Kanton Zürich
Regierungsrat

Eidgenössisches Departement des Innern
3003 Bern

7. November 2018 (RRB Nr. 1062/2018)
Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung (Vernehmlassung)

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit E-Mail-Versand vom 28. Juni 2018 sowie mit Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns zur Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung eingeladen. Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme und äussern uns wie folgt:

Die Angehörigenbetreuung gewinnt aufgrund der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung stetig an Brisanz. Wir begrüssen daher grundsätzlich die vorgeschlagenen rechtlichen Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Diese stellen aus unserer Sicht einen wesentlichen Schritt zur Schaffung besserer Rahmenbedingungen für die Gestaltung des Familienlebens sowie zur Verringerung des Armutsrisikos von Menschen dar, die Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen. Die vorgeschlagenen Massnahmen helfen insbesondere auch, die finanziellen Folgen einer Betreuung von kranken oder verunfallten minderjährigen und erwachsenen Personen durch Eltern oder Angehörige zu mildern.
Wir begrüssen die im OR vorgeschlagene Verankerung eines bezahlten Kurzurlaubs für längstens drei Tage pro Ereignis für die Pflege und Betreuung von verwandten und nahestehenden Personen. Dies gilt insbesondere aufgrund der beiden damit hauptsächlich verbundenen Verbesserungen: Einerseits kann aufgrund der Neuregelung bezahlter Urlaub für die Betreuung von verwandten oder nahestehenden Personen auch dann gewährt werden, wenn dazu keine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht. Anderseits wird ein für die Pflege und Betreuung gewährter Urlaub nicht mehr an das Jahresguthaben für die Lohnfortzahlung gemäss Art. 323a OR angerechnet.

Wir begrüssen grundsätzlich auch den vorgesehenen Betreuungsurlaub für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern. Die entsprechende Massnahme trägt aus finanzieller Sicht am meisten dazu bei, dass betroffene Eltern für eine gewisse Zeit die Betreuung und Pflege ihrer Kinder mit einer tragbaren finanziellen Einbusse wahrnehmen können. Die Frage aber, was als schwere Erkrankung oder schwerer Unfall gilt, sollte noch konkretisiert und bereits in der Botschaft griffiger umschrieben werden. Ebenso sollte noch einmal geprüft werden, ob die Gewährung eines Betreuungsurlaubs – abweichend von den weiteren im Vorentwurf vorgeschlagenen Massnahmen – lediglich auf die Be- treuung von minderjährigen Kindern durch ihre Eltern beschränkt werden soll.
Schliesslich unterstützen wir auch die vorgeschlagene Erweiterung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften gemäss Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10) für die Betreuung von Personen mit einer leichten Hilflosenentschädigung und für Paare in Lebensgemeinschaften. Der gesellschaftliche Nutzen der Massnahme sowie mögliche Einsparungen im Gesundheitsbereich und bei den Ergänzungsleistungen, die dadurch anfallen, dass mehr Personen länger zu Hause betreut werden, dürften den bei der AHV entstehenden Mehraufwand erheblich übersteigen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Bundesrat,
die Versicherung unserer ausgezeichneten Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: Die Staatsschreiberin:

Dr. Thomas Heiniger Dr. Kathrin Arioli

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Regierungsrat des Kantons Bern, Postgasse 68, Postfach, 3000 Bern 8

Kontaktperson für Rückfragen
Eveline Zurbriggen, stellvertretende Generalsekretärin der Gesundheits- und Fürsorgedirektion, eveline.zurbriggen@gef.be.ch, 031 633 79 20

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen: Vgl. Stellungnahme des Kantons Bern vom 14. November 2018

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
-

Anmerkungen:
-

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

-

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen: Vgl. Stellungnahme des Kantons Bern vom 14. November 2018

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

-

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen: Vgl. Stellungnahme des Kantons Bern vom 14. November 2018

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

-

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

-

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen: Vgl. Stellungnahme des Kantons Bern vom 14. November 2018

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen: Vgl. Stellungnahme des Kantons Bern vom 14. November 2018

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Vgl. Stellungnahme des Kantons Bern vom 14. November 2018

Der Regierungsrat
des Kantons Bern

Le Conseil-exécutif
du canton de Berne

Postgasse 68
3000 Bern 8
www.rr.be.ch
info.regierungsrat@sta.be.ch

Bundesamt für Gesundheit

Per E-Mail (als docx- und pdf-Datei) an:
proches.aidants@bag.admin.ch

17. Oktober 2018

RRB-Nr.:	1179/2018
Direktion	Gesundheits- und Fürsorgedirektion
Unser Zeichen	2018.GEF.926
Ihr Zeichen	
Klassifizierung	Nicht klassifiziert

Vernehmlassung der Bundes: Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Stellungnahme des Kantons Bern.

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat des Kantons Bern dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege.

Die Vorlage hat zum Ziel, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege durch verschiedene Änderungen im Obligationenrecht[1], im Erwerbsersatzgesetz[2] sowie im Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung[3] zu verbessern. Mit der Einführung des neuen Artikels 329g OR soll die Freistellung mit Lohnfortzahlung geregelt werden, damit Erwerbstätige kurzzeitig Betreuungsaufgaben von kranken oder verunfallten verwandten und nahestehenden Personen übernehmen können. Die maximale Dauer dieses Kurzurlaubs beträgt drei Tage pro Ereignis. Als zweites Kernelement der Vorlage soll auf Basis des neuen Artikels 329h OR die Grundlage geschaffen werden, die es erwerbstätigen Elternteilen ermöglicht, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, um ein wegen Krankheit oder Unfall schwer be-

[1] Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR); SR 220
[2] Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1)
[3] Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10)

einträchtigtes Kind zu betreuen. Vorgesehen ist eine Urlaubsdauer von 14 Wochen, die während der Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden kann. Die Regelung der Entschädigung für diesen Urlaub soll im Rahmen des EOG erfolgen. Die Erweiterung der Betreuungsgutschriften im AHVG stellt das dritte Kernelement der Vorlage dar. Gemäss heutiger Regelung werden Betreuungsgutschriften Personen gewährt, die eine Person mit Anspruch auf mittlere oder schwere Hilflosigkeit betreuen. Neu soll der Anspruch auf Betreuungsgutschriften bereits bei der Betreuung einer Person mit leichter Hilflosigkeit gewährt werden und zukünftig auch die Betreuung von Partnern in Lebensgemeinschaften (Konkubinat) zur Anrechnung von Betreuungsgutschriften berechtigen.

Der Regierungsrat anerkennt die Wichtigkeit der unentgeltlichen Betreuungs- und Pflegearbeit und stimmt der Vorlage unter Berücksichtigung der nachfolgenden Bemerkungen zu.

1 Grundsätzliches

Die Neuerungen dienen vorab der Sicherstellung eines hinreichenden Einkommens während der Zeit, die für die Betreuung von Angehörigen oder zumindest für die Organisation einer Betreuungslösung notwendig ist. Dies und der mit dem Anspruch auf Urlaub verbundene Kündigungsschutz stellen eine sachgerechte Lösung dar, die geeignet ist, Transferzahlungen aus anderen, weniger sinnvollen Quellen zu verhindern, wie beispielsweise Krankschreibung der betreuungspflichtigen Person sowie Taggeldzahlungen der Arbeitslosenversicherung nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder gar Sozialhilfeleistungen. Zudem erweist sich eine Betreuungslösung durch Angehörige für den Kanton in finanzieller Hinsicht als günstig. Die Erbringung von Betreuungs- und Pflegeleistungen durch professionelle Anbieter ist regelmässig mit hohen Kosten für die Kantone verbunden. Insofern ist die auch bloss teilweise Übernahme solcher Leistungen durch Angehörige und damit die Entlastung der professionellen Anbieter zu begrüssen. Auch ist davon auszugehen, dass eine verbesserte Vereinbarkeit geeignet ist, die ebenfalls in finanzieller Hinsicht bedeutende Strategie «ambulant vor stationär» zu unterstützen. Aufgrund der laufenden demografischen Entwicklungen (Überalterung, aber auch die Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen) kommt der Vereinbarkeit zudem eine zunehmende Bedeutung zu.

2 Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Gemäss dem erläuternden Bericht tragen Unternehmen bereits heute freiwillig Kosten von 300 bis 500 Millionen Franken für Arbeitsabwesenheiten infolge der Betreuung eines Familienmitgliedes gegenüber dem keine Fürsorgepflicht besteht.

Zwar erlaubt die mittlerweile weit verbreitete Flexibilisierung der Arbeitszeit vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei notwendiger Angehörigenbetreuung ihre Arbeitszeit entsprechend flexibel zu gestalten. Viele Unternehmen unterstützen zudem ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Angehörigenbetreuung, indem sie mit ihnen gemeinsam nach einer möglichen und passenden Lösung suchen. Mit solch einer Strategie können sich Arbeitgeber als sozial engagiert und familienfreundlich positionieren und sich im Sinne eines Alleinstellungsmerkmals von anderen Unternehmen abgrenzen. Der Regierungsrat erachtet es daher als wichtig, dass weitere Anreize geprüft werden, damit Unternehmen zusätzlich ermutigt werden, in die gewünschte Richtung aktiv zu werden.

Zu beachten ist allerdings, dass gemäss Bericht des Bundes rund ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Freistellung für die Betreuung von Angehörigen keine Lohnfortzahlung erhalten. Davon ausgehend, dass vorab Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen sind, die im Arbeitsmarkt vergleichsweise wenige Möglichkeiten haben, dürfte mit der Neuregelung der Prekarisierung von Personen mit tiefen Einkommen entgegengewirkt werden. Diese Personen dürften oftmals keine flexiblen Arbeitszeitregelungen haben, wobei die Flexibilisierung der Arbeitszeit regelmässig auch den betrieblichen Bedürfnissen zu dienen hat – was bei der Diskussion zur Vereinbarkeit mitberücksichtigt werden muss. Daher ist der Regierungsrat mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden.

Zu beachten ist, dass die vorgesehene Neuregelung der Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten zu zusätzlichen Mehrkosten von schätzungsweise 90 bis 150 Millionen Franken führt. Aus dem erläuternden Bericht geht nicht hervor, in welchem Ausmass sich die Erwerbstätigen daran beteiligen müssten. Der erläuternde Bericht ist entsprechend zu präzisieren.

3 Entschädigung für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen

Gemäss Vorlage sollen Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern Anspruch auf Entschädigung haben. Die Einführung eines gesetzlich geregelten und über das Erwerbsersatzgesetz finanzierten Betreuungsurlaubs wird zu einer Erhöhung des Beitragssatzes der Erwerbsersatzordnung führen. Dadurch werden sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerschaft erhöhte Sozialabgaben anfallen. Dagegen können mit dieser zeitlich und betragsmässig limitierten Finanzierung und der dafür notwendigen Erhöhung des Beitragssatzes um 0.017 Prozent Familien in ausserordentlich schwierigen Situationen zweckmässig unterstützt werden. Nachdem die Regulierungsfolgeabschätzung des BAG davon ausgeht, dass die Effekte auf die Kostenfolgen als gering einzustufen und volkswirtschaftliche Auswirkungen unwahrscheinlich sind, ist der Regierungsrat sowohl mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, als auch einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatzgesetz einverstanden.

4 Erweiterung der Betreuungsgutschriften

Die vorgesehene Erweiterung der Betreuungsgutschriften im AHVG führt zu einer zusätzlichen Belastung des Sozialsystems. Gemäss Informationen des Bundesamts für Sozialversicherungen werden in den kommenden Jahren hinsichtlich der finanziellen Entwicklung der AHV hohe Defizite erwartet.

Allerdings erscheinen unter Berücksichtigung der finanzpolitischen Überlegungen die vom Bund auf jährlich rund 1 Mio. Franken geschätzten Kosten der AHV für die Erweiterung der Betreuungsgutschriften vertretbar. Der Regierungsrat ist daher mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden.

Dagegen lehnt der Regierungsrat angesichts der unbekannten Kostenfolgen und der im Vollzug entstehenden Abgrenzungsschwierigkeiten eine zusätzliche Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare ab.

Der Regierungsrat dankt für die Berücksichtigung seiner Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident	Der Staatsschreiber
Christoph Neuhaus	Christoph Auer

Beilage: Fragebogen

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern, Bahnhofstrasse 15, 6002 Luzern
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Edith Lang, edith.lang@lu.ch, 041 228 57 79

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Die Assistenz respektive Organisation der medizinisch-pflegerischen Behandlung ist keine KVG-Leistung, womit diese Aufgabe häufig Vertrauenspersonen übernehmen und eine gesetzliche Verankerung des Erwerbsausfalls für kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten („Notfallorganisation“) sinnvoll ist. In der Regel übernehmen Verwandte diese Aufgabe. Aufgrund veränderter Familienformen und der weiteren Zunahme von Alleinstehenden ist es jedoch zielführend, die Abgeltung nach bestimmten Voraussetzungen für nahestehende, nicht verwandte Personen auszudehnen. In der Verordnung ist der Begriff der nahestehenden Person jedoch weiter zu präzisieren, um eine Rechtsgleichheit zu gewähren respektive Rechtsunsicherheit zu vermeiden.

Im erläuternden Bericht wird zudem ausgeführt, dass ein Grossteil der älteren Personen an chronischen Krankheiten leidet. Es stellt sich die Frage, wie der neue Art. 329g OR in diesen Fällen abgegrenzt werden kann. Stellt eine chronische Krankheit ein Ereignis dar, welches einmalig zur Abwesenheit von drei Tagen bei voller Besoldung berechtigt?

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Vgl. 1.1.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Der Begriff "Ereignis" ist zu offen formuliert und dürfte in der Umsetzung zu unnötigen Diskussionen und Definitionsfragen führen. Der Begriff ist in der Verordnung zu präzisieren.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder sind angewiesen auf eine professionelle medizinische Behandlung. Diese wird in der Regel durch die Leistungserbringer der jeweils zuständigen Sozialversicherungen erbracht. Der ärztlichen Einschätzung des Bedarfs einer Betreuung durch die Eltern kommt daher eine zentrale Bedeutung zu. Die Betreuung durch die Eltern in Kombination mit ambulanten medizinischen Behandlungen kann kostenintensivere Aufenthalte in stationären Einrichtungen vermeiden und unterstützt die Strategie „ambulant vor stationär".

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Mit dem vorgeschlagenen Kündigungsschutz sind wir nicht einverstanden und zwar aus folgenden Überlegungen:
Gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. c bis darf der Arbeitgeber neu das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Art. 329h besteht. Im Extremfall kann ein solcher Anspruch während der ganzen Rahmenfrist gemäss Art. 16j Abs. 1 EOG, also während eineinhalb Jahren, bestehen. Das würde z.B. im Vergleich zur bestehenden Sperrfrist bei eigener Arbeitsunfähigkeit einen massiven Ausbau bedeuten. Ausserdem wäre dieser Schutz von unterschiedlicher Dauer: Werden die 14 Wochen gleich zu Beginn der Rahmenfrist bezogen, endet der Schutz mit Ablauf von knapp 3 Monaten. Werden die 14 Wochen aber über 18 Monate verteilt, kann der Schutz bis 18 Monate dauern. Diese «Willkür» gilt es zu vermeiden. Wir möchten deshalb zwei Varianten beliebt machen:

- Kündigungsschutz analog der Sperrfristen bei eigener Arbeitsunfähigkeit und in Verbindung zum Dienstjahr (30/90/180)
- Kündigungsschutz während der ersten 14 Wochen ab Anspruch auf Betreuungsentschädigung (sprich Ereignis)

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Analogie zum EOG und die Anerkennung der Betreuung als sozialversicherungsrelevant. In Analogie zu den bisherigen Leistungen ist die Betreuung in den rechtlichen Bestimmungen ausreichend zu präzisieren, um die Anwendung praktikabel zu gestalten und die finanziellen Auswirkungen steuern zu können.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Keine Bemerkungen.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Keine Bemerkungen.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Keine Bemerkungen.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Die Ausweitung von Sozialversicherungsansprüchen auf Konkubinatspaare ist mit einer gesetzlichen Bestimmung zu präzisieren. Die Rechtssprechung des Sozialhilferechts kann entsprechende Ansätze liefern. Zudem wäre eine einheitliche Regelung in allen relevanten Bereichen wünschenswert (analog der damaligen Gesetzesüberarbeitung bezüglich der eingetragenen Partnerschaften).

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Keine Bemerkungen.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

KANTON
LUZERN

Gesundheits- und Sozialdepartement
Bahnhofstrasse 15
Postfach 3768
6002 Luzern
Telefon 041 228 60 84
gesundheit.soziales@lu.ch
www.lu.ch

Per E-Mail
Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Inselgasse 1
CH-3003 Bern

Luzern, 13. November 2018

Protokoll-Nr.: 1128

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 wurden wir zur Stellungnahme zur vorgeschlagenen Änderung des Bundesgesetzes über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung eingeladen.

Im Namen und Auftrag des Regierungsrates teile ich Ihnen mit, dass der Kanton Luzern die Stossrichtung der Vorlage grundsätzlich begrüsst, da die Thematik der Angehörigenbetreuung angesichts der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen an Brisanz gewinnt. Dem ausgefällten Fragebogen in der Beilage entnehmen Sie unsere detaillierte Haltung.

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

Guido Graf
Regierungsrat

Beilage:
- Fragebogen

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Beilage

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Regierungsrat des Kantons Uri

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Bissig Samuel, samuel.bissig@ur.ch, 041 875 21 52

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Keine

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Keine

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Anpassung ist grundsätzlich zu unterstützen, da sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Kostspielige Kündigungen werden dadurch verhindert und das KnowHow im Betrieb gesichert.

Es sollte den Eltern ermöglicht werden, den Betreuungsurlaub untereinander aufzuteilen. Damit wäre zum einen den Unternehmen gedient (keine 100-Prozent-Absenz des Arbeitnehmenden) sowie den Eltern und dem Kind.

Es wird hinterfragt, ob seitens der Bundesverwaltung wirklich keine Kostenfolge, wie im Bericht erwähnt, entsteht.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Keine

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die solidarische Finanzierung der Kosten über die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge ist in Zusammenhang mit dem Schutz vor Arbeitslosigkeit, ausgelöst durch kranke oder verunfallte Kinder, als sinnvoll zu erachten. Auch sichert die Massnahme den Unternehmen das KnowHow der Mitarbeitenden und erspart kostspielige Stellensuchen. Gleichzeitig wird das Unternehmen Grossteils durch die EO entschädigt.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Es ist zu prüfen, ob die Bestimmung auch volljährige Kinder einschliesst, allenfalls dann, wenn seitens der Eltern noch eine Unterhaltspflicht besteht und das Kind im selben Haushalt lebt.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Keine

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Massnahme wird als äusserst sinnvoll erachtet. Mit der vorliegenden Massnahme entstehen Einsparungen im Gesundheitsbereich und bei den Ergänzungsleistungen, die sich dadurch ergeben, dass mehr Personen länger zu Hause und somit kostengünstiger als in stationären Institutionen betreut sind.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
keine

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Keine

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:
Regierungsrat des Kantons Schwyz, Postfach 1260, 6431 Schwyz

Für Rückfragen:

Andreas Dummermuth, Geschäftsleiter Ausgleichskasse / IV-Stelle Schwyz,

andreas.dummermuth@aksz.ch, 041 819 04 10

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Im Sinn einer Ermöglichung einer 'Notfallorganisation' erachten wir es als sinnvoll, dass Arbeitnehmende drei Tage bezahlten Urlaub erhalten.

Die Betreuung muss sich aber einzig auf Verwandte in auf- (eigene Eltern) oder absteigender (eigene Kinder) Linie beschränken sowie Ehegatten umfassen. Vor allem der Begriff 'nahestehende Personen' öffnet Tür und Tor und ist nicht justiziabel. Der Begriff ist neu im ganzen OR.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Wir lehnen jede Ausweitung auf Personen ausserhalb der Familie im engeren Sinn ab.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Der Begriff 'Ereignis' ist unklar. Es ist klarer, wenn festgehalten wird, dass der Anspruch auf die bezahlten Urlaubstage nur einmal pro Kalenderjahr möglich ist. Damit entsteht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Klarheit.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder brauchen eine professionelle medizinische Betreuung. Diese erfolgt durch die Leistungserbringer gemäss den einschlägigen Sozialversicherungsgesetzen.

Wir meinen, dass Eltern auch hier drei Tage Zeit für eine 'Notfallorganisation' haben sollen.

Wir schlagen vor, dass die Regelung von 329g OR übernommen wird.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Keine weiteren Anmerkungen.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Wir lehnen die Bestimmungen ab.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Wir lehnen die Bestimmungen ab.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Siehe Anmerkung zu 3.2.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Wir lehnen eine Ausweitung von Sozialversicherungsansprüchen auf Konkubinatspaare ab. Da es keine eindeutige zivilrechtliche, sozialversicherungsrechtliche oder steuerrechtliche Definition von Konkubinat gibt, erwarten wir massive Rechtsunsicherheiten und damit eine Beschwerdeflut.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Wir lehnen die Bestimmung in Bezug auf Lebenspartner ab.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Kanton
Obwalden

Regierungsrat

CH-6061 Sarnen, Postfach 1562, Staatskanzlei

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik
Schwarzenburgstrasse 165
Postfach
3003 Bern

per Mail:
proches.aidants@bag.admin.ch und
gever@bag.admin.ch

Referenz/Aktenzeichen: OWSTK.3300.
Unser Zeichen: cb

Sarnen, 16. Oktober 2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns den Entwurf zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung zugestellt und eine Vernehmlassungsfrist bis am 16. November 2018 gewährt. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen.

Allgemeine Bemerkungen

Es ist unbestritten, dass die Thematik der Angehörigenbetreuung infolge der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung weiterhin an Bedeutung zunehmen wird. Die Stossrichtung der Vorlage, womit die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung gestärkt werden soll, wird jedoch nur in Teilen unterstützt. Es muss vermieden werden, dass die Arbeitskosten für die Unternehmen weiter erheblich ansteigen und damit die internationale Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen noch stärker belastet wird. Dies würde sich negativ auf die Gesamtwirtschaft und damit auch negativ auf die Steuererträge und auf die damit verbundenen Leistungen auswirken sowie die staatlichen Investitionsmöglichkeiten schwächen. Es wurden keine alternativen Möglichkeiten zur Erreichung der Zielsetzungen bezogen auf die Kernelemente der Vorlage in Betracht gezogen. Zudem sind in der Vorlage verschiedene Begrifflichkeiten und Abgrenzungen zu wenig klar definiert.

Regierungsrat
c/o Staatskanzlei STK
Postadresse: Postfach 1562, 6061 Sarnen
Tel. 041 666 62 03, Fax 041 660 65 81
staatskanzlei@ow.ch
www.ow.ch

Bemerkungen zu den Kernelementen der Vorlage
Im erläuternden Bericht wird aufgezeigt, dass zwei Drittel der befragten Firmen eine Lohnfortzahlung für kurzzeitige Betreuungsaufgaben für Angehörige gewähren. Dies bedeutet, dass die Mehrheit der Unternehmen gesellschaftliche Entwicklungen antizipiert und ihren Mitarbeitenden Lösungen anbietet, die deren individuellen Bedürfnissen nach Kurzurlaub für die Angehörigenbetreuung entsprechen. Vielfach führen solche Angebote dazu, dass andere Unternehmen im Hinblick auf ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Personalmarkt ähnliche Lösungen aufnehmen und damit nachziehen. Zudem lassen sich Lösungen für einen Kurzurlaub für die Angehörigenbetreuung auch zwischen den Unternehmen und den Sozialpartnerschaften aushandeln, die für die einzelnen Branchen sinnvoll und finanziell tragbar sind. Ein dringender Bedarf an einer gesetzlichen Regelung für alle Arbeitnehmenden besteht aktuell nicht. Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind ausreichend und bis auf weiteres beizubehalten.

Gemäss erläuterndem Bericht hat der Bundesrat am 1. Februar 2018 zum Thema Betreuungsurlaub folgenden Eckwert vorgegeben: Es sei der Erlass einer rechtlichen Grundlage für einen Betreuungsurlaub – mit oder ohne Lohnfortzahlung – oder alternative Unterstützungsmöglichkeiten für längere pflegebedingte Abwesenheiten zu prüfen. Im vorliegenden Entwurf ist ein Betreuungsurlaub für schwer kranke und verunfallte Kinder vorgesehen, der sich an die Regelung bei Mutterschaft anlehnt. Er wird damit begründet, dass Krankheiten und Unfälle, die zu schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen führten, oft mit langen Aufenthalten in Spitälern und/oder mehreren Hospitalisationen verbunden seien. Bei solch schwerwiegenden Ereignissen sind primär Fachpersonen (Ärzte, anderes medizinisches Fachpersonal und Spitexdienste) für die Behandlung und Betreuung notwendig. Es ist unbestritten, dass in solchen Fällen die Erziehungsberechtigten ebenfalls eine bedeutende Rolle im Genesungsprozess spielen und die aufgewendete Zeit für alle Betroffenen von unschätzbarem Wert ist. Ein definierter Betreuungsurlaub – bezahlt oder nicht – ist aber nicht die geeignete Lösung, um den verschiedenen individuellen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Zudem geht aus dem Bericht nicht hervor, wann genau eine schwere Krankheit oder ein schwerer Unfall vorliegen würde. In den letzten Jahren haben sich die Arbeitszeiten der meisten Personen weiter flexibilisiert, und die Arbeitgebenden sind bei schwerwiegenden Ereignissen vielfach offen für individuelle, massgeschneiderte Lösungen. Es kann davon ausgegangen werden, dass in Absprache mit den Arbeitgebenden Urlaub (bezahlt oder unbezahlt) bezogen, die Arbeitszeit (befristet) reduziert oder andere Lösungen gefunden werden, die den betroffenen Personen im konkreten Einzelfall besser dienen als die vorgesehene neue gesetzliche Bestimmung. Ferner spricht viel dafür, dass ein definierter Betreuungsurlaub mehrheitlich von Frauen beantragt würde, was dazu führen könnte, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt eher benachteiligt sein könnten. Insgesamt wird einem bezahlten Betreuungsurlaub sehr skeptisch gegenübergestanden, abgesehen davon, dass er auch die Arbeitskosten verteuern würde. Angesichts der anderen vordringlichen Projekte, die derzeit anstehen und mit zusätzlichen finanziellen Belastungen der Unternehmer, der Arbeitnehmenden und der Konsumenten verbunden sowie zu lösen sind (Sanierung der AHV, einschneidende Veränderungen bei der beruflichen Vorsorge, steigende Kosten bei den Ergänzungsleistungen und den Krankenkassen), hat die Einführung eines Betreuungsurlaubs zurzeit keine Priorität.

Die Erweiterung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften gemäss dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (AHVG; SR 831.10) für die Betreuung von Personen mit einer leichten Hilflosenentschädigung und für Paare in Lebensgemeinschaften, die einen gemeinsamen Haushalt führen, wird unterstützt. Laut dem erläuternden Bericht führen sie zu einem geschätzten Mehraufwand für die AHV von ungefähr einer Million Franken pro Jahr. Die Kostenfolge dieser Massnahme ist – gemessen an den Gesamtausgaben der AHV – verkraftbar. Gemäss Bericht sollten die Einsparungen die etwas höheren Kosten bei der AHV insgesamt übersteigen. Mit dieser Erweiterung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften kann in bestimmten Fällen erreicht werden, dass die AHV-Rente etwas höher ausfällt, was sozialpolitisch unterstützt werden kann.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Christoph Amstad Landammann	Nicole Frunz Wallimann Landschreiberin

KANTON NIDWALDEN
LANDAMMANN UND REGIERUNGSRAT
Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

PER E-MAIL
Eidgenössisches Departement des Innern
Herr Bundespräsident Alain Berset
Generalsekretariat GS-EDI
Inselgasse 1
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
Stans, 6. November 2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Mit Schreiben vom 27. Juni 2018 unterbreiteten Sie uns den Entwurf zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege mit der Bitte, bis zum 16. November 2018 eine Stellungnahme abzugeben.

Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit und vernehmen uns wie folgt:

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Die Verankerung der Lohnfortzahlung für kurzzeitige Abwesenheiten im Obligationenrecht macht Sinn. Sie bringt Rechtssicherheit bei der 3-Tage-Lösung für die Betreuung von Kindern und Angehörigen. Diese wird in der kantonalen Verwaltung bereits so praktiziert. Bis jetzt waren es lediglich Einzelfälle.

Entschädigung Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind

Die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes bedeutet eine enorme Belastung. Die Einführung des gesetzlich geregelten Betreuungsurlaubs soll analog zum Mutterschaftsurlaub geregelt werden und somit über die EO (Erwerbsersatzordnung) finanziert werden.

Den gesetzlich geregelten Betreuungsaufwand wie auch die Finanzierung über die EO lehnen wir ab da die Finanzierung via EOG immer mit Lohnprozenten verbunden ist und den Faktor "Arbeit" belastet. Bereits im Frühling 2018 haben wir Stellung genommen zur Änderung des EOG bezüglich länger andauernder Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt für Neugeborene. Nun werden bereits wieder Leistungen ins EOG verpackt. Diese Tendenz gilt es kritisch zu hinterfragen. Zudem ist bei der Fülle der Leistungen aus dem EOG auch genau auf Überschneidungen bzw. Anspruchskonkurrenz zu achten.

Aufgrund der wenigen Fälle erachten wir eine individuelle Lösung als angebrachter, dies auch unter dem Aspekt, dass es Unternehmen geben wird, welche die vorgeschlagene Lösung nicht einfach umsetzen können. Zu beachten ist auch, dass bereits mit der Vorlage SV17/AHV eine Erhöhung der Lohnprozente um 0.3% vorgesehen ist.

Betreuungsurlaub

Aus durchführungstechnischer Sicht beurteilen wir die Vorlage als relativ problemlos. Die Ausrichtung der Entschädigung für den Betreuungsurlaub wird an die Ausgleichskassen delegiert, was in Anbetracht des Umstandes, dass die Auszahlung der EO- und MSE-Entschädigungen ebenfalls über die Ausgleichskassen läuft, durchaus Sinn macht. Es ist nur mit wenigen Fällen zu rechnen (gemäss Bericht rund 4'400 Fälle gesamtschweizerisch, würde bezogen auf den Bevölkerungsanteil in Nidwalden somit rund 20 – 25 Fälle für die Ausgleichskasse Nidwalden bedeuten), welche somit durchführungstechnisch keine grösseren Kosten verursachen. Allerdings ist zu beachten, dass die Aussagen zu den Fallzahlen im Bericht mit einer gewissen Vorsicht zu geniessen sind. Da es bisher keine (gesetzlich verankerte) Lösung gab, ist es durchaus möglich, dass die Fallzahlen bei Vorliegen einer entsprechenden Regelung deutlich höher als erwartet sein werden, insbesondere dann, wenn man die unklare Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung in Betracht zieht (vgl. nachfolgend).

Als kritisch erachten wir den Umstand, dass unpräzise umschrieben wird, was als schwere gesundheitliche Beeinträchtigung gelten soll. Dies soll in einer Verordnung geregelt werden. Die Erläuterungen auf Seite 16 zum Begriff sind jedoch derart unklar und teilweise widersprüchlich, dass einer Delegationsnorm in dieser Form nicht zugestimmt werden kann. Wir plädieren dafür, dass eine umfassendere Definition resp. eingrenzende Kriterien bereits auf Gesetzesstufe verankert werden. Ansonsten ist der Ermessensspielraum zu weit.

Wie aus dem erläuternden Bericht weiter hervorgeht, bestimmt der behandelnde Arzt faktisch, ob eine Entschädigung (Betreuungsurlaub) zu gewähren ist oder nicht. Auch dies sehen wir kritisch, da behandelnde Ärzte im Allgemeinen aufgrund ihrer besonderen Nähe zu den Patientinnen und Patienten eher zu deren Gunsten entscheiden, was auch das Bundesgericht in der Rechtsprechung im Bereich Invalidenversicherung regelmässig feststellt. Dass diese Einschätzungen in jedem Fall letztlich wohl ungeprüft übernommen werden müssen, ist fragwürdig. Völlig ausgeblendet wird im Bericht die Frage, was ein Arbeitgeber tun könnte, falls er Zweifel an der Attestierung hat. Das Einholen eines weiteren Arztzeugnisses ist hier kaum tauglich. Weshalb nicht auf den Apparat einer IV-Stelle zurückgegriffen werden kann, ist aus unserer Sicht nicht genügend dargelegt, zumal gerade die IV-Stellen seit einigen Jahren mit den Regionalen ärztlichen Diensten über ein sehr gutes Know-how im medizinischen Bereich verfügen. Wie eingangs erwähnt unterstützen wir aus den vorgenannten Gründen den gesetzlich verankerten Betreuungsurlaub nicht.

Ausweitung Betreuungsgutschriften in der AHV

Betreuungsgutschriften haben in der AHV heute eine untergeordnete Bedeutung. Die Ausweitung auf Fälle mit leichter Hilflosigkeit wird hier aus unserer Sicht nicht zu einem massiven Anstieg der Fälle führen und ist daher durchführungstechnisch ohne grösseren Zusatzaufwand machbar.

Kritisch sehen wir hier die Ausweitung auf "Lebensgemeinschaften, wenn das Paar mindestens fünf Jahre einen gemeinsamen Haushalt geführt hat". Was ist hier mit "Paar" gemeint? Gilt das auch für Studentengemeinschaften, wenn zwei oder mehr Personen über längere Zeit zusammenleben? Müssen die Ausgleichskassen vor Ort abklären, ob und wie das "Paar" zusammenlebt? Wir erachten diese Formulierung als kritisch und verstehen nicht, weshalb in einer Detailfrage Ansprüche geschaffen werden müssen, welche es sonst im Sozialversicherungsrecht nirgends gibt. Art. 13a ATSG stellt bereits sicher, dass eingetragene Partnerschaften einer Ehe gleichgestellt sind. Eine Zusatzregelung für (weitere) Lebensgemeinschaften ist unseres Erachtens auch aus diesem Grund nicht notwendig.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES

Res Schmid
Landammann

lic. iur. Hugo Murer
Landschreiber

Geht an:
- proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Kanton Glarus, Rathaus, 8750 Glarus

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
055 646 6000

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Die Beschränkung auf drei Tage pro Ereignis wird begrüsst. Zu überdenken wäre ein maximaler Bezug bei verschiedenen Ereignissen. Allenfalls könnte man sich an den Fristen nach Art. 336c lit. b OR orientieren: Der maximale Bezug von Urlaub für die Betreuung von Angehörigen darf im ersten Dienstjahr in der Summe 30 Tage nicht überschreiten … etc.

1.2. Falls Sie Frage 1.1. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☒Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Siehe oben

Anmerkungen: Siehe oben

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Ja. Die Betreuung muss sich auf Verwandte in auf- (eigene Eltern) oder absteigender (eigene Kinder) Linie beschränken sowie Ehegatten umfassen. Vor allem der Begriff 'nahestehende Personen' eröffnet viele Möglichkeiten und ist nicht justiziabel. Der Begriff ist auch neu im ganzen OR. Der Kreis der "nahestehenden Personen" sollte damit auf die Familie beschränkt werden.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder brauchen eine professionelle medizinische Betreuung. Diese erfolgt durch die Leistungserbringer gemäss den einschlägigen Sozialversicherungsgesetzen.

Ein entsprechender Urlaub wäre bloss initial und einmalig zu gewähren. Es könnte somit kein Urlaub für Dauerbetreuung sein.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Auch hier könnte man sich an den Fristen nach Art. 336c lit. b OR orientieren und die entsprechenden neuen Regelungen damit optimieren. Folglich müsste Art. 329h Abs. 1 entsprechend angepasst werden (kein Maximum von 14 Wochen, sondern gestaffelt nach Dienstjahren).

Dasselbe gilt dann für Art. 336c Abs. 1 lit cbis OR

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Wir lehnen diese Bestimmung ab.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Wir lehnen diese Bestimmung ab.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Wir lehnen eine Ausweitung von Sozialversicherungsansprüchen auf Konkubinatspaare ab. Da es keine eindeutige zivilrechtliche, sozialversicherungsrechtliche oder steuerrechtliche Definition von Konkubinat gibt, erwarten wir massive Rechtsunsicherheiten.

Was ist Konkubinat und was ist Wohngemeinschaft? Wir befürchten eine unnötige Beschwerdeflut.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Wir lehnen diese Bestimmung ab.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

kanton glarus

Telefon 055 646 60 11/12/15
E-Mail: staatskanzlei@gl.ch
www.gl.ch

Regierungsrat
Rathaus
8750 Glarus

Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

Glarus, 6. November 2018
Unsere Ref: 2018-200

Vernehmlassung i. S. Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Hochgeachteter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Eidgenössische Departement des Innern EDI gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

Mit folgenden Massnahmen will der Bundesrat die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung verbessern:
- Regelung Lohnfortzahlung für kurzzeitige Abwesenheiten für die Betreuung von kranken und verwandten sowie nahestehenden Personen
- Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes
- Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Das Schweizer Recht, insbesondere das Privat- bzw. Obligationenrecht, zeichnet sich durch eine hohe Vertragsfreiheit aus. In diesem Sinne sind weitere Regelungen generell nicht zu begrüssen. Nichtsdestotrotz erkennen wir aber den Bedarf, die speziell betroffene Personengruppe im Bereich der Angehörigenbetreuung zu schützen.
Der Vollzug bzw. die Umsetzung der neuen geplanten Regelungen sollte sich hierbei so schlank und effizient wie möglich gestalten.

Im Bereich der Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes ist – trotz gegenteiliger Äusserung im erläuternden Bericht – eine Vorversicherungs- bzw. Mindesterwerbsdauer zu überdenken. Der Leistungstourismus kann nicht per se verneint werden.

Im Weiteren verweisen wir auf den beigefügten Fragebogen.

Genehmigen Sie, hochgeachteter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

Für den Regierungsrat

Dr. Andrea Bettiga	Hansjörg Dürst
Landammann	Ratsschreiber

Beilage:
- Fragebogen

E-Mail an: proches.aidants@bag.admin.ch und gever@bag.admin.ch

versandt am:

Kanton Zug

Regierungsrat

Regierungsrat, Postfach, 6301 Zug

Nur per E-Mail
Bundesamt für Gesundheit BAG
Abteilung Gesundheitsstrategien
Sektion Nationale Gesundheitspolitik
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Liebefeld

Zug, 6. November 2018 bue

Bundesgesetz über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 hat das Eidgenössische Departement des Innern den Kanton Zug eingeladen bis zum 16. November 2018 zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung Stellung zu nehmen.

Sie können die Rückmeldungen des Kantons Zug dem beiliegenden Antwortformular entnehmen.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug

M. Weichelt-Picard

Manuela Weichelt-Picard
Frau Landammann

Tobias Moser
Landschreiber

Beilage:
Vernehmlassungsformular

Regierungsgebäude, Seestr. 2, 6300 Zug
T +41 41 728 33 11
www.zg.ch

Kopie per E-Mail an:

- proches.aidants@bag.admin.ch sowie gever@bag.admin.ch
- Eidgenössische Parlamentarier des Kantons Zug
- Direktion des Innern (info.di@zg.ch)
- Volkswirtschaftsdirektion (info.vd@zg.ch)
- Gesundheitsdirektion (info.gd@zg.ch)
- Amt für Gesundheit (gesund@zg.ch)

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Regierungsrat des Kantons Zug, Seestrasse 2, Regierungsgebäude am Postplatz, 6300 Zug

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Martin Pfister (Gesundheitsdirektor, martin.pfister.rr@zg.ch, 041 728 35 01

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Nein

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Nein

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Nein

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Nein

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Conseil d'Etat, Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Direction de la santé et des affaires sociales, dsas@fr.ch, 026 305 29 04

Introduction
Le Conseil d'Etat fribourgeois salue l'avant-projet mis en consultation : il est essentiel d'offrir une réelle alternative aux proches aidant-e-s afin de ne pas (ou plus) les pousser à quitter leur emploi pour subvenir à leurs obligations légales respectivement au soutien de la prise en charge d'enfants, de parents ou de proches.
L'avant-projet contient des propositions importantes qu'il s'agit de maintenir. Le Conseil d'Etat relève le rôle précurseur de la Confédération et part du principe que le droit public cantonal et communal, s'il n'applique pas déjà le Code des obligations à titre de droit public supplétif, enchaînera le pas en appliquant ce nouveau standard, afin d'octroyer un congé (court) aux employé-e-s y soumis-e-s.

L'avant-projet donne l'impression d'avoir été insuffisamment coordonné avec les caisses cantonales de compensation AVS. Pour les travaux futurs nous insistons sur la nécessité de veiller à rendre le texte plus acceptable pour ces acteurs importants.

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Le maintien du salaire doit être réglé dans le CO pour des questions d'égalité de traitement. Le Conseil d'Etat salue et soutient à cet effet l'extension des ayants droits au travers de la proposition de l'art. 329*g* CO (personnes employées avec enfant malade, Personne employée avec conjoint et partenaire enregistré malade en phase aïgue, partenaires menant une vie de couple, liens de parenté direct, personnes proches). Cette extension permet de reconnaître la diversification des ménages et donc la diversification des statuts de proches-aidants.

Le Conseil d'Etat regrette en revanche que l'article 36 al. 3 LTr n'ait pas été modifié dans le sens d'intégrer les mêmes conditions que l'article 329*g* CO, afin d'assurer une plus grande sécurité juridique.

Le terme de « personne proche » n'existant pas dans le CO, il est impératif d'introduire une définition claire et facilement applicable.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☒ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

Remarque :

Le Conseil d'Etat estime que le droit à un congé payé limité à trois jours par cas, comme prévu par l'avant-projet, devrait être étendu dans des cas justifiés. Il y a donc lieu d'intégrer la modification suivante de l'article 329*g* CO, qui s'appliquerait en cas de famille monoparentale lors de l'absence du parent, par exemple, ou en cas de nécessité de présence certifiée médicalement : « Dans des cas justifiés, le congé payé est prolongé ».

Par ailleurs, nous insistons sur la nécessité de retenir une définition praticable de la « personne proche ».

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Le Conseil d'Etat regrette que, malgré le modèle bienvenu proposé pour le congé court, le Rapport explicatif intègre la variante examinée sous l'angle économique dans l'AIR « sans maintien du salaire », ce contrairement au jalon défini par le Conseil fédéral le 1er février 2018.

Dans son principe même, cette variante ne semble simplement pas correspondre au mandat du Conseil fédéral d'améliorer la reconnaissance des proches aidant-e-s, puisqu'elle ne fait quasiment qu'entériner le *statu quo* actuel. En outre, le Conseil d'Etat craint la réalisation du risque reconnu dans le Rapport explicatif, à savoir que certaines entreprises pourraient être incitées à ne plus faire d'efforts volontaires.

La notion d' « évènement » n'étant pas claire, nous soutenons une inscription du droit aux jours de congé une fois par année civile.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Le Conseil d'Etat s'interroge sur la limitation à la constellation parent-enfant du droit à un congé long. Le travail d'assistance reste identique, qu'il soit destiné à un-e conjoint-e ou partenaire, à des proches ou à un-e enfant majeur-e, plutôt qu'à un-e enfant mineur-e. Nous proposons d'examiner l'élargissement de ce droit de manière plus approfondie.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Le Conseil d'Etat fribourgeois soutient l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un ou des enfants atteint dans leur santé. A noter toutefois que cet article ne concerne qu'une partie des proches aidants. La prise en charge d'un parent ou d'un proche n'est pas comprise dans cette proposition.

Le Conseil d'Etat soutient l'article 329 h CO et la modification des articles 329 b al. 3, 336 c et 362 al.1 CO qui en découle. Le Conseil d'Etat soutient également l'extension des ayant droits aux proches-aidants reconnus dans l'article 329 g CO.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Le choix du modèle retenu doit impérativement se faire dans le respect du principe de la proportionnalité en pondérant les impératifs du processus administratif et les effets attendus pour les personnes concernées.

En somme il s'agit de trouver un juste équilibre entre le soutien des proches aidants et celui du personnel médical.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Le Conseil d'Etat soutient ces aspects de coordination, qui sont essentiels. Une coordination avec les lois cantonales devrait également être prévue, pour permettre une cohérence dans la mise en œuvre.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Le Conseil d'Etat est d'avis qu'il est nécessaire de permettre aux personnes de pouvoir obtenir des congés leur permettant de ne pas devoir réduire ou arrêter leur travail, afin de ne pas augmenter la paupérisation des proches aidants lors de leur arrivée à la retraite (moins de cotisations au 2ème pilier).

La prise en compte des concubinages dans le présent projet législatif doit être appréciée en tenant compte de la praticabilité. En substance, vu le nombre probablement important de décisions à rendre, il est impératif d'introduire des critères qui soient facilement vérifiables par les assurances sociales.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29septies, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Enfin, s'agissant des modifications législatives de nature fiscale, le Conseil d'Etat peut entièrement se rallier à la détermination rédigée à ce sujet par la Conférence suisse des impôts.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40, F +41 26 305 10 48
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

Département fédéral de l'intérieur
Inselgasse 1
3003 Berne

Document PDF et Word à :
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Fribourg, le 5 novembre 2018

2018-967
Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches – Procédure de consultation

Madame, Monsieur,

Dans l'affaire susmentionnée, nous nous référons au courrier du 4 septembre 2018 de M. Pascal Strupler, Directeur de l'Office fédéral de la santé publique.

Nous vous remercions de la possibilité qui est donnée au Conseil d'Etat du canton de Fribourg de prendre position sur l'avant-projet et les explications du Conseil fédéral concernant la Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Le Conseil d'Etat salue le texte dans son ensemble.

Après examen du projet mis en consultation, le Conseil d'Etat vous transmet en annexe à la présente le questionnaire de consultation dûment rempli avec nos observations détaillées.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :

Georges Godel
Président

Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

Annexe
—
Questionnaire de consultation

Communication :

a) à la Direction de la santé et des affaires sociales, pour elle et le Service de la santé publique, le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille ;
b) à M. Alexandre Grandjean (Alexandre.Grandjean@fr.ch) ;
c) à la Chancellerie d'Etat.

Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

Extrait de procès-verbal non signé, l'acte signé peut être consulté à la Chancellerie d'Etat

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Kanton Solothurn, Amt für soziale Sicherheit, Ambassadorenhof/Riedholzplatz 3, 4509 Solothurn
Kanton Solothurn, Kant. Personalamt, Rathaus, 4509 Solothurn

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Frau Claudia Hänzi, claudia.haenzi@ddi.so.ch, Tel.: 032 627 23 10 (Chefin Amt für soziale Sicherheit)
Herr Urs Hammel, urs.hammel@fd.so.ch, Tel.: 032 627 20 80 (Chef Personalamt)

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Das die Abwesenheit auslösende Ereignis muss spezifiziert werden, z.B. bis Ersatz gefunden oder so lange Präsenz der Arbeitnehmenden notwendig ist.

Es ist eine Obergrenze der maximal möglichen bezahlten Abwesenheitstage pro Jahr zu definieren.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☒Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
20 Tage (analog minimaler Ferienanspruch)

Anmerkungen:
Gilt insgesamt für alle erkrankten oder verunfallten Personen (Kinder und Erwachsene)

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Zweiter Absatz zur Konkretisierung einfügen: Als Ereignis gilt…

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Regierungsrat

Rathaus / Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
www.so.ch

Bundesamt für Gesundheit
Abteilung Gesundheitsstrategien
3003 Bern

13. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns mit Schreiben vom 4. September 2018 eingeladen, zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung eine Stellungnahme abzugeben.

Für diese Möglichkeit bedanken wir uns bestens. Wir unterstützen die Vorlage grundsätzlich. Einzig bei der Verankerung der Lohnfortzahlung für kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen regen wir an, dass das die Abwesenheit auslösende Ereignis näher spezifiziert wird. Darüber hinaus erachten wir es als angemessen, wenn eine Obergrenze von 20 bezahlten Abwesenheitstage pro Jahr definiert wird. Diese Anzahl entspräche dem heute geltenden minimalen Ferienanspruch.

Im Übrigen verweisen wir auf den ausgefüllten Fragebogen. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

sig.
Roland Heim
Landammann

sig.
Andreas Eng
Staatsschreiber

Beilage: Fragebogen

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Kanton Basel-Stadt, Rathaus, Marktplatz 9, CH-4001 Basel

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Michael Mauerhofer, michael.mauerhofer@bs.ch, 061 267 87 78

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt regt zusätzlich an zu prüfen, Art. 36 Abs. 3 ArG so zu ändern, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf bis zu drei Tage Freistellung für die Betreuung von Angehörigen haben, unabhängig davon, ob für sie das OR anwendbar ist.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Nein.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Der Regierungsrat regt in diesem Zusammenhang an, die Begriffe „schwere Erkrankung oder schwerer Unfall“ noch zu konkretisieren. Zusätzlich ist zu prüfen, ob die 98 Taggelder aufgeteilt werden könnten. Dann wäre es möglich, dass ein Elternteil das Arbeitspensum während 28 Wochen (2 x 14 Wochen) um 50 % reduzieren könnte oder dass beide Elternteile während 14 Wochen ihr Pensum um je 50 % verringern könnten.

Dem Regierungsrat erscheint es nicht ganz schlüssig, dass der Bundesrat die Angehörigenbe-

treuung insgesamt stärkt, den Anspruch aber beim Betreuungsurlaub auf die Betreuung der eigenen minderjährigen Kinder beschränkt. So kann es sein, dass Kinder nach vollendetem 18. Altersjahr noch zu Hause wohnen und wegen eines Unfalls betreuungsbedürftig werden, ebenso kann ein erwachsener Angehöriger auf Betreuung angewiesen sein. Aus diesem Grund regt der Regierungsrat Kanton Basel-Stadt an, dass der Bundesrat die finanziellen Folgen einer möglichen Ausweitung des Betreuungsurlaubs auf engste Familienmitglieder prüft.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Aus den erhaltenen Dokumenten geht nicht klar hervor, ob die Mutterschaftsentschädigung (MSE) die Betreuungsentschädigung ausschliesst. Der vorgeschlagene Gesetzestext schliesst den Bezug einer Betreuungsentschädigung beim Bestand eines Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung aus. Dem erläuternden Bericht ist jedoch zu entnehmen, dass scheinbar ein Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach dem Bezug der Mutterschaftsentschädigung möglich sein soll. Diese Unsicherheit ist zu beheben und die Vorlagen miteinander abzustimmen.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 80 54
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

E-Mail an:
proches.aidants @bagh.admin.ch

Basel, 16. Oktober 2018

Regierungsratsbeschluss vom 17. Oktober 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung
Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 27. Juni 2018 bzw. 4. September 2018 haben Sie die Kantone zu einer Stellungnahme zur vorgeschlagenen Änderung des Bundesgesetzes über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung eingeladen.

Der Regierungsrat Basel-Stadt begrüsst den Vorentwurf mit den drei Massnahmen, die zur Anerkennung und Aufwertung der unbezahlten Care-Arbeit zugunsten von Kindern, Eltern und Angehörigen beitragen. Er geht davon aus, dass es sich beim Vorentwurf um einen ersten Schritt handelt, mit welchem die politische Diskussion um das zukunftsrelevante Thema der Aufgaben des öffentlichen Gesundheitswesens und deren Finanzierung - insbesondere angesichts der zunehmenden Überalterung der Bevölkerung - angestossen werden soll. Es ist erfreulich, dass die drei Massnahmen die Vielfalt der heutigen Familienkonstellationen durch die Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten einbeziehen: Beziehungen ohne gesetzliche Unterhaltspflicht (kurzzeitige Arbeitsabwesenheit), eine Definition des Eltern-Kind-Verhältnisses, welche auch Pflegeeltern einschliesst (länger dauernde Arbeitsabwesenheit) sowie Paare in Lebensgemeinschaften (Erweiterung der Betreuungsgutschriften).

Der Regierungsrat begrüsst es deshalb, dass im Obligationenrecht (OR) ein bezahlter Kurzurlaub von längstens drei Tagen pro Ereignis für die Betreuung eines eigenen kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person vorgesehen wird. Dabei ist es zentral, sowohl die Freistellung als auch die Lohnfortzahlung zu gewährleisten. Dass diese Lohnfortzahlungspflicht nicht auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr gesetzlich begrenzt wird, wird ebenfalls als richtig erachtet. Weiter ist erfreulich, dass die gebrauchten Tage nicht mehr auf das Kontingent gemäss Art. 324a OR angerechnet werden, was eine deutliche Verbesserung gerade für Eltern, deren Kindern öfter krank sind, darstellt. Der Regierungsrat regt zusätzlich an zu prüfen, Art. 36 Abs. 3 ArG so zu ändern, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf bis zu drei Tage Freistellung für die Betreuung von Angehörigen haben, unabhängig davon, ob für sie das OR anwendbar ist.

Die vorgesehene Neuerung, wonach Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, Anspruch auf einen Betreuungsurlaub haben, ist zeitgemäss. Die Massnahme trägt am meisten dazu bei, dass Eltern für eine gewisse Zeit mit einer tragbaren finanziellen Einbusse ihr Kind betreuen können. Zudem kann sie in Einzelfällen bewirken, dass die betreuende Person wegen dem entschädigten Betreuungsurlaub keine Leistungen der Sozialhilfe beanspruchen muss. Der Regierungsrat regt in diesem Zusammenhang an, die Begriffe „schwere Erkrankung oder schwerer Unfall“ noch zu konkretisieren. Zusätzlich wäre zu prüfen, ob die 98 Taggelder aufgeteilt werden könnten. Dann wäre es möglich, dass ein Elternteil das Arbeitspensum während 28 Wochen (2 x 14 Wochen) um 50 % reduzieren könnte oder dass beide Elternteile während 14 Wochen ihr Pensum um je 50 % verringern könnten.

Es erscheint jedoch als nicht ganz schlüssig, dass der Bundesrat die Angehörigenbetreuung insgesamt stärkt, den Anspruch aber beim Betreuungsurlaub auf die Betreuung der eigenen minderjährigen Kinder beschränkt. So kann es sein, dass Kinder nach vollendetem 18. Altersjahr noch zu Hause wohnen und wegen eines Unfalls betreuungsbedürftig werden, ebenso kann ein erwachsener Angehöriger auf Betreuung angewiesen sein. Aus diesem Grund regen wir an, dass der Bundesrat die finanziellen Folgen einer möglichen Ausweitung des Betreuungsurlaubs auf engste Familienmitglieder prüft.

Die Regierungsrat unterstützt im Sinne der gesellschaftlichen Anerkennung betreuender Angehörigen die Erweiterung der Betreuungsgutschriften sowohl auf Paare in Lebensgemeinschaften wie auch schon ab einer leichten Hilflosigkeit. Er begrüsst diese Massnahme und hält deren Kostenfolgen - im Verhältnis zu den Gesamtausgaben der AHV - für vernachlässigbar. Demgegenüber steht der gesellschaftliche Nutzen der Massnahme: Mit der Erweiterung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften kann in bestimmten Fällen erreicht werden, dass die AHV-Rente etwas höher ausfällt.

Aus den Vernehmlassungsunterlagen geht jedoch nicht klar hervor, ob die Mutterschaftsentschädigung (MSE) die Betreuungsentschädigung ausschliesst. Der vorgeschlagene Gesetzestext schliesst den Bezug von Betreuungsentschädigung beim Bestand eines Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung aus. Dem erläuternden Bericht ist jedoch zu entnehmen, dass scheinbar ein Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach dem Bezug der Mutterschaftsentschädigung möglich sein soll. Diese Unsicherheit ist zu beenden und die Unterlagen miteinander abzustimmen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen steht Ihnen das Amt für Wirtschaft und Arbeit, Michael Mauerhofer, Tel. 061 267 87 78, michael.mauerhofer@bs.ch, zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Elisabeth Ackermann
Präsidentin

Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin

Beilage: Fragebogen

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Ergänzung der Möglichkeit, den Betreuungsurlaub in teilzeit zu beziehen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Neu Art. 329h Abs. 3 bis
Der Urlaub kann auch in teilzeit bezogen werden.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

nein

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

nein

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Betreuungsgutschriften sollten für Schwiegereltern auch erfolgen, wenn diese nicht mit der betreuenden Person in demselben Haushalt leben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Art. 29$_{septies}$ Abs. 1
^{1} Versicherte, welche Verwandte in auf- oder absteigender Linie oder Geschwister <u>oder Schwiegereltern</u> mit einem anerkannten Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung der AHV, der IV, der obligatorischen Unfallversicherung oder der Militärversicherung betreuen, haben Anspruch auf Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung leicht erreichen können.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Landeskanzlei
Rathausstrasse 2
4410 Liestal
T 061 552 50 06
landeskanzlei@bl.ch
www.bl.ch

BASEL LANDSCHAFT
REGIERUNGSRAT

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit
3003 Bern

per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Liestal, 13. November 2018
VGD

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Strupler
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns eingeladen, uns zum Vorentwurf eines Bundesgesetzes über die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung zu äussern. Dies nehmen wir gerne wie folgt vor:

1. Grundsätzliches

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft begrüsst die angestrebte Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung mit den drei vorgesehenen Massnahmen. Sowohl die Regelung kurzzeitiger Arbeitsabwesenheiten als auch die Entschädigung für Eltern bei der Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern und die Betreuungsgutschriften bei der AHV sind im Grundsatz zu befürworten. Mit den vorgesehenen gesetzlichen Anpassungen wird die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege rechtlich verbessert.

Die Thematik der Angehörigenbetreuung gewinnt angesichts der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen an Brisanz. Der Regierungsrat sieht in der Vorlage einen Schritt in der Frage, mit welchen Mitteln die Aufgaben des öffentlichen Gesundheitswesens, insbesondere in der Betreuung und Pflege, inskünftig gelöst werden sollen.

2. Die drei Massnahmen im Einzelnen

2.1. Lohnfortzahlung für kurzfristige Betreuungsabwesenheiten

Der Kanton Basel-Landschaft hat bereits einen bezahlten Kurzurlaub für private Absenzen geregelt (§ 48 Absatz 1 lit. c Ziff. 1 Verordnung zum Personalgesetz; SGS 150.11): „für die notwendige Betreuung von eigenen Kindern und von im gleichen Haushalt lebenden Personen: Maximal 3 Arbeitstage pro Fall, maximal aber 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr“. Im neuen Artikel 329g im Obligationenrecht (OR) soll ein bezahlter Anspruch für kranke oder verunfallte eigene Kinder und auch

für verwandte oder nahestehende Personen vorgesehen werden. Der Anspruch soll auf drei Tage pro Ereignis begrenzt werden. Die traditionellen Familienmodelle haben sich indes stark verändert. So wird in Patchwork-Familien die Betreuung der Kinder des neuen Partners oder der neuen Partnerin, welche im gleichen Haushalt leben, oft übernommen. Der Begriff nahestehende Personen kann durch die heutigen vielfältigen Familienkonstellationen sehr unterschiedlich sein.

Die Aufteilung unter den Elternteilen und die Möglichkeit, eines wochenweisen Bezugs sind sehr zu begrüssen. Nützlich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wäre darüber hinaus die Möglichkeit eines Teilzeitbezugs. Dies ermöglicht es, im beruflichen Geschehen integriert zu bleiben und dennoch einen grossen zeitlichen Anteil bei einem kranken oder verunfallten Kind zu verbringen. Allenfalls können sich so die Eltern die Betreuungsarbeit auch besser untereinander aufteilen.

Deshalb die folgenden konkreten Anträge:

Antrag 1: Aus unserer Sicht wäre es zeitgemäss, den Begriff „eigene Kinder“ durch die Umschreibung „im gleichen Haushalt lebende Kinder“ zu ersetzen. Ebenfalls müssten die Begriffe verwandte oder nahestehende Personen klar definiert und eingegrenzt werden.

Antrag 2: Des Weiteren sollte unseres Erachtens eine Beschränkung der Anzahl Arbeitstage pro Kalenderjahr für die Betreuung von eigenen Kindern und von verwandten oder nahestehenden Personen pro Kalenderjahr vorgesehen werden. Wir schlagen hier – analog der bisherigen Regelung für die kantonalen Angestellten – maximal 5 Arbeitstage pro Jahr vor.

Antrag 3: Neu Art. 329h Abs. 3bis OR: *Der Urlaub kann auch in Teilzeit bezogen werden*.
Zum vorgeschlagenen Modell findet sich im erläuternden Bericht auch die in der Regulierungsfolgenabschätzung wirtschaftlich geprüfte Variante «Freistellung ohne Lohnfortzahlung». Diese Variante wird von uns abgelehnt, da sie lediglich den gegenwärtigen Status quo weiterführt und somit der Zielsetzung der Vorlage nicht nachkäme.

2.2. Betreuungsurlaub für Kinder von max. 14 Wochen

Die Einführung eines durch die EO bezahlten Urlaubs für Eltern, wenn ihr Kind durch eine Krankheit oder durch einen Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, halten wir für zeitgemäss.

Dass die Ferien vom Arbeitgeber beim Bezug einer Betreuungsentschädigung nicht gekürzt werden dürfen, erachten wir als sinnvoll, da die Betreuung eines Kindes eine grosse Belastung für eine Familie bedeuten kann und die Erholung der Eltern in einer solchen Situation ebenfalls sehr wichtig ist.

Eine Schwierigkeit sehen wir in der Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung, welche auf Verordnungsstufe geregelt werden soll (Art. 16i Abs. 4 Bst. c EOG). Sie soll die schwere Beeinträchtigung von Bagatellkrankheiten bzw. leichten Unfallfolgen abgrenzen. Gleichzeitig soll die Definition so allgemein gehalten werden, dass sie möglichst die gesamte Diversität von schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen umfasst. Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen bedingen meist eine stationäre und/oder ambulante ärztliche Behandlung über eine längere Zeit (mehrere Monate), die allerdings beim erstmaligen Auftreten häufig noch nicht abschätzbar ist. Was als schwere Erkrankung oder schwerer Unfall gilt, wird im erläuternden Bericht zwar skizziert, sollte aber noch zu konkretisieren versucht werden.

Artikel 10 Abs. 4 FLG bezieht sich "nur" auf die Bestimmungen von Art. 329f OR: Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

In der Verordnung zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) ist in Art. 10 Abs. 2 Bst. a FamZV eine Leistungsdauer während eines Mutterschaftsurlaubs von höchsten 16 Wochen festgelegt. Eine Anpassung dieser Verordnungsbestimmungen (vgl. Art. 329h Abs. 1 OR neu) ist noch notwendig.

Die Einführung eines entschädigungsberechtigten Betreuungsurlaubs wird zu einer leichten Erhöhung des EO-Beitragssatzes führen, da der zurzeit abnehmende EO-Fonds nicht für diese Ausgaben ausreichen wird.

Die entsprechenden Bundes-Formulare müssen entwickelt und applikatorisch abgebildet werden, damit einerseits der Anspruch verfügt und andererseits die Entschädigung ausgerichtet werden kann. Wie hoch die Umsetzungskosten sein werden, kann nicht abgeschätzt werden.

2.3. Betreuungsgutschriften bei leichter Hilflosigkeit

Mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit und auf Konkubinatspaare sind wir einverstanden.

Zu vermuten ist, dass die Nachfrage für einen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung leichten Grades steigen wird. Eine Schätzung liegt nicht vor. Zunehmen wird hingegen der Abklärungsaufwand der IV-Stellen (HE leichten Grades) und für die AHV-Ausgleichskassen bei der Beurteilung, ob eine Lebensgemeinschaft während mindestens fünf Jahren geführt wird. Solange die Lebensgemeinschaft Wohnsitz im Kanton Basel-Landschaft hat, können die Angaben im kantonalen Personenregister überprüft werden. Bei ausserkantonalem Wohnsitz ist ein Schriftenwechsel notwendig.
Der Regelfall ist, dass die Frau die Eltern und /oder Schwiegereltern betreut. Eine Betreuungsgutschrift für die Schwiegereltern sollte daher erfolgen, auch wenn die Schwiegereltern nicht in demselben Haushalt wohnen. Das erklärte Ziel einer Selbständigkeit in der eigenen Wohnung kann nur unterstützt werden, wenn auch die Betreuung in den eigenen vier Wänden der zu betreuenden älteren Menschen zu Betreuungsgutschriften berechtigt. Wir beantragen deshalb die folgende Anpassung:

Art. 29^{septies} Abs. 1 AHVG: *Versicherte, welche Verwandte in auf- oder absteigender Linie oder Geschwister oder Schwiegereltern mit einem anerkannten Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung der AHV, der IV, der obligatorischen Unfallversicherung oder der Militärversicherung betreuen, haben Anspruch auf Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung leicht erreichen können.*

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anmerkungen.

Hochachtungsvoll

Monica Gschwind
Regierungspräsidentin

Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin

– Beilage: Fragebogen ausgefüllt.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Regierungsrat des Kantons Schaffhausen, Beckenstube 7, 8200 Schaffhausen

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Herr Bruno Bischof, Leiter SVA Schaffhausen, bruno.bischof@svash.ch, 052 632 61 49

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen begrüsst es, dass im OR ein bezahlter Kurzurlaub von längstens drei Tagen pro Ereignis vorgesehen wird für die Betreuung eines eigenen kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person. Es ist ein zu begrüssender gesellschaftspolitischer Fortschritt, dass der Kurzurlaub auch für die Betreuung von Personen gewährt wird, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen begrüsst die Einführung eines Betreuungsurlaubes. Diese Massnahme trägt aus finanzieller Sicht am meisten dazu bei, dass Eltern für eine gewisse Zeit mit einer tragbaren finanziellen Einbusse ihr Kind betreuen können. Zudem kann sie in Einzelfällen bewirken, dass die betreuende Person wegen dem entschädigten Betreuungsurlaub keine Leistungen der Sozialhilfe beanspruchen muss.

Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen regt jedoch an zu prüfen, ob der Bezug des Betreuungsurlaubes bzw. der Taggelder weiter flexibilisiert werden könnte. Beispielsweise so, dass ein Elternteil das Arbeitspensum während 28 Wochen um 50 % reduzieren könnte. Diese Möglichkeit ergäbe für den Arbeitgeber eine Entlastung und würde auch die Möglichkeit bieten, dass beide Elternteile während 14 Wochen je 50 % ihr Pensum reduzieren könnten.

Weiter wird beantragt zu prüfen, ob der Betreuungsurlaub zusätzlich auf Fälle ausgedehnt werden sollte, in welchen volljährige, aber noch zu Hause wohnende Kinder oder andere enge Angehörige betreut werden müssen. Eventualiter könnte für solche Fälle immerhin das Recht eingeführt werden, einen unbezahlten Betreuungsurlaub zu beziehen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Kanton Appenzell Ausserrhoden, Departement Gesundheit und Soziales, Kasernenstrasse 17, 9102 Herisau

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Angela Koller, stv. Departementssekretärin, 071 353 64 57, angela.koller@ar.ch

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
-

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
-

Anmerkungen:
-

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

-

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Auch Stiefeltern und Konkubinatspartnerinnen und -partner sollen anspruchsberechtigt sein, wenn sie sich faktisch wie ein Elternteil um das Kind kümmern, aber rechtlich kein Kindsverhältnis besteht. Wir beantragen, dass Art. 16i Abs. 4 lit. a EOG folgendermassen ergänzt wird: «Der Bundesrat regelt: a. den Anspruch von Pflegeeltern und von Personen, die sich faktisch wie Eltern um das Kind kümmern;».

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

-

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
-

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

-

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

-

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
-

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
-

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

-

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Rico Roduner, Leiter Personalamt, rico.roduner@fd.ai.ch; 071 788 92 94

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Dafür sollte Art. 36 Abs. 3 ArG gestrichen werden, die Zeugnispflicht jedoch ins OR übernommen werden.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

«Verwandte» und «nahestehende Personen» sind derzeit zu offen formuliert.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Solange nicht klar ist, was eine «schwere gesundheitliche Beeinträchtigung» ist, lehnen wir die Vorlage ab, da die Auswirkungen nicht eingeschätzt werden können. Zudem sollte der effektive Betreuungsaufwand für die Eltern massgebend sein. Wenn ein Kind extern betreut wird (z.B. im Spital) muss Vater oder Mutter deswegen nicht in jedem Fall zu 100 % der Arbeit fernbleiben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Siehe die Anmerkung zu 2.2

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Siehe die Anmerkungen zu 2.2

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Ziffer 5 des Erlasses ist nicht aufgeführt, auf Ziffer 4 folgt unmittelbar Ziffer 6, daher ist keine Stellungnahme möglich.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 11
info@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Bundesamt für Gesundheit
3003 Bern

Appenzell, 25. Oktober 2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung
Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. September 2018 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zum Vorentwurf zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Vorlage geprüft. Sie ist unter Vorbehalt der nachstehenden Bemerkungen und den abweichenden Antworten im Frageboden mit der Vorlage einverstanden.

Wir erlauben uns, unsere Stellungnahme ebenfalls in drei Teile zu gliedern:

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

   Der Vorschlag kann nicht befürwortet werden, weil Arbeitsabwesenheiten in einem kleinen Betrieb schnell zu Engpässen und unverhältnismässiger Arbeitsbelastung der übrigen Mitarbeitenden führen kann. Ist eine Angehörigenbetreuung dennoch notwendig, soll wie bis anhin eine situationsbezogene Lösung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gesucht werden. Sollte trotzdem an dieser Anpassung festgehalten werden, sind die Begriffe verwandte und nahestehende Personen einzugrenzen. Der Verwandtschaftsgrad muss genau definiert sein, ansonsten auch weit entfernte Verwandte zum Bezug von bezahltem Urlaub berechtigt wären.

   Ebenso ist der Begriff der „nahestehenden Person“ zu offen formuliert. Darunter können auch sehr gute Freunde oder Nachbarn fallen, zu denen ein besonderes Verhältnis besteht. Die Erweiterung auf Konkubinatspaare ist für uns in Ordnung, damit sollte es jedoch sein Bewenden haben.

   Mit der Einführung von Art. 329g OR gemäss dem Vorschlag soll Art. 36 Abs. 3 ArG aus juristischen Überlegungen gestrichen werden. Dabei soll jedoch die Kompetenz des Arbeitgebers, ein Zeugnis verlangen zu können, unbedingt in Art. 329g OR aufgenommen werden.

2. Entschädigung für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen

   Die Einführung eines Betreuungsurlaubs in der vorgeschlagenen Form lehnen wir ab. Solange nicht klar festgelegt ist, was unter schwer erkrankten Kindern zu verstehen ist, können wir die Einführung nicht gutheissen. Für Arbeitgebende ist es sonst unmöglich abzuschätzen, wie häufig sie betroffen sein werden.

   Zudem liegt aus unserer Sicht ein wesentlicher Konstruktionsfehler vor. Massgebend für den Betreuungsurlaub sollte der Betreuungsaufwand sein. Dieser kann individuell sehr unterschiedlich ausfallen, allenfalls ist sogar eine teilzeitliche Tätigkeit am Arbeitsplatz möglich. Der Anspruch auf den Betreuungsurlaub gegenüber dem Arbeitgebenden ergibt sich aus Art. 16i EOG. Dort wird jedoch nirgends festgehalten, dass der Betreuungsaufwand massgebend ist. Das lädt geradezu dazu ein, in jedem Fall zu 100% von der Arbeit fernzubleiben, auch wenn dies nicht nötig wäre.

3. Betreuungsgutschriften

   Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften für Konkubinatspaare. Ebenso finden wir den Einbezug der Betreuung auch von leicht hilflosen Personen sinnvoll.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme, bitten um Berücksichtigung unserer Anliegen und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrage von Landammann und Standeskommission
Der Ratschreiber:

Markus Dörig

Zur Kenntnis an:
- proches.aidants@bag.admin.ch
- gever@bag.admin.ch
- Finanzdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Ivo Bischofberger, Ackerweg 4, 9413 Oberegg
- Nationalrat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Kanton St.Gallen

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Armando Bertozzi, Stabsmitarbeiter Amt für Soziales, Kanton St.Gallen,
armando.bertozzi@sg.ch, 058 229 37 23

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

Wir regen an, die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzurlauben auf Verordnungsebene zu konkretisieren, um sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für die Arbeitgebenden für mehr Rechtssicherheit und damit weniger Konfliktpotential zu sorgen.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
-

Anmerkungen:
-

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

-

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Regierung erachtet den Ansatz von 14 Wochen Lohnersatz als zu hoch. Sie befürwortet einen Ansatz von drei Wochen. Zudem empfiehlt sie dem Bundesrat zu prüfen, ob die Taggelder aufgeteilt werden können. Die aktuelle Vorlage schreibt vor, dass die kürzeste Bezugsdauer des Taggelds eine Woche beträgt. Dies bedeutet, dass sieben Taggelder am Stück bezogen werden müssen. Die Möglichkeit zur Aufteilung der Taggelder könnte jedoch sinnvoll sein, da so z.B. eine Reduktion des Arbeitspensums auf 50 Prozent (von einem oder beiden Elternteilen) ermöglicht würde, was wiederum für die Arbeitgebenden eine Entlastung sein kann.

Die aktuelle Regelung des Betreuungsurlaubs gilt exklusiv für die Betreuung von minderjährigen Kindern durch ihre Eltern. Der Grund für diese Anspruchseinschränkung ist nicht ersichtlich. So könnte eine Ausweitung auf die Betreuung von Kindern über 18 Jahren sowie andere erwachsene nahe Familienangehörige sinnvoll sein. Die Regierung regt daher eine Prüfung der Folgen einer möglichen Ausweitung des Betreuungsurlaubs an. Auch wäre prüfen, ob ein Betreuungsurlaub für erwachsene Angehörige im Sinne eines unbezahlten Urlaubs im OR verankert werden könnte.

Generell ist darauf zu achten, dass die konkrete Ausgestaltung des Betreuungsurlaubs die Bedürfnisse der Arbeitgebenden gebührend berücksichtigt. Diese haben aufgrund der Anpassungen vermehrten Organisations- und Koordinationsbedarf und es entstehen ihnen Folgekosten. Zur Sicherstellung von Rechtssicherheit ist es unabdingbar, dass die Bestimmungen auf Verordnungsebene konkretisiert werden. Wichtig ist insbesondere die klare Definition einer schweren Erkrankung bzw. eines schweren Unfalls. Zu prüfen sind zudem Voraussetzungen, die den gleichzeitigen Bezug des Urlaubs der Eltern nur in gewissen Fällen erlauben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Siehe oben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Sofern der Bundesgesetzgeber eine Betreuungsentschädigung einführen will, ist eine Umsetzung durch die kantonale Ausgleichskasse möglich.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Die vorgeschlagenen Bestimmungen sind für die Umsetzung durch die Ausgleichskassen nicht abschliessend klar. Wir schlagen deshalb vor, dass der Bundesrat die Kompetenz erhält, das Verfahren und die Details der Anspruchsvoraussetzungen zu regeln (z.B. Koordination zwischen verschiedenen Ausgleichskassen, Anspruchskonkurrenzen zwischen potentiell berechtigten Betreuungspersonen [geschiedene Eltern, Pflegeeltern] usw..).

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Im Gesetzesentwurf fehlt Ziff. 5. Die Fragestellung bezieht sich vermutlich auf Ziff. 4 (Erwerbsersatzgesetz) und Ziff. 6 (BG über die Familienzulagen in der Landwirtschaft). Auch hier halten wir fest, dass die vorgeschlagenen Bestimmungen für die Umsetzung durch die Ausgleichskassen nicht abschliessend klar sind. Wir schlagen deshalb vor, dass der Bundesrat die Kompetenz erhält, das Verfahren und die Details der Anspruchsvoraussetzungen zu regeln.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Hinzuweisen ist darauf, dass gemäss Art. 43bis Abs. 2 AHVG stets eine Wartefrist von einem Jahr gilt. Zudem entfällt bei leichter Hilflosigkeit bei einem Aufenthalt in einem Heim der Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung. Diese einschränkenden Bedingungen sind im erläuternden Bericht nicht erwähnt, können aber den Anspruch der Pflegenden empfindlich einschränken.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Das Sozialversicherungsrecht in der Schweiz und insbesondere das ATSG regeln das Konkubinat nicht ausdrücklich. Da es keine zivilrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Definition für das Konkubinat gibt, ist eine Rechtsunsicherheit zu erwarten. Eine entsprechende Regelung müsste daher in den Ausführungsbestimmungen enthalten sein.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Die vorgeschlagenen Bestimmungen sind für die Umsetzung durch die Ausgleichskassen nicht abschliessend klar. Wir schlagen deshalb vor, dass der Bundesrat die Kompetenz erhält, das Verfahren und die Details der Anspruchsvoraussetzungen zu regeln.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Eidgenössisches Departement des Innern
Inselgasse 1
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 32 60
F +41 58 229 38 96

St.Gallen, 13. November 2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege; Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Mit Schreiben vom 27. Juni 2018 laden Sie uns zur Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege ein. Wir danken für diese Gelegenheit und nehmen gern wie folgt Stellung.

Die Regierung des Kantons St.Gallen begrüsst die grundsätzliche Stossrichtung der Vorlage. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ist gerade im Hinblick auf Herausforderungen der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung von grosser Bedeutung. Die rechtliche Verankerung in Form von Gesetzesanpassungen ist ein geeignetes Mittel, um die Vereinbarkeit zu verbessern.

Die vorgeschlagenen Gesetzesanpassungen sind ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Den Ansatz von 14 Wochen Lohnersatz zur Betreuung von schwer kranken oder schwer verunfallten Kindern erachten wir allerdings als zu hoch. Wir befürworten einen Ansatz von drei Wochen. Des Weiteren möchten wir anregen zu prüfen, ob die Taggelder für den Betreuungsurlaub freier eingesetzt werden könnten (Verzicht auf Mindestbezug von sieben Tagen). Mit der Möglichkeit, die Taggelder beispielsweise für eine Pensumsreduktion einzusetzen, könnte den Bedürfnissen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden unseres Erachtens noch besser entsprochen werden. Auch scheint es uns angebracht zu prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzung für den Betreuungsurlaub auf die Betreuung weiterer naher Familienangehöriger ausgedehnt werden könnte. Zudem sehen wir gewissen Konkretisierungsbedarf auf Verordnungsebene, um mit den Bestimmungen Rechtssicherheit schaffen zu können. Diese müssen auch die Bedürfnisse der Arbeitgebenden genügend berücksichtigen.

In einem weiteren Schritt wären unserer Meinung nach weitere Entlastungsmöglichkeiten für betreuende Angehörige zu prüfen, wie zum Beispiel eine Verbesserung der Situation von pflegenden und betreuenden Angehörigen, die nicht akut, sondern über eine längere Zeit und regelmässig eine Person unterstützen.

Detailbemerkungen zur Vorlage entnehmen Sie bitte dem beiliegenden, ausgefüllten Fragebogen. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Im Namen der Regierung

Stefan Kölliker
Präsident

KANTON ST.GALLEN
REGIERUNG

Canisius Braun
Staatssekretär

Beilage:
Ausgefüllter Fragebogen

Zustellung auch per E-Mail (pdf- und Word-Version) an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Kopie an:
Bundesamt für Gesundheit, Abteilung Gesundheitsstrategien, Sektion Nationale Gesundheitspolitik, Schwarzenburgstrasse 157, 3003 Bern

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Kanton Graubünden

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Bruno Maranta, bruno.maranta@dvs.gr.ch, 081 257 23 11

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Grundsätzlich soll Arbeitnehmenden ein Kurzurlaub für Angehörigenbetreuung zustehen.

Es stellt sich jedoch die Frage, ob es dafür eine neue Regelung braucht. Bereits heute können Kurzurlaube dafür bezogen werden. Diese sind in der Regel gemäss Lohnfortzahlungspflicht auch bezahlt. Letztlich geht es in den Fällen von Angehörigenbetreuung (was in 50 Prozent der Unternehmen vorgekommen ist) um 1/3 von 30 Prozent, also um 10 Prozent, die nicht von einer Lohnfortzahlung profitierten (s. erläuternder Bericht, S. 3 oben; im Übrigen ist der Schluss auf S. 3 im erläuternden Bericht, wonach 1/3 der Arbeitnehmer keine Lohnfortzahlung erhalten würden, falsch. In 30 Prozent der Fälle gibt es offenbar keine Lohnfortzahlungspflicht. In 1/3 dieser 30 Prozent der Fälle wurde denn auch kein Lohn ausgerichtet, während aber in den anderen 2/3 der 30 Prozent der Fälle der Arbeitgeber Lohn auf freiwilliger Basis ausrichtete).

Würde ein neuer Kurzurlaubsanspruch eingeführt, so wäre einerseits der Kurzurlaub auf eine maximale Anzahl von Tagen pro Jahr zu beschränken. Es dürfte nicht angehen, dass ein Mitarbeitender eine grosse Anzahl an Angehörigen oder nahestehenden Personen betreut und dafür mehrmals jährlich die 3 Tage geltend macht. Andrerseits müsste der Personenkreis beschränkt und definiert sein. Ein Kurzurlaub soll nicht für die Betreuung eines nahezu unbeschränkten Personenkreises geltend gemacht werden können. In Art. 36 ArG wird der Begriff nahestehende Personen verwendet. Er beschränkt sich aber auf den Kreis der Personen im Rahmen von Familienpflichten (Konkubinat, Kinder im eigenen Haushalt). Mit Art. 329g OR wird aber, auch aufgrund der Marginalie "Angehörige", der Begriff geöffnet für weitere nahestehende Personen, da kein Bezug zu Familienpflichten gemacht wird. Es müsste gesichert sein, dass mit Art. 329g OR der Kreis gegenüber Art. 36 ArG nicht geöffnet würde.

Zudem müsste vor allem bei nur entfernt verwandten oder nahestehenden Personen die Betreuungsleistung ausgewiesen sein. Bei (kleineren) Kindern z.B. stellt bereits die reine Anwesenheit eine Betreuungsleistung dar. Für entferntere nahestehende oder verwandte erwachsene Personen kann dies aber kaum gelten. Im Gegensatz dazu haben sich die geltenden Regeln im Arbeitsrecht bewährt. Darauf basierende betriebliche Lösungen funktionieren.

Weiter wird ein bezahlter Kurzurlaub von 3 Tagen nicht die erwünschte Wirkung erzielen, d.h. die Zielsetzung im Bereich der Angehörigenpflege bezüglich der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung wird kaum erreicht, zumal die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung nicht wirklich ein Problem in den ersten drei Tagen darstellt.

Im Übrigen ist es aus gesetzestechnischer Sicht fraglich, weshalb es neben den heutigen Regeln der Lohnfortzahlungspflicht und Abwesenheiten gerade für die Angehörigenbetreuung eine spezielle Regelung braucht. Alle zig anderen Fälle werden unter die bestehenden Bestimmungen subsumiert.

Schwierig und nachteilig ist schliesslich, dass mit einer neuen Regelung nun für Kinder und Ehegatten der Urlaub auf 3 Tage beschränkt wird, während es nach heutigem Recht auch mehr als

3 Tage sein können. Es steht zwar im erläuternden Bericht, dass für diese 3 Tage Art. 324a OR nicht zur Anwendung gelange, nach Ablauf von 3 Tagen aber schon. Dies ist allerdings nur eine Behauptung und keineswegs rechtlich gesichert. Wenn schon müsste ein Hinweis in Art. 329g OR bestehen wie "vorbehalten bleibt Art. 324a OR".

Die Regel ist deshalb nochmals kritisch zu prüfen.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Wie oben bei 1.1. erwähnt besteht der Vorbehalt nicht nur in der Tatsache, dass der Urlaub nicht auf eine maximale Anzahl von Tagen beschränkt ist.

Bei der Beschränkung sollte sich die Anzahl Tage auf zwischen 6 bis 9 belaufen.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

s. Bemerkungen zu 1.1. – allenfalls ist eine Ergänzung "vorbehalten bleibt Art. 324a OR" einzufügen.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Grundsätzlich ist ein Betreuungsurlaub in Bezug auf die eigenen Kinder zu befürworten. Die Regelung im Detail, die Notwendigkeit einer Finanzierung über die EO und auch die Auswirkungen müssten aber nochmals überprüft werden. Offenbar haben nur 5 Prozent der Unternehmen solche Fälle. Über eine Lohnfortzahlung in diesen Fällen ist im erläuternden Bericht allerdings nichts ausgeführt – es wäre wichtig zu wissen, wie in der Praxis diesbezüglich die Lohnfortzahlung aussieht.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Bezüglich Art. 329h OR: auch hier stellt sich die Frage, ob es einen Vorbehalt von Art. 324a OR braucht. Denn je nachdem könnte die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR länger als 14 Wochen dauern. Es sollte nicht sein, dass die bisherigen gewährten Rechte der Arbeitnehmenden mit der neuen Regelung beschnitten werden. Es ist nirgends geregelt oder erwähnt, in welcher Beziehung Art. 329h OR zu Art. 324a OR steht.

Überhaupt stellt sich die Frage, ob ein aus der EO finanzierter bezahlter Urlaub notwendig ist, zumal viele Fälle oder gar die meisten bereits über die Lohnfortzahlungspflicht geregelt sind. Wie erwähnt fehlen dazu leider Aussagen im Bericht.

Bezüglich Art. 336c OR: hier wird eine neue Sperrfrist eingeführt. Diese Regel ist abzulehnen. Die Sperrfrist läuft gemäss Wortlaut, solange der "Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 329h" besteht. Der Anspruch auf Betreuungsurlaub gemäss Art. 329h entsteht (und die Sperrfrist beginnt), wenn ein Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den neuen Art. 16i bis Art. 16m EOG besteht/entsteht. Der Anspruch auf Betreuungsentschädigung entsteht gemäss Art. 16j EOG, wenn die Voraussetzungen nach Art. 16i EOG erfüllt sind. Danach (nach drittem Querverweis!!) entsteht der Anspruch auf Betreuungsurlaub dann, wenn ein Kind wegen Unfall oder Krankheit beeinträchtigt ist, also ab dem Unfall/der Krankheit bzw. der Beeinträchtigung. Dem Arbeitnehmer steht nun offen, ab wann er den Urlaub bezieht. Er kann z.B. auch ein Jahr zuwarten,

bis er die erste Woche des Urlaubs nimmt. Dafür besteht keine Frist! Die Rahmenfrist von 18 Monaten beginnt erst zu laufen, wenn das erste Taggeld bezogen wird bzw. am ersten Tag des Betreuungsurlaubs. Die Sperrfrist gemäss Art. 336c OR beginnt aber bereits am Tag des Anspruchs auf Betreuungsurlaub (d.h. im Zeitpunkt des Unfalls/der Krankheit bzw. der Beeinträchtigung) zu laufen. Die Sperrfrist dauert also zunächst solange, bis das erste Mal der Urlaub bezogen wird (was beliebig lang sein kann), und ab dann zusätzlich bis zu 18 Monaten.

Zusammenfassung und Beispiel: Am Tag des Unfalls des Kindes, das nun beeinträchtigt ist, beginnt die Sperrfrist. Das Kind bedarf langjähriger Pflege. Nach einem Jahr entschliesst sich ein Elternteil für eine erste Woche Betreuungsurlaub. Ab dann läuft die Rahmenfrist von 18 Monaten. Die 14. Woche Betreuungsurlaub wird erst im 18. Monat bezogen. Somit würde die Sperrfrist bzw. der Kündigungsschutz 30 Monate dauern.

Diese Regel ist folglich abzulehnen.

Bisher gilt im OR eine längste Sperrfrist von ca. 13 Monaten bei Schwangerschaft (mit Ausnahme eines längeren Aktivdienstes). Bei Krankheit des Arbeitnehmers dauert sie längstens ca. 6 Monate. An diesen ca. 6 Monaten muss sich die neue Bestimmung orientieren, aber darf nicht über 13 Monate hinausgehen. Zudem darf keine beliebige Zeit mit einer Sperrfrist belegt sein, bis der Urlaub bezogen wird. Sie muss klar bestimmt sein. Die Sperrfrist kann zwar im Zeitpunkt des Anspruchsbeginns zu laufen beginnen, muss aber nach einer bestimmten beschränkten Dauer ablaufen.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Es ist darauf hinzuweisen, dass diese neue Leistung zu Mehrkosten in der EO (gemäss dem erläuternden Bericht von bis zu 77 Millionen Franken pro Jahr) und zu einem Mehraufwand in der Durchführung durch die Kantone führen wird. Ob ein Entschädigungsanspruch im Rahmen des EOG einzuführen ist, der letztlich anstelle der Lohnfortzahlungspflicht tritt, erscheint deshalb zumindest nochmals überprüfenswert.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Ausweitung auf leichte Hilflosigkeit wird zu Mehrkosten in der AHV (gemäss dem erläuternden Bericht von rund 1 Million Franken pro Jahr) führen, zudem zu einem geringen Mehraufwand in der Durchführung durch die Kantone. Ob die Wirkung der Erweiterung diesen Mehraufwand rechtfertigt, ist zumindest nochmals prüfenswert.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Ausweitung auf Konkubinatspaare wird zu Mehrkosten in der AHV (gemäss dem erläuternden Bericht nicht bezifferbar) führen. Ohne eine Bezifferung kann die Regelung nicht abschliessend beurteilt und befürwortet werden.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Die Regierung
des Kantons Graubünden

La regenza
dal chantun Grischun

Il Governo
del Cantone dei Grigioni

Sitzung vom	Mitgeteilt den	Protokoll Nr.
06. November 2018	06. November 2018	848

Eidgenössisches Departement
des Innern EDI

per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung – Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 27. Juni 2018 sowie auf das Schreiben des Direktors des Bundesamts für Gesundheit vom 4. September 2018 in erwähnter Sache und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Die Regierung des Kantons Graubünden ist sich der Thematik bezüglich der Angehörigenbetreuung bewusst und begrüsst grundsätzlich die Anstrengungen des Bundes, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu verbessern. Die Regierung bekennt sich zu einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und somit auch von Beruf und Familienpflichten. Die Leistungen der pflegenden Angehörigen und deren Beitrag zur Gesundheitsversorgung sind zu würdigen. Entsprechend werden auch Massnahmen befürwortet, welche die pflegenden Angehörigen entlasten und unterstützen.

Die nun unterbreitete Gesetzesvorlage beinhaltet einige mögliche Massnahmen von vielen im Bereich der Angehörigenbetreuung. Sie vermag aber nicht zu überzeugen. Die neuen Bestimmungen zeitigen Auswirkungen, die zu hinterfragen sind. Sie sind

mit hohen Kosten verbunden und bedeuten neue Einschränkungen für Unternehmen und Arbeitgebende. Darüber hinaus wird damit das Ziel, pflegende Angehörige zu entlasten oder zu unterstützen, wohl nicht im gewünschten oder in genügendem Masse erreicht. Auch die neue Vorlage kann nämlich nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Umstand, Angehörige betreuen und pflegen zu müssen, oft mit einer grossen familiären Belastung verbunden ist, die viele Anpassungen im Leben von pflegenden Angehörigen nötig macht, und zwar in einigen Fällen auch am Arbeitsplatz. Massgebend für die Bewältigung der notwendig werdenden Anpassungen am Arbeitsplatz ist, wie auch im erläuternden Bericht ausgeführt wird, vor allem die Art des Berufs, die berufliche Stellung, die Art der Arbeiten, die Arbeitsorganisation sowie die Unternehmenskultur. Diese wesentlichsten Rahmenbedingungen werden mit dem vorgeschlagenen Erlass nicht geändert. Zu einer befriedigenden Lösung kann somit auch das neue Gesetz nicht genügend beitragen, da die Vereinbarkeit der Angehörigenpflege mit dem Beruf nicht massgeblich verbessert wird. Zudem zieht es Auswirkungen nach sich, die aus Sicht der Arbeitgebenden kaum akzeptabel sein werden. In Anbetracht dessen, dass bereits das heutige Arbeitsrecht einige Lösungen für Arbeitnehmende bereithält, welche Angehörige und vor allem ihre Kinder pflegen und betreuen, und aufgrund der Zusatzkosten erscheint es fraglich, ob das neue Gesetz im Rahmen einer Gesamtbetrachtung einen genügenden Mehrwert bringt.

Wir beantragen folglich die Rückweisung und Überarbeitung der Vorlage. Die detaillierten Überlegungen entnehmen Sie bitte dem beigeschlossenen Fragebogen.

Freundliche Grüsse

Namens der Regierung

Der Präsident:	Der Kanzleidirektor:
Dr. Mario Cavigelli	Daniel Spadin

Beilage: Fragebogen

KANTON AARGAU

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

A-Post Plus
Bundesamt für Gesundheit
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

17. Oktober 2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Vorentwurf zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege dankt Ihnen der Regierungsrat und nimmt gerne wie folgt Stellung:

Der Regierungsrat anerkennt den Bedarf gesetzlicher Anpassungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Er begrüsst grundsätzlich, dass entsprechende Massnahmen vorgeschlagen werden und damit gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung getragen wird.

Die einzelnen Änderungen geben zu folgenden Bemerkungen Anlass:

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Die geplanten Änderungen im Obligationenrecht (OR) erhöhen die Rechtssicherheit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende bei kurzfristigen Arbeitsabwesenheiten für betreuende und pflegende Angehörige von minderjährigen oder erwachsenen, kranken und pflegebedürftigen Personen. Die vorgesehene Regelung wird primär im privatrechtlichen Bereich Anwendung finden. Der Kanton Aargau hat für seine Mitarbeitenden bereits ähnliche Massnahmen definiert und begrüsst, dass nun schweizweit Regelungen getroffen werden.

Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Betreuungsentschädigungen)

Neu soll im Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) ein Betreuungsurlaub von maximal 98 Tagen (in einer Rahmenfrist von maximal 18 Monaten) für länger dauernde Abwesenheiten aufgrund eines akut entstandenen Betreuungs- und Pflegebedarfs eingeführt werden. Dies wäre ein bezahlter Betreuungsurlaub, der über die Versicherung des Lohnausfalls des betreuenden Elternteils finanziert wird. Diese Änderungen führen schätzungsweise zu jährlichen Mehrausgaben für die Erwerbsersatzordnung (EO) in der Höhe von 77 Millionen Franken. Zur Finanzierung soll der Beitragssatz um 0,017 % erhöht werden.

Der Regierungsrat ist besorgt, dass diese und weitere geplante Ausweitungen der EO-Leistungsberechtigten (zum Beispiel die eidgenössische Volksinitiative "Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie") die Finanzlage des Erwerbsersatzfonds (EO-Fonds) verschlechtern. Der Regierungsrat ist mit Blick auf die Finanzlage der Sozialwerke der Auffassung, dass frühzeitig Massnahmen ergriffen werden sollten, um die gesunde Finanzbasis des EO-Fonds zu erhalten. Er schlägt deshalb vor, folgende langfristige Finanzierungsalternative zu prüfen: Künftig sollen die Abgaben der Einsatzbetriebe des Zivildiensts sowie die Einnahmen aus den Wehrpflichtersatzabgaben direkt in den EO-Fonds und nicht wie bisher in die Allgemeine Bundeskasse fliessen. Davon sollen die Anteile aus den Wehrpflichtersatzabgaben, die die Kantone als Entschädigung für ihre Aufwendungen einbehalten dürfen, nicht betroffen sein. Die Zweckbindung der Finanzierung würde ermöglichen, dass sich das Dienstpflichtsystem teilweise selbstständig finanziert.

Erweiterung der Betreuungsgutschriften

Die Anspruchserweiterung der Betreuungsgutschriften auf leichte Hilfslosigkeit und die Betreuung von Partnern in Lebensgemeinschaften im Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) wird begrüsst. Zwar führt dies schweizweit zu Mehrkosten in der AHV von rund 1 Million Franken (bei Gesamtausgaben von rund 42,5 Milliarden Franken im Jahr 2016). Dennoch ist es richtig, dass die Betreuungsleistungen von Angehörigen mehr Anerkennung erhalten. Die Übernahme von Pflege und Betreuung durch Angehörige ergänzt die professionellen Angebote und kann entsprechende Institutionen personell und finanziell entlasten.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Alex Hürzeler
Landammann

Vincenza Trivigno
Staatsschreiberin

Kopie
- proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Departement für Finanzen und Soziales des Kantons Thurgau, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Dr. iur. Nathanael Huwiler, Generalsekretär, nathanael.huwiler@tg.ch, 058 345 64 62

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Nein

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Nein

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Finanzierung müsste klar geregelt sein.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Nein

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Nein

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Eine Ausweitung auf Konkubinatspaare ist in der Sache zeitgemäss, verursacht im Vollzug jedoch erhebliche Schwierigkeiten und führt zu Mehraufwand, da ein Konkubinat regelmässig nicht ohne weiteres feststellbar oder widerlegbar ist. Bei Wohnsitzwechseln entsteht zusätzlicher Abklärungsaufwand.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau

Thurgau

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Eidgenössisches
Departement des Innern
Herr Alain Berset
Bundespräsident
3003 Bern

Frauenfeld, 16. November 2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zum oben erwähnten Geschäft Stellung nehmen zu können. Der Regierungsrat unterstützt zwei der drei vorgeschlagenen Gesetzesänderungen mit Vorbehalt, eine lehnt er ab. Im Hinblick auf den Vollzug der Regelungen identifizieren wir grosses Optimierungspotenzial. Im Einzelnen bringen wir folgende Überlegungen ein:

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Mit der vorgeschlagenen Regelung soll einerseits der Anspruch auf bezahlten Urlaub pro Ereignis bis zu drei Tagen im Obligationenrecht verankert werden, andererseits soll die Anspruchsberechtigung insofern ausgedehnt werden, als der Urlaub nicht nur für die Betreuung von eigenen Kindern und unterhaltspflichtigen Familienangehörigen sondern auch von nahestehenden Personen gewährt wird, gegenüber welchen keine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht. Mit dieser Massnahme soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmende durch die Übernahme von kurzzeitigen Betreuungsaufgaben keine wirtschaftlichen Nachteile erwachsen. Dieses Ziel sowie insbesondere die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie wird mit der beantragten Neuregelung aus Sicht der Arbeitnehmenden erreicht. Ausgeblendet werden allerdings die damit verbundenen Herausforderungen, welche sich im Vollzug abzeichnen. So gestaltet sich unseres Erachtens z. B. die Regelung der Anforderungen an den Nachweis schwierig. Dasselbe gilt in Bezug auf ein praxistaugliches Kontrollinstrument. Weiter stellt sich verstärkt die Frage, wie viele Ereignisse pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin und Jahr vom Anspruch abgedeckt sind bei einer ausdrücklichen Verankerung des Anspruchs in den Rechtsgrundlagen.

Regierungsgebäude
8510 Frauenfeld
T +41 58 345 5310, F +41 58 345 5354
www.tg.ch

Generell ist aus unserer Sicht in Bezug auf eine weitere Verschiebung des wirtschaftlichen Risikos von den Arbeitnehmenden zum Arbeitgeber Zurückhaltung geboten. Allenfalls wäre die konkrete Ausgestaltung des bezahlten kurzen Betreuungsurlaubs nochmals zu überdenken und z. B. der Kreis der zu betreuenden Personen, deren Pflege zu einem Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub berechtigt, vor diesem Hintergrund bei den gemäss aktueller Praxis Berechtigten (Familienangehörige mit Unterhaltspflicht) zu belassen und den Anspruch für die übrigen nahestehenden Angehörigen auf einen Freistellungsanspruch (ohne Lohnfortzahlung) zu beschränken.

Gemäss den personalrechtlichen Grundlagen für das Staatspersonal haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonalen Verwaltung Thurgau für die Organisation der Pflege eines eigenen oder eines Stiefkindes und die Pflege während der Organisationsphase Anspruch auf bis zu zwei Tage bezahlten Urlaub pro Ereignis; nach Ablauf dieser zwei Tage besteht für die weitere Pflege Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Für die Pflege weiterer Angehöriger besteht kein explizit verankerter Urlaubsanspruch, im Einzelfall wird gestützt auf die geltende Praxis zur Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Abwesenheit aufgrund Erfüllung einer (gesetzlichen) Betreuungspflicht ebenfalls bezahlter Urlaub in diesem Rahmen gewährt. Darüber hinausgehende bezahlten Urlaube werden im Rahmen des Ermessens der Amtsleitung in äusserst schwerwiegenden Fällen ausnahmsweise bewilligt. Mit dieser Praxis hat die Kantonale Verwaltung Thurgau als Arbeitgeberin gute Erfahrungen gemacht, insbesondere ermöglicht sie im Rahmen des Ermessens einen gewissen Gestaltungsfreiraum, entsprechend der konkreten Einzelfallsituation zu entscheiden.

Aufgrund dieser Erwägungen erachten wir es nicht als zielführend, die rechtlichen Bestimmungen auszuweiten und lehnen den Vorschlag ab.

Betreuungsentschädigung
Der Vorschlag ist aus sozial- und gesellschaftspolitischer Sicht zu begrüssen. Allerdings führt auch diese Regelung in wirtschaftlicher sowie organisatorischer und vollzugstechnischer Hinsicht zu einem zusätzlichen administrativen Verwaltungs- und Koordinationsaufwand zu Lasten des Arbeitgebers. Dies nicht nur im Zusammenhang mit der Organisation der Überbrückung der daraus resultierenden Personalausfälle, sondern insbesondere auch in den Situationen, in welchen beide Elternteile erwerbstätig sind und der Anspruch auf Betreuungsurlaub je hälftig aufgeteilt werden soll. Dies erfordert zusätzlich Absprachen zwischen den involvierten Arbeitgebern. Auch der während der Rahmenfrist von 18 Monaten geltende absolute Kündigungsschutz könnte in der Praxis zu Schwierigkeiten führen, etwa bei einem Stellenwechsel oder der Stellenaufgabe eines Elternteils.

Betreuungsgutschriften
Mit der Ausweitung der Betreuungsgutschriften sind wir ebenfalls mit Vorbehalt einverstanden. Dabei beurteilen wir die Ausdehnung auf leichte Hilflosigkeit positiv. Diese setzt einen effektiven Anreiz für einen längeren Verbleib zu Hause zugunsten eines später erfolgenden Heimeintritts. Die Finanzierung der Massnahme ist hingegen zu vage formuliert – eine klare Finanzierungsregelung ist wichtig.

Insgesamt werden auch diese Neuerungen zu einem erhöhten administrativen Aufwand führen. Dies vor allem aus den folgenden Gründen: Gegenwärtig ist der Kreis der Anspruchsberechtigten im Bereich der Betreuungsgutschriften klar abgegrenzt, die Umsetzung bereitet in der Praxis kaum Probleme. Der Begriff der Lebensgemeinschaft ist demgegenüber schwieriger zu erfassen und deren Vorliegen dürfte nicht immer leicht zu beurteilen sein. Der Gesetzesentwurf statuiert als Voraussetzung für die Anrechnung von Betreuungsgutschriften eine fünf Jahre andauernde Haushaltsgemeinschaft. Unklar ist, per wann diese fünf Jahre erfüllt sein müssen (Zeitpunkt des Gesuchs, Zeitpunkt des Beginns der Betreuung, anderer massgebender Zeitpunkt) und wie das Bestehen der Hausgemeinschaft zu belegen bzw. zu prüfen ist. Bei der Beurteilung dieser Voraussetzung könnten etwa Wohnungswechsel die Anspruchsprüfung aufwendig gestalten. Aus den zur Verfügung gestellten Unterlagen geht sodann nicht hervor, ob bei einer Anpassung von Art. 29^{septies} Abs. 1 AHVG unmittelbar ein in die Vergangenheit gerichteter Anspruch auf Anrechnung von Betreuungsgutschriften für die letzten fünf Jahre begründet würde bzw. ob ein solcher Anspruch erst für die Zukunft ab Inkrafttreten entstünde. Dies wäre mit einer intertemporalen Regelung zu klären.

Mit freundlichen Grüssen

Die Präsidentin des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

Beilage:
ausgefüllter Fragebogen

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale della sanità pubblica UFSP
Unità di direzione politica della sanità

Legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lucrativa e assistenza ai familiari: questionario per la procedura di consultazione

Mittente
Nome e indirizzo del Cantone o dell'organizzazione
Cantone Ticino, Dipartimento della sanità e della socialità, Piazza Governo, 6501 Bellinzona

Per domande o informazioni: *[nome, e-mail, telefono]*
Francesco Branca, francesco.branca@ti.ch, 091 814 70 44.

Ufficio degli anziani e delle cure a domicilio Fare clic o toccare qui per immettere il testo.

---

1. Brevi assenze dal lavoro

1.1. È favorevole a sancire nel diritto delle obbligazioni (art. 329*g* CO) la continuazione del pagamento dello stipendio per brevi assenze dal lavoro in caso di assistenza a parenti o persone prossime ammalati o infortunati?

☒Sì ☐ Sì, ma con riserva ☐ No (nessun nuovo articolo nel CO)

Osservazioni
Nessuna osservazione

1.2. Se ha risposto «sì, ma con riserva» alla domanda 1.1.: sarebbe d'accordo con la variante secondo cui la continuazione del pagamento dello stipendio durante l'assistenza a parenti adulti e a persone prossime viene limitata a un determinato numero di giorni all'anno?

☐Sì ☐ No

Se sì, proporre un numero di giorni all'anno.
Fare clic o toccare qui per immettere il testo.

Osservazioni
Fare clic o toccare qui per immettere il testo.

1.3. Ha osservazioni circa la formulazione dell'articolo 329*g* CO?

Fare clic o toccare qui per immettere il testo.

2. Indennità di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio

2.1. È favorevole all'introduzione di un congedo di assistenza per i genitori che assistono figli con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio?

☒ Sì ☐ Sì, ma con riserva ☐ No

Osservazioni
In termini generali, siamo favorevoli all'introduzione della nuova prestazione e con le condizioni previste. L'indennità di assistenza consentirà, da un lato, ai genitori di meglio conciliare l'esercizio di un'attività lucrativa con la necessità di accudire il proprio figlio quando gravemente ammalato o infortunato e, dall'altro, ai datori di lavoro – in particolare alle piccole e medie imprese – di sostituire il/la proprio/a collaboratore/collaboratrice che profitta del relativo congedo senza dover incorrere in spese supplementari.

Ad capitolo 1.5.2 del rapporto esplicativo (procedura di richiesta e Cassa di compensazione competente)

Secondo il progetto messo in consultazione, se entrambi i genitori svolgono un'attività lucrativa, la Cassa di compensazione AVS competente a determinare il diritto all'indennità e versarla è quella alla quale è stata inoltrata per prima la richiesta di prestazioni.

Onde consentire che il sistema funzioni, reputiamo che la nuova prestazione debba essere contemplata fra quelle gestite dal Registro delle IPG: caso contrario, potrebbe esservi il rischio che due Casse di compensazione AVS versino la medesima indennità in favore del medesimo figlio. È inoltre necessario che per via di ordinanza (o direttive) venga disciplinato il caso nel quale i due genitori depositano la richiesta contemporaneamente (cioè nello stesso momento), alla medesima Cassa oppure a due Casse diverse.

2.2. Ha osservazioni sulla formulazione dell'articolo 329*h* CO e sulle conseguenti modifiche degli articoli 329*b* capoverso 3, 336*c* e 362 capoverso 1 CO?

Nessuna osservazione

2.3. È favorevole all'introduzione di un'indennità di assistenza analoga all'indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (LIPG)?

☒ Sì ☐ Sì, ma con riserva ☐ No

Osservazioni
Nessuna osservazione

2.4. Ha osservazioni sulle nuove disposizioni della LIPG (art. 16*j* segg.)?

Osservazioni
Onde consentire alle Casse di compensazione AVS di tenere sotto controllo i periodi e le eventuali richieste di indennità depositate dai due genitori in momenti diversi ed eventualmente a Casse di compensazione AVS differenti, riteniamo che la nuova prestazione debba essere contemplata fra quelle gestite dal Registro delle IPG.

2.5. Ha osservazioni circa l'integrazione del congedo di assistenza in altre leggi federali secondo i numeri 5 e 6 dell'atto normativo?

Nessuna osservazione

3. Estensione degli accrediti per compiti assistenziali nell'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (AVS)

3.1. È favorevole all'estensione del diritto agli accrediti per compiti assistenziali alla grande invalidità di grado lieve?

☐ Sì ☒ Sì, ma con riserva ☐ No

Osservazioni
Siamo di principio favorevoli con l'avvertenza che per la presa in carico di grandi invalidi di grado lieve dovrebbero essere prioritari e quindi essere sufficienti i servizi sul territorio, che dovrebbero garantire una maggiore integrazione dell'invalido nel tessuto sociale. Inoltre, considerato che l'AGI di grado lieve è riconosciuto alla persona che necessita di aiuto per compiere due soli atti ordinari (o per sorveglianza o accompagnamento), non è a nostro avviso giustificata l'uscita (parziale o totale) del familiare/persona di riferimento dal mondo del lavoro.

3.2. È favorevole all'estensione del diritto agli accrediti per compiti assistenziali alle coppie in concubinato?

☒ Sì ☐ Sì, ma con riserva ☐ No

Osservazioni
Nessuna osservazione

3.3. Ha osservazioni sulla nuova formulazione dell'articolo 29^{septies} capoverso 1 LAVS?

L'estensione del diritto agli accrediti nel caso di assistenza ad un partner con cui si convive (coppie di concubini) è pure vista favorevolmente, tuttavia questa modifica complicherebbe la valutazione delle varie casistiche e allungherebbe i tempi di evasione delle pratiche. Con l'applicazione attuale della norma è più semplice individuare se la persona che fa richiesta dell'accredito è un parente in linea ascendente o discendente o è un fratello o una sorella. Nella circostanza di una modifica sarebbe quindi opportuno correggere il formulario di richiesta, obbligando l'assicurato ad allegare un attestato dell'Ufficio controllo abitanti che attesti da quanto tempo la persona, che fa richiesta dell'accredito, conviva con la persona che ha diritto all'AGI. Per questa casistica è difficile quantificare l'aumento delle pratiche rispettivamente i tempi necessari per la loro evasione.

Grazie per aver partecipato alla consultazione. La invitiamo a inviare le Sue risposte in formato PDF e Word per e-mail entro il **16 novembre 2018** a proches.aidants@bag.admin.ch.

canton de vaud
LIBERTÉ ET PATRIE

CONSEIL D'ETAT

Château cantonal
1014 Lausanne

Par courriel uniquement

Département fédéral de l'intérieur
Palais fédéral
3003 Berne

proches.aidants@bag.admin.ch

Réf. : CS/15024475

Lausanne, le 31 octobre 2018

Consultation relative à l'avant projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Mesdames, Messieurs,

Le Conseil d'Etat du Canton de Vaud vous remercie de l'avoir consulté sur l'avant projet de loi cité en titre et vous fait part, ci-après, de sa détermination.
Pour nous déterminer, nous avons consulté les services concernés de l'Etat de Vaud.

1. Dispositions proposées

Cet avant-projet vise à améliorer la compatibilité entre l'activité professionnelle et la prise en charge de proches. Les mesures envisagées s'adressent aux travailleurs et nécessitent des modifications du Code des obligations (CO), de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), de la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA) et de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

Les dispositions essentielles proposées sont les suivantes :

- Maintenir le salaire pour les absences de courte durée par l'introduction d'une disposition ad'hoc dans le Code des obligations. Cette disposition permettra l'octroi d'un congé pour des soins prodigués à des membres de la parenté pour lesquels il n'existe pas d'obligation d'entretien légale. La définition large de la disposition légale permet de tenir compte des différentes situations familiales actuelles (concubins, enfants qui s'occupent de l'épouse du père, etc…). Le congé est toutefois limité à trois jours par cas.
- Créer un congé pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident : cette mesure prévoit l'octroi d'une allocation pour les parents qui s'occupent d'un enfant gravement atteint dans sa santé. Les parents qui s'occupent de l'enfant pourront prendre un congé de 14 semaines (98 jours) au plus en l'espace de 18 mois. Pour permettre le financement de cette prestation, les cotisations à l'APG seront augmentées de 0.017 % (art. 27, al.2 LAPG).

- Etendre les bonifications pour tâches d'assistance : ces bonifications, octroyées actuellement lorsque la personne aidée bénéficie d'une allocation pour impotence moyenne ou grave, seront également octroyées lorsque le proche aidant soutient une personne avec une allocation pour impotence légère. En outre ces bonifications seraient étendues aux concubins, qui font ménage commun depuis au moins cinq ans.

2. Remarques générales

Le Conseil d'Etat salue la prise en compte de l'activité et de l'engagement des proches aidants et les améliorations proposées.

Il considère toutefois qu'un congé limité à trois jours pour un proche aidant est insuffisant car il ne prend pas suffisamment en compte la durée du parcours des proches aux côtés des personnes qu'ils assistent. Le proche aidant est en effet souvent amené à diminuer son activité professionnelle pour soutenir son proche sur la durée ; la personne qui accompagne et prodigue des soins à un malade chronique ou à une personne âgée a besoin d'un congé non seulement pour assurer la prise en charge en tant que telle, ainsi que les tâches de coordination et de gestion administrative, mais aussi pour récupérer de manière à éviter le surmenage et l'épuisement.

Des mesures similaires à celles introduites pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident devraient être examinées ; une durée plus longue pourrait être assortie à l'exigence d'obtenir une évaluation de la charge du proche aidant par un organisme délégué, comme le CMS. L'on relèvera à titre d'exemple que le canton de Vaud offre à ses employés un congé pour proches aidants d'une durée de 12 jours par an.

S'agissant de la coordination avec l'assurance-invalidité, le versement d'un supplément pour soins intenses (SSI) à l'enfant atteint dans sa santé exclut le droit au congé de 14 semaines, ce qui évite une double indemnisation. Les règles de coordination devraient toutefois être précisées, car il se pourrait que l'AI verse le SSI de manière rétroactive durant une période où l'allocation pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé a déjà été versée. Par ailleurs, le projet ne prévoit pas d'exclure le versement de cette allocation aux parents d'un enfant au bénéfice d'une contribution d'assistance (CDA). Or, il arrive que des enfants soient au bénéfice d'une CDA sans toucher de SSI. Sachant que la CDA permet de décharger les parents en engageant des assistants pour s'occuper de leur enfant, se pose la question d'exclure le versement de l'allocation en cas de versement de la CDA. Le projet devrait se prononcer sur cet aspect-là.

Pour terminer, l'art. 29 septies al. 1 LAVS (bonification pour tâches d'assistance) devrait être complété pour y faire figurer explicitement le partenariat enregistré. En l'état, il ne fait mention que du mariage (conjoints) et du concubinage stable.

Conclusion

Le Conseil d'Etat reconnaît l'intérêt d'améliorer la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches – sous réserve de la cautèle figurant sous ch.2.2.- et accueille favorablement ces modifications légales.

Il profite de cette consultation sur cet objet important pour ajouter qu'il manque à ces propositions une reconnaissance de nature plus politique des proches aidants et de leur engagement pour la collectivité. Celle-ci pourrait en particulier prendre la forme de l'instauration au niveau suisse de la journée annuelle des proches aidants - le 30 octobre – et que celle-ci soit l'occasion pour le Conseil fédéral d'adresser un message aux personnes concernées.

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de nos sentiments distingués.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE — LE CHANCELIER

Nuria Gorrite — Vincent Grandjean

Copie

- Parties consultées

Conseil d'Etat
Staatsrat

CP 478, 1951 Sion

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Monsieur Alain Berset
Conseiller fédéral
Chef du Département fédéral de l'intérieur (DFI)
Palais fédéral
Inselgasse 1
3003 Berne

Date

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.

Monsieur le Conseiller fédéral,

Votre département nous a invités à participer à la procédure de consultation citée en marge. Nous vous en remercions et vous faisons part de notre détermination.

Compte tenu de l'évolution démographique et sociale, des mesures s'imposent afin de favoriser la prise en charge de proches. Il nous paraît nécessaire d'améliorer la conciliation de l'activité lucrative et des soins apportés aux proches.

Nous sommes donc favorables à l'orientation du projet encourageant la prise en charge de proches.

1. **Absences de courte durée**

   Nous nous réjouissons que le CO prévoie un congé payé de courte durée de trois jours par cas au maximum pour l'accompagnement d'un propre enfant malade ou accidenté, ainsi que d'un parent ou proche malade ou accidenté. Le fait que ce congé soit également garanti aux personnes sans obligation légale d'entretien représente un progrès social par rapport au droit du travail en vigueur.

   Nous demandons d'examiner la possibilité que tous les employés bénéficient d'une durée maximale de trois jours pour s'occuper de leurs proches, que le CO s'applique à eux ou non.

2. **Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident**

   D'un point de vue financier, cette mesure est celle qui contribue le plus à permettre aux parents de s'occuper de leur enfant pendant un certain temps avec une perte financière tolérable. Dans certains cas, cela peut aussi signifier que l'aidant n'a pas à demander des prestations d'aide sociale.

   Le rapport explicatif définit une maladie ou un accident grave. Ce terme n'est pas suffisamment explicité à notre sens. Nous demandons dès lors qu'il soit mieux décrit dans le message.

   En outre, il ne semble pas judicieux que le Conseil fédéral renforce l'accompagnement uniquement pour les propres enfants mineurs. L'apport des proches aidants pour la prise en charge d'adultes en perte d'autonomie, comme les personnes atteintes de démences (maladie d'Alzheimer et autres) et les personnes âgées est essentiel. Nous demandons que les proches aidants de personnes adultes puissent également bénéficier d'un congé payé.

S’agissant de la protection de l’employé, nous comprenons la volonté de le protéger en prévoyant que l’employeur ne puisse pas résilier le contrat durant le congé. Néanmoins, des questions se posent dans la pratique. En effet, si un collaborateur prend par exemple un congé d’une semaine par mois durant 14 mois, le délai cadre serait de 18 mois. Cela nous paraît exagéré de soumettre un employeur à de telles conditions pour lui permettre de se séparer d’un collaborateur qui ne donne pas satisfaction.

3. Extension des bonifications pour tâches d’assistance dans l’assurance-vieillesse et survivants (AVS)

Nous sommes favorables à étendre le cercle des bénéficiaires de bonifications pour tâches d’assistance à l’accompagnement de personnes atteintes d’une impotence faible.

La volonté d’élargir le cercle des bénéficiaires pour la prise en charge de partenaires formant une communauté de vie (concubins) est louable. Néanmoins, le statut de concubins n’étant pas défini de manière uniforme entre le droit civil, le droit fiscal et celui des assurances sociales, nous craignons une insécurité dans l’application de cette disposition. A notre sens ce statut devrait être précisé de manière formelle.

Les conséquences financières de ces mesures sont négligeables en comparaison aux dépenses totales de l’AVS. Par ailleurs, les économies qui seraient réalisées dans le secteur de la santé et des prestations complémentaires dépasseraient de loin les coûts occasionnés.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, à l’assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

La présidente	Le chancelier
Esther Waeber-Kalbermatten	**Philipp Spörri**

Copie à proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Conseil d'État du canton de Neuchâtel

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Conseiller d'État M. Laurent Kurth

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Évaluer les conséquences d'élargir cette allocation aux parents qui prennent en charge un jeune adulte gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, car le besoin de prise en charge est le même que pour les mineurs.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

:

Envoi par courrier électronique
Office fédéral de la santé publique
Division Stratégies de la santé
Section Politique nationale de la santé
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Berne

Prise de position du Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel sur l'avant-projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Monsieur le directeur,

Nous vous remercions de nous consulter sur l'avant-projet de la loi fédérale cité en titre.

D'emblée, nous tenons à souligner que nous partageons très largement la prise de position conjointe qui a été adressée au chef du Département fédéral de l'intérieur (DFI) dans le cadre de cette consultation, le 7 septembre 2018, par les comités de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS) et de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS).

Pour le surplus, le gouvernement neuchâtelois se positionne comme suit, en relevant que la commission stratégique pour les proches aidant-e-s (CSPA) et la commission opérationnelle pour les proches aidant-e-s (COPA) de notre canton ont été associées à l'élaboration de notre réponse et la partagent.

De manière générale, nous considérons que les trois mesures proposées dans le cadre de cet avant-projet sont non seulement indispensables, mais constituent un minimum. Nous nous réjouissons en particulier qu'elles aillent dans le sens d'une meilleure reconnaissance de la diversité des constellations familiales par l'élargissement du cercle des bénéficiaires, tant aux liens non soumis à une obligation légale d'entretien (congé court), qu'aux couples formant une communauté de vie (extension des bonifications pour tâches d'assistance), que via une définition du rapport parent-enfant incluant aussi les parents nourriciers.

Nous sommes favorable à la première mesure proposée relative au maintien du salaire pour les absences de courte durée. Elle nous paraît, en effet, constituer une reconnaissance de la contribution effective des proches aidant-e-s dans la prise en charge des parents ou de proches atteints dans leur santé, et constituer une amélioration de leur situation. Nous espérons que les entreprises, malgré les risques identifiés dans le rapport explicatif, seront favorables à cette proposition. Le gouvernement neuchâtelois est d'avis que les collectivités publiques doivent faire preuve d'exemplarité en la matière et il soutient la proposition de la CDS et de la CDAS que le court congé soit également intégré au droit cantonal et communal du personnel. Il s'agit ici d'une mesure simple qui peut être mise en place rapidement et qui peut avoir un réel impact sur les proches aidant-e-s qui prennent soin d'une personne malade ou accidentée de leur entourage.

Nous saluons et soutenons également pleinement la deuxième mesure relative à la création d'un congé pour les parents pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Bien que cette proposition de loi constitue une avancée et une marque de reconnaissance, nous regrettons qu'elle ne tienne pas compte de la prise en charge des enfants à l'âge adulte. En effet, dans certaines situations, qu'il s'agisse d'enfants mineurs ou adultes, le besoin d'accompagnement par ces derniers et la prise en charge par les parents restent les mêmes. Nous plaidons pour le fait que le critère d'âge ne soit pas déterminant dans la suite des travaux législatifs. Dans ce cadre, nous demandons également une définition plus claire et complète de ce qu'on entend par les termes « gravement atteint dans sa santé », « maladie » et « accident ».

Comme le comité de la CDAS et de la CDS, nous soutenons également la troisième mesure relative à l'extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'AVS à l'accompagnement de personnes atteintes d'impotence légère et aux couples en cohabitation. Elle nous paraît constituer une marque justifiée de reconnaissance de la société envers les proches aidant-e-s.

Pour finir, nous nous permettons de souligner l'importance et l'opportunité qu'il y aurait de mener, dans la suite des travaux, une réflexion en matière d'égalité entre femmes et hommes. En effet, les femmes sont majoritairement concernées par la problématique de cette consultation et, dans ce contexte, il nous semble indispensable que le Conseil fédéral soutienne des mesures concrètes pour garantir des meilleures conditions aux femmes sur le marché du travail afin qu'elles ne soient pas pénalisées dans cette prise en charge.

Vous remerciant de tenir compte de notre avis exprimé ci-dessus, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, à l'expression de notre considération distinguée.

Neuchâtel, le 14 novembre 2018

Au nom du Conseil d'État :

Le président, L. KURTH

La chancelière, S. DESPLAND

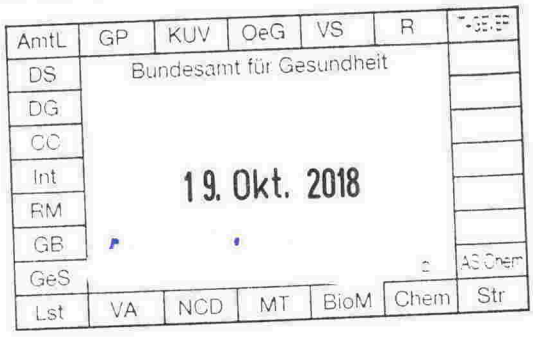
Annexe : questionnaire

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Genève, le 17 octobre 2018

Le Conseil d'Etat

4783-2018



Département fédéral de l'intérieur (DFI)
Monsieur Alain Berset
Président de la Confédération
Inselgasse 1
3003 Berne



Concerne : consultation relative à l'avant-projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Monsieur le Président,

Votre courrier du 27 juin 2018, adressé aux gouvernements cantonaux et aux milieux intéressés concernant l'objet cité sous rubrique, ainsi que la correspondance complémentaire de Monsieur Pascal Strupler, directeur de l'office fédéral de la santé publique du 4 septembre 2018, nous sont bien parvenus et nous vous en remercions.

Après un examen attentif de l'avant-projet soumis et du rapport explicatif qui l'accompagne, nous vous informons que notre Conseil salue les modifications proposées qui constituent incontestablement un pas significatif vers une meilleure reconnaissance des proches aidants, tout en contribuant à améliorer la sécurité juridique du dispositif.

A l'heure actuelle, le travail des proches aidants constitue une part importante des soins et de l'aide dispensés aux personnes concernées. Cet engagement de celles et ceux qui s'occupent d'un proche malade est d'autant plus inestimable pour la société que la santé publique n'est pas en mesure de les prendre en charge seule, tant au niveau des coûts que de la disponibilité du personnel soignant.

La nouvelle réglementation proposée en matière d'absences professionnelles de courte durée permet d'accorder un temps pour accompagner la personne concernée en cas d'urgence médicale et/ou prendre les mesures requises par sa prise en charge à plus long terme tout en maintenant le salaire de la personne employée. Elle présente le mérite de définir un cadre juridique clair en garantissant aux personnes employées que les tâches d'assistance qu'elles assument n'entraîneront pas des conséquences économiques défavorables.

Toutefois, il nous paraît que la durée du congé avec maintien du salaire fixée à trois jours par cas dans l'avant-projet devrait être complétée en introduisant une limite de 15 jours par an afin de contenir les coûts résultant des absences de courte durée assumés par les entreprises.

De même, l'instauration d'un congé de 14 semaines, avec versement d'une allocation de prise en charge de même durée à l'intérieur d'un délai-cadre de 18 mois, destiné à permettre aux parents d'interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant gravement malade ou accidenté sans craindre de perdre leur emploi ou de connaître d'importantes pertes de salaire, est approuvée par notre Conseil. Cette mesure prend en compte le fait que les atteintes graves à la santé nécessitent une prise en charge intense et un investissement considérable de la part des parents concernés. De plus, plusieurs études indiquent que les enfants malades réagissent mieux à leur traitement médical, lorsqu'ils peuvent être accompagnés de façon continue par un proche. Ainsi, il sera possible de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, y compris en cas de problèmes de santé des enfants. Une telle approche permettra d'éviter des interruptions de carrière qui peuvent avoir un impact important et souvent de longue durée sur les parcours professionnels, en particulier ceux des femmes qui investissent plus de temps dans ces tâches d'encadrement et de soins que les hommes.

Nous sommes également favorables à l'extension du droit à des bonifications pour tâches d'assistance accordées aux personnes s'occupant d'un proche dès les cas d'impotence légère qui favorise la reconnaissance des prestations fournies par les proches aidants. Cette proposition présente l'avantage de promouvoir une vie plus autonome à la maison pour la personne ayant besoin de soins, tout en contribuant également à permettre aux proches aidants d'atteindre une rente plus élevée. Il paraît juste et bienvenu de mieux reconnaître la contribution des proches aidants en les faisant bénéficier d'une forme de contre-prestation, même si cette dernière reste modeste en regard des sommes économisées par la société grâce à leur engagement. De plus, la reconnaissance des tâches d'assistance fournies par le partenaire de vie, au même titre que celles assurées par un conjoint, permet d'assimiler à juste titre les couples en ménage commun depuis au moins cinq ans aux couples mariés. Cette extension du cercle des bénéficiaires aux relations stables (concubins) est donc soutenue.

Par ailleurs, afin de permettre une application coordonnée des nouveaux articles 329*g* et 329*h* du code des obligations (CO), nous proposons qu'un renvoi aux dispositions précitées soit introduit à l'article 36, alinéa 3, de la loi sur le travail (LTr), dès lors que ces nouvelles règles complètent manifestement cet article.

Pour le surplus, notre position se fonde sur les éléments figurant dans le questionnaire annexé.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :

Michèle Righetti

Le président :

Antonio Hodgers

Annexe mentionnée

Copie à : *via mail : proches.aidants@bag.admin.ch*

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
République et canton de Genève, soit pour lui
Département de la cohésion sociale, représenté par la Direction générale de l'action sociale
Boulevard Georges-Favon 26
Case postale 5684 - 1211 Genève 11

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Camille Nanchen, camille.nanchen@etat.ge.ch, 022 546 51 18

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Définir un nombre de jours maximum par an, à l'instar de la réglementation en vigueur à Genève, soit 15 jours par année pour maladie grave d'un proche (art. 33, al. 1, let. o, du règlement relatif au personnel de l'administration cantonale (RPAC), du 24 février 1999 – B 5 05.01).

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☒ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Remarque :

15 jours par an. Voir réponse apportée sous ch. 1.1.

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*g* CO ?

Nous soulignons la reconnaissance de la diversité des constellations familiales par l'élargissement du cercle des bénéficiaires (cf. Rapport explicatif, p. 15-16, ch. 1.2.1).

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :

Nous soutenons l'inclusion de la diversité des constellations familiales par l'élargissement du cercle des bénéficiaires de l'allocation de prise en charge qui est non seulement destinée aux parents ayant un lien de filiation au sens de l'article 252 CC, mais également aux parents nourriciers, comme le prévoit l'article 16i, alinéa 4, lettre a, AP-LAPG.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Non

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Il importe de veiller à ce que les organes d'exécutions puissent se prononcer sur la réalisation de la condition de l'atteinte grave à la santé, condition essentielle de l'octroi du droit à l'allocation de prise en charge, sans devoir procéder à une instruction excessive. L'adoption d'une définition précise de l'atteinte grave à la santé au niveau du règlement sur les allocations pour perte de gain (RAPG) devrait y contribuer.

S'agissant des nouveaux aspects prévus par l'avant-projet, tels que l'instauration d'un délai-cadre, les modalités de versements hebdomadaires pour les indemnités journalières selon l'article 16k LAPG et la possibilité de partage de l'allocation de prise en charge entre les parents, ils nous paraissent devoir faire l'objet d'une définition claire des compétences des caisses par le Conseil fédéral, notamment en cas de caisses différentes des parents ou de changement de caisse pendant le délai-cadre.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ss) ?

Non

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Non

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous soutenons l'extension des bonifications pour tâches d'assistance dès une impotence légère qui représente une reconnaissance de la société envers des proches aidants, mais soulignons que les montants alloués (soit 40 F par mois) sont faibles par rapport aux économies importantes générées par les multiples tâches accomplies par les proches aidants (cf. Rapport explicatif, p. 29, ch. 3.1.3, 3ème paragraphe).

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
L'élargissement de la notion de parents aux partenaires, avec qui l'assuré fait ménage commun depuis au moins cinq ans sans interruption, devrait, à notre sens, être complété par l'adoption de dispositions réglementaires précises permettant aux organes d'exécution d'examiner aisément la réalisation de cette condition.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Non

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
République et canton du Jura

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
M. Julien Cattin, chef du Service de l'action sociale, julien.cattin@jura.ch, 032 420 51 43

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Hôtel du Gouvernement
2, rue de l'Hôpital
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 51 11
f +41 32 420 72 01
chancellerie@jura.ch

Hôtel du Gouvernement – 2, rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

Département fédéral de l'intérieur DFI
M. le Président de la Confédération
Alain Berset
Inselgasse 1
3003 Berne

Pour adresse :proches.aidants@bag.admin.ch

Delémont, le 23 octobre 2018

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches : réponse à la consultation

Monsieur le Président de la Confédération et chef du DFI,

Le Gouvernement jurassien accuse réception de votre courrier du 27 juin 2018 relatif au projet cité en titre. Il soutient globalement la mise en place des mesures proposées et vous transmet en annexe le questionnaire prévu à cet effet.

De manière détaillée, sa prise de position porte sur les éléments suivants :

- **Modification du Code des obligations visant au maintien du salaire pour les parents ou proches de personnes malades ou accidentées durant trois jours.**

  Ce congé doit permettre à un-e employé-e de trouver des solutions de garde à l'image de ce qui se pratique déjà dans le cas d'un enfant malade. L'extension de ce droit aux personnes sans obligation légale d'entretien représente une plus-value pour les proches aidants.

  Les dispositions de droit public pour garantir l'application de ce nouveau droit, y compris au personnel d'entreprises non réglementées par le Code des obligations, devront toutefois être adaptées.

- **L’introduction d’un congé pour les parents qui travaillent et prennent en charge un enfant atteint dans sa santé, sur le modèle des allocations en cas de service ou de maternité.**

  Ce nouvel article, répondant au postulat de Mme A. Seydoux-Christe (09.4199), donne droit à une allocation de 14 semaines aux parents d’un enfant gravement malade ou accidenté. Ainsi, les parents seront mieux à même d’accompagner leur enfant en cas de situation difficile et n’auront plus à craindre la perte de leur emploi ou d’éventuelles conséquences financières.

- **L’extension des bonifications pour tâches d’assistance dans l’assurance-vieillesse et survivants (AVS) y compris pour les cas d’impotence faible.**

  Cette mesure renforce les possibilités de maintien à domicile des personnes concernées. De plus, la prise en charge de la personne avec laquelle on fait ménage commun (concubinage) doit également donner droit à une telle bonification.

Tout en vous remerciant de prendre note de ce qui précède, le Gouvernement de la République et Canton du Jura vous prie de croire, Monsieur le Président de la Confédération et chef du DFI, à l’expression de sa haute considération.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

David Eray
Président

Gladys Winkler Docourt
Chancelière d'État

Annexe : questionnaire comprenant les coordonnées de la personne de contact pour la République et canton du Jura

Eidgenössisches Department des Innern EDI

Geht per Mail an: proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Bürgerlich-Demokratische Partei Schweiz

9.11.2018

Vernehmlassung: Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Bürgerlich-Demokratische Partei (BDP) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme in obgenannter Vernehmlassung.

Die BDP begrüsst die hier vorliegenden Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Die Bestimmungen sorgen für Rechtssicherheit, eine Entlastung des Gesundheitswesens, eine zeitliche und finanzielle Entlastung der Pflegenden sowie eine Beseitigung der Diskriminierung von Lebensformen ausserhalb der Ehe bei pflegenden Angehörigen. Allerdings fordert die BDP, dass die angestrebte Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege nicht zu einer einseitigen Mehrbelastung der Frauen führt, ihre erfolgreiche Einbindung ins Arbeitsleben darf nicht gefährdet werden.

Der demografische Wandel fordert seinen Tribut, nicht nur in finanzieller Hinsicht, sondern auch bezüglich der Pflegenden: Es wird in Zukunft immer mehr Menschen brauchen, die andere Menschen betreuen und pflegen. Andere Fakten wie neue Formen des Zusammenlebens sowie die nach wie vor steigende Erwerbsquote von Frauen bedürfen deshalb richtigerweise einer Neuausrichtung der privaten Betreuung und Pflege von Angehörigen:

- Die kurzzeitige (max. 3 Tage) Freistellung mit Lohnfortzahlung schafft für die Betroffenen Rechtssicherheit, ermöglicht ihnen in einer Notsituation die kurzfristige Pflege und Betreuung von Angehörigen ohne Lohneinbussen. Insbesondere soll dieser Urlaub auch Personen gewährt werden, die ihnen Nahestehende pflegen, gegenüber denen sie keine gesetzliche Unterhaltspflicht haben.
- Die Betreuungsentschädigung für schwer kranke Kinder: Eltern sollen 14 Wochen Urlaub innerhalb einer Rahmenfrist für die Pflege und Betreuung ihrer schwer erkrankten oder verunfallten Kinder nehmen dürfen. Eltern sollen ihren Kindern beistehen können, ohne den Verlust der Arbeitsstelle oder Erwerbseinbussen befürchten zu müssen. Richtig ist, dass Anspruch auf Erwerbsersatz nur hat, wenn mindestens ein Elternteil erwerbstätig ist. Mit dieser Regelung wird auch hier von einer Diskriminierung aufgrund der Lebens- und Familienform abgesehen.

- Erweiterung der Betreuungsgutschriften: Indem der Anspruch auf Betreuungsgutschriften bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt wird, wird die Anerkennung der Betreuungsleistung durch Angehörige gefördert. Auch hier wird korrekterweise die Diskriminierung von Lebensformen beseitigt: Neu steht auch Menschen in einer Lebensgemeinschaft ein Anspruch auf Betreuungsgutschriften zu. Zudem wird mit der Ausweitung der Betreuungsgutschriften das Gesundheitssystem entlastet.

Die angedachten Massnahmen sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen verbessern. Häufig wurde und wird die Betreuung von Angehörigen von Frauen übernommen. Die steigende Erwerbsquote von Frauen bedeutet allerdings, dass diese weniger unentgeltliche Betreuungs- und Pflegeleistungen übernehmen können als früher. Es muss sichergestellt werden, dass diese Einbindung der Frauen in die Arbeitswelt nicht gefährdet wird. Frauen dürfen aufgrund der ihnen nach wie vor zugeschriebenen gesellschaftlichen Rolle als die hauptsächlich pflegende keine Nachteile erwachsen wie etwa bei der beruflichen Laufbahn oder der Altersvorsorge.

Wir danken für die Prüfung und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen





Martin Landolt
Parteipräsident BDP Schweiz

Rosmarie Quadranti
Fraktionspräsidentin BDP Schweiz

CVP Schweiz

CVP Schweiz, Postfach, 3001 Bern

Per E-Mail an
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Bern, 16. November 2018

Vernehmlassung: Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns eingeladen, zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung Stellung zu nehmen. Für diese Gelegenheit zur Meinungsäusserung danken wir Ihnen bestens.

Allgemeine Bemerkungen

Familien sollen möglichst eigene Lösungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienalltag wählen und eigenverantwortlich handeln können. Aber sie brauchen dazu die nötigen Rahmenbedingungen, die ihnen eine gute gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung in Eigenverantwortung ermöglichen.
In immer mehr Familien sind beide Elternteile erwerbstätig. Familien brauchen Zeit, Geld und Infrastrukturen, um den Anforderungen, welche die Kindererziehung, die Betreuung von betagten Angehörigen, aber auch die Wirtschaft und die Gesellschaft im Allgemeinen an sie stellen, gerecht zu werden.

Die aktuelle Vorlage des Bundesrates stärkt die Angehörigenbetreuung. Sie hilft, die finanziellen Folgen einer Betreuung von kranken oder verunfallten minderjährigen oder erwachsenen Personen durch Eltern oder Angehörige zu verringern. Nebst der persönlichen Belastung kann die Pflege eines schwerkranken Kindes langfristig grosse finanzielle Auswirkungen auf Familien haben, insbesondere wenn es sich dabei um Haushalte mit tieferen Einkommen handelt. Familien sind heutzutage oftmals auf zwei Einkommen angewiesen. Für den Fall, dass das kranke Kind versorgt werden muss, ist ein Elternteil oftmals gezwungen, seine berufliche Tätigkeit zu reduzieren oder diese sogar vollständig aufzugeben. Dies kann negative finanzielle und soziale Folgen für die Familie haben.

Die CVP unterstützt den vorliegenden Vorentwurf des Bundesrates, der wichtige Anliegen verschiedener Vorstösse aufnimmt: Postulat Seydoux-Christe (09.4199) «Ausreichend langer bezahlter Urlaub für Eltern von schwerkranken Kindern», Parlamentarische Initiative Meier-Schatz (11.411) «Betreuungszulage für pflegende Angehörige», Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) «Betreuungszulagen und Entlastungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige» sowie die Interpellation Roduit (18.4044) «Wurden die Eltern vergessen, die schwerkranke Kinder oder Kinder mit Behinderungen betreuen?».

Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Abwesenheiten (Art. 329g OR)

Im Obligationenrecht soll mit einem neuen Artikel eine Lohnfortzahlung für bis zu drei Tage zur Betreuung von kranken oder verunfallten Verwandten sowie nahestehenden Personen eingeführt werden, um Arbeitnehmenden bei einer plötzlich notwendigen Betreuung von Angehörigen zu ermöglichen, auf das Ereignis entsprechend reagieren zu können.

Christlichdemokratische Volkspartei
Hirschengraben 9, Postfach, 3001 Bern
T: 031 357 33 33, F: 031 352 24 30
info@cvp.ch, www.cvp.ch, PC 30-3666-4

Die CVP begrüsst es deshalb, dass im OR ein bezahlter Kurzurlaub von maximal drei Tagen pro Ereignis vorgesehen wird. Es ist wichtig, dass der Kurzurlaub auch für die Betreuung von Personen gewährt wird, gegenüber denen gegenwärtig keine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht.

Recht auf Urlaub zur Betreuung von schwer kranken oder schwer verunfallten Kindern (Art. 329h OR) und Betreuungsentschädigung

Der Betreuungsaufwand für ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind ist sehr gross. Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, soll ein bezahlter Betreuungsurlaub gemäss Mutterschaftsurlaub gewährt werden. Dass für Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder die Möglichkeit geschaffen wird, sich während einer begrenzten Zeit von 14 Wochen bezahlt von der Arbeit freistellen zu lassen, unterstützt die CVP. Es ist zudem sinnvoll, dass die Lohnfortzahlung über die Erwerbsersatzordnung EO erfolgt. Dadurch stehen nicht die einzelnen Arbeitgeber in der finanziellen Verantwortung. Eine solche Pflicht würde vor allem kleinere Unternehmen belasten.
Aus finanzieller Sicht stellt diese Massnahme eine grosse Entlastung für Eltern dar. Diese können für eine bestimmte Zeit mit tragbaren wirtschaftlichen Einbussen ihr Kind betreuen. Ausserdem kann die Massnahme dazu führen, dass die betreuende Person wegen dem entschädigten Betreuungsurlaub keine Leistungen der Sozialhilfe beanspruchen muss.
Die Definition der schweren Erkrankung oder des schweren Unfalls ist hingegen wenig klar und sollte anschliessend auf Verordnungsstufe präzisiert werden.

Die CVP unterstützt die Möglichkeiten für eine Entschädigung von Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere gesundheitlich schwer beeinträchtigte Gruppen. Es erscheint aber nicht kohärent, dass der Bundesrat die Angehörigenbetreuung stärkt, den Anspruch beim Betreuungsurlaub jedoch nur auf die Betreuung der eigenen minderjährigen Kinder beschränkt. So kann es sein, dass Kinder nach dem vollendeten 18. Lebensjahr noch zu Hause wohnen und aufgrund eines Unfalls auf Betreuung angewiesen sind. Dies gilt ebenso für erwachsene Personen. Aus diesem Grund wäre es aus Sicht der CVP sinnvoll, dass der Bundesrat die finanziellen Folgen einer möglichen Ausweitung des Betreuungsurlaubs auf engste Familienmitglieder prüft.

Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV (Artikel 29^{septies} AHVG)

Die CVP begrüsst, dass der Anspruch auf Betreuungsgutschriften gemäss AHVG für die Betreuung von Personen mit einer leichten Hilflosenentschädigung und für Paare in Lebensgemeinschaften erweitert wird. Die Kostenfolgen dieser Massnahmen sind gemessen an den Gesamtausgaben für die AHV vernachlässigbar. Laut dem erläuternden Bericht führen sie zu einem geschätzten Mehraufwand für die AHV von rund einer Million Franken pro Jahr. Der gesellschaftliche Nutzen der Massnahme ist unbestritten und wichtig. Dadurch, dass mehr Personen länger zu Hause betreut werden, könnten Einsparungen bei den Pflege- und Gesundheitskosten sowie bei den Ergänzungsleistungen resultieren, die diese neuen Kosten wiederum ausgleichen.

Fazit

Die Vorlage ist ein wichtiger Schritt für die Stärkung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben. Der Erhalt einer hohen Erwerbsbeteiligung ist wichtig für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Der grössere Teil der Betreuungs- und Pflegeaufgaben wird heute von Frauen erbracht. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ist daher auch ein Beitrag zum Erhalt der Erwerbsbeteiligung von weiblichen Fachkräften.

Christlichdemokratische Volkspartei
Hirschengraben 9, Postfach, 3001 Bern
T: 031 357 33 33, F: 031 352 24 30
info@cvp.ch, www.cvp.ch, PC 30-3666-4

Die Betreuung ist nicht ausschliesslich Privatsache der betroffenen Angehörigen. Ist seitens der Angehörigen aber die Bereitschaft vorhanden, sind die notwendige Rahmenbedingungen zu schaffen. Die vorgesehenen Änderungen bieten Rechtssicherheit für die Betroffenen wie auch für die Arbeitgeber.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

CHRISTLICHDEMOKRATISCHE VOLKSPARTEI DER SCHWEIZ

Sig. Gerhard Pfister
Präsident der CVP Schweiz

Sig. Gianna Luzio
Generalsekretärin CVP Schweiz

PLR
Les Libéraux-Radicaux

PLR.Les Libéraux-Radicaux
Secrétariat général
Neuengasse 20
Case postale
CH-3001 Berne

+41 (0)31 320 35 35
www.plr.ch
info@plr.ch
/plr.lesliberauxradicaux
@PLR_Suisse

Département fédéral de l'intérieur (DFI)

Par e-mail: proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Berne, 16 novembre 2018 / nb
VL Prise en charge proches

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches
Prise de position du PLR.Les Libéraux-Radicaux

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer dans le cadre de la consultation de l'objet mentionné ci-dessus. Vous trouverez ci-dessous notre position.

PLR.Les Libéraux-Radicaux n'accepte que partiellement ce projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Le PLR reconnait qu'un besoin existe bel et bien dans ce domaine et est donc prêt à soutenir certaines des mesures proposées. Toutefois, dans d'autres dossiers, il combattra d'autant plus fermement toute tentative d'expansion de l'Etat social lorsqu'un véritable besoin n'existe pas.

Contrairement au Conseil fédéral, le PLR estime que des horaires de travail flexibles et le télétravail permettent une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle et contribuent significativement à améliorer la situation des familles dont il est question dans ce projet de loi. Cela étant, le PLR est conscient que les tâches de soins et d'accompagnement peuvent dans certains cas entrainer un risque de pauvreté pour leurs prestataires. L'intervention de l'Etat doit cependant se limiter à des situations clairement définies. Les conditions d'octroi de congés de courte ou longue durée doivent être sensiblement plus restreintes que ce qui est proposé dans ce projet de loi. Ce faisant, les coûts resteront dans des proportions acceptables.

Absences professionnelles de courte durée

Le projet prévoit l'introduction d'un congé de maximum trois jours pour la prise en charge d'un enfant, d'un membre de la parenté ou d'un proche malade ou victime d'un accident, ceci sans diminution de salaire. Le nombre de cas par an n'est pas limité. Les coûts de l'introduction de ce congé sont estimés entre 90 et 150 millions de francs par an.

Aujourd'hui déjà, l'employeur doit tenir compte de la situation familiale de ses employés dans l'aménagement du temps de travail. Un congé de trois jours est déjà prévu dans la loi (art. 36 al. 3), il se limite cependant à la prise en charge d'enfants malades et ne doit pas obligatoirement être payé.

Le PLR accepte l'introduction d'un tel congé. Cependant, le cadre de cette nouvelle disposition est trop vaste. Ce congé doit être limité à la famille nucléaire et ne doit pas pouvoir être renouvelé indéfiniment. La présentation d'un certificat médical doit rester, pour chaque cas, obligatoire. Les PME sont les premières à subir les conséquences négatives de l'introduction de nouveaux congés. Leurs employés sont généralement spécialisés dans une tâche en particulier. Toute absence a des conséquences directes sur le bon fonctionnement de l'entreprise et doit par conséquent rester exceptionnelle.

Allocation de prise en charge

Le Conseil fédéral souhaite introduire un congé d'une durée maximale de 14 semaines, dans les limites d'un délai-cadre de 18 mois, pour s'occuper d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident grave. Ce congé serait financé par les allocations pour perte de gain (LAPG). Le Conseil fédéral estime que les coûts totaux de cette nouvelle allocation atteindraient au maximum 320 millions de francs par an, dont une partie est aujourd'hui déjà couvertes volontairement par les entreprises.

A l'heure actuelle il n'existe, au niveau législatif, pas de compensation de la perte de gain causé par une absence prolongée due à la survenance d'un besoin de prise en charge.

Le PLR n'est pas opposé à l'introduction de ce congé. Il convient toutefois de définir plus strictement le cadre dont lequel il pourrait être octroyé. Le degré de gravité de la santé de l'enfant devra être étroitement défini. La présentation d'un certificat médical devrait être obligatoire. Cette mesure ne doit profiter qu'aux familles qui en ont véritablement besoin. Ce congé doit rester ponctuel, il ne doit pas pouvoir être renouvelé indéfiniment. La totalité des 14 semaines ne devrait être prise que dans un nombre minimal de cas. Cela ne doit pas devenir la norme. Il convient de garder en tête les difficultés auxquelles les entreprises, avant tout les PME, seraient confrontées en cas d'absences prolongées, sur une période de plusieurs années, d'un employé.

Extension des bonifications pour tâches d'assistance

Il est proposé d'accorder le droit aux bonifications d'assistance à des personnes qui s'occupent d'un proche parent ayant droit à une allocation pour une impotence, indépendamment de son degré. Aujourd'hui, un individu ne peut faire valoir ce droit qu'en cas d'impotence moyenne au moins. Le Conseil fédéral estime à 1 millions de francs par an les charges supplémentaires pour l'AVS. L'extension du droit aux bonifications aux couples vivant en concubinage n'est toutefois pas prise ici en considération, par manque de données. Les coûts globaux de cette mesure seraient donc sensiblement supérieurs au montant avancé.

Le PLR s'oppose à cette extension des bonifications pour tâches d'assistance. La législation actuelle, qui prévoit l'octroi de ces bonifications en cas d'impotence de degré moyen au moins, suffit. Il n'y a pas lieu de l'étendre aux impotences de degré léger. Au vu de la situation précaire des finances de l'AVS, il n'est pas judicieux d'en accroitre les dépenses.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à nos arguments, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos plus cordiales salutations.

PLR.Les Libéraux-Radicaux

La Présidente	Le Secrétaire général
Petra Gössi Conseillère nationale	Samuel Lanz

Annexes

formulaire

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
PLR.Les Libéraux-Radicaux

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Nathanaël Bruchez, bruchez@fdp,ch, 031 320 35 48

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Ce congé de courte durée doit être limité à la famille nucléaire. Le nombre de jours par an doit être limité. La présentation d'un certificat doit rester obligatoire.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Remarque :
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Le degré de gravité de l'enfant doit être déterminé très étroitement. La présentation d'un certificat médical devrait être obligatoire. Ce congé ne devrait pas pouvoir être renouvelé indéfiniment. La totalité des 14 semaines ne devrait être prise que dans un nombre minimal de cas.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non

Remarque :
La législation actuelle suffit.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Grüne / Les Verts / I Verdi
Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Isabelle.iseli@gruene.ch oder gaelle.lapique@gruene.ch

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

1.2.

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

1.3. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

1.4. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der im OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten

Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die GRÜNEN. als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nicht Art.29^{septies} Absatz 1 AHVG, aber Art. 52g AHVV: Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit Intensivpflegezuschlag überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden. Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

T +41 31 3266607
E isabelle.iseli@gruene.ch

Eidgenössisches Departement des
Innern EDI
Per E-Mail verschickt
proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 14. November 2018

Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Die GRÜNEN Schweiz freuen sich, dass eine bessere Anerkennung der Arbeit von pflegenden Angehörigen auf der Agenda steht. Die Vorlage enthält einige wichtige Massnahmen zur Entlastung pflegenden Angehörigen. Sie zielt jedoch vor allem auf Notsituationen ab. Die Bedürfnisse der pflegenden Angehörigen sind aber vielfältig, insbesondere in Betreuungssituationen, in denen hilfsbedürftige Personen regelmässig auf Betreuung und Unterstützung angewiesen sind. Für sie sieht der Gesetzesentwurf leider keine Lösung vor. Wir begrüßen dieses Projekt, hoffen aber, dass insbesondere weitere Maßnahmen für die Bedürfnisse folgen, die pflegende Angehörige ohne Erwerbstätigkeit oder Ausbildung haben.

Wir schließen uns im Übrigen gerne den Anforderungen der Nationalen Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige an:

Allgemein

Wir **stimmen** den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege im Grundsatz **zu**, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats vom Dezember 2014 «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Gesetzesvorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Nicht berücksichtigt werden diejenigen von Angehörigen, die **ohne Erwerbstätigkeit** oder in **Ausbildung** sind.

Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind von hoher Bedeutung. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an Fachkräften muss unbedingt das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen gesichert und gefördert

werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich **minimale Verbesserungen** der heutigen Situation. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Angehörige, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Der Spagat zwischen Pflege und Beruf hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen, was wiederum negative Konsequenzen auf Pflege- und Erwerbsfähigkeit hat.

Eine Doppelbelastung kann für erwerbstätige Angehörige sowohl **gesundheitliche** als auch **finanzielle Einbussen** zu Folge haben. Die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen steigt seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen, aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der erhöhten Berufstätigkeit von Frauen. Erfreulicherweise haben sich flexiblere Arbeitsmodelle entwickelt, gleichzeitig nimmt aber die Arbeitsintensität zu. Zur Entlastung der betreuenden und pflegenden Angehörigen braucht es deshalb durchdachtes und effizientes Zusammenspiel zwischen Erwerbstätigkeit und **bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschwelligen Dienstleistungen** im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Dienstleistungen ermöglichen ein längerfristiges und nachhaltiges Engagement der Angehörigen.

Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir **begrüssen** die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer **bereits bestehenden Behinderung** erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten **sind drei Tage oft ungenügend**, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf **maximal fünf Tagen** zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von **Alleinerziehenden** entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest **Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson»** um ihre Nächsten kümmern, **bis zu fünf Tage** in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «**Ereignis**» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die IG Betr. Ang. als sinnvoll, «**nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren**. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

Betreuungsurlaub

Wir **begrüssen** einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer **Behinderung** anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein **Rückfall** einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von **14 Wochen (98 Taggelder)** den Bedarf nicht ab . Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund **24 Wochen (168 Taggelder)**. Die Formulierung sollte deshalb durch «**bis zu** 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal **wochenweise** bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein **Bezug von einzelnen Tagen** ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Betreffend der **Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen** Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG **unklar**. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den **Anspruch von Pflegeeltern** in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch **Stiefeltern**, **Grosseltern** etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere

Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von **Erwachsenen mit Behinderung**, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die **nächsten Angehörigen** (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege **Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen**, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von **Eltern und Geschwistern**. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

Betreuungsgutschriften

Wir **begrüssen** die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Gemäss dem Kriterium der leichten **Erreichbarkeit** (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als **30 km entfernt** von der betreuten Person wohnen oder muss diese **innerhalb einer Stunde** erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit **Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO** haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit Intensivpflegezuschlag überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden. Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch. Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind **Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten** und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv **teuer**. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdiende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine **Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung** zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können.

Zusätzliche Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen, die eine Lösung benötigen

Wir stellen fest, dass im Entwurf erwiesenermassen wirkungsvolle Massnahmen wie **Erholungszeit** und **Betreuungszulagen** – wie in den hängigen Parlamentarischen Initiativen von Nationalrätin Meier-Schatz (11.411 und 11.412) und dem Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) gefordert – keine Erwähnung finden. Gerne verweisen wir an dieser Stelle zudem auf die Massnahmen, welche das Büro BASS und die SKOS im Bericht «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaates in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im 2012, empfohlen haben.

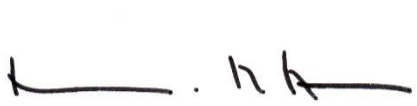
Bei den Erwachsenen mit **Hilflosenentschädigung** und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als **Arbeitgeber** tätig, was auch eine **Lohnfortzahlungspflicht** im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbeitrag gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten bei der

Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss, nicht der Fall. Entsprechend müssen die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend sollte zukünftig sichergestellt werden, dass **die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann**.

Der **Anspruch** auf **IV-Assistenzbeitrag** soll auch **für Verwandte** (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) einschliessen und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Um Weiteren sollte eine **Verdoppelung** der Ansätze der **AHV-Hilflosenentschädigung** geprüft werden, wenn die Pflege zu Hause erfolgt, analog der IV. Im Fall von **Arbeitslosigkeit** sollte Betreuung anderer Angehöriger als Kinder eine **Verlängerung der Rahmenfrist** (das Gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegearbeit.

Wir bitten Sie, die Anliegen und Vorschläge wohlwollend zu prüfen und die Vorlage entsprechend anzupassen. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse





Regula Rytz
Präsidentin

Isabelle Iseli
Fachsekretärin

grüne / les verts / i verdi
waisenhausplatz 21 . 3011 berne . suisse

Anhang: Fragebogen

Grünliberale Partei Schweiz
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit
3003 Bern

Per E-Mail an: proches.aidants@bag.admin.ch und gever@bag.admin.ch

15. November 2018
Ihr Kontakt: Ahmet Kut, Geschäftsführer der Bundeshausfraktion, Tel. +41 31 311 33 03, E-Mail: schweiz@grunliberale.ch

Stellungnahme der Grünliberalen zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Vorlage und den Erläuternden Bericht zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

Unsere Stellungnahme können Sie im Einzelnen dem ausgefüllten Formular auf den folgenden Seiten entnehmen.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Prüfung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Bei Fragen dazu stehen Ihnen die Unterzeichnenden sowie unser zuständiges Kommissionsmitglied, Nationalrat Thomas Weibel, gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

Jürg Grossen
Parteipräsident

Ahmet Kut
Geschäftsführer der Bundeshausfraktion

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Grünliberale Partei Schweiz

Monbijoustrasse 30

3011 Bern

Kontaktperson für Rückfragen:
Ahmet Kut, Geschäftsführer der Bundeshausfraktion

E-Mail: ahmet.kut@parl.ch / Mobil: 079 560 56 63

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Allgemeine Bemerkungen zur gesamten Vorlage

Der Bedarf an Betreuung und Pflege nimmt aufgrund der demographischen Entwicklung laufend zu. Im familiären Bereich werden diese Tätigkeiten bisher häufig von Frauen übernommen. Im Rahmen der Fachkräfteinitiative gilt es jedoch zu verhindern, dass Frauen (und Männer) aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden oder gar nicht erst eine solche aufnehmen, um Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Die Grünliberalen begrüssen daher Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege verbessern. Dabei gilt es, zwei Gesichtspunkte miteinander zu vereinbaren:

- Auf der einen Seite sollen die Arbeitgeber möglichst nicht mit neuen staatlichen Vorschriften und Abgaben belastet werden. Betriebliche Lösungen sind staatlichen Vorgaben generell vorzuziehen (Grundsatz der Subsidiarität). Die Gesetzgebung soll zudem freiwillige Leistungen der Arbeitgeber nicht behindern oder gar verhindern.
- Auf der anderen Seite ist aus volkswirtschaftlicher Sicht zu berücksichtigen, dass die Angehörigenpflege häufig günstiger ist als professionelle Pflege- und Betreuungsdienste. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind daher so auszugestalten, dass die Angehörigenpflege begünstig wird, wenn die Betroffenen diese selber wünschen und der Arbeitgeber nicht unverhältnismässig belastet wird. Dadurch wird zudem dem menschlichen Grundbedürfnis Rechnung getragen, seinen Familienangehörigen im Falle von Krankheit oder Unfall beistehen zu können.

Für die Grünliberalen ist wichtig, dass die Massnahmen zielgerichtet sind und keine falschen Anreize setzen. Eine Ausweitung der Urlaubsansprüche für die Angehörigenbetreuung soll es ermöglichen, den Angehörigen die nötige Sorge und Pflege zukommen zu lassen, ohne Abwesenheiten zuzulassen, die eher der Bequemlichkeit – „der Arbeitgeber trägt ja die Kosten“ – als dem sachlich Gebotenen geschuldet sind.

Anmerkungen zu kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten

Gemäss Vorentwurf soll ein Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung von kranken oder verunfallten Kindern, verwandten oder nahestehenden Personen (z.B. Konkubinatspartner/-in, Schwiegereltern) erforderlich ist, im Gesetz verankert werden. Der Urlaub beträgt maximal drei Tage pro Ereignis.

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass bereits nach geltendem Recht in vielen Fällen ein Anspruch auf (zum Teil bezahlte) kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten besteht. Es ist allerdings nicht geregelt, wie lange dieser im Rahmen der Angehörigenbetreuung dauern darf und wie sich der Kreis der betreuten Angehörigen zusammensetzt. Zur Verbesserung der Rechtssicherheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Grünliberalen einverstanden, dass kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten gesetzlich geregelt werden sollen. Die vorgeschlagene Maximalmaldauer von drei Tagen pro Ereignis erscheint aber eher zu lang. Zum einen wird dabei zu wenig berücksichtigt, dass der Kreis der betreuten Angehörigen ausgeweitet wird, und zum anderen bleiben die Lebensumstände der Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ausser Acht (Voll- oder Teilzeiterwerbstätigkeit, Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung, Unterstützung durch andere Angehörige etc.). Die Grünliberalen beantragen daher, als Regelfall einen Anspruch von zwei maximal Tagen pro Ereignis vorzusehen, der im Einzelfall aus wichtigen Gründen auf drei Tage ausgedehnt werden könnte. Zudem ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr zu beschränken (siehe dazu nachstehend bei Frage 1.2).

Um den Bezug von Urlaub für die Betreuung von Angehörigen auf das notwendige Mass zu beschränken, ist die Voraussetzung der „Erforderlichkeit" des Urlaubs im Gesetz näher zu umschreiben. Diese bedingt beispielsweise das Fehlen einer Ersatzlösung bzw. die Notwendigkeit der persönlichen Anwesenheit.

Zudem ist vorzusehen, dass der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Rahmen der Angehörigenbetreuung 50% beträgt (und nicht 100% des darauf entfallenden Lohns, wie es z.B. bei Krankheit des Arbeitnehmenden selbst der Fall ist). Damit tragen Arbeitnehmende auch ihren Teil bei und müssen dazu Ferien, Überstunden oder unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen.

Die Grünliberalen berücksichtigen bei diesen Anträgen auch den Umstand, dass die weitergehende Regelung gemäss Bundesrat für die Arbeitgeber direkte und indirekte Mehrkosten von mindestens 90 bis 150 Mio. Franken pro Jahr zur Folge hätte, was gerade für KMU nicht tragbar erscheint.

1.2. Falls Sie Frage 1.1. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☒Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Wenn die vorne beantragten Anpassungen vorgenommen werden (Präzisierung der „Erforderlichkeit", Lohnfortzahlung im Umfang von 50% des Lohns), ist keine solche Beschränkung erforderlich.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Siehe die vorstehenden Anmerkungen und Anträge

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Gemäss Vorentwurf soll ein bezahlter Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen für Eltern eingeführt werden, die ein wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigtes Kind betreuen (innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten; der Bezug ist nur wochenweise möglich). Der Lohnausfall würde analog zum Mutterschaftsurlaub durch das Erwerbsersatzgesetz versichert (80% des letzten Lohns, mit Höchstbetrag). Der Bundesrat schätzt die Mehrkosten auf 77 Mio. Franken pro Jahr (entspricht einer Erhöhung des EO-Beitragssatzes um 0,017 Prozentpunkte).

Eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung eines Kindes bedeutet für jede Familie eine starke emotionale und zeitliche Belastung. Die Grünliberalen begrüssen daher, dass die Eltern in dieser Situation entlastet werden sollen. Um dem eingangs erwähnten Grundsatz der Subsidiarität Nachachtung zu verschaffen, soll die gesetzliche Regelung allerdings nur dann greifen, wenn keine angemessene betriebliche Lösung besteht (durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag).

Die plötzliche Abwesenheit eines Arbeitnehmenden während bis zu 14 Wochen kann für den Arbeitgeber grosse Schwierigkeiten verursachen. Deshalb ist die Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Modalitäten des Betreuungsurlaubs besonders wichtig. Es sind die Interessen beider Parteien gebührend zu berücksichtigen.

Positiv ist, dass der Betreuungsurlaub im Grundsatz hälftig geteilt werden soll, wenn beide Eltern erwerbstätig sind. Sie können aber eine abweichende Aufteilung wählen. Wenn beide Eltern das Kind betreuen, ist aber vorauszusetzen, dass beide Eltern erwerbstätig sind. Die Grünliberalen lehnen die Aussage im Erläuternden Bericht ab (Ziff. 1.2.2.2), wonach auch Eltern, bei denen derselbe Elternteil das Kind betreut und erwerbstätig ist, während der andere weder das Kind betreut noch erwerbstätig ist, Anspruch auf Betreuungsurlaub erwerben können. In einem solchen Fall besteht keine Notwendigkeit für die Gewährung eines Urlaubs, wenn das nicht erwerbstätige Elternteil in der Lage ist, sich um das schwer erkrankte Kind zu kümmern. Die Voraussetzung der beidseitigen Erwerbstätigkeit der Eltern ist im Gesetz zu ergänzen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Siehe vorstehende Anmerkungen und Anträge

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Siehe vorstehende Anmerkungen und Anträge

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Siehe vorstehende Anmerkungen und Anträge

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Nein

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Gemäss Vorentwurf soll der Anspruch auf Betreuungsgutschriften für die AHV ausgeweitet werden. Künftig soll diese bereits bei leichter Hilflosigkeit der pflegebedürftigen Person gewährt werden (heute: nur bei mittlerer oder schwerer Hilflosigkeit). Das kann beispielweise das An- und Auskleiden oder die Köperpflege betreffen. Der Bundesrat schätzt die Mehrkosten auf 1 Mio. Franken pro Jahr, wobei die Folgen der Ausweitung der Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare nicht bezifferbar sei.

Diese Ausweitung fördert die Anerkennung der Betreuungsleistungen von Angehörigen und ist zu begrüssen.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare

einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Bern, 15. November 2018

Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Vernehmlassungsantwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Wir danken Ihnen für die Einladung, zur Vernehmlassung Stellung zu nehmen.

Die SVP Schweiz lehnt die Einführung einer Betreuungsentschädigung ab. Sie dehnt den Sozialstaat auf einen Bereich aus, in dem heute zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden für den Einzelfall einvernehmliche solidarische Lösungen gefunden werden können. Diese funktionierende Sozialpartnerschaft einem Umverteilungsregelwerk zu opfern, das ausgerechnet bei der AHV zu Mehrbelastungen führen wird, ist sicher nicht der richtige Weg, um der Angehörigenbetreuung zu mehr gesellschaftlicher Anerkennung zu verhelfen.

Der Grossteil der wegen Betreuung von Familienangehörigen Arbeitsabwesenden erhält von den Unternehmen eine Lohnfortzahlung, obwohl diese dazu gesetzlich nicht verpflichtet sind. Darauf würden sie verzichten, wenn die geplante Neuregelung der kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten umgesetzt wird. Dabei würden wohl noch mehr Unternehmen Lohnfortzahlungen für Fehltage aufgrund erkrankter Mitarbeiterkinder entrichten, wenn ihnen die aktuelle rechtliche Regelung bekannt wäre (Kapitel 3.3.2). Warum nicht mit Vergabe eines alljährlichen Preises an Unternehmen und Angestellte, die miteinander vorbildlich einvernehmliche Lösungen gefunden haben, einen positiven Anreiz schaffen?
Stattdessen will die Vorlage eine in der Privatwirtschaft vorhandene und gelebte Solidarität zugunsten staatlich verordneter Umverteilung einschläfern. Gemäss Bericht könnte die Neuregelung zu Verhaltensänderungen bei den Arbeitnehmenden führen, die zu weiteren Zusatzkosten für die Unternehmen führen. Bei der Definition von «Angehörigen» wird mit «Nahestehende Personen» zudem weniger statt mehr Klarheit geschaffen (Kapitel 1.2.1). Ein fester Anspruch auf eine fixe Abwesenheitsdauer am Arbeitsplatz würde gerade die kleineren und mittleren Unternehmen vor erhebliche Probleme stellen. Denn sie können einzelne Mitarbeiter weniger gut über längere Zeit entbehren als Betriebe mit vielen Angestellten. EO-Gelder ersetzen den KMUs nicht die fehlenden Mitarbeitenden an den Arbeitsplätzen.

Eine staatlich verordnete Entschädigung kann den Einzelfällen weniger gezielt Rechnung tragen, als wenn wie heute Unternehmen und Angestellte jeweils gemeinsam Lösungen finden (vgl. Kapitel 3.3.3). Praktizierte Solidarität benötigt keine staatliche Regelung, sondern gesellschaftliche Wertschätzung. Wenn, dann müsste die Vorlage jene Unternehmen belohnen, die ihren Angestellten in schwierigen Lebenssituationen beistehen. Derart attraktive Arbeitgeber werden auf dem freien Markt ihre Arbeitskräfte auch erfolgreicher rekrutieren können als die Konkurrenz. Kapitel 3.3.1 beschreibt das heute vorhandene unternehmerische Entgegenkommen deshalb zu Unrecht als reine finanzielle Belastung für die Betriebe.
Für die Finanzierung dieser unnötigen Übung soll eine Mehrbelastung der AHV und EO in Kauf genommen werden. Das ist nicht verantwortbar. Die AHV als wichtigstes Sozialwerk des Landes braucht zum Wohl aller Bezüger eine Sanierung, und nicht eine Mehrbelastung zugunsten weniger. Und seit die EO wegen des zu tiefen Armeebestandes nicht mehr durch Militärdienst-Erwerbsersatzausgaben ausgelastet ist, droht sie zur Fundgrube für immer neue sozialstaatliche Begehrlichkeiten zu werden. Der Mutterschaftsurlaub speist sich bereits aus der EO. Der zur Zeit geforderte Vaterschaftsurlaub würde ebenfalls von der EO getragen. Und für die nicht einmal klar einschätzbaren Mehrkosten der Betreuungsentschädigung sieht der Bundesrat bereits die Notwendigkeit, den Beitragssatz der EO von aktuell 0.45 Prozent um 0.017 Prozentpunkte zu erhöhen. Aus all diesen Gründen würde die Einführung einer Betreuungsentschädigung sowohl wirtschafts-, als auch sozialpolitisch ein falsches Zeichen setzen.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und grüssen Sie freundlich

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident | Der Generalsekretär

Albert Rösti
Nationalrat

Emanuel Waeber

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Parti socialiste suisse, Theaterplatz 4, 3011 Berne

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Jacques Tissot, jacques.tissot@pssuisse.ch, 031 329 69 62

Concernant les remarques, prière de vous référer à notre lettre d'accompagnement.

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé
Schwarzenburgstrasse 153
CH-3003 Berne

Envoi par courriel : proches.aidants@bag.admin.ch

Berne, le 16 novembre 2018

Parti socialiste
Suisse

Theaterplatz 4
Case postale · 3011 Berne

Téléphone 031 329 69 69
Téléfax 031 329 69 70

info@pssuisse.ch
www.pssuisse.ch

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches
Procédure de consultation

Monsieur le Président de la Confédération,
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions d'avoir sollicité notre prise de position concernant l'avant-projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches et de nous avoir transmis les documents y afférents.

Appréciation générale

Le Parti socialiste suisse (PS) se félicite du fait que le Conseil fédéral souhaite mieux reconnaître la place et le rôle des proches aidants en Suisse. L'évolution de la société et le besoin accru d'une politique favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle rendent l'application de mesures et une adaptation de la législation inévitables. Les chiffres sont parlants : en 2016, l'accompagnement et les soins prodigués par les proches aidants se chiffraient à 80 millions d'heures de travail non rémunéré. Les personnes qui s'occupent d'un-e proche subissent une charge tant émotionnelle que physique importante, cela sans compter le risque de voir leur situation financière se détériorer sérieusement. Le Conseil fédéral reconnaît donc la nécessité de trouver un équilibre entre le temps consacré à ces tâches et les horaires de travail, ce dont le PS se réjouit évidemment. La législation actuelle ne prend en compte cette réalité que de manière insuffisante et contient de nombreuses lacunes pour répondre aux besoins suscités par les divers cas de prise en charge d'un-e

proche. Bien que les propositions du Conseil fédéral pour améliorer la situation des proches aidant-e-s soient assurément insuffisantes, le PS estime qu'elles vont dans la bonne direction. Eu égard aux lacunes existantes dans le droit en vigueur, toute mesure favorisant le maintien à l'emploi et déchargeant les proches aidant-e-s est bienvenue.

Plus particulièrement, le PS regrette que les personnes suivant une formation ou alors les chômeurs/euses ne soient pas prises en compte dans l'attribution du congé de prise en charge. D'autre part, l'avant-projet n'offre guère d'améliorations pour les personnes qui s'occupent depuis plusieurs années d'un-e proche souffrant d'une ou plusieurs maladies chroniques. Celles-ci doivent parfois faire des sacrifices considérables pour être en mesure d'appréhender cette lourde tâche.

Une Suisse moderne ne peut plus s'attendre à ce que l'entier des tâches liées à l'aide aux proches repose sur les épaules des femmes. Compte tenu du taux d'activité croissant des femmes, une meilleure répartition du travail de *care* non rémunéré représente également un défi de taille d'un point de vue de la politique de l'égalité. Il nous apparaît quelque peu malheureux que le Conseil fédéral se contente d'analyser la thématique sous l'angle purement économique et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Or un meilleur soutien aux proches aidant-e-s devrait également viser à apporter certains correctifs à la situation actuelle, notamment au fait que les femmes continuent de loin à assumer la plus grande partie des tâches non rémunérées.

Pour conclure ces remarques générales, le PS tient aussi à mettre en évidence la situation particulière des familles avec un enfant en situation de handicap lourd. L'un des parents est généralement amené à cesser l'exercice d'une activité lucrative pour s'occuper de l'enfant – il s'agit *nota bene* souvent de la mère. L'une des raisons principales réside dans le manque cruel de places d'accueil extra-familial spécialisées, qui, au demeurant, sont financièrement inaccessibles. Dans un souci de renforcement de l'égalité des chances, les parents concernés devraient bénéficier d'un soutien pour assumer les surcoûts en lien avec le handicap pour l'accueil extra-familial.

Absences de courte durée

Le PS souscrit pleinement à l'introduction d'un nouvel article dans le Code des obligations (CO), qui règle le congé pour tâches d'assistance de parents et de proches malades ou accidenté-e-s. Cela permettra d'étendre la possibilité de prendre un congé de courte durée aux personnes qui ne sont pas soumises *de lege* à

Parti socialiste Suisse
Theaterplatz 4
Case postale · 3001 Berne
Téléphone 031 329 69 69
Téléfax 031 329 69 70
info@pssuisse.ch
www.pssuisse.ch

une obligation d'entretien, soit aux partenaires menant une vie de couple, aux personnes avec lesquelles il existe des liens de parenté directs et aux personnes proches. En outre, le maintien du salaire et la non-imputation du congé de trois jours au crédit annuel au sens de l'art. 324*a* CO sont des améliorations louables. La nouvelle réglementation permettra en particulier d'introduire une certaine sécurité juridique et une égalité de traitement entre les travailleuses et les travailleurs grâce à l'harmonisation des pratiques sur le plan national. Aux yeux du PS, les trois jours apparaissent somme toute comme trop modestes pour pouvoir s'organiser et trouver des solutions permettant d'aborder plus sereinement ce type d'événements, lesquels induisent des procédures administratives relativement compliquées et impliquant plusieurs actrices et acteurs. Partant, nous prônons un modèle autorisant la prolongation de l'absence à cinq jours.

Une maladie soudaine ou un accident peut néanmoins aussi survenir chez les personnes en situation de handicap. Des crises peuvent d'autre part se manifester chez les patient-e-s souffrant de maladies chroniques ou les personnes âgées rendant la présence et l'accompagnement d'un-e proche aidant-e indispensable. C'est pourquoi le PS estime que la réglementation ne devrait surtout pas exclure ces groupes.

Allocation de prise en charge

Lorsqu'un enfant tombe gravement malade ou est victime d'un accident, la famille se retrouve en général profondément bouleversée à plusieurs niveaux. Sur le plan émotionnel, une maladie telle que le cancer représente un poids extrêmement lourd suivant la gravité, la durée et le développement de la pathologie. Il en va de même sur le plan financier : bien souvent l'un-e des conjoint-e-s doit cesser son activité lucrative pour pouvoir assurer une présence auprès de l'enfant. Selon la condition économique de la famille, cela peut engendrer une pression financière importante. Cela étant, le PS salue l'introduction d'un congé permettant aux parents d'interrompre leur activité professionnelle sans craindre de perdre leur emploi ou de connaître des pertes de salaires élevées. Nous sommes par ailleurs d'avis que cet avant-projet constitue un pas nécessaire pour renforcer la solidarité entre les personnes qui peuvent se permettre un tel congé et celles qui ne le peuvent pas. Le présent avant-projet répond d'autre part à l'un des principaux reproches adressés à l'égard de la mise en œuvre de l'initiative parlementaire 12.470, qui ne concernait que les cas relevant de l'AI.

Parti socialiste Suisse
Theaterplatz 4
Case postale · 3001 Berne
Téléphone 031 329 69 69
Téléfax 031 329 69 70
info@pssuisse.ch
www.pssuisse.ch

Selon la proposition du Conseil fédéral, les parents concernés pourront percevoir des indemnités journalières versées par le régime des allocations pour perte de gain. Par analogie avec l'assurance-maternité, le montant de l'indemnité s'élèvera à 80% du salaire à concurrence d'un plafond de 196 francs par jour. La durée maximale sera de 14 semaines et le congé pourra être pris sur une période de 18 mois, durant laquelle une protection contre le licenciement sera instaurée. De surcroît, l'indemnité sera versée par semaine entière. Chaque cas de maladie donnera droit à une allocation que les parents pourront se répartir entre eux.

Le dispositif soumis à l'appréciation du PS est, dans les grandes lignes, certes positif, mais il se montre trop rigide et trop éloigné des réalités. Le Conseil fédéral admet que la durée du congé ne couvre pas entièrement le besoin d'assistance des enfants atteints d'un cancer. D'après les indications du Registre suisse du cancer de l'enfant, l'un des parents devra s'absenter du travail en moyenne durant une année entière (soit 240 jours de travail) lors de la survenance de la maladie. Ensuite, lors des années qui suivent, les parents seront absents durant 80 jours pour s'occuper de l'enfant et prendre le temps nécessaire pour l'accompagner aux contrôles de suivi à long terme. Le temps d'absence totale varie bien sûr en fonction de la pathologie. A la lecture de ces chiffres, il apparaît très clair que l'avant-projet du Conseil fédéral est insuffisant. Il l'est d'autant plus que dans 75% des cas, l'enfant touché est âgé entre 0 et 9 ans et a, par conséquent, besoin de la présence parentale. Le PS estime qu'il serait indiqué de rallonger le délai-cadre à 24 mois. Par ailleurs, pour répondre aux besoins des parents, il y a lieu de flexibiliser la perception du congé en permettant de le prendre par journée. De plus, nous prônons la hausse de la durée maximale du versement de l'allocation de prise en charge afin que celle-ci corresponde aux besoins d'assistance moyens des enfants atteints d'un cancer, à savoir 48 semaines. Afin de favoriser l'égalité entre la femme et l'homme, le PS suggère d'examiner la possibilité de prévoir une part égale de l'allocation qui soit réservée de manière fixe pour chacun des deux parents. Enfin, il est essentiel que la protection contre le licenciement soit valable pour toute la durée de la maladie de l'enfant, soit même au-delà du délai-cadre si elle devait perdurer plus longtemps. Il faut ainsi que les parents puissent échapper à un défi existentiel supplémentaire.

L'avant-projet prévoit d'exclure le versement d'une allocation de prise en charge aux parents s'occupant d'un enfant en situation de handicap au bénéfice d'un supplément pour soins intenses (SSI). Cette exclusion est d'autant plus incompréhensible que le versement de l'allocation pour impotent et/ou du SSI est interrompu lors d'un éventuel séjour à l'hôpital de l'enfant. Pourtant,

Parti socialiste Suisse
Theaterplatz 4
Case postale · 3001 Berne
Téléphone 031 329 69 69
Téléfax 031 329 69 70
info@pssuisse.ch
www.pssuisse.ch

ces événements requièrent la présence accrue des parents et génèrent en principe davantage de coûts pour le séjour et les repas à l'extérieur des parents ainsi que pour l'éventuelle garde des frères et sœurs. Dès lors, le PS demande instamment au Conseil fédéral de compléter l'avant-projet pour que les parents concernés continuent de bénéficier de ces indemnités financières durant ces moments.

Enfin, aucune solution n'est envisagée pour les proches aidant-e-s s'occupant, par exemple, d'un-e conjoint-e, d'un frère, d'une sœur ou encore d'une mère ou d'un père dans la phase aiguë d'une maladie ou en situation palliative. Dans ces situations, la charge émotionnelle et physique pour les proches n'en est pas moindre. Le PS propose de leur accorder aussi une allocation de prise en charge. Pour les personnes âgées, cela aurait notamment l'avantage de retarder l'entrée dans un EMS en privilégiant le recours à des structures ambulatoires.

Extension des bonifications pour tâches d'assistance

A l'heure actuelle, les bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS ne sont accordées que si la personne nécessitant des soins reçoit une allocation pour une impotence moyenne ou grave. Désormais, le Conseil fédéral propose d'étendre l'octroi de ces bonifications aux cas d'impotence faible afin de favoriser la reconnaissance des prestations d'assistance fournies par les proches aidant-e-s. Le PS salue cette amélioration. Rien ne justifiait la distinction entre les différents degrés d'impotence pour l'attribution de ces bonifications puisqu'une assistance est nécessaire qu'elle que soit la gravité de l'impotence.

Le second élément innovateur et progressiste, que nous soutenons sans réserve, est la prise en compte des couples non mariés dans l'octroi des bonifications pour tâches d'assistance. Par contre, le PS ne comprend pas de quelle manière la condition selon laquelle le couple concubin doit avoir fait ménage commun depuis au moins cinq ans a été fixée. Nous recommandons de reprendre la définition de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) en ce sens que le concubinage y est considéré comme stable s'il dure depuis deux ans au moins ou si les partenaires vivent ensemble avec un enfant commun. L'on peut en effet supposer que les couples qui font ménage commun ont déjà vécu une relation antérieure depuis un certain moment. Cela étant, deux ans de vie en ménage ou la présence d'un enfant issu de la relation devraient amplement suffire.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ces quelques lignes, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président

Parti socialiste Suisse
Theaterplatz 4
Case postale · 3001 Berne
Téléphone 031 329 69 69
Téléfax 031 329 69 70
info@pssuisse.ch
www.pssuisse.ch

de la Confédération, Madame, Monsieur, l'assurance de notre haute considération.

Parti socialiste
suisse





Christian Levrat
Président

Jacques Tissot
Secrétaire politique

Annexe :
Questionnaire pour la procédure de consultation

Parti socialiste
Suisse

Theaterplatz 4
Case postale · 3001 Berne

Téléphone 031 329 69 69
Téléfax 031 329 69 70

info@pssuisse.ch
www.pssuisse.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Schweizerischer Städteverband, Monbijoustrasse 8, Postfach, 3001 Bern

Kontaktperson für Rückfragen:
Marius Beerli, Leiter Gesellschaftspolitik, 031 356 32 38, marius.beerli@staedteverband.ch

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte Verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Unsere Mitglieder fürchten bei einer allzu grosszügigen Regelung auch eine Verdrängung der ehrenamtlichen Arbeit durch monetäre Anreize. Es sind deshalb die Kostenfolgen für die Städte und Gemeinden noch vertieft zu untersuchen. Eine Lohnfortzahlung bei dreitätiger Abwesenheit wegen Unfall oder Krankheit von Verwandten oder Nahestehenden wird aber grundsätzlich begrüsst.

Generell soll nicht die rechtliche Verpflichtung gegenüber der betroffenen Person für die Gewährung einer Kurzabsenz für die Betreuung ausschlaggebend sein, da die Gesetzgebung bezüglich der verschiedenen Familien- und Lebensformen hinterherhinkt, sondern die persönliche Situation der Arbeitnehmenden und ihrer Verpflichtung gegenüber der betroffenen Person. Die Übernahme der weiten Definition von Artikel 36 Absatz 1 ArG wird deshalb ebenfalls gutgeheissen.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☒Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Die in der Vorlage vorgeschlagene Beschränkung auf drei Tage wird unterstützt.

Gleichzeitig wird aber angeregt, zu prüfen, ob insbesondere bei komplexen Krankheitsbildern und schweren Unfällen die Möglichkeit besteht, weitere bezahlte Abwesenheitstage zu erlauben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

In Härtefällen sollte es möglich sein, den auf 3 Tage beschränkten Urlaub von 2 Tagen zu erweitern. Etwa bei alleinerziehenden Müttern oder wenn Ärzte eine Anwesenheit von Erwachsenen verlangen. Wir schlagen deshalb vor, den Artikel folgendermassen zu ergänzen: *«In begründeten Fällen kann auch eine längere Kurzabsenz mit Lohnfortzahlung gewährt werden»*

In Artikel 36 Absatz 3 ArG ist vorgesehen, auf das Vorlegen es Arztzeugnisses zu verzichten. Dagegen ist im Grundsatz nichts einzuwenden. Bei Zweifel bzw. Missbrauchsverdacht sollte den Arbeitgebenden jedoch die Möglichkeit eingeräumt werden, einen Nachweis für die notwendige Betreuung im Krankheitsfall bzw. Unfall einzufordern. So liessen sich Streitigkeiten und Einleiten eines Rechtsverfahrens allenfalls verhindern, die für beide Parteien belastend sind, insbesondere aber für die Arbeitnehmenden. Es wird daher vorgeschlagen, Artikel 329g OR mit einem Absatz

zu ergänzen: *«Der Arbeitgeber kann einen Nachweis über die Erforderlichkeit des Betreuungsurlaubs verlangen.»*

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Nebst den gemäss Artikel 16i Absatz 4 Buchstabe a EOG Berechtigten sollten auch Stiefeltern bzw. Konkubinatspartnerinnen und -partner anspruchsberechtigt sein, wenn sie sich im Alltag faktisch wie ein Elternteil um das Kind kümmern, auch wenn rechtlich kein eigentliches Kindsverhältnis besteht. Diese Personen können rechtlich bzw. moralisch verpflichtet sein (Artikel 299A sexies ZGB), den Elternteil in der Betreuung des gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes zu unterstützen. Es wird daher beantragt, den oben erwähnten Artikel dahingehend abzuändern:
"Der Bundesrat regelt:
a den Anspruch von Personen, die sich faktisch wie Eltern um das Kind kümmern;" (in Anlehnung an Artikel 4 Familienzulagengesetz, FamZG).

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

--

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Im Sinne einer allgemeinen Anregung wird darauf hingewiesen, dass der Betreuungsaufwand weiterbesteht, auch wenn ein Kind die Altersgrenze zur Volljährigkeit überschreitet.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Siehe Anmerkungen zu Ziffer 2.1.
Im Weiteren wird angeregt, dass die Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht, wie in Artikel 16i Absatz 4 Buchstabe c EOG vorgesehen, auf Verordnungsebene erfolgt, sondern im Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) aufgenommen wird.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Es ist davon auszugehen, dass unter Ziffer 5 die Aufführung des Bundesgesetzes über die Familienzulagen (FamZG, SR 836.2) geplant war. Denn im FamZG sollte analog zu Ziffer 6 ebenfalls der weitere Anspruch auf Familienzulagen bei Bezug eines Betreuungsurlaubs nach Artikel 329h OR festgehalten sein (Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a ergänzend oder als eigene Regelung unter Buchstabe c).

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
--

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerischer Städteverband
Union des villes suisses
Unione delle città svizzere

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Per Mail: proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 14. November 2018

Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen bestens für die Gelegenheit, zum oben genannten Geschäft Stellung nehmen zu können. Der Schweizerische Städteverband vertritt die Städte, städtischen Gemeinden und Agglomerationen in der Schweiz und damit gut drei Viertel der Schweizer Bevölkerung. Unsere Stellungnahme beruht zudem auch auf einer Einschätzung des Netzwerks Altersfreundlicher Städte, eines Fachgremiums von städtischen Alters-Fachstellen, das dem Städteverband angehört.

Allgemeine Einschätzung

Der Schweizerische Städteverband begrüsst den Vorentwurf mit den drei Massnahmen «Kurzzeitige Abwesenheiten», «Betreuungsentschädigung für länger dauernde Abwesenheiten» sowie «Erweiterung der Betreuungsgutschriften». Insgesamt trägt die Vorlage zur Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit zugunsten von Kindern, Eltern und Angehörigen bei.

Grundsätzlich gehen wir aber davon aus, dass es sich bei dieser Vorlage um einen ersten Schritt handelt, mit welchem die Diskussion um das Thema der Aufgaben des öffentlichen Gesundheitswesens und deren immer anspruchsvolleren Finanzierung, insbesondere angesichts der zunehmenden Alterung der Bevölkerung, angestossen werden soll. Wir erachten folglich die im Vorentwurf gemachten Vorschläge als Auftakt zu einer weiterreichenden Debatte. Insbesondere die Frage, wie die Rolle der Angehörigen bei der Pflege und Betreuung von alten Menschen organisiert, entschädigt und unterstützt wird, ist aus Sicht der städtischen Altersfachleute mit dieser Vorlage noch nicht ausreichend behandelt. Sie fordern, die hier zur Betreuung von Kindern gemachten Verbesserungen, auch auf Betagte zu erweitern.
Nichtsdestotrotz muss in den künftigen Diskussionen auch darauf geachtet werden, dass heute ehrenamtlich erbrachte Leistungen nicht durchgehend durch Finanzierungsmechanismen verdrängt werden. Unsere Mitglieder äussern dahingehende Befürchtungen. Die Gesellschaft ist aber zwingend darauf

Monbijoustrasse 8, Postfach, 3001 Bern
Telefon +41 31 356 32 32
info@staedteverband.ch, www.staedteverband.ch

angewiesen, dass auch weiterhin massgebliche Unterstützung ohne monetäre Entschädigung erbracht wird.
Wir fordern in diesem Zusammenhang auch, allfällige Kostenfolgen für die kommunale Ebene im Hinblick auf die Parlamentsdebatte noch ausführlicher zu beschreiben, als derzeit im erläuternden Bericht.

Positiv hervorzuheben sind im Entwurf die Anstrengungen zur Berücksichtigung der Vielfalt der Familienkonstellationen. Der Kreis der Anspruchsberechtigten wird auf Beziehungen ohne gesetzliche Unterhaltspflicht (kurzzeitige Abwesenheiten) und auf Paare in Lebensgemeinschaften (Erweiterung der Betreuungsgutschriften) sowie gemäss Art. 16i Abs. 4 Bst. a VE-EOG auf Pflegeeltern (Betreuungsentschädigung für länger dauernde Abwesenheiten) erweitert. Grundsätzlich positiv zu werten ist zudem die Verbesserung von Leistungen aus vorgelagerten Systemen.

Der Städteverband unterstützt im Sinne der gesellschaftlichen Anerkennung betreuender Angehörigen auch die Erweiterung der Betreuungsgutschriften schon ab einer leichten Hilflosigkeit. Die Kostenfolgen sind im Verhältnis zu den Gesamtausgaben der AHV vertretbar. Insgesamt ist die hier vorgenommene finanzielle Besserstellung der Rentner aber wohl zu klein, um damit teurere Heimeintritte zu vermeiden. Aus unserer Sicht sollte auch dies das Ziel solcher Bestrebungen sein.

Es wäre insgesamt zu bedauern, wenn der Bundesrat dem Parlament in der Botschaft bei den «kurzzeitigen Abwesenheiten» die Variante «Freistellung ohne Lohnfortzahlung» unterbreiten würde. Dabei handelt es sich aus unserer Sicht um eine theoretische Variante. Sie wäre unseres Erachtens nicht zielführend, zumal sie den gegenwärtigen Status quo weiterführen würde. Zudem wäre zu befürchten, wie dies auch der erläuternde Bericht festhält, dass gewisse Unternehmen zukünftig auf die freiwilligen Lohnzahlungen verzichten würden.

Konkrete Anliegen

Bitte beachten Sie hierfür den mitgesandten Fragebogen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Städteverband

Präsident	Direktorin
Kurt Fluri, Nationalrat Stadtpräsident Solothurn	Renate Amstutz

Kopie Schweizerischer Gemeindeverband

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Per Mail:

Bundesamt für Gesundheit
3003 Bern
Proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Zürich, 17. Oktober 2018 DL/MK/sm
luetzelschwab@arbeitgeber.ch

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege: Präzisierungen zum Vernehmlassungsverfahren

Sehr geehrter Herr Strupler

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 4. September 2018 und danken Ihnen für die Gelegenheit, zum Vorentwurf, Teil I Obligationenrecht, Stellung zu nehmen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Zusammenfassend kommen wir zur folgenden grundsätzlichen Beurteilung des Entwurfs:

- Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) bekennt sich zu einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- Der SAV lehnt aber die neu vorgeschlagene, gesetzlich zwingende Regulierung für kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten für die Betreuung von kranken oder verunfallten verwandten sowie nahestehenden Personen ab (insb. Art. 329g OR). Solche Abwesenheiten sind durch betriebliche Absprachen zu regeln, gesetzliche Vorschriften Bedarf es dazu nicht. Die Erfahrung zeigt, dass die Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen und auch individuelle Lösungen auf Firmenebene finden.

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

- Der SAV lehnt auch die Schaffung einer rechtlichen Grundlage ab, welche die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (insb. Art. 329h OR) regeln soll. Wir lehnen zudem nicht nur die rechtliche Grundlage, sondern auch die vom Bundesrat vorgeschlagene Ausgestaltung dieser Regelung ab.

- Der SAV lehnt konsequenterweise auch die Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV auf leichte Hilflosenentschädigung zur Förderung der Anerkennung der Betreuung von Angehörigen (insb. Art. 29^{septies} Abs. 1 AHVG u.w.) ab. Gleiches gilt für die Ausweitung des Anspruches auf Betreuungsgutschriften auf Paare in Lebensgemeinschaften.

2. Allgemeine Bemerkungen

Die demografischen Herausforderungen und der damit einhergehende erhöhte Pflegebedarf, welchen **die Gesellschaft** in den kommenden Jahren zu bewältigen hat, sind gross. Die Arbeitgeber, als Teil der Gesellschaft, sind sich ihrer Verantwortung bewusst und bereit, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zu leisten.

Die einzelnen, mit dieser Revision neu vorgeschlagenen Anliegen sind auf den ersten Blick nachvollziehbar und sympathisch, würden aber für die Unternehmen in verschiedener Hinsicht massive Probleme verursachen. Wie es im Bericht anklingt, wird die Bewältigung der Folgen der demografischen Alterung für das Gesundheitswesen in den nächsten Jahren zunehmend eine Herausforderung, sei es in organisatorischer, personeller oder finanzieller Hinsicht. Eine Verlagerung dieser Herausforderung in die Arbeitswelt und namentlich eine weitere finanzielle Belastung des Faktors Arbeit lehnen wir jedoch dezidiert ab.

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist ein wichtiges Thema auch für die Unternehmen. Deshalb leisten sie mit verschiedenen, auf ihre betrieblichen Möglichkeiten abgestimmten Massnahmen einen Beitrag dazu und unterstützen damit ihre Mitarbeitenden. Insbesondere mit örtlich und zeitlich flexiblen Arbeitsformen kann den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gezielt entsprochen werden. Nicht zuletzt mit Blick auf die Tatsache, dass die grosse Mehrheit der Unternehmen weniger als zehn Personen beschäftigt, sind solche betriebliche Lösungen staatlichen Einheitslösungen klar vorzuziehen.

2.1. Massive Verteuerung der Lohn- und Lohnnebenkosten

Die Befragungen in den Unternehmen, die im Erklärenden Bericht erwähnt sind, veranschaulichen, dass es um namhafte Beträge geht, welche neu finanziert werden müssten. So ist bereits in Bezug auf die Neuregelung der kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten mindestens mit geschätzten zusätzlichen Kosten von CHF 90 - 150 Mio. pro Jahr zu rechnen. Insbesondere die KMU können dadurch in finanzielle Bedrängnis geraten. Die Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen ist das A und O des Erfolges. Höhere Lohnkosten, aber auch eine zu starke Erhöhung der Mehrwertsteuer sind für die Unternehmen problematisch.

Kleinere Organisationen haben auch in organisatorischer Hinsicht keine Möglichkeit, solche Absenzen einfach zu kompensieren, ohne dass die Organisation des Unternehmens darunter leidet. Entsprechend gilt es, konsequent jede Erhöhung der Lohnkosten zu verhindern, wenn die Schweizer Wirtschaft in preislicher Hinsicht konkurrenzfähig bleiben soll. Schon heute gehören unsere Arbeitskosten weltweit zu den höchsten.

Für den SAV gibt es aber auch für einen lohnbeitragswirksamen Leistungsausbau in den Sozialversicherungen grundsätzlich keinen Platz. Zählt man nämlich all die geplanten Vorhaben (Betreuungsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub, aber auch Steuervorlage 17, notwendige lohnbeitragswirksame Revision des BVG etc.) zusammen, droht in den nächsten zwei bis drei Jahren eine markante Zusatzbelastung der Lohnnebenkosten von deutlich über einem Prozent. Dies wäre für den Arbeits- und Werkplatz Schweiz absolut keine gute Entwicklung. Alleine für die Bewältigung der demografischen Alterung in der AHV drohen darüber hinaus in den nächsten Jahren massive Zusatzbelastungen, die zumindest teilweise auch von der Wirtschaft zu tragen sein werden.

2.2. Betriebliche Lösungen sind vorzuziehen und sollen nicht verhindert werden

Die Befragungen in den Unternehmen zeigen eindeutig, dass auf betrieblicher Ebene individuelle Lösungen gefunden werden, die häufig grosszügige, freiwillige Leistungen der Arbeitgeber beinhalten. Insbesondere kann der Arbeitgeber die zeitlichen Rahmenbedingungen für die Pflege von Angehörigen schaffen; dies je nach Bedürfnis des betroffenen Mitarbeitenden und den betrieblichen Möglichkeiten. Angestellte, die keine Lohnfortzahlung erhalten, kompensieren notwendige Freistellungen mit Gleitzeit- oder Überstundenguthaben oder beziehen Ferientage. Insbesondere in Bezug auf die kurzzeitigen Abwesenheiten spricht dieser Befund klar gegen eine gesetzliche Regelung.

Werden die Unternehmen aber gezwungen, gesetzliche Regelungen einzuhalten, besteht das Risiko, **dass sie ihre bisherigen freiwilligen Leistungen nicht weiterführen werden**.

2.3. Keine Fehlanreize und damit Erhöhung des Fachkräftemangels

Andererseits sieht sich die Schweizer Wirtschaft aufgrund ihrer demographischen Entwicklung in zunehmendem Masse mit einem Fachkräftemangel konfrontiert. Sowohl auf der Tertiärstufe als auch auf der Ebene der Berufsfachleute fehlen immer mehr qualifizierte Arbeitskräfte. Es ist deshalb nicht im Interesse der Schweizer Wirtschaft, die Arbeitskräfte zu motivieren, bezahlt der Arbeit fern zu bleiben, um sich zum Beispiel möglichst regelmässig der Betreuung der älteren Nachbarin zu widmen. Im Grunde bleibt es dabei, dass die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung eine Aufgabe des staatlichen Gesundheitswesens und nicht der Arbeitgeber ist.

Zu den einzelnen Regelungen im Detail:

3. Kurzzeitige bezahlte Arbeitsabwesenheiten, Art. 329g OR (neu)

3.1. Geltende Regelung der Lohnfortzahlungspflicht und neuer Anspruch

Mit Art. 324a OR besteht für den Arbeitgeber bereits heute eine Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsabwesenheiten von Arbeitnehmenden, die sich um Personen kümmern, welchen gegenüber sie eine gesetzliche Unterstützungs- und Betreuungspflicht haben.

Mit Art. 329g OR (neu) wird zusätzlich zu Art. 324a OR ein weiterer Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten von maximal drei Tagen für die Betreuung kranker oder verunfallter **verwandter sowie nahestehender Personen** verankert. Die drei Tage sind pro Ereignis zu gewähren und können somit mehrfach pro Jahr und zu betreuender Person abgerufen werden.

Der SAV lehnt Art. 329a OR (neu) ab, weil die entsprechenden Grundlagen für die Kinder sowie die Personen, jenen gegenüber eine gesetzliche Fürsorgepflicht besteht, im Arbeitsgesetz und im Obligationenrecht bereits ausreichend geregelt sind.

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb der **Arbeitgeber das Risiko und die Kosten dafür tragen soll, dass *irgendein* Angehöriger oder nahestehende Person eines Arbeitnehmenden betreut werden muss.** Die Situation des kranken Kindes ist damit nicht vergleichbar, bei welchem es nur dem arbeitenden Vater oder der arbeitenden Mutter zumutbar ist, die Betreuung zu übernehmen.

Die offene Formulierung der «verwandten Personen» bzw. «nahestehenden Personen» erachten wir zudem als sehr kritisch, weil damit eine minimale Klarheit und Planbarkeit für die Arbeitgeber wegfällt. Diese Erweiterung könnte dazu führen, dass der Arbeitgeber wiederholt jeweils drei Tage lang den Lohn weiterbezahlen muss, weil sich einer seiner Arbeitnehmenden regelmässig um seine Nachbarn kümmert.

3.2. Korrigendum: Ferienkürzung und Sperrfrist zu Art. 329g OR (neu)

Gemäss Korrigendum des Bundesamtes für Gesundheit vom 4. September 2018 löst Art. 329g OR keinen Kündigungsschutz gemäss Art. 336c Abs. 1 OR (Sperrfrist) aus. Ebenso bleibt die Ferienkürzung möglich. Diese Korrektur ist sicherlich richtig und zu befürworten, wobei wir nochmals festhalten, dass der SAV Art. 329g OR im Grundsatz gemäss den vorgenannten Gründen ablehnt.

4. Einführung eines Betreuungsurlaubs gemäss Art. 329h OR (neu)

Gestützt auf unsere vorstehenden grundsätzlichen Überlegungen lehnen wir konsequenterweise auch die Einführung eines entsprechenden, über die EO finanzierten Betreuungsurlaubs ab. Dieser würde den zweifellos schwierigen, aber individuell ganz unterschiedlichen Situationen von Eltern mit schwer beeinträchtigen Kindern bezüglich ihrer Arbeitssituation zudem auch keinesfalls gerecht. Gerade sie sind auf massgeschneiderte individuelle, mit dem Arbeitgeber vereinbarte Lösungen in organisatorischer Hinsicht angewiesen, wenn sie ihr berufliches Engagement dauerhaft weiterführen wollen. Zudem brauchen schwer beeinträchtigte Kinder eine professionelle medizinische Betreuung, die durch Leistungserbringer gemäss den einschlägigen Sozialversicherungsgesetzen abgedeckt werden muss. Eltern sind dazu höchstens in Ausnahmefällen überhaupt in der Lage.

5. Neuer Anspruch auf Betreuungsgutschriften gemäss Art. 29septies Abs. 1 AHVG (neu)

Da wir, wie vorstehend geschildert, die vorgeschlagene Konzeption insgesamt ablehnen, sind wir auch mit der Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV nicht einverstanden. Zudem würden wir auch eine Ausweitung von Sozialversicherungsansprüchen auf Lebenspartnerschaften strikte ablehnen. Ein solch unbestimmter Rechtsbegriff würde grosse Rechtsunsicherheiten schaffen und damit die AHV unnötigerweise zusätzlich verkomplizieren.

Wir danken Ihnen für die uns gewährte Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Martin Kaiser
Mitglied der Geschäftsleitung

Daniella Lützelschwab
Mitglied der Geschäftsleitung

SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3097 Liebefeld

050-Wi-SGB

Proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 27. September 2018

Vernehmlassung: Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Berset
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, zu oben erwähntem Entwurf Stellung nehmen zu können.

Wie der Bundesrat in seinem Bericht zur Angehörigenpflege (2014) festgestellt hat, wächst der Bedarf an Pflege und Betreuung. Mit der Folgerung des Bundesrats, dass die finanziellen Mittel fehlen, um den Mehrbedarf zu decken, sind wir nicht einverstanden. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB ist grundsätzlich der Meinung, dass Dienstleistungen in Pflege und Betreuung im Bedarfsfall allen Menschen bezahlbar und in guter Qualität zugänglich sein müssen. Hauptziel muss deshalb sein, dass der Service Public im Care-Bereich ausgebaut wird. Einverstanden sind wir dagegen mit der Feststellung, dass auch fehlendes Personal zu Betreuungs- und Pflegeengpässen führt.

Tatsache ist, dass ein grosser Teil der Pflegebedürftigen von ihren Angehörigen betreut wird. Mehrheitlich sind es Frauen, die diese Aufgabe unbezahlt und häufig auf Kosten des eigenen Erwerbseinkommens übernehmen. Pflegende und betreuende Angehörige – ob sie diese Aufgabe freiwillig oder aufgrund von fehlenden Care-Angeboten übernehmen – müssen unterstützt werden, damit ihnen ihr Einsatz weder gesundheitlich noch finanziell zum Nachteil wird. Der Handlungsbedarf ist seit langem erkannt und in diversen Studien sowie auch parlamentarischen Vorstössen thematisiert.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund begrüsst die Stossrichtung der drei im Vorentwurf vorgesehenen Massnahmen, deren Kosten gemäss Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) vernachlässigbar sind. Wir sind jedoch entschieden der Meinung, dass die Massnahmen zu minimalistisch sind, um den Bedürfnissen pflegender und betreuender Angehöriger wirklich gerecht zu werden, und grosszügiger sein müssen: Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten müssen – insbesondere bei Einelternfamilien – länger ausgestaltet werden. Die maximal ausbezahlte Anzahl Taggelder bei schwer kranken oder verunfallten Kinder muss höher ausfallen. Lösungen für Angehörige von erwachsenen erkrankten oder verunfallten Personen sind zu erarbeiten. Auf Basis der RFA ist davon auszugehen, dass solche grosszügigeren Lösungen, die dem Bedarf pflegender und betreuender Angehöriger wirklich gerecht werden, finanzierbar wären, insbesondere, weil voraussichtlich nur ein kleiner Teil der Betroffenen tatsächlich längere Urlaube in Anspruch nehmen müsste.

Der SGB bedauert, dass die Möglichkeit für betreuende Angehörige und Eltern, bei Bedarf vorübergehend das Erwerbspensum zu reduzieren, nicht in die Vorlage eingegangen ist. Insbesondere das

Monbijoustrasse 61, 3007 Bern, www.sgb.ch
031 377 01 01, Fax 031 377 01 02, info@sgb.ch

123 RB/sise

Recht, anschliessend wieder auf das ursprüngliche Pensum aufzustocken, wäre bei dieser Massnahme zentral, um vor allem Frauen nicht zusätzlich in prekäre Teilzeitarbeit zu drängen.

Details zur Position des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes entnehmen Sie nachfolgend dem Fragebogen:

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Der SGB begrüsst die Vereinheitlichung sowie die Ausdehnung des Anspruchs auf faktische Partnerschaften, Verwandte und nahestehende Personen. Für Notfälle sind jedoch drei Tage zu kurz. Wir beantragen deshalb, die Freistellung sowie die Lohnfortzahlung auf fünf Tage, resp. eine Arbeitswoche, zu verlängern. Wird an der Beschränkung auf drei Tage festgehalten, ist zumindest der Anspruch von alleinerziehenden Eltern auf fünf Tage zu verlängern. Einzubeziehen sind kurzfristige Notfälle aufgrund von Behinderungen

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für ~~drei~~ fünf Tage pro Ereignis.

Eventualantrag, falls an drei Tagen festgehalten wird:
[…] jedoch längstens für drei Tage pro Ereignis. Falls nur ein Elternteil die Obhut innehat, verlängert sich der Anspruch auf fünf Tage pro Ereignis.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Bezugsdauer von vierzehn Wochen deckt gemäss erläuterndem Bericht den Bedarf bei längeren und schweren Krankheitssituationen bei weitem nicht ab. Gemäss Bericht fallen bei einer Krebserkrankung des Kindes Abwesenheiten während 320 Arbeitstagen an, was 64 Wochen entspricht. Für die 50 «ungedeckten» Wochen Betreuung und Pflege bietet die vorgeschlagene Regelung keine Lösung an. Der SGB schlägt deshalb eine insgesamt bis zu einjährige Beurlaubung vor, die wohl in vielen weniger gravierenden Fällen nicht ausgereizt würde.

Der SGB beantragt, den Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung auf 26 Wochen pro erwerbstätiger Person und Krankheitsfall resp. Unfall festzulegen. Sind beide Elternteile erwerbstätig, sollen beide diesen Anspruch erhalten. Die paritätische Aufteilung verhindert, dass Mütter im Erwerbsleben Nachteile gegenüber Vätern erleiden. Allenfalls kann in begründeten Fällen die Übertragung eines Teils des Urlaubs auf das andere Elternteil bewilligt werden. Bei alleinerziehenden Eltern sollte sich der Anspruch auf 52 Wochen verdoppeln.

Zu prüfen sind ebenfalls Lösungen, falls ein Kind eine Krankheit oder eine Behinderung hat, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie über längere Zeit beeinträchtigt. Vorstellbar wären beispielsweise im Einzelfall durch die Ausgleichskasse zu bewilligende Urlaubsverlängerungen.

Ein Problem kann die Beschränkung auf die rechtlichen Eltern darstellen. Zu prüfen ist deshalb eine Ausweitung des Anspruchs auf im selben Haushalt lebende Stiefeltern.

Die Möglichkeit, den Urlaub wochenweise oder als Ganzes zu beziehen, begrüssen wir. Zusätzlich beantragen wir die Möglichkeit eines tageweisen Bezugs für planbare Arztbesuche, Therapien usw.

Der Vorentwurf greift leider die Problematik der längerfristigen Betreuung von erwachsenen kranken oder verunfallten Angehörigen nicht auf. Der SGB beantragt auch für die Betreuung und Pflege erwachsener Angehörige über das EOG finanzierte längere Urlaube.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Art. 329h

1 […] so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von ~~maximal 14~~ bis zu 26 Wochen.

2 ~~Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 7 Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen~~. Falls nur ein Elternteil die Obhut des Kindes innehat, verdoppelt sich dessen Anspruch auf 52 Wochen.

3 Der Urlaub kann auf einmal, ~~oder~~ wochen~~weise~~ oder tageweise bezogen werden.

Mit dem Absatz 4 sowie den flankierenden Änderungen sind wir einverstanden, allerdings muss der Kündigungsschutz während der ganzen Dauer der Krankheit des Kindes resp., im Fall der Beibehaltung der Rahmenfrist, während deren ganzen Dauer bestehen.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wichtig ist die sorgfältige Ausarbeitung der Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung, damit sie keine Familien ausschliesst, die Bedarf an längerfristigem Betreuungsurlaub haben. Die Definition muss deshalb der Diversität der Anspruchsgruppen gerecht werden. Der SGB hätte deshalb mehr Informationen zu den Definitionskriterien im erläuternden Bericht erwartet.

Der SGB beantragt ausserdem, von einer Rahmenfrist abzusehen und den Anspruch pro Krankheitsfall oder Unfall festzulegen.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16i ff)?

Art. 16j: *streichen*
Art. 16k

Abs. 2 ~~Innerhalb der Rahmenfrist~~ Pro Krankheitsfall oder Unfall besteht Anspruch auf höchstens ~~98~~ 182 Taggelder.
Abs. 4: *streichen*

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Keine Anmerkungen

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Auch leichte Hilflosigkeit kann zeitintensive Betreuung erfordern. Der Anspruch auf Betreuungsgutschriften sollte deshalb nicht vom Grad der Hilflosigkeit abhängig sein.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Der Anspruch muss auch auf eingetragene Partnerschaften erweitert werden. Die Bedingung des fünfjährigen ununterbrochenen Zusammenlebens ist wirklichkeitsfremd, um Konkubinatspaare zu definieren. Zwei Jahre oder ein gemeinsames Kind genügen, um eine faktische Partnerschaft zu belegen.

Abzusehen ist vom Kriterium der Erreichbarkeit. Angehörige sollen selber entscheiden können, ob ihnen die Anreise zur pflegebedürftigen Person zumutbar ist oder nicht.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

[…] haben Anspruch auf Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, ~~wenn sie die betreuten Personen für die Betrtreuung leicht erreichen können~~. […] Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, eingetragene Partnerinnen und Partner, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartnerinnen und –partner, die ein gemeinsames Kind haben oder seit mindestens ~~fünf~~ zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Kontaktperson für Rückfragen:
Regula Bühlmann, regula.buehlmann@sgb.ch, 031 377 01 12

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Paul Rechsteiner
Präsident

Regula Bühlmann
Zentralsekretärin

Dachorganisation der Schweizer KMU
Organisation faîtière des PME suisses
Organizzazione mantello delle PMI svizzere
Umbrella organization of Swiss SME

Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3097 Liebefeld

Per Mail an: proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Bern, 16. November 2018 sgv-Gf/is

Vernehmlassungsantwort
Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 27. Juni 2018 hat uns Bundespräsident Alain Berset als Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern EDI eingeladen, zu einem Entwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege Stellung zu nehmen. Für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Meinungsäusserung und für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen bestens.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 230 Verbände und gegen 500'000 Unternehmen, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

1. Grundsätzliche Bemerkungen

Der uns zur Stellungnahme unterbreitete Vorentwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege hätte zur Folge, dass die Zahl der Arbeitsabsenzen, die die Betriebe zu verkraften hätten, deutlich ansteigen würden. Diese würde insbesondere den KMU grössere organisatorische Probleme bereiten. Die Mehrkosten, die das neue Gesetz auslösen würde, würden sich im dreistelligen Millionenbereich bewegen und sind somit als erheblich zu bezeichnen. Für die zusätzlich anfallenden Kosten müssten grossmehrheitlich die Betriebe aufkommen, was die Personalkosten, die in der Schweiz im internationalen Vergleich ohnehin schon ausgesprochen hoch sind, abermals verteuern würde. Ein solch weitreichender, kostspieliger Leistungsausbau ist für die Wirtschaft inakzeptabel. Wir weisen daher die Vorlage als Ganzes zurück. Wir erachten die heutigen gesetzlichen Bestimmungen als ausreichend und beantragen, dass an diesen unverändert festgehalten wird. Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit und individuelle Absprechen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei gelegentlich auftauchenden Ausnahmesituationen sind heute gang und gäbe, so dass sich auch ohne Intervention des Gesetzgebers praktisch immer befriedigende Lösungen für erwerbstätige Eltern und deren wechselnde Bedürfnisse finden lassen.

2. Ausbau der kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten

Nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels, der sich in immer mehr Branchen bemerkbar macht und der sich aufgrund der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren weiter akzentuieren dürfte, ist eine gute Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf wichtig. Viele gewerbliche Branchen weisen bei ihren Beschäftigten einen hohen Frauenanteil aus. Aus Sicht der Wirtschaft ist es wichtig, diese weiblichen Beschäftigten «bei der Stange» zu halten. Die meisten Betriebe stellen sich daher bereits heute stark auf die Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten und der erwerbstätigen Eltern ein und bieten Arbeitszeitmodelle an, die es den Betroffenen ermöglichen, Familie und Beruf gut miteinander in Übereinstimmung zu bringen.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört es auch, dass erwerbstätige Eltern die Möglichkeit haben, sich im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls um das Wohl ihrer Kinder oder allenfalls auch um dasjenige ihres Ehepartners kümmern zu können (falls sich im Familien- oder Bekanntenkreis niemand finden lässt, der diese Aufgabe übernehmen kann). Nach unserem Dafürhalten funktioniert das heute im Gros der Fälle gut. Staatliche Interventionen und neue Auflagen für Betriebe und Beschäftigte sind daher nicht notwendig und schaden letztendlich mehr als dass sie nützen.

Mit dem uns unterbreiteten Gesetzesentwurf wird nun vorgeschlagen, bezahle Kurzurlaube zur Betreuung erkrankter oder verunfallter Kinder oder von erkrankten oder verunfallten Verwandten oder nahestehenden Personen einzuführen, die zu hundert Prozent durch die Arbeitgeber zu bezahlen wären. Dies lehnen wir seitens des sgv klar ab. Es kann nicht sein, dass der Wirtschaft und den Betrieben dreistellige Millionenbeträge aufgebürdet werden, um die Kosten zu finanzieren, die aus der Betreuung von Kindern und Familienangehörigen zusätzlich erwachsen würden.

Beim sgv sind wir überzeugt, dass der vorgeschlagene explizite Anspruch auf drei Urlaubstage pro Fall die Zahl der Absenzen spürbar erhöhen würde. Wie in den Erläuterungen richtig ausgeführt wird, besteht aufgrund der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bereits heute ein solcher Anspruch. Weil aber die Fragen der Lohnfortzahlung nicht abschliessend geklärt ist und weil die bezahlten Urlaubstage heute dem «Kontingent» gemäss Basler, Berner oder Zürcher Skalen angerechnet werden, wird vom heutigen «Recht» auf einen Betreuungsurlaub eher zurückhaltend Gebrauch gemacht, was auch richtig ist. Wird nun in einer neuen Gesetzesbestimmung ein ausdrückliches Recht auf einen durch den Arbeitgeber zu bezahlenden Betreuungsurlaub festgeschrieben, wird das unweigerlich zur Folge haben, dass heute noch vorhandene «Hemmungen» fallen und dass es zu deutlich mehr Betreuungsurlauben kommt. Mit zu einer Ausweitung beitragen würde auch die Ausdehnung des «Geltungsbereichs» auf verwandte und nahestehende Personen. Für die verursachten Mehrkosten hätten einseitig die betroffenen Arbeitgeber aufzukommen, was für uns inakzeptabel ist und zur Folge hat, dass wir die Vorlage klar zurückweisen.

Die im erläuternden Bericht ausgewiesenen Mehrkosten von 90 bis 150 Millionen Franken pro Jahr erachten wir als entschieden zu hoch. Auch wenn es der Schweizer Wirtschaft momentan gut geht und die Beschäftigung hoch ist, darf man den Betrieben nicht stetig neue Lasten übertragen. Die Zeiten werden sich wieder ändern und was heute aus Sicht der Politik und der Verwaltung als verkraftbar erachtet wird, kann für die Betriebe schon bald einmal zu einer kaum noch zu stemmenden Belastung werden. Gerade für die Klein- und Kleinstbetriebe stellen aber nicht nur die Mehrausgaben ein gravierendes Problem dar, sondern auch die zusätzlichen Absenzen, die mit der uns unterbreiteten Ausbauvorlage ausgelöst würden. Klein- und Kleinstbetriebe müssen aufgrund ihrer meist stark eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten mit einem Minimum an Beschäftigten auskommen. Echte Stellvertretungen gibt es nur selten. Jede Abwesenheit eines Mitarbeitenden ruft bei diesen Betrieben sofort organisatorische Schwierigkeiten hervor. Seitens des sgv wehren wir uns daher dezidiert gegen jede Vorlage, die zur Folge hätte, dass die Zahl der Absenzen erhöht wird.

Vehement zurückweisen müssen wir den Vorschlag, den Anspruch auf Betreuungsurlaube auf verwandte oder nahestehende Personen auszuweiten. Aus Sicht der Arbeitgeber ist es einsichtig, dass

erkrankte und verunfallte Kinder auf die Pflege ihrer Eltern angewiesen sind und dass dies zur Folge haben kann, dass diese Eltern teilweise von der Arbeit fernbleiben müssen. Erwachsene Menschen müssen demgegenüber in der Lage sein, sich selber zu pflegen und zu betreuen oder aber eine Betreuung sicherzustellen, die niemanden von seiner Erwerbstätigkeit abhält. Der uns unterbreitete Vorschlag ist eine pure Luxuslösung, die auf unsere dezidierte Ablehnung stösst.

3. Einführung eines Betreuungsurlaubs

Der sgv lehnt auch die beantragte Einführung von Betreuungsentschädigungen klar ab. Die verursachten Mehrkosten erachten wir auch in diesem Bereich als viel zu hoch. Der Umstand, dass die Hälfte der hier verursachten Mehrkosten von den Arbeitnehmenden zu bezahlen wäre, macht die Vorlage für uns keineswegs besser. Kommt hinzu, dass der Anspruch auf Betreuungsurlaube von bis zu vierzehn Wochen, die zu all den übrigen Absenzen der Mitarbeitenden hinzukämen, viele KMU vor kaum lösbare organisatorische Probleme stellen würde.

Den einzigen Lichtblick, den wir in der korrigierten Fassung vom 23. August 2018 erkennen können, stellt für uns die Abkehr von einem Ausbau des Kündigungsschutzes dar. Da die achtzehnmonatige Rahmenfrist, während der der ausgeweitete Kündigungsschutz hätte gelten sollen, in vielen Fällen laufend erneuert worden wäre, hätte die ursprüngliche Fassung zur Folge gehabt, dass man den davon profitierenden Elternteilen selbst bei absolut ungenügender Arbeitsleistung während langen Jahren oder gar Jahrzehnten nicht mehr hätte kündigen können. Auch bei unverzichtbaren Umstrukturierungen wären den Betrieben die Hände gebunden gewesen und sie wären unter Umständen verpflichtet worden, Mitarbeitende weiter zu entlöhnen, für die es beispielsweise aufgrund der Schliessung einzelner spezieller Betriebszweige gar keine Beschäftigung mehr gegeben hätte. Für den Werkplatz Schweiz und vor allem für die betroffenen Betriebe wäre eine solche Regelung extrem schädlich gewesen. Wir sind froh, dass der Bundesrat zumindest diesen Teil der ursprünglichen Vorlage hat fallen lassen und zählen fest darauf, dass dieser Zwischenentscheid nicht wieder umgestossen wird.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv

Hans-Ulrich Bigler
Direktor, Nationalrat

Kurt Gfeller
Vizedirektor

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Travail.Suisse

Hopfenweg 21

3001 Berne

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*

Valérie Borioli Sandoz, borioli@travailsuisse.ch, 031 370 21 11

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :

Nous nous félicitons de l'extension du droit aux absences du travail de courte durée pour cause de maladie ou d'accident aux personnes pour lesquelles il n'existe aucune obligation légale d'entretien. Nous approuvons aussi le fait que ces absences soient indépendantes du quota annuel et que le maintien du salaire soit garanti. L'ancrage du maintien du salaire et l'élargissement du groupe de personnes aux membres de la famille et aux proches offrent une sécurité juridique pour tous.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☒ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Nous considérons qu'une limitation à un certain nombre de jours par an est inopportune. La situation doit toujours être considérée individuellement, mais dans le cadre d'un droit bénéficiant également à tous.

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Une absence de courte durée en raison de besoins de soins aigus peut également être nécessaire pour les membres de la famille atteints d'un handicap existant. Les pics aigus répétés dans l'évolution des maladies chroniques constituent également un défi pour les parents qui travaillent, par exemple lors de démence, de diabète, d'asthme, de dépression, de cancer (voir aussi la Stratégie nationale sur les maladies non transmissibles). Ces situations doivent être prises en compte dans le régime proposé.

Pour organiser et coordonner l'accompagnement et le suivi intensif des proches, trois jours sont souvent insuffisants. Nous proposons d'examiner s'il y a lieu d'accorder une prolongation de cinq jours au maximum. Une prolongation de cinq jours répondrait également aux besoins accrus des

parents seuls (familles monoparentales). Si le droit à trois jours maximum reste inchangé, nous préconisons qu'au moins les parents seuls ou les membres de la famille qui s'occupent de leurs proches comme "proche aidant principal" puissent prendre jusqu'à cinq jours.

En outre, le terme "événement", qui est au cœur de l'article 329g du Code suisse des obligations, doit être clairement défini ou délimité en ce qui concerne les éventuelles différences dans d'autres lois relatives aux accidents ou aux maladies. Dans le cas des malades chroniques, des personnes âgées, de personnes atteintes de démence et de personnes handicapées, des situations aiguës surviennent à plusieurs reprises au cours de la maladie, durant lesquelles leurs proches actifs ne sont pas en mesure de remplir leur obligation de travailler. Le droit aux absences de courte durée payées ne doit faire l'objet d'aucune restriction.

D'autre part, Travail.Suisse estime qu'il est raisonnable de ne pas définir plus précisément qui est considéré comme « proche ». Cela garantit que le droit à une absence de courte durée pour les soins de courte durée d'un-e proche dans différentes situations et constellations de vie reste garanti.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Travail.Suisse se réjouit qu'un congé payé pour les parents qui travaillent et dont l'enfant a un besoin accru de soins et d'assistance voit enfin le jour.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Outre la maladie et les accidents, un besoin accru de prise en charge et de soins infirmiers peut également survenir en raison d'un handicap, par exemple en cas de séjour imprévu à l'hôpital. Par conséquent, ces trois causes pour les soins et la prise en charge devraient être également décrites dans la loi. Lorsqu'un enfant handicapé devient gravement malade ou blessé, les besoins des parents sont au moins les mêmes que ceux des parents dont les enfants ne sont pas handicapés ; ils sont même souvent accrus. Les dispositions doivent être complétées en conséquence par l'"*allocation pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident".* (Titre précédent Art. 16i ; Art. 16i al. 1 lettre a), etc.).

Il est essentiel que l'origine du droit soit clairement définie et que la maladie, l'accident et l'invalidité soient pris en compte. Selon les notes explicatives, "Les maladies en lien avec la maladie principale, qui découlent par exemple de l'affaiblissement du système immunitaire, ne sont pas considérées comme des nouvelles maladies et ne constituent donc pas des nouveaux cas.". Une rechute d'une maladie, comme le cancer, devrait être considérée comme un nouvel événement, quel que soit la durée de la rémission.

Pour les enfants gravement malades ou blessés, un congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne couvre pas les besoins de leurs parents. Cela soulève la question de savoir pourquoi le nombre de semaines est assimilé au congé de maternité. Si l'on calcule, par exemple, que la moitié du temps moyen de soins et de prise en charge d'un enfant atteint d'un cancer est d'environ 240 jours ouvrables (selon la fiche descriptive du registre des cancers de l'enfant), cela donne 120 jours ouvrables, soit environ 24 semaines (ou 168 indemnités journalières). La formulation doit donc être complétée par "jusqu'à 24 semaines". Toutes les situations n'exigent pas une absence maximale du travail à chaque fois, la durée peut être fixée différemment selon la situation.

En ce qui concerne la répartition du congé de prise en charge d'enfants et des indemnités journalières entre les deux parents qui travaillent, le libellé de l'art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG est peu clair. On a l'impression que les parents reçoivent un maximum de sept semaines de congé et d'indemnisation, même s'ils choisissent une répartition différente. Une meilleure formulation serait la suivante : " Si les deux parents sont salariés, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge d'une durée maximale de 14 semaines. Les deux parents se répartissent la

durée totale comme ils le souhaitent." En cas de différend, relier ce droit à la garde de l'enfant peut être important dans le cas de parents séparés.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Selon l'art. 16 i al. 3 LAPG proposé, les parents ne perçoivent pas d'allocation de soins pour les enfants bénéficiant d'une allocation de soins intenses de l'AI. Cela pose problème parce que le congé de soins est lié au versement de l'allocation et parce que le supplément pour soins intenses couvre les coûts habituels des soins en raison de l'invalidité, mais pas la perte de revenu dans les situations aiguës. C'est pourquoi les parents ayant des enfants avec une allocation de soins intenses doivent également avoir droit à une allocation de prise en charge et donc aussi à un congé de soins.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Conformément à l'art. 16k al. 2 LAPG, le délai le plus court pour l'octroi des indemnités journalières est d'une semaine. Ces congés ne peuvent être pris sur une base hebdomadaire au minimum, mais pas sur une base journalière. Cependant, il est souhaitable de pouvoir prendre des jours seuls pour pouvoir accompagner l'enfant à des séances ambulatoires, par exemple, sans devoir s'absenter une semaine au travail. Une utilisation plus souple du temps est possible dans de nombreuses entreprises et est très probablement aussi dans l'intérêt de l'employeur. Techniquement, il est facile de convertir le montant d'une indemnité journalière (au nombre de sept par semaine dans le système des APG) en un montant par jour ouvrable (simple formule de conversion).

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Le droit au congé de prise en charge est généralement fondé sur le lien de filiation au sens de l'art. 252 du Code civil suisse. Le Conseil fédéral doit réglementer le droit des parents nourriciers par ordonnance. Conformément à l'art. 16i, al. 4, lettre a, les personnes qui s'occupent effectivement de l'enfant ont également droit à ce droit. Les dispositions du règlement doivent s'en inspirer. Il est donc souhaitable que le droit fasse aussi mention des beaux-parents, des grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont largement responsables de l'entretien et/ou de sa prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 du Code civil suisse n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile de l'enregistrer déjà au niveau législatif.

La limitation du congé à la prise en charge et aux soins d'enfants est trop étroite. En principe, le droit au congé de longue durée devrait dépendre davantage de la situation de vie que de la relation avec la personne soignée ou de la relation familiale. Il est également essentiel qu'un un congé de longue durée rémunéré pour la prise en charge et les soins soit possible aux groupes de personnes suivants :

- pour les soins et la prise en charge d'adultes handicapés qui, comme les enfants, se trouvent dans une situation de dépendance et donc de grande vulnérabilité. Dans les situations où les besoins en soins et de prise en charge augmentent, les proches (parents, frères et sœurs) sont indispensables pour les soins, la communication avec les spécialistes et la coordination de toutes les parties concernées. Ces tâches ne peuvent pas être déléguées à d'autres personnes, car seules les personnes de référence déjà établies et acceptées par la personne handicapée peuvent les exécuter. Pour ces familles, un congé de soins de longue durée est absolument nécessaire.
- pour la prise en charge et les soins aux conjoints, partenaires enregistrés et partenaires cohabitants vivant sous le même toit. En particulier dans les situations aiguës et de soins palliatifs, les

proches sont le soutien le plus important des personnes touchées. Pour les membres de la famille, un congé temporaire serait utile dans cette situation.

- pour la prise en charge et les soins aux parents, frères et sœurs. Par exemple, un congé doit être accordé à une fille ou un fils qui travaille et qui s'occupe également d'un parent atteint d'une maladie chronique ou d'une démence. Cela permettrait le maintien de la personne atteinte à domicile, tout en faisant appel à des structures intermédiaires et tout en travaillant en même temps. Les personnes malades ou mourantes peuvent rester vivre chez elles parce que leurs proches peuvent s'occuper d'elles gratuitement et répondre à leurs besoins particuliers. Pour les parents salariés, la conciliation du travail et des tâches de prise en charge et de soins est centrale.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous approuvons l'extension du droit aux bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS aux cas d'impotence faible.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous nous réjouissons de l'extension du droit aux bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS également aux concubins.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Art. 29septies al. 1 LAVS, et art. 52g RAVS : selon le critère de l'accessibilité facile, l'aidant ne doit pas habiter à plus de 30 km de l'aidé ou doit pouvoir le rejoindre dans l'heure. Cette disposition ne correspond pas à la réalité sociale. Le travail de prise en charge et de soins à distance touche de nombreuses personnes parce que les familles sont devenues géographiquement dispersées et plus mobiles, notamment en raison des exigences professionnelles. Les parents vivent moins près de leurs enfants adultes qu'auparavant. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'est plus central à l'ère des nouvelles formes de communication. Les membres de la famille jouent un rôle important dans l'aide et la prise en charge des personnes qui vivent très éloignés géographiquement. Cela comprend du travail de coordination et d'organisation chronophage, ainsi que l'obtention d'informations, l'aide apportée lors de la prise de décision et la gestion des thérapies. L'éventail des tâches accomplies par les proches est également repris dans la fiche d'information de l'OFSP sur le "Programme d'accompagnement des proches aidants 2017-2020".

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Travail.Suisse

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Département fédéral de l'intérieur (DFI)
Unité de direction Politique de la santé
CH-3003 Bern

par E-Mail à:
proches.aidants@bag.admin.ch

Berne, le 15 novembre 2018

Consultation sur la Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Monsieur le Conseiller fédéral,
Mesdames, Messieurs,

Vous nous avez invités à nous prononcer sur le projet cité en titre et c'est avec plaisir que nous transmettons notre position et nos suggestions.

Nous regrettons que les mesures proposées soient minimalistes et incomplètes. Nous souhaitons souligner l'importance pour la Confédération de définir et d'adopter une véritable politique cohérente et multisectorielle en faveur des proches aidants, assortie d'un véritable plan d'action et de mesures à prendre au niveau fédéral.

Notre pays est en effet marqué, comme la plupart des pays industrialisés d'Europe, par un vieillissement de sa population : des cohortes plus nombreuses vont atteindre l'âge de la retraite dans les années à venir (effets du baby-boom), et les personnes âgées vivent à un âge toujours plus avancé, tandis que la natalité stagne et qu'il manque énormément d'enfants et de jeunes à l'autre bout de la pyramide des âges. Corollaire à ce vieillissement aux multiples origines, l'économie et les entreprises peinent à trouver du personnel qualifié. Les employeurs ont donc tout intérêt au maintien en emploi le plus longtemps possible de son personnel en âge ou en situation de prise en charge d'autrui. C'est le cas des parents bien sûr, c'est aussi le cas de larges portions de la population dès l'âge de 35-40 ans appelés à soutenir qui des parents, qui des beaux-parents, des frères, des sœurs, etc.

Le rapport explicatif fournit quelques chiffres pour illustrer le contexte. Ces chiffres sont notoirement sous-estimés pour saisir l'enjeu de la question au niveau national. Selon le rapport, la valeur monétaire du travail de care fourni par les proches aidants (80 millions d'heures de travail non rémunéré sous forme d'accompagnement et de soins en 2016, équivaudrait à 3,7 milliards de francs (page 10 du Rapport explicatif du 27 juin 2018). Mais ce chiffre ne reflète pas l'ensemble de la situation : seule l'aide et le soutien apporté aux adultes au sein de la famille (40 millions d'heures) et comme travail informel (40 millions d'heures) semble pris en considération.

Or, comme le projet de loi soumis à la consultation entend couvrir tout aussi bien le travail de care réalisé auprès des enfants que des adultes, il nous importe de rappeler l'ensemble du tableau. Il est dès lors plus juste de citer le chiffre de 1,7 milliard d'heures au total, ce qui représente le total du travail fourni en tant que « garde et soins » auprès des enfants et des adultes (1'506 millions d'heures) et le total du travail bénévole informel fourni auprès des adultes (40 millions) et autres prestations pour la parenté et les connaissances (178 millions)[1].

De la même manière, on peut douter du nombre cité de personnes concernées par le travail de care. Le rapport cite le chiffre de 300'000 personnes. Selon l'Enquête suisse sur la population active 2012 «Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale», 35% de la population résidante permanente de 15 à 64 ans prend régulièrement en charge des enfants ou des adultes en Suisse. Cette part équivaut à 1,9 million de personnes. La grande majorité de ces dernières sont actives occupées (86% des hommes et 69% des femmes)[2].

C'est un fait avéré que le nombre - déjà considérable - des proches aidants d'enfants ou d'adultes va s'accroître dans les années qui viennent. Aujourd'hui, mais aussi demain, force est de constater qu'il y a véritablement urgence à agir. Au niveau fédéral, le travail ne fait que commencer, et ce projet de loi y contribue certainement, mais il ne couvre qu'une petite partie des multiples besoins des proches aidants.

Considérations générales

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et des travailleuses, **soutient le principe général de ce projet de loi et de ses trois mesures** pour faciliter l'articulation de l'activité professionnelle et le travail de care offert par les travailleurs et les travailleuses à leurs proches, qu'ils soient enfants ou adultes, en bonne santé ou bien malades et/ou souffrant d'un handicap. Ces trois mesures sont indispensables et répondent à de véritables besoins des personnes qui travaillent tout comme à ceux des employeurs et de l'économie.

Comme organisation membre fondatrice de la « Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants », Travail.Suisse partage totalement sa prise de position. Nous exposons ici les points spécifiques à notre organisation faîtière indépendante des travailleurs et des travailleuses.

Nous regrettons que les besoins des personnes proches aidantes **sans activité professionnelle** ainsi que ceux des personnes **en formation** ne sont pas prises en considération.

---

[1] Office fédéral de la statistique, Compte satellite de la production des ménages 2016 https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/travail-non-remunere/compte-satellite-production-menages.assetdetail.4622501.html

[2] https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.349765.html ou https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/349765/master

Absences de courte durée

Nous **approuvons** la volonté de garantir une sécurité du droit pour les bénéficiaires de ce congé existant, comme il est primordial d'assurer le maintien du salaire durant ce droit. Etendre le cercle des bénéficiaires de ce droit aux absences de courte durée aux personnes sans obligation d'entretien est une bonne chose et prend simplement en compte la réalité telle qu'elle est aujourd'hui. Tout comme il est judicieux de ne pas définir de manière stricte les personnes proches.

La **durée** de ce congé devrait être **plus longue** selon les circonstances, et en particulier pour les familles **monoparentales**. Une personne seule doit assumer plus de présence à elle seule que dans les familles avec deux parents. Nous plaidons par conséquent pour que ces absences de courte durée puissent durer jusqu'à **5 jours** pour tout le monde, ou bien au minimum, que ce droit soit augmenté jusqu'à 5 jours pour les parents qui élèvent seuls leurs enfants.

La **formulation** devrait reprendre celle de l'actuel article 36 LTr. à son alinéa 3. Le droit « jusqu'à concurrence de trois jours » indique que le droit ne doit pas obligatoirement durer le maximum prévu, car chaque situation est différente. En cas de prolongation du droit à cinq jours, une telle formulation serait la bienvenue.

La **nature exacte des raisons** donnant droit au congé payé de courte durée doit être précisée et étendue. Lorsque les proches aidés sont âgés et/ou déments, des situations d'urgence peuvent se produire en tout temps. Il en va de même avec les proches souffrant déjà de handicap : des situations d'urgence peuvent aussi se produire qui sont liées à l'existence même du handicap. On ne saurait réduire le droit aux situations de maladie et d'accident.

Allocations de prise en charge pour absences professionnelles de longue durée

A nouveau, nous **approuvons** totalement cette nouvelle mesure, même si Travail.Suisse l'estime minimaliste.

A nos yeux, ce nouveau droit doit être étendu et adapté à la réalité.

Sa **durée** de 14 semaines ne se justifie pas : premièrement, il n'existe aucun lien intrinsèque entre le congé maternité (de 14 semaines) et ce nouveau congé. De plus, le rapport explicatif indique que la durée moyenne de prise en charge d'un enfant atteint de cancer dure 155 jours, sans tenir compte du temps consacré aux soins à fournir en dehors des visites à l'hôpital, et 240 jours au total dura la première année de la survenance de la maladie. C'est pourquoi nous plaidons pour un congé de longue durée réaliste de **24 semaines**, soit 168 indemnités journalières APG. Cette durée représente la moitié seulement de la durée totale des 240 jours de travail qu'exige la prise en charge et l'accompagnement d'un enfant atteint d'un cancer par ses parents durant la première année de la maladie (120 / 5 = 24). Cela se justifie en raison des situations exceptionnelles et très éprouvantes que traversent les familles en cas de maladie grave et/ou d'accident de leurs enfants.

La **formulation** pourra reprendre celle de l'actuel article 36 LTr. La durée maximale pourrait être « jusqu'à concurrence de 24 semaines ». Toutes les situations n'exigent pas une absence du travail maximale et cela permettrait d'adapter en fonction de chaque cas.

La prise de ce congé doit pouvoir être plus **flexible** encore. Prendre une semaine entière de congé n'est pas toujours nécessaire. Les bénéficiaires doivent pouvoir prendre **des journées de congé**

dans le cadre de ce congé de longue durée. Techniquement, il est facile de convertir une allocation journalière selon l'APG en allocation par journée de travail.

En cas de retrait à la journée, la durée de ce nouveau droit de 24 semaines pourrait **dépendre de l'âge des enfants**, étant donné que la présence des parents n'est pas requise de la même manière si l'enfant est un bébé ou s'il est déjà adolescent, comme le rapport en fait la mention en page 17. Des groupes d'âge pourraient être définis donnant droit à des durées maximales différentes, la plus généreuse s'appliquant au premier groupe.

Exemple :

Âge de l'enfant ou de la personne aidée	**Droit maximum**
0-6 ans	Jusqu'à 24 semaines
7-12 ans	Jusqu'à 20 semaines
13-15 ans	Jusqu'à 18 semaines
16-18 ans	Jusqu'à 16 semaines
>18 ans	Jusqu'à 14 semaines

La **nature de l'événement** donnant droit au congé de longue durée doit être précisée. Les rechutes lors de maladies graves, par exemple en cas de cancer, doivent compter comme nouvel événement. Ainsi, la formulation de l'alinéa 2 de l'article 16i LAPG doit être corrigé car il y est précisé que « (…) Les maladies en lien avec la maladie principale, qui découlent par exemple de l'affaiblissement du système immunitaire, ne sont pas considérées comme des nouvelles maladies et ne constituent donc pas des nouveaux cas. Une rechute qui survient après une longue période sans symptôme est en revanche reconnue comme étant un nouveau cas. ». Cette formulation empêche les cas de rechute après une rémission d'une maladie grave comme le cancer. En outre, elle est trop vague, puisqu'il n'est pas possible de savoir ce qui est considéré comme une « longue période ».

Le **partage du droit entre les deux parents n'est pas clair** à l'article 329h al. 2 CO et à l'article 16k al. 4 LAPG. Permettre aux parents de se partager le droit comme ils l'entendent est une bonne chose, mais limiter le droit à la moitié de sa durée pour chaque parent est contradictoire. Une formulation adéquate serait : « Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de XX semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. »

Le **cercle des ayants droit** ne doit pas être limité aux seuls parents. Cette disposition risque de leur porter préjudice sur le marché du travail par rapport aux personnes sans enfants. A l'instar de la protection dont bénéficient les femmes dès le premier jour d'une grossesse et jusqu'à la fin de la première année de vie de l'enfant (en cas d'allaitement), on constate que les dispositions de préservation de la santé réservées aux femmes leur porte indirectement préjudice, comme l'a découvert en 2017 l'étude du Bureau BASS sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales[3]. C'est pourquoi, en suivant la même réflexion que pour les absences de courte durée, les bénéficiaires doivent aussi pouvoir être les **grands-parents, les beaux-parents ou toute personne qui vivent avec l'enfant malade et/ou se chargent de leur garde régulière**, tout en

[3] „Erwerbsunterbrüche vor der Geburt", Forschungsbericht Nr. 2/18, Beiträge zur sozialen Sicherheit, Bundesamt für Sozialversicherungen, 3003 Bern.

ayant une activité professionnelle. L'article 16i al. 4 de la LAPG doit être adapté en conséquence. Le Conseil fédéral étendra le cercle des bénéficiaires par voie d'ordonnance.

Le congé de longue durée doit de même pouvoir bénéficier aux travailleurs aidant des proches autres que leurs propres enfants, âgés et/ou **en situation de dépendance**, dans une définition plus large (partenaire, concubin, parents, beaux-parents, proches). Cela est particulièrement important lorsqu'un-e partenaire de vie est placé aux soins palliatifs parce qu'il ou elle est en vie de vie.

Le projet du Conseil fédéral prévoit, à l'article 16 i al. 3 LAPG, que les parents d'enfants bénéficiant de **suppléments pour soins intenses de l'AI** (SSI) n'ont pas le droit de toucher à des allocations de la LAPG. Aux yeux de Travail.Suisse, cet alinéa ne se justifie pas et doit être supprimé. Les coûts à la charge de ces familles sont plus importants quand un de leur enfant souffrant de handicap est hospitalisé d'urgence, par exemple. Aux coûts fixes s'ajoutent des coûts liés à la situation où il faut continuer de s'occuper du ménage, de la garde d'autres enfants à la maison, de frais de bouche et de nuitées à l'hôpital ou à proximité, etc.

En parallèle, il convient aussi de réviser la législation actuelle qui supprime le versement de l'allocation pour impotent API, éventuellement complétée du SSI, lors de l'hospitalisation des enfants concernés, car cette règle est en totale contradiction avec les explications fournies par le rapport explicatif.

Bonifications pour tâches d'assistance

Nous **approuvons** l'extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'AVS, en particulier aux concubins.

Toutefois, il est important que cette extension soit complétée. Le **critère d'accessibilité**, tel que l'article 29 LAVS et surtout l'article 52g RAVS le définissent (éloignement entre proche aidant et proche aidé de 30 km au maximum ou accessibilité en moins d'une heure), doit être supprimé. Il ne correspond plus du tout à l'évolution de notre société et de ses moyens de communication. Le soutien, la coordination, l'organisation de l'aide à distance de proches est une réalité pour de nombreuses personnes. Les familles ne vivent plus dans une proximité immédiate, elles sont éclatées. De nombreux personnes décident de quitter la Suisse à leur retraite pour aller vivre dans un autre pays qui leur procure un meilleur pouvoir d'achat ; tandis que d'autres retournent dans leur pays d'origine s'ils ont des origines étrangères. Le reste de leur famille continue de vivre en Suisse. Le travail de care à distance (appelé « Distance Care Giving ») est rendu possible par le développement et la démocratisation des technologies de communication. Il n'en reste pas moins que le travail de care demande toujours un investissement en temps important.

La situation des femmes de la génération dite « sandwich » (entre 40 et 60 ans) est particulière. Ces femmes s'occupent encore d'enfants dans leur propre ménage (leurs propres enfants ou ceux de leur compagnon, en cas de familles recomposées ; leurs petits-enfants) et elles prennent déjà soin de leurs parents ou beaux-parents. Cette double tâche correspond effectivement à une double charge. Etant donné que les bonifications ne sont qu'un revenu fictif ajouté au compte AVS pour la constitution d'une rente complète, les **deux types de bonifications doivent être cumulables**. L'article 29^{septies} al. 2 doit être corrigé en conséquence.

La **définition du concubinat** doit correspondre à la définition que conseille la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS : une vie commune de deux ans ou avoir un enfant en commun sont les critères déterminants.

Autres besoins des proches aidants qui requièrent une solution au niveau fédéral

L'Etat doit se soucier de l'avenir financier des personnes qui réduisent leur temps de travail ou qui cessent toute activité professionnelle pour assumer des tâches de proche aidant-e. En cotisant moins, voire plus du tout à une caisse de pension, elles précarisent leur propre retraite. De sorte que leur engagement généreux – qui aura conduit par ailleurs à réaliser de sérieuses économies en infrastructures et en coûts de la santé - se retournera contre elles au moment de la retraite. Il en va de la responsabilité de l'Etat de reconnaître l'engagement des proches aidants qui se trouvent dans une telle situation. La Confédération devrait contribuer au minimum à la part de l'employeur à la **prévoyance professionnelle** pour le temps de travail rémunéré qui a été réduit à la faveur des activités de care. La part de l'employé-e correspondante devrait pouvoir être financée par les personnes proches aidantes concernées.

Travail.Suisse regrette que ce projet ne comprenne pas une proposition **de congé de repos payé d'au moins une semaine** destinée à tous les proches aidants, qu'ils travaillent ou pas, ainsi que des **allocations d'assistance**, même symboliques. C'est ce que proposent pourtant deux initiatives parlementaire (Meier-Schatz 11.411 et 11.412) auquel le Parlement a décidé de donner suite ; c'est aussi l'objet du postulat 13.3366 de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique et adopté par le Conseil national suite à l'avis favorable émis par le Conseil fédéral. Ces deux objets doivent trouver une réponse dans un projet ultérieur.

Dans le cas de travailleurs et de travailleuses en recherche d'emploi et inscrits auprès d'un Office régional de placement, leurs obligations de proches aidants doivent leur donner droit à une **extension du délai-cadre dans la LACI**, sur le modèle de ce qui se pratique en cas de formation. Il en va de même pour les personnes actives qui réduisent leur temps de travail pour remplir des tâches de care.

Les **contributions d'assistance de l'AI doivent pouvoir bénéficier aux proches**, contrairement à la situation actuelle qui interdit que la personne qui fournit l'assistance soit mariée, soit un parent en ligne directe ou vive sous le régime du partenariat enregistré avec l'assuré.

Comme dit précédemment, il convient de réviser la législation actuelle qui **supprime** le versement de l'allocation pour impotent **API**, éventuellement complétée du **SSI**, lors de **l'hospitalisation** des enfants concernés.

Les **allocations pour impotents AVS doivent pouvoir être doublées** lorsque l'aide et les soins sont réalisés à domicile, au même titre que ce qui est autorisé dans l'AI.

Nous vous remercions de tenir compte de notre avis et de nos suggestions de modification et d'action et vous prions de recevoir, Monsieur le Conseiller fédéral, Mesdames, Messieurs, nos salutations les meilleures.

Adrian Wüthrich
Conseiller national et
Président de Travail.Suisse

Valérie Borioli Sandoz
Responsable Politique de l'égalité

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Nr.053-Org-Agile.CH

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
AGILE.CH, Effingerstrasse 55, 3008 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Simone Leuenberger, simone.leuenberger@agile.ch, 031 829 13 79

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Art. 39h IVV sollte unbedingt aufgrund von Art. 42sexties, Abs. 4, Bst. c. IVG angepasst werden. Da Art. 329g E-OR eine Lohnfortzahlungspflicht nach sich zieht, muss dieser auch von BezügerInnen eines Assistenzbeitrages der IV nachgekommen werden können. Deshalb muss Art. 329g E-OR in Art. 39h IVV aufgenommen werden, d.h. der Assistenzbeitrag wird während des Kurzurlaubs für die Betreuung von Angehörigen weiter entrichtet.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Artikel 329g OR spricht von kranken und verunfallten Kindern bzw. kranken und verunfallten verwandten oder nahestehenden Personen. Der Anspruch auf Kurzurlaub muss unbedingt auf die Betreuung von Menschen mit Behinderungen ausgedehnt werden. Wenn das Betreuungssetting einer behinderten Person plötzlich nicht mehr funktioniert, müssen Eltern bzw. nahestehende Personen auch einspringen, ohne dass eine akute Krankheits- oder Unfallsituation gegeben ist. Gerade behinderte Kinder müssen sich häufig aufgrund ihrer Behinderung in ärztliche Behandlung begeben und sind dafür auf ihre Eltern bzw. Bezugspersonen angewiesen (z.B. Katheter-Training für Kinder mit Spina Bifida, Anpassung eines Beatmungsgerätes für Menschen mit einer Muskelkrankheit, usw.)
Artikel 329g OR gebraucht den Ausdruck «drei Tage pro Ereignis». Uns ist nicht klar, wie ein Ereignis vom anderen abgegrenzt wird. Eine Definition wie sie 16i Abs. 2 EOG-E vorsieht greift zu kurz. Bezugspersonen hätten dann bei Änderung der Situation oder ab dem zweiten Notfall keinen Kurzurlaub mehr zugute. Das ist nicht praxisgerecht. Für jedes Ereignis muss unabhängig vom vorhergehenden die Möglichkeit bestehen, einen Kurzurlaub zu beziehen und nicht nur einmal pro Hauptdiagnose.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Es werden nur Kinder erwähnt, die wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt sind. Kinder mit einer Behinderung werden nicht erwähnt. Nicht jede Behinderung ist eine Krankheit und nicht jede Behinderung wurde durch einen Unfall verursacht. Kinder mit einer Behinderung können aber auch gesundheitlich schwer beeinträchtigt sein. Sollen ihre Eltern deswegen keinen Anspruch auf Betreuungsentschädigung erhalten? Wie soll eine Abgrenzung stattfinden? Um nicht unnötige Streitereien vor Gericht zu provozieren und aufgrund des Gleichbehandlungsgebotes muss die Betreuungsentschädigung unabhängig von der Ursache der gesundheitlichen Beeinträchtigung gewährt werden. Kinder mit Behinderungen müssen deshalb ebenfalls erwähnt werden.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Der Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen wird nur gewährt, falls ein Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung besteht. Für Kinder mit einem Intensivpflegezuschlag der IV haben die Eltern gemäss Vorentwurf keinen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung und deshalb auch keinen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub, d.h. auf die Freistellung vom Arbeitsplatz während 14 Wochen und auf einen Kündigungsschutz innerhalb von 18 Monaten. Für Abwesenheiten vom Arbeitsplatz müssen deshalb häufig Ferien genommen werden. Diese sollten aber zur Erholung dienen. Zur Entlastung von Eltern von Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag und zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben müssten auch sie die Möglichkeit auf Betreuungsurlaub haben. D.h. Arbeitgebende müssten Eltern mit gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern unabhängig von der Lohnfortzahlung Betreuungsurlaub mit Kündigungsschutz gewähren. Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung sind in diesem Fall zu entkoppeln bzw. der Betreuungsurlaub ist auch Eltern mit Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag zu gewähren.

Der Kündigungsschutz ist an den Anspruch auf Betreuungsurlaub gekoppelt. Wenn der Betreuungsurlaub von 14 Wochen aufgebraucht ist, so besteht somit kein Kündigungsschutz mehr. Die Eltern müssen also zur Aufrechterhaltung des Kündigungsschutzes Betreuungsurlaub von mindestens einer Woche (7 Tage) aufsparen. Dies dient nicht der Entlastung der Eltern. Der Kündigungsschutz soll unabhängig von der Ausschöpfung der Taggelder während der Krankheitsdauer des Kindes und längstens während 18 Monaten fortbestehen.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Gemäss Vorentwurf erhalten Eltern für Kinder mit Intensivpflegezuschlag der IV keine Betreuungsentschädigung. Dies ist problematisch, da einerseits der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist (siehe Anmerkung zu 2.2).

Andererseits ist die Betreuungsentschädigung da, um den Erwerbsausfall zu decken, den Eltern aufgrund eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes haben. Ein solcher Erwerbsausfall betrifft auch Eltern von Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag, denn der Begleit- und Pflegebedarf kann sich auch bei Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls mit schwerer gesundheitlichen Beeinträchtigung erhöhen und einen Erwerbsunterbruch der Eltern zur Folge haben. Im erläuternden Bericht zur vorliegenden Vernehmlassung wird erwähnt (S. 25): «Es soll allerdings auch möglich sein, dass eine durch Schwankungen gekennzeichnete chronische Krankheit während einer akuten Phase zu einem Anspruch berechtigt.» Für Eltern von Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag würde demnach kein Anspruch entstehen. Im Übrigen decken der Intensivpflegezuschlag und die

Hilflosenentschädigung den Erwerbsausfall nicht; die beiden Leistungen sind für die üblichen Betreuungskosten aufgrund einer Behinderung bestimmt.

Für die Umsetzung von Art. 19 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) braucht es Strukturen, die es auch Eltern mit behinderten Kindern ermöglichen, ihr Kind zuhause aufwachsen statt es in Institutionen betreuen zu lassen. Dazu brauchen auch sie die Möglichkeit von Betreuungsurlauben mit Betreuungsentschädigung.

Je nach Einkommen und Intensivpflegezuschlag müsste man bei der vorgeschlagenen Variante Eltern dazu raten, zuerst die Betreuungsentschädigung auszuschöpfen und erst nachher auf den Intensivpflegezuschlag auszuweichen.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Anmerkungen zu Art. 16i siehe Begleitschreiben

Art. 16j
Die Rahmenfrist von 18 Monaten endet vorzeitig, sobald alle Taggelder bezogen wurden. Mit dem Ende der Rahmenfrist endet auch der Kündigungsschutz. Wer also aufgrund der Schwere der Erkrankung bzw. des Unfalls alle Taggelder sofort beziehen muss, hat nachher keinen Kündigungsschutz mehr. Um den Kündigungsschutz aufrecht zu erhalten, müssen mindestens 7 Taggelder aufgespart werden. Dies dient nicht der Entlastung der Eltern. Der Kündigungsschutz soll unabhängig von der Ausschöpfung der Taggelder während der Krankheitsdauer des Kindes und längstens während 18 Monaten fortbestehen.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Ziffer 5 fehlt

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
keine

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

AGILE.CH

Die Organisationen von Menschen mit Behinderungen
Les organisations de personnes avec handicap
Le organizzazioni di persone con andicap

WIR BESTIMMEN MIT!

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Vernehmlassungsantwort AGILE.CH

A Allgemeine Bemerkungen

AGILE.CH begrüsst den Vorstoss des Bundesrates, die Angehörigenbetreuung zu stärken und die Angehörigen finanziell und zeitlich zu entlasten. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung.

AGILE.CH wünscht sich aber, dass die Angehörigenentschädigung breiter diskutiert wird. Im Moment leisten unzählige Angehörige Gratisarbeit. Nicht wenige reduzieren ihr Arbeitspensum oder geben ihre bezahlte Arbeit ganz auf, um Angehörige zu betreuen. Sie erleiden dadurch Erwerbseinbussen und sind in der Folge nicht sozialversichert mit negativen Auswirkungen bis ins Pensionsalter (kleinere Rente aus 1. Säule, kleine bis gar keine Rente aus 2. Säule).

AGILE.CH bedauert es, dass der Bundesrat die Möglichkeit der Anstellung und Entschädigung von Angehörigen über den Assistenzbeitrag nicht in die vorliegende Vorlage einbezieht. Nationalrat Christian Lohr hat bereits im März 2012 eine parlamentarische Initiative eingereicht mit dem Ziel, Leistungen von Angehörigen zumindest teilweise zu entschädigen (12.409). Dieser Vorstoss wurde bisher noch nicht behandelt. Dies könnte im Zuge dieses Gesetzesentwurfs nun endlich passieren.

B Zu den einzelnen Elementen

B1 Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

B1.1 Allgemeine Bemerkungen

AGILE.CH begrüsst eine allgemeingültige Lösung mit Lohnfortzahlungspflicht. Damit müssen Arbeitnehmende in einer bereits angespannten Situation nicht noch Verhandlungen mit Arbeitgebenden führen.

Ebenfalls begrüsst AGILE.CH, dass der Kurzurlaub nicht nur für die Betreuung von Verwandten, sondern auch für nahestehende Personen bezogen werden kann. Diese weite Definition, die sich an der persönlichen Situation der Arbeitnehmenden und ihren Verpflichtungen orientiert und nicht an deren rechtliche Ausgestaltung, ist praxisnah.

B1.2 Zu den einzelnen Bestimmungen

B1.2.1 Art. 329b OR (Kürzung der Ferien)

Der Kurzurlaub soll an die Ferien angerechnet werden; er soll also nicht von der Ferienkürzung ausgenommen werden. Das ist bedauerlich. Ferien dienen der Erholung. Während eines Kurzurlaubes können sich die Arbeitnehmenden aber nicht erholen. Deshalb dürfen die Ferien aufgrund eines Kurzurlaubes nicht gekürzt werden. Eine entsprechende Formulierung ist in Art. 329b OR aufzunehmen.

Forderungen von AGILE.CH:

- ***Schaffung eines Bst. c. in Art. 329b, Abs. 3 OR:***
  c. eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Urlaub für die Betreuung von Angehörigen nach Art. 329g OR bezieht.

B1.2.2 Art. 329g OR (Kurzurlaub: Definition von «Ereignis»)

Siehe Anmerkung Fragebogen 1.3

Forderungen von AGILE.CH:

- ***Kurzurlaub muss auch zur Betreuung von Menschen mit Behinderungen bezogen werden können.***
- ***«Ereignis» muss breiter definiert werden als in 16i Abs. 2 EOG-E. «Pro Ereignis» heisst «pro Zwischenfall» bzw. «pro Intervention».***

B1.2.3 Art. 39h IVV (Lohnfortzahlung beim Assistenzbeitrag)

Siehe Anmerkung Fragebogen 1.1

Forderung von AGILE.CH:

- ***Der Assistenzbeitrag muss während des Kurzurlaubs einer Assistenzperson weiter ausgerichtet werden.***

B2 Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Betreuungsentschädigung)

B2.1 Allgemeine Bemerkungen

AGILE.CH begrüsst die Einführung eines Betreuungsurlaubs mit Kündigungsschutz und einer Betreuungsentschädigung, die über die EO finanziert wird. Er bringt zwischenzeitliche Entlastung für Eltern mit kranken und verunfallten Kindern. Der Vorschlag ist aber aufgrund seiner Beschränkung auf 14 Wochen innerhalb von 18 Monaten keine Lösung für Eltern, die während Jahren mit den Folgen einer schweren Krankheit oder eines schweren Unfalls eines Kindes konfrontiert sind. Dort müssen andere Leistungen greifen. Deshalb fordert AGILE.CH die Öffnung des Assistenzbeitrages für Angehörige.

B2.2 Zu den einzelnen Bestimmungen

B2.2.1 Art. 16i EOG (Anspruchsberechtigte)

Abs. 1, Bst. a: AGILE.CH bedauert es, dass die Betreuungsentschädigung nur für Betreuungseinsätze von Eltern von minderjährigen Kindern bezogen werden kann. Dagegen haben jene, die erwachsene Personen betreuen, keinen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung. Das ist zu kurz gedacht. Wer betagte Eltern oder erwachsene Menschen mit Behinderungen betreut, muss ebenfalls Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung haben.

Abs. 1 Bst. b: Gemäss Vorschlag muss die Erwerbstätigkeit vollständig und für mindestens eine Woche unterbrochen werden. Häufig wäre aber bereits eine Reduktion des Arbeitspensums eine grosse Entlastung und für beide Seiten ein Vorteil: Die Arbeitnehmenden könnten im Arbeitsprozess bleiben, den sie oft als Ausgleich zur Familienarbeit empfinden; und der Betrieb könnte weiter vom Knowhow der Arbeitnehmenden profitieren. Abs. 3: Zum Ausschluss von Eltern mit Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag der IV siehe Anmerkungen Fragebogen 2.2 und 2.3

Abs. 4 Bst. b: AGILE.CH begrüsst die Absicht des Bundesrates, dass auch Personen einen Anspruch auf Leistung haben sollen, die arbeitsunfähig sind. Die Anspruchsberechtigung von arbeitslosen oder arbeitsunfähigen Personen soll wie bei der Mutterschaftsentschädigung geregelt werden.

Abs. 4 Bst. c: AGILE.CH begrüsst die Absicht des Bundesrates, auf eine Definition der Pflege und Betreuung zu verzichten. Wir wünschen uns eine möglichst offene Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung in der Verordnung, damit die Betreuungsentschädigung in der Praxis auch wirklich zur Entlastung von Arbeitnehmenden führt.

Forderungen von AGILE.CH:

- ***Übernahme der Definition der Anspruchsberechtigten des Kurzurlaubs gemäss Artikel 329g E-OR***
- ***Eine Betreuungsentschädigung kann auch bei einer Reduktion des Arbeitspensums bezogen werden.***
- ***Eine Betreuungsentschädigung muss auch von Eltern mit Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag der IV bezogen werden können.***
- ***Anspruchsberechtigung von arbeitslosen oder arbeitsunfähigen Personen regeln wie bei der Mutterschaftsentschädigung.***
- ***Eine Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung mit Mass.***

B2.2.2 Art. 16j EOG (Ablauf der Rahmenfrist)

Siehe Anmerkung Fragebogen 2.2 und 2.4

Forderung von AGILE.CH:

- ***Entkoppelung von Kündigungsschutz und Anspruch auf Betreuungsentschädigung.***

B2.2.3 Art. 329h OR (Betreuungsurlaub an Betreuungsentschädigung gekoppelt)

Siehe Anmerkung Frageboten 2.2

Forderungen von AGILE.CH:

- ***Eine Betreuungsentschädigung muss auch von Eltern mit Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag der IV bezogen werden können.***

B3 Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

B3.1 Allgemeine Bemerkungen

AGILE.CH begrüsst eine Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit und für Konkubinatspaare. AGILE.CH unterstreicht aber noch einmal die Notwendigkeit der Diskussion einer Entschädigung von Angehörigen. Mit den Betreuungsgutschriften wird zwar der geleisteten Gratisarbeit eine gewisse Wertschätzung entgegen gebracht, indem die damit in Kauf genommenen Renteneinbussen in der ersten Säule etwas gemindert werden. Die erste Säule deckt aber das Existenzminimum im Alter nicht und die Erwerbseinbusse während des Erwerbsalters bleibt im Falle der Angehörigenbetreuung bestehen.

C Weitere Elemente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Der Bundesrat schlägt Lösungen vor zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenbetreuung. Dabei schlägt er Lösungen im kurzfristigen Bereich (kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten) und im mittelfristigen Bereich (Betreuungsentschädigung) vor. AGIIE.CH fehlen Lösungen für den langfristigen Bereich. Folgende, bereits existierende Entschädigungen bieten diese Lösungen.

C1 Entschädigung von Angehörigen über den Assistenzbeitrag

C1.1 Allgemeine Bemerkungen

Mit dem Assistenzbeitrag der IV wurde 2012 die Möglichkeit geschaffen, dass Menschen mit einer Hilflosenentschädigung der IV, die auf Hilfe im Alltag angewiesen sind, zuhause leben können. Gemäss Schlussbericht der Evaluation Assistenzbeitrag 2012-2016 (BSV-Forschungsbericht Nr. 8/17) sind Angehörige häufig Schlüsselpersonen, damit ein Leben zuhause auch wirklich gelingt. Genau diese Angehörigen (Verwandte in gerader Linie, Ehe-, eingetragene und faktische PartnerInnen) dürfen aber nicht mit dem Assistenzbeitrag entschädigt werden. Wer sich also langfristig der Betreuung von Angehörigen widmet, erleidet eine beträchtliche Erwerbseinbusse, weil niemand den damit einhergehenden Erwerbsausfall übernimmt. Die Betroffenen reduzieren ihr Erwerbspensum und werden für ihre Betreuungsarbeit nicht entschädigt.

Forderung von AGILE.CH:

- ***Der Assistenzbeitrag wird unabhängig vom Verwandtschaftsgrad oder der Beziehung ausgerichtet. Art. 42quinquies, Bst. b IVG ist ersatzlos zu streichen.***

C2 Ausrichtung der Hilflosenentschädigung und des Intensivpflegezuschlages auch während einem befristeten, stationären Aufenthalt

C2.1 Allgemeine Bemerkungen

Der Intensivpflegezuschlag und/oder die Hilflosenentschädigung ermöglichen es Menschen mit Behinderungen zuhause zu leben. Die beiden IV-Leistungen tragen mit dem Assistenzbeitrag dazu bei, dass auch Leute, die auf umfangreiche Hilfe im Alltag angewiesen sind, selbstbestimmt leben können. Muss jemand nun stationär behandelt werden, fallen Intensivpflegezuschlag und Hilflosenentschädigung weg. Das sind gerade diejenigen Geldbeträge mit denen pflegende Angehörige für ihre Leistungen entschädigt werden können.

Eine stationäre Behandlung bedeutet aber noch lange nicht, dass pflegende Angehörige entlastet werden. Im Gegenteil: während eines stationären Aufenthaltes haben Angehörige oft noch mehr zu tun als sonst. Neben der behinderungsbedingten Pflege und Betreuung, die in einem Spital häufig nicht gewährleistet werden kann, kommen umfangreiche Organisations- und Planungsaufgaben hinzu und zahlreiche Fahrwege zwischen Wohnort und Spital. Weiter fallen zusätzliche Kosten für Verpflegung und Übernachtung an.

Forderung von AGILE.CH:

- ***Hilflosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag werden während eines stationären Heilaufenthaltes weiter ausbezahlt.***

Bern, 11.09.2018

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Alzheimer Schweiz, Gurtengasse 3, 3011 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Marianne Wolfensberger, marianne.wolfensberger@alz.ch, Tel. 058 058 80 32

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Alzheimer Schweiz begrüsst, dass neu nicht mehr nur Eltern für ihre kranken oder verunfallten Kinder, sondern auch andere Angehörige oder Nahestehende einen Anspruch auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz haben. Wichtig ist auch, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Die Lohnfortzahlung sollte für sämtliche Abwesenheiten (bei denen die Anforderungen erfüllt sind) gewährleistet sein.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Welche Ereignisse das Recht zu bezahltem Urlaub geben, muss breit definiert werden. Gerade bei Menschen mit Demenz treten häufig Krisensituationen auf (z.B. bedingt durch Veränderungen im Umfeld, Schmerzen etc.) die eine vorübergehende intensivere Anwesenheit und Begleitung durch den betreuenden Angehörigen nötig machen. Solche Krisensituationen müssen ebenfalls zu einer bezahlten kurzfristigen Abwesenheit vom Arbeitsplatz berechtigen. Auch bei anderen chronischen Erkrankungen kann es zu wiederholten akuten Verlaufsspitzen kommen, die für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung bedeuten, z.B. Depression, Krebs etc. (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie).
Zu prüfen ist auch die Frage, ob nicht die Frist von drei Tagen in besonderen Fällen auf maximal fünf Tage verlängert werden könnte. Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der kranken Angehörigen sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und zu koordinieren. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil mehrere Akteure einzubeziehen sind. Gerade bei älteren, insbesondere demenzkranken Menschen, muss unter Umständen plötzlich eine zusätzliche Betreuung oder ein Heimeintritt organisiert werden.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Für Alzheimer Schweiz ist im Bereich Berufstätigkeit und Angehörigenpflege eine Forderung zentral: Ein **Betreuungsurlaub sollte nicht nur für die Pflege und Betreuung von Kindern möglich sein, sondern auch für die Pflege und Betreuung anderer – erwachsener – Angehöriger.** Wie bereits erwähnt sind die berufstätigen Angehörigen gerade bei der Pflege und Betreuung von demenzkranken Menschen einer grossen Belastung ausgesetzt. Der Verlauf der Krankheit ist nicht linear, häufig gibt es Krisensituationen, die eine vermehrte Anwesenheit des betreuenden Angehörigen notwendig machen. Dies nützt ab und führt häufig zu psychischen und physischen Problemen bei den pflegenden Angehörigen Auch bei einem Heimeintritt oder Spitalaufenthalt ist die Disponibilität von Angehörigen zumindest zeitweise wichtig. Wenn sie sich die Zeit nehmen könnten, sich in solch schwierigen Zeiten intensiver um ihren kranken Partner oder ihre kranke Mutter zu kümmern, wäre für beide Seiten viel gewonnen. Aus diesem Grunde sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person.
Ein Betreuungsurlaub sollte also auch möglich sein

- für die Betreuung und Pflege von kranken Ehepartner/-innen, eingetragenen Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Neben Demenzerkrankungen können auch Akuterkrankungen oder palliative Situationen eine vermehrte Anwesenheit erfordern. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation äusserst hilfreich.

- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das kann auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause ermöglichen, eine Lösung die nicht nur kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim, sondern auch dem Wunsch der Betroffenen entgegenkommt. Sie können noch gut zu Hause leben, wenn die Betreuung gewährleistet ist. Die Angehörigen erbringen diese Betreuung und Pflege unentgeltlich – neben ihrer Berufstätigkeit. Umso wichtiger ist es, dass sie dabei unterstützt werden.

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Alzheimer Schweiz begrüsst die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Gerade bei der Betreuung von Menschen mit Demenz ist dies ein grosser Fortschritt

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Auch diese Erweiterung begrüsst Alzheimer Schweiz sehr

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Gemäss Vorschlag des Bundesrats sollen Konkubinatspartner/-innen erst ab einer 5-ährigen Lebensgemeinschaft Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben. Dies sollte nochmals überdacht werden. Insbesondere im Alter und/oder bei demenzkranken Partnern wäre eine kürzere Dauer wünschenswert. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann in diesen Lebenssituationen von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Wir schlagen deshalb vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Die erwachsenen Kinder leben häufig nicht mehr in der Nähe ihrer Eltern, Familien sind verstreut. Angehörige engagieren sich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Kriterium der leichten Erreichbarkeit sollte deshalb nicht zu eng ausgelegt werden. Das Tätigkeitenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum „Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020“ aufgeführt.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Association Spitex privée Suisse ASPS

Uferweg 15

3000 Bern 13

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Marcel Durst

Geschäftsführer

marcel.durst@spitexprivee.swiss

031 370 76 86

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Unklare bzw. zu offene Definition «nahestehende» Person und Verzicht auf Arztzeugnis unsachgemäss und nicht zielführend!

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
In der Verordnung muss die Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung definiert/eingeschränkt werden, um Rechtssicherheit zu gewährleisten und Missbräuche zu verhindern.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Der Kündigungsschutz für beiden Eltern während der gesamten Rahmenfrist von 18 Monaten ist zu lang und fördert/begünstigt Missbräuche!

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Hier sollten entsprechend der bei leichter Hilflosigkeit reduzierten Notwendigkeit nur 50% der Betreuungsgutschriften zugesprochen werden.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Aufgrund der Bedingung des 5-jährigen gemeinsamen Haushalts als Voraussetzung ist diese Erweiterung akzeptabel und bewegt sich – wie im Bericht erwähnt – innerhalb desselben Rahmens wie in anderen gesetzlichen Regelungen des Sozialversicherungsrechts..

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nein bzw. siehe weiter oben bei 3.1.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Überall für alle
SPITEX
Schweiz

Spitex Schweiz · Effingerstrasse 33 · 3008 Bern

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Bern, 15. November 2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung; Stellungnahme von Spitex Schweiz

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung zu obgenannter Vernehmlassung. Gerne nimmt Spitex Schweiz dazu Stellung.

Als nationaler Dachverband der Schweizer Nonprofit-Spitex vertreten wir die Interessen der Spitex-Verbände aller Kantone und der nahezu 600 lokalen gemeinnützigen Spitex-Organisationen. Diese beschäftigen über 36'500 Mitarbeitende. Über 280'000 Personen werden von der gemeinnützigen Spitex zu Hause gepflegt und rund 110'000 Personen bei der Alltagsbewältigung unterstützt.

Spitex Schweiz hat in den vergangenen Jahren verschiedene Publikationen initiiert, die sich mit dem Thema pflegender und betreuender Angehöriger auseinandersetzten:

- 2010 SwissAgeCare-2010[1]
- 2011 Unterstützung pflegender Angehöriger in den Kantonen. Zusatzanalyse zum Bericht «Kantonale Alterspolitiken in der Schweiz»[2]
- 2014 Studie «Zeitlicher Umfang und monetäre Bewertung der Pflege und Betreuung durch Angehörige» [3]

Der Verband hat 2015 ausserdem ein internes Rahmenkonzept verabschiedet, welches Handlungsfelder und Ziele aus Sicht der verschiedenen Ebenen des Verbands beschreibt.

Spitex Schweiz unterstützt die Bestrebungen des Bundes, die Angehörigenbetreuung und -pflege zu stärken, so beispielsweise auch das Förderprogramm «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige».

[1] https://www.spitex.ch/files/HH5DP2J/2010_swissagecare_def_executive_summary_d.pdf
[2] https://www.spitex.ch/files/6TAWSW5/Zusatzanalyse-Bericht-Kant.-Alterspolitiken-in-der-Schweiz
[3] https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2014/SpitexVerband_2014_MonetaereBewertung_pflegendeAngehoerige_d.pdf

Allgemeine Bemerkungen

Spitex Schweiz teilt die Ansicht des Bundesrates, dass der zunehmende Bedarf an Betreuung und Pflege nicht allein durch das Gesundheitswesen gedeckt werden kann. Die Angehörigenbetreuung und -pflege wird von uns als wichtiger Stützpfeiler unserer Gesellschaft betrachtet. Wir sehen dabei nicht nur die Entlastung des Gesundheitswesens und den ökonomischen Nutzen als grossen Gewinn, sondern auch die alltägliche Zusammenarbeit und Koordination zwischen den Gesundheitsfachpersonen und den Angehörigen unserer Klientinnen und Klienten.

Bemerkungen zu den drei Kernelementen der Vorlage

1. bezahlte kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Spitex Schweiz unterstützt eine Regelung bezogen auf Personen, für welche auch eine Fürsorgepflicht besteht oder nahe liegt (Kinder, Partner[4], Eltern). Eine weitergehende Ausdehnung auf weiter entfernte Familienmitglieder oder nahestehende Personen führt unseres Erachtens zu Abgrenzungsproblemen und weiteren Herausforderungen.

Wir regen die Prüfung einer deklamatorischen Ergänzung an, wonach es in der Kompetenz der Arbeitgeber liege, weiterführende Kurzurlaube, z.B. auch zugunsten von nahestehenden Personen zu gewähren.

Spitex Schweiz ist der Ansicht, dass die Gesamtzahl der Tage bei Lohnfortzahlung pro Jahr auf insgesamt 10 Tage beschränkt wird.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Betreuungsentschädigung)

Spitex Schweiz unterstützt den Vorschlag. Die Anzahl der vorgeschlagenen Wochen stellt einen Kompromiss der verschiedenen Interessen dar.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften.

Spitex Schweiz unterstützt den Vorschlag. Von leichter Hilflosigkeit sind insbesondere auch Menschen betroffen, die noch Zuhause wohnen können (und teilweise auch ambulant gepflegt werden). Dies entspricht dem Grundsatz «ambulant vor stationär».

Bei Fragen steht Ihnen Patrick Imhof, Leiter Politik und Grundlagen zur Verfügung (imhof@spitex.ch).

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Spitex Verband Schweiz

Walter Suter
Präsident

Marianne Pfister
Geschäftsführerin

[4] Ehepartner, eingetragene Partnerschaft/faktische Lebensgemeinschaft, Konkubinat,

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Alliance F – Dachverband der Frauenorganisationen

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Sophie Achermann, Geschäftsführerin, sophie.achermann@alliancef.ch, 079 274 67 53

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

Unbezahlte Betreuungs- und Pflegeaufgaben im familiären Bereich werden bisher häufig von Frauen übernommen. Diese Care-Aufgaben werden sehr oft auf Kosten der eigenen Erwerbstätigkeit ausgeübt und haben weitreichende Folgen (geringe Erwerbslöhne und Versicherungsleistungen, finanzielle Schlechterstellung im Alter). Es gilt zu verhindern, dass Frauen (und Männer) aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden, diese reduzieren müssen oder gar nicht erst eine solche aufnehmen, um Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Die alliance F begrüsst daher Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege für beiden Geschlechter verbessern und dazu beitragen, dass Männer vermehrt Betreuungsaufgaben übernehmen und Frauen in der Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit weniger eingeschränkt werden.

Gemäss Vorentwurf soll ein Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung von kranken oder verunfallten Kindern, Verwandten oder nahestehenden Personen (z.B. Konkubinatspartner/-in, Schwiegereltern) erforderlich ist, im Gesetz verankert werden. Der Urlaub beträgt maximal drei Tage pro Ereignis. Zur Verbesserung der Rechtssicherheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie begrüssen wir, dass kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten gesetzlich geregelt werden sollen. Wir möchten anmerken, dass die vorgeschlagene Maximalmaldauer von drei Tagen für einen durchschnittlichen Fall ausreichen mag, aber unter Umständen auch sehr kurz sein kann (insb. bei Alleinerziehenden),um eine Anschlusslösung zu finden. In Ausnahmefällen sollten längere Abwesenheiten möglich sein. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob für diese Fälle eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen möglich ist, was insbesondere dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegenkäme.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen Verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Gemäss Vorentwurf soll ein bezahlter Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen für Eltern eingeführt werden, die ein wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigtes Kind betreuen (innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten; der Bezug ist nur wochenweise möglich). Der Lohnausfall würde analog zum Mutterschaftsurlaub durch das Erwerbsersatzgesetz versichert (80% des letzten Lohns, mit Höchstbetrag). Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf womöglich nicht ab. Wir beantragen, dass in schweren Einzelfällen eine Verlängerung möglich ist. Es gilt zu vermeiden, dass Eltern (und in den meisten Fällen sind es bisher die Mütter) in solchen familiären Extremsituationen als Kurzschlusshandlung ihre Arbeit aufgeben. Volkswirtschaftlich ist es besser, ihnen einen Anreiz zu bieten, im Job zu bleiben, und dafür vorübergehend die Kosten zu übernehmen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Betreffend die Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.»

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Gemäss Vorentwurf soll der Anspruch auf Betreuungsgutschriften für die AHV ausgeweitet werden. Künftig soll diese bereits bei leichter Hilflosigkeit der pflegebedürftigen Person gewährt werden (heute: nur bei mittlerer oder schwerer Hilflosigkeit). Wir begrüssen das.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare

einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender:
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
CURAVIVA Schweiz
Zieglerstrasse 53
3000 Bern 14
Telefon: 031 385 33 33
E-Mail: info@curaviva.ch
Website: www.curaviva.ch

Kontaktperson für Rückfragen:
Yann Golay Trechsel
verantwortlicher Public Affairs
Tel: 031 385 33 36
E-Mail: y.golay@curaviva.ch

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Diese Massnahme betrifft die Heime und Institutionen als Arbeitgeber und gleichzeitig als Erbringer von Pflege- und Betreuungsleistungen: Wenn Erwerbstätige Angehörige selber pflegen und betreuen, bedeutet es eine Entlastung für die Heime. Wenn diese Erwerbstätigen aber in einem Heim angestellt sind, fehlen sie dann am Arbeitsplatz für die Pflege und Betreuung der Heimbewohnenden. Deswegen sind die Heime durch diese Massnahme doppelt – und widersprüchlich – gefordert.

Aus Sicht von CURAVIVA Schweiz ist es sinnvoll, dass die heutigen Definitionen von «pflegebedürftigen Angehörigen» und «nahestehenden Personen» vom Artikel 36 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes für das neue Artikel 329g OR massgebend sein sollen: Damit kann den verschiedenen derzeit existierenden Familiensituationen Rechnung getragen werden.

Weiter ist es auch in diesem Zusammenhang zu begrüssen, dass der Vorentwurf des Bundesrates eine Lohnfortzahlung für die Betreuung von kranken oder verunfallten Verwandten, sowie nahestehenden Personen vorsieht, gegenüber denen eine gesetzliche Unterhaltspflicht nicht unbedingt besteht (vgl. auch Art. 324a OR): Aus Sicht von CURAVIVA Schweiz darf keine unterstützungsbedürftige Person aufgrund der Familiensituation benachteiligt werden.
Aus Sicht von CURAVIVA Schweiz ist es richtig, dass die Notwendigkeit der Betreuung in jedem Fall nachgewiesen werden soll, wie es das heutige Recht bereits vorsieht (Art. 324a OR).

Eine kurzfristige Abwesenheit stellt die Arbeitgeber vor grössere organisatorische Herausforderungen. Somit soll diese nur in einem zeitlich begrenzten Umfang ermöglicht werden. In diesem Zusammenhang ist die im Vorentwurf vorgesehene Höchstdauer von längstens drei Tage pro Ereignis (Art. 329g eOR) aus Sicht von CURAVIVA Schweiz angemessen.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
-

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

-

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Diese Massnahme betrifft die Heime und Institutionen als Arbeitgeber und gleichzeitig als Erbringer von Pflege- und Betreuungsleistungen:
Wenn Erwerbstätige Angehörige selber pflegen und betreuen, bedeutet es eine Entlastung für die Heime. Wenn diese Erwerbstätigen aber in einem Heim angestellt sind, fehlen sie dann am Arbeitsplatz für die Pflege und Betreuung der Heimbewohnenden. Deswegen sind die Heime durch diese Massnahme doppelt – und widersprüchlich – gefordert.

Dass die infrage stehende Massnahme auf die Pflege und Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Menschen abzielt, ist aus Sicht von CURAVIVA Schweiz gerechtfertigt: Schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen sollen von Bagatellkrankheiten bzw. leichten Unfallfolgen abgegrenzt werden.

Aus Sicht von CURAVIVA Schweiz ist die Formulierung von Artikel 329h eOR zu präzisieren, damit klar daraus hervorgeht, dass ein Betreuungsurlaub mit einem gesamten Ereignis geknüpft ist – dies in Anlehnung an die in Artikel 3329g eOR vorgesehene Regel: Der Ausbruch einer Krankheit oder ein Unfall. Nicht jeder Rückfall oder jede Krankheitserscheinung soll zu einem neuen Fristenlauf führen.
Gleichzeitig beantragt jedoch CURAVIVA Schweiz die Schaffung einer Ausnahmeregelung, damit Härtefälle ausgenommen und gesondert betrachtet werden: Bei solchen Härtefällen sollen markante Rückfälle das Ansetzen einer neuen Frist für das Betreuungsurlaub zur Folge haben.

CURAVIVA Schweiz befürwortet, dass nur die Eltern eines kranken Kindes – und keine allfälligen weiteren Personen, die faktisch Betreuungsaufgaben im Einzelfall übernehmen würden – von dieser Massnahme betroffen sein sollen: Eine Erweiterung der Anspruchsberechtigten könnte zu unlösbaren Abgrenzungsschwierigkeiten im Einzelfall führen.

CURAVIVA Schweiz ist damit einverstanden, dass gemäss Vorentwurf für die Betreuungsentschädigung genügen soll, wenn nur ein Elternteil erwerbstätig ist. Zu Recht wird auf die Erwerbstätigkeit beider Eltern als Anspruchsvoraussetzung verzichtet: Bei Familien mit mehreren Kindern kann in der Regel nicht davon ausgegangen werden, dass ein Elternteil wegen der Betreuung eins schwer beeinträchtigten Kindes die zweckmässige gleichzeitige Betreuung der Geschwister gewährleisten kann.

Aus Sicht von CURAVIVA Schweiz mag die im Vorentwurf des Bundesrates vorgesehene Dauer von maximal 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zwar für betreuende Angehörige zweckmässig sein. Jedoch kann sie sich für Arbeitgeber als unangemessen erweisen: Die organisatorische und finanzielle Belastung durch solche langen und unter Umständen wiederholten Abwesenheiten könnte sich als eine Zumutung für die Betriebe entpuppen. Deswegen hält CURAVIVA Schweiz vielmehr eine maximale Dauer von 10 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten für zweckmässig und angemessen.

Hingegen begrüsst CURAVIVA Schweiz, dass diese maximale Dauer flexibel konzipiert ist – und somit situationsgemässen Bedürfnissen entsprechen kann: Zur Eingrenzung des Urlaubes wird eine Rahmenfrist eingeführt, innerhalb derer der Urlaub – wochenweise oder am Stück – bezogen werden kann.

Als wichtige Ergänzung zur hier infrage stehenden Massnahme soll das Bereitstellen von Plätzen für Kurzaufenthalte in Institutionen und Strukturen gefördert werden. Dies betrifft sowohl die Betreuung von Menschen mit Behinderungen als auch diejenige von älteren Menschen oder von Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen. Diese Strukturen müssen auch nachhaltig finanziert sein: Damit diese eine Entlastung darstellen, müssen genügend Angebote vorhanden sein. Zudem sollen sie zeitlich nicht zu stark limitiert werden.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

-

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
CURAVIVA Schweiz steht kritisch gegenüber der im Vorentwurf vorgesehenen Finanzierung des Betreuungsurlaubs – nämlich dem Zurückgreifen auf die Erwerbsersatzordnung (EO): Durch die vom Bundesrat vorgeschlagene Reglementierung würde sich ein Teil der Pflege zu den Angehörigen verlagern, der heute von Professionellen geleistet wird. Wenn diese in einem Heim arbeiten und wegen dieser Massnahme bei ihrer Arbeit fehlen und ihre Freistellung durch die EO finanziert werden muss, bedeutet dies eine Verlagerung der von der Krankenversicherung finanzierten Leistung zulasten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Es ist nicht sachgerecht, dass Aufwendungen, die heute teilweise durch das KVG abgedeckt werden, künftig durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert werden müssen. Mit dieser Massnahme müssen Arbeitsnehmer nicht nur zusätzliche Betreuung wahrnehmen, sondern auch noch dafür höhere Sozialabgaben bezahlen. Bei den Arbeitgebern kommt noch dazu, dass Abwesenheiten hohe Folgenkosten haben.

Die Finanzierung der Entschädigung soll überdenkt werden. Eine Finanzierung durch Steuereinnahmen soll vorgeschlagen werden.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Wenn die vom Bundesrat vorgeschlagene Finanzierung der Entschädigung sich trotzdem durchsetzen sollte, würde CURAVIVA Schweiz begrüssen, dass – anders als bei der Mutterschaftsentschädigung – weder eine Vorversicherungsdauer noch eine Mindesterwerbsdauer vom Bundesrat in diesem Rahmen vorausgesetzt werden.

Darüber hinaus hätte CURAVIVA Schweiz gegen die vorgesehene Höhe und Bemessung der Betreuungsentschädigung in diesem Fall nichts einzuwenden: Gemäss Lösung des Bunderates würde die Bemessung der Betreuungsentschädigung nach denselben Regeln wie jene der Mutterschaftsentschädigung erfolgen; das Taggeld würde 80 Prozent des vorangegangenen Lohnes betragen und wäre durch einen Höchstbetrag beschränkt: Dies würde unabhängig davon gelten, ob einzelne Urlaubstage oder der Urlaub am Stück bezogen wird.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

-

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
CURAVIVA Schweiz begrüsst, dass gemäss dem Vorentwurf des Bundesrates der Anspruch auf Betreuungsgutschriften bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt werden soll: Die Ausweitung des Anspruchs auf leichte Hilflosigkeit fördert die Anerkennung der Betreuungsleistung von Angehörigen.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
CURAVIVA Schweiz begrüsst, dass gemäss dem Vorentwurf des Bundesrates zukünftig auch die Betreuung von Partnern in Lebensgemeinschaften (Konkubinatspaare) zur Anrechnung von Betreuungsgutschriften berechtigt: Das ermöglicht eine bessere Berücksichtigung der heutigen Realitäten der Familien- und Paarstrukturen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

-

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur :
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
CURAVIVA Suisse
Zieglerstrasse 53
3000 Berne 14
téléphone : 031 385 33 33
courriel : info@curaviva.ch
site web : www.curaviva.ch

Interlocuteur pour toute question :
Yann Golay Trechsel
responsable Public Affairs
tél. : 031 385 33 36
courriel : y.golay@curaviva.ch

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Cette mesure concerne les homes et les institutions en tant qu'employeurs, mais également en tant que pourvoyeurs de prestations de soins et d'assistance : si des personnes ayant une activité lucrative apportent soins et assistance à des proches, cela soulage les EMS et autres institutions apparentées. Mais quand ces personnes sont elles-mêmes des employées d'EMS, elles font ensuite défaut sur leur place de travail pour soigner et assister les résidents. C'est pourquoi les EMS et institutions apparentées sont doublement – et de façon contradictoire – concernés par cette mesure.

Du point de vue de CURAVIVA Suisse, il est sensé que les définitions actuelles de « membres de la parenté exigeant des soins » et de « proches » de l'art. 36 al. 1 de la loi sur le travail soient déterminantes pour le nouvel art. 329g CO : il est ainsi possible de tenir compte des différentes situations familiales existant actuellement.

Au surplus, doit à cet égard également être salué que le nouvel article 329g CO règle le congé pour tâches d'assistance de parents et de proches malades ou accidentés envers lesquels il n'existe pas nécessairement d'obligation d'entretien légale (voir aussi art. 324a CO) : de l'avis de CURAVIVA Suisse, nul ne saurait être désavantagé du fait de sa situation familiale.
Du point de vue de CURAVIVA Suisse, il est justifié que la nécessité de l'assistance doive être établie dans chaque cas, comme le prévoit d'ores et déjà le droit actuel (art. 324a CO).

Une absence de courte durée représente un défi important sur le plan organisationnel pour les employeurs. Elle ne doit par conséquent être possible que pour un laps de temps bien déterminé. A cet égard, la durée maximale de trois jours par cas prévue dans l'avant-projet est, aux yeux de CURAVIVA Suisse, adéquate.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
-

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

-

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cette mesure concerne les EMS et les institutions apparentées en tant qu'employeurs, mais également en tant que pourvoyeurs de prestations de soins et d'assistance : si des personnes ayant une activité lucrative apportent soins et assistance à des proches, cela soulage les EMS et autres institutions apparentées. Mais quand ces personnes sont elles-mêmes des employées d'EMS, elles font ensuite défaut sur leur place de travail pour soigner et assister les résidents. C'est pourquoi les EMS et institutions apparentées sont doublement – et de façon contradictoire – concernés par cette mesure.

Aux yeux de CURAVIVA Suisse, il est justifié que la mesure ici en cause soit ciblée sur les soins et l'assistance à des personnes gravement atteintes dans leur santé : les atteintes graves à la santé doivent être distinguées des maladies et des accidents bénins.

De l'avis de CURAVIVA Suisse, il est nécessaire de préciser la formulation de l'article 329h pCO afin qu'il en ressorte clairement que la prise d'un congé se rapporte à l'ensemble d'un cas, cela de façon similaire à ce qui est prévu dans le cadre de l'article 3329g pCO : dans ce contexte, un cas est constitué par l'apparition d'une maladie ou la survenance d'un accident. Une rechute ou une aggravation de l'état de santé ne doivent pas entraîner le départ d'un nouveau délai.
CURAVIVA Suisse requiert néanmoins que soit prévue une dérogation, afin que les cas de rigueur fassent l'objet d'une exception et soient traités de façon particulière : dans ces cas de rigueur, des rechutes marquantes doivent entraîner la fixation d'un nouveau délai pour le congé de prise en charge.

CURAVIVA Suisse ne s'oppose pas à ce que les seuls parents d'un enfant malade (et non d'éventuelles autres personnes qui, dans le cas concret, assumeraient de fait des tâches d'assistance) soient concernés par cette mesure : un élargissement du cercle des personnes fondées à tirer parti de cette mesure pourrait, de cas en cas, entraîner d'insurmontables difficultés pratiques pour distinguer ces personnes.

CURAVIVA Suisse est d'accord qu'aux termes de l'avant-projet, il suffise que l'un des parents exerce une activité lucrative pour que cette allocation puisse être obtenue. Il convient de ne pas soumettre l'octroi du droit à la condition que les deux parents exercent une activité professionnelle : dans les familles comptant plusieurs enfants, on ne peut en règle générale pas raisonnablement supposer que l'accompagnement et les soins octroyés à un enfant gravement atteint dans sa santé permettent de s'occuper convenablement et simultanément des autres enfants.

Selon CURAVIVA Suisse, la durée maximale de 14 semaines dans les limites d'un délai-cadre de 18 mois, telle qu'elle est prévue pour l'allocation d'un un congé aux parents d'un enfant gravement malade, peut certes être adéquate aux yeux de proches apportant leur soutien. En revanche, pour les employeurs, elle peut s'avérer déraisonnable : la charge représentée par des absences aussi longues et, le cas échéant, répétées peut s'avérer être au-delà de ce à quoi une entreprise est en mesure de faire face. De ce fait, CURAVIVA Suisse tient bien plutôt une durée maximale de 10 semaines dans les limites d'un délai-cadre de 18 mois pour raisonnable et adéquate.

En revanche, CURAVIVA Suisse salue le fait que cette durée maximale soit conçue de façon flexible et qu'elle puisse ainsi correspondre à des besoins variables suivant les situations en cause : pour délimiter le congé, il est possible de prendre celui-ci par semaines entières ou en bloc au cours d'un délai-cadre.

Il est important qu'en complément à la mesure discutée ici, la mise à disposition de places pour des séjours de brève durée dans des institutions et structures appropriées soit favorisée. Cela concerne aussi

bien la prise en charge de personnes en situation de handicap que celle de personnes âgées ou d'enfants et d'adolescents ayant des besoins particuliers. A cette fin, de telles structures doivent être financées de manière durable : pour qu'elles représentent véritablement une décharge, il doit y avoir des offres en suffisance. En outre, elles ne doivent pas être limitées dans le temps de façon trop restrictive.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

-

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☒ Non

Remarque :
CURAVIVA Suisse se montre critique à l'égard du financement du congé tel qu'il est prévu dans l'avant-projet, à savoir se référer à la loi sur les allocations pour perte de gain (APG) : par le biais de la réglementation proposée par le Conseil fédéral, une partie des soins aujourd'hui administrés par des professionnels serait pris en charge par des proches. Or, si ces derniers travaillent dans une EMS ou une institution apparentée, s'ils sont absents sur leur lieu de travail en raison de cette mesure si celle-ci doit être financée par le biais des APG, cela représente un transfert des prestations financées par l'assurance-maladie aux dépens des employeurs et des employés.

Il n'est pas correct que des charges aujourd'hui en partie couvertes par la LAMal doivent à l'avenir être financées par les employeurs et les employés. Avec cette mesure, les employés ne doivent pas seulement apporter une assistance accrue, mais en outre s'acquitter de contributions sociales plus élevées. S'ajoute à cela pour les employeurs que les absences entrainent des coûts consécutifs considérables.

Le financement de l'allocation doit être repensé. Un financement par le biais de rentrées fiscales doit être proposé.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ss.) ?

Si la solution avancée par le Conseil fédéral devait néanmoins être retenue, CURAVIVA Suisse saluerait le fait que, contrairement aux conditions requises pour l'allocation de maternité, le Conseil fédéral n'entende pas, dans ce contexte, soumettre l'octroi de la prestation à une durée d'assujettissement ou à une durée d'exercice d'une activité professionnelle préalables.

En outre, toujours dans ce cas, CURAVIVA Schweiz n'aurait rien à objecter à l'encontre du montant et du calcul de l'allocation de prise en charge prévus dans l'avant-projet : le calcul de l'allocation reposerait sur les mêmes règles que celles applicables à l'allocation de maternité ; l'indemnité journalière s'élèverait à 80 % du revenu obtenu avant le début du droit à l'allocation et est limitée par un montant maximal ; cette règle s'appliquerait indépendamment du fait que les jours de congé soient pris séparément ou en une seule fois.

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

-

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
CURAVIVA Suisse salue le fait qu'aux termes de l'avant-projet du Conseil fédéral, il soit prévu d'accorder le droit aux bonifications d'assistance déjà en cas d'impotence légère : l'extension du droit en cas l'impotence de faible degré favorise la reconnaissance des prestations d'assistance fournies par les proches aidants.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
CURAVIVA Suisse salue le fait qu'aux termes de l'avant-projet du Conseil fédéral, la prise en charge de partenaires formant une communauté de vie (concubins) puisse désormais elle aussi donner droit à des bonifications pour tâches d'assistance : cela permet une meilleure prise en compte des réalités des structures conjugales et familiales actuelles.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

-

curafutura
Die innovativen Krankenversicherer
Les assureurs-maladie innovants
Gli assicuratori-malattia innovativi

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Herr Bundesrat Alain Berset
Inselgasse 1

3003 Bern

per E-Mail an: dm@bag.admin.ch und proches.aidants@bag.ch

Bern, 02. Juli 2018

Vernehmlassung betreffend Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit Schreiben vom 28. Juni 2018 laden Sie uns ein, an der Vernehmlassung betreffend Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege teilzunehmen.

Da die Krankenversicherer nicht direkt von dieser Verordnung betroffen sind, verzichten wir auf eine detaillierte Stellungnahme.

Wir bedanken uns und bitten Sie, uns im Rahmen von zukünftigen Vernehmlassungen weiterhin zu berücksichtigen.

Freundliche Grüsse
curafutura

Pius Zängerle
Direktor

Saskia Schenker
Leiterin Gesundheitspolitik

Gutenbergstrasse 14, CH-3011 Bern, +41 31 310 01 80, info@curafutura.ch, www.curafutura.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Commission fédérale de coordination pour les questions familiales

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Secrétariat scientifique de la COFF, sekretariat.ekff@bsv.admin.ch, 058 469 91 54

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
L'inscription dans le Code civil d'un droit à des absences de courte durée avec le maintien du salaire permettrait aux proches aidants d'accompagner leur parent/proche lors d'événements imprévus sans crainte pour leur emploi et serait une mesure favorable à la conciliation vie familiale et vie professionnelle.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
L'introduction d'un congé de plusieurs semaines pour l'un des parents – ou les deux en alternance - qui prend en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident permettrait au parent de ne pas devoir quitter son emploi et de le protéger des risques de devoir faire face à une situation précaire dans une période d'extrême vulnérabilité familiale.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Les activités informelles et de soins sont peu valorisées dans la société et ne sont en conséquence pas rémunérées. Elles sont néanmoins fondamentales pour le fonctionnement social. Accorder une bonification pour tâches d'assistance en cas d'impotence faible est une forme de reconnaissance du travail accompli par les proches aidants et un moyen d'assurer une meilleure retraite à ces personnes, notamment des femmes, qui se dévouent pour leurs proches et qui sont de ce fait souvent touchées par la pauvreté dans le 3ème et 4ème âge.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Le droit à une bonification doit être octroyé de manière égale au conjoint et au concubin. Les couples formant une communauté de vie doivent être assimilés aux couples mariées étant donné l'évolution des formes familiales.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29septies, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF

CH-3003 Berne, OFAS, COFF

Office fédéral de la santé publique
Division stratégies de la santé
3003 Berne

Par email à : gever@bag.admin.ch,
proches.aidants@bag.admin.ch

Votre courriel du 28.6.2018
Notre référence: 746.1-00972 03.10.2018 No.: 194
Berne, le 6 novembre 2018

Amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions d'avoir invité la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) à prendre position sur l'avant-projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.

La COFF salue la volonté de soutenir les personnes qui prennent en charge un proche atteint dans sa santé à la suite d'une maladie ou d'un accident. La solidarité et l'entraide familiale augmentent les ressources du groupe et permettent d'approfondir les liens personnels. Par ailleurs, la prise en charge (totale ou partielle) des proches par les familles évite la prise en charge de coûts importants par la collectivité ou les assurances sociales. Toutefois, à côté de ces éléments positifs, il ne faut pas oublier que ce report de charges peut être difficile à vivre par les personnes concernées. Le proche aidant se trouve dans 15% des cas freiné ou limité dans son activité professionnelle rémunérée (www.espa.bfs.admin.ch). Quand la charge est lourde et qu'une réduction du temps de travail n'est pas envisageable, notamment pour des raisons financières, la prise en charge provoque un stress et des tensions qui peuvent avoir un impact sur l'état de santé du proche aidant lui-même. Les tensions peuvent finalement avoir des répercussions sur les membres de la famille, y compris sur le proche aidé.
Lorsqu'en raison de la charge le proche aidant peut et décide de diminuer son activité rémunérée, il encourt le risque de devoir faire face à la pauvreté plus tard et en particulier à l'âge de la retraite lorsque la prévoyance est insuffisante. Ce sont actuellement encore principalement les femmes qui prennent en charge leurs proches et qui en viennent au besoin à réduire leur temps de travail pour se consacrer à un proche au risque de vivre dans une situation professionnelle et financière précaire. La COFF estime qu'il est important que les personnes qui choisissent d'aider un proche soient à leur tour soutenues dans leur démarche altruiste qui profite au proche aidé, mais pas seulement.

Commission fédérale de coordination pour les questions familiales
Secrétariat scientifique
Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne
Tél. +41 58 469 91 54
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch
www.ekff.admin.ch

La COFF soutient les aménagements particuliers prévus en faveur des parents dont l'enfant est atteint dans sa santé. En aidant les parents sur le plan professionnel et financier, le nouveau cadre légal est profitable à l'ensemble des membres de la famille dans une période de vie difficile.

En complément à cette prise de position, vous trouvez en annexe nos réponses à quelques-unes des questions ciblées adressées aux milieux intéressés.

En vous remerciant de l'attention portée à la présente prise de position, nous vous adressons, Mesdames, Messieurs, nos meilleures salutations.

Commission fédérale de coordination pour les questions familiales
La Présidente



Anja Wyden Guelpa

Référence: 746.1-00972 03.10.2018 Doc-Nr. 194

Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Vernehmlassungsstellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF (September 2018)

1 Grundsätzliches

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF begrüsst und unterstützt den Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Im Hinblick auf eine möglichst hohe Rechtssicherheit bringt sie einige Präzisierungsvorschläge ein.

Wie dies auch der Erläuternde Bericht des Bundes festhält, ist der Erhalt einer möglichst hohen Erwerbsbeteiligung ein zentraler Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz. Da der grössere Teil der familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben heute von Frauen erbracht wird, leistet eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung nicht nur einen Beitrag zum Erhalt der Erwerbsbeteiligung von Fachkräften, sondern auch zur Gleichstellung von Frau und Mann.

Die im Vorentwurf enthaltenen Neuerungen sind moderat gehalten. Viele der vorgesehenen Regelungen werden heute von den Arbeitgebenden bereits umgesetzt, wie die durchgeführte Regulierungsfolgenabschätzung zeigt. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass sie zu einem Bumerang-Effekt bzw. statistischer Diskriminierung führen, weil aufgrund zusätzlicher Regelungen zugunsten von betreuenden Angehörigen, Menschen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Übernahme von Betreuungsaufgaben (z.B. aufgrund des Alters, des Geschlechts oder der Familiensituation) schlechtere Chancen hätten, eine Stelle zu erhalten. Vielmehr bieten die vorgesehenen Änderungen Rechtssicherheit, was sowohl den betroffenen Angehörigen als auch den Arbeitgebenden und schliesslich der Gesamtgesellschaft zugutekommt.

Die Sorge für betreuungs- und pflegebedürftige Personen ist eine Aufgabe, welche von der gesamten Gesellschaft getragen werden soll und nicht ausschliesslich als Privatsache der betroffenen Angehörigen zu betrachten ist.

Die EKF weist darauf hin, dass in einem weiteren Schritt eine Ausweitung von Entschädigungen für Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere Gruppen ins Auge gefasst werden sollte. Angesichts der grossen Zahl betroffener Angehöriger (35% der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren oder 1.9 Millionen Personen) und angesichts der demografischen Alterung darf die Aufgabe, eine Berufstätigkeit mit der Betreuung und Pflege von Angehörigen zu vereinbaren, nicht

allein den Arbeitgebenden überbürdet und überlassen werden. Absentismus, physische und psychische Erschöpfung sind schon heute für viele Angehörige mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen eine Realität. Müssen Unternehmen das Problem von Fall zu Fall selber lösen, führt dies zu Ungleichbehandlung und ist mit erheblichen Kosten verbunden, die als Knowhow-Verlust und Fluktuationskosten auch dann anfallen, wenn Mitarbeitende aufgrund fehlender Vereinbarkeit das Unternehmen verlassen.

Die EFK betont die Wichtigkeit der folgenden Aussage im Erläuternden Bericht: «Es darf kein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt werden, ihre Nächsten in einem möglichst hohen Masse selbst zu betreuen und zu pflegen. Besteht diese Bereitschaft, sind jedoch Massnahmen notwendig, die es Erwerbstätigen erlauben, kranke und pflegebedürftige Familienmitglieder im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu betreuen und zu pflegen.»

Die EFK erwartet vom Bundesrat eine breite öffentliche Kommunikation der Änderungen. Wenn die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege verbessert werden soll, ist die Sensibilisierung der Bevölkerung und der Arbeitgebenden für die Thematik von grosser Relevanz.

2 Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Die EKF begrüsst die vorgesehene Lohnfortzahlung für die erforderliche Betreuung nicht nur kranker und verunfallter Kinder, sondern auch anderer kranker und verunfallter verwandter oder nahestehender Personen während längstens drei Tagen pro Ereignis (Art. 329g OR). Die Festschreibung dieser in vielen Unternehmen bereits bestehenden Praxis schafft Rechtssicherheit und hilft nicht zuletzt mit, die Herausforderungen der demografischen Alterung bei gleichzeitig steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen zu meistern. Die zusätzlichen Kosten sind gemäss Regulierungsfolgenabschätzung im Vergleich zu den Kosten für sämtliche kurzzeitigen Abwesenheiten gering.

Die EKF beantragt jedoch, dass die Maximaldauer bei ausserordentlichen Umständen wie beispielsweise gravierenden Rückfällen ausnahmsweise auf fünf Tage verlängert werden kann. Zudem sollen Personen mit Kindern in alleiniger Obhut die fünf Tage generell gewährt werden, wenn ihre Kinder erkranken oder verunfallen, soweit in diesen Fällen kein zweiter Elternteil den Dreitagesanspruch geltend machen kann.

Die EKF begrüsst, dass die im Arbeitsgesetz bestehende Definition von «pflegebedürftige Angehörige» und «nahestehende Personen» (Artikel 36 Absatz 1 ArG) in den neuen Artikel 329g OR übernommen wird. Damit kann den verschiedenen realen Familiensituationen und tragenden Freundschaftsbeziehungen Rechnung getragen werden. Wichtig ist zudem, dass die betreuungsbedingten Abwesenheiten nicht vom Ferienkontingent gemäss Art. 324a OR abgezogen werden, da durch private Betreuungsaufgaben belastete Personen nicht weniger Bedarf an Erholung haben.

Dagegen erscheint es inkonsequent und der Rechtssicherheit nicht förderlich, dass die analoge Formulierung nicht auch in Artikel 36 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes ArG aufgenommen wurde, welcher die Freistellung in den gleichen Fällen regelt. **Die EKF beantragt, dies nachzuholen, um OR und ArG klar und widerspruchsfrei aufeinander abzustimmen.** Dies dürfte insbesondere auch für die aus Gleichstellungssicht wichtige Inanspruchnahme durch Männer, die stärker in den durchs Arbeitsgesetz geregelten Bereichen berufstätig sind, bedeutsam sein.

3 Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung

Die EKF begrüsst die neue Möglichkeit für Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder, sich während einer begrenzten Zeit bezahlt von der Erwerbsarbeit freistellen zu lassen. Die vorgesehene Entschädigung bedeutet für die betroffenen Familien eine grosse Entlastung und bringt Rechtssicherheit in Situationen, in denen Eltern und Arbeitgebende ohnehin Lösungen finden müssen. Gleichzeitig sind, wie die Regulierungsfolgeabschätzung zeigt, die Kostenfolgen begrenzt, weil die Zahl der betroffenen Familien nicht sehr gross ist.

Die EKF sieht aus den dargelegten Gründen keine Notwendigkeit, die Dauer des Betreuungsurlaubs auf die in einigen Fällen nach wie vor völlig unzureichende Dauer von 14 Wochen (für beide Eltern zusammen) zu beschränken. Diese Begrenzung bildet eine unnötige Härte für die wenigen Familien, die effektiv mit einer länger andauernden schweren gesundheitlichen Krise eines Kindes konfrontiert sind. Wichtiger als die zeitliche Beschränkung erscheint hier zu überprüfen, ob die schwere gesundheitliche Beeinträchtigung des Kindes andauert. Sicherzustellen ist, dass mit der gewählten Regelung Kinder mit einer Behinderung anderen Kindern gegenüber gleichgestellt sind.

Zudem führt die Formulierung in Art. 329h Abs. 2 OR, der die Maximaldauer pro Elternteil, aber gleichzeitig auch eine Abtauschbarkeit unter den Eltern regelt, zu Rechtsunsicherheit. So bleibt unklar, wie der Kündigungsschutz geregelt ist und wieweit der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bei einem Abtausch einverstanden sein muss. **Aus Sicht der EKF ist der Betreuungsurlaub zwingend als individueller Anspruch zu formulieren, zumal ein Betrieb nicht wissen kann, welche Ansprüche ein zweiter Elternteil bereits eingelöst hat.**

Die EKF ist der Meinung, dass nichts dagegen spricht, einen längeren Betreuungsurlaub vorzusehen, weil dieser sehr selten in Anspruch genommen werden muss. **Die Kommission beantragt einen individuellen Anspruch von 26 Wochen für jeden Elternteil, der bei Eltern mit alleiniger Obhut für das gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kind verdoppelt wird, soweit kein zweiter Elternteil einen Anspruch geltend machen kann.**

Die EKF befürwortet, den Bezug des Betreuungsurlaubs nicht nur wochenweise, sondern in Absprache mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auch in der Form einer Pensenreduktion mit entsprechender Erhöhung der Wochenzahl vorzusehen. Diese Lösung kann für beide Seiten Vorteile haben, und die Berechnung des Anspruchs stellt bei einer prozentualen Senkung des Erwerbsumfangs kein Problem

dar. Für Fortsetzungsfamilien ist es zudem wichtig, analog zu den Pflegeeltern auch für Stiefeltern einen Anspruch vorzusehen, den der Bundesrat in der Verordnung näher regeln kann.

Die EKF befürwortet insbesondere, dass die Lohnfortzahlung über die Erwerbsersatzordnung EO erfolgt und nicht die einzelnen Arbeitgebenden sie garantieren müssen – denn eine solche Pflicht dürfte vor allem kleinere Betriebe an ihre Grenzen bringen. Zudem ist es aus Gleichstellungssicht zielführend, dass die Leistung flexibel wochenweise beziehbar ist, dass die beiden Elternteile (sofern beide erwerbstätig sind) die Wochen untereinander aufteilen können und dass grundsätzlich eine hälftige Aufteilung vorgesehen ist. Als sehr wichtig für die Möglichkeit einer effektiven Inanspruchnahme erscheint der vorgesehene Kündigungsschutz.

Die EKF nutzt die Gelegenheit zu betonen, dass auch Möglichkeiten für eine Entschädigung von Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere gesundheitlich schwer beeinträchtigte Gruppen (wie volljährige Kinder, Ehe- und Lebenspartner/innen) geschaffen werden sollten. Entschädigungen für länger dauernde betreuungs- und pflegebedingte Arbeitsabwesenheiten bestehen bereits in verschiedenen Ländern (z.B. Deutschland oder Belgien), wie aktuelle Vergleichsstudien zeigen. Die Schweiz sollte sich dieser wichtigen Thematik aktiv annehmen.

Dass auch Elternteile den Betreuungsurlaub und die Betreuungsentschädigung beanspruchen können, deren Partner/in nicht erwerbstätig ist, erscheint aus einer Gleichstellungsperspektive zunächst kontraintuitiv, wird aber von der EKF ausdrücklich begrüsst. Gemäss Strukturerhebung des Bundesamts für Statistik haben nur 23% aller Familien eine traditionelle Arbeitsteilung (Mann Vollzeit, Frau nicht erwerbstätig) und von diesen eine Minderheit von 35% nur ein Kind, sodass theoretisch die Mutter die Betreuungsaufgabe übernehmen könnte. Aus Sicht der EKF ist es jedoch nicht gerechtfertigt, die Mutter auf diese unbezahlte Betreuungsaufgabe festzulegen und ihr dadurch faktisch zu verunmöglichen, wieder eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Dies umso weniger, als eine kleine Anzahl Familien von dieser Situation betroffen sein dürfte und daher keine erheblichen Kostenfolgen zu erwarten sind.

Die EKF beantragt zudem, die laufende Forschung zu den finanziellen Schwierigkeiten pflegender Angehöriger auszuwerten im Hinblick auf eine sinnvolle Abgrenzung von Betreuungsentschädigung und IV-Leistungen, insbesondere dem Intensivpflegezuschlag IPZ. Es bestehen Hinweise, dass es sinnvoll ist, die Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder mit Geburtsgebrechen nicht grundsätzlich von einer Betreuungsentschädigung auszuschliessen. Desgleichen erscheint der Ausschluss von Eltern, deren Kinder einen IPZ erhalten, nicht in jedem Fall angezeigt. Vielmehr wird vorgeschlagen, den IPZ anzurechnen und dann aufzustocken, wenn die Betreuungsentschädigung höher liegt. Der Anspruch kann auf eine einmalige Inanspruchnahme begrenzt werden, wie es in der Regulierungsfolgenabschätzung angeregt wird.

4 Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV

Vorgesehen ist eine Erweiterung des Anspruchs auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades sowie auf Lebenspartner/innen in Konkubinatspaaren. Die EKF begrüsst beide Erweiterungen ausdrücklich. Die Erweiterung auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades ist deshalb wichtig, weil dies viele Personen mit Demenzerkrankungen betrifft. Der Betreuungsaufwand für Demenzerkrankte kann bereits sehr beträchtlich sein, wenn sie in den Alltagsaktivitäten, welche für die Bemessung der Hilflosigkeit ausschlaggebend sind, erst leicht eingeschränkt sind. Die Erweiterung auf Lebenspartner/innen entspricht einer zunehmend gelebten Realität. Allerdings erscheint wenig sinnvoll, eine lange Frist von fünf Jahren Zusammenleben in einem gemeinsamen Haushalt vorauszusetzen.

Die EKF beantragt, diese Frist auf zwei Jahre zu senken und Lebensgemeinschaften ohne Karenzfrist zu berücksichtigen, wenn gemeinsame Kinder vorhanden sind. Zudem sollten neben Lebensgemeinschaften auch eingetragene Partnerschaften explizit genannt werden.

Für Personen, die sowohl Kinder betreuen als auch weitere Angehörige pflegen, sollte eine Kumulation der Ansprüche von Erziehungs- und Betreuungsgutschriften möglich sein. Nicht mehr zeitgemäss und den realen Verhältnissen entsprechend ist bei den Betreuungsgutschriften auch das Distanzkriterium von 30 km (oder einer Stunde Wegzeit). Es sollte bei dieser Reform gleichzeitig ersatzlos gestrichen werden.

5 Stellungnahmen zu den einzelnen Gesetzesartikeln

Aufgrund der obigen Ausführungen nimmt die EKF zu den einzelnen Gesetzesartikeln wie folgt Stellung:

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Artikel. 329g OR: *Einverstanden*, wobei eine ergänzende Regelung von bis zu fünf Tagen bei ausserordentlichen Umständen sowie für Personen mit erkrankten oder verunfallten Kindern in alleiniger Obhut vorzusehen ist.

Es fehlt eine analoge Anpassung in Artikel 36 Absatz 3 ArG.

Die EKF beantragt, Artikel 36 Absatz 3 ArG wie folgt anzupassen:

«Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker oder verunfallter Kinder sowie kranker oder verunfallter verwandter oder nahestehender Personen erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.» Auch hier ist dieselbe ergänzende Regelung von bis zu fünf Tagen bei ausserordentlichen Umständen sowie für Personen mit erkrankten oder verunfallten Kindern in alleiniger Obhut vorzusehen.

Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung

Die Absätze zur Aufteilung der Betreuungszeit (Art. 329h Abs. 2 OR) und der Betreuungsentschädigung (Art. 16k Abs. 4 EOG) zwischen den Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern sind missverständlich formuliert. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass die Formulierung «die Hälfte der Taggelder» nicht klärt, ob ein Ausgleich zwischen ungleich verdienenden Elternteilen mitgemeint ist. In Art. 329h Abs. 2 OR sollte weiter das Wort «Arbeitnehmende» durch «erwerbstätig» ersetzt werden, weil bei der Betreuungsentschädigung auch Selbständigerwerbende anspruchsberechtigt sind.

Der Wortlaut von Art. 329h Abs. 2 OR wäre demnach:
«Sind beide Eltern ~~Arbeitnehmende~~ erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf ~~maximal 7~~ 26 Wochen. Für Eltern mit gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern in alleiniger Obhut verdoppelt sich der Anspruch.~~Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.~~»

Art. 16k Abs. 4 EOG: *streichen*
~~«Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf maximal die Hälfte der Taggelder. Sie können eine abweichende Aufteilung wählen.»~~

Artikel 16g EOG *Einverstanden*

Artikel 16i EOG

Absatz 1: Einverstanden, wobei **die EKF beantragt, die Anspruchsberechtigung grundsätzlich auch auf Eltern von Kindern mit Geburtsgebrechen auszudehnen.**

Anpassung in Art 16i Abs. 1 Buchstabe a EOG:

«Anspruchsberechtigt sind Personen, die Eltern eines minderjährigen Kindes sind, das wegen Krankheit, Geburtsgebrechen oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist.»

Absatz 2: Einverstanden

Absatz 3: Einverstanden, wobei die EKF eine andere Abgrenzung zum IPZ vorsieht:
Anpassung in Art 16i Abs. 3 EOG:

«~~Kein Anspruch besteht, w~~Wenn für das Kind ein Anspruch auf den Intensivpflegezuschlag nach Artikel 42ter des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung besteht, wird dieser von der Betreuungsentschädigung in Abzug gebracht.»

Absatz 4 Buchstabe a: Analog zu den Pflegeeltern ist auch eine Regelung für Stiefeltern vorzusehen.

Absatz 4 Buchstabe b: Einverstanden

Absatz 4 Buchstabe c: Einverstanden, wobei die EKF es als besonders wichtig erachtet, dass die enge Begleitung auch Phasen einschliesst, in denen sich diese auf das eigentliche Beistehen beschränkt (z.B. während eines langen Spitalaufenthaltes) und konkrete Pflege- und Betreuungshandlungen nur von Fachpersonen

vorgenommen werden können. Zudem dürfen Kinder mit einer Behinderung gegenüber anderen Kindern nicht benachteiligt werden.

Artikel 16j EOG

Absatz 1: Einverstanden, wobei die EKF die Kombination mit einem Kündigungsschutz (336c Abs. 1 Bst.cbis OR, vgl. unten) als besonders wichtig erachtet.

Absatz 2 bis 4: Einverstanden

Artikel 16k EOG

Absatz 1: Einverstanden

Anpassung in Absatz 2:
«Innerhalb der Rahmenfrist besteht Anspruch auf höchstens 98 volle Taggelder»

Ergänzung in Absatz 3:
«In Absprache mit dem Arbeitgeber/derArbeitgeberin kann das Pensum in dieser Zeit auch prozentual reduziert werden. Die Taggelder werden in diesem Fall anteilmässig gekürzt. Der Gesamtanspruch von 98 vollen Taggeldern bleibt jedoch erhalten.»

Absatz 4: *streichen*

Artikel 16l EOG: *Einverstanden*

Artikel 16m EOG: *Einverstanden*

Artikel 20 Absatz 1 EOG: *Einverstanden*

Artikel 329b Absatz 3 Buchstabe c OR: *Einverstanden*

Artikel 329h OR

Absatz 1: Einverstanden, wobei die Gleichbehandlung von Kindern mit einer Behinderung zu gewährleisten ist, zum Beispiel durch die explizite Nennung von Geburtsgebrechen.

Absatz 2: vgl. oben

Absatz 3: Einverstanden, wobei die Möglichkeit eines teilzeitlichen Bezugs analog zu Art. 16k, Abs. 3 EOG zu ergänzen ist.

Absatz 4: Einverstanden, wobei die EKF es als wichtig erachtet, dass der Arbeitgeber (ausser bei Teilzeitlösungen) lediglich informiert werden muss, nicht aber sein Einverständnis geben muss.

Artikel 336c Absatz 1 OR: *Einverstanden,* wobei zu prüfen ist, ob mit der gewählten Formulierung gewährleistet ist, dass der Kündigungsschutz – was sehr wichtig ist – von Anfang an gilt und nicht erst ab der Geltendmachung des Anspruchs auf Betreuungsurlaub.

Artikel 362 Absatz 1: *Einverstanden*

Artikel 8 Absatz 3 AHVG: *Einverstande*n

Artikel 10 Absatz 4 Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft**:** *Einverstanden*

Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV

Anpassung in Artikel 29^{septies}, Abs.1 AHVG*:*
«Versicherte, welche Verwandte in auf- oder absteigender Linie oder Geschwister mit einem anerkannten Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung der AHV, der IV, der obligatorischen Unfallversicherung oder der Militärversicherung betreuen, haben Anspruch auf die Anrechnung einer Betreuungsgutschrift~~, wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung gut erreichen können~~. Sie müssen diesen Anspruch jährlich schriftlich anmelden. Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, eingetragene Partnerinnen und Partner, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartnerinnen und –partner, die seit mindestens ~~fünf~~ zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen oder gemeinsame Kinder haben.»

Zu ergänzen ist zudem die Möglichkeit einer Kumulation der Ansprüche auf Erziehungs- und Betreuungsgutschriften, wenn in beiden Bereichen entsprechende Leistungen erbracht werden.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Evangelische Frauen Schweiz, Scheibenstrasse 29, Postfach 189, 3000 Bern 22

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Edith Siegenthaler, geschaeftsstelle@efs.ch, 031 333 06 08

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐**Ja** ☐ **Ja mit Vorbehalt** ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

Es fehlt eine analoge Anpassung in Artikel 36 Absatz 3 ArG. Die EFS beantragen, Artikel 36 Absatz 3 ArG wie folgt anzupassen:

«Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker oder verunfallter Kinder sowie kranker oder verunfallter verwandter oder nahestehender Personen erforderliche Zeit im Umfang bis zu fünf Tagen freizugeben.»

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Die EFS sind mit der Formulierung grundsätzlich einverstanden, möchten aber eine Ausdehnung auf bis zu fünf Tage.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐**Ja** ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Die Absätze zur Aufteilung der Betreuungszeit (Art. 329h Abs. 2 OR) und der Betreuungsentschädigung (Art. 16k Abs. 4 EOG) zwischen den Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern sind missverständlich formuliert. Das Wort «maximal» erscheint überflüssig und verwirrlich. Die Eltern können die Aufteilung der Wochen wählen, wobei grundsätzlich eine hälftige Aufteilung vorgesehen ist. Wenn die Eltern einander Wochen abgeben können, kommt es folglich dazu, dass ein Elternteil mehr als 7 Wochen in Anspruch nimmt und dadurch mehr als die Hälfte der Entschädigung erhält. Die Formulierung «maximal 7 Wochen» bzw. «maximal die Hälfte» ist daher verwirrend. Die EFS regen an, auf das Wort maximal zu verzichten. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass die Formulierung «die Hälfte der Taggelder» nicht klärt, ob ein Ausgleich zwischen ungleich verdienenden Elternteilen mitgemeint ist. In Art. 329h Abs. 2 OR sollte weiter das Wort «Arbeitnehmende» durch «erwerbstätig» ersetzt werden, weil bei der Betreuungsentschädigung auch Selbständigerwerbende anspruchsberechtigt sind.

Der Wortlaut von Art. 329h Abs. 2 OR wäre demnach:
«Sind beide Eltern ~~Arbeitnehmende~~ erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf ~~maximal~~ 7 Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.»

Artikel 329h OR
Absatz 1: 22 Wochen Urlaub
Absatz 2: vgl. oben
Absatz 3: tageweisen Urlaub ermöglichen
Absatz 4: Einverstanden, wobei die EFS es als wichtig erachten, dass der Arbeitgeber lediglich informiert werden muss, nicht aber sein Einverständnis geben muss.

Mit den oben erwähnten flankierenden Änderungen sind die EFS einverstanden.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐**Ja** ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Der Wortlaut von Art. 16k Abs. 4 EOG wäre (vgl. 2.2):
«Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf ~~maximal~~ die Hälfte der Taggelder. Sie können eine abweichende Aufteilung wählen.»

Artikel 16g EOG *Einverstanden*

Artikel 16i EOG
Absatz 1: Einverstanden, wobei die EFS beantragen, die Anspruchsberechtigung grundsätzlich auch auf Eltern von Kindern mit Geburtsgebrechen auszudehnen.

Anpassung in Art 16i Abs. 1 Buchstabe a EOG:
«Anspruchsberechtigt sind Personen, die Eltern eines minderjährigen Kindes sind, das wegen Krankheit, Geburtsgebrechen oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist.»
Absatz 2: Einverstanden
Absatz 3: Einverstanden, wobei die EFS eine andere Abgrenzung zum IPZ beantragen:
Anpassung in Art 16i Abs. 3 EOG:
«~~Kein Anspruch besteht, w~~Wenn für das Kind ein Anspruch auf den Intensivpflege- zuschlag nach Artikel 42ter des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung besteht, wird dieser von der Betreuungsentschädigung in Abzug gebracht.»
Absatz 4 Buchstabe a: Stiefeltern ergänzen
Absatz 4 Buchstabe b: Einverstanden
Absatz 4 Buchstabe c: Einverstanden, wobei die EFS es als besonders wichtig erachtet, dass die

enge Begleitung auch Phasen einschliesst, in denen sich diese auf das eigentliche Beistehen beschränkt (z.B. während eines langen Spitalaufenthaltes) und konkrete Pflege- und Betreuungshandlungen nur von Fachpersonen vorgenommen werden können.

Artikel 16j EOG
Absatz 1: Einverstanden, wobei die EFS die Kombination mit einem Kündigungsschutz (336c Abs. 1 Bst.cbis OR, vgl. unten) als besonders wichtig erachtet.
Absatz 2 bis 4: Einverstanden

Artikel 16k EOG
Absatz 1: 22 Wochen
Absatz 2: Einverstanden
Absatz 3: tageweisen Bezug
Absatz 4: vgl. oben

Artikel 16l EOG: *Einverstanden*

Artikel 16m EOG: *Einverstanden*

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐**Ja** ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
vgl. Vernehmlassungsstellungnahme.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐**Ja** ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Der Anspruch sollte allerdings bereits ab zwei Jahren Konkubinat erwachsen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Ergänzend sollte in der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung Art. 52g Abs.1 das Kriterium der Distanz erweitert werden. Die Distanz von 30 km respektive 1 Stunde Entfernung ist nicht mehr zeitgemäss und diskriminiert Personen, die Angehörige über eine weitere Distanz betreuen, was besonders belastend ist.

Betreuungs- und Erziehungsgutschriften sollten kumuliert werden können. Da das Alter bei der Geburt des ersten Kindes gestiegen ist, sind mehr Frauen von einer Doppelbelastung durch die Betreuung der eigenen Kinder und die Betreuung pflegebedürftiger Eltern betroffen. Diese Doppelbelastung sollte auch in der AHV entsprechend Niederschlag finden. Dazu muss Art. 29^{septies} Abs. 2 so angepasst werden, dass für Zeiten, in welchen gleichzeitig ein Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift besteht, auch Betreuungsgutschriften angerechnet werden können.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Evangelische Frauen Schweiz (EFS)
Femmes Protestantes en Suisse (FPS)

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Bern, 15. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Stellungnahme der Evangelischen Frauen Schweiz EFS[1]

Die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS) danken für die Einladung zur Stellungnahme zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung und nehmen dazu wie folgt Stellung:

1. Grundsätzliches

Die EFS begrüssen und unterstützen den Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Im Hinblick auf eine möglichst hohe Rechtssicherheit bringen sie einige Präzisierungsvorschläge ein und möchten die Absicherung noch erweitern.

Wie dies auch der erläuternde Bericht des Bundes festhält, ist der Erhalt einer möglichst hohen Erwerbsbeteiligung ein zentraler Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz. Da der grössere Teil der familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben heute von Frauen erbracht wird, leistet eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung nicht nur einen Beitrag zum Erhalt der Erwerbsbeteiligung von Fachkräften, sondern auch zur Gleichstellung von Frau und Mann.

Die im Vorentwurf enthaltenen Neuerungen sind moderat gehalten. Viele der vorgesehenen Regelungen werden heute von den Arbeitgebenden bereits umgesetzt, wie die durchgeführte Regulierungsfolgenabschätzung zeigt. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass sie zu einem Bumerang-Effekt bzw. statistischer Diskriminierung führen, weil aufgrund zusätzlicher

[1] Die Stellungnahme lehnt sich an die Stellungnahme der EKF an.

Regelungen zugunsten von betreuenden Angehörigen, Menschen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Übernahme von Betreuungsaufgaben (z.B. aufgrund des Alters, des Geschlechts, oder der Familiensituation) schlechtere Chancen hätten, eine Stelle zu erhalten. Vielmehr bieten die vorgesehenen Änderungen Rechtssicherheit, was sowohl den betroffenen Angehörigen als auch den Arbeitgebenden und schliesslich der Gesamtgesellschaft zugutekommt.

Die Sorge für betreuungs- und pflegebedürftige Personen ist eine Aufgabe, welche von der gesamten Gesellschaft getragen werden soll und nicht ausschliesslich als Privatsache der betroffenen Angehörigen zu betrachten ist. Die EFS weisen darauf hin, dass in einem weiteren Schritt eine Ausweitung von Entschädigungen für Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere Gruppen ins Auge gefasst werden sollte. Solche Entschädigungen für länger dauernde Arbeitsabwesenheiten gibt es bereits in verschiedenen Ländern, wie aktuelle Vergleichsstudien zeigen.

Die EFS betonen die Wichtigkeit der folgenden Aussage im erläuternden Bericht: «Es darf kein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt werden, ihre Nächsten in einem möglichst hohen Masse selbst zu betreuen und zu pflegen. Besteht diese Bereitschaft, sind jedoch Massnahmen notwendig, die es Erwerbstätigen erlauben, kranke und pflegebedürftige Familienmitglieder im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu betreuen und zu pflegen.»

Die EFS erwarten vom Bundesrat eine breite öffentliche Kommunikation der Änderungen. Wenn die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege verbessert werden soll, ist die Sensibilisierung der Bevölkerung und der Arbeitgebenden für die Thematik von grosser Relevanz.

2. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Die EFS begrüssen die vorgesehene Lohnfortzahlung für die erforderliche Betreuung nicht nur kranker und verunfallter Kinder, sondern auch anderer kranker und verunfallter verwandter oder nahestehender Personen während längstens drei Tagen pro Ereignis (Art. 329g OR). Die drei Tage sind allerdings in vielen Fällen zu kurz, weshalb die EFS in dringenden Fällen eine Verlängerung auf bis zu fünf Tage verlangen. Die Festschreibung dieser in vielen Unternehmen bereits bestehenden Praxis schafft Rechtssicherheit und hilft nicht zuletzt mit, die Herausforderungen der demografischen Alterung bei gleichzeitig steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen zu meistern. Die zusätzlichen Kosten sind gemäss Regulierungsfolgenabschätzung im Vergleich zu den Kosten für sämtliche kurzzeitigen Abwesenheiten gering.

Begrüsst wird insbesondere auch, dass die im Arbeitsgesetz bestehende Definition von «pflegebedürftige Angehörige» und «nahestehende Personen» (Artikel 36 Absatz 1 ArG) in den neuen Artikel 329g OR übernommen wird. Damit kann den verschiedenen realen Familiensituationen und tragenden Freundschaftsbeziehungen Rechnung getragen werden. Wichtig ist zudem, dass die betreuungsbedingten Abwesenheiten nicht vom Ferienkontingent gemäss Art. 324a OR abgezogen werden, da durch private Betreuungsaufgaben belastete Personen nicht weniger Bedarf an Erholung haben.

Dagegen erscheint inkonsequent und der Rechtssicherheit nicht förderlich, dass die analoge Formulierung nicht auch in Artikel 36 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes ArG aufgenommen wurde, welcher die Freistellung in den gleichen Fällen regelt. Die EFS beantragen, dies nachzuholen,

um OR und ArG klar und widerspruchsfrei aufeinander abzustimmen. Dies dürfte insbesondere auch für die aus Gleichstellungssicht wichtige Inanspruchnahme durch Männer, die stärker in den durchs Arbeitsgesetz geregelten Bereichen berufstätig sind, bedeutsam sei.

3. Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung

Die EFS begrüssen die neue Möglichkeit für Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder, sich von der Erwerbsarbeit freistellen zu lassen. Da Eltern von Krebskranken Kindern im Schnitt 22 Wochen der Arbeit fern bleiben, beantragen die EFS, den vorgesehenen Urlaub auf 22 Wochen auszudehnen. Für Fortsetzungsfamilien ist es zudem wichtig, analog zu den Pflegeeltern auch für Stiefeltern einen Anspruch vorzusehen. Die vorgesehene Entschädigung bedeutet für die betroffenen Familien eine grosse Entlastung und bringt Rechtssicherheit in Situationen, in denen Eltern und Arbeitgebende ohnehin Lösungen finden müssen. Gleichzeitig sind, wie die Regulierungsfolgeabschätzung zeigt, die Kostenfolgen begrenzt, weil die Zahl der betroffenen Familien nicht sehr gross ist. Die EFS befürworten insbesondere, dass die Lohnfortzahlung über die Erwerbsersatzordnung EO erfolgt und nicht die einzelnen Arbeitgebenden sie garantieren müssen – denn eine solche Pflicht dürfte vor allem kleinere Betriebe an ihre Grenzen bringen. Zudem ist es aus Gleichstellungssicht zielführend, dass die Leistung flexibel wochenweise oder allenfalls auch tageweise beziehbar ist, dass die beiden Elternteile (sofern beide erwerbstätig sind) die Wochen untereinander aufteilen können und dass grundsätzlich eine hälftige Aufteilung vorgesehen ist. Als sehr wichtig für die Möglichkeit einer effektiven Inanspruchnahme erscheint der vorgesehene Kündigungsschutz.

Die EFS nutzen die Gelegenheit zu betonen, dass auch Möglichkeiten für eine Entschädigung von Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere gesundheitlich schwer beeinträchtigte Gruppen (wie volljährige Kinder, Ehe- und Lebenspartner/innen, Menschen mit Behinderungen) geschaffen werden sollten. Entschädigungen für länger dauernde betreuungs- und pflegebedingte Arbeitsabwesenheiten bestehen bereits in verschiedenen Ländern, wie aktuelle Vergleichsstudien zeigen. Die Schweiz sollte sich dieser wichtigen Thematik aktiv annehmen.

Dass auch Elternteile den Betreuungsurlaub und die Betreuungsentschädigung beanspruchen können, deren Partner/in nicht erwerbstätig ist, erscheint aus einer Gleichstellungsperspektive zunächst kontraintuitiv, wird aber von den EFS ausdrücklich begrüsst. Gemäss Strukturerhebung des Bundesamts für Statistik haben nur 23% aller Familien eine traditionelle Arbeitsteilung (Mann Vollzeit, Frau nicht erwerbstätig) und von diesen eine Minderheit von 35% nur ein Kind, sodass theoretisch die Mutter die Betreuungsaufgabe übernehmen könnte. Aus Sicht der EFS ist es jedoch nicht gerechtfertigt, die Mutter auf diese unbezahlte Betreuungs-aufgabe festzulegen und ihr dadurch faktisch zu verunmöglichen, wieder eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Dies umso weniger, als eine kleine Anzahl Familien in dieser Situation betroffen sein dürfte und daher keine erheblichen Kostenfolgen zu erwarten sind.

Die EFS beantragen zudem, die laufende Forschung zu den finanziellen Schwierigkeiten pflegender Angehöriger auszuwerten im Hinblick auf eine sinnvolle Abgrenzung von Betreuungsentschädigung und IV-Leistungen, insbesondere dem Intensivpflegezuschlag IPZ. Es bestehen Hinweise, dass es sinnvoll ist, die Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder mit Geburtsgebrechen nicht grundsätzlich von einer Betreuungsentschädigung auszuschliessen.

Desgleichen erscheint der Ausschluss von Eltern, deren Kinder einen IPZ erhalten, nicht in jedem Fall angezeigt. Vielmehr wird vorgeschlagen, den IPZ anzurechnen und dann aufzustocken, wenn die Betreuungsentschädigung höher liegt. Der Anspruch kann auf eine einmalige Inanspruchnahme begrenzt werden, wie es in der Regulierungs- folgenabschätzung angeregt wird.

4. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV

Vorgesehen ist eine Erweiterung des Anspruchs auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades sowie auf Lebenspartner/innen in Konkubinatspaaren. Die EFS begrüssen beide Erweiterungen ausdrücklich. Die Erweiterung auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades ist deshalb wichtig, weil dies viele Personen mit Demenzerkrankungen betrifft. Der Betreuungsaufwand für Demenzerkrankte kann bereits sehr beträchtlich sein, wenn sie in den Alltagsaktivitäten, welche für die Bemessung der Hilflosigkeit ausschlaggebend sind, erst leicht eingeschränkt sind. Die Erweiterung auf Lebenspartner/innen entspricht einer zunehmend gelebten Realität.
Allerdings entsprechen die vorgesehenen Einschränkungen der Realität von vielen pflegenden Angehörigen nicht. Deshalb fordern die EFS, dass die Betreuungsgutschriften mit den Erziehungsgutschriften für die Betreuung von Kindern kumuliert werden können. Dies ist insbesondere für Pflegende wichtig, die gleichzeitig für die Betreuung von eigenen Kindern und Angehörigen zuständig sind. Zudem fordern die EFS, dass der Anspruch auf Betreuungsgutsschriften auch bei einem Wohnort von mehr als 30 Kilometern Entfernung besteht, da inzwischen immer mehr Personen ihre Angehörigen über längere Distanzen pflegen. Schliesslich fordern die EFS, dass der Anspruch auf Betreuungsgutschriften bereits ab einem zwei Jahre bestehenden Konkubinat und auch bei Personen, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben, erwächst.

5. Stellungnahme zu den einzelnen Artikeln

Vgl. Fragebogen.

Die EFS bedanken sich für die Entgegennahme ihrer Stellungnahme und hoffen, dass die von den EFS aufgeworfenen Punkte Berücksichtigung finden.

Mit freundlichen Grüssen

Evangelische Frauen Schweiz EFS

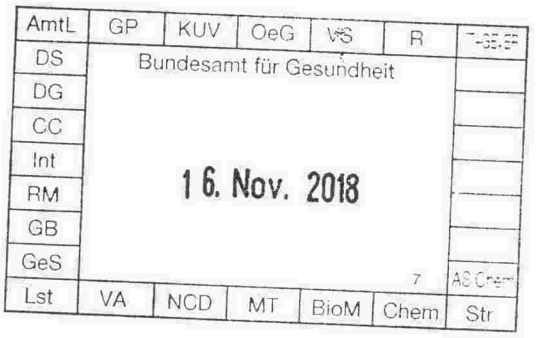
Dorothea Forster
Präsidentin

Barbara Fankhauser
Vize-Präsidentin

Über die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS)
Die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS) vertreten als Dachverband von protestantischen und ökumenischen Frauenverbänden und Einzelmitgliedern die Interessen von rund 37'000 Frauen. Sie setzen sich in kirchlichen, politischen und gesellschaftlichen Strukturen für gerechte Verhältnisse und gewaltfreie Lösungen von Konflikten ein. Sie orientieren sich an den befreienden Grundlagen des Evangeliums und stehen in Auseinandersetzung mit feministischen Theologien.
Die EFS engagieren sich für Frauen in allen Lebensbereichen und besonders für jene in schwierigen Verhältnissen. Sie treten in kirchlichen und weltlichen Organisationen für die Besserstellung der Frauen ein. Zu eidgenössischen Gesetzes- und Abstimmungsvorlagen und zu aktuellen Fragen nehmen die EFS aus Sicht evangelischer Frauen Stellung. Mit Publikationen und Weiterbildungsangeboten ermutigen sie Frauen, in Kirche und Gesellschaft aktiv mitzuwirken.

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern
Schweiz



Bern, 15. November 2018

Vernehmlassung betreffend das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zur Vernehmlassung betreffend das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung Stellung nehmen zu können.

Gesundheitsförderung Schweiz begrüsst die Bestrebungen des Bundesrates, wonach die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen verbessert werden soll.

Aus Sicht von Gesundheitsförderung Schweiz ist diese Thematik grundsätzlich in den Gesamtkontext einer alternden Bevölkerung sowie dem Anstieg von sogenannten nicht-übertragbaren Krankheiten (NCD) einzubetten. Die damit einhergehenden Herausforderungen zeigen zudem auf, dass Gesundheitsförderung im Alter sowie die Prävention in der Gesundheits-förderung an Bedeutung gewinnen werden. In Bezug auf erwerbstätige Angehörige sollte ein Schwerpunkt indes auch auf Massnahmen im Bereich des betrieblichen Gesundheits-managements (BGM) gelegt werden.

Die im Vernehmlassungsentwurf enthaltenen Massnahmen fokussieren mehrheitlich auf Notsituationen. Aus Sicht der Stiftung greift dies zu kurz; es gilt insbesondere für eine langfristige Entlastung der pflegenden Angehörigen und eine nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu sorgen.

Positiv hervorzuheben ist der vorgesehene Anspruch auf eine Betreuungsgutschrift bereits bei leichter Hilflosigkeit. Diese Massnahme trägt zur Ermöglichung des selbstständigen Lebens zuhause bei. Gleichzeitig fördert die Ausweitung des Anspruchs auf leichte Hilflosigkeit die Anerkennung der Betreuungsleistung von Angehörigen.

Wankdorfallee 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch

Avenue de la Gare 52, CH-1003 Lausanne
Tél. +41 21 345 15 15
office.lausanne@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch

Der Vernehmlassungsentwurf sieht vor, künftig auch die Betreuung von Partnern in Lebensgemeinschaften (Konkubinatspaare) zur Anrechnung von Betreuungsgutschriften zu berechtigen. Diesbezüglich regt Gesundheitsförderung Schweiz an, von der Einschränkung betreffend das Führen eines gemeinsamen Haushalts seit mindestens fünf Jahren abzusehen (Art. 29^{septies} Abs. 1 AHVG). Diese Haltung gründet darin, dass die versicherte Person und nicht die Art der Beziehung zwischen der betreuenden Person und des pflegenden Angehörigen im Fokus stehen sollte.

Mit freundlichen Grüssen

Gesundheitsförderung Schweiz

Thomas Mattig
Direktor

Catherine Favre Kruit
Leiterin Öffentlichkeitsarbeit

DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

Bundesamt für Gesundheit
Abteilung Gesundheitsstrategien
3003 Bern

E-Mail: dm@bag.admin.ch und
proches.aidants@bag.admin.ch

Ort, Datum	Bern, 16. Oktober 2018	Direktwahl	031 335 11 13
Ansprechpartner	Martin Bienlein	E-Mail	Martin.bienlein@hplus.ch

H+ Vernehmlassungsantwort zum Vorentwurf Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrte Damen und Herren

In Ihrem Schreiben vom 27. Juni 2018 haben Sie uns Gelegenheit zur Stellungnahme zum Vorentwurf Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege gegeben. Dafür danken wir Ihnen. Unsere Vernehmlassungsantwort beruht auf einer Umfrage bei unseren Mitgliedern.

H+ stimmt den Änderungen im OR, AHVG, BVG, IVG, EOG zu (Unterstützung und besonderer Schutz), nur den Kündigungsschutz nach der Probezeit lehnen wir ab. Der Personenkreis sollte Eltern, Kinder auch anerkannte und nicht anerkannte (aus sogenannten Patchworkfamilien) Stiefkinder, Geschwister, Eheleute, eingeschriebene Partnerinnen und Partner, sowie Konkubinatspartnerinnen und -partner umfassen, aber abgeschlossen sein.

Wir danken Ihnen für die Aufnahme unserer Anliegen und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Anne-Geneviève Bütikofer
Direktorin

VORENTWURF DES BUNDESGESETZES ÜBER DIE VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND ANGEHÖRIGENBETREUUNG

Vernehmlassung von Inclusion Handicap

Mit Schreiben vom 28. Juni 2018 wurde Inclusion Handicap eingeladen, zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung Stellung zu nehmen.

Allgemeine Bemerkungen:

Mit dem vorgeschlagenen Bundesgesetz sollen gesellschaftliche und gesundheitspolitische Herausforderungen begegnet werden. Die Tatsache, dass grundsätzlich erkannt wurde, dass im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten Handlungsbedarf besteht ist sehr zu begrüssen. Dass nun die Möglichkeit erstellt werden soll, für arbeitstätige Familienmitglieder die intensive Betreuung ihrer Kinder in akuten Krankheitsphasen ohne schwerwiegende finanzielle Konsequenzen gewährleisten zu können, stellt eine erfreuliche Entwicklung dar.

Im Hinblick auf die Komplexität der Problematik und angesichts der Tatsache, dass gerade die langfristige Betreuung auch von mündigen Angehörigen, für arbeitstätige Personen eine grosse Belastung darstellt, stellen die hier vorgeschlagenen und grundsätzlich begrüssenswerten Lösungen, allerdings nur eine sehr begrenzte und in dem Sinne unbefriedigende Teillösung dar.

Wie auch in der Stellungnahme der IG Betreuende und pflegende Angehörige erwähnt wird, sichert die Berufstätigkeit, insbesondere in einem höheren Pensum, die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und fördert auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt oder der Erhöhung der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörige unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich während vieler Jahre um

ihre mehrfach erkrankten und therapierten Nächsten kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Angehörigen, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind und dass sie umfangreiche Anpassungsleistungen erbringen, um ihre Situation zu meistern.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist dementsprechend zu eng. Für Inclusion Handicap wäre also auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung unerlässlich, die sich faktisch in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden.

Zudem muss aus der Sicht von Inclusion Handicap festgestellt werden, dass gewisse Elemente des vorgeschlagenen Bundesgesetzes Kinder mit Behinderung und ihre Eltern unterschiedlich behandelt als nichtbehinderte Kinder. Diese unterschiedliche Behandlung ist aus mehreren Gründen, vor allem aber aus gleichstellungsrechtlicher Sicht nicht gerechtfertigt.

Zu einzelnen Elementen der Vorlage:

Art. 329g OR - Urlaub für die Betreuung von Angehörigen

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall von Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen von der Arbeit erfordert, kann auch selbstverständlich bei einer bereits bestehenden Behinderung oder chronischen Krankheit auftreten. Inclusion Handicap geht davon aus, dass die vorgeschlagene Formulierung von Art. 329g OR auch diesen Betroffenenkreis miteinbezieht und wünscht eine entsprechende ausdrückliche Präzisierung in den Materialien.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Der Kurzurlaub soll deshalb nicht 3, sondern max. 5 Tage betragen.

Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzlich die Betreuung von älteren oder behinderten Menschen mit beruflichen Verpflichtungen vereinbart werden muss. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen.

Inclusion Handicap fordert deshalb, dass Art. 329g OR wie folgt geändert wird:

Art. 329g OR

*Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für ~~drei~~ **fünf** Tage pro Ereignis.*

Art. 16i EOG - Anspruchsberechtigte

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss diese zwangsläufig und umso mehr auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Die Eltern dieser Kinder, vielfach die Mütter, geben zudem sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder sind zudem alleinerziehend. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzeinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss. Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Äusserst stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht. Die implizite Begründung bzw. die falsche Vorstellung, welche dahinter steckt ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben“ können und für sie gesorgt ist.

Dies widerspricht aber diametral dem Ansatz der hier diskutierten Vorlage.

Weiter ist folgendes zu berücksichtigen. Mit der Ratifizierung der UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNO-BRK) haben sich Bund, Kantone und Gemeinden zur Achtung, dem Schutz und der Gewährleistung der darin kodifizierten Rechte verpflichtet. Diese Rechte gehen über jene Lebensbereiche, welche Gegenstand des Behindertengleichstellungsgesetzes sind, weit hinaus. Indem sie Menschen mit Behinderungen insbesondere auch eine unabhängige Lebensführung und die Einbeziehung in die Gemeinschaft (Art. 19 UNO-BRK) sowie einen angemessenen Lebensstandard (Art. 28 UNO-BRK) garantieren, betreffen sie massgeblich den Zuständigkeitsbereich der Sozialversicherungen. Vor diesem Hintergrund und im Sinne von Art. 4 Abs. 1 lit. a+b UNO-BRK ersucht Inclusion Handicap um die kritische Prüfung der Vereinbarkeit aller aktuellen und künftigen Gesetzgebungsvorhaben im Bereich des Sozialversicherungs- sowie des weiteren Versicherungsrechts mit den Verpflichtungen aus der UNO-BRK. Zu diesem Zweck kann das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) beigezogen werden.

Im Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Schattenbericht vom 16. Juni 2017) ist zudem in Verbindung mit Art. 7 UNO-BRK ersichtlich,

dass Kinder mit einer Behinderung besondere Bedürfnisse haben (vgl. Schattenbericht, Art. 7, S. 25 ff.). Zudem muss festgestellt werden, dass diesen Bedürfnissen gerade im Bereich der medizinischen Versorgung und Betreuung weitestgehend nicht entsprochen wird oder werden kann (vgl. Schattenbericht, S. 27. f. mit Hinweisen).

Konkret heisst, dass es in vielen Fällen die Spitäler mit dem behinderungsbedingten zusätzlichen Aufwand an Betreuung und Pflege überfordert sind, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder sind die Eltern auch von zentraler Bedeutung, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen ÄrztInnen und TherapeutInnen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann.

Faktisch übernehmen somit die Eltern also oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden. Die Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, sind häufiger alleinerziehend und geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzeinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Eltern von Kindern mit Behinderung sind wie oben dargelegt meist längerfristig und zudem gerade bei Spitalaufenthalten besonders gefordert.

Aus den oben erwähnten Gründen müsste mit dieser Vorlage gewährleistet werden, dass auch und insbesondere Eltern von Kindern mit Behinderung, über dieselben Möglichkeiten verfügen können, welche Eltern mit Kindern ohne Behinderung zugutekommen, unabhängig davon, ob eine Hilflosenentschädigung und oder ein Intensivpflegezuschlag ausgerichtet werden.

Es müsste somit gewährleistet werden, dass durch eine Koordination der entsprechenden Gesetze (EOG und IVG), das mit dieser Vorlage anvisierte Ziel, und zwar die Erleichterung der Betreuung von schwer erkrankten oder verunfallten Kindern (egal ob mit oder ohne Behinderung) ohne schwerwiegende Erwerbseinbusse für die betreuenden Eltern, erreicht werden kann.

Dafür sind diverse Varianten denkbar, wie dies gewährleistet werden kann.

Variante 1

Die kohärenteste Möglichkeit würde die Anpassung von Art. 42bis Abs.4 IVG bedingen.

> ***42bis Abs.4 IVG***
>
> *Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim ~~oder~~, **~~in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt~~** zulasten der Sozialversicherung aufhalten.*

Art. 67 Abs. 2 ATSG könnte/müsste auch entsprechend angepasst werden

> ***Art. 67 Abs. 2 ATSG***
>
> *Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt **bei Erwachsenen** der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.*

Dies würde zumindest gewährleisten, dass gerade die alleinerziehenden Eltern, welche ihre Berufstätigkeit für die Betreuung eines schwerbehinderten Kindes aufgegeben haben, im Falle einer Hospitalisierung eines Kindes keine plötzliche Einbusse beim Lebensunterhalt einnehmen müssten. Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlags würde die Änderung bzgl. Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag gelten.

Diese Lösung ist auch im Hinblick auf die Lohnfortzahlungspflicht von evtl. Assistenzpersonen gem. Art. 324 OR bzw. Art. 39h Absatz 2 IVV wichtig. Eltern die für ihre Kinder mit Behinderung eine Assistenzperson anstellen, müssen häufig deren Lohn aus dem Assistenzbeitrag und der Hilflosenentschädigung bezahlen. Fallen die Hilflosenentschädigung und der Intensivpflegezuschlag wegen einer Hospitalisierung des anspruchsberechtigten Kindes weg, sind seine Eltern dennoch verpflichtet der Assistenzperson den vertraglich vereinbarten Lohn weiter zu bezahlen und müssen somit zusätzlich zum notfallbedingten Aufwand erhebliche finanzielle Einbussen verkraften.

Inclusion Handicap fordert somit eine Anpassung von Art. 42bis Abs. 4 IVG. Diesbezüglich fordert Inclusion Handicap, dass das zuständige Bundesamt mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen Kontakt aufnimmt, damit eine kohärente Lösung bzw. eine Koordination der betroffenen Gesetzesnormen bewerkstelligt werden kann. Inclusion Handicap steht im Falle von Fragen oder für weitere Informationen gerne zur Verfügung.

Variante 2

Falls eine Anpassung von Art. 42bis Abs. 4 IVG nicht in Betracht kommt, fordert Inclusion Handicap eine **Anpassung von Art. 16i Abs. 1 lit. b und c sowie Abs. 4 E-EOG mit der Streichung von Art. 16i Abs. 3 E-EOG**. Dies würde dazu führen, dass der Kreis der Anspruchsberechtigten auch die Eltern miteinbeziehen würde, welche ihre Berufstätigkeit wegen der längerfristigen Betreuung eines schwerbehinderten Kindes aufgegeben haben. Gerade diese Eltern, welche aufgrund der aktuellen gesetzlichen Regelung bereits die grössten finanziellen Einschränkungen hinnehmen müssen, sind momentan gestützt auf die im Rahmen dieses Vorentwurfes vorgeschlagenen Normen von einer Anspruchsberechtigung ausgeschlossen.

Inclusion Handicap fordert also Art. 16i E-EOG wie folgt abzuändern:

Art. 16i Anspruchsberechtigte

1 Anspruchsberechtigt sind Personen, die:

a. Eltern eines minderjährigen oder volljährigen betreuungsbedürftigen Kindes sind, das wegen Krankheit, Unfall und Behinderung gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist;

b. ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen ***oder ihre Erwerbstätigkeit, wegen der Betreuung eines schwerbehinderten Kindes aufgegeben haben****;*

c. im Zeitpunkt ***der Beanspruchung der Betreuungsentschädigung****:*

1. Arbeitnehmende im Sinne von Artikel 10 ATSG10 sind, ***oder***

2. Selbstständigerwerbende im Sinne von Artikel 12 ATSG sind, ***oder***

3. im Betrieb des Ehemanns oder der Ehefrau mitarbeiten und einen Barlohn beziehen, ***oder***

4. ***mindestens während zwei Jahren Beiträge an die EO einbezahlt haben****.*

2 Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.

~~*3 Kein Anspruch besteht, wenn für das Kind ein Anspruch auf den Intensivpflegezuschlag nach Artikel 42ter des Bundesgesetzes vom 19. Juni 195911 über die Invalidenversicherung besteht.*~~

4 Der Bundesrat regelt:

a den Anspruch von Pflegeeltern;

b. die Anspruchsvoraussetzungen für Personen, die wegen Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit die Voraussetzungen nach Absatz 1 Buchstabe c nicht

erfüllen;

c. die Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung,



d. ***die Höhe der Betreuungsentschädigung in den Fällen von Abs. 1 lit. c Bst. 4.***

Mit dieser Lösung könnte dann auf Verordnungsebene die Koordination von Leistungen anderer Sozialversicherungen gewährleistet werden. Die Höhe der Betreuungsentschädigung sollte dann den Ausfall der Hilflosenentschädigung auffangen.

Art. 16k EOG - Anspruchsberechtigte

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch durch eine einfache mathematische Operation möglich.

Zudem ist Inclusion Handicap mit der Begrenzung von Abs. 4 nicht einverstanden. Falls diese beibehalten wird, soll zumindest die Finanzierung von Taggelder, welche voraussichtlich nie bezogen werden darf dazu dienen, die Finanzierung von Taggelder von Personen, welche im Moment nicht von der Vorlage profitieren würden sicherzustellen (vgl. die obigen Ausführungen zu Art. 16i EOG - Anspruchsberechtigte).

Art. 16k sollte entsprechend angepasst werden:

Art. 16k Form und Anzahl der Taggelder

1 Die Betreuungsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet.

2 Innerhalb der Rahmenfrist besteht Anspruch auf höchstens 98 Taggelder.

~~*3 Das Taggeld muss während mindestens einer Woche bezogen werden. Pro Woche Betreuungsurlaub werden sieben Taggelder ausgerichtet.*~~

4 ~~*Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf maximal die Hälfte der Taggelder. Sie können eine abweichende Aufteilung wählen.*~~

Schlussbemerkungen

Es ist notorisch, dass bei Personen, welche gleichzeitig ihre Berufstätigkeit und die Pflege einer nahestehenden Person koordinieren müssen, das Risiko besteht, dass

sie bei nicht gelingender Vereinbarkeit sowohl gesundheitliche als auch finanzielle Einbussen tragen. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung, der gesellschaftlich angestrebten erhöhten Berufstätigkeit von Frauen und des Anstiegs der Arbeitsintensität durch flexiblere Unternehmensstrukturen steigt die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen. Dies bedingt eine durchdachte Arbeitsteilung zwischen Angehörigen und bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschwelligen Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich.

Diesbezüglich ist auf folgende Problematik hinzuweisen:

Wie bereits erwähnt geschieht es oft, dass Eltern, meist die Mütter, ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig aufgeben und werden daher, obschon besonders stark betroffen und, nie von der aktuellen Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg schwierig. Ein wichtiger Grund für das Aufgeben der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren könnten.

Das IVG müsste somit wie folgt angepasst werden:

Art. 8 Abs. 3 IVG

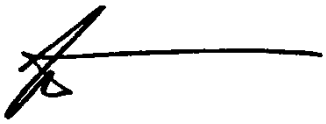
3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:

f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten höflich um Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Inclusion Handicap



Julien Neruda

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
insieme Schweiz

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Samuel Steiner, ssteiner@insieme.ch, 031 300 50 20

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

insieme begrüsst die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund von Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen verbessert die Lage für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich um solche Personen kümmern müssen. Viele Arbeitgeber setzen diese Praxis bereits um. Es ist sinnvoll, dass sie allgemein verbindlich sein soll.

Eine plötzliche Erkrankung, ein Unfall oder ein anderes Ereignis, das eine kurze Arbeitsabwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Menschen mit Behinderungen, die bereits auf Begleitung im Alltag angewiesen sind, brauchen dann zusätzliche Pflege oder Betreuung. Es ist zentral, dass auch in diesem Fall Angehörige und nahestehende Personen die Betreuung durch kurzzeitige Arbeitsabwesenheit sicherstellen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben.

Bei Menschen mit Behinderungen können wie bei Menschen mit Demenz zudem verschiedene Situationen auftreten, die akut erhöhte Ansprüche an ihre Angehörigen stellen. Diese unvorhergesehenen Ereignisse können dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige ihrer Arbeit nicht nachkommen können. Auch solche anspruchsvolle Situationen, die Auswirkungen von Behinderung oder Demenz sind, müssen unbedingt in die Regelung einbezogen werden.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. **insieme** schlägt vor, kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten auf maximal fünf Arbeitstage festzulegen. Eine Verlängerung auf bis zu fünf Tage für alle ist sinnvoll, wenn die zusätzliche Betreuung von Menschen mit Behinderung mit Erwerbsarbeit vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Wenn der Anspruch von maximal drei Tagen unverändert bleibt, plädiert **insieme** dafür, dass zumindest Einelternfamilien längere bezahlte Abwesenheiten von bis zu fünf Tagen in Anspruch nehmen können, womit die besondere Doppelbelastung von erwerbstätigen Alleinerziehenden berücksichtigt wird.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

insieme begrüsst einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind einen erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. Dabei ist es wichtig, dass auch die Eltern von Kindern mit Behinderungen berücksichtigt werden.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. **insieme** fordert einen bezahlten Urlaub auch für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen (eigene Nachkommen oder Geschwister) mit erhöhtem Betreuungsbedarf. Insbesondere erwachsene Personen mit geistiger Behinderung befinden sich oft in abhängigen Situationen und sind im Alltag auf Unterstützung – zum Beispiel durch ihre Angehörigen – angewiesen. Das medizinische Fachpersonal ist oftmals überfordert im Umgang mit Menschen mit geistiger Behinderung, Kommunikation und Entscheidungen sind erschwert, die Anzahl der einzubeziehenden Personen (z.B. Beistände, Betreuungspersonen aus Institutionen, etc.) ist grösser als bei Erwachsenen ohne Behinderung. Den Angehörigen kommt dabei eine wichtige Koordinations- und Unterstützungsrolle zu.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Auch bei einem Kind mit Behinderung kann es zu einem erhöhten Betreuungsaufwand kommen, wenn das Kind erkrankt oder verunfallt oder wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung akut verschlimmert, so dass ein Spitalaufenthalt nötig wird. Eingespielte Betreuungsmodelle – zum Beispiel mit Teilzeitarbeit eines Elternteils – funktionieren dann nicht mehr ausreichend. Diese Eltern kommen in die gleiche problematische Situation wie die Eltern eines Kindes ohne Behinderung, das erkrankt oder verunfallt. Es ist deshalb wichtig, dass Die Eltern von Kindern mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen in Art. 329h Abs. 1 OR sowie in Art. 16i Abs. 1 Bst. a EO müssen entsprechend ergänzt werden: « […] wegen Krankheit, Unfall oder Behinderung gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist […] ».

Für schwer erkrankten oder verunfallte Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Inhaltliche Gründe für die Orientierung an der Dauer

des bestehenden Mutterschaftsurlaubs werden keine aufgeführt. Die Dauer des Betreuungsurlaubs soll sich am tatsächlichen Bedarf orientieren und einen zu definierenden Anteil (zum Beispiel 90%) aller heute bestehenden Fälle abdecken, aus denen sich ein Anspruch auf Betreuungsurlaub ergeben würde.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Stossend ist insbesondere, dass gemäss dem vorgeschlagenen Artikel 16i Abs. 3 EOG der Anspruch auf Betreuungsurlaub nicht gilt, wenn für ein Kind ein Anspruch auf den Intensivpflegezuschlag besteht. Eltern von Kindern mit Behinderung kommt gerade im Spital eine tragende Rolle zu und der Aufwand gegenüber der alltäglichen Betreuungs- und Pflegeleistung nimmt zu. Im Spital wird die Präsenz der Eltern gefordert, der ohnehin hohe Zeitaufwand wird noch einmal grösser. Wenn Eltern ihr Kind mit Behinderung ins Spital begleiten, können sie nicht gleichzeitig dessen Geschwister betreuen. Wenn der Intensivpflegezuschlag bei einem Spitalaufenthalt ausgesetzt wird, wie dies leider gemäss heutigem Gesetz der Fall ist, besteht zwar ein Anspruch auf Betreuungsurlaub. Dieser deckt jedoch nur den Erwerbsausfall und nicht die normalerweise durch den Intensivpflegezuschlag finanzierten Kosten. Auch die Pflege zu Hause wird durch eine Krankheit des Kindes noch anspruchsvoller und erfordert zusätzliche Ressourcen.

insieme fordert deshalb, den vorgeschlagenen Artikel 16i Abs. 3 EOG zu streichen. Der Anspruch auf Betreuungsurlaub muss zusätzlich zum Intensivpflegezuschlag bestehen.

Für **insieme** ist es auch unverständlich, weshalb Hilfslosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag während eines Spitalaufenthaltes ausgesetzt werden. Die Forderung, dass Eltern diese Beiträge auch erhalten sollen, während ihr Kind im Spital ist, ist unter dem Punkt „Weitergehende Vorschläge“ ausgeführt.

Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Klärungsbedarf besteht bei Krankheiten, die mit einem Geburtsgebrechen oder einer anderen bestehenden Beeinträchtigung in Zusammenhang stehen. **insieme** geht davon aus, dass es nun als Ereignis gilt, wenn diese Krankheiten erstmals oder erneut auftreten und fordert, dass dies in der Botschaft klar gemacht wird. So darf beispielsweise eine behinderungsbedingte erhöhte Wahrscheinlichkeit für das Auftreten einer Krankheit nicht dazu führen, dass die Eltern keinen Anspruch auf Betreuungsurlaub haben. Die Eltern von Kindern mit Behinderungen werden ansonsten benachteiligt.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

insieme begrüsst eine Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit. Bereits bei leichter Hilflosigkeit investieren Angehörige viel Zeit in die Pflege und Betreuung. Die Ausweitung ist mit Blick darauf als Anpassung an die bestehenden Umstände sehr gerechtfertigt.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Mit den Betreuungsgutschriften wird der geleisteten Gratisarbeit eine gewisse Wertschätzung entgegengebracht, indem die damit in Kauf genommenen Renteneinbussen in der ersten Säule etwas gemindert werden. Die erste Säule deckt aber das Existenzminimum im Alter nicht und die Erwerbseinbusse während des Erwerbsalters bleibt im Falle der Angehörigenbetreuung bestehen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29^{septies} Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird pflegenden Angehörigen, die sich zum Beispiel gleichzeitig um erwachsene Angehörige mit Behinderung und um eigene minderjährige Kinder kümmern, nicht gerecht. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Weitergehende Vorschläge

Hilflosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag auch während Spitalaufenthalt

Zu Recht betont der Bundesrat im erläuternden Bericht, dass die Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat dies ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Der Intensivpflegezuschlag und/oder die Hilflosenentschädigung ermöglichen es Kindern mit Behinderungen zu Hause zu leben. Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Muss ein Kind stationär behandelt werden, fallen Hilflosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag ab der ersten Nacht im Spital weg. Das sind gerade diejenigen Geldbeträge mit denen pflegende Angehörige für ihre Leistungen entschädigt werden können. Die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben“ können und für sie gesorgt wird.

Es ist jedoch keineswegs so, dass die Eltern durch den Spitalaufenthalt entlastet sind und die finanzielle Unterstützung nicht mehr benötigen würden. Ganz im Gegenteil: Wenn ein Kind mit einer Behinderung sich im Spital aufhalten muss, erfordert dies weiterhin eine starke und dauernde Präsenz der Eltern. Die Eltern müssen ähnlich präsent und aktiv sein wie zu Hause. Das Pflegepersonal im Spital verfügt nicht über die Zeitressourcen, um dem Kind bei alltäglichen Verrichtungen, wie zum Beispiel beim Essen, zu helfen. Gerade wenn es sich um Kinder mit einer geistigen Behinderung handelt, braucht dieses eine dauernde Aufsicht, die das Pflegepersonal, welches sich auch noch um andere Patienten kümmern muss, nicht gewährleisten kann. Es sind die Eltern, die diese Betreuung sichern. Es ist auch daran

zu denken, dass diese Kinder häufig behinderungsbedingt nicht erklären können, wie es ihnen gesundheitlich geht, und dass sie sich auch manchmal der Pflege und Hilfe widersetzen. In diesen Fällen ist es unabdingbar, dass die Eltern beim Kind im Spital bleiben.

Die Eltern können zudem dann, wenn sie sich um ihr schwer krankes oder behindertes Kind im Spital kümmern, nicht gleichzeitig die anderen Geschwister zu Hause betreuen. Der Spitalaufenthalt bedeutet somit zusätzliche Belastung und nicht Entlastung.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf Leistungen der EO haben. Es ist daher doppelt stossend, wenn im Spital für Kinder mit Intensivpflegezuschlag überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden. Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. **insieme** fordert, den entsprechenden Passus in Artikel 42 bis Abs. 4 IVG („in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt“) zu streichen.

Finanzierung der behinderungsbedingten Mehrkosten familienexterner Betreuung

Viele Eltern, namentlich Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein gleichwertiger Wiedereinstieg stark erschwert.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für Kinder ohne Behinderung in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie unbezahlbar. Eine Behinderung erhöht den Betreuungsbedarf eines Kindes und verursacht in einer Kita zusätzliche Kosten. Viele Kitas nehmen Kinder mit geistiger Behinderung nicht oder nur unter dem Vorbehalt, dass die Eltern die behinderungsbedingten Mehrkosten selbst tragen, auf. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 8 IVG Grundsatz

3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:

f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

Weitere Personengruppen berücksichtigen

insieme unterstützt den Bundesrat in seiner Absicht, die Situation erwerbstätiger Personen, die Angehörige pflegen oder betreuen, zu verbessern. Eine Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen bringt für diese Personen in schwierigen Situationen Entlastung.

Die Massnahmen bringen jedoch keine Verbesserungen für andere Personen, die durch Pflege und Betreuung von Angehörigen ebenfalls in Situationen geraten, wo sie Unterstützung benötigen. Dies betrifft insbesondere nicht erwerbstätige und minderjährige Personen.

- Auch wer nicht erwerbstätig ist, wird durch die Betreuung eines kranken oder verunfallten Kindes zusätzlich belastet. Oft ist dann beispielsweise die Betreuung von Geschwistern nicht oder nur noch eingeschränkt möglich. Insbesondere Elternteile, die die alleinige Verantwortung für ihre Kinder tragen, stossen so sehr schnell an Grenzen.
- Gemäss den Erhebungen im Rahmen des Forschungsprojekts «Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene als pflegende Angehörige in der Schweiz» betreuen oder pflegen rund acht Prozent der Kinder und Jugendlichen in der Schweiz Angehörige. Es braucht dringend politische und gesellschaftliche Massnahmen, damit diese «Young Carers» besser unterstützt werden.

STELLUNGNAHME insieme SCHWEIZ

insieme – gemeinsam mit und für Menschen mit geistiger Behinderung

insieme Schweiz setzt sich seit 58 Jahren für die Interessen der Menschen mit geistiger Behinderung und ihrer Angehörigen ein. **insieme** sorgt für gute Rahmenbedingungen, damit die Menschen mit geistiger Behinderung gleichberechtigt und möglichst eigenständig mitten unter uns leben, arbeiten, wohnen und sich entfalten können. **insieme** bietet Weiterbildungs-, Freizeit- und Förderangebote in allen Regionen der Schweiz an, informiert und sensibilisiert die Öffentlichkeit.

insieme Schweiz nimmt Stellung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

insieme Schweiz begrüsst das Vorhaben, die Pflege und Betreuung von Angehörigen zu stärken. Die Vorlage ist ein Schritt in die richtige Richtung und eine deutliche Verbesserung gegenüber der aktuellen Situation. Der Vorschlag deckt einige zentrale Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind und ihre eigenen, minderjährigen Kinder pflegen.

Weitergehende Massnahmen, wie sie zum Beispiel auch der Bundesrat im Bericht «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» vorschlägt, sind aber dringend nötig. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen nur wenig zur besseren Unterstützung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei. Sie verbessert die Situation von nicht erwerbstätigen pflegenden Angehörigen kaum und berücksichtigt auch nicht die Bedürfnisse von Menschen, die Erwachsene mit erhöhtem Betreuungsaufwand betreuen.

Unsere Erfahrungen als Angehörigenverband zeigen, dass Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen durch die Reduktion des Arbeitspensums führen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Insbesondere werden pflegende Angehörige, die sich um Erwachsene mit geistiger Behinderung kümmern, im vorliegenden Entwurf nicht angemessen berücksichtigt.

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

insieme begrüsst die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund von Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen verbessert die Lage für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich um solche Personen kümmern müssen. Viele Arbeitgeber setzen diese Praxis bereits um. Es ist sinnvoll, dass sie allgemein verbindlich sein soll.

Menschen mit Behinderungen einschliessen

Eine plötzliche Erkrankung, ein Unfall oder ein anderes Ereignis, das eine kurze Arbeitsabwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Menschen mit Behinderungen, die bereits auf Begleitung im Alltag angewiesen sind, brauchen dann zusätzliche Pflege oder Betreuung. Es ist zentral, dass auch in diesem Fall Angehörige und nahestehende Personen die Betreuung durch kurzzeitige Arbeitsabwesenheit sicherstellen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben.

Bei Menschen mit Behinderungen können wie bei Menschen mit Demenz zudem verschiedene Situationen auftreten, die akut erhöhte Ansprüche an ihre Angehörigen stellen. Diese unvorhergesehenen Ereignisse können dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige ihrer Arbeit nicht nachkommen können. Auch solche anspruchsvolle Situationen, die Auswirkungen von Behinderung oder Demenz sind, müssen unbedingt in die Regelung einbezogen werden.

Maximale Dauer verlängern

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. **insieme** schlägt vor, kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten auf maximal fünf Arbeitstage festzulegen. Eine Verlängerung auf bis zu fünf Tage für alle ist sinnvoll, wenn die zusätzliche Betreuung von Menschen mit Behinderung mit Erwerbsarbeit vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Wenn der Anspruch von maximal drei Tagen unverändert bleibt, plädiert **insieme** dafür, dass zumindest Einelternfamilien längere bezahlte Abwesenheiten von bis zu fünf Tagen in Anspruch nehmen können, womit die besondere Doppelbelastung von erwerbstätigen Alleinerziehenden berücksichtigt wird.

Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern

insieme begrüsst einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind einen erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. Dabei ist es wichtig, dass auch die Eltern von Kindern mit Behinderungen berücksichtigt werden.

Kinder mit Behinderungen einschliessen

Auch bei einem Kind mit Behinderung kann es zu einem erhöhten Betreuungsaufwand kommen, wenn das Kind erkrankt oder verunfallt oder wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung akut verschlimmert, so dass ein Spitalaufenthalt nötig wird. Eingespielte Betreuungsmodelle – zum Beispiel mit Teilzeitarbeit eines Elternteils – funktionieren dann nicht mehr ausreichend. Diese Eltern kommen in die gleiche problematische Situation wie die Eltern eines Kindes ohne Behinderung, das erkrankt oder verunfallt. Es ist deshalb wichtig, dass Die Eltern von Kindern mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen in Art. 329h Abs. 1 OR sowie in Art. 16i Abs. 1 Bst. a EO müssen entsprechend ergänzt werden: « […] wegen Krankheit, Unfall oder Behinderung gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist […] ».

Betreuungsurlaub auch bei Anspruch auf Intensivpflegezuschlag

Stossend ist insbesondere, dass gemäss dem vorgeschlagenen Artikel 16i Abs. 3 EOG der Anspruch auf Betreuungsurlaub nicht gilt, wenn für ein Kind ein Anspruch auf den Intensivpflegezuschlag besteht. Eltern von Kindern mit Behinderung kommt gerade im Spital eine tragende Rolle zu und der Aufwand gegenüber der alltäglichen Betreuungs- und Pflegeleistung nimmt zu. Im Spital wird die Präsenz der Eltern gefordert, der ohnehin hohe Zeitaufwand wird noch einmal grösser. Wenn Eltern ihr Kind mit Behinderung ins Spital begleiten, können sie nicht gleichzeitig dessen Geschwister betreuen. Wenn der Intensivpflegezuschlag bei einem Spitalaufenthalt ausgesetzt wird, wie dies leider gemäss heutigem Gesetz der Fall ist, besteht zwar ein Anspruch auf Betreuungsurlaub. Dieser deckt jedoch nur den Erwerbsausfall und nicht die normalerweise durch den Intensivpflegezuschlag finanzierten Kosten. Auch die Pflege zu Hause wird durch eine Krankheit des Kindes noch anspruchsvoller und erfordert zusätzliche Ressourcen.

insieme fordert deshalb, den vorgeschlagenen Artikel 16i Abs. 3 EOG zu streichen. Der Anspruch auf Betreuungsurlaub muss zusätzlich zum Intensivpflegezuschlag bestehen.

Für **insieme** ist es auch unverständlich, weshalb Hilfslosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag während eines Spitalaufenthaltes ausgesetzt werden. Die Forderung, dass Eltern diese Beiträge auch erhalten sollen, während ihr Kind im Spital ist, ist unter dem Punkt „Weitergehende Vorschläge“ ausgeführt.

Begriff „Ereignis“ klären

Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Klärungsbedarf besteht bei Krankheiten, die mit einem Geburtsgebrechen oder einer anderen bestehenden Beeinträchtigung in Zusammenhang stehen. **insieme** geht davon aus, dass es nun als Ereignis gilt, wenn diese Krankheiten erstmals oder erneut auftreten und fordert, dass dies in der Botschaft klar gemacht wird. So darf beispielsweise eine behinderungsbedingte erhöhte Wahrscheinlichkeit für das Auftreten einer Krankheit nicht dazu führen,

dass die Eltern keinen Anspruch auf Betreuungsurlaub haben. Die Eltern von Kindern mit Behinderungen werden ansonsten benachteiligt.

Maximale Dauer verlängern

Für schwer erkrankten oder verunfallte Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Inhaltliche Gründe für die Orientierung an der Dauer des bestehenden Mutterschaftsurlaubs werden keine aufgeführt. Die Dauer des Betreuungsurlaubs soll sich am tatsächlichen Bedarf orientieren und einen zu definierenden Anteil (zum Beispiel 90%) aller heute bestehenden Fälle abdecken, aus denen sich ein Anspruch auf Betreuungsurlaub ergeben würde.

Erwachsene mit Behinderungen einschliessen

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. **insieme** fordert einen bezahlten Urlaub auch für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen (eigene Nachkommen oder Geschwister) mit erhöhtem Betreuungsbedarf. Insbesondere erwachsene Personen mit geistiger Behinderung befinden sich oft in abhängigen Situationen und sind im Alltag auf Unterstützung – zum Beispiel durch ihre Angehörigen – angewiesen. Das medizinische Fachpersonal ist oftmals überfordert im Umgang mit Menschen mit geistiger Behinderung, Kommunikation und Entscheidungen sind erschwert, die Anzahl der einzubeziehenden Personen (z.B. Beistände, Betreuungspersonen aus Institutionen, etc.) ist grösser als bei Erwachsenen ohne Behinderung. Den Angehörigen kommt dabei eine wichtige Koordinations- und Unterstützungsrolle zu.

Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV

insieme begrüsst eine Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit. Bereits bei leichter Hilflosigkeit investieren Angehörige viel Zeit in die Pflege und Betreuung. Die Ausweitung ist mit Blick darauf als Anpassung an die bestehenden Umstände sehr gerechtfertigt.

Mit den Betreuungsgutschriften wird der geleisteten Gratisarbeit eine gewisse Wertschätzung entgegengebracht, indem die damit in Kauf genommenen Renteneinbussen in der ersten Säule etwas gemindert werden. Die erste Säule deckt aber das Existenzminimum im Alter nicht und die Erwerbseinbusse während des Erwerbsalters bleibt im Falle der Angehörigenbetreuung bestehen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29^{septies} Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird pflegenden Angehörigen, die sich zum Beispiel gleichzeitig um erwachsene Angehörige mit Behinderung und um eigene minderjährige Kinder kümmern, nicht gerecht. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Weitergehende Vorschläge

Hilflosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag auch während Spitalaufenthalt

Zu Recht betont der Bundesrat im erläuternden Bericht, dass die Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat dies ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Der Intensivpflegezuschlag und/oder die Hilflosenentschädigung ermöglichen es Kindern mit Behinderungen zu Hause zu leben. Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Muss ein Kind stationär behandelt werden, fallen Hilflosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag ab der ersten Nacht im Spital weg. Das sind gerade diejenigen Geldbeträge mit denen pflegende Angehörige für ihre Leistungen entschädigt werden können. Die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben" können und für sie gesorgt wird.

Es ist jedoch keineswegs so, dass die Eltern durch den Spitalaufenthalt entlastet sind und die finanzielle Unterstützung nicht mehr benötigen würden. Ganz im Gegenteil: Wenn ein Kind mit einer Behinderung sich im Spital aufhalten muss, erfordert dies weiterhin eine starke und dauernde Präsenz der Eltern. Die Eltern müssen ähnlich präsent und aktiv sein wie zu Hause. Das Pflegepersonal im Spital verfügt nicht über die Zeitressourcen, um dem Kind bei alltäglichen Verrichtungen, wie zum Beispiel beim Essen, zu helfen. Gerade wenn es sich um Kinder mit einer geistigen Behinderung handelt, braucht dieses eine dauernde Aufsicht, die das Pflegepersonal, welches sich auch noch um andere Patienten kümmern muss, nicht gewährleisten kann. Es sind die Eltern, die diese Betreuung sichern. Es ist auch daran zu denken, dass diese Kinder häufig behinderungsbedingt nicht erklären können, wie es ihnen gesundheitlich geht, und dass sie sich auch manchmal der Pflege und Hilfe widersetzen. In diesen Fällen ist es unabdingbar, dass die Eltern beim Kind im Spital bleiben.

Die Eltern können zudem dann, wenn sie sich um ihr schwer krankes oder behindertes Kind im Spital kümmern, nicht gleichzeitig die anderen Geschwister zu Hause betreuen. Der Spitalaufenthalt bedeutet somit zusätzliche Belastung und nicht Entlastung.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf Leistungen der EO haben. Es ist daher doppelt stossend, wenn im Spital für Kinder mit Intensivpflegezuschlag überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden. Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. **insieme** fordert, den entsprechenden Passus in Artikel 42 bis Abs. 4 IVG („in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt") zu streichen.

Finanzierung der behinderungsbedingten Mehrkosten familienexterner Betreuung

Viele Eltern, namentlich Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein gleichwertiger Wiedereinstieg stark erschwert.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für Kinder ohne Behinderung in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie unbezahlbar. Eine Behinderung erhöht den Betreuungsbedarf eines Kindes und verursacht in einer Kita zusätzliche Kosten. Viele Kitas nehmen Kinder mit geistiger Behinderung nicht oder nur unter dem Vorbehalt, dass die Eltern die

behinderungsbedingten Mehrkosten selbst tragen, auf. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 8 IVG Grundsatz

3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:

f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

Weitere Personengruppen berücksichtigen

insieme unterstützt den Bundesrat in seiner Absicht, die Situation erwerbstätiger Personen, die Angehörige pflegen oder betreuen, zu verbessern. Eine Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen bringt für diese Personen in schwierigen Situationen Entlastung.

Die Massnahmen bringen jedoch keine Verbesserungen für andere Personen, die durch Pflege und Betreuung von Angehörigen ebenfalls in Situationen geraten, wo sie Unterstützung benötigen. Dies betrifft insbesondere nicht erwerbstätige und minderjährige Personen.

- Auch wer nicht erwerbstätig ist, wird durch die Betreuung eines kranken oder verunfallten Kindes zusätzlich belastet. Oft ist dann beispielsweise die Betreuung von Geschwistern nicht oder nur noch eingeschränkt möglich. Insbesondere Elternteile, die die alleinige Verantwortung für ihre Kinder tragen, stossen so sehr schnell an Grenzen.
- Gemäss den Erhebungen im Rahmen des Forschungsprojekts «Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene als pflegende Angehörige in der Schweiz» betreuen oder pflegen rund acht Prozent der Kinder und Jugendlichen in der Schweiz Angehörige. Es braucht dringend politische und gesellschaftliche Massnahmen, damit diese «Young Carers» besser unterstützt werden.

Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind ein guter Anfang, aber es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation von betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit einer Stellungnahme und bitten Sie höflich, diese zu berücksichtigen. Für ergänzende Erläuterungen stehen wir gerne zu Ihrer Verfügung.

Freundliche Grüsse

Madeleine Flüeler, Zentralpräsidentin Samuel Steiner, Sozialpolitik

insieme Schweiz, 15. November 2018

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur

Commission extraparlementaire Forum PME

Holzikofenweg 36, 3003 Berne, kmu-forum-pme@seco.admin.ch

Interlocuteur pour toute question

M. Pascal Muller, pascal.muller@seco.admin.ch, 058 464 72 32

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarques :

- *Les dispositions actuelles de la loi sur le travail et du CO relatives aux absences professionnelles de courte durée sont à notre avis suffisantes. L'enquête menée dans le cadre de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) a en effet montré qu'aujourd'hui, dans deux tiers des cas, les entreprises continuent à verser un salaire en cas d'absences professionnelles dues à la prise en charge d'un parent ou d'un autre membre de la famille, bien qu'aucune loi ne les y oblige.*
- *Les résultats de l'AIR montrent, d'autre part, que la nouvelle disposition proposée induirait des coûts indirects très importants pour les PME, notamment en frais d'organisation, de remplacement, en heures supplémentaires (d'autres collègues), etc. Selon les estimations des auteurs de l'AIR, la hausse des absences pour tâches d'assistance (qu'entraînerait le nouvel art. 329g CO) induirait des coûts supplémentaires de 90 à 150 millions de francs par année pour les entreprises concernées.*
- *Le projet d'article 329g CO ne tient pas suffisamment compte des besoins et réalités des entreprises, notamment des PME. En cas de nécessité de prise en charge de proches, il est absolument nécessaire que des solutions sur mesure soient élaborées sur une base consensuelle, afin que les intérêts des travailleurs et les besoins organisationnels des entreprises concernées soient pris en compte de manière appropriée et équitable.*
- *Le potentiel d'abus induit par l'art. 329g CO est élevé, étant donné que la présentation d'un certificat médical ne serait plus exigée (contrairement à l'actuel article 36 de la loi sur le travail) et que la notion de proches pourra concerner de nombreuses situations familiales et personnelles (dans certains cas très difficiles ou même impossibles à vérifier pour les employeurs).*
- *Le rapport coûts/bénéfices sera, au vu de ce qui précède et comme le montre l'AIR, négatif étant donné que les coûts indirects générés représenteront entre le double et le quadruple des bénéfices escomptés (maintien du salaire pour le tiers restant des employés).*

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
-

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

-

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non

Remarques :

L'absence d'un employé pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois entraîne pour les PME concernées des problèmes organisationnels très difficiles à gérer. Dans les microentreprises les employés sont en outre souvent spécialisés, ce qui rend leur remplacement encore plus difficile ou même impossible. Les entreprises devraient par conséquent être systématiquement consultées et les absences planifiées en accord avec elles, ce que le projet ne prévoit malheureusement pas. Le Forum PME est opposé à la solution proposée, car elle ne tient pas compte des besoins et réalités des entreprises concernées. Les risques d'abus seraient en outre importants : la preuve de l'atteinte grave à la santé ne devra être apportée que par un médecin, sans qu'il ne soit nécessaire de solliciter un deuxième avis. La modification des règles relatives à la résiliation en temps inopportun protégera dans certaines situations de manière excessive les travailleurs concernés aux dépens des employeurs.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

-

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
-

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

-

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

-

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
-

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
-

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

-

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Forum PME
KMU-Forum
Forum PMI

CH-3003 Berne, Forum PME

Par courriel

proches.aidants@bag.admin.ch

Office fédéral de la santé publique
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Berne

Spécialiste: mup
Berne, 16.11.2018

Projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Madame, Monsieur,

Notre commission extraparlementaire s'est penchée, lors de sa séance du 5 septembre 2018, sur le projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Nous remercions Mme Salome von Greyerz de votre office d'avoir participé à cette séance et d'y avoir présenté les différents aspects du projet mis en consultation. Conformément à son mandat, notre commission les a examinés du point de vue des petites et moyennes entreprises (PME).

Le Forum PME considère qu'il est nécessaire d'améliorer la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Notre commission est cependant opposée aux deux mesures principales du projet (« *absences de courte durée* » et « *allocation pour prise en charge* »), car elles entraîneraient des problèmes organisationnels très difficiles à surmonter pour les PME et généreraient des coûts trop élevés pour elles. Le projet ne tient à notre avis pas suffisamment compte des besoins et réalités des entreprises concernées. En cas de nécessité de prise en charge de proches, il est absolument nécessaire que des solutions sur mesure soient élaborées sur une base consensuelle, afin que les intérêts des travailleurs et les besoins organisationnels de l'entreprise puissent être pris en compte de manière appropriée et équitable.

Nous sommes pour ces motifs opposés à l'introduction dans le Code des obligations (CO) d'un nouvel article 329*g* (congé pour la prise en charge de proches jusqu'à trois jours). Les dispositions actuelles de la loi sur le travail et du CO relatives aux absences professionnelles de courte durée sont, d'une part, déjà à notre avis largement suffisantes. L'enquête menée dans le cadre de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) a en effet montré qu'aujourd'hui, dans deux tiers des cas, les entreprises continuent à verser un salaire en cas d'absences professionnelles dues à la prise en charge d'un parent ou d'un autre membre de la famille, bien qu'aucune loi ne les y oblige.

Forum PME
Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 464 72 32, Fax +41 58 463 12 11
kmu-forum-pme@seco.admin.ch
www.forum-pme.ch

Les résultats de l'AIR montrent, d'autre part, que la nouvelle réglementation proposée induirait des coûts indirects très importants, en particulier pour les petites entreprises, notamment en frais d'organisation, de remplacement, en heures supplémentaires (d'autres collègues), etc. Plus une entreprise est petite, plus il est difficile et onéreux de compenser les effets et autres impacts néfastes d'une absence. Une petite boulangerie doit par exemple immédiatement être en mesure de trouver une solution de remplacement. Selon les estimations des auteurs de l'AIR, la hausse des absences pour tâches d'assistance (qu'entraînerait le nouvel art. 329*g* CO) induirait des coûts supplémentaires de 90 à 150 millions de francs par année pour les entreprises concernées. Le potentiel d'abus serait par ailleurs élevé, étant donné que la présentation d'un certificat médical relatif au proche pris en charge ne serait plus exigée, contrairement à l'actuel article 36 alinéa 3 de la loi sur le travail. La notion de proches, qui est large (il n'est pas établi de liste définitive des personnes concernées), pourrait en outre s'appliquer à de nombreuses situations familiales et personnelles qui seront, dans certains cas, très difficiles ou même impossibles à vérifier pour les employeurs. Le rapport coûts/bénéfices sera, au vu de ce qui précède et comme le montre l'AIR, négatif étant-donné que les coûts indirects générés représenteront entre le double et le quadruple des bénéfices escomptés (maintien du salaire pour le tiers restant des employés).

Notre commission est également opposée à l'introduction d'une allocation de prise en charge d'un maximum de 98 indemnités journalières, rémunérée et financée par l'assurance perte de gain (article 329*h* CO du projet). L'absence d'un employé pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois entraîne pour les PME concernées des problèmes organisationnels très difficiles à gérer. Dans les microentreprises, les employés sont en outre souvent spécialisés, ce qui rend leur remplacement encore plus difficile ou même impossible. Les entreprises devraient par conséquent être systématiquement consultées et les absences planifiées en accord avec elles, ce que le projet ne prévoit malheureusement pas. Le Forum PME est donc opposé à la solution proposée, car elle ne tient pas compte des besoins et réalités des entreprises concernées. Les risques d'abus sont en outre à nouveau importants : la preuve de l'atteinte grave à la santé ne devra être apportée que par un médecin, sans qu'il ne soit nécessaire de solliciter un deuxième avis. La modification des règles relatives à la résiliation en temps inopportun protégera par ailleurs de manière excessive les travailleurs concernés aux dépens des employeurs.

Notre commission est par contre favorable à l'extension proposée du droit aux bonifications d'assistance dans le système de l'assurance-vieillesse et survivants.

Vous trouvez, ci-joint, le questionnaire officiel pour la consultation avec nos réponses.

Espérant vivement que nos recommandations seront prises en compte, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

Jean-François Rime
Co-Président du Forum PME
Conseiller national

Copies à: Commissions de la sécurité sociale et de la santé publique du Parlement

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Conférence des caisses cantonales de compensation et Conférence des offices AI

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Andreas Dummermuth andreas.dummermuth@aksz.ch 041 819 04 10

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Nous ne prenons pas position, car cette question ne concerne pas le travail d'exécution accompli par les caisses de compensation pour les assurés et les employeurs.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous ne prenons pas position, car cette question ne concerne pas le travail d'exécution accompli par les caisses de compensation pour les assurés et les employeurs.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Si le législateur fédéral décide d'introduire une allocation de prise en charge, les caisses de compensation assureront la mise en oeuvre.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Les dispositions proposées manquent de clarté, ce qui les rend difficiles à mettre en œuvre pour les caisses de compensation. On peut relever notamment la difficulté de définir ce que l'on peut admettre au titre d'atteinte grave à la santé, incertitude d'autant plus grande qu'elle dépendrait entièrement du rapport médical à établir par le médecin de l'enfant. Il y a également une incertitude quant à la notion de cas de maladie ou d'accident susceptible d'ouvrir un nouveau droit à la prestation.

Nous proposons donc de donner au Conseil fédéral la compétence de régler la procédure et de préciser les conditions à remplir.

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Le manque de clarté des dispositions proposées rend difficile leur mise en application par les caisses de compensation. Nous proposons de donner au Conseil fédéral la compétence de régler la procédure et de préciser les conditions à remplir.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous sommes contre une extension du droit à une bonification aux concubins. Comme le concubinage n'est pas défini en droit civil ou des assurances sociales, cela créerait une insécurité juridique. Les caisses de compensation n'ont aucun moyen de savoir avec certitude si et depuis quand un assuré vit en couple avec un partenaire de l'autre sexe (ou du même sexe) ou s'il s'agit d'une simple colocation.

La notion de concubinage n'existe pas en droit des assurances sociales suisse. Nous refusons donc d'introduire une notion floue dans une législation claire.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Le manque de clarté des dispositions proposées rend difficile leur mise en application par les caisses de compensation. Nous proposons de donner au Conseil fédéral la compétence de régler la procédure et de préciser les conditions à remplir.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

079-Org-SODK

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK

Kontaktperson für Rückfragen:
Thomas Schuler, Fachbereichsleiter Behindertenpolitik (thomas.schuler@sodk.ch)

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Vgl. Stellungnahme der SODK vom 7. September 2018

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

nein

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Stellungnahme der SODK vom 7. September 2018

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

nein

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Stellungnahme der SODK vom 7. September 2018

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

nein

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der Vorentwurf enthält keine Ziffer 5.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Stellungnahme der SODK vom 7. September 2018

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Stellungnahme der SODK vom 7. September 2018

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

SODK_ Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
CDAS_ Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
CDOS_ Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali

Vorsteher des Eidgenössischen Departements
des Innern (EDI)
Herrn Bundespräsident Alain Berset
3003 Bern

(per E-Mail an proches.aidants@bag.admin.ch)

Bern, 7. September 2018
Reg: tsc – 4.714

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Stellungnahme des Vorstands SODK

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Mit Schreiben vom 27. Juni 2018 wurde die SODK zur Stellungnahme zur vorgeschlagenen Änderung des Bundesgesetzes über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung eingeladen. Für die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Der Vorstand der Gesundheitsdirektorenkonferenz GDK hat beschlossen, sich der Stellungnahme des Vorstands SODK anzuschliessen. Der Vorstand SODK nimmt deshalb in Absprache mit dem Vorstand GDK wie folgt zur Vernehmlassungsvorlage Stellung:

Die Thematik der Angehörigenbetreuung gewinnt angesichts der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen an Brisanz. Es besteht ein ausgewiesener politischer Handlungsbedarf. Der Vorstand SODK begrüsst deshalb grundsätzlich die Stossrichtung der Vorlage. Mit mehreren gesetzlichen Anpassungen wird die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege rechtlich klar verbessert. Die Vorlage des Bundesrates ist ein wichtiger Schritt, mit welchem die Angehörigenbetreuung gefördert wird. Sie hilft, die finanziellen Folgen einer Betreuung von kranken oder verunfallten minderjährigen oder erwachsenen Personen durch Eltern oder Angehörige zu mildern. Dies entspricht der an unserer diesjährigen Jahreskonferenz der SODK geäusserten Forderung, dass mittels Massnahmen von Bund und Kantonen die Pflege und Betreuung zu Hause erleichtert wird und die betreuenden Angehörigen entlastet werden.

Der Vorstand SODK begrüsst es deshalb, dass im OR ein bezahlter Kurzurlaub von längstens drei Tagen pro Ereignis vorgesehen wird für die Betreuung eines eigenen kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person. Es ist gegenüber dem geltenden Arbeitsrecht ein gesellschaftspolitischer Fortschritt, dass der Kurzurlaub auch für die Betreuung von Personen gewährt wird, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht. Der Vorstand SODK ist zudem überzeugt, dass der Kurzurlaub auch im kantonalen und kommunalen Personalrecht verankert werden sollte. Er regt zusätzlich an zu prüfen, Artikel 36 Absatz 3 Arbeitsgesetz so zu ändern, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch haben auf bis zu drei Tage Freistellung für die Betreuung von Angehörigen, unabhängig davon, ob für sie das OR anwendbar ist.

Generalsekretariat Secrétariat général Segreteria generale
Speichergasse 6 Postfach 3001 Bern 031 320 29 99 office@sodk.ch www.sodk.ch

Der Vorstand SODK begrüsst ebenfalls die Erweiterung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften gemäss AHVG für die Betreuung von Personen mit einer leichten Hilflosenentschädigung und für Paare in Lebensgemeinschaften. Die Kostenfolgen dieser Massnahmen sind aus Sicht des Vorstands SODK, gemessen an den Gesamtausgaben für die AHV, vernachlässigbar: Laut dem erläuternden Bericht führen sie zu einem geschätzten Mehraufwand für die AHV von ungefähr einer Million Franken pro Jahr. Demgegenüber steht der gesellschaftliche Nutzen der Massnahme. Der Vorstand SODK ist überzeugt, dass zudem die Einsparungen im Gesundheitsbereich und bei den Ergänzungsleistungen, welche sich dadurch ergeben, dass mehr Personen länger zu Hause betreut sind, die Kosten bei weitem übersteigen. Mit der Erweiterung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften kann in bestimmten Fällen erreicht werden, dass die AHV-Rente etwas höher ausfällt – was sozialpolitisch korrekt ist.

Der Vorstand SODK begrüsst insbesondere den Betreuungsurlaub für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern. Diese Massnahme trägt aus finanzieller Sicht am meisten dazu bei, dass Eltern für eine gewisse Zeit mit einer tragbaren finanziellen Einbusse ihr Kind betreuen können. Zudem kann sie in Einzelfällen bewirken, dass die betreuende Person wegen dem entschädigten Betreuungsurlaub keine Leistungen der Sozialhilfe beanspruchen muss. Was als schwere Erkrankung oder schwerer Unfall gilt, wird im erläuternden Bericht zwar skizziert, sollte aber noch konkretisiert werden. Wir ersuchen deshalb mit Blick auf die Verordnungskompetenz des Bundesrates (Art. 16i Abs. 4 Bst. c EO), diesen Begriff mit klaren Krankheits- oder Unfallumschreibungen in der Botschaft zu erläutern.

Gemäss der Vernehmlassungsvorlage besteht ein Anspruch auf höchstens 98 Taggelder. Das Taggeld muss während mindestens einer Woche bezogen werden, d. h. es müssen 7 Taggelder nacheinander bezogen werden (Art. 16 k Abs. 3 1. Satz). Der Vorstand SODK regt an zu prüfen, ob die 98 Taggelder aufgeteilt werden könnten. Beispielsweise so, dass ein Elternteil das Arbeitspensum während 28 Wochen um 50 % reduzieren könnte. Diese Möglichkeit ergäbe für den Arbeitgeber eine Entlastung und bietet auch die Möglichkeit, dass beide Elternteile während 14 Wochen je 50 % ihr Pensum reduzieren könnten (Art. 16k Abs. 4).

Sowohl im OR wie auch bei der AHVG schlägt der Bundesrat vor, den Anspruch auf Kurzurlaub bzw. auf Betreuungsgutschriften für die Betreuung von minderjährigen und erwachsenen Angehörigen zu gewähren. Beim neu vorgeschlagenen, entschädigten Betreuungsurlaub gemäss EOG ist dies einzig für die Betreuung von minderjährigen Kindern durch ihre Eltern vorgesehen. Für den Vorstand SODK ist die Notwendigkeit dieser Anspruchseinschränkung nicht ohne weiteres ersichtlich. So kann es beispielsweise sein, dass Kinder nach vollendetem 18. Altersjahr noch zu Hause wohnen und wegen eines Unfalls betreuungsbedürftig werden, ebenso kann ein erwachsener Angehöriger (z. B. Ehe- oder Lebenspartner/in) schwer erkranken und auf Betreuung angewiesen sein.

Zudem scheint es dem Vorstand SODK auch inkohärent, dass der Bundesrat die Angehörigenbetreuung insgesamt stärkt, den Anspruch aber beim entschädigten Betreuungsurlaub auf die Betreuung der eigenen minderjährigen Kinder beschränkt. Im erläuternden Bericht finden sich keine Ausführungen, warum auf die Ausweitung des Anspruchs auf einen bezahlten Urlaub bei der Betreuung von erwachsenen Angehörigen verzichtet wurde. Auch in den Ausführungen zum Rechtsvergleich (Kapitel 1.4) finden sich keine Angaben, dass andere Staaten den Anspruch auf einen längeren Betreuungsurlaub ausschliesslich auf die Betreuung von minderjährigen Kindern beschränken. Der Vorstand SODK regt deshalb an, dass der Bundesrat die finanziellen Folgen einer möglichen Ausweitung des Betreuungsurlaubs auf engste Familienmitglieder (Lebenspartner und Eltern) prüft.

Generalsekretariat Secrétariat général Segreteria generale
Speichergasse 6 Postfach 3001 Bern 031 320 29 99 office@sodk.ch www.sodk.ch

Ebenso ist zu prüfen, ob der Betreuungsurlaub für erwachsene Angehörige im Sinne eines unbezahlten Urlaubs (also ohne Entschädigung aus der EO), gestützt auf eine entsprechende Ergänzung des OR, gewährt werden müsste.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

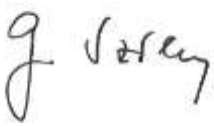
Im Namen des Vorstands SODK

Der Präsident



Martin Klöti
Regierungsrat

Die Generalsekretärin



Gaby Szöllösy

Beilage: Ausgefüllter Fragebogen

Kopie an:
- Gesundheitsdirektorenkonferenz GDK, Zentralsekretär Michael Jordi, Haus der Kantone, Bern

Generalsekretariat Secrétariat général Segreteria generale
Speichergasse 6 Postfach 3001 Bern 031 320 29 99 office@sodk.ch www.sodk.ch

SODK_ Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
CDAS_ Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
CDOS_ Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali

Chef du Département fédéral de l'intérieur (DFI)
Monsieur le Président de la Confédération
3003 Berne

(envoyée par courriel à
proches.aidants@bag.admin.ch)

Berne, le 7 septembre 2018
Reg: tsc/4.714

Consultation sur la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : prise de position du Comité CDAS

Monsieur le Président de la Confédération,

Dans un courrier du 27 juin 2018, la CDAS a été invitée à prendre position sur les modifications proposées de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, une invitation pour laquelle nous tenons à vous remercier.

Le Comité directeur de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS) a décidé de se joindre à la prise de position du Comité CDAS. De ce fait, le Comité CDAS et le Comité directeur de la CDS prennent position sur le projet de consultation comme suit.

Compte tenu de l'évolution démographique et sociale, le sujet de la prise en charge de proches devient de plus en plus brûlant. Il est indéniable que des mesures politiques s'imposent. D'une manière générale, le Comité est donc favorable à l'orientation du projet. La conciliation de l'activité lucrative et des soins apportés aux proches est nettement améliorée grâce à plusieurs adaptations juridiques. Le projet du Conseil fédéral représente une étape importante en vue de l'encouragement de la prise en charge de proches. Il aide à diminuer les charges financières engendrées par les soins apportés par des parents ou proches à des personnes mineures ou adultes malades ou accidentées. Cela correspond à l'exigence exprimée dans le cadre de l'Assemblée annuelle CDAS qui consiste à faciliter les soins et la prise en charge à domicile et à réduire la charge des proches grâce à des mesures de la Confédération et des cantons.

De ce fait, le Comité CDAS se réjouit que le CO prévoit un court congé payé d'une durée de trois jours maximum par cas pour l'accompagnement d'un propre enfant malade ou accidenté ou d'un parent ou proche malade ou accidenté. Le fait que le court congé soit également garanti aux personnes sans obligation légale d'entretien représente un progrès socio-politique par rapport au droit du travail en vigueur. En outre, le Comité CDAS est convaincu que le court congé devrait également être intégré au droit cantonal et communal du personnel. Il propose aussi d'examiner la possibilité de modifier l'art. 3, l'al. 3 de la loi sur le travail de manière à ce que tous les employés aient droit à un congé d'une durée maximale de trois jours pour s'occuper de leurs proches, que le CO s'applique à eux ou non.

Generalsekretariat Secrétariat général Segreteria generale
Speichergasse 6 Postfach 3001 Bern 031 320 29 99 office@sodk.ch www.sodk.ch

Le Comité CDAS se réjouit également que le cercle de bénéficiaires de bonifications pour tâches d'assistance conformément à la LAVS ait été étendu à l'accompagnement de personnes atteintes d'une impotence faible et aux couples en cohabitation. D'après le Comité CDAS, les conséquences financières de ces mesures sont négligeables comparées aux dépenses totales pour l'AVS : selon le rapport explicatif, elles engendrent une charge supplémentaire pour l'AVS d'un million de francs par an environ. D'autre part, il y a l'avantage social de la mesure. Le Comité CDAS est convaincu que, par ailleurs, les économies réalisées dans le secteur de la santé et des prestations complémentaires, qui résultent du fait qu'un plus grand nombre de personnes sont soignées à domicile plus longtemps, dépassent de loin les coûts. Avec l'extension du droit aux bonifications pour tâches d'assistance, il est possible, dans certains cas, que la rente AVS soit un peu plus élevée – ce qui est politiquement correct sur le plan social.

Le Comité CDAS se réjouit notamment du congé pour tâches d'assistance pour les parents d'enfants gravement malades ou accidentés. D'un point de vue financier, cette mesure contribue le plus à ce que les parents puissent s'occuper de leur enfant pendant un certain temps avec une perte financière tolérable. Dans certains cas, cela peut aussi signifier que l'aidant n'a pas à demander des prestations d'aide sociale en raison du congé pour tâches d'assistance compensé. Certes le rapport explicatif mentionne ce qui est considéré comme une maladie grave ou un accident grave, mais le terme devrait être mieux spécifié. Compte tenu de la compétence du Conseil fédéral en matière d'ordonnances (art. 16*i*, al. 4, let. c, OE), nous demandons donc que ce terme soit expliqué dans le message avec une description claire de la maladie ou de l'accident.

Le projet de consultation prévoit le droit à un maximum de 98 indemnités journalières. L'indemnité journalière doit être perçue pendant au moins une semaine, c'est-à-dire que 7 indemnités journalières doivent être perçues consécutivement (art. 16k, al. 3, 1re phrase). Le Comité CDAS suggère que les 98 indemnités journalières pourraient être partagées. Un parent pourrait par exemple réduire la charge de travail de 50 % pendant 28 semaines. Cette possibilité soulagerait l'employeur et offre la possibilité aux parents de travailler 50 % chacun pendant 14 semaines (art. 16k, al. 4).

Le Conseil fédéral propose d'accorder, tant dans le CO que dans la LAVS, le droit à un congé de courte durée ou à des bonifications pour tâches d'assistance pour l'accompagnement de proches mineurs ou adultes. Dans la nouvelle proposition de congé pour tâches d'assistance compensé dans le cadre de la LAPG, ce congé est uniquement destiné à l'accompagnement d'enfants mineurs par leurs parents. Pour le Comité CDAS, la nécessité de cette limitation aux prestations n'est pas forcément évidente. Ainsi, il se peut que des enfants de plus de 18 ans vivent encore à la maison et nécessitent des soins en raison d'un accident, tout comme un proche adulte (p. ex. un conjoint ou partenaire) qui tombe gravement malade et nécessite des soins.

En outre, il semble également incohérent pour le Comité CDAS que le Conseil fédéral renforce l'accompagnement de proches, tout en limitant le droit au congé pour tâches d'assistance compensé des propres enfants mineurs. Le rapport explicatif ne précise pas pourquoi l'extension du droit au congé payé pour s'occuper de proches adultes a été supprimée. De même, dans les explications relatives à la comparaison juridique (chapitre 1.4) rien n'indique que d'autres États limitent le droit à un congé pour soins de plus longue durée exclusivement à l'encadrement d'enfants mineurs. Le Comité CDAS suggère donc au Conseil fédéral d'examiner les conséquences financières d'une éventuelle extension du congé pour tâches d'assistance à la famille très proche (partenaires de vie et parents).

Generalsekretariat Secrétariat général Segreteria generale
Speichergasse 6 Postfach 3001 Bern 031 320 29 99 office@sodk.ch www.sodk.ch

Il convient également d'examiner si le congé pour tâches d'assistance pour les proches adultes au sens de congé non rémunéré (c'est-à-dire sans compensation de la LAPG) devrait être accordé sur la base d'une modification correspondante du CO.

Vous remerciant de tenir compte de notre avis exprimé ci-dessus, nous vous adressons, Monsieur le Président de la Confédération, l'assurance de notre très haute considération.

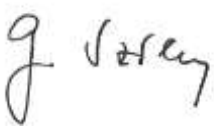
Au nom du Comité CDAS

Le président



Martin Klöti
Conseiller d'État

La secrétaire générale



Gaby Szöllösy

Annexe : questionnaire dûment rempli

Copie à
- Conférence suisse des directeurs cantonaux de la santé, Michael Jordi, secrétaire central, Maison des cantons, Berne

Generalsekretariat Secrétariat général Segreteria generale
Speichergasse 6 Postfach 3001 Bern 031 320 29 99 office@sodk.ch www.sodk.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Pro Infirmis, Siège principal, Feldeggstrasse 71, 8032 Zürich

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Benoît Rey , Leiter Bereich Dienstleistungen Westschweiz und Tessin, Geschäftsleitungsmitglied, Tel: 058 775 30 88, Benoit.rey@proinfirmis.ch

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Nous demandons d'inclure dans le nouvel article le handicap comme critère déterminant: « …d'un membre de la parenté d'un proche malade, en situation de handicap ou victime d'un accident ». La situation de handicap comprend fréquemment des atteintes à la santé, des complications, des crises ou des interventions médicales. Il est donc tout à fait adéquat que le proche aidant d'une personne en situation de handicap puisse, lui aussi, bénéficier du maintien de son salaire en cas d'absence de courte durée.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Nous proposons d'étendre à cinq jours la durée maximale du congé de courte durée. Pour les proches de personnes en situation de handicap, il est beaucoup plus difficile d'organiser des solutions de garde alternatives. Prendre soin d'un enfant ou d'un adulte en situation de handicap quand en plus il est malade est une tâche très exigeante et ne peut pas être confiée à un simple service de babysitting par exemple. La plupart des offres de services de garde d'enfants ne sont pas adaptées aux enfants en situation de handicap. Il est en effet nécessaire d'avoir au préalable de bonnes connaissances du handicap (par exemple dans le cas d'un enfant autiste), de savoir comment bien communiquer et d'avoir aussi une bonne constitution physique pour maîtriser certaines situations (par exemple pour déplacer une personne en fauteuil roulant ou lors de crises épileptiques).

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Voir point 1.1

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Nous demandons d'ajouter dans le titre « Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie, **d'un handicap** ou d'un accident ». Il est essentiel que ces enfants soient inclus dans cette mesure, car ils sont fréquemment hospitalisés en raison de leur handicap et nécessitent un important soutien de la part de leurs parents. Dans certaines situations, de lourdes interventions médicales sont planifiées pour lutter contre les atteintes liées au handicap et améliorer l'état de santé. Dans ce cas également, la disponibilité des parents est essentielle.

De plus, nous demandons que cette mesure soit étendue aux personnes qui s'occupent **d'adultes** en situation de handicap, qui sont dans une situation vulnérable et dépendent d'aide et de soutien autant que des enfants.

Les parents **d'enfants ou d'adultes** gravement atteints dans leur santé suite à un handicap doivent pouvoir prétendre à cette allocation.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

En 2018, Pro Infirmis est devenu membre fondateur de la Communauté d'intérêts nationale des proches aidants (CI-Proches aidants). Ayant participé au groupe de travail chargé d'élaborer la prise de position de la CI sur cet avant-projet de loi, notre avis juridique est contenu dans la prise de position de la CI.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

pro infirmis

Pro Infirmis Siège principal

Feldeggstrasse 71
Case postale
8032 Zurich
Tél. 058 775 20 00
Fax 058 775 26 00

Pro Infirmis Case postale 8032 Zurich

Office fédéral de la santé publique OFSP
Division Stratégies de la santé
Section Politique nationale de la santé
CH – 3003 Berne
Pflegende.angehoerige@bag.admin.ch

Le 15 novembre 2018

Avant-projet de Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Prise de position de Pro Infirmis

Préambule

Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de prendre position sur ce projet de loi fédérale et nous nous réjouissons que la Confédération ait pris conscience de l'inestimable travail fourni par les proches aidants et en reconnaisse la valeur.

Le thème des proches aidants est depuis longtemps au cœur des préoccupations et du travail de Pro Infirmis. Avec notre offre de prestations, nous nous engageons à améliorer non seulement la qualité de vie des personnes en situation de handicap, mais aussi celle de leurs proches.

Notre consultation sociale gratuite permet aux proches aidants d'être conseillés dans des domaines spécifiques et de recevoir des propositions d'aide en cas de difficultés financières. Le service de relève leur offre un répit : en 2017, nous avons effectué plus de 90'000 heures auprès de 790 familles, soit une augmentation de 15% par rapport à 2016. Nous devons pourtant nous battre sur plusieurs fronts pour pouvoir élargir cette offre à des prix abordables, aux fins de semaines, aux vacances et aux soirées. Nous nous efforçons d'offrir un service de qualité, performant sur la longue durée avec un personnel hautement motivé et qualifié.

Une étude, réalisée en 2012 par l'Association vaudoise d'aide et de soins à domicile (AVASAD) et à laquelle Pro Infirmis a contribué, illustre très bien l'importance des besoins des proches aidants sur le long terme et les conséquences négatives de la carence d'un soutien approprié sur leur santé physique et psychique.

C'est pourquoi Pro Infirmis s'engage à soutenir les proches aidants par des prestations durables et des projets novateurs, tels que la plateforme d'information ProcheConnect qui, de même que les autres prestations mentionnées ci-dessus, a été reconnue par l'OFSP comme modèle de bonne pratique de soutien.

En 2018, Pro Infirmis est devenu membre fondateur de la Communauté d'intérêts nationale des proches aidants (CI-Proches aidants). Ayant participé au groupe de travail chargé d'élaborer la prise de position de la CI sur cet avant-projet de loi, notre avis juridique est contenu dans la prise de position de la CI. Par le présent document, nous souhaitons compléter celle-ci par des considérations sur la situation particulière des proches aidants des personnes en situation de handicap.

Considérations générales

Pro Infirmis approuve les trois mesures proposées mais les considère comme insuffisantes. Il s'agit de conditions cadres minimales qu'il y aura lieu de compléter par un important travail de sensibilisation des organisations et entreprises concernées pour qu'elles mettent en œuvre et si possible étendent ces mesures.

Ces dispositions, qui s'adressent uniquement aux proches aidants exerçant une activité lucrative, devraient également inclure ceux en recherche d'emploi ou en formation. Ce sont en particulier les femmes qui doivent renoncer à leur activité professionnelle pour pouvoir prendre en charge un proche. Selon le rapport 2018 de l'enquête interne sur la Mesure de l'efficacité du Service de relève de Pro Infirmis, à laquelle ont participé 87,5% de femmes, 50% des personnes interrogées estiment que cette prestation joue un rôle important pour *« suivre une formation, aller au travail ou faire des démarches de recherche d'emploi ».*

Par ailleurs, les mesures proposées sont surtout conçues pour des situations d'urgence temporaires. Or, **la gestion de l'urgence n'est qu'une partie de la problématique**. Les personnes en situation de handicap ont généralement besoin de soutien régulier durant des décennies. Cette aide demande beaucoup de disponibilité et un fort engagement en ressources personnelles de la part des proches, qui sont ainsi exposés à des problèmes de santé (fatigue, perte de sommeil, stress,...) et sur le long terme risquent de s'isoler et de s'épuiser. Cet état de fait a des conséquences sur leur activité professionnelle et leur revenu financier. Le rapport 2014 du Conseil fédéral sur le soutien aux proches aidants met bien en évidence cette situation fragilisante.
La Confédération reconnaît l'importance d'encourager, de soutenir, voire d'assurer sur le long terme l'engagement des proches aidants pour contenir les coûts de la santé. De même elle se préoccupe des possibilités de maintien en emploi des proches aidants, d'où la nécessité de prévoir des mesures adéquates pour relever ce double défi.

Avis sur les différentes mesures

Maintien du salaire pour les absences de courte durée

L'introduction du nouvel art. 329*g* dans le Code des obligations (CO RS *220*) vise à régler le maintien du salaire d'une personne durant le congé pour la prise en charge d'un membre de la parenté ou d'un proche *malade ou victime d'un accident.*

Nous demandons d'inclure dans le nouvel article le **handicap comme** critère déterminant: « ...d'un membre de la parenté d'un proche malade, **en situation de handicap** ou victime d'un accident ». La situation de handicap comprend fréquemment des atteintes à la santé, des complications, des crises ou des interventions médicales. Il est donc tout à fait adéquat que le proche aidant d'une personne en situation de handicap puisse, lui aussi, bénéficier du maintien de son salaire en cas d'absence de courte durée.

Nous proposons en outre d'étendre à **cinq jours** la durée maximale du congé de courte durée. Pour les proches de personnes en situation de handicap, il est beaucoup plus difficile d'organiser des solutions de garde alternatives. Prendre soin d'un enfant ou d'un adulte en situation de handicap quand en plus il est malade est une tâche très exigeante et ne peut pas être confiée à un simple service de babysitting par exemple. La plupart des offres de services de garde d'enfants ne sont pas adaptées aux enfants en situation de handicap. Il est en effet nécessaire d'avoir au préalable de bonnes connaissances du handicap (par exemple dans le cas d'un enfant autiste), de savoir comment bien communiquer et d'avoir aussi une bonne constitution physique pour maîtriser certaines situations (par exemple pour déplacer une personne en fauteuil roulant ou lors de crises épileptiques).

Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (allocation de prise en charge)

Nous demandons d'ajouter dans le titre « Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie, **d'un handicap** ou d'un accident ». Il est essentiel que ces enfants soient inclus dans cette mesure, car ils sont fréquemment hospitalisés en raison de leur handicap et nécessitent un important soutien de la part de leurs parents. Dans certaines situations, de lourdes interventions médicales sont planifiées pour lutter contre les atteintes liées au handicap et améliorer l'état de santé. Dans ce cas également, la disponibilité des parents est essentielle.

De plus, nous demandons que cette mesure soit étendue aux personnes qui s'occupent **d'adultes** en situation de handicap, qui sont dans une situation vulnérable et dépendent d'aide et de soutien autant que des enfants.

Il est important de prendre conscience des nombreuses difficultés et obstacles auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées lors d'une hospitalisation ou quand une maladie se déclare. Dans certains cas, une simple grippe saisonnière peut avoir de graves répercussions sur l'état de santé. De même, la présence d'un ou plusieurs

handicaps peut ralentir notablement le processus de guérison. Par ailleurs, ces personnes rencontrent toute une série de difficultés lorsqu'elles doivent être hospitalisées. Parmi celles-ci : l'organisation de transports vers les hôpitaux, l'accessibilité de certains centres médicaux, les obstacles de communication (par exemple pour les personnes avec une déficience cognitive ou des troubles du langage), l'absence de connaissances et de compétences relatives au handicap chez une grande partie du personnel médical.

Les proches aidants sont les pivots centraux de la coordination et de l'organisation de la prise en charge hospitalière. Ils sont les référents principaux pour le personnel soignant et souvent apportent les soins de base lors des séjours hospitaliers (nettoyage du corps, habillage, veille de nuit,..), car pour de nombreuses personnes en situation de handicap, il est difficile de faire confiance à des personnes qui n'appartiennent pas à leur entourage.

Les parents **d'enfants ou d'adultes** gravement atteints dans leur santé suite à un handicap doivent pouvoir prétendre à cette allocation.

Extension des bonifications pour tâches d'assistance

Nous approuvons cette mesure. Pour les remarques particulières, nous renvoyons à la prise de position de la CI-proches aidants.

Enfants au bénéfice du SSI

L'avant-projet prévoit explicitement que les parents d'enfants **qui sont au bénéfice d'un supplément pour soins intenses n'ont pas droit aux prestations correspondantes des APG**. Le fait qu'en raison de ces dispositions, les enfants au bénéfice du SSI ne reçoivent pas de prestations du tout lorsqu'ils sont à l'hôpital, est doublement choquant. Pour les familles ayant un enfant gravement malade ou handicapé, un séjour à l'hôpital signifie une charge financière supplémentaire : de fait, elles doivent gérer deux ménages (à la maison et à l'hôpital), avec les coûts supplémentaires de nuitées et de repas que cela implique, sans oublier les frais pour la garde des autres enfants à la maison. En même temps, les coûts fixes, par exemple pour l'accueil extrafamilial, continuent d'être dus, même si l'enfant est à l'hôpital. Que les prestations financières soient ainsi interrompues pendant une période où, justement, les familles doivent assumer un investissement en temps et en argent supplémentaire, est incompréhensible. C'est pourquoi **il est essentiel de compléter l'avant-projet** de telle sorte que les enfants au bénéfice d'une allocation pour impotent et/ou d'un supplément pour soins intenses continuent de percevoir ces prestations en cas de séjour à l'hôpital.

Besoins des proches aidants nécessitant d'autres solutions

Les mesures proposées dans le projet du Conseil fédéral constituent un premier pas dans le domaine de la conciliation du rôle de proche aidant et de travailleur, mais il reste encore beaucoup à faire pour améliorer leur situation difficile. Compter sur le bon vouloir, la solidarité, le sentiment de responsabilité, l'affection ou d'autres sentiments qui unissent

naturellement les familles, n'est pas suffisant pour régler les problèmes et les défis de notre système de santé. En plus des mesures évoquées, il est nécessaire de créer des bases légales visant à encourager, à mettre en œuvre et à financer les prestations de soutien aux proches aidants.

Selon les résultats de l'enquête sur la Mesure de l'efficacité du Service de relève de Pro Infirmis,

- 40% des proches font appel à ce service parce qu'ils sont fatigués et ont besoin d'un répit, **17.5% parce qu'ils sont à bout de leurs forces**.
- 21% des personnes indiquent qu'elles ne disposent d'aucune autre décharge que la relève.
- 70% affirment utiliser le temps libéré pour s'occuper de tâches administratives, ménagères,...
- 48.4% s'occupent aussi régulièrement d'autres personnes au sein de la famille.

Ces chiffres confirment le tableau inquiétant qui a commencé à émerger il y a quelques décennies, à savoir que les proches aidants, constamment sollicités, surchargés et épuisés, sont confrontés à une fatigue permanente et ne connaissent pas de véritable temps de répit. Il est impératif d'intervenir à temps pour préserver leur santé physique et psychique, pour éviter qu'ils ne s'épuisent et n'arrivent à bout de leurs forces. Cette analyse a démontré que le service de relève a un impact très positif sur leur qualité de vie et santé. Grâce à la prestation, ils éprouvent du soulagement et se sentent moins isolés dans leur destin d'aidant. Cependant, les motifs financiers constituent souvent un obstacle pour obtenir les heures de relève nécessaires.

Les financements divers qui permettent actuellement de financer ces services sont très insatisfaisants. La Confédération ne soutient que partiellement la mise en relation dans le cadre de l'article 74 LAI, et les Cantons ne financent que de manière inégale les heures de relève qui ne peuvent pas être payées intégralement par les proches bénéficiaires. Il y aurait donc lieu de mettre en œuvre, au niveau fédéral, une politique active de promotion des services de relève, par exemple en créant un fonds de financement pour le développement de telles structures analogue à celui mis en place pour le soutien au développement des structures d'accueil de la petite enfance.

En conclusion, nous pensons que :

- il est important de s'engager dans un travail de prévention du surmenage et du burnout des proches aidants,
- il faut soutenir financièrement les prestations de relève car elles sont en mesure de répondre efficacement aux besoins des proches aidants sur le long terme,
- Il faut encourager toute autre mesure de soutien dans différents domaines. **L'extension de la contribution d'assistance** aux proches en ligne directe ainsi que la mise en place de **structures parascolaires inclusives** sont des exemples importants. Pour ce qui concerne en particulier le domaine de la contribution d'assistance, nous vous renvoyons à la prise de position de la CI Proches aidants.

Nous espérons vivement que vous pouvez prendre en considération les éléments présentés dans notre prise de position. Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer sur cet avant-projet et restons à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire.

Meilleures salutations

Pro Infirmis

Felicitas Huggenberger
Directrice

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Beilage 1.2b)

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Pro Senectute Schweiz, Lavaterstrasse 60, 8027 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Alexander Widmer, alexander.widmer@prosenectute.ch, 044 283 89 67

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Pro Senectute begrüsst die Neuregelung in Art. 329g OR. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen kommt auch älteren Menschen zugute. Bei älteren Menschen sind kurzzeitige Abwesenheiten allerdings nur selten ausreichend. Bei älteren Menschen geht es häufig nicht mehr um einen Genesungs- sondern um einen laufenden Abbauprozess. Ereignisse wie Stürze oder auch Schlaganfälle können unvermittelt zu einer akuten Verschlechterung der Situation führen und eine intensivere Betreuung bzw. Pflege erfordern. Das Organisieren einer angepassten Betreuung und Pflege, die älteren Menschen das Wohnen zu Hause bei ansprechender Lebensqualität ermöglicht, benötigt Zeit. Auch die Suche nach einer geeigneten Pflegeinstitution kann sich als zeit-intensiv erweisen. Es ist zu prüfen, ob eine Verlängerung von zusätzlichen fünf Tagen unter gewissen Umständen bzw. bei bestimmten Ereignissen zu gewähren ist.

1.2. Falls Sie Frage 1.1. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Kurzzeitige Abwesenheiten sind für Notfälle gedacht. Es macht daher keinen Sinn, eine maximale Obergrenze einzuführen.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Pro Senectute erachtet es als notwendig, den in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar zu definieren bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungs-gesetz (Krankheit) abzugrenzen.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Pro Senectute ist der Auffassung, dass ein entschädigter Betreuungsurlaub nur eine von mehreren Möglichkeiten darstellt, die Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit zu fördern. Bekannte Alternativen sind unter anderem eine (vorübergehende) Reduktion des Arbeitspensums (mit oder ohne Lohnreduktion), flexiblere Arbeitszeiten oder – falls möglich – Home Office. Zusätzlich kann ein breites und kostengünstiges Entlastungsangebot (bspw. Tagesstätten, Alltagsassistenzen) die hohe Belastung von betreuenden und pflegen-den Angehörigen massgeblich reduzieren. Im Rahmen des Förderprogramms «Entlastungsangebote für pflegende Angehörige 2017-2020» bzw. «FKI-plus» werden zurzeit verschiedene Entlastungsangebote, die Bedürfnisse der betreuenden und pflegenden Angehörigen sowie die Herausforderungen, Auswirkungen und Massnahmen Vereinbarkeit von Arbeit, Betreuungs- und Pflegeaufgaben abgeklärt. Nebst der Entlastung benötigen betreuende Angehörige zudem häufig selber direkte Unterstützung (z.B. Coaching). Schliesslich gilt zu berücksichtigen, dass auch das Ausüben einer Berufstätigkeit für Angehörige eine Entlastung sein, bzw. eine Integrationsfunktion haben kann.

Die Erfahrung von Pro Senectute zeigt, dass je nach Betreuungssituation aber auch Situation am Arbeits-platz die Bedürfnisse für die Angehörigen sehr unterschiedlich sein können. Pro Senectute befürchtet, dass die Beschränkung auf einen rechtlichen Anspruch auf einen entschädigten Urlaub wie er in der Vorlage für Eltern vorgesehen ist, die Einführung anderer – unter Umständen zweckmässigerer – Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenbetreuung verhindert oder zumindest erschwert. Die Mindestbezugsdauer von einer Woche scheint zudem zu starr und wird der Bandbreite der Bedürfnisse nicht gerecht (bspw. «jour fixe» im Sinne einer Reduktion des Arbeitspensums mit Lohnfortzahlung).

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Pro Senectute Schweiz
Lavaterstrasse 60 · Postfach · 8027 Zürich

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

Zürich, 22. Oktober 2018

Direktion · Werner Schärer
Telefon +41 44 283 89 75 · E-Mail werner.schaerer@prosenectute.ch

Vorentwurf Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung - Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zum «Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung» Stellung zu nehmen.

Angehörige erbringen jeden Tag grosse Leistungen bei der Betreuung und Pflege von Senioren zu Hause. Pro Senectute unterstützt Angehörige bedürftiger älterer Menschen mit einem breiten Angebot an Entlastungsdiensten, Tagesstätten und Alltagsassistenzen. Zudem fördert Pro Senectute den Austausch unter Betroffenen und informiert und berät betroffene Angehörige. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Angehörigen einer grossen Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen bei einer Reduktion des Arbeitspensums führen. Letzteres ist oft eine Folge der zunehmenden körperlichen Schwächung bei älteren Menschen, welche eine zeitlich intensivere Betreuung erfordert. Eine Reduktion des Arbeitspensums führt zudem zu einer kleineren Rente aus der beruflichen Vorsorge und tieferen AHV-Leistungen. Betreuenden Angehörigen älterer Menschen wird so die Finanzierung eigener Unterstützungsleistungen im eigenen höheren Alter erschwert.

Pro Senectute begrüsst und unterstützt daher das Anliegen, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung zu verbessern. Aus der Sicht von Pro Senectute werden jedoch betreuende und pflegende Angehörige, welche sich um ältere Menschen kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Während die freiwillige Betreuung von Angehörigen in den vergangenen Jahren rückläufig ist, nimmt der Betreuungs- und Pflegebedarf bei älteren Menschen zu. So sind die Spitex-Leistungen zwischen 2011 und 2016 um 35% angestiegen, wobei 44% der Pflegeleistungen bei Menschen über 80 anfallen. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird der Bedarf nach Betreuung und Pflege bei älteren Menschen in den kommenden Jahren weiter steigen. Sowohl aus sozialen wie auch aus wirtschaftlichen Gründen sind gute Rahmenbedingungen sowie eine Förderung und Unterstützung der Betreuung und Pflege älterer Menschen durch Angehörige zwingend notwendig.

Kurzzeitige Abwesenheiten Art. 329g OR

Pro Senectute begrüsst die Neuregelung in Art. 329g OR. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen kommt auch älteren Menschen zugute. Bei älteren Menschen sind kurzzeitige Abwesenheiten allerdings nur selten ausreichend. Bei älteren Menschen geht es häufig nicht mehr um einen Genesungs- sondern um einen laufenden Abbauprozess. Ereignisse wie Stürze oder auch Schlaganfälle können unvermittelt zu einer akuten Verschlechterung der Situation führen und eine intensivere Betreuung bzw. Pflege erfordern. Das Organisieren einer angepassten Betreuung und Pflege, die älteren Menschen das Wohnen zu Hause bei ansprechender Lebensqualität ermöglicht, benötigt Zeit. Auch die Suche nach einer geeigneten Pflegeinstitution kann sich als zeit-intensiv erweisen. Es ist zu prüfen, ob eine Verlängerung von zusätzlichen fünf Tagen unter gewissen Umständen bzw. bei bestimmten Ereignissen zu gewähren ist.

Pro Senectute erachtet es als notwendig, den in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar zu definieren bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungs-gesetz (Krankheit) abzugrenzen.

Betreuungsentschädigung

Pro Senectute ist der Auffassung, dass ein entschädigter Betreuungsurlaub nur eine von mehreren Möglichkeiten darstellt, die Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit zu fördern. Bekannte Alternativen sind unter anderem eine (vorübergehende) Reduktion des Arbeitspensums (mit oder ohne Lohnreduktion), flexiblere Arbeitszeiten oder – falls möglich – Home Office. Zusätzlich kann ein breites und kostengünstiges Entlastungsangebot (bspw. Tagesstätten, Alltagsassistenzen) die hohe Belastung von betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich reduzieren. Im Rahmen des Förderprogramms «Entlastungsangebote für pflegende Angehörige 2017-2020» bzw. «FKI-plus» werden zurzeit verschiedene Entlastungsangebote, die Bedürfnisse der betreuenden und pflegenden Angehörigen sowie die Herausforderungen, Auswirkungen und Massnahmen Vereinbarkeit von Arbeit, Betreuungs- und Pflegeaufgaben abgeklärt. Nebst der Entlastung benötigen betreuende Angehörige zudem häufig selber direkte Unterstützung (z.B. Coaching). Schliesslich gilt zu berücksichtigen, dass auch das Ausüben einer Berufstätigkeit für Angehörige eine Entlastung sein, bzw. eine Integrationsfunktion haben kann.

Die Erfahrung von Pro Senectute zeigt, dass je nach Betreuungssituation aber auch Situation am Arbeitsplatz die Bedürfnisse für die Angehörigen sehr unterschiedlich sein können. Pro Senectute befürchtet, dass die Beschränkung auf einen rechtlichen Anspruch auf einen entschädigten Urlaub wie er in der Vorlage für Eltern vorgesehen ist, die Einführung anderer – unter Umständen zweckmässigerer – Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenbetreuung verhindert oder zumindest erschwert. Die Mindestbezugsdauer von einer Woche scheint zudem zu starr und wird der Bandbreite der Bedürfnisse nicht gerecht (bspw. «jour fixe» im Sinne einer Reduktion des Arbeitspensums mit Lohnfortzahlung).

Betreuungsgutschriften AHV

Pro Senectute ist mit der Erweiterung der Betreuungsgutschriften auch bei leichter Hilflosigkeit sowie der Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises einverstanden.

Wir danken Ihnen, wenn Sie unsere Stellungnahme bei der Überarbeitung des Vorentwurfs berücksichtigen.

Freundliche Grüsse
Pro Senectute Schweiz

Eveline Widmer-Schlumpf
Präsidentin des Stiftungsrates

Werner Schärer
Direktor

Beilagen:

- Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Procap Schweiz

Frohburgstrasse 4

4600 Olten

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Dr. Alex Fischer, alex.fischer@procap.ch, 062 206 88 86

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden.

Ebenso sollten Krisensituationen bei Demenz eingeschlossen sein, die eine vorübergehende intensivere Anwesenheit und Begleitung durch den betreuenden Angehörigen nötig machen.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen unter gewissen Umständen zu gewähren ist.

Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzliche Betreuung von älteren oder behinderten Menschen vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. 3 Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.

Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

> Art. 329g OR
> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für ~~drei~~ **fünf** Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Sehr begrüssenswert ist der Kündigungsschutz in Artikel 336c Abs. 1 Bst. c^{bis}.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal 7 Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal […]Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes kann Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für

Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise den durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwand für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich also rund 48 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 48 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, denn nach der Beziehung zur betreuten Person. Wünschenswert wäre ein bezahlter Betreuungsurlaub auch für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.

- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und beispielsweise palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.

- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das ermöglicht auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause, eine Lösung die kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim. Die Kranken können

insbesondere deshalb zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intensivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalten.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

Ausführungen:

1. Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Die Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzeinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Äusserst stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht – die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben“ können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierte Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.

- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

  Dies hat mehrere Gründe:
  In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher stossend, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.

- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Eltern von Kindern mit Behinderung sind wie oben dargelegt meist längerfristig und zudem gerade bei Spitalaufenthalten besonders gefordert. Aus diesen Gründen müsste mit dieser Vorlage sichergestellt werden, dass auch und insbesondere Eltern von Kindern mit Behinderung, über dieselben Möglichkeiten verfügen können, welche Eltern mit Kindern ohne Behinderung zugutekommen, unabhängig davon, ob eine Hilflosenentschädigung und oder ein Intensivpflegezuschlag ausgerichtet werden.

Es müsste somit gewährleistet werden, dass durch eine Koordination der entsprechenden Gesetze (EOG und IVG), das mit dieser Vorlage anvisierte Ziel, und zwar die Erleichterung der Betreuung von schwer erkrankten oder verunfallten Kindern (egal ob mit oder ohne Behinderung) ohne schwerwiegende Erwerbseinbusse für die betreuenden Eltern, erreicht werden kann.

Weiter ist folgendes zu berücksichtigen. Mit der Ratifizierung der UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNO-BRK) haben sich Bund, Kantone und Gemeinden zur Achtung, dem Schutz und der Gewährleistung der darin kodifizierten Rechte verpflichtet. Diese Rechte gehen über jene Lebensbereiche, welche Gegenstand des Behindertengleichstellungsgesetzes sind, weit hinaus. Indem sie Menschen mit Behinderungen insbesondere auch eine unabhängige Lebensführung und die Einbeziehung in die Gemeinschaft (Art. 19 UNO-BRK) sowie einen angemessenen Lebensstandard (Art. 28 UNO-BRK) garantieren, betreffen sie massgeblich den Zuständigkeitsbereich der Sozialversicherungen. Vor diesem Hintergrund und im Sinne von Art. 4 Abs. 1 lit. a+b UNO-BRK ersucht Procap um die kritische Prüfung der Vereinbarkeit aller aktuellen und künftigen Gesetzgebungsvorhaben im Bereich des Sozialversicherungs- sowie des weiteren Versicherungsrechts mit den Verpflichtungen aus der UNO-BRK. Zu diesem Zweck kann das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) beigezogen werden.

Im Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Schattenbericht vom 16. Juni 2017) ist zudem in Verbindung mit Art. 7 UNO-BRK ersichtlich, dass Kinder mit einer Behinderung besondere Bedürfnisse haben (vgl. Schattenbericht, Art. 7, S. 25 ff.). Zudem muss festgestellt werden, dass diesen Bedürfnissen gerade im Bereich der medizinischen Versorgung und Betreuung weitestgehend nicht entsprochen wird oder werden kann (vgl. Schattenbericht, S. 27. f.).

Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

> Art 42 bis Abs.4 IVG.
>
> Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim ~~**in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt**~~ zulasten der Sozialversicherung aufhalten.[1]

[1] *Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung*

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt **bei Erwachsenen** der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

2. Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 81 Grundsatz IVG

3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:

f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind ein guter Anfang, aber es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern.

---

dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29^{septies} Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so wichtig. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

SBLV
USPF
USDCR
UPS

SCHWEIZ. BÄUERINNEN- UND LANDFRAUENVERBAND
UNION SUISSE DES PAYSANNES ET DES FEMMES RURALES
UNIONE SVIZZERA DELLE DONNE CONTADINE E RURALI
UNIUN DA LAS PURAS SVIZRAS

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
3003 Bern

Proches.aidants@bag.admin.ch

Brugg, 28. November 2018/kb

Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung
Stellungnahme des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes SBLV

Sehr geehrte Damen und Herren

Als einer der grössten Frauendachverbände der Schweiz vertreten wir die Anliegen von rund 58'000 Bäuerinnen und Landfrauen. Gerne nehmen wir zur oben erwähnten Gesetzesänderung Stellung.

Vorbemerkungen

Der Schweizerische Bäuerinnen- und Landfrauenverband SBLV begrüsst und unterstützt den Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Im Hinblick auf eine möglichst hohe finanzielle Sicherheit der Frauen auf dem Land sind im Folgenden einige Änderungsvorschläge. Wie dies der erläuternde Bericht des Bundes festhält, ist der Erhalt einer hohen Erwerbsbeteiligung ein zentraler Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz. Der grössere Teil der familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben wird heute von Frauen erbracht. 2016 leisteten insgesamt 300’000 Personen ab 15 Jahren unbezahlte Arbeit für Pflegebedürftige Personen. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ist nicht nur einen Beitrag zum Erhalt der Erwerbsbeteiligung von Fachkräften, sondern auch eine Gleichstellung der Geschlechter. Die im Vorentwurf enthaltenen Neuerungen sind moderat und nachvollziehbar gehalten. Viele der vorgesehenen Regelungen werden heute von den Arbeitgebern bereits umgesetzt, dies wird in der durchgeführten Regulierungsfolgenabschätzung aufgezeigt. Die vorgesehenen Änderungen bieten Rechtssicherheit, was sowohl den betroffenen Angehörigen, als auch den Arbeitgebern, sowie schlussendlich der Gesamtgesellschaft zugutekommt. Die Sorge für betreuungs- und pflegebedürftige Personen ist eine Aufgabe, welche von der ganzen Gesellschaft getragen werden soll. Es ist nicht ausschliesslich als Privatsache der betroffenen Angehörigen zu betrachten. Es darf kein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt werden, ihre Nächsten möglichst selber zu betreuen und zu pflegen. Ist aber die Bereitschaft vorhanden, sind die notwenigen Massnahmen zu treffen. Nötig sind eine breite öffentliche Kommunikation, sowie die Sensibilisierung der Bevölkerung und der Arbeitgeber für die Thematik.

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Der SBLV heisst die vorgesehene Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten gut. Diese sind für die Betreuung eigener kranker und verunfallter Kinder. Ebenfalls eingeschlossen sind kranke und verunfallte Verwandte, oder nahestehender Personen, während längstens drei Tagen pro Ereignis (Art. 329g OR). In vielen Unternehmen wird dies bereits in der Praxis angewendet. Die Festschreibung schafft aber die nötige Rechtssicherheit. Nach Regulierungsfolgenabschätzung sind die Aufwendungen im Vergleich zu den Kosten für sämtliche kurzzeitigen Abwesenheiten gering. Richtig und wichtig ist, dass die im Arbeitsgesetz bestehende Definition von «pflegebedürftige Angehörige» und «nahestehende Personen» (Artikel 36 Absatz 1 ArG) in den neuen Artikel 329g OR übernommen wird. Damit wird man den verschiedenen Familiensituationen und Beziehungen gerecht. Wichtig ist zudem, dass die betreuungsbedingten Abwesenheiten nicht vom Ferienkontingent gemäss Art. 324a OR abgezogen werden. Von privaten Betreuungsaufgaben belastete Personen haben nicht weniger Erholung nötig.

Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung

Die neue Möglichkeit für Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder, sich während einer begrenzten Zeit von 14 Wochen bezahlt von der Erwerbsarbeit freistellen zu lassen, heisst der SBLV gut. Die vorgesehene Entschädigung bedeutet für die betroffenen Familien eine grosse Entlastung und bringt Rechtssicherheit. Dies in Situationen, wo Eltern und Arbeitgeber sowieso Lösungen finden müssen. Wie die Regulierungsfolgeabschätzung zeigt, sind die Kostenfolgen begrenzt, weil die Zahl der betroffenen Familien nicht sehr gross ist. Der SBLV befürwortet auch, dass die Lohnfortzahlung über die Erwerbsersatzordnung EO erfolgt. So müssen nicht die einzelnen Arbeitgeber dafür aufkommen. Eine solche Pflicht würde vor allem kleinere Betriebe, wie sie in ländlichen Gebieten oft vorkommen, an ihre Grenzen bringen. Die Leistung ist flexibel wochenweise beziehbar, so dass die beiden Elternteile (sofern beide erwerbstätig sind) die Wochen untereinander aufteilen können. Eine grundsätzliche hälftige Aufteilung ist vorgesehen, was auch der Gleichstellung von Frau und Mann entspricht. Sehr wichtig ist der vorgesehene Kündigungsschutz. Dass auch Elternteile den Betreuungsurlaub und die Betreuungsentschädigung beanspruchen können, deren Partner/in nicht erwerbstätig ist, heisst der SBLV gut. Gemäss Strukturerhebung des Bundesamts für Statistik haben nur 23% aller Familien eine traditionelle Arbeitsteilung (Mann Vollzeit, Frau nicht erwerbstätig). Dies ist aber gerade in den ländlichen Gebieten verbreitet. Die Möglichkeiten für eine Entschädigung von Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere gesundheitlich schwer beeinträchtigte Gruppen (wie volljährige Kinder, Ehe- und Lebenspartner) befürwortet der SBLV. Entschädigungen für länger dauernde betreuungs- und pflegebedingte Arbeitsabwesenheiten bestehen bereits in verschiedenen Ländern, wie aktuelle Vergleichsstudien zeigen. Auch in der Schweiz sollte dieses wichtige Thema behandelt werden.

Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV

Vorgesehen ist eine Erweiterung des Anspruchs einer Betreuungsgutschrift auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades, sowie auf Lebenspartner in Konkubinatspaaren. Der SBLV heisst die beiden Erweiterungen ausdrücklich gut. Die Erweiterung auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades ist wichtig, weil dies viele Personen mit Demenzerkrankungen betrifft. Die Erweiterung auf Lebenspartner entspricht der zunehmend gelebten Realität. Gerade in ländlichen Gebieten werden oft Angehörige betreut mit einer leichten bis mittleren Hilfslosigkeit.

SBLV
USPF
USDCR
UPS

SCHWEIZ. BÄUERINNEN- UND LANDFRAUENVERBAND
UNION SUISSE DES PAYSANNES ET DES FEMMES RURALES
UNIONE SVIZZERA DELLE DONNE CONTADINE E RURALE
UNIUN DA LAS PURAS SVIZRAS

Stellungnahmen zu den einzelnen Gesetzesartikeln

Auf Grund der obigen Ausführungen nimmt der SBLV zu den einzelnen Gesetzesartikeln wie folgt Stellung:

Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung:
Die Absätze zur Aufteilung der Betreuungszeit (Art. 329h Abs. 2 OR) und der Betreuungsentschädigung (Art. 16k Abs. 4 EOG) zwischen den Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern sind missverständlich formuliert. Das Wort «maximal» ist überflüssig. Die Eltern können die Aufteilung der Wochen wählen, wobei grundsätzlich eine hälftige Aufteilung vorgesehen ist. Wenn die Eltern einander Wochen abgeben, kommt es dazu, dass ein Elternteil mehr als 7 Wochen in Anspruch nimmt und dadurch mehr als die Hälfte der Entschädigung erhält. Die Formulierung «maximal 7 Wochen» bzw. «maximal die Hälfte» ist daher verwirrend. Der SBLV schlägt vor, auf das Wort „maximal“ zu verzichten.

In Art. 329h Abs. 2 OR sollte das Wort «Arbeitnehmende» durch «Erwerbstätige» ersetzt werden, weil bei der Betreuungsentschädigung auch Selbständig-Erwerbende anspruchsberechtigt sind.

Artikel 329b Absatz 3 Buchstabe c OR:	Einverstanden
Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten Artikel. 329g OR:	Einverstanden
Artikel 329h OR Absatz 1:	Einverstanden
Artikel 16g EOG	Einverstanden
Artikel 16i EOG:	Einverstanden
Artikel 16j EOG:	Einverstanden
Artikel 16k EOG:	Einverstanden Absatz 4 vgl. oben
Artikel 16l EOG:	Einverstanden
Artikel 16m EOG:	Einverstanden
Artikel 20 Absatz 1 EOG:	Einverstanden
Absatz 2:	vgl. oben
Absatz 3:	Einverstanden
Absatz 4:	Einverstanden
Artikel 336c Absatz 1 OR:	Einverstanden
Artikel 362 Absatz 1:	Einverstanden
Artikel 8 Absatz 3 AHVG:	Einverstanden
Artikel 10 Absatz 4 Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft:	Einverstanden
Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV Artikel 29septies AHVG:	Einverstanden

Besten Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

SCHWEIZERISCHER BÄUERINNEN UND LANDFRAUENVERBAND SBLV



Christine Bühler
Präsidentin SBLV



Annekäthi Schluep-Bieri
Präsidentin Kommission Familien und Sozialpolitik

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
SBK-ASI Geschäftsstelle Schweiz, Choisystrasse 1, 3001 Bern

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Christelle Progin, christelle.progin@sbk-asi.ch, 031 388 36 36

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
-Une inscription dans le code des obligations est nécessaire pour que tout professionnel dans ce besoin spécifique puisse en bénéficier.
-Le temps limité devrait être augmenté à 5 jours
-par cas pour des circonstances exceptionnelles
-pour les familles monoparentales ayant la garde unique des enfants

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

-Cet ajout est apprécié. Il réglemente clairement le maintien du paiement des salaires. Les défis sociaux sont également relevés, car les obligations de soins envers les parents adultes sont réglementées.

-Une indication de temporalité pourrait être ajoutée, trois jours (suggéré 5) de congé par cas ou accident, mais sur combien de temps au total. Il serait également utile d'indiquer la personne habilitée à définir le nombre de jours utiles au soutien du proche malade (médecin traitant du patient, médecin cantonal ou règles fixées par la Confédération).

-Par cas, l'ASI comprend qu'il puisse avoir plusieurs évènements ou cas lors d'une maladie ou d'un accident.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

-Art. 329h, Alinéa 1 : à ajouter : « en raison d'une maladie, **d'infirmité congénitale** ou d'un accident ».

-Art. 329h, Alinéa 3: « Le congé peut être pris en une fois ou par périodes d'une semaine». L'ASI recommande de laisser le choix des périodes aux parents.
La période pourrait être séparée en jours, voire même en demi-journées ou temps partiel pour assister à des traitements ou des examens.

-Art. 329h, Alinéa 4 : L'employeur est informé, mais ne doit pas donner l'accord pour les temps partiels

-Art. 336c, Alinéa 1, let. c^{bis} : selon la protection contre la résiliation du contrat de travail.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

L'ASI soutient la modification de la LAPG.
-Art. 16j, Alinéa 1 : ajout protection contre la résiliation du contrat de travail.
-Nous vous rendons toutefois attentifs au fait qu'avoir un proche malade engendre des coûts non négligeables et qu'il faut donc avoir pour but de garantir le 100% du salaire du proche aidant.

Art. 16i, Alinéa 4c : à ajouter, **ou handicap**

Art. 16k, Alinéa 4 : supprimer : « ~~lorsque les deux parents exercent une activité …. de manière différente~~ »

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux

concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Oui,

-à supprimer : ~~à condition qu'ils puissent se déplacer facilement auprès de la personne prise en charge.~~

-à ajouter : « sont assimilés aux parents le conjoint, **le partenariat enregistré**, les beaux-parents, …. Depuis au moins **2 ans sans interruption ou les enfants d'un même lit**

-la prise en compte du temps des proches aidants pour assister leur proche qui réside dans un établissement médico-social (EMS) est nécessaire.

- Dans un EMS, le résident a des moments où son état se péjore, ce sont des situations où il a plus besoin de soutien supplémentaire de ses proches que celui apporté par le personnel infirmier et soignant.

4.0. Remarques

L'ASI soutient la prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF - EKF)

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
Association suisse des infirmières et infirmiers
Associazione svizzera infermiere e infermieri
Associaziun svizra da las tgirunzas e dals tgirunzs

Geschäftsstelle
Secrétariat central
Segretariato centrale

SBK
ASI

Choisystrasse 1
Postfach
CH-3001 Bern
PC 30-1480-9
Tel. 031 388 36 36
Fax 031 388 36 35

E-Mail: info@sbk-asi.ch
Internet: www.sbk-asi.ch

Berne, le 18.10.18

Prise de position de l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI) concernant : Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.

Mesdames et Messieurs,
Monsieur le Président de la confédération,

L'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI) a été invitée à prendre position sur la Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Nous vous remercions de nous donner la possibilité de participer à cette consultation. Vous trouverez en annexe le questionnaire pour la procédure de consultation.
D'une manière générale, l'ASI salue positivement cette loi.

- L'inscription de cette loi dans le code des obligations est nécessaire pour que tout professionnel en charge de proche puisse améliorer la conciliation avec son activité professionnelle.
- La loi réglemente clairement le maintien du paiement des salaires.
- L'ASI soutient cette loi, car elle est bénéfique d'une part pour le personnel infirmier qui doit pouvoir concilier la prise en charge de ses proches et son travail. D'autre part, la qualité et la sécurité des soins peuvent être améliorées, grâce la présence des proches aidants. Laquelle est indispensable auprès des proches malades. Finalement, cette loi représente un signe de reconnaissance du travail accompli par les proches aidants.

L'ASI soutient la prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF - EKF).

Nous vous remercions de prendre connaissance de nos arguments et de prendre en considération nos préoccupations de manière bienveillante.

Meilleures salutations,

ASI - SBK

Helena Zaugg
Présidente

Christelle Progin
Collaboratrice scientifique, département développement des soins

VASK Schweiz
Langstrasse 149
8004 Zürich

Telefon 044 240 12 00
E-Mail info@vask.ch
Internet www.vask.ch
PC-Kto 87-387911-1

BSV
Geschäftsfeld AHV, BV & EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern
emina.alisic@bsv.admin.ch

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Vernehmlassungsantwort VASK.CH

A Allgemeine Bemerkungen

VASK.CH begrüsst den Vorstoss des Bundesrates, die Angehörigenbetreuung zu stärken und die Angehörigen finanziell und zeitlich zu entlasten. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung.

VASK.CH wünscht sich aber, dass die Angehörigenentschädigung breiter diskutiert wird. Im Moment leisten unzählige Angehörige Gratisarbeit. Nicht wenige reduzieren ihr Arbeitspensum oder geben ihre bezahlte Arbeit ganz auf, um Angehörige zu betreuen. Sie erleiden dadurch Erwerbseinbussen und sind in der Folge nicht sozialversichert mit negativen Auswirkungen bis ins Pensionsalter (kleinere Rente aus 1. Säule, kleine bis gar keine Rente aus 2. Säule).

VASK.CH bedauert es, dass der Bundesrat die Möglichkeit der Anstellung und Entschädigung von Angehörigen über den Assistenzbeitrag nicht in die vorliegende Vorlage einbezieht. Nationalrat Christian Lohr hat bereits im März 2012 eine parlamentarische Initiative eingereicht mit dem Ziel, Leistungen von Angehörigen zumindest teilweise zu entschädigen (12.409). Dieser Vorstoss wurde bisher noch nicht behandelt. Dies könnte im Zuge dieses Gesetzesentwurfs nun endlich passieren.

B Zu den einzelnen Elementen

B1 Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

B1.1 Allgemeine Bemerkungen

VASK.CH begrüsst eine allgemeingültige Lösung mit Lohnfortzahlungspflicht. Damit müssen Arbeitnehmende in einer bereits angespannten Situation nicht noch Verhandlungen mit Arbeitgebenden führen.

Ebenfalls begrüsst VASK.CH, dass der Kurzurlaub nicht nur für die Betreuung von Verwandten, sondern auch für nahestehende Personen bezogen werden kann. Diese weite Definition, die sich an der persönlichen Situation der Arbeitnehmenden und ihren Verpflichtungen orientiert und nicht an deren rechtliche Ausgestaltung, ist praxisnah.

B1.2 Zu den einzelnen Bestimmungen

B1.2.1 Art. 329b OR (Kürzung der Ferien)

Der Kurzurlaub soll an die Ferien angerechnet werden; er soll also nicht von der Ferienkürzung ausgenommen werden. Das ist bedauerlich. Ferien dienen der Erholung. Während eines Kurzurlaubes können sich die Arbeitnehmenden aber nicht erholen. Deshalb dürfen die Ferien aufgrund eines Kurzurlaubes nicht gekürzt werden. Eine entsprechende Formulierung ist in Art. 329b OR aufzunehmen.

Forderungen von VASK.CH:

- ***Schaffung eines Bst. c. in Art. 329b, Abs. 3 OR:***
  c. eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Urlaub für die Betreuung von Angehörigen nach Art. 329g OR bezieht.

B1.2.2 Art. 329g OR (Kurzurlaub: Definition von «Ereignis»)

Siehe Anmerkung Fragebogen 1.3

Forderungen von VASK.CH:

- ***Kurzurlaub muss auch zur Betreuung von Menschen mit Behinderungen bezogen werden können.***
- ***«Ereignis» muss breiter definiert werden als in 16i Abs. 2 EOG-E. «Pro Ereignis» heisst «pro Zwischenfall» bzw. «pro Intervention».***

B1.2.3 Art. 39h IVV (Lohnfortzahlung beim Assistenzbeitrag)

Siehe Anmerkung Fragebogen 1.1

Forderung von VASK.CH:

Der Assistenzbeitrag muss während des Kurzurlaubs einer Assistenzperson weiter ausgerichtet werden.

B2 Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Betreuungsentschädigung)

B2.1 Allgemeine Bemerkungen

VASK.CH begrüsst die Einführung eines Betreuungsurlaubs mit Kündigungsschutz und einer Betreuungsentschädigung, die über die EO finanziert wird. Er bringt zwischenzeitliche Entlastung für Eltern mit kranken und verunfallten Kindern. Der Vorschlag ist aber aufgrund seiner Beschränkung auf 14 Wochen innerhalb von 18 Monaten keine Lösung für Eltern, die während Jahren mit den Folgen einer schweren Krankheit oder eines schweren Unfalls eines Kindes konfrontiert sind. Dort müssen andere Leistungen greifen. Deshalb fordert VASK.CH die Öffnung des Assistenzbeitrages für Angehörige.

B2.2 Zu den einzelnen Bestimmungen

B2.2.1 Art. 16i EOG (Anspruchsberechtigte)

Abs. 1, Bst. a: VASK.CH bedauert es, dass die Betreuungsentschädigung nur für Betreuungseinsätze von Eltern von minderjährigen Kindern bezogen werden kann. Dagegen haben jene, die erwachsene Personen betreuen, keinen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung. Das ist zu kurz gedacht. Wer betagte Eltern oder erwachsene Menschen mit Behinderungen betreut, muss ebenfalls Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung haben.

Abs. 1 Bst. b: Gemäss Vorschlag muss die Erwerbstätigkeit vollständig und für mindestens eine Woche unterbrochen werden. Häufig wäre aber bereits eine Reduktion des Arbeitspensums eine grosse Entlastung und für beide Seiten ein Vorteil: Die Arbeitnehmenden könnten im Arbeitsprozess bleiben, den sie oft als Ausgleich zur Familienarbeit empfinden; und der Betrieb könnte weiter vom Knowhow der Arbeitnehmenden profitieren. Abs. 3: Zum Ausschluss von Eltern mit Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag der IV siehe Anmerkungen Fragebogen 2.2 und 2.3

Abs. 4 Bst. b: VASK.CH begrüsst die Absicht des Bundesrates, dass auch Personen einen Anspruch auf Leistung haben sollen, die arbeitsunfähig sind. Die Anspruchsberechtigung von arbeitslosen oder arbeitsunfähigen Personen soll wie bei der Mutterschaftsentschädigung geregelt werden.

Abs. 4 Bst. c: VASK.CH begrüsst die Absicht des Bundesrates, auf eine Definition der Pflege und Betreuung zu verzichten. Wir wünschen uns eine möglichst offene Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung in der Verordnung, damit die Betreuungsentschädigung in der Praxis auch wirklich zur Entlastung von Arbeitnehmenden führt.

Forderungen von VASK.CH:

- ***Übernahme der Definition der Anspruchsberechtigten des Kurzurlaubs gemäss Artikel 329g E-OR***
- ***Eine Betreuungsentschädigung kann auch bei einer Reduktion des Arbeitspensums bezogen werden.***
- ***Eine Betreuungsentschädigung muss auch von Eltern mit Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag der IV bezogen werden können.***
- ***Anspruchsberechtigung von arbeitslosen oder arbeitsunfähigen Personen regeln wie bei der Mutterschaftsentschädigung.***
- ***Eine Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung mit Mass.***

B2.2.2 Art. 16j EOG (Ablauf der Rahmenfrist)

Siehe Anmerkung Fragebogen 2.2 und 2.4

Forderung von VASK.CH:

- ***Entkoppelung von Kündigungsschutz und Anspruch auf Betreuungsentschädigung.***

B2.2.3 Art. 329h OR (Betreuungsurlaub an Betreuungsentschädigung gekoppelt)

Siehe Anmerkung Frageboten 2.2

Forderungen von VASK.CH:

- ***Eine Betreuungsentschädigung muss auch von Eltern mit Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag der IV bezogen werden können.***

B3 Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

B3.1 Allgemeine Bemerkungen

VASK.CH begrüsst eine Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit und für Konkubinatspaare. VASK.CH unterstreicht aber noch einmal die Notwendigkeit der Diskussion einer Entschädigung von Angehörigen. Mit den Betreuungsgutschriften wird zwar der geleisteten Gratisarbeit eine gewisse Wertschätzung entgegen gebracht, indem die damit in Kauf genommenen Renteneinbussen in der ersten Säule etwas gemindert werden. Die erste Säule deckt aber das Existenzminimum im Alter nicht und die Erwerbseinbusse während des Erwerbsalters bleibt im Falle der Angehörigenbetreuung bestehen.

C Weitere Elemente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Der Bundesrat schlägt Lösungen vor zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenbetreuung. Dabei schlägt er Lösungen im kurzfristigen Bereich (kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten) und im mittelfristigen Bereich (Betreuungsentschädigung) vor. VASK.CH fehlen Lösungen für den langfristigen Bereich. Folgende, bereits existierende Entschädigungen bieten diese Lösungen.

C1 Entschädigung von Angehörigen über den Assistenzbeitrag

C1.1 Allgemeine Bemerkungen

Mit dem Assistenzbeitrag der IV wurde 2012 die Möglichkeit geschaffen, dass Menschen mit einer Hilflosenentschädigung der IV, die auf Hilfe im Alltag angewiesen sind, zuhause leben können. Gemäss Schlussbericht der Evaluation Assistenzbeitrag 2012-2016 (BSV-Forschungsbericht Nr. 8/17) sind Angehörige häufig Schlüsselpersonen, damit ein Leben zuhause auch wirklich gelingt. Genau diese Angehörigen (Verwandte in gerader Linie, Ehe-, eingetragene und faktische PartnerInnen) dürfen aber nicht mit dem Assistenzbeitrag entschädigt werden. Wer sich also langfristig der Betreuung von Angehörigen widmet, erleidet eine beträchtliche Erwerbseinbusse, weil niemand den damit einhergehenden Erwerbsausfall übernimmt. Die Betroffenen reduzieren ihr Erwerbspensum und werden für ihre Betreuungsarbeit nicht entschädigt.

Forderung von VASK.CH:

- ***Der Assistenzbeitrag wird unabhängig vom Verwandtschaftsgrad oder der Beziehung ausgerichtet. Art. 42quinquies, Bst. b IVG ist ersatzlos zu streichen.***

C2 Ausrichtung der Hilflosenentschädigung und des Intensivpflegezuschlages auch während einem befristeten, stationären Aufenthalt

C2.1 Allgemeine Bemerkungen

Der Intensivpflegezuschlag und/oder die Hilflosenentschädigung ermöglichen es Menschen mit Behinderungen zuhause zu leben. Die beiden IV-Leistungen tragen mit dem Assistenzbeitrag dazu bei, dass auch Leute, die auf umfangreiche Hilfe im Alltag angewiesen sind, selbstbestimmt leben können. Muss jemand nun stationär behandelt werden, fallen Intensivpflegezuschlag und Hilflosenentschädigung weg. Das sind gerade diejenigen Geldbeträge mit denen pflegende Angehörige für ihre Leistungen entschädigt werden können.

Eine stationäre Behandlung bedeutet aber noch lange nicht, dass pflegende Angehörige entlastet werden. Im Gegenteil: während eines stationären Aufenthaltes haben Angehörige oft noch mehr zu tun als sonst. Neben der behinderungsbedingten Pflege und Betreuung, die in einem Spital häufig nicht gewährleistet werden kann, kommen umfangreiche Organisations- und Planungsaufgaben hinzu und zahlreiche Fahrwege zwischen Wohnort und Spital. Weiter fallen zusätzliche Kosten für Verpflegung und Übernachtung an.

Forderung von VASK.CH:

- ***Hilflosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag werden während eines stationären Heilaufenthaltes weiter ausbezahlt.***

Zürich, 5.November.2018

SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund

Eidgenössisches Departement des Innern
Regula Ricka, Bundesamt für Gesundheit
Bassem Zein, Bundesamt für Justiz
Katharina Schubarth, Bundesamt für Sozialversicherungen

proches.aidants@bag.admin.ch

18. Oktober 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Berset
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, zur Vernehmlassung Stellung zu nehmen. Der SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund ist der Dachverband der katholischen Frauenorganisationen und vertritt rund 130'000 Frauen in der Schweiz. Wir setzen uns für die Verbesserung der Situation der Frauen in Kirche, Staat und Gesellschaft ein. Grundlegende Beurteilungsmassstäbe für Revisionsvorschläge sind für uns die Würde der Frau, die soziale Verantwortung und der gesellschaftliche Zusammenhalt ganz im Sinne unseres Leitbildes „für eine gerechte Zukunft“. Unsere Vernehmlassungsantwort basiert sehr stark auf der Antwort der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF und wir teilen alle Punkte der EKF.

1. Grundsätzliches

Der SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund begrüsst und unterstützt den Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Im Hinblick auf eine möglichst hohe Rechtssicherheit bringt sie einige Präzisierungsvorschläge ein.

Wie dies auch der erläuternde Bericht des Bundes festhält, ist der Erhalt einer möglichst hohen Erwerbsbeteiligung ein zentraler Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz. Da der grössere Teil der familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben heute

von Frauen erbracht wird, leistet eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung nicht nur einen Beitrag zum Erhalt der Erwerbsbeteiligung von Fachkräften, sondern auch zur Gleichstellung von Frau und Mann.

Die im Vorentwurf enthaltenen Neuerungen sind moderat gehalten. Viele der vorgesehenen Regelungen werden heute von den Arbeitgebenden bereits umgesetzt, wie die durchgeführte Regulierungsfolgenabschätzung zeigt. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass sie zu einem Bumerang-Effekt bzw. statistischer Diskriminierung führen, weil aufgrund zusätzlicher Regelungen zugunsten von betreuenden Angehörigen, Menschen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Übernahme von Betreuungsaufgaben (z.B. aufgrund des Alters, des Geschlechts, oder der Familiensituation) schlechtere Chancen hätten, eine Stelle zu erhalten. Vielmehr bieten die vorgesehenen Änderungen Rechtssicherheit, was sowohl den betroffenen Angehörigen als auch den Arbeitgebenden und schliesslich der Gesamtgesellschaft zugutekommt.

Die Sorge für betreuungs- und pflegebedürftige Personen ist eine Aufgabe, welche von der gesamten Gesellschaft getragen werden soll und nicht ausschliesslich als Privatsache der betroffenen Angehörigen zu betrachten ist. Der SKF weist darauf hin, dass in einem weiteren Schritt eine Ausweitung von Entschädigungen für Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere Gruppen ins Auge gefasst werden sollte. Solche Entschädigungen für länger dauernde Arbeitsabwesenheiten gibt es bereits in verschiedenen Ländern, wie aktuelle Vergleichsstudien zeigen.

Die EFK betont die Wichtigkeit der folgenden Aussage im erläuternden Bericht: «Es darf kein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt werden, ihre Nächsten in einem möglichst hohen Masse selbst zu betreuen und zu pflegen. Besteht diese Bereitschaft, sind jedoch Massnahmen notwendig, die es Erwerbstätigen erlauben, kranke und pflegebedürftige Familienmitglieder im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu betreuen und zu pflegen.»

Die EFK erwartet vom Bundesrat eine breite öffentliche Kommunikation der Änderungen. Wenn die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege verbessert werden soll, ist die Sensibilisierung der Bevölkerung und der Arbeitgebenden für die Thematik von grosser Relevanz.

2. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Der SKF begrüsst die vorgesehene Lohnfortzahlung für die erforderliche Betreuung nicht nur kranker und verunfallter Kinder, sondern auch anderer kranker und verunfallter verwandter oder nahestehender Personen während längstens drei Tagen pro Ereignis (Art. 329g OR). Die Festschreibung dieser in vielen Unternehmen bereits bestehenden Praxis schafft Rechtssicherheit und hilft nicht zuletzt mit, die Herausforderungen der demografischen Alterung bei gleichzeitig steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen zu meistern. Die zusätzlichen Kosten sind gemäss Regulierungsfolgenabschätzung im Vergleich zu den Kosten für sämtliche kurzzeitigen Abwesenheiten gering.

Der SKF beantragt jedoch, dass die Maximaldauer bei ausserordentlichen Umständen wie beispielsweise gravierenden Rückfällen ausnahmsweise auf fünf Tage verlängert werden kann. Zudem sollen Personen mit Kindern in alleiniger Obhut die fünf Tage generell gewährt werden, wenn ihre Kinder erkranken oder verunfallen, soweit in diesen Fällen kein zweiter Elternteil den Dreitagesanspruch geltend machen kann.

Begrüsst wird insbesondere auch, dass die im Arbeitsgesetz bestehende Definition von «pflegebedürftige Angehörige» und «nahestehende Personen» (Artikel 36 Absatz 1 ArG) in den neuen Artikel 329g OR übernommen wird. Damit kann den verschiedenen realen Familiensituationen und tragenden Freundschaftsbeziehungen Rechnung getragen werden. Wichtig ist zudem, dass die betreuungsbedingten Abwesenheiten nicht vom Ferienkontingent gemäss Art. 324a OR abgezogen werden, da durch private Betreuungsaufgaben belastete Personen nicht weniger Bedarf an Erholung haben.

Dagegen erscheint inkonsequent und der Rechtssicherheit nicht förderlich, dass die analoge Formulierung nicht auch in Artikel 36 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes ArG aufgenommen wurde, welcher die Freistellung in den gleichen Fällen regelt. Der SKF beantragt, dies nachzuholen, um OR und ArG klar und widerspruchsfrei aufeinander abzustimmen. Dies dürfte insbesondere auch für die aus Gleichstellungssicht wichtige Inanspruchnahme durch Männer, die stärker in den durchs Arbeitsgesetz geregelten Bereichen berufstätig sind, bedeutsam sei.

3. Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung

Der SKF begrüsst die neue Möglichkeit für Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder, sich während einer begrenzten Zeit bezahlt von der Erwerbsarbeit freistellen zu lassen. Die vorgesehene Entschädigung bedeutet für die betroffenen Familien eine grosse Entlastung und bringt Rechtssicherheit in Situationen, in denen Eltern und Arbeitgebende ohnehin Lösungen finden müssen. Gleichzeitig sind, wie die Regulierungsfolgeabschätzung zeigt, die Kostenfolgen begrenzt, weil die Zahl der betroffenen Familien nicht sehr gross ist.

Der SKF sieht aus den dargelegten Gründen keine Notwendigkeit, die Dauer des Betreuungsurlaubs auf die in einigen Fällen nach wie vor völlig unzureichende Dauer von 14 Wochen (für beide Eltern zusammen) zu beschränken. Diese Begrenzung bildet eine unnötige Härte für die wenigen Familien, die effektiv mit einer länger andauernden schweren gesundheitlichen Krise eines Kindes konfrontiert sind. Wichtiger als die zeitliche Beschränkung erscheint hier zu überprüfen, ob die schwere gesundheitliche Beeinträchtigung des Kindes andauert. Sicherzustellen ist, dass mit der gewählten Regelung Kinder mit einer Behinderung anderen Kindern gegenüber gleichgestellt sind.

Zudem führt die Formulierung in Art. 329h Abs. 2 OR, der die Maximaldauer pro Elternteil, aber gleichzeitig auch eine Abtauschbarkeit unter den Eltern regelt, zu Rechtsunsicherheit. So bleibt unklar, wie der Kündigungsschutz geregelt ist und wieweit der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bei einem Abtausch einverstanden sein muss. Aus Sicht des SKF ist der Betreuungsurlaub zwingend als individueller Anspruch zu formulieren, zumal ein Betrieb nicht wissen kann, welche Ansprüche ein zweiter Elternteil bereits eingelöst hat.

Der SKF ist der Meinung, dass nichts dagegen spricht, einen längeren Betreuungsurlaub vorzusehen, weil dieser sehr selten in Anspruch genommen werden muss. Die Kommission beantragt einen individuellen Anspruch von 26 Wochen für jeden Elternteil, der bei Eltern mit alleiniger Obhut für das gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kind verdoppelt wird, soweit kein zweiter Elternteil einen Anspruch geltend machen kann.

Der SKF befürwortet, den Bezug des Betreuungsurlaubs nicht nur wochenweise, sondern in Absprache mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auch in der Form einer Pensenreduktion mit entsprechender Erhöhung der Wochenzahl vorzusehen.

Diese Lösung kann für beide Seiten Vorteile haben, und die Berechnung des Anspruchs stellt bei einer prozentualen Senkung des Erwerbsumfangs kein Problem dar. Für Fortsetzungsfamilien ist es zudem wichtig, analog zu den Pflegeeltern auch für Stiefeltern einen Anspruch vorzusehen, den der Bundesrat in der Verordnung näher regeln kann.

Der SKF befürwortet insbesondere, dass die Lohnfortzahlung über die Erwerbsersatzordnung EO erfolgt und nicht die einzelnen Arbeitgebenden sie garantieren müssen – denn eine solche Pflicht dürfte vor allem kleinere Betriebe an ihre Grenzen bringen. Zudem ist es aus Gleichstellungssicht zielführend, dass die Leistung flexibel wochenweise beziehbar ist, dass die beiden Elternteile (sofern beide erwerbstätig sind) die Wochen untereinander aufteilen können und dass grundsätzlich eine hälftige Aufteilung vorgesehen ist. Als sehr wichtig für die Möglichkeit einer effektiven Inanspruchnahme erscheint der vorgesehene Kündigungsschutz.

Der SKF nutzt die Gelegenheit zu betonen, dass auch Möglichkeiten für eine Entschädigung von Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere gesundheitlich schwer beeinträchtigte Gruppen (wie volljährige Kinder, Ehe- und LebenspartnerInnen) geschaffen werden sollten. Entschädigungen für länger dauernde betreuungs- und pflegebedingte Arbeitsabwesenheiten bestehen bereits in verschiedenen Ländern (z.B. Deutschland oder Belgien), wie aktuelle Vergleichsstudien zeigen. Die Schweiz sollte sich dieser wichtigen Thematik aktiv annehmen.

Dass auch Elternteile den Betreuungsurlaub und die Betreuungsentschädigung beanspruchen können, deren PartnerIn nicht erwerbstätig ist, erscheint aus einer Gleichstellungsperspektive zunächst kontraintuitiv, wird aber vom SKF ausdrücklich begrüsst. Gemäss Strukturerhebung des Bundesamts für Statistik haben nur 23% aller Familien eine traditionelle Arbeitsteilung (Mann Vollzeit, Frau nicht erwerbstätig) und von diesen eine Minderheit von 35% nur ein Kind, sodass theoretisch die Mutter die Betreuungsaufgabe übernehmen könnte. Aus Sicht des SKF ist es jedoch nicht gerechtfertigt, die Mutter auf diese unbezahlte Betreuungs-aufgabe festzulegen und ihr dadurch faktisch zu verunmöglichen, wieder eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Dies umso weniger, als eine kleine Anzahl Familien von dieser Situation betroffen sein dürfte und daher keine erheblichen Kostenfolgen zu erwarten sind.

Der SKF beantragt zudem, die laufende Forschung zu den finanziellen Schwierigkeiten pflegender Angehöriger auszuwerten im Hinblick auf eine sinnvolle Abgrenzung von Betreuungsentschädigung und IV-Leistungen, insbesondere dem Intensivpflegezuschlag IPZ. Es bestehen Hinweise, dass es sinnvoll ist, die Eltern gesundheitlich schwer beein-

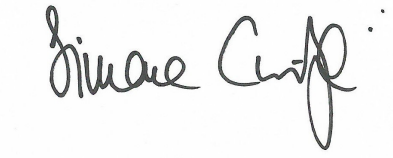
trächtigter Kinder mit Geburtsgebrechen nicht grundsätzlich von einer Betreuungsentschädigung auszuschliessen. Desgleichen erscheint der Ausschluss von Eltern, deren Kinder einen IPZ erhalten, nicht in jedem Fall angezeigt. Vielmehr wird vorgeschlagen, den IPZ anzurechnen und dann aufzustocken, wenn die Betreuungsentschädigung höherliegt. Der Anspruch kann auf eine einmalige Inanspruchnahme begrenzt werden, wie es in der Regulierungsfolgenabschätzung angeregt wird.

4. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV

Vorgesehen ist eine Erweiterung des Anspruchs auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades sowie auf LebenspartnerInnen in Konkubinatspaaren. Der SKF begrüsst beide Erweiterungen ausdrücklich. Die Erweiterung auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades ist deshalb wichtig, weil dies viele Personen mit Demenzerkrankungen betrifft. Der Betreuungsaufwand für Demenzerkrankte kann bereits sehr beträchtlich sein, wenn sie in den Alltagsaktivitäten, welche für die Bemessung der Hilflosigkeit ausschlaggebend sind, erst leicht eingeschränkt sind. Die Erweiterung auf LebenspartnerInnen entspricht einer zunehmend gelebten Realität.

Der Verbandsvorstand des SKF dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Simone Curau-Aepli

Präsidentin SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Schweizerisches Rotes Kreuz, Geschäftsstelle Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Ruth Voggensperger, ruth.voggensperger@redcross.ch

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Die Regelung der Lohnfortzahlung pro Kind und Fall bzw. pro Angehörige und Fall ist sachlich richtig und macht aufgrund der demografischen Entwicklung in Richtung einer „Altersgesellschaft" auch Sinn.

Aus juristischer Sicht geben wir zu bedenken:
Generell vermuten wir, dass selbst eine sprachlich neutral formulierte Regelung nicht verhindern kann, dass es Frauen sind, die zuhause bleiben werden und deshalb der Gefahr der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt stärker ausgesetzt sind als Männer. Zu fordern ist ein gerechter Lastenausgleich zwischen Müttern und Vätern bzw. Frauen und Männern in beiden Arten der Angehörigenbetreuung. Dies kann bedeuten, dass eine Bestimmung gerade nicht geschlechtsneutral auszuformulieren ist. Zu überlegen ist evtl. ein Jahreskontingent: ist es bei der Frau ausgeschöpft, kann der Mann es ausschöpfen.

Betreuungspflichtige Kinder: Sosehr eine Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten als Folge von Betreuungs-/Pflegeaufgaben für Angehörige wünschens- und unterstützungswert ist, sosehr ist darauf zu achten, dass eine entsprechende Regelung auch in der Konsequenz so ausgestaltet wird, dass sie zu keinem Bumerang für Frauen im Erwerbsleben wird. Konsequent geschlechtsneutral bedingt ein System der Umsetzung, dass Männer und Frauen als Elternteile gleichermassen fordert. Nicht zu unterschätzen ist zudem im Fall von erwerbstätigen Müttern mit mehreren Kindern die Mehrbelastung der Kollegen und Kolleginnen am Arbeitsplatz. Von Seiten von Personaldiensten wird geltend gemacht, dass in Firmen, die die bezahlten Betreuungstage eingeführt haben, nicht selten die Abteilungen jeweils an ihr Limit stossen, wenn Mütter mit mehreren Kindern öfter zuhause bleiben. Dass damit das Arbeitsklima nicht besser wird, versteht sich von selbst. Viele Arbeitgeber können den damit verbundenen finanziellen und logistischen Mehraufwand nicht stemmen, was wiederum zu einer Gefährdung der Job- und Karrierechancen bei Müttern führt. Die Betreuungspflicht ist daher zwingend auf den Schultern beider Eltern zu verteilen und fordert insbesondere eine entsprechende betriebliche Unterstützung der Väter.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☒Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor: siehe unten

Wir sprechen uns grundsätzlich für eine Gleichbehandlung von betreuungspflichtigen Kindern und erwachsenen Angehörigen aus. Die Lohnfortzahlung bei betreuungsbedingter Kurzabwesenheit soll für beide Betreuungsverhältnisse gleich gehandhabt werden. Falls die Anzahl Tage pro Jahr plafoniert werden soll, dann für alle.

Aus juristischer Sicht geben wir zu bedenken:
Es ist sachlich nicht gerechtfertigt, betreuende Elternteile von kleinen Kindern und Betreuende von erwachsenen Partnern oder Eltern ungleich zu behandeln. Zudem gilt aktuell, dass – aufgrund der demografischen Entwicklung – betreuende/pflegende Angehörige häufig erst nach ihrer eigenen Pensionierung solche Aufgaben zu leisten haben. Damit belasten sie den Arbeitgeber deutlich weniger als Eltern mit Kindern. Eltern fehlen häufiger in frühen Jahren ihrer Berufstätigkeit.
Es muss darauf geachtet werden, dass die beiden „Gruppen" nicht gegeneinander ausgespielt werden. Eine Kontingentierung der Anzahl Tage pro Jahr muss zudem Anreize für die Männer schaffen, sich ebenfalls an Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Erwachsene zu beteiligen. .

Überlegenswert ist, ob der Gesetzgeber grosse und kleine Firmen gleich behandeln will: grosse und mittelgrosse Firmen sind eher in der Lage, Ausfälle zu kompensieren. Für kleine Firmen mit wenig Angestellten ist die Planbarkeit von Arbeitsleistung zentral. Es fragt sich daher, ob diese nicht die Möglichkeit haben sollen, in ihrem Personalreglement eine Obergrenze von jährlich ***z.B. maximal 7-14 Arbeitstagen*** *festzulegen. Die Definition, was ein kleiner oder mittlerer Arbeitgeber ist, ist durch den Gesetzgeber vorzunehmen und könnte sich an die Modelle für die Rechnungslegung und Revision anlehnen.*

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Siehe unsere vorangehenden Bemerkungen

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Grundsätzlich begrüssen wir eine Regelung eines längerdauernden Urlaubs für alle Formen von schwerer Krankheit/Unfall bei allen Arten von pflegebedürftigen Angehörigen.

Aus juristischer Sicht geben wir zu bedenken:
Das hier vorgestellte Modell eines bezahlten Elternurlaubs für kranke Kinder ist aus unserer Sicht einseitig, ungerecht, diskriminierend, und volkswirtschaftlich eher fragwürdig.

1. *Eine Unterscheidung zwischen betreuungspflichtigen Erwachsenen und betreuungspflichtigen Kindern, wie dies der Entwurf bei den Urlauben vornimmt, ist weder gerecht noch sachlich gerechtfertigt. Konstruieren wir es anhand von zwei Fällen: Ein Arbeitnehmer ohne Kinder macht während vierzig Jahren einen guten Job, ohne je gross krank gewesen zu sein oder einen Vaterschaftsurlaub bezogen zu haben. Im 41. Arbeitsjahr erkrankt seine Ehefrau/Partnerin, welche ebenfalls arbeitet und Sozialversicherungsbeiträge bezahlt hat, an Krebs und braucht Unterstützung. Er erhält weder Urlaub, noch Entschädigung, sondern zieht vermutlich seine Ferien ein für die Betreuung seiner Frau. Im andern Fall wird ein Kind eines Paares krank, dessen Vater seit einem Jahr bei einer CH-Firma einen hoch bezahlten Job hat und dessen Mutter nicht erwerbstätig ist. In diesem Fall kann der Vater eine Betreuungsentschädigung verlangen, ohne dass er selbst daheimbleiben und zum Kind schauen muss, weil seine nicht erwerbstätige Frau diese Aufgabe übernimmt. Den Urlaub darf man ihm auch nicht an seine Ferien anrechnen, weshalb er weiter seiner Karriere nachgehen und erst noch unbeschränkt Urlaub einziehen kann.*
   Was im ersten Fall moralisch geboten wäre, gesetzlich jedoch nicht vorgesehen ist, ist im zweiten Fall ethisch nicht vertretbar und obendrein stossend für alle kinderlosen Erwerbstätigen. Bei Alleinerziehenden kann oft der Kindsvater nicht in die Betreuung/Pflege des kranken

Kindes einbezogen werden (z.B. aufgrund dauerhafter Abwesenheit, Regelungen der Scheidung etc.). Die vorgeschlagene Regelung ist zudem ein Rückschritt ins letzte Jahrhundert, indem sie die klassische Ehe mit der modernen partnerschaftlichen Ehe gleichstellt, zumal der Erwerbsausfall bei nicht ausserhäuslichen erwerbstätigen Müttern auch über die private Krankenversicherung gedeckt werden kann.

2. *Auch ist die Begründung des Leistungstourismus (S. 17 erläuternder Bericht) angesichts der immer häufiger geschlossenen binationalen Ehen nicht stichhaltig. Wie es unbestritten einen Leistungstourismus für medizinische Notbehandlungen gibt, wird es einen Leistungstourismus für Betreuungsaufenthalte dort geben, wo der Kinderbetreuungsunterhalt ohne Einschränkung der Anspruchsberechtigung ausgerichtet werden soll. Erweitert man den Anspruch auf einen Urlaub für alle Nahestehenden, so ist der Familiennachzug so wird mit hoher Wahrscheinlichkeit der Familiennachzug folgen. Die Ausrichtung einer Betreuungsurlaubsentschädigung ist zwingend von der Voraussetzung einer längeren Erwerbstätigkeit in der Schweiz abhängig zu machen.*

3. *Wir treten daher für eine gesetzliche Regelung ein,*

   - *die ohne Unterscheidung der zu betreuenden Person an die Anspruchsberechtigung von Art. 329g OR (neu) anknüpft. Sind die zu betreuenden Personen Kinder im Sinne des Gesetzes, so gilt der Anspruch auf Betreuung gemäss Art. 252 ZGB Art. 1-3. Adoptivkinder sind den leiblichen zwingend gleichzustellen (was beim Mutterschaftsurlaub für adoptierte Kleinkinder nicht der Fall ist);*
   - *die zwingend die Erwerbstätigkeit in der Schweiz der zu beurlaubenden Person unabhängig von Geschlecht und Zivilstand voraussetzt;*
   - *die den Bezug des bezahlten Urlaubs zwingend an den persönlich einzubeziehenden Urlaub der Anspruchsperson knüpft;*
   - *die den Betreuungsurlaub bei Vorhandensein auf beide Elternteile legt, ohne die Möglichkeit von abweichenden Regelungen;*
   - *die bei Vorhandensein nur eines Elternteils den gesamten Anspruch diesem einen Elternteil zugesteht;*
   - *die die Kündigungssperrfrist nur für den tatsächlich beziehenden Arbeitnehmer vorsieht;*
   - *die für die Anspruchsberechtigung zum Bezug des entschädigungspflichtigen Betreuungsurlaubs eine angemessene Karenzfrist von mindestens zwei Jahren Erwerbstätigkeit in der Schweiz einführt. Ausländische Erwerbstätige haben sich bis zum Ablauf der Karenzfrist über ihre Krankenversicherung gegen Erwerbsausfall zu versichern;*
   - *die andere Modelle der Finanzierung als über die EO miteinbezieht, z.B. die Finanzierung über ein Versicherungsobligatorium, welches Taggelder für Betreuungsurlaube mitumfasst, wie dies bei der Mutterschaftsentschädigung für arbeitsunfähige oder arbeitslose Mütter bereits der Fall ist.*

Alle Forderungen sind in den entsprechenden ergänzenden Erlassen anzupassen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Siehe unsere Bemerkungen vorstehend

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Siehe unsere Anmerkungen vorstehend.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Siehe unsere Anmerkungen vorstehend

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Nein.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Erweiterung macht Sinn, da die Unterscheidung von leichter und mittlerer Hilflosigkeit schwierig ist und in der Sache keinen Unterschied macht.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Verkürzung auf eine zwei- oder dreijährige Frist ist zu diskutieren. Das Erfordernis eines gemeinsamen Wohnsitzes für die Betreuung eines Partners ist zu streichen (bei verheirateten Paaren kontrolliert der Staat auch nicht, ob beide am selben Ort leben). Die Anspruchsberechtigung für Betreuungsgutschriften soll ärztlich bestätigt werden.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Croix-Rouge suisse
Schweizerisches Rotes Kreuz
Croce Rossa Svizzera

Eidgenössisches Departement des Inneren EDI
3003 Bern

Per E-Mail an: proches.aidants@bag.admin.ch

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Stellungnahme der Geschäftsstelle des Schweizersichen Roten Kreuzes

Bern, 6. November 2018

Das SRK verfügt vorab als *Dienstleister* über eine langjährige Erfahrung und Expertise in der Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen, seien es Familien oder erwachsene (teilweise betagte) Personen.

Die Unterstützung geschieht zum einen durch ein breites *Entlastungsangebot*, z.B. durch Fahr-, Besuchs- und Entlastungsdienste, Dementia Care, Kinderbetreuung zu Hause u.v.m. (vgl. pflege-entlastung.ch / proche-aidant.ch / familiari-curanti.ch). Zum anderen bietet ein vielfältiges *Kurs- und Schulungsangebot* Angehörigen die Möglichkeit, eigene Kompetenzen zu entwickeln und zu stärken. Alle diese Angebote wurden in den vergangenen Jahren, auch aufgrund der demografischen Entwicklung, bewusst und gezielt weiter ausgebaut.

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) begrüsst grundsätzlich

- **die Ausweitung der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht für kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten;**
- **die Einführung eines Urlaubs für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Pflege und Betreuung hat;**
- **die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.**

Aufgrund unserer Erfahrungen erkennen wir jedoch, dass im neu zu schaffenden *Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung* wichtige Aspekte nicht berücksichtigt werden:

- Zum einen ist eine grosse Zahl der betreuenden Angehörigen gerade nicht mehr im erwerbstätigen Alter. Diese Gruppe ist teilweise aber selber gesundheitlich gefährdet, oft verschärft durch zu leistende Betreuungsaufgaben (Überlastung, wenig Vernetzung etc.). Hier fehlen gesetzliche Regelungen der Unterstützung.
- Zum anderen werden Betreuungsaufgaben häufig nicht zur Bewältigung einer akuten Situation notwendig. Vielmehr erfordern chronische bzw. langjährige Erkrankungen oder Behinderungen eine konstante, meist langjährige Betreuung. Auch hier fehlen gesetzliche Massnahmen.
- Zu bedenken geben wir auch, dass die verschiedenen betreuenden Angehörigengruppen nicht gegeneinander ausgespielt werden dürfen, also die (tendenziell) eher jüngeren Erwerbstätigen mit Kindern gegenüber (älteren) betreuenden Angehörigen. Die gesetzliche Gleichbehandlung muss sichergestellt sein.
- Zudem muss darauf geachtet werden, dass sowohl Männer wie Frauen Betreuungsaufgaben im Bereich der Angehörigenbetreuung übernehmen können und ihnen dadurch keine (beruflichen, finanziellen) Nachteile entstehen.

Für unsere weiteren differenzierten Erwägungen verweisen wir zudem auf unsere Ausführungen im Fragebogen.

Freundliche Grüsse

Schweizerisches Rotes Kreuz



Markus Mader
Direktor

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
senesuisse, Verband der wirtschaftlich unabhängigen Alters- und Pflegeeinrichtungen
Kapellenstrasse 14, Postfach, 3001 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Christian Streit, Geschäftsführer, info@senesuisse.ch, 058 796 99 19

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Bereits die heute geltende Regelung der bezahlten Abwesenheiten für kranke Kinder **führt in der Praxis zu einer vielschichtigen Problematik**. Diese ursprünglich zum Zweck der „bezahlten Abwesenheit zur Suche nach einer Betreuungslösung“ eingeführte Bestimmung (welche fälschlicherweise im Arbeitsgesetz statt im OR angesiedelt ist) hat sich faktisch zum „bezahlten 3-tägigen Betreuungsurlaub bei jedem Unwohlsein eines Kindes“ entwickelt. Und dies nota bene beliebig viele Male pro Jahr und Kind! Durch diese Entwicklung ist es für Eltern mit mehreren Kindern bereits schwierig, überhaupt eine Arbeitsstelle zu erhalten, weil die Angst der Arbeitgeber vor vielen zu bezahlenden Ausfällen durchaus berechtigt ist. Wenn Schutzbestimmungen zu stark ausgebaut sind, hat dies stets die Folge einer Nichteinstellung von entsprechenden Personen zur Folge; deshalb darf die heutige Regelung nicht noch ausgedehnt werden.
Für die Mitgliederbetriebe von senesuisse zeigt sich dabei in doppeltem Sinne eine zusätzliche Zuspitzung. Einerseits handelt es sich bei den Arbeitnehmenden in Alters-/Pflegeheimen um besonders pflegeaffine Personen, welche sich gerne um die eigenen Angehörigen kümmern (verständlicherweise lieber als um die Pflegeheimbewohner) und deshalb diese Gelegenheiten zur bezahlten Absenz auch ohne absolut zwingende Situationen sicherlich gerne nutzen. Andererseits sind aber ganz besonders die Pflegeheime darauf angewiesen, dass sie sich – zur Sicherstellung der Pflege und Betreuung für die ihnen anvertrauten vulnerablen Betagten – auf das zuverlässige Erscheinen der Arbeitnehmenden verlassen können. Jedes kurzfristige Nichterscheinen führt (gerade auch wegen des Pflegepersonalmangels) zu einer organisatorischen Herausforderung, weil die Arbeit ja nicht einfach aufgeschoben werden kann, auch nicht um wenige Stunden. In der Folge sind auch die ersatzweise kurzfristig zum Einsatz aufgebotenen Arbeitnehmenden mit der mangelnden Planbarkeit und der jederzeitigen Abrufmöglichkeit unzufrieden. Entsprechend gibt es sehr viele Pflegeteams, in welchen schon heute ein Ungerechtigkeitsgefühl und eine Missgunst gegenüber den Personen mit mehr oder weniger regelmässigen Absenzen besteht.
Würde diese Möglichkeit zum bezahlten Urlaub nun – wie vorgeschlagen – auch noch auf alle Verwandten und sogar die sonstigen Angehörigen ausgedehnt, verkäme die Organisation von Ersatzlösungen für deshalb kurzfristig ausfallende Arbeitnehmende definitiv zur Meisterleistung – besonders in Pflegeheimen. Wer will denn schon arbeiten gehen, wenn man stattdessen die sich gerade unwohl fühlende Grossmutter betreuen könnte und trotzdem den vollen Lohn erhält? Und wer gilt denn genau als „angehörig“?
Dabei ist in der neuen Regelung entgegen der heute für kranke Kinder geltenden Vorschrift nicht einmal mehr vorgesehen, dass die Absenz mit einem Arztzeugnis belegt werden muss. Unter diesen Umständen ist es den Arbeitgebern vollständig unmöglich, sich gegen allenfalls unberechtigte Absenzen zu wehren, weil schlichtweg die Mittel zum Gegenbeweis fehlen. Selbst bei den Arztzeugnissen zeigt sich, dass diese bereits nach einfachem Telefonanruf ausgestellt werden – ohne ein solches Erfordernis steigt die leider sehr realistische Gefahr des „Missbrauchs“ nochmals bedeutend an.
Wie unter diesen Umständen das Ziel der Vorlage einer „besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung“ erreicht werden soll, ist uns schleierhaft. Genau das Gegenteil wäre der Fall: Die kurzfristigen Absenzen würden enorm zunehmen, andere Arbeitnehmende würden durch kurzfristiges

Einspringen gestresst, es entstünde Ungerechtigkeitsgefühl und Missgunst in den Teams, die Arbeitgeber müssten Lohnzahlung ohne Arbeit leisten und letztlich wegen fehlender Konkurrenzfähigkeit die Personen mit besonderer „Unwirtschaftlichkeit“ entlassen (worunter verständlicherweise zuerst jene mit vielen Absenzen fallen).
Fazit: Es braucht diese unnötige, unklare und zu ausgedehnte neue gesetzliche Regelung nicht!
Wie der erläuternde Bericht klar aufzeigt, haben sich in der Praxis bereits betriebsspezifische Lösungen entwickelt, welche dem Einzelfall gerecht werden und somit nicht durch eine gesetzliche Einheitslösung übersteuert werden sollen.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Die Lohnfortzahlung muss auf Fälle beschränkt sein, in welchen es um echt dringende innerfamiliäre Notfälle handelt und sie muss zeitlich auf die „zur Organisation einer Ersatzlösung nötige Zeit“ beschränkt bleiben – mit Nachweispflicht der Arbeitnehmer.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Auf den Begriff „nahestehende Personen“ ist zu verzichten, zumal dieser nicht nur unklar und nirgends gesetzlich präzisiert ist, sondern auch ausufernd verstanden werden kann (wer ist einem schon nicht „nahestehend“?)

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Bei der Einführung dieser Regelung würde es sich um nichts weniger als die **Schaffung einer neuen Sozialversicherung** handeln. Dies wäre gerade in der aktuellen Diskussion zum Thema der Einführung eines Vaterschaftsurlaubes unangebracht, weil damit noch einmal eine zusätzliche „Versicherungslösung“ für überschneidende Fälle geschaffen würde. Ohnehin ist das Absicherungsnetz in der Schweiz so stark ausgebaut, dass sich die Einführung einer neuen Sozialversicherung für die Betreuung von schwerkranken Kindern erübrigt. Dies zeigt sich denn auch eindrücklich in der Fülle der vorgeschlagenen Änderungen, um die **Koordination mit anderen Versicherungen** zu versuchen. Alleine die umfassenden Neuregelungen in Art. 16i EOG und Art. 16m EOG zeigen, wie schwierig sich diese Koordination gestaltet, wenn im bestehenden Sozialnetz nun nochmals zusätzliche Maschen eingefügt werden sollen (etwa zum Intensivpflegezuschlag, zum Mutterschaftsurlaub, zum Vaterschaftsurlaub, zur Unfall- und Krankenversicherung, zur IV, zur Pflegefinanzierung, zur Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, etc.).
Schon vor dieser Koordinationsproblematik zeigt sich die **Schwierigkeit, überhaupt den Kreis der potenziell Anspruchsberechtigten zu definieren.** Man ist dieser Problematik ganz offensichtlich ausgewichen, indem man die heisse Kartoffel dem Bundesrat zuschiebt (Art. 16i Abs. 4 EOG): Er soll dann das nahezu Unmögliche (welches man offensichtlich selber nicht geschafft hat) irgendwie noch definieren müssen, etwa was eine „schwere gesundheitliche Beeinträchtigung“ ist und wann auch Arbeitslose oder Pflegeeltern einen Anspruch haben sollen. **Wenn bereits die Definition der Anspruchsberechtigung gescheitert ist, muss definitiv auf die Einführung einer gesetzlichen Neuregelung verzichtet werden.**
Besonders untragbar ist aus Sicht der Arbeitgeber und der für die Vertretung „einzuspringenden“ Personen, dass der 14-wöchige Urlaub **nicht einmal am Stück bezogen wird, sondern auch wochenweise über die Dauer von 1,5 Jahren verteilt werden kann.** Dies macht eine sinnvolle

Planung und die konsequente Arbeitsaufteilung definitiv unmöglich. Anstatt die betroffenen Personen zu schützen, würde man sie wegen der kaum planbaren Absenzen einer grösseren Gefahr der Kündigung durch Arbeitgeber aussetzen. Dabei nützt es auch nichts, dass in Art. 329h Abs. 4 OR eine Information über die geplanten Modalitäten des Urlaubsbezugs vorgesehen ist, zumal bei einem Verstoss gegen diese Vorschrift keine Rechtswirkungen vorgesehen sind.
An der geplanten Neuregelung ist auch zu bemängeln, dass sie unabhängig von den familiären Umständen gewährt wird. Weshalb etwa bei einem Ehepaar, in welchem die Kinderbetreuung vom einen Elternteil übernommen wird, der zweite Elternteil bedingungslos ein Anrecht auf den 14-wöchigen bezahlten Betreuungsurlaub haben soll, ist uns schleierhaft. Diese Verfügbarkeit des zweiten Elternteils mag zwar etwa dann zu begrüssen sein, wenn sonst die Betreuung anderer Kinder leiden würde. Genau in jenen Fällen aber nicht, wenn dadurch auf die professionelle Unterstützung von dafür explizit ausgebildeten externen Fachpersonen verzichtet würde. Es handelt sich in Fällen schwerer Krankheit von Kindern (wie auch der erläuternde Bericht ausdrücklich festhält) oftmals um belastende Situationen, in welcher der Beizug von Fachpersonal nicht nur bezüglich Pflege- und Betreuungsqualität, sondern auch bezüglich psychischer Begleitung enorm hilfreich ist. **Deshalb ist es verfehlt, dass die Neuregelung den Anreiz setzt, auf die Unterstützung durch professionelles externes Personal zu verzichten,** indem man mit dem bezahlten Urlaub die Familie faktisch als „selber zuständig“ erklärt.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Das Verhältnis zwischen Art. 329b Abs. 3 und Art. 336c ist völlig unklar: Innerhalb welcher Zeit genau sollen Sperrfristen gelten? Handelt es sich um die gesamte Rahmenfrist von 18 Monaten (was verglichen mit anderen Sperrfristen ein untragbares Mass wäre) oder um die Wochen mit tatsächlichem Urlaubsbezug (welcher aber einseitig von den Arbeitnehmenden festgelegt werden kann und deshalb absolut unvorhersehbar wären)?
Selbst wenn der unsinnige Betreuungsurlaub eingeführt würde, müsste auf diese Ergänzung in Art. 336c OR deshalb definitiv verzichtet werden.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Gemäss den obigen Ausführungen ist auf die Einführung des Betreuungsurlaubes zu verzichten. Sollte ein solcher wider Erwarten (und womöglich noch kumulativ zum Vaterschaftsurlaub) eingeführt werden, ist aber die Abdeckung über das EOG korrekt.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Das Gesetzmässigkeitsprinzip schreibt vor, dass die wichtigsten Inhalte einer Regelung auf Stufe Gesetz und nicht Verordnung zu regeln sind. Mit dem geplanten Art. 16i Abs. 4 wird dieses wichtige Prinzip verletzt, indem man das wichtigste Kriterium überhaupt – nämlich die zu erfüllenden Voraussetzungen für den bezahlten Urlaub – einfach dem Bundesrat zur Regelung in einer Verordnung „weiterschiebt“.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Die Altersvorsorge mittels AHV ist bereits heute in enormer Schieflage. Unter diesen Umständen ist es unangebracht, auch noch zusätzliche Lasten aufzubürden; vielmehr müssen nun Einsparungen erzielt werden, namentlich durch Erhöhung des Rentenalters. Überdies ist fraglich, ob sich für Betroffene überhaupt einen Schutz ergibt, zumal die Ehepaarrente auf 150% begrenzt ist und deshalb als wichtigeres Problem ebenfalls zuerst angegangen werden müsste.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Es gelten die obigen grundsätzlichen Ausführungen, wobei sich bei Konkubinatspaaren sogar noch eine zusätzliche ungerechtfertigte Bevorteilung gegenüber Verheirateten ergibt, indem ihre Rente nicht auf 150% begrenzt ist.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Der Wortlaut „wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung leicht erreichen können“ ist im Zeitalter der Mobilität gummiger als Gummi!

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
FMH – Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte, Elfenstrasse 18, Postfach 300, 3000 Bern 15

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Julien Duruz, Rechtsdienst, lex@fmh.ch, 031 359 11 11

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Keine

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☒Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Maximal 12 Tage pro Jahr

Anmerkungen:
Keine

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Keine

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die FMH erachtet es als wichtig, dass die Rahmenfrist von 18 Monaten gemäss Art. 16j EOG auch für die Art. 329h und 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} OR (Kündigungsschutz) gilt.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Siehe Punkt. 2.1.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Keine

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Keine

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Keine

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Keine

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Keine

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Keine

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

VASOS
FARES

Vereinigung aktiver Senioren- und
Selbsthilfe-Organisationen der Schweiz, 3000 Bern
Fédération des Associations des
retraités et de l'entraide en Suisse, 3000 Berne
Federazione associazioni dei
pensionati e d'autoaiuto in Svizzera, 3000 Berna

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
3003 Bern
Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Winterthur, den 10.11.2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die **VASOS** (Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfeorganisationen der Schweiz) begrüsst die Anstrengungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Gerne nehmen wir zum vorliegenden Entwurf Stellung.

Allgemein
Die VASOS stimmt den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigen im Grundsatz zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht

Betreuungsabwesenheit

Bereits im Jahre 2015 hat der Bundesrat erkannt, wie wichtig pflegende und betreuende Angehörige für das Schweizer Gesundheitswesen sind. Er hat einen «Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen» lanciert. Der Grundtenor dabei: «Wenn Erwerbstätige ihr Arbeitspensum vorübergehend reduzieren oder eine Auszeit nehmen wollen, sollte dies ermöglicht werden, ohne dass sie dadurch ihre wirtschaftliche Grundlage oder ihre Laufbahn gefährden».

Grundsätzliches

Erhebungen zeigen, dass schätzungsweise 237'000 Personen in der Schweiz regelmässig Angehörige pflegen oder betreuen und gleichzeitig erwerbstätig sind. Der Wert dieser Arbeit

beträgt geschätzte 4.5 Milliarden Franken – ein Wert, der durch das Gesundheitssystem nicht (einfach) erbracht werden kann.

Betreuende oder pflegende Angehörige nehmen mit ihrer Aufgabe oftmals eine unglaubliche Belastung auf sich, sind solche Leistungen doch an 7 Tagen/Woche während 24 Stunden an 365 Tagen zu erbringen. Denn wenn sich ein Unfall eines Kindes zu einer bleibenden Behinderung entwickelt oder wenn ältere Angehörige z.B. nach einem Schlaganfall betreuungsbedürftig werden, wird die Koordination zwischen Betreuung und Begleitung der Angehörigen und Erwerbstätigkeit ein Balanceakt, der oft in der totalen Erschöpfung der Betreuenden und Pflegenden enden kann. Oder dann bis zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit führen kann.

Urlaubsgewährung und Betreuungsentschädigung

Die Vorlage bringt mit der nun vorgesehenen Einführung eines Urlaubes mit Betreuungs-entschädigung von maximal 14 Wochen innerhalb der Rahmenfrist von 18 Monaten eine gewisse Linderung bei den genannten Beispielen wie Unfällen von zu betreuenden Kindern. Ungelöst ist nach wie vor die Problematik, wenn sich die Betreuung auch nach der genannten Frist weiterzieht, das heisst, wenn die Unfallfolgen eine längerdauernde Begleitung und Betreuung verlangen und diese sinnvollerweise weiterhin im ambulanten Bereich erbracht wird.

Eine grosse Verbesserung bringt die Vorlage im gesetzlichen Bereich. So soll die Lohnfortzahlung vereinheitlicht und verbessert werden. Die Freistellung soll neu neben der Pflege und Betreuung für die Kinder auch für jene von Ehepartner/in, eingetragene Partnerschaften, faktische Partnerschaften, bei direkten Verwandten (Elternteile oder Geschwister) und nahestehenden Personen ausgeweitet und immer mit Lohnfortzahlung gewährt werden.

Betreuungsgutschriften bei der AHV

Momentan erhalten betreuende Personen eine Betreuungsgutschrift, wenn sie Angehörige in auf- oder absteigender Linie betreuen, die eine mittlere bis schwere Hilflosigkeit zugesprochen haben. Neu soll der Anspruch bereits entstehen, wenn die gepflegten und betreuten Personen bereits eine leichte Hilflosigkeit zugesprochen erhalten haben. Als leichte Hilflosigkeit gilt, wenn die Person bei zwei alltäglichen Verrichtungen (An- und Auskleiden, Aufstehen, Absitzen, Abliegen, Essen, Körperpflege, Verrichten der Notdurft usw.) auf Hilfe angewiesen ist.

Die Betreuungsgutschrift basiert auf einem fiktiven AHV-Einkommen von heute 42'300.00 Franken. Die Betreuungsgutschriften führten bei gut 3'500 Personen im Schnitt zu einer Rentenerhöhung von Fr. 40.00 im Monat (2016).

Fazit

- Die Vorlage bringt mit der einheitlichen Regelung der Urlaubsgewährung wie der Entschädigung grundsätzlich eine Erleichterung und eine Rechtssicherheit. Allerdings ist dies auf einen relativ kurzen Zeitabschnitt ausgerichtet, wenn sich die Betreuung im Falle einer aus einem Unfall stammenden ständigen Behinderung hinzieht.
- Die Vorlage bringt zudem eine marginale Verbesserung der Betreuungsgutschriften bei AHV.

Somit bringt die Vorlage dringend notwendige Verbesserungen, die allerdings angesichts des Pflegenotstandes nur ein Tropfen auf einen heissen Stein darstellen. Von der Betreuungsentschädigung profitieren ausschliesslich Erwerbstätige. Und die Ausweitung bei den Betreuungsgutschriften AHV trifft relativ wenig Personen.

Die Vorlage ist ein guter Anfang, den wir begrüssen, die aber das immer dringend werdende Problem der Betreuung von Angehörigen (vor allem älteren Menschen), die an chronischen und unheilbaren Krankheiten (z.B. Alzheimer, Krebs und Parkinson) leiden, nicht löst.

Die Hauptlast der Betreuung, Begleitung wie Pflege hilfebedürftiger Angehöriger wird weiterhin bei der freiwilligen Gratisarbeit liegen. Dies ist unbefriedigend und verlangt nach einer Lösung.

Co-Präsidium VASOS

Bea Heim

Beatrice Heim

Bea Heim, NR

Jacques Morel

i.V.
Jacques Morel

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE), info@equality.ch

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Anouchka Chardonnens, anouchka.chardonnens@fr.ch, T +41 26 305 23 89

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Nous saluons et soutenons pleinement l'avant-projet. En particulier, nous apprécions la clarté et l'exhaustivité des documents de consultation, notamment l'« Aperçu des absences de courte durée en vertu du droit en vigueur » qui illustre bien la diversité des casuistiques juridiques et la nécessité d'uniformiser le maintien du salaire en cas de congé court. En outre, nous relevons le rôle législatif précurseur de la Confédération et partons du principe que le droit public cantonal et communal, s'il n'applique pas déjà le Code des obligations à titre de droit public supplétif, enchaînera le pas en appliquant ce nouveau standard, afin d'octroyer un congé court aux employé·e·s y soumis·e·s. Ceci précisé, nous déplorons que le Rapport explicatif se soit penché sur la variante, même si que théorique, intitulée « congé court sans maintien du salaire », contrairement au jalon défini par le Conseil fédéral le 1er février 2018, ce notamment au vu des potentielles répercussions négatives sur certaines entreprises qui pourraient être incitées à ne plus faire d'efforts volontaires (cf. Rapport explicatif, p. 6 et p. 33, 2ème para.).

- La CSDE serait au regret de marquer son désaccord dans le cas où le Conseil fédéral présenterait au Parlement un Message intégrant la variante « congé sans maintien du salaire » et demande à ce qu'elle en soit supprimée.

Cf. notre prise de position pour plus de détails.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Nous soutenons pleinement l'avant-projet, en particulier l'inclusion de la diversité des constellations familiales par l'élargissement du cercle des bénéficiaires aux liens non soumis à une obligation légale d'entretien (cf. Rapport explicatif, p. 15, ch. 1.2.1).

Toutefois, nous sommes d'avis que le droit à un congé payé limité à trois jours par cas, comme prévu par l'avant-projet, devrait être étendu dans des cas justifiés. Il y a donc lieu d'intégrer la modification suivante de l'art. 329g CO, qui s'appliquerait en cas de famille monoparentale lors de l'absence du parent, par exemple, ou en cas de nécessité de présence certifiée médicalement :

« Dans des cas justifiés, le congé payé est prolongé ».

- La CSDE demande au Conseil fédéral d'intégrer la nouvelle variante proposée « congé de plus de trois jours avec maintien du salaire dans des cas justifiés », dans le Message présenté au Parlement.

Cf. notre prise de position pour plus de détails.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous saluons et soutenons pleinement l'avant-projet. En particulier, nous constatons un effort louable vers l'inclusion de la diversité des constellations familiales par l'élargissement du cercle des bénéficiaires via une définition du rapport parent-enfant incluant, outre l'art. 252 CC, aussi les parents nourriciers selon l'art. 16i al. 4 lit. a AP-LAPG.

Toutefois et en premier lieu, nous préconisons une extension du cercle des bénéficiaires en cas d'impossibilité des parents au sens de l'article 252 CC ou des parents nourriciers. Une telle extension permettrait en effet à la législation d'être plus adaptée aux différentes formes de vie et d'élargir les possibilités de prise en charge, ce qui serait favorable en termes d'égalité. En outre, les beaux-parents, les concubin·e·s, ainsi que les personnes se trouvant dans des situations de coparenté, devraient également être bénéficiaires, si elles ou ils s'occupent de l'enfant *de facto* comme un parent, bien qu'il n'existe juridiquement aucun rapport de filiation et qu'il ne s'agit pas d'un parent nourricier non plus.

- La CSDE demande au Conseil fédéral de compléter l'art. 16i al. 4 let. a LAPG dans le Message au Parlement de la manière suivante : « Le Conseil fédéral règle : a. le droit à l'allocation des personnes qui s'occupent *de facto* de l'enfant comme si elles étaient ses parents ou parents nourriciers ».

En deuxième lieu, nous peinons à comprendre la limitation à la constellation parent-enfant du droit à un congé long. Le travail reste identique, qu'il soit destiné à un·e conjoint ou partenaire, à des proches ou à un enfant majeur, plutôt qu'à un enfant mineur. À notre avis, l'élargissement de ce droit à des proches aidant·e·s dans le sens de l'art. 329g CO s'impose.

- La CSDE prie le Conseil fédéral, dans son Message au Parlement, d'élargir le droit à un congé long aux proches aidant·e·s dans le sens de l'art. 329g CO.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

-

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Si nous soutenons pleinement l'avant-projet, nous soulevons toutefois la question du «*parallèle* entre le congé prévu par la nouvelle réglementation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident et le congé de maternité», qualifié de «*logique*» (cf. Rapport explicatif, p. 16, dernier para.), en lieu et place par ex. d'un parallèle avec le service militaire/civil/de protection civile en tant que service à l'Etat, ce afin de ne pas renforcer le stéréotype de genre consistant à supposer que la femme assure la prise en charge d'enfant(s), même si ceci correspond encore à la réalité statistique actuelle. Les raisons liées au droit européen resp. à l'intégration des personnes frontalières au cercle des ayants droits auraient suffi à notre avis (cf. Rapport explicatif, p. 37, ch. 5.2.2.).

- S'agissant du choix de la nouvelle réglementation, la CSDE prie le Conseil fédéral d'adapter le Message à l'attention du Parlement en se référant au droit européen uniquement.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

La CSDE demande au Conseil fédéral de compléter l'art. 16i al. 4 let. a LAPG dans le Message au Parlement de la manière suivante : « Le Conseil fédéral règle : a. le droit à l'allocation des personnes qui s'occupent *de facto* de l'enfant comme si elles étaient ses parents ou parents nourriciers ».

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

La CSDE regrette que l'art. 36 al. 3 LTr n'ait pas été modifié dans le sens d'intégrer les mêmes conditions que l'art. 329g AP-CO, afin d'assurer une plus grande sécurité juridique.

- La CSDE prie le Conseil fédéral d'adapter l'art. 36 al. 3 LTr aux mêmes conditions que l'art. 329g AP-CO dans le Message à l'attention du Parlement.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Si nous soutenons entièrement l'extension des bonifications pour tâches d'assistance dès une impotence légère (condition d'octroi), en illustration de la reconnaissance de la société envers les proches aidant·e·s, nous déplorons que les montants alloués représentent déjà aujourd'hui un plus quasiment symbolique sur l'augmentation des rentes, à savoir CHF 40.- par mois (cf. Rapport explicatif, p. 29, ch. 3.1.3, 3ème para.).

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Si nous soutenons entièrement l'extension des bonifications pour tâches d'assistance aux concubin·e·s (cercle des bénéficiaires), en illustration de la reconnaissance de la société envers les proches aidant·e·s, nous déplorons que les montants alloués représentent déjà aujourd'hui un plus quasiment symbolique sur l'augmentation des rentes, à savoir CHF 40.- par mois (cf. Rapport explicatif, p. 29, ch. 3.1.3, 3ème para.).

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Nous préconisons une extension du cercle des bénéficiaires à des personnes sans lien de parenté ou de concubinat mais avec domicile commun. Nous songeons en particulier à des couples dans une relation similaire au concubinat sans domicile commun et à des communautés de vie ne se définissant pas par la parenté ou par une relation amoureuse, comme, par exemple, les projets de cohabitation intergénérationnelle ou les colocations.

- La CSDE demande au Conseil fédéral d'intégrer dans son Message au Parlement l'extension du cercle des bénéficiaires à des personnes sans lien de parenté ou de concubinat mais avec domicile commun.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au ~~19 octobre~~ 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

SKG
info@equality.ch

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
An den Bundespräsidenten
Alain Berset

Per Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Zürich, 13. September 2018

Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung – Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), der Zusammenschluss sämtlicher öffentlicher Gleichstellungsbüros der Schweiz, dankt Ihnen für die Gelegenheit, sich zur obgenannten Angelegenheit äussern zu können und teilt Ihnen zusätzlich zum ausgefüllten Fragebogen die folgenden Bemerkungen mit (siehe Beilage).

I. Allgemeine Ausführungen

Wir begrüssen und unterstützen den Vorentwurf mit den drei Massnahmen, weil er zur Anerkennung und Aufwertung der unbezahlten Care-Arbeit zugunsten von Kindern, Eltern und Angehörigen beiträgt. Dabei gehen wir davon aus, dass es sich bei dieser Vorlage um einen **ersten Schritt** handelt, mit welchem die politische Diskussion um das umstrittene Thema der Aufgaben des öffentlichen Gesundheitswesens und deren Finanzierung insbesondere angesichts der zunehmenden Überalterung der Bevölkerung[1] angestossen werden soll.

Wir vermerken bei allen drei Massnahmen lobenswerte Anstrengungen zur Berücksichtigung der **Vielfalt der Familienkonstellationen** mittels **Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten** auf Beziehungen ohne gesetzliche Unterhaltspflicht (kurzzeitige Abwesenheit[2]) und auf Paare in Lebensgemeinschaften (Erweiterung der Betreuungsgutschriften[3]) sowie durch eine Definition des Eltern-Kind-Verhältnisses, welche nebst Art. 252 ZGB auch Pflegeeltern gemäss Art. 16i Abs. 4 Bst. a VE-EOG[4] einschliesst (länger dauernde Abwesenheit[5]).

Wir unterstreichen, dass der vorliegende Vorentwurf unseres Erachtens **unerlässliche Minimalvorschläge** beinhaltet, welche auf jeden Fall beizubehalten sind. Was diesen letzten Punkt betrifft, unterstreichen wir die gesetzgeberische Vorreiterrolle des Bundes und gehen davon aus, dass das kantonale und kommunale öffentliche Recht, sofern es nicht schon das Obligationenrecht als ergänzendes öffentliches Recht anwendet, dem Bund folgen und den neuen Standard anwenden wird, wenn es um die Gewährung eines Kurzurlaubs für eine in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehende Person geht[6].

---

[1] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 8 f., «Gesundheitsprobleme im Erwachsenenalter».
[2] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 15, Ziff. 1.2.1.
[3] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 19, Ziff. 1.2.3, letzter Abschnitt.
[4] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 24, «Absatz 4 Buchstabe a».
[5] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 16-17, Ziff. 1.2.2.2.
[6] Siehe folgende Publikation, die zwar etwas älter, aber sehr wohl erwähnenswert ist: «An den Frauen sparen?», SKG/Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD (Hrsg.), 1996, S. 25, zur verschärften

Für die SKG ist es **unumgänglich, pflegenden Angehörigen eine wirkliche Alternative zu bieten**, damit diese nicht (oder nicht mehr) gezwungen sind, ihre Arbeitstätigkeit aufzugeben, um ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen bzw. sich an der Betreuung von Kindern, Eltern und Angehörigen zu beteiligen. Die im Erläuternden Bericht richtigerweise vorgeschlagenen Massnahmen sind umso notwendiger, als Frauen, die früher und heute noch mehrheitlich unbezahlte Betreuungsarbeit geleistet haben bzw. noch leisten, heute grösstenteils im Erwerbsleben stehen[7]. Darüber hinaus soll mit einer **angemessenen finanziellen Entschädigung** der wirtschaftlichen Bedeutung der bisher vorwiegend von Frauen erbrachten Dienstleistungen des Gesundheitswesens konkret Rechnung getragen werden.

II. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Wir bedauern, dass bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten zusätzlich zum begrüssenswerten vorgeschlagenen Modell die in der RFA wirtschaftlich geprüfte Variante «Freistellung ohne Lohnfortzahlung» in den Erläuternden Bericht aufgenommen worden ist; dies entgegen den vom Bundesrat am 1. Februar 2018 vorgegebenen Eckwerten[8]. Diese auch wenn nur theoretische Variante entspricht unseres Erachtens bereits im Grundsatz nicht dem Auftrag des Bundesrates, die Anerkennung von betreuenden und pflegenden Angehörigen zu verbessern, da sie lediglich den gegenwärtigen Status quo weiterführt. Zudem ist zu befürchten, wie dies auch der Erläuternde Bericht festhält, dass gewisse Unternehmen zukünftig auf die freiwilligen Lohnzahlungen verzichten[9]. Massnahmen vorzuschlagen, die keine sind und die nichts kosten oder die bestehende Situation unter Umständen sogar noch verschlechtern, ist für die SKG nicht akzeptabel. Damit würde die **faktische „Delegation" von Aufgaben des Gesundheitswesens an Angehörige** verleugnet. Dies, obwohl **die Volkswirtschaft damit jährlich 3.7 Milliarden Franken einspart**[10].

Mit dem gemäss Vorentwurf vorgeschlagenen Modell « Freistellung mit Lohnfortzahlung » würde sich der maximale Beitrag zu Lasten der Privatwirtschaft auf die Hälfte dieses Betrages belaufen, was uns als zumutbar erscheint; die Schätzung geht auf 1,8 Milliarden Franken jährlich[11], womit die direkten und indirekten Kosten für sämtliche Arten von kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten (mit oder ohne gesetzliche Pflicht zur Betreuung und Pflege) gedeckt wären.

- Die SKG würde es sehr bedauern, wenn der Bundesrat dem Parlament in der Botschaft die Variante «Freistellung ohne Lohnfortzahlung» unterbreiten würde und beantragt, diese in der Botschaft zu streichen.

Zudem vertreten wir die Meinung, dass in der Vorlage der auf drei Tage pro Ereignis beschränkte Anspruch auf bezahlten Urlaub in begründeten Fällen erweitert werden sollte. Aufzunehmen ist folgende Ergänzung von Artikel 329g OR, z.B. bei alleinerziehenden Elternteilen, bei Abwesenheit eines Elternteils, oder in bei ärztlich bestätigter Anwesenheitsnotwendigkeit: «In begründeten Fällen wird auch eine längere Kurzabsenz mit Lohnfortzahlung gewährt.»

- Die SKG beantragt, dass der Bundesrat die vorgeschlagene neue Variante «Freistellung mit Lohnfortzahlung für eine längere Kurzabsenz als drei Tage in begründeten Fällen» in die Botschaft ans Parlament aufnimmt.

Wirkung von staatlichen Sparmassnahmen auf das Volumen der unbezahlten Arbeit von Frauen, https://www.equality.ch/pdf_d/P_Kurzfassung_FrauenSparen_1996_dt.pdf

[7] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 9, Ziff. 1.1.3.

[8] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 6: «Bessere Rechtssicherheit bei kurzen Arbeitsabwesenheiten: Es sollte geprüft werden, wie die Dauer von kurzen Arbeitsabwesenheiten für betreuende und pflegende Angehörige von minderjährigen und erwachsenen, kranken und pflegebedürftigen Personen zu definieren ist und *wie (es heisst „wie" und nicht „ob"…) eine Lohnfortzahlung für diese Abwesenheiten gesetzlich einheitlich geregelt werden kann.*»

[9] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 32, 2. Abschnitt.

[10] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 11, Ziff. 1.1.4, erster Abschnitt.

[11] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 31, letzter Abschnitt.

Schliesslich bedauern wir, dass bei Art. 36 Abs. 3 ArG nicht die gleichen Voraussetzungen wie bei Art. 329g OR aufgenommen wurden, um eine grössere Rechtssicherheit zu gewährleisten.

- Die SKG beantragt, dass der Bundesrat bei Art. 36 Abs. 3 ArG die gleichen Voraussetzungen wie bei Art. 329g OR in die Botschaft ans Parlament aufnimmt.

III. Länger dauernde Abwesenheit

Zunächst werfen wir hier die Frage der Parallelität auf: «mit dem vorgesehenen Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes [werden] Parallelen zum Mutterschaftsurlaub gezogen », was als «naheliegend» qualifiziert wird[12]. Wir fragen uns, weshalb nicht eine Parallele zum Militär-/Zivil-/Zivilschutzdienst im Sinne eines Dienstes am Staat gezogen wird, um das geschlechterbezogene Stereotyp nicht noch zu verstärken, wonach es die Frau ist, die ihr Kind betreut, auch wenn dies der gegenwärtigen statistischen Realität entspricht. Die im EU-Recht liegenden Gründe hätten unseres Erachtens als Begründung ausgereicht[13].

- Die SKG bittet den Bundesrat, in der Botschaft ans Parlament die Erläuterung für die vorgeschlagene Regelung entsprechend anzupassen und lediglich auf das EU-Recht zu verweisen.

Zudem ist es für uns nicht einsichtig, dass der Anspruch auf Pflegeurlaub auf eine Eltern-Kind-Konstellation eingeschränkt wird. Es bleibt dieselbe Arbeit, auch wenn sie statt für minderjährige Kinder, für Ehegatten oder Partner·innen, Angehörige oder volljährige Kinder geleistet wird. Für uns drängt sich daher die Erweiterung des Anspruchs auf Pflegeurlaub auf pflegende Angehörige im Sinne der Anspruchsberechtigung von Artikel 329g OR auf.

- Die SKG bittet den Bundesrat, in der Botschaft ans Parlament den Anspruch auf Pflegeurlaub auf pflegende Angehörige im Sinne der Anspruchsberechtigung von Artikel 329g OR zu erweitern aufzunehmen.

Schliesslich befürworten wir indessen eine Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten auf Angehörige für den Fall, dass sich die Eltern im Sinne von Artikel 252 ZGB oder die Pflegeeltern nicht um das Kind kümmern können. Mit einer solchen Erweiterung wäre die Gesetzgebung besser an die verschiedenen Lebensformen angepasst und könnten die Betreuungsmöglichkeiten erweitert werden, was hinsichtlich der Gleichstellung vorteilhaft wäre. Darüber hinaus sollen auch Stiefeltern, Konkubinatspartner·innen und Personen in Co-Elternschaftskonstellationen anspruchsberechtigt sein, wenn sie sich faktisch wie ein Elternteil um das Kind kümmern, auch wenn rechtlich kein eigentliches Kindsverhältnis besteht und sie auch nicht Pflegeeltern sind.

- Die SKG bittet den Bundesrat, dass der Art. 16i Absatz 4 Buchstabe a EOG in der Botschaft ans Parlament folgendermassen ergänzt wird: «Der Bundesrat regelt: a. den Anspruch von Personen, die sich faktisch wie Eltern oder Pflegeeltern um das Kind kümmern.»

IV. Betreuungsgutschriften

Im Sinne der gesellschaftlichen Anerkennung betreuender Angehörigen unterstützen wir zwar vollumfänglich die Erweiterung der Betreuungsgutschriften sowohl auf Paare in Lebensgemeinschaften (Kreis der Anspruchsberechtigten) als auch schon ab einer leichten Hilflosigkeit (Anspruchsvoraussetzung), bedauern jedoch den bereits existierenden Umstand, dass die resultierenden Beträge zu einer fast nur symbolischen Rentenerhöhung, nämlich 40 Franken monatlich, führen.

Zudem vertreten wir die Meinung, dass der Anspruch auf Personen ohne Verwandtschafts- oder Konkubinatsstatus mit gemeinsamen Wohnsitz ausgeweitet werden sollte. Wir denken dabei an Paare in

[12] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 16, 2. Abschnitt.
[13] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 36, Ziff. 5.2.2.

einer konkubinatsgleichen Beziehung, die keinen gemeinsamen Wohnsitz teilen, oder Lebensgemeinschaften, die sich nicht über Verwandtschaft oder Liebesbeziehungen definieren, wie z.B. an Generationenwohnprojekte oder Wohngemeinschaften.

- Die SKG beantragt, dass der Bundesrat in der Botschaft ans Parlament die Ausweitung des Anspruchs auf Personen ohne Verwandtschafts- oder Konkubinatsstatus mit gemeinsamen Wohnsitz aufnimmt.

V. Vernehmlassungsunterlagen

Schliesslich möchten wir auf die klaren und vollständigen Vernehmlassungsunterlagen positiv hervorheben, namentlich die Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) aus Sicht der Unternehmen sowie die «Übersicht für kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten nach geltendem Recht»[14], welche die unterschiedlichen rechtlichen Konstellationen und die Notwendigkeit einer einheitlichen Regelung zur Lohnfortzahlungspflicht bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten gut aufzeigt.

Hingegen stellen wir fest, dass Ausführungen zu den konkreten Auswirkungen der vorgeschlagenen Massnahmen auf die Gleichstellung von Frau und Mann fehlen[15].

- Die SKG bittet den Bundesrat, in der Botschaft ans Parlament die konkreten Auswirkungen der vorgeschlagenen Massnahmen auf die Gleichstellung von Frau und Mann im Kapitel «Auswirkungen auf die Gesellschaft» darzulegen.

Obwohl wir die wirtschaftliche Logik verstehen, erachten wir die Formulierung im Erläuternden Bericht, welche die Förderung einer stärkeren Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt einzig von den gegenwärtigen Bedürfnissen «der Wirtschaft» abhängig zu machen scheint, als zu einseitig[16]. Eine solche Formulierung verfolgt unseres Erachtens dieselbe Logik gesellschaftlicher bzw. wirtschaftlicher Zwänge wie jene, die hinsichtlich des Erbringens von unbezahlter Care-Arbeit – heute noch immer hauptsächlich durch Frauen – herrscht. Von diesem gesellschaftlichen Druck will der Erläuternde Bericht[17] zu Recht wegkommen. Unseres Erachtens geht es bei der Wünschbarkeit einer verstärkten Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in erster Linie um die wirtschaftliche Unabhängigkeit und die bessere soziale Absicherung der Frauen.

- Die SKG bittet den Bundesrat, diese Argumentationslinie entsprechend in der Botschaft ans Parlament aufzunehmen.
- Schliesslich bitten wir den Bundesrat, die Botschaft vollständig gemäss dem Leitfaden der Bundeskanzlei geschlechtsneutral zu formulieren[18].

Wir danken Ihnen für eine wohlwollende Prüfung unserer Stellungnahme.
Mit freundlichen Grüssen

Anja Derungs

Im Namen der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: Anja Derungs, Präsidentin
Beilage: ausgefüllter Fragebogen

---

[14] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 13, Tabelle 3.
[15] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 34, Ziff. 3.4.
[16] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 9 f.: «Seit 1991 steigt die Erwerbsquote der Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren stetig an: 2016 lag sie bei Frauen bei 79,5 Prozent und bei Männern bei 88,2 Prozent. Um das in der Schweiz vorhandene Arbeitskräftepotenzial ausschöpfen zu können, ist eine noch stärkere Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. In Zeiten des Fachkräftemangels *kann die Wirtschaft nicht darauf verzichten*.»
[17] Vgl. Erläuternder Bericht, S. 7: «Aus Sicht des Bundes darf kein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt werden, ihre Nächsten in einem möglichst hohen Masse selbst zu betreuen und zu pflegen.»
[18] Vgl. z. Bsp. Erläuternder Bericht, S. 11-12: possibilité d'être remplacé·e; par un·e avocat·e; Arbeitgeber/employeur -> Arbeitgebende/employeur·e.

CSDE
info@equality.ch

Département fédéral de l'intérieur DFI
M. le Président de la Confédération
Alain Berset

Par courriel à :
proches.aidants@bag.admin.ch

Zurich, le 13 septembre 2018

Avant-projet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches – Consultation

Monsieur le Président de la Confédération,
Madame, Monsieur,

La Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE), qui regroupe tous les bureaux de l'égalité officiels de Suisse, vous remercie de lui permettre de se prononcer sur l'objet mentionné en titre et vous communique ci-après ses remarques en sus du questionnaire dûment rempli joint en annexe.

I. Remarques générales

Nous saluons et soutenons pleinement l'avant-projet et ses trois mesures, dès lors qu'ils participent à reconnaître et valoriser l'exercice du travail de care non rémunéré en faveur d'enfants, de parents et de proches. Nous y adhérons en partant du principe qu'il s'agit ici d'un **premier pas** visant à amorcer la discussion politique autour des thématiques globales - et difficiles à résoudre - relatives à des tâches de santé publique et à la prise en charge des coûts afférents, au vu surtout du vieillissement croissant de la population[1].

Dans les trois mesures, nous constatons un effort louable vers l'inclusion de la **diversité des constellations familiales par l'élargissement du cercle des bénéficiaires**, tant aux liens non soumis à une obligation légale d'entretien (congé court[2]), qu'aux couples formant une communauté de vie (extension des bonifications pour tâches d'assistance[3]), que via une définition du rapport parent-enfant incluant, outre l'art. 252 CC, aussi les parents nourriciers selon l'art. 16i al. 4 lit. a AP-LAPG[4] (congé long[5]).

Ceci précisé, nous soulignons que l'avant-projet en l'état contient à notre sens des **propositions indispensables et minimales** qu'il s'agit de maintenir pour le moins. Sur ce point, nous relevons le rôle législatif précurseur de la Confédération et partons du principe que le droit public cantonal et communal, s'il n'applique pas déjà le Code des obligations à titre de droit public supplétif, enchaînera le pas en appliquant ce nouveau standard, afin d'octroyer un congé (court) aux employé·e·s y soumis·e·s[6]. Pour la CSDE en effet, il est **essentiel d'offrir une réelle alternative aux proches aidant·e·s** afin de ne

[1] Cf. Rapport explicatif, p. 8, « Adultes présentant des problèmes de santé ».
[2] Cf. Rapport explicatif, p. 15, ch. 1.2.1.
[3] Cf. Rapport explicatif, p. 20, ch. 1.2.3, 3ème para.
[4] Cf. Rapport explicatif, p. 25, « Al. 4, let. a ».
[5] Cf. Rapport explicatif, pp. 17-18, ch. 1.2.2.2.
[6] Voir une publication qui date mais qu'il semble bon de rappeler : « Economiser au détriment des femmes? », CSDE/Syndicat suisse des services publics SSP (éd.), 1996, pp. 27-28, quant à l'effet amplificateur des mesures étatiques d'austérité sur le volume de travail non rémunéré des femmes, https://www.equality.ch/pdf_f/P_Kurzfassung_FrauenSparen_fr.pdf

pas (ou plus) les pousser à quitter leur emploi pour subvenir à leurs obligations légales resp. au soutien de la prise en charge d'enfants, de parents ou de proches. Si les mesures proposées visant à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et prise en charge de proches sont d'autant plus indispensables que la plupart des femmes, qui assumaient jusqu'ici et assument encore des tâches d'assistance non rémunérées, exercent aujourd'hui une activité professionnelle, il s'agit de refléter concrètement l'importance économique des services de santé publique rendus jusqu'ici par les proches aidant·e·s, par une **contrepartie financière adéquate**.

II. Congé court

A cet égard, nous déplorons que, malgré le modèle bienvenu proposé pour le congé court, le Rapport explicatif intègre la variante examinée sous l'angle économique dans l'AIR « sans maintien du salaire », ce contrairement au jalon défini par le Conseil fédéral le 1er février 2018[7]. Dans son principe déjà, cette variante, même si que théorique, ne nous semble simplement pas correspondre au mandat du Conseil fédéral d'améliorer la reconnaissance des proches aidant·e·s, puisqu'elle ne fait quasiment qu'entériner le *statu quo* actuel. En outre, nous craignons la réalisation du risque reconnu dans le Rapport explicatif[8], à savoir que certaines entreprises pourraient être incitées à ne plus faire d'efforts volontaires. Ainsi, la proposition de mesures, qui n'en sont pas, ne coûtent rien et peuvent même empirer la situation actuelle, n'est pas envisageable pour la CSDE. Ce serait là dénier la **« délégation » de tâches de santé publique transférées de fait aux proches aidant·e·s dont l'économie publique annuelle est chiffrée à CHF 3,7 milliards**[9]. Selon le modèle « congé avec maintien du salaire » proposé par l'avant-projet, une moitié de ce montant, estimée à CHF 1,8 milliard par an[10] et couvrant les coûts directs et indirects, tout type de courte absence confondu (résultant ou non d'une obligation légale d'entretien), constituerait la contribution maximale à la charge de l'économie privée, ce qui nous semble raisonnable.

- La CSDE serait au regret de marquer son désaccord dans le cas où le Conseil fédéral présenterait au Parlement un Message intégrant la variante « congé sans maintien du salaire » et demande à ce qu'elle en soit supprimée.

De plus, nous sommes d'avis que le droit à un congé payé limité à trois jours par cas, comme prévu par l'avant-projet, devrait être étendu dans des cas justifiés. Il y a donc lieu d'intégrer la modification suivante de l'art. 329g CO, qui s'appliquerait en cas de famille monoparentale lors de l'absence du parent, par exemple, ou en cas de nécessité de présence certifiée médicalement : « Dans des cas justifiés, le congé payé est prolongé ».

- La CSDE demande au Conseil fédéral d'intégrer la nouvelle variante proposée « congé de plus de trois jours avec maintien du salaire dans des cas justifiés », dans le Message présenté au Parlement.

Enfin, nous regrettons que l'art. 36 al. 3 LTr n'ait pas été modifié dans le sens d'intégrer les mêmes conditions que l'art. 329g AP-CO, afin d'assurer une plus grande sécurité juridique.

- La CSDE prie le Conseil fédéral d'adapter l'art. 36 al. 3 LTr aux mêmes conditions que l'art. 329g AP-CO dans le Message à l'attention du Parlement.

---

[7] Cf. Rapport explicatif, p. 6 : « amélioration de la sécurité juridique en cas d'absences de courte durée: il convient de réfléchir à la *manière* de définir la durée des absences prises durant une courte période par des proches pour s'occuper de personnes, mineures ou adultes, ayant besoin d'assistance et de soins, et d'*édicter une législation uniforme concernant le maintien du salaire durant ces congés* » (il est écrit : « réfléchir à la manière d'édicter… » et non pas « réfléchir si on veut édicter… »).

[8] Cf. Rapport explicatif, p. 33, 2ème para. : « Dans l'hypothèse où la nouvelle réglementation des absences professionnelles de courte durée n'imposerait pas le maintien du salaire, l'AIR ne prévoit aucun changement majeur des coûts pour les entreprises. Il existe toutefois un risque que certaines sociétés renoncent à l'avenir à assurer volontairement le versement du salaire. »

[9] Cf. Rapport explicatif, p. 10, ch. 1.1.4, dernier para.

[10] Cf. Rapport explicatif, p. 32, dernier para.

III. Congé long

En premier lieu, nous soulevons ici la question du « parallèle entre le congé prévu par la nouvelle réglementation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident et le congé de maternité », qualifié de « logique »[11], en lieu et place par ex. d'un parallèle avec le service militaire/civil/de protection civile en tant que service à l'Etat, ce afin de ne pas renforcer le stéréotype de genre consistant à supposer que la femme assure la prise en charge d'enfant(s), même si ceci correspond encore à la réalité statistique actuelle. Les raisons du choix liées au droit européen auraient suffi à notre avis[12].

- S'agissant du choix de la nouvelle réglementation, la CSDE prie le Conseil fédéral d'adapter le Message à l'attention du Parlement en se référant au droit européen uniquement.

En deuxième lieu, nous peinons à comprendre la limitation à la constellation parent-enfant du droit à un congé long. Le travail reste identique, qu'il soit destiné à un·e conjoint ou partenaire, à des proches ou à un enfant majeur, plutôt qu'à un enfant mineur. À notre avis, l'élargissement de ce droit à des proches aidant·e·s dans le sens de l'art. 329g CO s'impose.

- La CSDE prie le Conseil fédéral, dans son Message au Parlement, d'élargir le droit à un congé long aux proches aidant·e·s dans le sens de l'art. 329g CO.

En dernier lieu, nous préconisons une extension du cercle des bénéficiaires en cas d'impossibilité des parents au sens de l'article 252 CC ou des parents nourriciers. Une telle extension permettrait en effet à la législation d'être plus adaptée aux différentes formes de vie et d'élargir les possibilités de prise en charge, ce qui serait favorable en termes d'égalité. En outre, les beaux-parents, les concubin·e·s, ainsi que les personnes se trouvant dans des situations de coparenté, devraient également être bénéficiaires, si elles ou ils s'occupent de l'enfant *de facto* comme un parent, bien qu'il n'existe juridiquement aucun rapport de filiation et qu'il ne s'agit pas d'un parent nourricier non plus.

- La CSDE demande au Conseil fédéral de compléter l'art. 16i al. 4 let. a LAPG dans le Message au Parlement de la manière suivante : « Le Conseil fédéral règle : a. le droit à l'allocation des personnes qui s'occupent *de facto* de l'enfant comme si elles étaient ses parents ou parents nourriciers ».

IV. Bonifications pour tâches d'assistance

Dans le même sens, bien que nous soutenons entièrement l'extension des bonifications pour tâches d'assistance tant aux concubin·e·s (cercle des bénéficiaires) que dès une impotence légère (condition d'octroi), en illustration de la reconnaissance de la société envers les proches aidant·e·s[13], nous déplorons que les montants alloués représentent aujourd'hui déjà un **plus quasiment symbolique** sur l'augmentation des rentes, à savoir CHF 40.- par mois[14].

En outre, nous préconisons une extension du cercle des bénéficiaires à des personnes sans lien de parenté ou de concubinat mais avec domicile commun. Nous songeons en particulier à des couples dans une relation similaire au concubinat sans domicile commun et à des communautés de vie ne se définissant pas par la parenté ou par une relation amoureuse, comme, par exemple, les projets de cohabitation intergénérationnelle ou les colocations.

- La CSDE demande au Conseil fédéral d'intégrer dans son Message au Parlement l'extension du cercle des bénéficiaires à des personnes sans lien de parenté ou de concubinat mais avec domicile commun.

---

[11] Cf. Rapport explicatif, p. 16, dernier para.
[12] Cf. Rapport explicatif, p. 37, ch. 5.2.2.
[13] Cf. Rapport explicatif, p. 14, ch. 1.1.5.3.
[14] Cf. Rapport explicatif, p. 29, ch. 3.1.3, 3ème para.

V. Documents de consultation

Nous souhaitons relever ici la clarté et l'exhaustivité des documents de consultation, notamment l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) du point de vue des entreprises, ainsi que l'« Aperçu des absences de courte durée en vertu du droit en vigueur »[15] qui illustre bien la diversité des casuistiques juridiques et la nécessité d'uniformiser le maintien du salaire.

Toutefois, nous devons constater que les conséquences concrètes des mesures proposées sur l'égalité entre femmes et hommes font défaut[16].

- La CSDE prie le Conseil fédéral d'exposer les conséquences concrètes des mesures proposées sur l'égalité entre femmes et hommes dans le chapitre consacré aux « Conséquences pour la société » dans son Message au Parlement.

En outre, même si nous comprenons la logique économique suivie, nous estimons trop unilatérale la formulation du Rapport explicatif semblant soumettre l'incitation à un plus important engagement sur le marché de travail des femmes aux nécessités actuelles de « l'économie » uniquement[17]. Cette formulation nous semble poursuivre la même logique d'impératifs sociétaux et économiques que celle prévalant alors en faveur de la prise en charge – aujourd'hui encore majoritairement féminine – du travail non rémunéré de care, pression sociale dont le Rapport explicatif[18] souhaite se départir, à raison. Or une telle incitation devrait à notre sens viser en première ligne l'indépendance économique des femmes ainsi que leur meilleure protection sociale.

- La CSDE prie le Conseil fédéral de suivre cette ligne d'argumentation dans le Message présenté au Parlement.

- Enfin, nous prions le Conseil fédéral d'adapter l'entier du Message au Guide de la Chancellerie fédérale en matière de formulation non sexiste[19].

Nous vous remercions de la prise en compte bienveillante de notre prise de position.

Veuillez agréer, Monsieur le Président de la Confédération, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Au nom de la Conférence Suisse des Délégué·e·s à l'Égalité entre Femmes et Hommes,

La Présidente :

Anja Derungs

Annexe : questionnaire rempli

---

[15] Cf. Rapport explicatif, p. 13, tableau 3.
[16] Cf. Rapport explicatif, p. 34, ch. 3.4.
[17] Cf. Rapport explicatif, p. 9 : « Depuis 1991, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans ne cesse d'augmenter : en 2016, il s'élevait ainsi à 79,5 % pour les femmes et 88,2 % pour les hommes Pour pouvoir exploiter le potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse, il est essentiel que les femmes soient plus solidement ancrées encore dans le monde du travail. En ces temps de pénurie de personnel qualifié, *l'économie n'a pas d'autre choix*.»
[18] Cf. Rapport explicatif, p. 7 : « Aux yeux de la Confédération, la société ne devrait pas exercer de pression sur les membres d'une famille pour qu'ils soignent et accompagnent le plus possible leurs proches. »
[19] Cf. par ex. Rapport explicatif, pp. 11-12 : possibilité d'être remplacé·e ; par un·e avocat·e ; Arbeitgeber/employeur -> Arbeitgebende/employeur·e.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

112-Org-MS Schweiz

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Schweiz. MS-Gesellschaft, Josefstr.129, 8031 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Susanne Kägi, skaegi@multiplesklerose.ch, 043 444 43 76

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Chefärzte und Leitende Spitalärzte Schweiz
Médecins cadres des hôpitaux suisses
Quadri medici degli ospedali svizzeri



Sekretariat
Verein der Leitenden Spitalärzte der Schweiz VLSS
Postgasse 19, Postfach, 3000 Bern 8
T +41 (0)31 330 90 01
F +41 (0)31 330 90 03
info@vlss.ch
www.vlss.ch

Per E-Mail:
lex@fmh.ch
proches.aidants@bag.admin.ch

Per A-Post:

Herr Bundesrat Alain Berset
p.A. Bundesamt für Gesundheit
Direktionsbereich Gesundheitspolitik
Schwarzenburgstrasse 165
3003 Bern

Herr Dr. med. Jürg Schlup
Präsident der Verbindung der
Schweizer Ärztinnen und Ärzte (FMH)
Elfenstrasse 18
Postfach 300
3000 Bern 15

Vernehmlassung zum Vorentwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset
Sehr geehrter Herr Dr. Schlup

Der Verein der Leitenden Spitalärzte der Schweiz (VLSS) hat sich anlässlich seiner letzten Vorstandssitzung mit dieser Vorlage befasst und nimmt dazu im Rahmen der internen Vernehmlassung gerne kurz wie folgt Stellung:

1. Freistellung und Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Abwesenheiten

Heute besteht lediglich für Arbeitnehmende mit kranken Kindern oder mit einem kranken Ehegatten/eingetragenen Konkubinatspartnern von Gesetzes wegen ein Anspruch auf Freistellung, und dies auch nur bis ein Ersatz gefunden ist und/oder so lange die Präsenz der Eltern notwendig ist. Auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung ist in diesem Fall sehr eingeschränkt. Nicht erfasst sind faktische Partnerschaften und die Betreuung direkter Verwandter (z.B. alleinstehende Elternteile oder alleinstehende Geschwister) sowie an sich von nahestehenden Personen.

Gesetzliche Lücken zu Lasten von Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit der Betreuung von nahe stehenden Personen führen zu Ungerechtigkeiten. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten deshalb das Recht haben, dem Arbeitsplatz bei Notwendigkeit wegen Angehörigenbetreuungsaufgaben kurzzeitig fern zu bleiben. Grundsätzlich sollte auch der Lohn für solche kurzzeitigen Abwesenheiten weiter bezahlt werden. Obwohl die meisten grösseren Unternehmen und auch sehr viele KMU schon heute eine Freistellung und Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten wegen der Betreuung von Kindern oder erwachsenen verwandten oder nahestehenden Personen garantieren, erachten wir die Gesetzesvorlage als notwendig.

Die Regulierungsfolgen der vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sind indessen nicht oder kaum kalkulierbar. Wir befürchten mit anderen Worten, dass der Volkswirtschaft damit insgesamt erhebliche Mehrkosten drohen könnten. Damit sich diese in Grenzen halten und insbesondere, damit die Missbrauchsgefahr zumindest ein wenig eingedämmt werden kann, würden wir es als sinnvoll erachten, die Lohnfortzahlung auf maximal 12 Tage pro Jahr zu begrenzen.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit und Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Wir sprechen uns ebenfalls dafür aus, dass Arbeitnehmende unter qualifizierten Voraussetzungen einen Anspruch auf Betreuungsentschädigung erhalten sollen. Einen jährlichen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen bzw. von maximal 7 Wochen pro Elternteil erachten wir aus unserer Sicht als angemessen und aus volkswirtschaftlicher Sicht gerade noch als tragbar. Es spricht nichts dagegen, die Finanzierung über entsprechende, solidarisch nach dem Erwerbsersatzgesetz erhobene Beiträge sicher zu stellen.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Derzeit haben betreuende Angehörige nur Anspruch auf eine Betreuungsgutschrift der AHV, wenn die pflegebedürftige Person Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung für mittlere oder schwere Hilflosigkeit hat. Um das selbstständige Leben zuhause zu unterstützen, soll der Anspruch auf die Betreuungsgutschrift bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt werden. Auch diesen Schritt befürworten wir.

Indem wir Sie darum ersuchen, unsere Anregungen zu berücksichtigen, verbleiben wir mit bestem Dank für Ihre Bemühungen und

mit freundlichen Grüssen

Der Präsident

Prof. Dr. med. Karl-Olof Lövblad

Der Geschäftsleiter

Dr. iur. Th. Eichenberger, Rechtsanwalt

Kopie z.K.: - KKA
- VSAO Schweiz

ÆRZTEGESELLSCHAFT
DES KANTONS BERN
SOCIETE DES MEDECINS
DU CANTON DE BERNE

Postgasse 19, Postfach
CH-3000 Bern 8
T 031 330 90 00
F 031 330 90 03
bekag@hin.ch

Per E-Mail:
lex@fmh.ch
proches.aidants@bag.admin.ch

Per A-Post:

Herr Bundesrat Alain Berset
p.A. Bundesamt für Gesundheit
Direktionsbereich Gesundheitspolitik
Schwarzenburgstrasse 165
3003 Bern

Herr Dr. med. Jürg Schlup
Präsident der Verbindung der
Schweizer Ärztinnen und Ärzte (FMH)
Elfenstrasse 18
Postfach 300
3000 Bern 15

AmtL | GP | KUV | O+G | VS | R | Zuständig
DS | Bundesamt für Gesundheit
DG
CC
Int
BM | 26. Sep. 2018
GB
GeS
Lst | VA | NCD | MT | BioM | Chem | Str

Bern, 25. September 2018

Vernehmlassung zum Vorentwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset
Sehr geehrter Herr Dr. Schlup

Die Aerztegesellschaft des Kantons Bern (BEKAG) hat sich anlässlich der letzten Vorstandssitzung mit dieser Vorlage befasst und nimmt dazu gerne kurz wie folgt Stellung:

1. Freistellung und Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Abwesenheiten

Heute besteht lediglich für Arbeitnehmende mit kranken Kindern oder mit einem kranken Ehegatten/eingetragenen Konkubinatspartner von Gesetzes wegen ein Anspruch auf Freistellung, und dies auch nur bis ein Ersatz gefunden ist und/oder solange die Präsenz der Eltern notwendig ist. Auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung ist in diesem Fall sehr eingeschränkt. Nicht erfasst sind faktische Partnerschaften und die Betreuung direkter Verwandter (z.B. alleinstehende Elternteile oder alleinstehende Geschwister) sowie an sich von nahestehenden Personen.

Die meisten grösseren Unternehmen und auch sehr viele KMU gewähren aber schon heute freiwillig eine Freistellung und Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten wegen der Betreuung von Kindern oder erwachsenen verwandten oder nahestehenden Personen oder auch aus anderen Gründen (z.B. notwendiger Tierarztbesuch, etc.). Die Gesetzesvorlage erachten wir deshalb in diesem Punkt als überflüssig. Eventualiter müsste die Anzahl möglicher Freitage pro Jahr limitiert werden.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit und Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Wir sprechen uns zwar dafür aus, dass Arbeitnehmende unter qualifizierten Voraussetzungen einen Anspruch auf Betreuungsentschädigung erhalten sollen. Es spricht auch nichts dagegen, die Finanzierung über entsprechende, solidarisch nach dem Erwerbsersatzgesetz erhobene Beiträge sicher zu stellen. Einen jahrelangen Kündigungsschutz lehnen wir aber aus Arbeitgebersicht unserer Mitglieder, die ein KMU betreiben, strikt ab. Eine solche Lösung wäre z.B. auch für eine Gemeinschaftspraxis weder finanziell, geschweige denn organisatorisch tragbar und umsetzbar.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Derzeit haben betreuende Angehörige nur Anspruch auf eine Betreuungsgutschrift der AHV, wenn die pflegebedürftige Person Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung für mittlere oder schwere Hilflosigkeit hat. Um das selbstständige Leben zuhause zu unterstützen, soll der Anspruch auf die Betreuungsgutschrift bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt werden. Diesen Schritt befürworten wir.

4. Kosten

Die Regulierungsfolgen der vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sind nicht oder kaum kalkulierbar. Wir befürchten mit anderen Worten, dass der Volkswirtschaft und unseren Mitgliedern, die als Arbeitgeber Arztpraxen betreiben, bei einer Umsetzung der Vorlage exorbitante Mehrkosten drohen würden.

5. Anträge

- Die BEKAG lehnt die Vorlage aus Kostengründen ab und beantragt Rückweisung zwecks Ausarbeitung einer weniger weitreichenden Vorlage.
- Eventualiter: Damit sich die Kosten in Grenzen halten und insbesondere, damit die Missbrauchsgefahr zumindest ein wenig eingedämmt werden kann, würden wir es als sinnvoll erachten, die Lohnfortzahlung auf maximal 6 Tage pro Jahr zu begrenzen.

Indem wir Sie darum ersuchen, unsere Anregungen zu berücksichtigen, verbleiben wir mit bestem Dank für Ihre Bemühungen und

mit freundlichen Grüssen

AERZTEGESELLSCHAFT DES KANTONS BERN

Die Präsidentin	**Der Sekretär**
Dr. med. Esther Hilfiker	Dr. Th. Eichenberger, Fürsprecher

Kopie z.K.: - KKA

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Verein Hilfe für hirnverletzte Kinder hiki, Mühlebachstr. 43, 8008 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Vanda Mathis, vanda.mathis@hiki.ch, Tel. 044 252 54 54

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Vgl. Begleittext

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intenivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalten.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

hiki
HILFE FÜR HIRNVERLETZTE KINDER

MÜHLEBACHSTRASSE 43
CH-8008 ZÜRICH
TEL 044 252 54 54
INFO@HIKI.CH
WWW.HIKI.CH
PC 85-461012-9

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Zürich, 8. Oktober 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der oben erwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen und danken Ihnen für die Gelegenheit, sich dazu zu äussern.

Allgemein

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen bei einer Reduktion des Arbeitspensums führen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörige unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation.

Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine

plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzliche Betreuung von älteren oder behinderten Menschen vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. 3 Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

Art. 329g OR

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für drei fünf Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

<u>Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern</u>

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankten oder verunfallten Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend die Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal 7 Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes kann Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, denn nach der Beziehung zur betreuten Person. Wünschenswert wäre ein bezahlter Betreuungsurlaub auch für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und beispielsweise palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.

<u>Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern</u>

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Die Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzeinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Äusserst stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht – die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben" können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierte Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.
- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

Dies hat mehrere Gründe:

In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher stossend, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.
- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

Art 42 bis Abs.4 IVG.

Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt zulasten der Sozialversicherung aufhalten.

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt bei Erwachsenen der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

(Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kummulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so wichtig. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder

mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 81Grundsatz IVG

3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:

f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind ein guter Anfang, aber es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Hilfe für hirnverletzte Kinder
Freundliche Grüsse

Martin Riedwyl
Präsident

Vanda Mathis
Geschäftsführerin

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
KINDERKREBS SCHWEIZ, Dornacherstrasse 154, 4053 Basel

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Valérie Braidi-Ketter, valerie.braidi-ketter@kinderkrebs-schweiz.ch , 061 270 44 08

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
-

Anmerkungen:
-

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

-

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir erachten diese Neuerung als notwendigen Schritt zur Unterstützung von krebskranken Kindern und von weiteren schwer erkrankten Kindern oder Jugendlichen sowie deren Eltern.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Bei Kinderkrebs deckt die Dauer von 14 Wochen nicht einmal die Hälfte der erwarteten intensiven Behandlungsphase ab. Wir schlagen deshalb folgenden Zusatz für Art. 329h OR vor: «Dauert die Intensivphase der Behandlung erwartungsgemäss länger als 14 Wochen, wird der Anspruch um maximal 14 weitere Wochen verlängert.»

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Finanzierung im Rahmen des EOG ist sinnvoll und sachgemäss.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

In rund einem Viertel der Krebserkrankungen von Kindern und Jugendlichen tritt nach zeitweiliger erfolgreicher Behandlung ein Rezidiv ein. Im Falle von Kindern und Jugendlichen mit Kinderkrebs bedeutet dies, dass eine erneute, rund 31 Wochen dauernde intensive Behandlungsphase eintritt, bei der das Kind erneut medizinisch behandelt und von den Eltern betreut wird. Die Situation wiederholt sich für alle Beteiligten.

Wir sind deshalb überzeugt, dass bei einem Rezidiv ein neuer Krankheitsfall vorliegt und damit auch ein neuer Anspruch auf bezahlten Elternurlaub begründet wird. Wir schlagen deshalb folgenden Zusatz in Art. 16i EOG vor: «Ein Rezidiv gilt als neuer Krankheitsfall».

Zusätzlich schlagen wir mit Art. 16 k^{bis} EOG (neu) eine Pauschalentschädigung für externe Auslagen vor.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

-

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
-

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

-

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

KINDERKREBS SCHWEIZ
CANCER DE L'ENFANT EN SUISSE
CANCRO INFANTILE IN SVIZZERA
CHILDHOOD CANCER SWITZERLAND

Dornacherstrasse 154, CH-4053 Basel, T +41 61 270 44 00
info@kinderkrebs-schweiz.ch, kinderkrebs-schweiz.ch

Bundespräsident Alain Berset
Vorsteher des Eidg. Departement des Innern EDI

per Mail:
proches.aidants@bag.admin.ch

29. August 2018

Stellungnahme zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Besten Dank für die Möglichkeit, uns im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung zu beteiligen. Der Dachverband Kinderkrebs Schweiz bezweckt die Bekämpfung von Kinderkrebs und setzt sich dafür ein, die Situation krebskranker Kinder und Jugendlicher zu verbessern. Unsere Mitgliedsorganisationen und die Familien von krebskranken Kindern, die sie unterstützen, sind somit von der diesbezüglichen Gesetzgebung direkt betroffen.

Mit der Vernehmlassungsvorlage nimmt der Bundesrat ein wichtiges Anliegen von Kinderkrebs Schweiz und seinen Mitgliedsorganisationen auf. Krebskranke Kinder sind zwingend auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen. Eine Krebsdiagnose trifft Familien unerwartet und setzt sie grossen Belastungen aus. Nicht selten kommen grosse finanzielle Belastungen hinzu, weil ein Elternteil seine Anstellung aufgibt oder seine Arbeit aufgrund der Absenzen verliert. Der vorgeschlagene bezahlte Betreuungsurlaub für Eltern von minderjährigen Kindern, die wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt sind, ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Kinderkrebs Schweiz unterstützt deshalb den Vorentwurf im Grundsatz und schlägt zugleich notwendige Ergänzungen vor. Zu den Detailbestimmungen äussern wir uns nachfolgend.

Kinderkrebs

In der Schweiz erkranken jährlich etwa 200-220 Kinder zwischen 0 und 15 Jahren und ca. 80-100 Jugendliche zwischen 15 und 20 Jahren an Krebs. Erkrankungen bei Säuglingen und 1- bis 4-jährigen Kindern machen fast die Hälfte aller Neu-Diagnosen aus. Am häufigsten erkranken Kinder und Jugendliche an Leukämien (33%), an Tumoren im Hirn und Rückenmark, wie etwa dem Medulloblastom (20%), dem Hodgkin-

und Non-Hodgkin-Lymphom (13%), aber auch an Tumoren des sympathischen Nervensystems (7%), an Weichteilkrebs (7%), Nierenkrebs (5%), Knochenkrebs (4%) und Augenkrebs (3%).

Dank des medizinischen Fortschritts hat die Zahl der Kinder, die an Krebs sterben, kontinuierlich abgenommen. Durchschnittlich können heute 80% der erkrankten Kinder erfolgreich behandelt werden. Trotzdem ist Krebs die häufigste krankheitsbedingte Todesursache bei Kindern.

Herausforderungen für Familien

«Als die Krebsdiagnose bei unserem sechsjährigen Sohn gestellt wurde, stand unser Familienleben auf dem Kopf. Über Nacht war auf einmal alles anders. Die ersten Tage haben ganz viele Fragen aufgeworfen: Wird er überleben, was wird mit ihm passieren, wie geht es weiter mit der Schule, wie sage ich es den Geschwistern, den Grosseltern und meinem Arbeitgeber, kann ich meinen Job überhaupt behalten? Und dann kommen auch noch finanzielle und praktische Sorgen auf, auf die man nicht vorbereitet ist»

Zitat eines betroffenen Vaters

Für Familien ist die Situation gerade am Anfang eine grosse Herausforderung. Der Familienalltag gerät aus dem Lot. In kürzester Zeit stehen viele Entscheidungen an, auf welche die betroffenen Familien nicht vorbereitet sind. Neben der zentralen Frage der Begleitung des kranken Kindes und den notwendigen Absprachen mit den Arbeitgebern, muss auch die Betreuung der Geschwisterkinder organisiert werden. Nicht selten kommen finanzielle Sorgen dazu, weil ein Elternteil seine Anstellung aufgeben muss, um die Betreuung des kranken Kindes übernehmen zu können. Im Zusammenhang mit der Krankheit des Kindes kommen zudem zusätzliche, nicht geplante Ausgaben wie z. B. Fahrt-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten auf, die die Familien stark belasten.

Notwendige Betreuung durch Eltern

«Wenn ein Kind längere Zeit im Spital verbringen muss, ist es ganz wichtig, dass zumindest ein Elternteil bei ihm bleiben kann. Der Vater oder die Mutter sind zentrale Referenzpersonen, die an das Leben zu Hause erinnern, dem Kind Trost spenden und Mut machen, insbesondere, wenn schmerzhafte Eingriffe oder Behandlungen vorgenommen werden müssen. Dank ihrer Anwesenheit wird das Fach- und Pflegepersonal vor Ort erheblich entlastet»

Leitender Arzt Onkologie/ Hämatologie

Aufgrund des Alters der jungen Patienten erweist sich die Präsenz mindestens eines Elternteils sowie die Übernahme von Betreuungsaufgaben durch die Eltern während der gesamten Behandlung als unumgänglich:

- 10% der Kinder sind zum Zeitpunkt der Diagnose unter 1 Jahr alt
- 35% der krebskranken Kinder sind zwischen 1 und 4 Jahren
- 27% sind zwischen 5 und 9 Jahren.

In rund 75 % aller Fälle ist das Kind also zwischen 0 und 9 Jahren alt und in 80% aller Fälle sind die Patienten jünger als 14 Jahre (Quelle: Jahresbericht 2015-16 Schweizer Kinderkrebsregister, Tab. 1 und 3).

Betreuung der Geschwisterkinder

Auch für Geschwister ist die Krebserkrankung eines Kindes eine Ausnahmesituation. Um die durch die Abwesenheit der Eltern bedingte psychologische Belastung so gering wie möglich zu halten, hat die psychologische Forschung und die Praxiserfahrung der Psychoonkologen erwiesen, dass Eltern neben der Betreuung des kranken Kindes, auch weiterhin die notwendige Zeit und emotionale Ressourcen für die Unterstützung und Begleitung der Geschwisterkinder aufbringen müssen.

Dauer des Pflege- und Betreuungsaufwands

Der Pflege- und Betreuungsaufwand von krebskranken Kindern und Jugendlichen lässt sich exemplarisch am Beispiel der akuten lymphatischen Leukämie (ALL), der häufigsten Krebs-Diagnose im Kindes- und Jugendalter, aufzeigen. Die Behandlung kann gemäss Angaben des Schweizer Kinderkrebsregisters (Quelle: Schindler M, Kühni C., Betreuungsaufwand für Eltern von Kindern und Jugendlichen mit Krebs in der Schweiz. Schweizer Kinderkrebsregister 2014) in folgende Phasen eingeteilt und der Betreuungsaufwand wie folgt beziffert werden:

- Die **initiale Phase** beginnt sofort nach der Diagnose wobei der Patient in Begleitung mindestens eines Elternteiles rund 3 Wochen am Stück hospitalisiert ist. Der Betreuungsaufwand beträgt also etwa 15 Arbeitstage. Die initiale Phase bei anderen Diagnosegruppen ist vergleichbar.
- Danach beginnt die **Phase der intensiven Behandlung** (ca. 6 Monate), während der Patient unter Begleitung eines Elternteils rund 8-mal eine ganze Woche hospitalisiert wird (Betreuungsaufwand etwa 40 Arbeitstage). Die Phase der intensiven Behandlung unterscheidet sich zwischen den Diagnosegruppen.
- Rund 6 Monate nach der Diagnose beginnt die Phase der **Erhaltungstherapie**, während der ein Elternteil das Kind einen Tag pro Woche über ca. 18 Monate in eine spezialisierte pädiatrisch onkologische

Klinik begleitet (Betreuungsaufwand 78 Arbeitstage). Auch die Phase der Erhaltungstherapie unterscheidet sich zwischen Diagnosegruppen. Die aggressive Therapie belastet den Organismus und verursacht oft Komplikationen (Nebenwirkungen, z.B. Infektionen).

- Bei der Behandlung einer lymphatischen Leukämie beträgt der Betreuungsaufwand wegen **Komplikationen** deshalb durchschnittlich etwa 20 Arbeitstage. Auch bei den meisten anderen Diagnosegruppen beträgt der Betreuungsaufwand für Komplikationen zwischen 20 und 40 Arbeitstagen. Nach rund 18 Monaten ist die Therapie, normalerweise beendet und wird in die
- **Phase der Nachsorge** übergeleitet. Im 1. Jahr nach beendeter Therapie besuchen die Kinder 1-mal pro Monat die spezialisierte Klinik. Die Kontrollen werden jedes Jahr reduziert bis im 5. Jahr nach Ende der Therapie noch jährlich eine Kontrolle gemacht wird.

Der Pflege- und Betreuungsaufwand für Eltern von Kindern und Jugendlichen mit Krebs ist somit enorm. Es geht dabei nicht nur um die Spitalaufenthalte, sondern auch um den zusätzlichen Pflegeaufwand zuhause. Eltern sind rund ein Jahr mit der Pflege herausgefordert.

Aus Sicht der betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie deren Eltern muss der bezahlte Betreuungsurlaub im Minimum die initiale Phase sowie die Phase der intensiven Behandlung abdecken können.

Der vom Bundesrat, analog zur Dauer der Mutterschaftsversicherung, vorgeschlagenen Betreuungsurlaub von 14 Wochen, würde nicht einmal die intensive Behandlungsphase abdecken. Wir fordern deshalb, eine Verlängerungsmöglichkeit von 14 auf 28 Wochen vorzusehen. Damit würde die Phase der intensiven Behandlung gemeinschaftlich finanziert. Auch bei dieser Lösung würde jedoch die Betreuung während der ambulanten Phase weiterhin allein auf den Schultern der Eltern lasten.

Änderungsvorschlag zu Art. 329h OR

[1] Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16i-16m EOG, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Dauert die intensive Behandlungsphase erwartungsgemäss länger als 14 Wochen, wird der Anspruch um maximal 14 weitere Wochen verlängert.

[2] Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 7 Wochen, beziehungsweise maximal 14 Wochen im Verlängerungsfall. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

Krankheitsfall und Rezidiv

In rund einem Viertel der Fälle tritt nach zeitweiliger erfolgreicher Behandlung ein Rezidiv ein. Im Falle von Kindern und Jugendlichen mit Kinderkrebs bedeutet dies, dass eine erneute, rund 6 Monate dauernde intensive Behandlungsphase eintritt, bei der das Kind intensiv medizinisch behandelt und von den Eltern betreut wird. Die Situation wiederholt sich für alle Beteiligten. Wir sind deshalb überzeugt, dass bei einem Rezidiv ein neuer Krankheitsfall vorliegt und damit auch ein neuer Anspruch auf bezahlten Elternurlaub begründet wird.

Änderungsvorschlag zu Art. 16i EOG

[2] Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch. Ein Rezidiv gilt als neuer Krankheitsfall.

Kündigungsschutz

Wir erachten es als richtig, dass Eltern von schwererkrankten Kindern und Jugendlichen den erwähnten bezahlten Betreuungsurlaub in Anspruch nehmen können. Klar geregelte Rahmenbedingungen sowie die Erwerbsersatzzahlungen sind auch im Interesse der betroffenen Arbeitgeber. Es ist unseres Erachtens richtig, die Zahlungen mit einem Kündigungsschutz zu koppeln. Die pflegenden Eltern sollen ihre Stelle behalten können und nicht eine zusätzliche existenzielle Herausforderung meistern müssen.

Finanzielle Mehrbelastung

Ein bezahlter Betreuungsurlaub ist für die betroffenen Familien eine wichtige Unterstützung. Wir weisen jedoch darauf hin, dass neben der Betreuungszeit auch finanzielle Mehrbelastungen auf die Familien zukommen, die bisher von Betroffenen oft nicht getragen werden konnten. Wir bitten Sie, auch dieses Problem in ihren Lösungsvorschlag einzubeziehen.

Ergänzungsvorschlag Art. 16k^{bis} EOG (neu)

[1] Zusätzlich wird eine Pauschalentschädigung für externe Auslagen entrichtet.

Zwischen 2015 und 2017 haben die Elternorganisationen ARFEC, Kinderkrebshilfe Schweiz und die Stiftung für krebskranke Kinder, Regio Basiliensis jährlich insgesamt zwischen 750 000 und 1 Millionen Franken in die direkte Unterstützung betroffener Familien investiert. Dazu gehören u.a. hohe Fahrt- und Parkkosten, auswärtige Verpflegung, Übernachtungskosten, Geschwisterbetreuungskosten, Nachhilfekosten und Haushaltshilfe.

Weitere Bestimmungen

Den weiteren Bestimmungen, insbesondere dem Urlaub für die kurzfristige Betreuung von Angehörigen (Art. 329 g), stimmen wir zu.

Wir bitten Sie, die vorgeschlagenen Ergänzungen aufzunehmen und die Vorlage rasch dem Parlament zu unterbreiten. Für ergänzende Auskünfte stehen wir Ihnen und Ihren Mitarbeitenden gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüssen

Prof. Dr. Nicolas von der Weid
Präsident

Valérie Braidi-Ketter
Stv. CEO

Kinderkrebs Schweiz

Der Dachverband Kinderkrebs Schweiz (KKS) wurde 2015 gegründet, um die Situation krebskranker Kinder und Jugendlicher, der Survivors sowie der Angehörigen in den Bereichen medizinische Behandlung, psychosoziale Betreuung, Forschung und Nachsorge zu verbessern. Kinderkrebs Schweiz vertritt die Interessen von folgenden Elternorganisationen, nationalen Forschungsorganisationen und Förderstiftungen:

- ARFEC, Association romande des familles d'enfants atteints d'un cancer (Elternorganisation): 512 Mitglieder.
- Kinderkrebshilfe Schweiz, Olten (Elternorganisation): 552 Mitglieder.
- Das Schweizer Kinderkrebsregister SKKR, das seit mehr als 40 Jahren alle kindlichen Krebserkrankungen systematisch erfasst und verfolgt sowie die Daten im Rahmen von epidemiologischen Forschungsprojekten fortlaufend auswertet.
- Die Schweizer Pädiatrische Onkologie Gruppe SPOG, die die 9 pädiatrisch-onkologischen Behandlungszentren in der Schweiz umfasst.
- Kinderkrebsforschung Schweiz (Förderstiftung), die Projekte in der pädiatrisch onkologischen Grundlagenforschung fördert.
- Die Stiftung für krebskranke Kinder, Regio Basiliensis (Förderstiftung), die seit 30 Jahren Projekte in den Bereichen Direkthilfe, Psycho-Onkologie, Forschung und zur Verbesserung der Lebensqualität betroffener Familien unterstützt.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

117-Org-Oase

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
OASE – Tagesstätten für Menschen mit Demenz, 8580 Amriswil, TG

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Richard Stäheli, info@oase-amriswil , 079 302 65 47

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Ergänzen: „…wegen einer **schwerwiegenden, vom Arzt diagnostizierten** Krankheit…“ um Missbräuchen vorzubeugen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wäre wichtig, gerade für die Betreuung von Menschen mit Demenz im Anfangsstadium.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt X Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

PRO FAMILIA SCHWEIZ SUISSE SVIZZERA
Dachverband der Familienorganisationen in der Schweiz
Association faîtière des organisations familiales de Suisse
Associazione dirigente delle organizzazioni di famiglie in Svizzera

proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Office fédéral de la santé publique
3003 Berne

Berne, le 6 septembre 2018

Concerne : Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Mesdames et Messieurs

Bien que n'étant pas dans la liste officielle des destinataires de la consultation, nous nous permettons toutefois de prendre position sur un sujet touchant spécifiquement la famille et principalement la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Le travail des proches aidants constitue une part importante des soins et doit être mieux reconnu. Nous saluons les trois modifications que vous apportez à la législation actuelle, à savoir

- le versement du salaire pour les absences de courte durée afin de prendre en charge un parent ou un proche
- la création un congé payé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident
- l'extension des bonifications pour tâches d'assistance des proches avec l'introduction d'une bonification en cas d'impotence légère

1. le versement du salaire pour les absences de courte durée afin de prendre en charge un parent ou un proche

Nous constatons avec satisfaction que le nouvel article 329g CO règle la lacune de l'art. 36 al. 3 Ltr relative à la fois au droit au salaire s'agissant du droit de s'occuper de ses enfants malades et étend le champ d'application à d'autres proches (p. 16 du rapport). Nous pensons cependant qu'une catégorie de personnes devrait y être ajoutées : les ex beaux-parents. En cas de divorce, les liens entre les parents et les ex beaux parents peuvent rester très forts, aussi par la présence de l'enfant qui rencontre ses grands-parents. Nous estimons que la possibilité de s'occuper de ses ex beaux-parents doit être englobée dans le champ des personnes assurées.

Pro Familia Schweiz
Marktgasse 36
3011 Bern
www.profamilia.ch

Telefon 031 381 90 30
Telefax 031 381 91 31
info@profamilia.ch
Postkonto 80-32149-3

2. la création un congé payé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

Si nous saluons cette mesure, nous pensons toutefois qu'elle est de courte durée lorsque l'enfant est gravement atteint dans sa santé, par exemple en cas de cancer. Ainsi, un traitement contre un cancer est d'une durée variable en fonction du cancer : leucémie, neuroblastome, ostéosarcome, … tous ont un protocole de soins variable, d'autant plus qu'aujourd'hui les protocoles tiennent compte du genre, du génome du cancer, etc. Ce sont donc des traitements à la carte, personnalisé. De plus, pour complexifier encore, ces traitements sont quotidiens, parfois en hospitalisation, parfois à domicile. Le nombre de visites et contrôles sont importants et chaque semaine, pendant des mois, lorsque l'enfant n'est pas hospitalisé, il doit se rendre dans un centre d'oncologie pédiatrique. Ceci provoque deux conséquences majeures :

- lorsqu'il est hospitalisé, un parent est à son chevet en permanence pour l'aider et le soutenir
- lorsqu'il est à la maison, un parent est à ses côtés pour veiller et s'en occuper.

Les conséquences de cette situation sont les suivantes : perte d'emploi, augmentation des frais, éloignement du domicile, recherche de solutions de garde pour les autres enfants (si possible gratuite !), ...

De plus, même hors de l'hôpital, l'enfant est rarement scolarisable, parfois pendant une longue durée. De plus, il ne peut rester seul, et ne peut être mis en contact avec d'autres enfants. La spécificité des traitements d'oncologie est que lorsque le patient sort de l'hôpital, il n'est pas guéri, il va même plus mal qu'en y entrant en raison des traitements et de leurs effets secondaires.

Il y a donc deux choses à prendre en compte :

- la question de la durée limitée du soutien financier
- la question de la relève à domicile pour que les parents puissent travailler

Nous suggérerions donc d'offrir au terme des 14 semaines au moins la possibilité de prendre un congé non payé jusqu'à une année et de prévoir une indemnisation supplémentaire versées aux parents d'enfants gravement malades afin qu'ils puissent mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

3. L'extension des bonifications pour tâches d'assistance des proches avec l'introduction d'une bonification en cas d'impotence légère

Nous soutenons l'introduction d'une bonification en cas d'impotence légère. Toutes ces mesures sont nécessaires pour que les proches aidants restent professionnellement actifs et puissent mieux concilier leur travail avec leur vie familiale.

Espérant que ces remarques vous seront utiles, nous vous prions d'agréer, Mesdames et Messieurs, nos meilleures salutations.

PRO FAMILIA SUISSE

V. Piller Carrard
Présidente, Conseillère nationale

Dr. Philippe Gnaegi
Directeur

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Institut de droit de la santé (université de Neuchâtel), dans le cadre du projet *The legal recognition of close caregivers in french-swiss comparative law (PROXIJURIS)*, soutenu par le FNS

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Prof. Olivier Guillod, Institut de droit de la santé, olivier.guillod@unine.ch, 032 718 12 85

Dr iur. Gabrielle Steffen, NL- Den Helder, gabrielle.steffen@hotmail.com, 0031 223 694677

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
L'avant-projet est fortement axé sur les membres de la famille (p. ex. rapport explicatif 1.1, 1.1.1, 1.2.1). La prise en compte des amis ou voisins proches qui sont ou pourraient être des proches aidants correspondrait mieux à l'évolution prévisible de la société, aussi en Suisse. P. ex. aux Pays-Bas, les dispositions légales ont été modifiées dans ce sens au 1er juillet 2015, de manière pragmatique, suite au constat qu'il n'y aurait plus assez de membres de la famille acceptant de se charger d'une telle tâche. Depuis, la notion de *mantelzorger* (proche aidant) inclut aussi les membres de la famille, amis ou voisins.

Les adjectifs « malades » ou « accidentées » risquent de ne pas prendre en compte les personnes qui connaissent les limitations dues au très grand âge, sans qu'on puisse vraiment parler de maladie. Le terme « atteint dans sa santé » serait plus adapté.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

En lien avec la remarque faite sous 1.1, on devrait préciser la notion de « proche » dans le message qui accompagnera le projet. Plus que le lien familial exprimé par « membres de la parenté envers lesquelles il n'existe pas d'obligation d'entretien légale » (rapport explicatif, 1.2.1), ou que des critères plus restrictifs comme la « relation affective » ou le « rapport de confiance », c'est l'existence d'une « relation sociale » qui est déterminante (c'est ce critère qui a été choisi aux Pays-Bas). Si l'aidant n'a pas de famille ou qu'il n'a pas de contacts soutenus avec elle, ce sera souvent un ami proche ou un voisin proche avec qui il y a un rapport de confiance, qui sera l'aidant. Ces personnes devraient aussi pouvoir bénéficier des quelques avantages accordés aux proches aidants, ne serait-ce que pour une raison très pragmatique : leur présence permettra peut-être d'éviter un placement en institution, beaucoup plus cher.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Si la nécessité de prévoir un congé prolongé pour des parents dont l'enfant est gravement atteint dans sa santé ne fait aucun doute, il est regrettable de limiter cette possibilité aux enfants. Un grand défi qui nous attend très prochainement a trait à l'augmentation des personnes atteignant un âge avancé, voire très avancé. Cette augmentation est aussi couplée à celle des personnes atteintes de troubles dégénératifs du cerveau. Ces personnes nécessitent souvent une présence et une assistance très soutenues et épuisantes. Ces problèmes sont évoqués aux p. 8 à 9 du rapport explicatif, mais pas assez pris en compte dans la base légale. Par ailleurs, la problématique peut aussi concerner des proches de personnes gravement atteintes dans leur santé qui ne sont ni des enfants, ni des personnes atteignant un âge avancé.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

En lien avec la remarque sous 2.1, la conception même de la disposition ne nous convient pas, puisqu'elle se limite à une situation : les parents dont un enfant est gravement atteint dans sa santé. Ni la fin de vie d'un adulte, ni le très grand âge ne sont pris en compte, pour ne citer que deux exemples.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Oui, en lien avec nos remarques formulées sous 2.1 et 2.2.

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Oui, en lien avec nos remarques formulées sous 2.1 et 2.2.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous pensons que le montant de la bonification devrait être fixé en fonction du degré d'impotence. Par ailleurs, le montant de la bonification, actuellement 42'300, nous semble trop bas en cas d'impotence grave. Il est surtout faible pour les proches qui doivent cesser toute activité lucrative. A titre indicatif, ce montant correspond à peu près au salaire minimum prévu dans le canton de Neuchâtel pour les personnes travaillant 40 heures par semaine et qui sont rémunérées pendant leurs vacances.

Nous proposons d'étudier les répercussions économiques d'un montant échelonné en fonction du degré d'impotence.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
En lien avec nos remarques faites sous 1, il faudrait élargir encore un peu le champ d'application, pour y inclure les amis ou voisins qui sont proches aidants. Il y a des personnes qui n'ont ni famille (ou pour le moins pas de contacts étroits avec celle-ci) ni concubin, mais qui peuvent faire appel à une personne de confiance avec qui il y a un lien d'amitié ou de voisinage. Par ailleurs, il y a des relations affectives fortes qui ne correspondent pas à la notion de concubin parce qu'il n'y a pas de vie commune (relation amoureuse à distance).

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Oui, en lien avec nos remarques formulées sous 3.1 et 3.2.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec), Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen:
Urs Hofstetter, urs.hofstetter@suissetec.ch; 043 / 244 73 90

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen: Es besteht dafür kein Bedarf.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Nein.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
suissetec ist der Meinung, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine der jeweiligen Branche bzw. dem jeweiligen Einzelfall angepasste Lösung anstreben sollten. Dafür ist keine neue gesetzliche Grundlage erforderlich. Der suissetec-Gesamtarbeitsvertrag sieht für solche Fälle eine Lohnzahlungspflicht von bis zu 3 Tagen vor und bietet - auf Basis einer individuellen Regelung - Raum für eine darüber hinausgehende Lohnzahlung.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Art. 336c Abs. 1 Bst. cbis ist im Entwurf fälschlicherweise doppelt aufgeführt – einmal mit Verweis auf OR 329g, einmal mit Verweis auf OR 329h.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Nein.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Im Vorentwurf des Erlasses haben wir keine Ziff. 5 gefunden.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Die Formulierung „…wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung leicht erreichen können“ ist unklar.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

121-Wi-VESI

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI
Limmatstrasse 63
8005 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*

Michael Rupp, michael.rupp@vsei.ch, 044 444 17 06

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen: Der VSEI erachtet einen Betreuungsurlaub von max. 3 Tagen als akzeptabel. Während aber die Betreuung von Verwandten unbestritten ist, stellt sich dem VSEI die Frage, in welchem Verhältnis die Anspruchsberechtigten zu einer nahestehenden Person stehen müssen. Denkbar ist eine Formulierung analog zu Art. 29*septies* Abs. 1 E-AHVG: „Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartnerinnen und -partner, die seit mindestens fünf Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Zwar soll laut erläuterndem Bericht ein Arztzeugnis weiterhin implizit für den Urlaubsanspruch nötig sein, im Sinne der Rechtskongruenz sollte aber dieselbe explizite Formulierung wie in Art. 36 Abs. 3 ArG („[…] gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses […]“) gewählt werden.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Der Anspruch auf den Betreuungsurlaub in Art. 329h sollte nicht an den Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach Art. 16i E-EOG, sondern an deren tatsächlichen Bezug gekoppelt werden (Art. 16j Abs. 2 E-EOG), da auch die Rahmenfrist erst mit dem erstmaligen Bezug von Taggeldern beginnt. Damit wird der Anspruch nach Planbarkeit im erläuternden Bericht erfüllt.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

122-Wi-Arbeitgeberverband Banken Schweiz

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Arbeitgeber Banken

Dufourstrasse 49

Postfach 4182

4002 Basel

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Dr. Balz Stückelberger, Geschäftsführer Arbeitgeber Banken

balz.stueckelberger@arbeitgeber-banken.ch

+41 61 295 95 95

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Kurzfristige Absenzen bei Erkrankung von Angehörigen: Die geltende Regelung aufgrund von Arbeitsgesetz und Obligationenrecht ist ausreichend (kurzfristige Betreuungseinsätze für Kinder und nahe Angehörige).

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:

Die auf den ersten Blick sympathische Regelung erweist sich bei genauerem Hinsehen als problematisch: Bei diesen Fällen handelt es sich immer und schwere und indivduelle Schicksalsschläge, die individuelle Lösungen erfordern. Es liegt in der Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, gemeinsam bedarfsgerecht Lösungen zu finden, was in der Praxis in aller Regel auch gelingt. Eine starre 14-Wochen-Regel wird der Problematik nicht gerecht. Gegebenenfalls kann dieses Thema auch auf sozialpartnerschaftlicher Ebene angegangen werden.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

ARBEITGEBER
BANKEN

Bundesrat Alain Berset
Vorsteher Eidgenössisches Departement des
Innern
Inselgasse 1
3003 Bern

Basel, 26. September 2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset

Wir danken für die Möglichkeit, im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung Stellung zu nehmen.

Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen ist eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe und eine sozialpolitische Herausforderung, der angesichts der demografischen Veränderung eine zunehmende Bedeutung zukommt. Die Arbeitgeber sind sich ihrer Verantwortung bewusst und bereit, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zu leisten. Gesetzliche Bestimmungen, welche die Angehörigenpflege einseitig zu Lasten der Arbeitgeber regeln, sind aus Arbeitgebersicht hingegen abzulehnen. Vielmehr ist auf individuelle Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu setzen.

Die Vorschläge betr. kurzfristige Absenzen bei Erkrankung von Angehörigen lehnen wir ab, weil die entsprechenden Grundlagen im Arbeitsgesetz und im Obligationenrecht bereits ausreichend geregelt sind. Der als zweite Massnahme vorgeschlagene Betreuungsurlaub bei schwerer Erkrankung von Kindern ist aus Sicht von Arbeitgeber Banken zu starr und wird der Problematik nicht gerecht. Bei diesen Fällen handelt es sich immer um schwere und individuelle Schicksalsschläge, die individuelle Lösungen erfordern. Es liegt in der Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in solchen Fällen bedarfsgerechte Lösungen zu finden, was in der Praxis in aller Regel auch gelingt.

Eine weitere Problematik stellen aus Arbeitgebersicht die organisatorischen Herausforderungen aufgrund der zunehmenden Anzahl an Gesetzesprojekten dar, welche zu einer Ausweitung der Absenztage führen würden. Aber auch die Vielzahl von unterschiedlich weit gediehenen Projekten, welche insgesamt zu einer markanten Erhöhung der Lohnnebenkosten führen würden, sprechen gegen eine gesetzliche verankerte Ausweitung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigen und Angehörigenbetreuung. Dazu zählen namentlich die im Ständerat vorgeschlagene Erhöhung der Lohnbeiträge um 0,3 Prozent für die Steuervorlage 17, die hängigen Vorschläge für Vaterschafts- und/oder Elternurlaub resp. Adoptionsurlaub sowie Vorstösse für einen über die nun präsentierte Vorlage hinausgehenden Careurlaub (namentlich zur Pflege von Eltern).
Zählt man all diese Vorhaben zusammen, droht in den nächsten zwei bis drei Jahren ein markanter Anstieg der Lohnkosten von deutlich über einem Prozent. Dies wäre für die Konkurrenzfähigkeit des Arbeits- und Werkplatzes Schweiz mit Sicherheit keine gute Entwicklung.

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
Association patronale des banques en Suisse
Associazione padronale delle Banche in Svizzera
Employers Association of Banks in Switzerland

Dufourstrasse 49, Postfach 4182, CH-4002 Basel
T +41 61 295 92 95, F +41 61 295 93 97
kontakt@arbeitgeber-banken.ch
www.arbeitgeber-banken.ch

ARBEITGEBER
BANKEN

Den Betreuungsgutschriften in der AHV auch bei leichter Hilflosenentschädigung kann aus Sicht von Arbeitgeber Banken zugestimmt werden, weil damit die Angehörigenpflege mit geringen Zusatzkosten gefördert werden kann.

Arbeitgeber Banken vertritt als Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz deren Arbeitgeberinteressen. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen und die ihr angeschlossenen Unternehmen beschäftigen rund 90 000 Mitarbeitende. Der Verband ist Träger der 100-jährigen Sozialpartnerschaft in der Bank- und Finanzbranche. Für eine Aufnahme auf die Liste der ständigen Adressaten in arbeitgeberrelevanten Themen danken wir Ihnen vielmals.

Gerne lassen wir Ihnen unsere Stellungnahme wie gewünscht per Mail (proches.aidants@bag.admin.ch) zukommen und bedanken uns schon im Voraus für deren Berücksichtigung. Für Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Arbeitgeber Banken

Dr. Balz Stückelberger
Geschäftsführer

David Frey
Leiter Kommunikation und Politik

Beilagen:
- Fragebogen Angehörigenbetreuung ausgefüllt

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Coop Genossenschaft, Thiersteinerallee 12, Postfach 2550, 4002 Basel

Kontaktperson für Rückfragen:
Salome Hofer, salome.hofer@coop.ch, 061 336 72 66

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

Zurzeit laufen viele Gesetzgebungsprozesse im Bereich Arbeitsrecht und Sozialversicherungen mit Auswirkungen auf die Lohnnebenkosten parallel. Die Coop Genossenschaft kann das Ansinnen dieser nun vorliegenden Anpassung inhaltlich zwar nachvollziehen, hält aber Ansinnen, welche zu höheren Lohnkosten führen, insbesondere in Anbetracht der steigenden Lohnnebenkosten (1. und 2. Säule) für nicht zeitgemäss. Im Detailhandel müssen fehlende Mitarbeitende noch gleichentags durch Aushilfskräfte ersetzt werden. Dies führt auch bei kurzen Absenzen zu einer sofortigen Verdoppelung der Personalkosten. Zudem führt auch die mit der Absenzen-Bewirtschaftung verbundene Administration zu mehr Aufwand und somit Mehrkosten für die Arbeitgeber. Coop möchte an dieser Stelle auch auf die Gefahr von Missbräuchen hinweisen, da die Definition von nahestehenden Personen aus unserer Sicht sehr offen formuliert ist. Da das geltende Arbeitsrecht bereits heute Möglichkeiten für kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten im Falle von Betreuungsaufgaben vorsieht, sie hat Coop keine Notwendigkeit für eine zusätzliche Regelung.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Gemäss telefonischer Auskunft ist sich der Bund bewusst, dass für eine zielführende, praktikable und unbürokratische Lösung klare Umsetzungsleitlinien geschaffen werden müssen. Coop be-

grüsst diese Entschädigung nur unter dem Vorbehalt, dass eine solche Umsetzung, die eine einfache Kontrolle ermöglicht, die Unternehmen minimal administrativ belastet und für die betroffenen Eltern nachvollziehbare Bedingungen definiert, gefunden wird. Coop kann aber auch die Beibehaltung des Status Quo gut akzeptieren, da die Praxis zeigt, dass fast alle Arbeitgeber in Härtefällen wie demjenigen eines schwer erkrankten Kindes sich gegenüber den Mitarbeitenden, welche Betreuungsarbeit leisten, sehr kulant zeigen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Coop geht davon aus, dass für die Arbeitgeber keine zusätzlichen Aufwände entstehen und die Administration wie auch die Finanzierung über die bestehende EOG-Organisation abgewickelt wird. Falls die Regelung zu einer Erhöhung der EO-Beiträge führen würde, lehnt Coop die Regelung aufgrund der unter 1.1. erwähnten Argumenten ab.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

GASTROSUISSE

125-Wi-Gastrosuisse

E-Mail an:

Bundesamt für Gesundheit BAG
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Zürich, 28. November 2018

Stellungnahme zur Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrte Damen und Herren

GastroSuisse, der grösste gastgewerbliche Arbeitgeberverband für Hotellerie und Restauration mit rund 20'000 Mitgliedern (Hotels, Restaurants, Cafés, Bars etc.) in allen Landesgegenden, organisiert in 26 Kantonalsektionen und vier Fachgruppen, nimmt im Vernehmlassungsverfahren zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege gerne wie folgt Stellung:

I. Vorbemerkungen

Die Pflege und Betreuung durch Angehörige ist unverzichtbar. Deren Bedeutung und Wichtigkeit wird infolge der demografischen und medizinischen Entwicklungen weiter zunehmen. Die Pflege durch Angehörige hat einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden der betroffenen Personen und entlastet zudem das Gesundheitswesen. Die Wirtschaft hat die Wichtigkeit der Angehörigenbetreuung erkannt. Denn die grosse Mehrheit der Unternehmen gewährleistet ihren Mitarbeitenden bereits heute kurzzeitige wie auch längere Arbeitsabwesenheiten, um einen erkrankten oder verunfallten Angehörigen zu betreuen. Dabei gehen die freiwilligen Leistungen der Unternehmen bedeutend weiter als gesetzlich vorgeschrieben. Wie im erläuternden Bericht festgehalten wird, können 84 Prozent der Arbeitnehmenden frei nehmen, um ein erkranktes Kind oder Elternteil zu pflegen. 70 Prozent der Arbeitnehmenden, die für die Pflege eines Elternteils frei nehmen können, erhalten auch eine Lohnfortzahlung, obschon die Unternehmen gesetzlich nicht dazu verpflichtet wären. Heute trägt die Wirtschaft freiwillig jährliche Kosten in der Höhe von 300 bis 500 Millionen Franken, die durch Abwesenheiten infolge der Betreuung von Angehörigen verursacht werden. Laut dem erläuternden Bericht zeigen sich die Unternehmen auch bei längerfristigen Abwesenheiten aufgrund eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes entgegenkommend und suchen zusammen mit den betroffenen Mitarbeitenden eine geeignete Lösung.

Es lässt sich somit festhalten, dass die Unternehmen auch ohne zusätzliche Gesetzesvorschriften Arbeitsabwesenheiten für die Pflege von Angehörigen ermöglichen und die Lohnfortzahlung garantieren. Deshalb besteht kein Bedarf für zusätzliche Vorschriften und Regulierungen in diesem Bereich. Das freiwillige Engagement geht weit über die rechtlichen Pflichten der Unternehmen hinaus.

GastroSuisse
Für Hotellerie und Restauration
Pour l'Hôtellerie et la Restauration
Per l'Albergheria e la Ristorazione

Wirtschaftspolitik
Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

Zudem führen die freiwilligen Massnahmen der Unternehmen zu situations- und branchengerechten Lösungen. Die Unternehmen sind näher bei den Arbeitnehmenden als der Gesetzgeber und können dadurch besser beurteilen, welche Massnahmen den Bedürfnissen der Betroffenen am besten gerecht werden. Dadurch können die Betriebe und die betroffenen Mitarbeitenden partnerschaftlich eine situationsgerechte Lösung finden, welche den Bedürfnissen beider Parteien am besten entspricht. Hingegen können staatliche Regulierungen nicht alle in der Realität auftretenden Lebenssituationen abdecken. Deshalb verbessern sie die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung nur bedingt. Ferner gilt es zu beachten, dass gesetzliche Massnahmen stets auch zu Verhaltensanpassungen führen. Eine grössere Anzahl der Unternehmen wird auf die freiwilligen Leistungen verzichten und nur noch das gesetzliche Minimum gewährleisten. Aus diesem Grund sollte der Bundesrat auf die vorgeschlagenen Neuregelungen im Bereich der Angehörigenpflege verzichten und stattdessen das freiwillige Engagement der Unternehmen unterstützen. Dies kann u. a. durch die Förderung von Branchenlösungen (z. B. Gesamtarbeitsverträge mit entsprechenden Bestimmungen), Verbreitung von „good practices“ oder die Ausarbeitung von freiwilligen Leitlinien für die Unternehmen geschehen.

II. Zu den beantragten Neuregelungen

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Der Vorentwurf sieht einen neuen Artikel 329g OR vor, der den Arbeitnehmenden einen Anspruch auf bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen für die Angehörigenbetreuung (kranke oder verunfallte Kinder, Verwandte und nahestehende Personen) garantiert. GastroSuisse lehnt diese Neuregelung aus den folgenden Gründen entschieden ab:

- Die vorgeschlagene Bestimmung ist unklar und schafft Rechtsunsicherheit. Den Arbeitnehmenden wird ein Anspruch auf bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen u. a. für die Betreuung einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person zugesprochen. Jedoch werden die Begrifflichkeiten „verwandte und nahestehende Personen“ nicht näher definiert. Es ist nicht ersichtlich, welche Personen unter diese Bestimmung fallen. Die vorgeschlagene Bestimmung ist bewusst offen formuliert, um den verschiedenen derzeit existierenden Familiensituationen Rechnung zu tragen. Dadurch ist es für den Arbeitgeber unmöglich zu bestimmen, wann ein berechtigter Anspruch auf Arbeitsabwesenheit besteht und wann nicht. Denn Aussenstehende können kaum beurteilen, wer als nahestehende Person gilt und wer nicht. Folglich werden die Arbeitgeber nicht in der Lage sein, zu beurteilen, ob ein rechtmässiger Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Pflege von Angehörigen besteht.
- Die vorgeschlagene Neuregelung birgt grosses Missbrauchspotenzial. Denn der Arbeitgeber kann nicht überprüfen, ob ein berechtigter Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Angehörigenbetreuung besteht. Gleichzeitig ist er aber rechtlich dazu verpflichtet, den Arbeitnehmenden einen bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen für die Pflege der Angehörigen zu genehmigen. Deshalb kann die vom Bundesrat vorgeschlagene Massnahme leicht missbraucht werden.
- Viele Gesamtarbeitsverträge enthalten bereits Bestimmungen zu bezahlter arbeitsfreier Zeit. Diese werden durch die vorliegende Gesetzesvorlage untergraben. Dadurch greift der Staat in die Verhandlungssouveränität der Sozialpartner ein und gefährdet die Sozialpartnerschaft. Die branchenspezifischen Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen sind situationsgerechter und besser abgestimmt auf die Bedürfnisse der beteiligten Parteien.
- Die vorgesehene Massnahme kann eine Verschlechterung der Situation für die Arbeitnehmenden zur Folge haben und ist damit kontraproduktiv. Wie oben beschrieben, führen strenge gesetzliche Vorgaben dazu, dass viele Unternehmen nur noch das gesetzliche Minimum gewährleisten. Wenn nun mehr als drei Tage erforderlich sind, um die betroffenen

GastroSuisse
Für Hotellerie und Restauration
Pour l’Hôtellerie et la Restauration
Per l’Albergheria e la Ristorazione

Wirtschaftspolitik
Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

Angehörigen angemessen zu betreuen, wären die Arbeitnehmenden in Zukunft gegenüber der heutigen Situation schlechter gestellt.
- Die heutige Handhabung ist ausreichend. In der Praxis haben sich kollektive Krankentaggeldversicherungen durchgesetzt. Ausserdem existieren branchenspezifische Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und weitergehende Regelungen in Betriebsreglementen. Es besteht kein Bedarf für eine zusätzliche gesetzliche Regulierung.

Antrag GastroSuisse

Art. 329g OR (neu): streichen

~~Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für drei Tage pro Ereignis.~~

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Betreuungsentschädigung)

GastroSuisse lehnt die vorgeschlagenen Gesetzesbestimmungen zur Betreuungsentschädigung bzw. zum Betreuungsurlaub ab. Wie im erläuternden Bericht festgehalten wird, hat die Regulierungsfolgeabschätzung ergeben, dass in fast allen Unternehmen, in denen während der letzten fünf Jahre eine längerfristige Abwesenheit aufgrund eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes vorgekommen ist, Vereinbarkeitslösungen gefunden wurden. Ein unnötiger staatlicher Eingriff würde den partnerschaftlichen Umgang gefährden und wäre somit kontraproduktiv. Des Weiteren ist auch die vorgeschlagene Ausgestaltung der Betreuungsentschädigung bzw. des Betreuungsurlaubs entschieden abzulehnen. Denn die vorgesehenen Regelungen haben unverhältnismässige Kosten, einen hohen Mehraufwand und zusätzliche Unsicherheiten für die Arbeitgeber zur Folge. Es ist vorgesehen, dass der Betreuungsurlaub von 14 Wochen während einer Rahmenfrist von 18 Monaten wochenweise oder am Stück bezogen werden kann. Ausserdem gilt ein Kündigungsschutz während der Rahmenfrist. Zum einen sind die vorgesehene Dauer des Betreuungsurlaubs und die der Rahmenfrist zu lang. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden damit gegenüber grösseren Unternehmen benachteiligt. Der Ausfall eines Mitarbeiters für 14 Wochen führt in kleinen Betrieben zu Engpässen, die nicht verkraftet werden können. Zudem ist eine Rahmenfrist von 18 Monaten unverhältnismässig. Während dieser Zeit muss der Arbeitgeber stets damit rechnen, dass der betroffene Angestellte seinen Betreuungsurlaub geltend machen kann. Dadurch ist die Planungssicherheit der Unternehmen stark beeinträchtigt. Zum anderen sind der Kündigungsschutz und die Möglichkeit, den Betreuungsurlaub wochenweise beziehen zu können, inakzeptabel. Der wochenweise Bezug führt zu einer zusätzlichen Einschränkung der Planungssicherheit und zu hohen administrativen und personellen Kosten für die Unternehmen.

Antrag GastroSuisse

Auf die Einführung einer Betreuungsentschädigung bzw. eines Betreuungsurlaubs und die dazugehörigen Gesetzesbestimmungen ist zu verzichten.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Den ausgefüllten Fragebogen finden Sie im Anhang.

GastroSuisse
Für Hotellerie und Restauration
Pour l'Hôtellerie et la Restauration
Per l'Albergheria e la Ristorazione

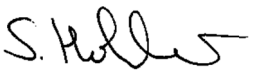
Wirtschaftspolitik
Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

Freundliche Grüsse

GastroSuisse



Daniel Borner
Direktor



Severin Hohler
Leiter Wirtschaftspolitik

GastroSuisse
Für Hotellerie und Restauration
Pour l'Hôtellerie et la Restauration
Per l'Albergheria e la Ristorazione

Wirtschaftspolitik
Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

GastroSuisse, Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*

Vimal Vignarajah, vimal.vignarajah@gastrosuisse.ch, 0443775266

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

GastroSuisse lehnt die vorgesehene Neuregelung (Art. 329g OR) aus den folgenden Gründen entschieden ab:

- Die vorgeschlagene Bestimmung ist unklar und schafft Rechtsunsicherheit. Den Arbeitnehmenden wird ein Anspruch auf bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen u. a. für die Betreuung einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person zugesprochen. Jedoch werden die Begrifflichkeiten „verwandte und nahestehende Personen“ nicht näher definiert. Es ist nicht ersichtlich, welche Personen unter diese Bestimmung fallen. Die vorgeschlagene Bestimmung ist bewusst offen formuliert, um den verschiedenen derzeit existierenden Familiensituationen Rechnung zu tragen. Dadurch ist es für den Arbeitgeber unmöglich zu bestimmen, wann ein berechtigter Anspruch auf Arbeitsabwesenheit besteht und wann nicht. Denn Aussenstehende können kaum beurteilen, wer als nahestehende Person gilt und wer nicht. Folglich werden die Arbeitgeber nicht in der Lage sein, zu beurteilen, ob ein rechtmässiger Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Pflege von Angehörigen besteht.
- Die vorgeschlagene Neuregelung birgt grosses Missbrauchspotenzial. Denn der Arbeitgeber kann nicht überprüfen, ob ein berechtigter Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Angehörigenbetreuung besteht. Gleichzeitig ist er aber rechtlich dazu verpflichtet, den Arbeitnehmenden einen bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen für die Pflege der Angehörigen zu genehmigen. Deshalb kann die vom Bundesrat vorgeschlagene Massnahme leicht missbraucht werden.
- Viele Gesamtarbeitsverträge enthalten bereits Bestimmungen zu bezahlter arbeitsfreier Zeit. Diese werden durch die vorliegende Gesetzesvorlage untergraben. Dadurch greift der Staat in die Verhandlungssouveränität der Sozialpartner ein und gefährdet die Sozialpartnerschaft. Die branchenspezifischen Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen sind situationsgerechter und besser abgestimmt auf die Bedürfnisse der beteiligten Parteien.

GastroSuisse
Für Hotellerie und Restauration
Pour l’Hôtellerie et la Restauration
Per l’Albergheria e la Ristorazione

Wirtschaftspolitik
Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

- Die vorgesehene Massnahme kann eine Verschlechterung der Situation für die Arbeitnehmenden zur Folge haben und ist damit kontraproduktiv. Wie oben beschrieben, führen strenge gesetzliche Vorgaben dazu, dass viele Unternehmen nur noch das gesetzliche Minimum gewährleisten. Wenn nun mehr als drei Tage erforderlich sind, um die betroffenen Angehörigen angemessen zu betreuen, wären die Arbeitnehmenden in Zukunft gegenüber der heutigen Situation schlechter gestellt.
- Die heutige Handhabung ist ausreichend. In der Praxis haben sich kollektive Krankentaggeldversicherungen durchgesetzt. Ausserdem existieren branchenspezifische Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und weitergehende Regelungen in Betriebsreglementen. Es besteht kein Bedarf für eine zusätzliche gesetzliche Regulierung.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Ja, vgl. Anmerkung zur Frage 1.1:

- Auf diese Neuregelung ist zu verzichten.
- Die vorgeschlagene Bestimmung ist unklar und schafft Rechtsunsicherheit. Die Begrifflichkeiten „verwandte und nahestehende Personen“ werden nicht näher definiert. Es ist nicht ersichtlich, welche Personen unter diese Bestimmung fallen. Dadurch werden die Arbeitgeber nicht in der Lage sein, zu beurteilen, ob ein rechtmässiger Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Pflege von Angehörigen besteht. Dennoch müssten sie solche Begehren der Arbeitnehmer auch dann bewilligen, wenn berechtigte Zweifel darüber bestehen, ob die kranke Person dem Arbeitnehmenden wirklich nahe steht.
- Die vorgeschlagene Neuregelung birgt grosses Missbrauchspotenzial.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:

GastroSuisse lehnt die vorgeschlagenen Gesetzesbestimmungen zur Betreuungsentschädigung bzw. zum Betreuungsurlaub ab. Wie im erläuternden Bericht festgehalten wird, hat die

GastroSuisse
Für Hotellerie und Restauration
Pour l’Hôtellerie et la Restauration
Per l’Albergheria e la Ristorazione

Wirtschaftspolitik
Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

Regulierungsfolgeabschätzung ergeben, dass in fast allen Unternehmen, in denen während der letzten fünf Jahre eine längerfristige Abwesenheit aufgrund eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes vorgekommen ist, Vereinbarkeitslösungen gefunden wurden. Ein unnötiger staatlicher Eingriff würde den partnerschaftlichen Umgang gefährden und wäre somit kontraproduktiv. Des Weiteren ist auch die vorgeschlagene Ausgestaltung der Betreuungsentschädigung bzw. des Betreuungsurlaubs entschieden abzulehnen. Denn die vorgesehenen Regelungen haben unverhältnismässige Kosten, einen hohen Mehraufwand und zusätzliche Unsicherheiten für die Arbeitgeber zur Folge. Es ist vorgesehen, dass der Betreuungsurlaub von 14 Wochen während einer Rahmenfrist von 18 Monaten wochenweise oder am Stück bezogen werden kann. Ausserdem gilt ein Kündigungsschutz während der Rahmenfrist. Zum einen sind die vorgesehene Dauer des Betreuungsurlaubs und die der Rahmenfrist zu lang. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden damit gegenüber grösseren Unternehmen benachteiligt. Der Ausfall eines Mitarbeiters für 14 Wochen führt in kleinen Betrieben zu Engpässen, die nicht verkraftet werden können. Zudem ist eine Rahmenfrist von 18 Monaten unverhältnismässig. Während dieser Zeit muss der Arbeitgeber stets damit rechnen, dass der betroffene Angestellte seinen Betreuungsurlaub geltend machen kann. Dadurch ist die Planungssicherheit der Unternehmen stark beeinträchtigt. Zum anderen sind der Kündigungsschutz und die Möglichkeit, den Betreuungsurlaub wochenweise beziehen zu können, inakzeptabel. Der wochenweise Bezug führt zu einer zusätzlichen Einschränkung der Planungssicherheit und zu hohen administrativen und personellen Kosten für die Unternehmen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Ja, vgl. Anmerkung zur Frage 2.1:

- Auf diese Neuregelungen ist zu verzichten.
- Die vorgesehene Dauer des Betreuungsurlaubs ist zu lang. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden stark belastet. Der Ausfall eines Mitarbeiters für 14 Wochen führt in kleinen Betrieben zu Engpässen, die nicht verkraftet werden können. Zudem ist der Kündigungsschutz abzulehnen. Das Missbrauchspotenzial ist zu gross.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:

Vgl. Anmerkung zur Frage 2.1: Die Einführung eines Betreuungsurlaubs bzw. einer Betreuungsentschädigung ist nicht erforderlich. In den meisten Fällen kann eine individuelle Lösung gefunden werden. Der partnerschaftliche Umgang zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer funktioniert gut in der Schweiz.

GastroSuisse
Für Hotellerie und Restauration
Pour l'Hôtellerie et la Restauration
Per l'Albergheria e la Ristorazione

Wirtschaftspolitik
Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Ja, vgl. Anmerkung zur Frage 2.1:

- Auf diese Neuregelungen ist zu verzichten.
- Die vorgesehene Dauer der Rahmenfrist ist zu lang. Während dieser Zeit muss der Arbeitgeber stets damit rechnen, dass der betroffene Angestellte seinen Betreuungsurlaub geltend machen kann. Dadurch ist die Planungssicherheit der Unternehmen stark beeinträchtigt.
- Die Anzahl der vorgesehenen Taggelder (98) ist unverhältnismässig und abzulehnen. Vgl. dazu auch die Bemerkungen zur Dauer des Betreuungsurlaubs.
- Die Möglichkeit, den Betreuungsurlaub wochenweise beziehen zu können, ist inakzeptabel. Der wochenweise Bezug führt zu einer zusätzlichen Einschränkung der Planungssicherheit und zu hohen administrativen und personellen Kosten für die Unternehmen.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Auf diese Neuregelungen ist zu verzichten.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

GastroSuisse verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Massnahme.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

GastroSuisse verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Massnahme.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

GastroSuisse verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Regelung.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

GastroSuisse
Für Hotellerie und Restauration
Pour l'Hôtellerie et la Restauration
Per l'Albergheria e la Ristorazione

Wirtschaftspolitik
Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

epi suisse
Schweizerischer Verein für Epilepsie
Association suisse de l'Epilepsie
Associazione svizzera per l'Epilessia

AmtL | GP | KUV | OeG | VS | R | BSP
DS | Bundesamt für Gesundheit
DG
CC
Int
FM
GB
GeS | 7 | AS Chem
Lst | VA | NCD | MT | BioM | Chem | Str
16. Okt. 2018

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
CH-3003 Bern

Zürich, 13. Oktober 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der oben erwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen und danken Ihnen für die Gelegenheit, sich dazu zu äussern.

Allgemein

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen bei einer Reduktion des Arbeitspensums führen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörige unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich um ältere, häufig demenzkranke Menschen kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Während die freiwillige Betreuung von Angehörigen in den vergange-

ZEWO zertifiziert certifié certificato
Epi-Suisse, Seefeldstrasse 84, 8008 Zürich
T 043 488 68 80, info@epi-suisse.ch, www.epi-suisse.ch
ParEpi die Elternorganisation von Epi-Suisse

Epi-Suisse, Avenue de Beaulieu 9, 1004 Lausanne
T 021 729 16 85, info@epi-suisseromande.ch, www.epi-suisse.ch
ParEpi l'association de parents d'Epi-Suisse

nen Jahren rückläufig ist, nimmt der Betreuungs- und Pflegebedarf bei älteren Menschen zu. Dies bedingt bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Entlastungs- und Unterstützungsangebote. Diese Entlastungsmöglichkeit respektive Erholungszeit führt dazu, dass gepflegte und von Angehörigen betreute Menschen länger zu Hause bleiben können und somit die Heimkosten für die betroffenen Familien wie für die Gemeinden und die Kantone um vieles tiefer ausfallen werden.

Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden.

Ebenso sollten Krisensituationen bei Demenz eingeschlossen sein, die eine vorübergehende intensivere Anwesenheit und Begleitung durch den betreuenden Angehörigen nötig machen.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzliche Betreuung von älteren oder behinderten Menschen vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. 3 Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

> Art. 329g OR
> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für ~~drei~~ **fünf** Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige

Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankten oder verunfallten Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal 7 Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes kann Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, denn nach der Beziehung zur betreuten Person. Wünschenswert wäre ein bezahlter Betreuungsurlaub auch für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.

- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und beispielsweise palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.

- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das ermöglicht auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause, eine Lösung die kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim. Die Kranken können insbesondere deshalb zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Die Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzeinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Äusserst stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht – die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben" können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierte Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.

- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

  Dies hat mehrere Gründe:
  In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalau-

fenthalt weiter. Es ist daher stossend, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.

- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

> Art 42 bis Abs.4 IVG.
>
> Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim ~~**in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt**~~ zulasten der Sozialversicherung aufhalten.
>
> Art. 67 Abs. 2 ATSG
>
> Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt **bei Erwachsenen** der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.
>
> (Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).
>
> Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige

Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29^{septies} Abs. 2 nicht kummulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so wichtig. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädi-

gung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 81Grundsatz IVG

3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:

f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind ein guter Anfang, aber es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Dominique Meier
Epi-Suisse

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Epi-Suisse, Schweizerischer Verein für Epilepsie, Seefeldstrasse 84, 8008 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Dominique Meier, Geschäftsführerin, dominique.meier@epi-suisse.ch, 043 488 68 80

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Vgl. Begleittext

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intenivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalten.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Fédération des entreprises romandes
98, rue de Saint-Jean
Case postale 5278
1211 Genève 11

Interlocuteur pour toute question
Mme Juliette Jaccard
juliette.jaccard@fer-ge.ch
058 715 32 26

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarques :
La législation en vigueur est amplement suffisante.

En effet, comme cela ressort d'une enquête menée auprès des entreprises[1], 87% des personnes employées perçoivent leur salaire pour les jours d'absence dus à la maladie d'un enfant mineur[2]. De plus, le fait que 13% ne jouissent pas du versement de leur salaire en dépit de l'obligation définie dans le CO pourrait signifier que certaines entreprises ignorent l'actuelle réglementation juridique[3].

En outre, toujours selon cette étude, en cas de congé accordé pour la prise en charge d'un parent malade, 70% des personnes employées bénéficient du maintien de leur salaire, bien que les entreprises ne soient pas légalement tenues de le verser. Le cas échéant, le personnel qui ne perçoit pas de salaire compense généralement les congés par le biais d'un horaire de travail flexible ou d'heures supplémentaires[4].

Au vu de ce qui précède, non seulement les art. 36 al. 3 LTr et 324a CO règlent la question de manière satisfaisante, mais en plus, dans la pratique, les employeurs vont au-delà de leurs obligations légales en maintenant le paiement du salaire, même si elles n'y sont pas tenues.

En résumé, notre Fédération, à l'instar de la moitié des entreprises interrogées lors de l'enquête[5], s'oppose à la nouvelle réglementation prévue à l'art. 329g CO.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

[1] Office fédéral de la santé publique OFSP, *Rapport explicatif concernant l'avant-projet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches du 27 juin 2018*, p. 30.

[2] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 31.

[3] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 31.

[4] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 31.

[5] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 33.

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Oui. Nos remarques sont les suivantes:

L'art. 329g 1ère phrase CO est libellé comme suit: «Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un enfant, d'un membre de la parenté ou d'un proche malade ou victime d'un accident».

La formulation de cet art. 329g CO est critiquable pour plusieurs raisons:

Premièrement, le fait de prévoir que chaque congé est payé déroge au principe applicable prévu à l'art. 324a CO, dérogation qui ne se justifie pas. En effet, comme cela ressort de l'enquête menée auprès des entreprises[6], dans la pratique l'employé perçoit généralement son salaire durant son congé. Le crédit de l'échelle Bernoise est en effet souvent disponible, car la plupart des entreprises concluent une assurance perte de gain maladie. De ce fait, le crédit de l'échelle bernoise est rarement entamé par les empêchements de travailler dus à une maladie du salarié lui-même.

Deuxièment, l'art. 36 al. 3 LTr prévoit déjà un congé, sur présentation d'un certificat médical, pour la garde d'un enfant malade. L'art. 36 al. 1 LTr fixe une limite d'âge de l'enfant à 15 ans (art. 36 al. 1 LTr), limite qui disparaît, sans que cela ne se justifie, dans le projet soumis à consultation.

Troisièmement, le fait que l'art. 329g CO ne subordonne pas le droit au congé à la présentation d'un certificat médical, contrairement à ce qui est indiqué à l'art. 36 al. 3 LTr, n'est pas judicieux.

Quatrièmement, le fait que l'art. 329g CO ne définisse pas ce qu'il faut entendre par „proche" ouvre la porte à des abus, notamment durant le délai de congé en cas de licenciement. En effet, le projet soumis à consultation introduit un nouvel art. 336c al. 1 let. c^{bis} CO, par lequel chaque congé de prise en charge visé à l'art. 329g CO constitue une nouvelle période de protection contre le licenciement en temps inopportun, indépendemment de l'ancienneté du salarié.

Enfin, rien de justifie une modification de la protection contre les licenciements en temps inopportun. Le fait de devoir s'absenter durant trois jours au maximum pour s'occuper d'un proche malade n'empêche pas l'employé de chercher du travail, ni d'en retrouver un. L'on ne se trouve pas dans la même situation qu'en cas de grossesse ou d'accouchement. Il n'y a donc aucune raison de modifier l'art. 336c CO, ce d'autant plus qu'une absence de trois jours prolonge en général le délai de congé d'un mois, les délais de congé nets étant peu fréquents.

En conclusion, comme déjà indiqué, notre Fédération s'oppose vivement à l'adoption de la nouvelle réglementation, à l'instar de la moitié des entreprises interrogées lors de l'enquête[7].

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarques :
L'art. 329h CO appelle plusieurs remarques de notre part:

Ad alinéa 1

S'agissant de la définition de l'atteinte grave à la santé, notre Fédération estime que, contrairement à ce qui est est retenu dans le Rapport explicatif[8], le critère de la durée de l'hospitalisation (plus de deux semaines) utilisé pour évaluer les conséquences financières du versement de l'allocation de prise en charge pour l'APG, doit être pris en considération. Selon le Rapport explicatif, si l'on table

[6] Office fédéral de la santé publique OFSP, *op. cit.*, pp. 30 et 31.

[7] Office fédéral de la santé publique OFSP, *op. cit.*, p. 33.

[8] Office fédéral de la santé publique OFSP, *op. cit.*, p. 17.

sur le fait qu'une hospitalisation d'une durée de plus de deux semaines indique que l'enfant concerné est gravement malade ou victime d'un accident grave, il devrait s'agir d'un maximum de 4'400 familles par an[9].

De plus, ainsi que le relève le Rapport explicatif[10], la détermination des conditions d'octroi du droit dans le cas d'une atteinte grave à la santé est complexe. Contrairement à la démarche applicable à l'allocation de maternité, le droit à la prestation ne peut pas être prouvé au moyen d'un certificat de naissance de l'enfant. Toujours selon le Rapport explicatif[11], les caisses de compensation AVS ne sont pas équipées pour vérifier si les conditions médicales requises sont remplies. En outre, l'idée de confier l'examen des aspects médicaux aux services de l'AI n'a pas été poursuivie et le projet d'introduction d'un service dédié a été abandonné.

Le Rapport explicatif[12] retient que la preuve de l'atteinte grave à la santé doit être apportée par le médecin traitant, sans qu'il soit nécessaire de solliciter un deuxième avis. Plus précisément, le certificat médical doit renseigner sur la gravité de l'atteinte, conformément aux exigences fixées par l'ordonnance, sur le besoin de prise en charge et, partant, sur la nécessité d'interrompre l'activité professionnelle pour s'occuper de l'enfant, ainsi que sur la date de la survenance de la maladie ou de l'accident.

Contrairement à ce qui est retenu, notre Fédération considère qu'un deuxième avis est indispensable. En pratique, nous préconisons que le formulaire de demande d'allocations soit signé tant par le pédiatre que par le médecin spécialiste.

De plus, le certificat médical doit être renouvelé tous les mois, comme c'est le cas lorsqu'un employé est lui-même empêché de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident. Du reste, le Rapport explicatif indique qu'au vu du délai-cadre de 18 mois, l'employeur doit avoir la possibilité, passé un certain temps, d'exiger un autre certificat confirmant la persistance du problème de santé[13]. Enfin, conformément au principes généraux du droit à la preuve, l'employeur doit toujours avoir la possibilité, en cas de doute, de demander l'avis à un médecin conseil.

En résumé, lors de la définition de l'atteinte grave à la santé par le biais d'une ordonnance, comme cela est prévu à l'art. 16k al. 4 let. c LAPG, il faudra tenir compte de la durée de l'hospitalisation (plus de deux semaines). En outre, il faudra exiger que le formulaire de demande d'indemnité soit signé par le pédiatre et par le médecin spécialiste.

Ad alinéa 2

L'art. 329h al. 2 CO indique que: «Si les deux parents travaillent, chacun d'eux a droit à un congé de prise en charge de 7 semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. »

Selon le Rapport explicatif[14], le congé de prise en charge doit également être octroyé lorsqu'un seul des parents exerce une activité lucrative ou lorsqu'un parent, voire les deux, travaillent à temps partiel. Il en va ainsi même dans les situations d'enfant unique.

Selon notre Fédération, le congé ne se justifie que si les deux parents travaillent. En outre, la durée du droit au congé devrait être proportionnel au taux d'occupation, comme cela est le cas pour la durée des vacances.

L'art. 329h al. 2 CO devrait donc être modifié comme suit: «Si les deux parents travaillent à plein temps, chacun d'eux a droit à un congé de prise en charge de 7 semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. »

[9] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 3.

[10] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 22.

[11] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 23.

[12] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 23.

[13] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 23.

[14] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, pp. 17 et 27.

Ad alinéa 4

L'art. 329h al. 4 CO prévoit que : « L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement. »

Il n'est pas admissible que l'employeur soit seulement « informé de tout changement ».

En pratique, cela peut poser d'importants problèmes d'organisation du travail. En cas de changement, non seulement un délai raisonnable devrait être fixé de manière à pouvoir parer aux absences de l'employé et de s'organiser. Mais en plus, l'employeur devrait au minimum être consulté, sauf en cas d'urgence.

L'art. 329h al. 4 CO devrait donc être modifié comme suit *:* « L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris. Tout changement doit être annoncé dans un délai minimum de deux semaines à l'employeur, lequel doit être consulté préalablement à tout changement. »

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Oui. Nos remarques sont les suivantes:

Ad art. 329h CO

Concernant l'art. 329h CO, nos commentaires sont mentionnés au point 2.1 ci-dessus.

Ad art. 329b al. 3 CO

L'art. 329b al. 3 CO prévoit que: «L'employeur ne peut pas réduire la durée des vacances d'un travailleur qui a bénéficié d'une allocation de prise en charge au sens des art. 16i à 16m LAPG. »

Notre Fédération s'oppose à ce que le droit aux vacances ne puisse pas être réduit durant le congé de prise en charge de 14 semaines au plus. Elle préconise le maintien du système légal en vigueur prévu à l'art. 329b CO, lequel permet une réduction du droit aux vacances dès le 2ème mois complet d'absence.

Au surplus, le libellé de l'art. 329b al. 3 let. b CO n'est pas clair. Si l'employé a réparti le congé sur 18 mois, est-ce que cela signifie que l'employeur ne peut pas réduire le droit aux vacances durant 18 mois ou est-ce que l'employeur ne peut pas réduire le droit aux vacances durant les 14 semaines réparties sur 18 mois?

En résumé, notre Fédération demande la suppression de l'art. 329b al. 3 CO.

Ad art. 336c CO

L'art. 336c al. 1 let. c^{bis} CO prévoit que: «Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329h».

Or, selon l'art. 329h al. 1 CO, l'employé a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus. Toutefois, l'art. 16j al. 1 LAPG prévoit que l'allocation de prise en charge est versée dans un délai-cadre de 18 mois. La durée du congé, soit 14 semaines, peut donc être réparti durant un délai-cadre de 18 mois[15].

La modification de l'art. 336c CO, soumise à la présente consultation, met donc l'employé au bénéfice d'une protection extrêmement longue de 18 mois.

De plus, elle crée une grande insécurité juridique. En effet, comme les deux parents peuvent demander le congé, dès que l'un a droit au congé, l'autre aussi. L'employeur ne sait jamais quand il peut licencier ou non, sauf à interroger l'employé en lui posant des questions intrusives et personnelles en particulier sur l'évolution de la maladie de l'enfant, respectivement sur les éventuels changements de la répartition des semaines de congé.

Au vu de ce qui précède, notre Fédération s'oppose à une modification de l'art. 336c CO.

[15] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 18.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Comme déjà indiqué, notre Fédération ne s'oppose pas sur le principe à l'octroi d'un congé pour s'occuper d'un enfant gravement atteinte dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, mais dans les limites et avec les réserves exprimées aux points 2.1, 2.2 et 2.4 du présent questionnaire.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*i*ss) ?

Oui. Celles-ci sont les suivantes*:*

Ad art. 16i al. 2 LAPG
L'art. 16i al. 2 LAPG indique que: «Chaque cas de maladie ou d'accident ne donne droit qu'à une allocation. »

Le Rapport explicatif précise qu'un autre droit peut toutefois aussi prendre naissance dans la même famille lorsqu'un deuxième enfant tombe gravement malade ou est victime d'un accident grave[16].

Notre Fédération ne comprend pas pour quelle raison un autre droit devrait être octroyé. Il nous semble en effet raisonnable de pouvoir s'occuper de deux enfants durant un seul congé de 14 semaines.

L'art. 16i al. 2 LAPG devrait donc être complété comme suit : «Chaque cas de maladie ou d'accident ne donne droit qu'à une allocation. Un autre droit ne peut toutefois pas prendre naissance dans la même famille lorsqu'un deuxième enfant tombe gravement malade ou est victime d'un accident grave.»

Ad art. 16i al. 4 LAPG

L'art. 16i al. 4 LAPG prévoit que : «Le Conseil fédéral règle la définition de l'atteinte grave à la santé.»

Comme déjà mentionné, lors de la rédaction de l'Ordonnance, le critère de la durée de l'hospitalisation (plus de deux semaines) devra être retenu. De plus, afin d'éviter les abus, un deuxième avis médical est nécessaire. Le formulaire de demande d'allocations devrait donc être signé tant par le pédiatre que par le médecin spécialiste.

Ad art. 16k al. 4 LAPG
L'art. 16k al. 4 LAPG prévoit que : «Lorsque les deux parents exercent une activité lucrative, chaun d'eux a droit au plus à la moitié des indemnités journalières. Ils peuvent convenir de se partager les indemnités de manière différente.»

Selon le Rapport explicatif[17], lorsque les deux parents exercent une activité professionnelle, l'établissement et le calcul de l'indemnité sont confiés à une seule caisse de compensation AVS, afin de faciliter la mise en oeuvre. Le cas échéant, la caisse de compensation AVS compétente est celle auprès le laquelle la première demande a été déposée.

En pratique, cela implique qu'il faudra mettre en place un système qui permette à la caisse AVS d'être informée si une demande a déjà été déposée auprès d'une autre caisse AVS pour le même enfant.

[16] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 25.

[17] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 22.

Ad art. 16l al. 1 LAPG

L'art. 16l al. 1 LAPG prévoit que : «L'indemnité journalière est égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation de prise en charge.»

Le Rapport explicatif précise que si l'allocation de prise en charge ne couvre pas 80% du salaire en raison du plafond des allocations fixé dans la LAPG, l'employeur doit compléter le salaire à hauteur de 80% conformément à l'art. 324b CO[18].

Or le droit au congé peut être réparti sur 18 mois, c'est-à-dire sur deux années de service. Ceci a pour conséquences d'ouvrir deux crédits de l'échelle bernoise.

En outre, une rechute, qui survient après une longue période sans symptôme, est reconnue comme étant un nouveau cas[19].

Enfin, en cas de maternité, la loi n'oblige pas l'employeur à compléter les 98 allocations de maternité, mais, le cas échéant, seulement durant l'interdiction légale de travailler de huit semaines et pour autant que le crédit de salaire soit suffisant.

Au vu ce qui précède, notre Fédération considère que l'employeur ne devrait pas devoir compléter l'allocation perte de gain de prise en charge de 14 semaines. Cela représenterait une charge financière trop lourde. De plus, il participe déjà au financement de ce congé en cotisant paritairement avec l'employé. Cela est suffisant.

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Le projet soumis à consultation ne traite pas de la coordination entre la LAPG et la LCA. Or que se passe-t-il si l'employé lui-même est empêché de travailler durant le congé de prise en charge? Est-ce que le droit au congé se chevauche avec l'incapacité de travail pour maladie? En tous les cas, il faut éviter les situations de surindemnisation.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Aucune.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Aucune.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Non.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

[18] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, pp. 20 et 27.

[19] Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 25.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

127-Wi-Publica

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Pensionskasse des Bundes PUBLICA, Eigerstrasse 57, 3007 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Corinne Geiser; corinne.geiser@publica.ch; 058 485 22 46

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

publica
DIE VORSORGE

Pensionskasse des Bundes PUBLICA • Eigerstrasse 57 • 3007 Bern • publica.ch

127-Wi-Publica

Kontakt: corinne.geiser@publica.ch
Telefon: +41 58 485 22 46

Per E-Mail
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Bern, 16. Oktober 2018

Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Direktor,
sehr geehrte Damen und Herren

Die Unterlagen zu der im Betreff genannten Vernehmlassung haben wir konsultiert.

Gerne teilen wir Ihnen dazu folgendes mit:

- Als Vorsorgeeinrichtung haben wir zu den vorgesehenen Änderungen keine Bemerkungen und unterstützen die Anliegen.
- Als Arbeitgeberin haben wir den den Vernehmlassungunterlagen beigelegten Fragebogen ausgefüllt. Sie erhalten Sie als Anhang/Beilage zu diesem Schreiben.

Besten Dank für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Dieter Stohler
Direktor

Corinne Geiser, Fürsprecherin
Leiterin Strategischer Rechtsdienst

Von: p.huber@hkbb.ch <p.huber@hkbb.ch>
Gesendet: Dienstag, 16. Oktober 2018 16:03
An: _BAG-Proches-Aidants <proches.aidants@bag.admin.ch>
Betreff: Vernehmlassungsverfahren zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Gelegenheit in genannter Sache Stellung nehmen zu dürfen.
Die Handelskammer beider Basel schliesst sich dabei der Vernehmlassungsantwort des Arbeitgeberverbandes Basel an.

Darf ich Sie bitten, den Erhalt dieser E-Mail zu bestätigen. Besten Dank.

Freundliche Grüsse

Patrick Huber

Handelskammer beider Basel
Patrick Huber
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Standortpolitik
St. Jakobs-Strasse 25
CH-4010 Basel
Tel. +41 61 270 60 11
Fax +41 61 270 60 05

www.hkbb.ch

www.wirtschaftskomitee.ch

Von: André-Philippe Méan <apmean@hin.ch>
Gesendet: Dienstag, 21. August 2018 19:45
An: _BAG-Proches-Aidants <proches.aidants@bag.admin.ch>
Betreff: Procédure de consultation au sujet des proches aidants

Madame, Monsieur,

C'est avec intérêt que j'ai pris connaissance des mesures proposées pour soutenir les Proches aidants dans leur activité quotidienne.

Pour moi, ces 3 mesures vont dans la bonne direction. C'est un premier pas important.

Avec mes salutations respectueuses.

Salutations,

André-Philippe Méan

Membre de Info-Entraide Suisse.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Société de médecine du canton de Fribourg

Rue de l'Hôpital 15

1700 Fribourg

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Pascale Pache

secretariat@smcf.ch

026 350 33 00

Ricka hat nachgefragt, sie wollen nur die erste Frage beantworten

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Ne concerne pas notre société

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Ne concerne pas notre société

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Ne concerne pas notre société

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Ne concerne pas notre société

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Croix-Rouge vaudoise
Association cantonale de la Croix-Rouge suisse
Rue Beau-Séjour 9-13
1003 Lausanne
Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Rime Quentin, q.rime@croixrougevaudoise.ch, 021 340 00 50

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Concernant art.329h al.1: il est nécessaire d'introduire les mêmes conditions qu'à l'article 336c al.1 lettre b soit la protection totale de 16 semaines par analogie au délai de protection du congé qui suit l'accouchement.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Il est nécessaire que les proches aidants ayant charge d'un enfant gravement malade et d'un parent âgé puissent bénéficier parallèlement d'allocations de perte de gain ET d'une bonification pour tâches d'assistance.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Si tel n'est pas le cas, les grands-parents devraient être concernés par cet article de loi.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Elternvereinigung intensiv-kids, 4000 BASEL

Kontaktperson für Rückfragen:
Sibylla Kämpf, sibylla@intensiv-kids.ch, 076 376 73 55 oder 061 331 83 55

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Vgl. Begleittext

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intenivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalten.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Centre Patronal

Monsieur Pascal Strupler
Directeur de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP)
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Berne

Paudex, le 19 octobre 2018
BR

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches – Procédure de conciliation

Monsieur le Directeur,

Nous avons appris que le Département fédéral de l'intérieur avait mis en consultation de nouvelles règles en faveur des proches aidants, touchant aussi bien des dispositions du Code des obligations (CO), de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP), de même que de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG), en vue de mieux concilier l'activité professionnelle et la prise en charge de proches malades ou victimes d'un accident.

Toujours intéressés par ces questions et vu l'importance du sujet, nous avons consulté nos membres et prenons la liberté de vous adresser la prise de position suivante.

1. L'octroi de congés de courte durée

Il est proposé d'octroyer aux travailleurs des congés systématiquement payés par l'employeur pour la prise en charge d'un enfant, d'un membre de la parenté ou d'un proche malade ou victime d'un accident. Ce congé serait limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne saurait dépasser trois jours par cas. En outre, il ne serait pas possible de déroger à cette disposition au détriment des travailleurs.

De notre point de vue, cette modification doit être totalement rejetée. En effet, cette disposition est de nature à permettre à tout travailleur de s'absenter jusqu'à concurrence de trois jours, aux frais de l'employeur, chaque fois que non seulement un proche envers lequel il a une obligation légale d'entretien (enfant, conjoint ou partenaire enregistré) est malade ou victime d'un accident, mais aussi envers d'autres membres de la parenté directe (parent, frère, sœur), de la parenté indirecte (p. ex. un beau-père ou une belle-mère), voire d'autres proches (p. ex. un concubin, la nouvelle épouse du père ou le nouvel époux de la mère) seraient dans la même situation. Ces congés payés pourraient devoir le cas échéant être accordés plusieurs fois par année, alors même qu'il serait aussi expressément renoncé à la production obligatoire d'un certificat médical au titre de preuve; le travailleur sera certes amené à démontrer la nécessité du congé, mais l'employeur sera bien mal armé pour vérifier si son travailleur peut réellement prétendre audit congé et surtout aussi pour déterminer la durée indispensable à la prise en charge. Ce problème existe d'ailleurs déjà avec le congé actuel pour la garde d'un enfant malade, qui, de facto, s'est pratiquement

Route du Lac 2
1094 Paudex
Case postale 1215
1001 Lausanne
T +41 58 796 33 00
F +41 58 796 33 11
info@centrepatronal.ch

Kapellenstrasse 14
Postfach 5236
3001 Bern
T +41 58 796 99 09
F +41 58 796 99 03
cpbern@centrepatronal.ch

www.centrepatronal.ch

transformé en un congé payé systématique de trois jours et non pas limité, comme cela avait été prévu initialement, au temps strictement nécessaire à la recherche d'une solution de garde.

En bref, l'octroi de tels congés conduira à des situations souvent incontrôlables par l'employeur, dont ce n'est d'ailleurs pas le rôle de prendre en charge financièrement des absences de ses travailleurs pour s'occuper de malades ou d'accidentés dans un cercle aussi large et flou de la famille. Il faut donc s'opposer avec fermeté à l'introduction de cette nouveauté.

D'ailleurs, l'un de nos membres, médecin, nous a fait part de quelques considérations intéressantes, que nous nous permettons de reproduire ci-dessous:

«Je tiens à souligner votre commentaire sur la difficulté pour l'employeur de vérifier la nature de la maladie ou de l'accident des membres de la famille ainsi que la réelle nécessité pour l'employé d'y apporter son aide et donc de délaisser son travail.

J'ajouterai que l'absence totale de contrôle du corps médical sur la fréquence et l'utilité des arrêts de travail délivrés par les praticiens complique encore la situation.

En effet, les médecins sont soumis à un contrôle statistique du tarif des consultations, du coût des médicaments prescrits en moyenne par année, du nombre d'examens para-cliniques qu'ils prescrivent, etc.... Ils sont rappelés à l'ordre s'ils dépassent les moyennes au sein de chaque canton.

Par contre, aucun médecin n'est contrôlé pour le nombre de certificats médicaux qu'il délivre, et l'on sait à quel point certains praticiens octroient de manière très légère des incapacités de travail. Si l'on imagine qu'à chaque certificat médical, l'ensemble de la famille du « malade », peut prétendre à prendre 3 jours de congé, on peut fort aisément se rendre compte de l'absurdité du système.

On assiste à une volonté de contrôle des coûts de la médecine, du moment qu'ils impactent le budget santé du canton ou les finances des caisses maladie, mais la tendance est à une très grande largesse lorsque ce sont les entreprises du secteur privé qui en supportent le poids.

Cette initiative reviendrait à augmenter encore les coûts de la santé pour l'économie globale de notre pays.»

2. **<u>L'octroi de congés de 14 semaines au plus aux parents pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident</u>**

Si un enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident et nécessite donc une prise en charge particulière, il est proposé d'octroyer pour ce faire aux parents un congé de 14 semaines au plus. Ledit congé pourrait être pris en une seule fois ou être scindé en plusieurs périodes d'une semaine dans un délai-cadre de 18 mois. En outre, si les deux parents travaillent, chacun d'entre eux aurait droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus, qu'ils pourraient convenir de se partager différemment. Quant à l'employeur, il devrait être informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé sera pris et de tout changement.

La perte de gain subie par le parent concerné serait compensée par une allocation de prise en charge reposant sur les même règles que celles applicables à l'allocation de maternité, à savoir une indemnité journalière s'élevant à 80% du revenu limitée toutefois à 196 francs par jour (qui correspond à un salaire mensuel de 7'350 francs par mois).

Les vacances du parent qui sollicite un tel congé ne pourront pas être réduites et l'employeur ne pourra pas le licencier durant son congé.

Là aussi, il convient de rejeter l'introduction d'un tel congé, car il s'agit purement et simplement de la création d'une nouvelle assurance sociale, qui va entraîner une énième

hausse des cotisations. Celle-ci, estimée à 0,017%, serait certes faible, mais rien ne dit qu'elle ne sera pas augmentée plus tard ou qu'il soit prévu une extension des prestations. En outre, le niveau de gravité de l'atteinte à la santé de l'enfant n'est pas défini dans le projet soumis à consultation. La caisse de compensation AVS chargée de verser l'indemnité devra donc se fier au certificat médical délivré par le médecin traitant, sans pouvoir demander un second avis. Enfin, si le congé est scindé en plusieurs périodes, dans un espace de 18 mois, cela conduira à des difficultés d'organisation au sein de l'entreprise qui emploie le travailleur, dans la mesure surtout où des changements peuvent intervenir à tout moment.

3. L'extension des bonifications pour tâches d'assistance

Actuellement, les proches aidants ont déjà droit à des bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS si la personne exigeant des soins bénéficie d'une allocation pour impotence moyenne ou grave. Ces bonifications consistent à prendre en compte des revenus fictifs dans le calcul de la rente AVS du proche aidant, afin de limiter l'impact que sa non-activité durant les périodes considérées pourrait avoir sur le montant de la rente de vieillesse, notamment. Le projet mis en consultation prévoit, d'une part, d'étendre l'octroi de bonifications pour tâches d'assistance aussi lorsque le bénéficiaire peut prétendre à une allocation pour impotence légère. D'autre part, des bonifications pourraient aussi être octroyées aux partenaires de vie, soit aux concubins, à la condition que le couple fasse ménage commun depuis au moins cinq ans.

Sur ce point également, les extensions prévues vont au-delà du raisonnable et entraîneront des coûts supplémentaires aux contributeurs de l'AVS, assurance dont l'avenir est encore loin d'être pérennisé sans d'autres mesures; une partie d'entre elles sera immanquablement financée par des hausses de cotisations. D'ailleurs, le DFI a également ouvert durant l'été une procédure de consultation sur son projet de stabilisation de l'AVS (AVS21). En outre, si l'on peut comprendre que des bonifications d'assistance soient octroyées aux membres d'un couple marié ou lié par un partenariat enregistré, il convient de se rappeler que ceux-ci, lorsqu'ils auront tous deux atteint l'âge donnant droit à une rente de l'AVS, seront mis au bénéfice d'une rente de couple, dont le montant est plafonné à 150% du montant maximal de la rente de vieillesse, ce qui ne sera pas le cas pour les concubins. Il convient que le système puisse continuer à reposer sur une certaine logique. Aussi, ces extensions doivent donc être rejetées.

* * *

Nous espérons donc que vous pourrez tenir compte des remarques ci-dessus. Nous sommes persuadés que ce n'est pas par le biais de dispositions légales qu'il convient de régler ce type de situations, mais bien plus en encourageant les employeurs et les travailleurs concernés à conclure des accords en fonction du cas d'espèce.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de notre considération distinguée.

Centre Patronal



J.-M. Beyeler

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Schweizerische Gesellschaft der Fachärztinnen und -ärzte für
Prävention und Gesundheitswesen
Effingerstrasse 2
CH-3011 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*

Margreet Duetz Schmucki

margreet.duetz@me.com

078 778 26 46

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Keine Anmerkungen

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Mit Ausnahme der Bestimmung gemäss Art. 16, Absatz 3

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Keine

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Zu Art. 16, Absatz 3: Gemäss diesem Absatz geht ein allfälliger Anspruch auf Intensivpflege-Zusatz dem Anspruch auf den bezahlten Betreuungsurlaub vor. Hiermit ist die SGPG **nicht** einverstanden. Der Intensivpflegezusatz beträgt je nach Betreuungsaufwand zwischen Fr. 940 und Fr. 2'350 monatlich, was je nach Einkommen erheblich weniger sein könnte als die Entschädigung über den Betreuungsurlaub. Wir schlagen vor die Beiträge (falls Anspruch auf beides besteht) mit einander zu verrechnen, sodass der höchst mögliche Beitrag geleistet wird.

Zu Art. 16, Absatz 4, lit. c: Wir regen an, die Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung im Sinne des Bio-Psycho-Sozialen Modells breit und offen zu definieren, sodass keine Nachteile entstehen für einzelne Patientengruppen, insbesondere für psychische kranke bzw. behinderte Kinder und deren Eltern.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Keine

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Keine

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Gesellschaft der Fachärztinnen
und -ärzte für Prävention und Gesundheitswesen

Société suisse des médecins spécialistes
en prévention et santé publique
Società svizzera dei medici specialisti
in prevenzione e salute pubblica

Per Email

Bundesamt für Gesundheit
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 31. Oktober 2018

Stellungnahme zum Entwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen bestens für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dieser innovativen Vorlage. Die SGPG ist die Fachgesellschaft der eidgenössisch anerkannten Public Health Fachärztinnen und Fachärzte, deren Kompetenzprofil auf die Gesundheit der Bevölkerung und Themen der öffentlichen Gesundheit ausgerichtet ist.

Aus dem Blickwinkel von Public Health sind die Vorschläge gemäss Entwurf sehr begrüssenswert. Sie betreffen grosse Teile der Bevölkerung, die heute unter lückenhaftem Rechtsschutz und weitestgehend ohne Entschädigung wichtige Arbeit bzgl. Pflege ihrer Angehörigen leisten. Angesichts der hohen Prävalenzen chronischer Krankheiten bei gleichzeitigem Mangel an Fachkräften wird das Thema «pflegende Angehörige» künftig noch an Bedeutung gewinnen.

Im Fragebogen finden Sie unsere Stellungnahme im Detail. Den neuen Artikel 16i Abs. 3 EOG lehnen wir in der vorgeschlagenen Form ab. Wir sind der Auffassung, dass eine vorliegende Behinderung des Kindes die maximale Entschädigung nicht reduzieren darf.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und bitten Sie um Berücksichtigung unserer Anliegen. Bei Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse





Dr. med. Julia Dratva
Präsidentin SGPG

Dr. med. Margreet Duetz
Vorstand SGPG

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Denys Loïc

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Loïc Denys 079 885 01 22 info@loicdenys.ch

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Mais cela ne règle en aucun cas la situation de milliers de proches qui doivent être actifs sur le long terme.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Oui, il correspond au besoin d'un(e) ainé(e) qui deux fois par année conduit sa maman ou son père aux urgences. Ceci ne règle en rien la situation de personnes amenées à être aidants sur le long terme (dans mon cas épouse souffrant de graves problèmes psychiatriques depuis la grossesse). Ça n'offre pas non plus quelle que garantie que ce soit que le proche ne va pas se retrouver en situation précaire. Insuffisant, décevant, inadapté.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Mais depuis quand peut-on déterminer à l'avance qu'un enfant n'aura pas besoin d'aide plus de 14 semaines ? Le cancer comme d'autres maladies ne peuvent pas se limiter à un timing légal.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle

des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Entlastungsdienst Schweiz, Aargau-Solothurn

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Graber Sonja, sonja.graber@entlastungsdienst.ch / 058 680 21 55

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Wir **begrüssen** die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer **bereits bestehenden Behinderung** auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden. Ebenso ist Erwerbstätigkeit insbesondere bei wiederholten akuten Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Neurologischen Erkrankungen, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie).

Demgegenüber ist sinnvoll, «**nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren**. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir **begrüssen** einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. In der Umsetzung ist darauf zu achten, dass Männer und Frauen in vergleichbarem Umfang von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen; schenkt man der Geschlechterdimension keine Aufmerksamkeit, werden traditionelle Muster wirksam sein und Frauen überproportional dem Arbeitsmarkt entzogen.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer **Behinderung** anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb müssen drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir **begrüssen** die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit sehr.

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch. Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat,

sind **Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten** und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv **teuer**. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdiende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen. Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine **Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung** zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Es ist sehr begrüssenswert, den Anspruch auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner zu erweitern.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach **zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind** kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Entlastungsdienst Schweiz, Aargau-Solothurn

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*

Graber Sonja, sonja.graber@entlastungsdienst.ch / 058 680 21 55

Anhang

Allgemein

1. Wir **stimmen** den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege **zu**, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats vom Dezember 2014 «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Gesetzesvorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind.

2. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei. Zudem werden betreuende und pflegende Angehörige, die in **Ausbildung** und **arbeitslos** sind, nicht berücksichtigt.

3. Berufstätigkeit, insbesondere in einem höheren Pensum, sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und fördert auch den sozialen Austausch. **Massnahmen zum Erhalt oder der Erhöhung der Berufstätigkeit** und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörige unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich **minimale Verbesserungen** der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich während vieler Jahre um ihre mehrfach erkrankten und therapierten Nächsten kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Angehörigen, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind und dass sie umfangreiche Anpassungsleistungen erbringen, um ihre Situation zu meistern.

4. Bei erwerbstätigen Angehörigen besteht das Risiko, dass sie bei nicht gelingender Vereinbarkeit sowohl **gesundheitliche** als auch **finanzielle Einbussen** tragen. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung, der gesellschaftlich angestrebten erhöhten Berufstätigkeit von Frauen und des Anstiegs der Arbeitsintensität durch

flexiblere Unternehmensstrukturen steigt die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen. Dies bedingt eine durchdachte Arbeitsteilung zwischen Angehörigen und **bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschwelligen Dienstleistungen** im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Dienstleistungen ermöglichen die Regeneration der Angehörigen, damit sie langfristig und gesund ihre Aufgaben übernehmen können.

Zusätzliche Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen, die eine Lösung benötigen

1. Wir stellen fest, dass im Entwurf wirkungsvolle Massnahmen wie **Erholungszeit** und **Betreuungszulagen** – wie in den Parlamentarischen Initiativen von Nationalrätin Meier-Schatz (11.411 und 11.412) und dem Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) gefordert – keine Erwähnung finden. Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind ein guter Anfang, aber es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern. Gerne verweisen wir an dieser Stelle die Massnahmen, welche das Büro BASS und die SKOS «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaates in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im 2012, redigiert hat.

2. Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch. Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind **Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten** und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv **teuer**. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdiende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine **Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung** zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können.

3. Bei den Erwachsenen mit **Hilflosenentschädigung** und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als **Arbeitgeber** tätig, was auch eine **Lohnfortzahlungspflicht** im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass **die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann**.

4. Der **Anspruch** auf **IV-Assistenzbeiträg** soll auch **für Verwandte** (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten.

   Um betreuende Angehörige zusätzlich unterstützen zu können soll es zudem auch möglich sein, Betreuungspersonen von Entlastungsdiensten einsetzen zu können. So sind die bereits stark geforderten Angehörigen nicht gezwungen, als Arbeitgeber aufzutreten und alle damit zusammengehörenden Aufgaben und Pflichten zu übernehmen.

5. **Krankenversicherung**: Die Kosten für die **Haushaltshilfe** durch Angehörige sollen bis zu zehn Stunden pro Woche übernommen werden.

6. **AHV-Hilflosenentschädigung**: Eine **Verdoppelung** muss erlaubt sein, wenn die Pflege zu Hause erfolgt, analog der IV.

7. **Arbeitslosigkeit:** Die Betreuung anderer Angehöriger als Kinder muss eine **Verlängerung der Rahmenfrist** (das Gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Verringerung der Erwerbsquote aufgrund von Pflegearbeit.

NGO-Koordination post Beijing Schweiz
Coordination post Beijing des ONG Suisses
Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzere
Coordinaziun post Beijing dallas ONG Svizras
NGO-Coordination post Beijing Switzerland

Bundesamt für Gesundheit

Als Word- und PDF-Dokument an
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Wetzikon, 5. Nov. 2018

Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Strupler
Sehr geehrte Damen und Herren

Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz positioniert sich als Interessensvertretung und Kompetenzzentrum für Frauen*rechte. Sie besteht aus rund 30 Organisationen des ganzen politischen und gesellschaftlichen Spektrums der Schweiz, die sich gemeinsam für die Frauen*rechte in der Schweiz einsetzen. Nachdem eines unserer Ziele ist, Stellungnahmen zu relevanten Themen der Frauen*rechte zu erarbeiten, nehmen wir die Gelegenheit wahr, im Vernehmlassungsverfahren zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung Stellung zu nehmen.

Die Eingabefrist ist mit vorliegender Eingabe gewahrt. Wie gewünscht erfolgt sie elektronisch im pdf- und word-Format.

1. Grundsätzliches

Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz begrüsst und unterstützt den Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Im Hinblick auf eine möglichst hohe Rechtssicherheit bringt sie einige Präzisierungsvorschläge ein.
Wie dies auch der Erläuternde Bericht des Bundes festhält, ist der Erhalt einer möglichst hohen Erwerbsbeteiligung ein zentraler Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz. Da der grössere Teil der familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben heute von Frauen* erbracht wird, leistet eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung nicht nur einen Beitrag zum Erhalt der Erwerbsbeteiligung von Fachkräften, sondern auch zur Gleichstellung von Frau* und Mann*.
Die im Vorentwurf enthaltenen Neuerungen sind moderat gehalten. Viele der vorgesehenen Regelungen werden heute von den Arbeitgebenden bereits umgesetzt, wie die durchgeführte Regulierungsfolgenabschätzung

zeigt. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass sie zu einem Bumerang-Effekt bzw. statistischer Diskriminierung führen, weil aufgrund zusätzlicher Regelungen zugunsten von betreuenden Angehörigen, Menschen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Übernahme von Betreuungsaufgaben (z.B. aufgrund des Alters, des Geschlechts oder der Familiensituation) schlechtere Chancen hätten, eine Stelle zu erhalten. Vielmehr bieten die vorgesehenen Änderungen Rechtssicherheit, was sowohl den betroffenen Angehörigen als auch den Arbeitgebenden und schliesslich der Gesamtgesellschaft zugutekommt.
Die Sorge für betreuungs- und pflegebedürftige Personen ist eine Aufgabe, welche von der gesamten Gesellschaft getragen werden soll und nicht ausschliesslich als Privatsache der betroffenen Angehörigen zu betrachten ist.
Die NGO-Koordination weist darauf hin, dass in einem weiteren Schritt eine Ausweitung von Entschädigungen für Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere Gruppen ins Auge gefasst werden sollte. Angesichts der grossen Zahl betroffener Angehöriger (35% der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren oder 1.9 Millionen Personen) und angesichts der demografischen Alterung darf die Aufgabe, eine Berufstätigkeit mit der Betreuung und Pflege von Angehörigen zu vereinbaren, nicht allein den Arbeitgebenden überbürdet und überlassen werden. Absentismus, physische und psychische Erschöpfung sind schon heute für viele Angehörige mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen eine Realität. Müssen Unternehmen das Problem von Fall zu Fall selber lösen, führt dies zu Ungleichbehandlung und ist mit erheblichen Kosten verbunden, die als Know-how-Verlust und Fluktuationskosten auch dann anfallen, wenn Mitarbeitende aufgrund fehlender Vereinbarkeit das Unternehmen verlassen.
Die NGO-Koordination betont die Wichtigkeit der folgenden Aussage im Erläuternden Bericht: «Es darf kein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt werden, ihre Nächsten in einem möglichst hohen Masse selbst zu betreuen und zu pflegen. Besteht diese Bereitschaft, sind jedoch Massnahmen notwendig, die es Erwerbstätigen erlauben, kranke und pflegebedürftige Familienmitglieder im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu betreuen und zu pflegen.»
Die NGO-Koordination erwartet vom Bundesrat eine breite öffentliche Kommunikation der Änderungen. Wenn die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege verbessert werden soll, ist die Sensibilisierung der Bevölkerung und der Arbeitgebenden für die Thematik von grosser Relevanz.

2. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten
Die EKF begrüsst die vorgesehene Lohnfortzahlung für die erforderliche Betreuung nicht nur kranker und verunfallter Kinder, sondern auch anderer kranker und verunfallter verwandter oder nahestehender Personen während längstens drei Tagen pro Ereignis (Art. 329g OR). Die Festschreibung dieser in vielen Unternehmen bereits bestehenden Praxis schafft Rechtssicherheit und hilft nicht zuletzt mit, die Herausforderungen der demografischen Alterung bei gleichzeitig steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen* zu meistern. Die zusätzlichen Kosten sind gemäss Regulierungsfolgenabschätzung im Vergleich zu den Kosten für sämtliche kurzzeitigen Abwesenheiten gering.
Die NGO-Koordination beantragt jedoch, dass die Maximaldauer bei ausserordentlichen Umständen wie beispielsweise gravierenden Rückfällen ausnahmsweise auf fünf Tage verlängert werden kann. Zudem sollen Personen mit Kindern in alleiniger Obhut die fünf Tage generell gewährt werden, wenn ihre Kinder erkranken oder verunfallen, soweit in diesen Fällen kein zweiter Elternteil den Dreitagesanspruch geltend machen kann.
Die NGO-Koordination begrüsst, dass die im Arbeitsgesetz bestehenden Definitioen «pflegebedürftige Angehörige» und «nahestehende Personen» (Art. 36 Abs. 1 Arbeitsgesetz [ArG]) in den neuen Art. 329g OR übernommen wird. Damit kann den verschiedenen realen Familiensituationen und tragenden Freundschaftsbeziehungen Rechnung getragen werden. Wichtig ist zudem, dass die betreuungsbedingten Abwesenheiten nicht vom Ferienkontingent gemäss Art. 324a OR abgezogen werden, da durch private Betreuungsaufgaben belastete Personen nicht weniger Bedarf an Erholung haben.
Dagegen erscheint es inkonsequent und der Rechtssicherheit nicht förderlich, dass die analoge Formulierung nicht auch in Art. 36 Abs. 3 ArG aufgenommen wurde, welcher die Freistellung in den gleichen Fällen regelt.

Die NGO-Koordination beantragt, dies nachzuholen, um OR und ArG klar und widerspruchsfrei aufeinander abzustimmen. Dies dürfte insbesondere auch für die aus Gleichstellungssicht wichtige Inanspruchnahme durch Männer*, die stärker in den durchs Arbeitsgesetz geregelten Bereichen berufstätig sind, bedeutsam sein.

3. Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung

Die NGO-Koordination begrüsst die neue Möglichkeit für Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder, sich während einer begrenzten Zeit bezahlt von der Erwerbsarbeit freistellen zu lassen. Die vorgesehene Entschädigung bedeutet für die betroffenen Familien eine grosse Entlastung und bringt Rechtssicherheit in Situationen, in denen Eltern und Arbeitgebende ohnehin Lösungen finden müssen. Gleichzeitig sind, wie die Regulierungsfolgeabschätzung zeigt, die Kostenfolgen begrenzt, weil die Zahl der betroffenen Familien nicht sehr gross ist.

Die NGO-Koordination sieht aus den dargelegten Gründen keine Notwendigkeit, die Dauer des Betreuungsurlaubs auf die in einigen Fällen nach wie vor völlig unzureichende Dauer von 14 Wochen (für beide Eltern zusammen) zu beschränken. Diese Begrenzung bildet eine unnötige Härte für die wenigen Familien, die effektiv mit einer länger andauernden schweren gesundheitlichen Krise eines Kindes konfrontiert sind. Wichtiger als die zeitliche Beschränkung erscheint die Notwendigkeit zu überprüfen, ob die schwere gesundheitliche Beeinträchtigung des Kindes andauert. Sicherzustellen ist, dass mit der gewählten Regelung Kinder mit einer Behinderung anderen Kindern gegenüber gleichgestellt sind.

Zudem führt die Formulierung in Art. 329h Abs. 2 OR, der die Maximaldauer pro Elternteil, aber gleichzeitig auch eine Abtauschbarkeit unter den Eltern regelt, zu Rechtsunsicherheit. So bleibt unklar, wie der Kündigungsschutz geregelt ist und wie weit der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bei einem Abtausch einverstanden sein muss. **Aus Sicht der NGO-Koordination ist der Betreuungsurlaub zwingend als individueller Anspruch zu formulieren, zumal ein Betrieb nicht wissen kann, welche Ansprüche ein zweiter Elternteil bereits eingelöst hat.**

Die NGO-Koordination ist der Meinung, dass nichts dagegen spricht, einen längeren Betreuungsurlaub vorzusehen, weil dieser sehr selten in Anspruch genommen werden muss. **Sie beantragt einen individuellen Anspruch von 26 Wochen für jeden Elternteil, der bei Eltern mit alleiniger Obhut für das gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kind verdoppelt wird, soweit kein zweiter Elternteil einen Anspruch geltend machen kann.**

Die NGO-Koordination befürwortet, den Bezug des Betreuungsurlaubs nicht nur wochenweise, sondern in Absprache mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auch in der Form einer Pensenreduktion mit entsprechender Erhöhung der Wochenzahl vorzusehen. Diese Lösung kann für beide Seiten Vorteile haben, und die Berechnung des Anspruchs stellt bei einer prozentualen Senkung des Erwerbsumfangs kein Problem dar. Für Fortsetzungsfamilien ist es zudem wichtig, analog zu den Pflegeeltern auch für Stiefeltern einen Anspruch vorzusehen, den der Bundesrat in der Verordnung näher regeln kann.

Die NGO-Koordination befürwortet insbesondere, dass die Lohnfortzahlung über die Erwerbsersatzordnung EO erfolgt und nicht die einzelnen Arbeitgebenden sie garantieren müssen – denn eine solche Pflicht dürfte vor allem kleinere Betriebe an ihre Grenzen bringen. Zudem ist es aus Gleichstellungssicht zielführend, dass die Leistung flexibel wochenweise beziehbar ist, dass die beiden Elternteile (sofern beide erwerbstätig sind) die Wochen untereinander aufteilen können und dass grundsätzlich eine hälftige Aufteilung vorgesehen ist. Als sehr wichtig für die Möglichkeit einer effektiven Inanspruchnahme erscheint der vorgesehene Kündigungsschutz.

Die NGO-Koordination nutzt die Gelegenheit zu betonen, dass auch Möglichkeiten für eine Entschädigung von Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere gesundheitlich schwer beeinträchtigte Gruppen (wie volljährige Kinder, Ehe- und Lebenspartner/innen) geschaffen werden sollten. Entschädigungen für länger dauernde betreuungs- und pflegebedingte Arbeitsabwesenheiten bestehen bereits in verschiedenen Ländern (z.B. Deutschland oder Belgien), wie aktuelle Vergleichsstudien zeigen. Die Schweiz sollte sich dieser wichtigen Thematik aktiv annehmen.

Dass auch Elternteile den Betreuungsurlaub und die Betreuungsentschädigung beanspruchen können, deren Partner*in nicht erwerbstätig ist, erscheint aus einer Gleichstellungsperspektive zunächst kontraintuitiv, wird

aber von der NGO-Koordination ausdrücklich begrüsst. Gemäss Strukturerhebung des Bundesamts für Statistik haben nur 23% aller Familien eine traditionelle Arbeitsteilung (Mann* Vollzeit, Frau* nicht erwerbstätig) und von diesen eine Minderheit von 35% nur ein Kind, sodass theoretisch die Mutter die Betreuungsaufgabe übernehmen könnte. Aus Sicht der NGO-Koordination ist es jedoch nicht gerechtfertigt, die Mutter auf diese unbezahlte Betreuungsaufgabe festzulegen und ihr dadurch faktisch zu verunmöglichen, wieder eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Dies umso weniger, als eine kleine Anzahl Familien von dieser Situation betroffen sein dürfte und daher keine erheblichen Kostenfolgen zu erwarten sind.
Die NGO-Koordination beantragt zudem, die laufende Forschung zu den finanziellen Schwierigkeiten pflegender Angehöriger im Hinblick auf eine sinnvolle Abgrenzung von Betreuungsentschädigung und IV-Leistungen, insbesondere dem Intensivpflegezuschlag IPZ, auszuwerten. Es bestehen Hinweise, dass es sinnvoll ist, die Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder mit Geburtsgebrechen nicht grundsätzlich von einer Betreuungsentschädigung auszuschliessen. Desgleichen erscheint der Ausschluss von Eltern, deren Kinder einen IPZ erhalten, nicht in jedem Fall angezeigt. Vielmehr wird vorgeschlagen, den IPZ anzurechnen und dann aufzustocken, wenn die Betreuungsentschädigung höher liegt. Der Anspruch kann auf eine einmalige Inanspruchnahme begrenzt werden, wie es in der Regulierungsfolgenabschätzung angeregt wird.

4. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV
Vorgesehen ist eine Erweiterung des Anspruchs auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades sowie auf Lebenspartner*innen in Konkubinatspaaren. Die NGO-Koordination begrüsst beide Erweiterungen ausdrücklich. Die Erweiterung auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades ist deshalb wichtig, weil dies viele Personen mit Demenzerkrankungen betrifft. Der Betreuungsaufwand für Demenzerkrankte kann bereits sehr beträchtlich sein, wenn sie in den Alltagsaktivitäten, welche für die Bemessung der Hilflosigkeit ausschlaggebend sind, erst leicht eingeschränkt sind. Die Erweiterung auf Lebenspartner*innen entspricht einer zunehmend gelebten Realität. Allerdings erscheint wenig sinnvoll, eine lange Frist von fünf Jahren Zusammenleben in einem gemeinsamen Haushalt vorauszusetzen.
Die NGO-Koordination beantragt, diese Frist auf zwei Jahre zu senken und Lebensgemeinschaften ohne Karenzfrist zu berücksichtigen, wenn gemeinsame Kinder vorhanden sind. Zudem sollten neben Lebensgemeinschaften auch eingetragene Partnerschaften explizit genannt werden.
Für Personen, die sowohl Kinder betreuen als auch weitere Angehörige pflegen, sollte eine Kumulation der Ansprüche von Erziehungs- und Betreuungsgutschriften möglich sein. Nicht mehr zeitgemäss und den realen Verhältnissen entsprechend ist bei den Betreuungsgutschriften auch das Distanzkriterium von 30 km (oder einer Stunde Wegzeit). Es sollte bei dieser Reform gleichzeitig ersatzlos gestrichen werden.

5. Stellungnahmen zu den einzelnen Gesetzesartikeln
Aufgrund der obigen Ausführungen nimmt die NGO-Koordination zu den einzelnen Gesetzesartikeln wie folgt Stellung:

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten
Art. 329g OR: *Einverstanden*, wobei eine ergänzende Regelung von bis zu fünf Tagen bei ausserordentlichen Umständen sowie für Personen mit erkrankten oder verunfallten Kindern in alleiniger Obhut vorzusehen ist.

Es fehlt eine analoge Anpassung in Art. 36 Abs. 3 ArG.
Die NGO-Koordination beantragt, Art. 36 Abs. 3 ArG wie folgt anzupassen:
«Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmende mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker oder verunfallter Kinder sowie kranker oder verunfallter verwandter oder nahestehender Personen erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.» Auch hier ist dieselbe ergänzende Regelung von bis zu fünf Tagen bei ausserordentlichen Umständen sowie für Personen mit erkrankten oder verunfallten Kindern in alleiniger Obhut vorzusehen.

Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung

Die Absätze zur Aufteilung der Betreuungszeit (Art. 329h Abs. 2 OR) und der Betreuungsentschädigung (Art. 16k Abs. 4 EOG) zwischen den Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern sind missverständlich formuliert. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass die Formulierung «die Hälfte der Taggelder» nicht klärt, ob ein Ausgleich zwischen ungleich verdienenden Elternteilen mitgemeint ist. In Art. 329h Abs. 2 OR sollte weiter das Wort «Arbeitnehmende» durch «erwerbstätig» ersetzt werden, weil bei der Betreuungsentschädigung auch Selbstständigerwerbende anspruchsberechtigt sind.

Der Wortlaut von Art. 329h Abs. 2 OR wäre demnach:

«Sind beide Eltern ~~Arbeitnehmende~~ erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf ~~maximal 7~~ 26 Wochen. Für Eltern mit gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern in alleiniger Obhut verdoppelt sich der Anspruch. ~~Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.~~»

Art. 16k Abs. 4 EOG: *streichen* ~~«Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf maximal die Hälfte der Taggelder. Sie können eine abweichende Aufteilung wählen.»~~

Art. 16g EOG *Einverstanden*

Art. 16i EOG

Abs. 1: Einverstanden, wobei **die NGO-Koordination beantragt, die Anspruchsberechtigung grundsätzlich auch auf Eltern von Kindern mit Geburtsgebrechen auszudehnen.**

Anpassung in Art. 16i Abs. 1 Bst. a EOG:

«Anspruchsberechtigt sind Personen, die Eltern eines minderjährigen Kindes sind, das wegen Krankheit, Geburtsgebrechen oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist.»

Abs. 2: Einverstanden

Abs. 3: Einverstanden, wobei die NGO-Koordination eine andere Abgrenzung zum IPZ vorsieht:

Anpassung in Art. 16i Abs. 3 EOG:

«~~Kein Anspruch besteht,~~ Wenn für das Kind ein Anspruch auf den Intensivpflegezuschlag nach Art. 42ter des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung besteht, wird dieser von der Betreuungsentschädigung in Abzug gebracht.»

Abs. 4 Bst. a: Analog zu den Pflegeeltern ist auch eine Regelung für Stiefeltern vorzusehen.

Abs. 4 Bst. b: Einverstanden

Abs. 4 Bst. c: Einverstanden, wobei die NGO-Koordination es als besonders wichtig erachtet, dass die enge Begleitung auch Phasen einschliesst, in denen sich diese auf das eigentliche Beistehen beschränkt (z.B. während eines langen Spitalaufenthaltes) und konkrete Pflege- und Betreuungshandlungen nur von Fachpersonen vorgenommen werden können. Zudem dürfen Kinder mit einer Behinderung gegenüber anderen Kindern nicht benachteiligt werden.

Art. 16j EOG

Abs. 1: Einverstanden, wobei die NGO-Koordination die Kombination mit einem Kündigungsschutz (Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} OR, vgl. unten) als besonders wichtig erachtet.

Abs. 2 - 4: Einverstanden

Art. 16k EOG

Abs. 1: Einverstanden Anpassung in Abs. 2:

«Innerhalb der Rahmenfrist besteht Anspruch auf höchstens 98 volle Taggelder»

Ergänzung in Abs. 3:

«In Absprache mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin kann das Pensum in dieser Zeit auch prozentual reduziert werden. Die Taggelder werden in diesem Fall anteilmässig gekürzt. Der Gesamtanspruch von 98 vollen Taggeldern bleibt jedoch erhalten.»

Abs. 4: *streichen*

Art. 16l EOG: *Einverstanden*

Art. 16m EOG: *Einverstanden*

Art. 20 Abs. 1 EOG: *Einverstanden*

Art. 329b Abs. 3 Bst. c OR: *Einverstanden* ***Art. 329h OR***
Abs. 1: Einverstanden, wobei die Gleichbehandlung von Kindern mit einer Behinderung zu gewährleisten ist, zum Beispiel durch die explizite Nennung von Geburtsgebrechen.
Abs. 2: vgl. oben*Abs. 3: Einverstanden*, wobei die Möglichkeit eines teilzeitlichen Bezugs analog zu Art. 16k Abs. 3 EOG zu ergänzen ist.
Abs. 4: Einverstanden, wobei die NGO-Koordination es als wichtig erachtet, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber (ausser bei Teilzeitlösungen) lediglich informiert werden muss, nicht aber sein Einverständnis geben muss.

Art. 336c Abs. 1 OR: *Einverstanden,* wobei zu prüfen ist, ob mit der gewählten Formulierung gewährleistet ist, dass der Kündigungsschutz – was sehr wichtig ist – von Anfang an gilt und nicht erst ab der Geltendmachung des Anspruchs auf Betreuungsurlaub.

Art. 362 Abs. 1: *Einverstanden*

Art. 8 Abs. 3 AHVG: *Einverstande*n

***Art. 10 Abs. 4 Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft*:** *Einverstanden*

Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV
Anpassung in Art. 29^{septies}, Abs. 1 AHVG:«Versicherte, welche Verwandte in auf- oder absteigender Linie oder Geschwister mit einem anerkannten Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung der AHV, der IV, der obligatorischen Unfallversicherung oder der Militärversicherung betreuen, haben Anspruch auf die Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, ~~wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung gut erreichen können~~. Sie müssen diesen Anspruch jährlich schriftlich anmelden. Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, eingetragene Partner*innen, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartner*innen, die seit mindestens ~~fünf~~ zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen oder gemeinsame Kinder haben.»

Zu ergänzen ist zudem die Möglichkeit einer Kumulation der Ansprüche auf Erziehungs- und Betreuungsgutschriften, wenn in beiden Bereichen entsprechende Leistungen erbracht werden.

Wir bitten Sie um Berücksichtigung unserer Änderungsvorschläge.

Freundliche Grüsse

Vivian Fankhauser-Feitknecht
Präsidentin

Regula Kolar
Geschäftsführerin

garanto PVB APC vpod ssp

PVfedpol
AFfedpol

AmtL	GP	KUV	OeG	VS	R	[illegible]
DS	Bundesamt für Gesundheit					
DG						
CC						
Int	24. Okt. 2018					
RM						
GB						
GeS				7		AS Chem
Lst	VA	NCD	MT	BioM	Chem	Str

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3097 Liebefeld

Proches.aidants@bag.admin.ch

23. Oktober 2018 / 3.123 DH/es

Vernehmlassung: Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Berset, sehr geehrte Damen und Herren

Die Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal VGB vertritt als Dachorganisation die Interessen und Anliegen der Personalverbände PVB, Garanto, VPOD und PVfedpol. Sie äussert sich üblicherweise zu Personalgeschäften der Bundesverwaltung, nun aber ausnahmsweise auch zu dieser Vorlage, die für alle Erwerbstätigen von grosser Bedeutung ist und insofern eben auch unmittelbare Wirkung für die Bundesangestellten haben wird. Für die Verbände der VGB ist das ein Schwerpunktthema und sie haben dazu soeben eine Kampagne lanciert mit dem Ziel, die Vereinbarkeit für die Bundesangestellten zu verbessern.

Die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben ist eine permanente Gratwanderung für alle Erwerbstätigen. Denn ungeachtet der Tatsache, ob man selbst Kinder hat, wird das Thema bei allen Erwerbstätigen bei Krankheit der PartnerIn oder bei zunehmender Altersgebrechlichkeit der Eltern virulent. Also immer dann, wenn man ganz unmittelbar emotional betroffen ist und sich weder aus der Pflicht nehmen kann noch sich dieser Aufgabe entledigen will.

Die Verbände PVB, Garanto und VPOD sind Mitglied im Schweizerischen Gewerkschaftsbund, dessen Gremien sich bereits zur Vorlage geäussert haben. Die VGB schliesst sich inhaltlich der Stellungnahme des SGB an.

Der Bedarf an Pflege und Betreuung nimmt aufgrund der demografischen Entwicklung laufend zu, gleichzeitig mangelt es an ausreichend Betreuungsplätzen und Betreuungspersonal. Immer häufiger wird der Betreuungsbedarf im Alter zur Existenzfrage, was nicht sein dürfte. Pflege und Betreuung müsste für alle Menschen bezahlbar und in guter Qualität zugänglich sein. Der Service Public im Care-Bereich müsste dringlich ausgebaut werden, die Tätigkeiten durch faire Arbeitsbedingungen und gute Löhne attraktiver werden. Ein grosser Teil der Pflegebedürftigen werden von ihren Angehörigen betreut, die keine überzeugende institutionelle Lösung finden oder diese nicht bezahlen können. Sehr häufig geraten sie dadurch selbst in eine Notlage, indem sie in ihrer Erwerbsarbeit zurückstecken müssen oder gesundheitlich Schaden erleiden. Der Handlungsbedarf ist erkannt und in diversen Studien und parlamentarischen Vorstössen adressiert.

Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB)
Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC)
VGB, Monbijoustrasse 61, Postfach 1171, 3000 Bern 23
Mail: sekretariat@vgb-bund.ch / Tel. 031 377 01 22 Fax 031 377 01 02

Die VGB begrüsst die Stossrichtung der drei im Vorentwurf vorgesehenen Massnahmen, deren Kosten gemäss Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) vernachlässigbar sind. Die Massnahmen werden aber den Bedürfnissen pflegender und betreuender Angehöriger nicht gerecht, sie müssten mehr Spielraum geben: Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten müssen – insbesondere bei Einelternfamilien – länger ausgestaltet werden. Die maximal ausbezahlte Anzahl Taggelder bei schwer kranken oder verunfallten Kinder muss höher ausfallen. Lösungen für Angehörige von erwachsenen erkrankten oder verunfallten Personen sind zu erarbeiten. Auf Basis der RFA ist davon auszugehen, dass solche grosszügigeren Lösungen, die dem Bedarf pflegender und betreuender Angehöriger wirklich gerecht werden, finanzierbar wären, insbesondere, weil voraussichtlich nur ein kleiner Teil der Betroffenen tatsächlich längere Urlaube in Anspruch nehmen müsste.

Leider sieht die Vorlage nicht vor, betreuenden Angehörigen und Eltern die Möglichkeit einzuräumen, bei Bedarf vorübergehend das Erwerbspensum zu reduzieren. Und genauso wichtig wäre es, anschliessend wieder auf das ursprüngliche Pensum aufstocken zu können, denn letztlich entstehen aus solchen Zwangssituationen dann prekäre ökonomische Lagen, die sich noch nach der Pensionierung in unzureichender Altersvorsorge rächen. Dieses so genannte «Rückkehrrecht» ist ein ganz wesentlicher Baustein in der Vereinbarkeit für Frauen, denn sie sind es in den meisten Fällen, die ihre Erwerbsarbeit um familiäre Pflichten herum gestalten.

Weiter betrachten wir es als verpasste Chance, dass die Vorlage keinen bezahlten Urlaub für die Betreuung von erwachsenen kranken oder verunfallten Angehörigen vorsieht. Das ist der Bereich, wo in den kommenden Jahren der Bedarf massiv zunehmen wird und hier sind Lösungen gefordert. Wie eingangs erwähnt, mangelt es an Pflege- und Betreuungspersonal und die Kosten sind für viele Familien nicht tragbar. Die VGB sieht dies als ein gesellschaftliches Problem an, das solidarisch gelöst werden muss. Wir beantragen deshalb auch für die Betreuung und Pflege erwachsener Angehörige über das EOG finanzierte längere Urlaube.

Zu den Fragen:

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Die VGB begrüsst die Vereinheitlichung sowie die Ausdehnung des Anspruchs auf faktische Partnerschaften, Verwandte und nahestehende Personen. Für Notfälle sind jedoch drei Tage zu kurz. Wir beantragen deshalb, die Freistellung sowie die Lohnfortzahlung auf fünf Tage, resp. eine Arbeitswoche, zu verlängern. Wird an der Beschränkung auf drei Tage festgehalten, ist zumindest der Anspruch von alleinerziehenden Eltern auf fünf Tage zu verlängern. Einzubeziehen sind kurzfristige Notfälle aufgrund von Behinderungen

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für ~~drei~~ fünf Tage pro Ereignis.

Eventualantrag, falls an drei Tagen festgehalten wird:
[…] jedoch längstens für drei Tage pro Ereignis. Falls nur ein Elternteil die Obhut innehat, verlängert sich der Anspruch auf fünf Tage pro Ereignis.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die Bezugsdauer von vierzehn Wochen deckt gemäss erläuterndem Bericht den Bedarf bei längeren und schweren Krankheitssituationen bei weitem nicht ab. Gemäss Bericht fallen bei einer Krebserkrankung des Kindes Abwesenheiten während 320 Arbeitstagen an, was 64 Wochen entspricht. Für die 50 «ungedeckten» Wochen Betreuung und Pflege bietet die vorgeschlagene Regelung keine Lösung an. Wir schlagen deshalb eine insgesamt bis zu einjährige Beurlaubung vor, die wohl in den allermeisten Fällen nicht ausgeschöpft werden müsste.

Die VGB beantragt, den Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung auf 26 Wochen pro erwerbstätiger Person und Krankheitsfall resp. Unfall festzulegen. Sind beide Elternteile erwerbstätig, sollen beide diesen Anspruch erhalten. Die paritätische Aufteilung verhindert, dass Mütter im Erwerbsleben Nachteile gegenüber Vätern erleiden. Allenfalls kann in begründeten Fällen die Übertragung eines Teils des Urlaubs auf das andere Elternteil bewilligt werden. Bei alleinerziehenden Eltern sollte sich der Anspruch auf 52 Wochen verdoppeln.

Zu prüfen sind ebenfalls Lösungen, falls ein Kind eine Krankheit oder eine Behinderung hat, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie über längere Zeit beeinträchtigt. Vorstellbar wären beispielsweise im Einzelfall durch die Ausgleichskasse zu bewilligende Urlaubsverlängerungen.

Ein Problem kann die Beschränkung auf die rechtlichen Eltern darstellen. Zu prüfen ist deshalb eine Ausweitung des Anspruchs auf im selben Haushalt lebende Stiefeltern.

Die Möglichkeit, den Urlaub wochenweise oder als Ganzes zu beziehen, begrüssen wir. Zusätzlich beantragen wir die Möglichkeit eines tageweisen Bezugs für planbare Arztbesuche, Therapien usw.

Der Vorentwurf greift wie erwähnt leider die Problematik der längerfristigen Betreuung von erwachsenen kranken oder verunfallten Angehörigen nicht auf. Die VGB beantragt auch für die Betreuung und Pflege erwachsener Angehörige über das EOG finanzierte längere Urlaube.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Art. 329h

1 […] so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von ~~maximal 14~~ bis zu 26 Wochen.

2 ~~Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 7 Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.~~ Falls nur ein Elternteil die Obhut des Kindes innehat, verdoppelt sich dessen Anspruch auf 52 Wochen.

3 Der Urlaub kann auf einmal, ~~oder~~ wochen~~weise~~ oder tageweise bezogen werden.

Mit dem Absatz 4 sowie den flankierenden Änderungen sind wir einverstanden, allerdings muss der Kündigungsschutz während der ganzen Dauer der Krankheit des Kindes resp., im Fall der Beibehaltung der Rahmenfrist, während deren ganzen Dauer bestehen.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wichtig ist die sorgfältige Ausarbeitung der Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung, damit sie keine Familien ausschliesst, die Bedarf an längerfristigem Betreuungsurlaub haben. Die Definition muss deshalb der Diversität der Anspruchsgruppen gerecht werden.

Die VGB beantragt ausserdem, von einer Rahmenfrist abzusehen und den Anspruch pro Krankheitsfall oder Unfall festzulegen.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16i ff)?

Art. 16j: *streichen*
Art. 16k
Abs. 2 ~~Innerhalb der Rahmenfrist~~ Pro Krankheitsfall oder Unfall besteht Anspruch auf höchstens ~~98~~ 182 Taggelder.
Abs. 4: *streichen*

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Keine Anmerkungen

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Auch leichte Hilflosigkeit kann zeitintensive Betreuung erfordern. Der Anspruch auf Betreuungsgutschriften sollte deshalb nicht vom Grad der Hilflosigkeit abhängig sein.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Der Anspruch muss auch auf eingetragene Partnerschaften erweitert werden. Die Bedingung des fünfjährigen ununterbrochenen Zusammenlebens ist wirklichkeitsfremd, um Konkubinatspaare zu definieren. Zwei Jahre oder ein gemeinsames Kind genügen, um eine faktische Partnerschaft zu belegen.

Abzusehen ist vom Kriterium der Erreichbarkeit. Angehörige sollen selber entscheiden können, ob ihnen die Anreise zur pflegebedürftigen Person zumutbar ist oder nicht.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

> […] haben Anspruch auf Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, ~~wenn sie die betreuten Personen für die Betrtreuung leicht erreichen können~~. […] Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, eingetragene Partnerinnen und Partner, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartnerinnen und –partner, die ein gemeinsames Kind haben oder seit mindestens ~~fünf~~ zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

VERHANDLUNGSGEMEINSCHAFT BUNDESPERSONAL

Die Präsidentin

Janine Wicki

Für die Geschäftsstelle

Dore Heim

Per E-Mail an:

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit BAG
3003 Bern

proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 07.11.2018

Stellungnahme von INSOS Schweiz zur Vernehmlassung: Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrte Damen und Herren

INSOS Schweiz nimmt gerne Stellung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

Vorbemerkungen

Die demografische Entwicklung lässt keine Zweifel offen: In der Frage der Angehörigenbetreuung ist zunehmend Handlungsbedarf angesagt. Dabei muss der gesellschaftliche Grundsatz gelten, allen Menschen in der Schweiz bezahlbare und qualitativ gute Dienstleistungen in Betreuung und Pflege zur Verfügung zu stellen. Dass die Politik die Zeichen erkannt hat und mit verschiedenen gesetzlichen Anpassungen die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung verbessern will, ist grundsätzlich begrüssenswert. Ebenfalls ist die Ausdehnung der Betreuung von Familienangehörigen auf nahestehende Personen positiv hervorzuheben. Allein in der Detailausgestaltung der einzelnen gesetzlichen Anpassungen kann die Vorlage durchaus noch einige Präzisierungen und Verbesserungen vertragen.

Die Betreuung und Pflege von Menschen stellt eine gesamtgesellschaftliche Frage dar. Tatsache ist aber auch, dass Pflege und Betreuung zum grossen Teil noch immer unentgeltlich von Angehörigen geleistet wird. Mehrheitlich von Frauen. Die zur Diskussion stehende Vorlage bringt in diesem Bereich Verbesserungen. Die Vorlage darf aber nicht dazu führen, dass eine gesellschaftliche Aufgabe nun per Gesetz den Angehörigen zugeschoben wird und überholte Rollenbilder zementiert werden. Die Vorlage ist ein erster, gemässigter Schritt, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung zu verbessern. Da gibt es aber noch anständig Luft nach oben, z.B. was die Dauer der gewährten, bezahlten Betreuungstage anbelangt.

Die vorgeschlagenen gesetzlichen Anpassungen erachtet INSOS Schweiz als Minimalstandards. Bereits bestehende betriebliche Lösungen, die auf freiwilliger Basis grosszügigere Regelungen offerieren, sind zu begrüssen und werden durch die skizzierten gesetzlichen Grundlagen nicht negativ tangiert.

Bezahlte kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

INSOS Schweiz begrüsst die Vereinheitlichung und Ausdehnung des Anspruchs auf faktische Partnerschaften. Mit der neuen Regelung im OR wird auch die heute geltende Einschränkung im Arbeitsgesetz, dass sich die Betreuung nur auf minderjährige Kinder bezieht, obsolet.

Es wäre daher wichtig, dass die heute geltenden Formulierungen zu «Familienpflichten» und «Betreuung kranker Kinder» in Art. 36 Abs. 1 und 3 des Arbeitsgesetzes ebenfalls den in der Vorlage angestrebten Verbesserungen angepasst werden. So könnte eine Konformität für die Anstellungsverhältnisse aller Arbeitnehmenden erreicht werden.

Es ist zudem zu prüfen, ob die mit 3 Tagen kurz bemessene bezahlte Abwesenheit pro Ereignis für alleinerziehende Elternteile nicht auszudehnen wäre. Für diesen Personenkreis stellt sich die Frage nach der Organisation der Betreuung noch weit stärker als für zwei Elternteile.

Entschädigung für die Betreuung eines schwer beeinträchtigen Kindes

Die Betreuungszeit von 14 Wochen für Eltern eines schwer kranken oder verunfallten Kindes ist zu begrüssen.

Zur finanziellen Absicherung der Eltern vermag der Vorschlag für die erste Zeit sicherlich beitragen. Diese sehr dringliche Form von Betreuungsarbeit kann schnell dazu führen, dass die betreuenden Personen ihre Erwerbstätigkeit verlieren und in die Sozialhilfe abrutschen. Mit dem vorgeschlagenen «Puffer» wird dieser Gefahr für eine gewisse Zeit entgegengewirkt. Eine Präzisierung der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Unfall oder Krankheit ist in der Botschaft zur Gesetzesvorlage erwünscht, damit keine Rechtsunsicherheiten entstehen.

Die vorgeschlagene Bezugsdauer von 14 Wochen kann gemäss Vorlage unter den betreuenden Eltern aufgeteilt werden. Die Beschränkung des Anspruchs auf die rechtlichen Eltern erachtet INSOS Schweiz bei den heutigen gesellschaftlichen Realitäten als nicht mehr adäquat. Es ist zu prüfen, ob der Anspruch nicht auf im selben Haushalt lebende Stie-Elternteile ausgedehnt werden könnte. Es ist darüber hinaus zu klären, ob die Betreuungszeit für alleinerziehende Elternteile analog einer möglichen Ausdehnung bei kurzzeitigen Abwesenheiten zu verlängern wäre.

Die Finanzierung der Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) erachtet INSOS Schweiz als sinnvoll.

Die Möglichkeit des wochenweisen Bezugs von Taggeldern im Sinne der Steigerung der Flexibilität ist zu begrüssen.

Ebenso ist es wünschenswert, wenn sich die Flexibilisierung nicht nur auf die Aufteilung der Betreuungszeit unter den Eltern bezieht. Es sollte zudem die Möglichkeit bestehen, eine Teil-Betreuungszeit in Anspruch zu nehmen. So wäre gut vorstellbar, dass ein Elternteil z.B. sein Arbeitspensum während 28 Wochen auf 50% reduziert oder beide Elternteile ihr Arbeitspensum während 14 Wochen auf 50% reduzieren.

Der Anspruch auf Kurzabwesenheiten für die Betreuung betrifft gemäss Vorlage nicht nur Kinder, sondern auch verwandte und nahestehende Personen. Weshalb die Betreuungszeit von 14 Wochen auf minderjährige Kinder eingeschränkt bleibt, ist nicht ersichtlich. Im Sinn einer Kohärenz bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung wäre die Betreuungszeit von 14 Wochen ebenfalls auf verwandte und nahestehende Personen auszudehnen.

Zudem sollte bei der Ausarbeitung der Botschaft zum Gesetzesvorschlag auch die Möglichkeit einer unbezahlten Betreuungszeit geprüft werden.

Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV
Die Erweiterung des Anspruchs von Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit ist zu begrüssen. Eine Bemessung von Betreuungsgutschriften gemäss Grad der Hilflosigkeit erscheint INSOS Schweiz als nicht zielführend. Denn auch eine als leicht taxierte Hilflosigkeit kann zeitintensiv sein.

Die Definition eines Konkubinats auf eine mindestens 5 Jahre dauernde gemeinsame Haushaltsführung erachtet INSOS Schweiz als nicht mehr zeitgemäss. Eine zweijährige Dauer als Faktum einer Partnerschaft reicht unseres Erachtens aus.

INSOS Schweiz dankt im Voraus für die gebührende Berücksichtigung der vorgebrachten Überlegungen.

Freundliche Grüsse





Peter Saxenhofer
Geschäftsführer
INSOS Schweiz

Tschoff Löw
Bereich Politik
INSOS Schweiz

Kontaktperson für Rückfragen:
Tschoff Löw
tschoff.loew@insos.ch
031 385 33 06

Als nationaler Branchenverband vertritt INSOS Schweiz die Interessen von 800 sozialen Institutionen für Menschen mit Behinderung. Rund 60 000 Menschen finden hier Arbeit, eine Tagesstruktur sowie ein Zuhause und erhalten die Möglichkeit, eine Integrationsmassnahme oder eine berufliche Massnahme zu absolvieren. INSOS Schweiz setzt sich dafür ein, dass die sozialen Institutionen über optimale Rahmenbedingungen sowie über genügend und gut ausgebildetes Personal verfügen und die Qualitätsstandards einhalten.

INSOS Schweiz | 07.11.2018

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Aargauischer Ärzteverband, Im Grund 12, 5405 Baden-Dättwil

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Nadia Haller/Geschäftsführerin, aav-haller@hin.ch, 056 – 484 70 90

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Keine

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☒Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Maximal 10 Tage pro Jahr

Anmerkungen:
Keine

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Keine

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Das limitierende Element ist die Zumutbarkeit für den Arbeitgeber. 14 Wochen erscheint aus Arbeitgebersicht lange. Zudem muss auch hier eine Begrenzung ingeführt werden (1x/Jahr)

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Keine

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Keine

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Keine

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Keine

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Keine

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Keine

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Keine

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

krebsliga zug

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Zug, 16. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Die Krebsliga Schweiz engagiert sich als gemeinnützige Organisation in der krebsrelevanten Gesundheitsförderung, in der Prävention und Früherkennung von Krebs, in der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und deren Angehörigen sowie in der nicht-kommerziellen Forschungsförderung. Krebs ist auch für Angehörige eine grosse Belastung: Der Spagat zwischen Pflege, Beruf und eigenen Bedürfnissen hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder dem Verlust der Erwerbstätigkeit führen. Deshalb nützen wir gerne die Möglichkeit zur Stellungnahme und begrüssen grundsätzlich die Bemühungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Wir unterstützen dabei die Stellungnahme der nationalen Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige und gehen an dieser Stelle nur auf die krebsspezifischen Aspekte ein.

Allgemein

In der Schweiz erkranken jährlich ca. 40'000 Menschen neu an Krebs. Davon sind 16’000 im erwerbsfähigen Alter. Zudem wird jährlich bei etwa 233 Kinder und Jugendliche vor dem 18. Lebensjahr Krebs diagnostiziert. Eine Krebserkrankung und deren Behandlung bringt diverse belastende körperliche und psychische Auswirkungen mit sich. Die Erkrankung sowie die Rückkehr in den Alltag ist für Betroffene oft nur mit grosser Unterstützung durch die Angehörigen zu bewältigen. Insbesondere in Akut-, aber auch in palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Da der Verlauf von Krebs schwierig ist vorhersehbar ist, ist für Angehörige die Vereinbarung von Pflege und Betreuung, Beruf sowie eigener Bedürfnisse oft eine grosse Herausforderung. Neben negativen gesundheitlichen Auswirkungen kann dies zu substantiellen finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder eines Verlusts der Erwerbstätigkeit führen. Das berufliche Engagement gilt es aber unbedingt zu erhalten – es sichert nicht nur die Existenz und gewährleistet die Altersvorsorge, sondern bietet auch das Gefühl der gesellschaftlichen Teilhabe und ermöglicht den sozialen Austausch. Neben den vom Bundesrat vorgeschlagenen Massnahmen braucht es deshalb auch bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Angebote ermöglichen Angehörigen sich auch über längere Zeit für ihre kranken und pflegebedürftigen Familienmitglieder zu engagieren und zwar ohne gleichzeitig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, aufgeben zu müssen oder gänzlich zu verlieren. Hier sind insbesondere auch die Kantone in der Pflicht.

krebsliga zug

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Drei Tage sind jedoch oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

Betreuungsurlaub

Wir begrüssen ebenso einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Des Weiteren deckt für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab, bzw. deckt nur einen Teil des Ausfalls. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat sollte den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen

zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollten daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Erweiterung Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen auch die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Angesichts der demografischen Entwicklung, dem Mangel an qualifizierten Fachkräften sowie der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten und der Vermeidung von krankheitsbedingten Absenzen am Arbeitsplatz muss das langfristige Engagement von betreuenden und pflegenden Angehörige unbedingt unterstützt, gesichert und gefördert werden. Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

R. Toniolo Schmid

Rebekka Toniolo Schmid
Geschäftsführerin
Beilage: Formular für die Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Schweizerisches Rotes Kreuz, Kantonalverband Zug, Langgasse 47a, 6340 Baar

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Nölly Andrea Leiterin Gesundheit, andrea.noelly@srk-zug.ch, 041 710 59 45

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Ja, unbedingt. Es stärkt die familiäre Unterstützung und legitimiert begründete, unverschuldete Abwesenheiten.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Nein

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Die Belastungen bei schwerer Krankheit ist für nahestehende Personen enorm. Wir begrüssen eine Regelung eines längerdauernden Urlaubs für alle Formen von schwerer Krankheit/Unfall bei allen Arten von pflegebedürftigen Angehörigen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Nein

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Nein

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Die Erweiterung macht Sinn, da die Unterscheidung von leichter und mittlerer Hilflosigkeit schwierig ist und in der Sache keinen Unterschied macht.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Angelman Verein Schweiz, Bellevueweg 10a, 6300 Zug

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Melanie Della Rossa, verein@angelman.ch, 041 710 90 65

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, vergleiche Begleitschreiben

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, vergleiche Begleitschreiben

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Vgl. Begleittext

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intensivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalten.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Verein Schweiz

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Zug, 9. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der oben erwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen und danken Ihnen für die Gelegenheit, sich dazu zu äussern.

Allgemein

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen bei einer Reduktion des Arbeitspensums führen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörige unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich um ältere, häufig demenzkranke Menschen kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Während die freiwillige Betreuung von Angehörigen in den vergangenen Jahren rückläufig ist, nimmt der Betreuungs- und Pflegebedarf bei älteren Menschen zu. Dies bedingt bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Entlastungs- und Unterstützungsangebote. Diese Entlastungsmöglichkeit respektive Erholungszeit führt dazu, dass gepflegte und von

Angelman
Verein Schweiz

Angehörigen betreute Menschen länger zu Hause bleiben können und somit die Heimkosten für die betroffenen Familien wie für die Gemeinden und die Kantone um vieles tiefer ausfallen werden.

Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden.

Ebenso sollten Krisensituationen bei Demenz eingeschlossen sein, die eine vorübergehende intensivere Anwesenheit und Begleitung durch den betreuenden Angehörigen nötig machen.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzliche Betreuung von älteren oder behinderten Menschen vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. 3 Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

> Art. 329g OR
> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für ~~drei~~ **fünf** Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

Verein Schweiz

Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankten oder verunfallten Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal 7 Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes kann Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln.

Verein Schweiz

Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, denn nach der Beziehung zur betreuten Person. Wünschenswert wäre ein bezahlter Betreuungsurlaub auch für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.

- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und beispielsweise palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.

- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das ermöglicht auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause, eine Lösung die kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim. Die Kranken können insbesondere deshalb zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Die Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzeinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Äusserst stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht

– die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben“ können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierte Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.

- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

  Dies hat mehrere Gründe:
  In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher stossend, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.

- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

Verein Schweiz

Art 42 bis Abs.4 IVG.

Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim ~~**in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt**~~ zulasten der Sozialversicherung aufhalten.

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt **bei Erwachsenen** der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

(Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29^{septies} Abs. 2 nicht kummulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Verein Schweiz

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so wichtig. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 81Grundsatz IVG

3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:

f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

Verein Schweiz

Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind ein guter Anfang, aber es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Melanie Della Rossa
Präsidentin
Angelman Verein Schweiz

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Entlastungsdienst Schweiz Kanton Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Erika Gerber, erika.gerber@entlastungsdienst.ch, Tel. 079 455 52 24

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

Wir **begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten** vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Eine Einschränkung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Eine kurze Abwesenheit aufgrund **akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung** erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der im OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachten wir -wie die IG Betr. Ang. – es als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Wir **begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern**, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Neben **Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen**, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des

durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Betreffend der **Aufteilung des Betreuungsurlaubs** und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. **Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert**, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

* für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.

* für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.

* für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Wir **begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften** auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Wir **begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften** auch für Konkubinatspartner/-innen. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jährige auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gem. Empfehlungen SKOS).

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nicht Art.29septies Absatz 1 AHVG, aber Art. 52g AHVV: Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten

Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit Intensivpflegezuschlag überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden. Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Der Anspruch auf IV-Assistenzbeiträge soll auch für Verwandte (PartnerInnen, Eltern, Grosseltern, Kinder, Enkelkinder, Patchwork-Familienmitglieder) und nicht bloss für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Mit dem Assistenzbudget sollen auch Dienstleistungen des Entlastungsdienstes finanziert werden können. Das würde den Angehörigen die Aufwände für die Suche nach geeigneten Assistenzpersonen abnehmen und sie von der Personaladministration entlasten.

ImWeiteren sollte eine Verdoppelung der Ansätze der AHV-Hilflosenentschädigung geprüft werden, wenn die Pflege zuhause erfolgt. Analog der IV.

Im Fall von Arbeitslosigkeit sollte Betreuung anderer Angehöriger als Kinder eine Verlängerung der Rahmenfrist (das gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegearbeit.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Schweizerischer Baumeisterverband

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Matthias Engel, mengel@baumeister.ch, 058 360 30 35

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen: Der SBV möchte an dieser bisherigen verhältnismässigen und praxistauglichen Regelung festhalten. Vgl. Vernehmlassungsantwort 2.1.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Nein, siehe oben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Vgl. 2.2. im Begleitschreiben

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:

Der SBV lehnt einen über die EO finanzierten Betreuungsurlaub als sachfremd ab. Vgl. 2.2.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☒ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Bundesamt für Gesundheit
Pascal Strupler
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern
Per Mail an proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Zürich, 28. November 2018

Stellungnahme zum «Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung»

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) ist die gesamtschweizerische Berufs-, Wirtschafts- und Arbeitgeberorganisation der Unternehmungen des Hoch- und Tiefbaus sowie verwandter Zweige des Bauhauptgewerbes. Der SBV vertritt die Interessen von mehr als 2500 Mitgliedsbetrieben im Bauhauptgewerbe.

Der SBV lehnt die Vernehmlassung zum «Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung» ab. Es kann nicht Aufgabe der Schweizer Unternehmen sein, jedes Jahr mit dreistelligen Millionenbeiträgen Betreuungskosten zu finanzieren. Der SBV lehnt grundsätzlich staatliche fixe Regulierungen, die nicht den Einzelfall abdecken, ab. Es braucht Raum für flexible, individuelle Lösungen auf Firmenebene. Sie sind nachhaltiger als bürokratische Gesetzeslösungen.

1. Allgemeine Bemerkungen

Unsere Gesellschaft steht vor grossen gesundheitspolitischen Herausforderungen. Aufgrund der Alterung der Gesellschaft wird die Zahl der Menschen, die im Erwachsenenalter an einer oder mehreren chronischen Krankheiten leiden, in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für den SBV wichtig. Flexible Arbeitsmodelle, Teilzeitarbeit oder auf die individuelle Situation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffenen Lösungen und Massnahmen adressieren diese Herausforderung. Es kann aber nicht die Lösung sein, die Kosten für den zunehmenden Pflegebedarf einfach den Schweizer Unternehmen zuzuschieben. Diese würden so jedes Jahr dreistellige Millionenbeiträge ausgeben müssen. Einerseits würde den Schweizer Unternehmen im Allgemeinen ein zusätzlicher Wettbewerbsnachteil gegenüber Firmen aus dem Ausland entstehen, andererseits würden im Speziellen KMU durch die starke Zunahme bezahlter Abwesenheiten finanzielle und organisatorische Schwierigkeiten entstehen.

Der SBV arbeitet sehr stark mit seinen Baubetrieben zusammen, damit diese ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden bereits heute wahrnehmen. Gesetzlich zwingende Grundlagen sind zu starr und lassen keine Freiräume offen für massgeschneiderte individuelle Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2. Bemerkungen zu einzelnen Punkten

2.1 Ausbau kurzzeitiger Arbeitswesenheiten

Gemäss Art. 329g OR hätte ein Arbeitnehmender neu den Anspruch auf längstens drei Tage bezahlter Arbeitsabwesenheit zur Betreuung des eigenen Kindes, wenn dieses erkrankt oder verunfallt ist. Der Arbeitnehmende darf jeweils pro Krankheit- oder Unfallereignis und somit mehrmals pro Jahr längstens drei bezahlten Tage in Anspruch nehmen. Darüber hinaus besteht gemäss dem neuen Gesetzesartikel zudem ebenfalls der Anspruch auf bis zu drei Tage bezahlter Arbeitsabwesenheit, wenn eine verwandte oder nahestehende Person erkrankt oder verunfallt ist.
Bereits heute haben Arbeitnehmende mit kranken Kindern Anspruch auf drei Arbeitstage pro Krankheit- oder Unfallereignis, wobei der entsprechende Urlaub von bis zu drei Tagen an das Jahresguthaben gemäss Artikel 324a OR angerechnet wird. Soweit eine gesetzliche Unterstützungs- oder Betreuungspflicht besteht, besteht mit Art. 324a OR für den Arbeitgeber bereits heute eine Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsabwesenheiten von Arbeitnehmenden, die sich um eigene Kinder oder sonstige Personen kümmern, gegenüber denen sie eine gesetzliche Unterstützungs- und Betreuungspflicht haben. Der SBV möchte an dieser bisherigen verhältnismässigen und praxistauglichen Regelung festhalten Gegenüber Personen, bei denen ein Arbeitnehmer eine gesetzliche Pflicht zu erfüllen hat, bestehen bereits heute ausreichende Grundlagen im Arbeitsgesetz und Obligationenrecht. Nicht in Frage kommt für den SBV, dass künftig dreitägige bezahlte Abwesenheiten für die Betreuung sämtlicher kranken oder verunfallten verwandten bzw. nahestehenden Personen gesetzlich festgeschrieben werden sollen, sprich selbst für entfernte Verwandte, Partner, für die keine gegenseitige Unterhaltspflicht besteht, oder für sonstige «nahestehende Personen» bis hin zu Nachbarn. Die offene Formulierung der «verwandten Personen» bzw. «nahestehenden Personen» erachtet der SBV als sehr kritisch, weil damit eine minimale Klarheit und Planbarkeit für die Arbeitgeber wegfällt. Ein Arbeitgeber soll nicht für jegliche Familiensituation einstehen müssen. Die geltende gesetzliche Regelung, die sich auf die Erfüllung von gesetzlichen Pflichten abstützt, ist ausreichend.
Ein solch umfassender Ausbau der kurzzeitigen Abwesenheiten würde geschätzte zusätzliche Kosten von 90 bis 150 Millionen Franken pro Jahr zu Lasten der Arbeitgeber verursachen. Dazu würde er vor allem bei KMU starke organisatorische Schwierigkeiten verursachen, ist es doch gerade in kleineren Betrieben kaum möglich, solche Absenzen auf Anhieb so zu kompensieren, dass die Organisation des Unternehmens nicht darunter leidet. Daher ist es unbedingt notwendig und wichtig, dass der benötigte Spielraum für individuelle massgeschneiderte Lösungen auf betrieblicher Ebene gegeben ist.

2.2 Einführung eines Betreuungsurlaubs

Gemäss Art. 329h OR hat ein Arbeitnehmender neu den Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen, um ein eigenes Kind zu betreuen, das wegen einer Krankheit oder einem Unfall stark beeinträchtigt ist. Der Urlaub kann innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten wochenweise oder am Stück bezogen werden. Die Eltern können sich diese 14 Wochen untereinander aufteilen. Wenn nur ein Elternteil berufstätig ist, darf er die 14 Wochen vollumfänglich in Anspruch nehmen, selbst wenn die Partnerin bzw. der Partner nicht berufstätig ist.
Der Arbeitnehmende darf den Betreuungsurlaub pro Krankheit- oder Unfallereignis in Anspruch nehmen, also durchaus mehrmals für das gleiche erkrankte und/oder verunfallte Kind. Ausbezahlt würde ein Taggeld im Umfang von 80 Prozent des aktuellen Lohns, wobei der Höchstbetrag 196 Franken wäre.

Um die Finanzierung dieses Betreuungsurlaubs sicherzustellen, müsste die Erwerbsersatzordnung voraussichtlich um 0,017 Prozentpunkte erhöht werden. Mit dieser Erhöhung des Beitragssatzes der EO fallen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmende erhöhte Sozialabgaben an. Es ist mit Kosten von bis zu 77 Millionen Franken pro Jahr zu Lasten der von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden finanzierten EO zu rechnen.
Der SBV lehnt einen über die EO finanzierten Betreuungsurlaub als sachfremd ab. Zudem würde ein solches Modell den zweifellos schwierigen, aber individuell ganz unterschiedlichen Situationen von Eltern mit schwer beeinträchtigen Kindern bezüglich ihrer Arbeitssituation nicht gerecht. Arbeitnehmende sind in diesen schwierigen Lebenssituationen auf massgeschneiderte individuelle, mit dem Arbeitgeber vereinbarte Lösungen in organisatorischer Hinsicht angewiesen, so dass sie ihre berufliche Tätigkeit im Betrieb dauerhaft weiterführen können.
Des Weiteren ist im Vorentwurf von einer Erweiterung der Betreuungsgutschriften bei leichter Hilflosigkeit die Rede. Auch dies lehnt der SBV ab.

2.3. Kündigungsschutz während des Betreuungsurlaubs

Während der 18-monatigen Rahmenfrist, während der ein Arbeitnehmender seinen Betreuungsurlaub wochenweise beziehen kann, soll – so sah es jedenfalls der ursprüngliche Vorentwurf des «Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung» vor – gemäss Art. 336c ein absoluter Kündigungsschutz zur Anwendung kommen. Ausgenommen wäre hier nur die Probezeit während einem Arbeitsverhältnis.
Der SBV nimmt mit Genugtuung zur Kenntnis, dass die an den bezahlten Betreuungsurlaub gekoppelte Einführung einer 18-monatigen absoluten Kündigungsfrist in der zweiten Vorentwurf-Fassung mit dem Titel «Korrigendum vom 23.08.18» nicht mehr vorgesehen ist. Auch das Bundesamt für Gesundheit teilt somit inzwischen die Ansicht, dass Art. 329g OR keinen Kündigungsschutz gemäss Art. 336c Abs. 1 OR (Sperrfrist) auslösen darf.
Für den SBV ist es zentral, dass der angedachte umfassende Kündigungsschutz im weiteren politischen Prozess nicht wieder Teil der Vorlage wird. Ein solcher Kündigungsschutz würde vor allem bei KMU starke organisatorische Probleme verursachen, wäre ein Betrieb doch bei allfällig notwendigen Umstrukturierungsmassnahmen eingeschränkt.

3. Flexibilisierung der Arbeitszeiten nachhaltiger als bürokratische Gesetzeslösungen

Grundsätzlich sind Abwesenheiten allgemein durch betriebliche Absprachen zu regeln, bürokratische Gesetzeslösungen braucht es dazu nicht. Die Erfahrung zeigt, dass die Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen und auch individuelle Lösungen auf Firmenebene finden. Dies bestätigt auch der erläuternde Bericht zur Vernehmlassungsvorlage. Dieser zitiert aus Befragungen in den Unternehmen, gemäss denen auf betrieblicher Ebene individuelle Lösungen gefunden werden, die häufig grosszügige, freiwillige Leistungen der Arbeitgeber beinhalten. Insbesondere kann der Arbeitgeber ideale zeitliche Rahmenbedingungen für die Pflege von Angehörigen schaffen; dies je nach Bedürfnis des betroffenen Mitarbeitenden und den betrieblichen Möglichkeiten. Angestellte, die keine Lohnfortzahlung erhalten, kompensieren notwendige Freistellungen mit Gleitzeit- oder Überstundenguthaben oder beziehen Ferientage. Insbesondere in Bezug auf die kurzzeitigen Abwesenheiten spricht die gelebte Praxis in den Betrieben klar gegen eine gesetzliche Regelung.
Aus Arbeitgeber-, als auch aus Arbeitnehmersicht wäre eine solche Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch für die Herausforderung der Angehörigenbetreuung nachhaltiger als bürokratische Gesetzeslösungen zu Lasten der Wirtschaft und insbesondere der KMU. Um konkurrenzfähig zu bleiben, muss dem Betrieb Freiraum für betriebliche Lösungen gelassen werden.

Für weitere Fragen und Konsultationen stehen wir gerne zur Verfügung. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Baumeisterverband

Benedikt Koch
Direktor

Bernhard Salzmann
Vizedirektor, Leiter Politik und Kommunikation

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Pro Single Schweiz – Die Interessengemeinschaft der Alleinstehenden
Wiedingstrasse 78
8045 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Sylvia Locher, s.locher@prosingleschweiz.ch, 079 296 00 37

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja x Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Der Begriff «Nahestehende Personen» muss exakter definiert werden. Die betreuende Person kann auch in einem anderen Haushalt leben. Gerade für Erwachsene, die in einem Einpersonenhaushalt leben, ist es wichtig, dass sie ebenfalls von Personen, zu denen sie eine enge Beziehung haben, betreut werden. Diese Betreuung soll derjenigen von Partnern/Partnerinnen, Kindern/Eltern gleichgestellt werden.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

x Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
12

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☐Ja x Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Das Ausmass der Betreuung ist wesentlich von der Schwere und Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung, vom Alter des Kindes und der Familiensituation (soziale Vernetzung, weitere Belastungen wie Krankheiten, Arbeitslosigkeit, Arbeitssituation usw.) bestimmt. Deshalb befürworten wir, dass der behandelnde Arzt oder die behandelnde Ärztin mit dem Arztzeugnis die Notwendigkeit der engen Begleitung durch die Eltern bestätigt.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

xJa ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
-

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

-

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

-

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☐Ja x Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen: Voraussetzung ist eine nach Grad der Hilflosigkeit abgestufte Betreuungsgutschrift.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☐Ja ☐ Ja mit Vorbehalt x Nein

Anmerkungen:
-

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

-

Pro Single Schweiz
Die Interessengemeinschaft der Alleinstehenden

Sylvia Locher, Präsidentin Marie-Therese Borer, Vorstand

Zürich, 12. November 2018

pro single schweiz
die Interessengemeinschaft der Alleinstehenden

Pro Single Schweiz Wiedingstr. 78 8045 Zürich

Bundesamt für Gesundheit BAG
Sektion Nationale Gesundheitspolitik
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

Zürich, 12. November 2018

Unsere Stellungnahme zur Vernehmlassung
Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir benutzen gerne die Gelegenheit, uns zum oben erwähnten Vernehmlassungsverfahren zu äussern und legen unsere Stellungnahme bei.

Bei dieser Gelegenheit bestätigen wir das Telefongespräch vom 30. Oktober 2018 zwischen Frau Dr. Regula Ricka und unserer Präsidentin Sylvia Locher:

Auch aus unserer Sicht ist die unentgeltliche Betreuungs- und Pflegearbeit von Angehörigen wichtig für ein nachhaltiges und finanzierbares Gesundheitswesen. Wir sind darauf angewiesen, weil für den notwendigen Mehrbedarf an institutioneller Pflege weder das notwendige Fachpersonal noch die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung stehen. Es ist richtig, dass man sich über die Vergütung von Arbeitsabwesenheiten Gedanken macht.

Im vorliegenden Erläuterungsbericht wird vor allem auf die familiäre oder familiennahe Situation hingewiesen (eigene und Stiefkinder, verheiratete und unverheiratete Partnerinnen und Partner im gleichen Haushalt). Die Situation der Alleinstehenden, die vor allem in Einpersonenhaushalten leben, wird leider kaum erwähnt. Die Definition der «nahestehenden» Personen ist gemäss Erläuterungsbericht offen. Das könnte bedeuten, dass bei der Interpretation eines solchen Gesetzes wiederum auf die familienähnliche Situation fokussiert werden wird. Die betreuende Person kann jedoch auch in einem anderen Haushalt leben. Gerade für Erwachsene, die in einem Einpersonenhaushalt leben, ist es enorm wichtig, dass sie ebenfalls von Personen, zu denen sie eine enge Beziehung haben, betreut werden. Diese Betreuungsarbeit soll derjenigen von Partnern und Partnerinnen sowie Kindern und Eltern gleichgestellt werden. Bei einem Einpersonenhaushalt-Bestand von aktuell 1.3 Millionen (Tendenz steigend) ist es zwingend notwendig, diese Personengruppe gleichrangig mit anderen namentlich zu erwähnen.

Wir danken Ihnen für die Aufnahme unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Pro Single Schweiz
Die Interessengemeinschaft der Alleinstehenden

Sylvia Locher, Präsidentin

Marie-Therese Borer, Vorstand

Fragebogen

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
VSAO (Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte)
Bollwerk 10
3001 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Marcel Marti
Leiter Politik und Kommunikation/stv. Geschäftsführer
E-Mail: marti@vsao.ch
Tel. 031 350 44 82

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Nein. Es ist richtig, die maximale Anzahl Tage auf das Ereignis zu beschränken und nicht auf das Kalenderjahr.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Nein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Nein

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Nein

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Schweizerischer Verein für Pflegewissenschaft VFP

Akademische Fachgesellschaft Pädiatrische Pflege

Akademische Fachgesellschaft Gerontologische Pflege

Akademische Fachgesellschaft Rehabilitationspflege

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Iren Bischofberger, Prof. Dr., iren.bischofberger@vfp-apsi.ch, 043 222 50 58

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Ja, dies begrüssen wir, inbes. dass dies neu auch gegenüber Personen gilt, für die keine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht. Dies bringt Arbeitgebenden den Vorteil, dass sie in ihren Personalreglementen Rechtssicherheit haben, wenn sie den Kreis der Angehörigen breiter auslegen möchten als dies heute der Fall ist.

Zudem schlagen wir vor, dass neu Einheiten von Stunden und nicht von Tagen festgeschrieben werden, denn für betroffene Mitarbeitende kann es für die Vereinbarkeit zielführend sein, dass sie ihre Nächsten für kurze Termine begleiten können, die als Folge der Krankheit oder des Unfalls nötig sind. Dies erlaubt es Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die Situation individueller zu gestalten, als wenn ganze Tage beansprucht werden müssen. Dies wirkt sich letztlich positiv auf die Produktivität am Arbeitsplatz aus.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Aus pflegewissenschaftlicher Sicht ist es sinnvoll, in Krankheitsverläufen zu denken, d.h. der Bedarf für kurzzeitige Abwesenheiten ist bei Verlaufsspitzen von länger dauernder Krankheit, Behinderung oder Gebrechlichkeit besonders herausfordernd (z.B. bei Krebs, psychische Krankheit). Diese akuten Situationen müssen im OR-Artikel explizit berücksichtigt werden.

Für viele dieser Verlaufsspitzen, insbes. wenn sie mit einem akutstationären Aufenthalt verbunden sind, ist eine Abwesenheit am Arbeitsplatz von drei Tagen oft nicht genügend, um zuhause oder im Pflegeheim eine stabile Situation zu erreichen. Deshalb schlagen wir – auch im Sinne der NCD-Strategie – vor, dass in denjenigen Situationen, in denen eine dauerhafte Krankheit, Behinderung oder Gebrechlichkeit bei den nahestehenden Personen vorliegt, einen

Umfang von fünf Tagen für kurzzeitige Abwesenheiten festgeschrieben werden, der jedoch flexibel – wie oben bereits kommentiert – genutzt werden kann. Anzumerken ist, dass Arbeitnehmende nicht verpflichtet sind, die Diagnose ihrer Nächsten dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Aber im Sinne einer proaktiven Planung der nachhaltigen Erwerbsarbeit ist es sinnvoll, dass die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz informieren, dass sie mit ihren Nächsten eine dauerhafte Situation von Krankheit oder Beeinträchtigung bewältigen und parallel dazu die Erwerbsarbeit möglichst kontinuierlich vereinbaren wollen.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Ja. Ein schwerwiegendes Krankheits- oder Unfallereignis stellt für das betroffene Kind und dessen Familie einen gravierenden Lebenseinschnitt dar und ist mit einer immensen Belastung auf verschiedenen Ebenen verbunden. In solchen Momenten kommt es in der Regel immer zu einem Arbeitsausfall mindestens eines, manchmal auch beider Elternteile.

Da es sich im Bereich der Kinderheilkunde glücklicherweise immer um kleine Fallzahlen von betroffenen Kindern handelt, sind die damit verbundenen Kosten für die Unternehmen in jedem Fall tragbar. Der Vergleich zum Mutterschaftsurlaub greift bei Unfall oder Krankheit eines Kindes, mit unterschiedlichem Schweregrad und Verlauf nicht. Daher befürworten wir die begrenzte Dauer des 14-wöchigen Betreuungsurlaubs nicht. Massgebend zur Beurteilung der Urlaubsdauer ist der Schweregrad der gesundheitlichen Beeinträchtigung.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Krankheit und Unfall sind nicht die einzigen Gründe für einen erhöhten Behandlungs-, Pflege- und Betreuungsbedarf der Kinder durch ihre Angehörigen. Deshalb dürfen andere Ursachen von Beeinträchtigungen nicht unbeachtet bleiben, insbes. seit Geburt (Geburtsgebrechen). Zudem ist in den Gesetzestexten zu berücksichtigen, dass Ereignisse immer wieder auftauchen, z.B. bei Verläufen mit vorübergehenden Verschlechterungen oder intensiven Behandlungen (Krebs, Reoperationen etc.).

Die Dauer von 14 Wochen ist unseres Erachtens nicht logisch hergeleitet, bzw. die für den Mutterschaftsurlaub bestimmte Dauer hat keinen logischen Zusammenhang mit einer dauerhaften Krankheit, Behinderung oder Gebrechlichkeit. Im Gegenteil: Dauerhafte Beeinträchtigungen sind im Ausmass und im Auftreten oft unvorhersehbar, hingegen ist die Entwicklung von einer gesunden Mutter und einem gesunden Kind während des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen recht genau bekannt.

Der Hilfebedarf für Angehörige von schwer pflegebedürftigen Kindern ist je nach Verlauf massiv höher als 14 Wochen, bzw. dauert über Monate und Jahre an. Wir schlagen deshalb einen grundsätzlichen Anspruch von 14 Wochen vor. Darüber hinaus sind jedoch wiederholt zusätzliche Wochen in der indiviudellen Situation zu gewähren, z.B. ausgewiesen durch ein Pflegegutachten.

Schliesslich empfehlen wir bei der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern eine präzisere Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG vor: „Beide Eltern haben Anspruch auf den von beiden abgesprochenen Anteil der insgesamt maximal 14 Wochen. Auch die allenfalls darüber hinaus gesetzlich vorgesehenen Wochen werden zwischen den Eltern selber aufgeteilt.“ Diese Präzisierung ist im Fall des geteilten Sorgerechtes bei getrennt lebenden Eltern bedeutsam.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Ja. Punkt 2 16i lehnen wir jedoch ab. Viele Gebrechen und/oder Krankheiten führen zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen über Jahre mit wiederkehrenden Ereignissen (z.B. Infektionen, welche eine vorübergehende Intensivierung der Betreuung verlangen), welche die Situation für die ganze Familie während diesen Ereignissen zusätzlich erschweren. Solche Ereignisse müssten für einen erneuten Anspruch qualifizieren (siehe Punkt 2.2).

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG ist die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder mit einer Woche (7 Tage) vorgesehen. Dies ist pflegewissenschaftlich jedoch nicht angemessen, denn in vielen Situationen der Behandlung, Pflege und Betreuung durch die erwerbstätigen Eltern sind weniger als 7 Tage nötig, v.a. wenn sie sich die Betreuung in einem privaten und professionellen Netzwerk organisieren, bzw. wenn es sie während Verlaufsspitzen verstärkt braucht. Die gesetzlich festgeschriebene Mindestbezugsdauer von 7 Tagen ist auch dem Grundgedanken des Rahmengesetzes – der besseren Vereinbarkeit – nicht zuträglich, im Gegenteil: Sie gefährdet die kontinuierliche Erwerbstätigkeit, wenn immer mind. 7 Tage Abwesenheit vom Arbeitsplatz geltend gemacht werden müssen.
Gemäss sozialversicherungsrechtlich kundigen Personen ist die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag technisch leicht möglich.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Dass der bezahlte Betreuungsurlaub auf berufstätige Eltern von krankheits- oder unfallbedingt schwer beeinträchtigte Kinder festgelegt, bzw. beschränkt werden soll, ist sachlich nicht nachvollziehbar. Denn der viel grössere Anteil von pflegenden und betreuenden Angehörigen kümmert sich um pflegebedürftige Nächste, die bereits erwachsen sind. Deshalb sollen nach Ansicht des VFP auch folgende Angehörige einen Anspruch gemäss EOG geltend machen können:

- Erwerbstätige Erwachsene, die sich um ihre kranken oder behinderten Ehepartner/-innen, eingetragenen Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen kümmern, die im gleichen Haushalt leben.
- Erwachsene, erwerbstätige Kinder, die ihre Eltern oder Geschwister pflegen und betreuen, und zwar sowohl wenn sie im selben Haushalt leben als auch in getrennten Haushalten.
- Die Dauer des Betreuungsurlaubs für diese beiden Gruppen von Angehörigen sollte sachlich begründet werden.

An dieser Stelle weisen wir auch darauf hin, dass Betreuungsurlaube nicht nur im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege relevant sind, sondern auch für betreuende und pflegende Angehörige, die nicht erwerbstätig sind – mehr noch: die einen (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben in Betracht ziehen. Gerade im Kontext der Fachkräfteinitiative sind Modelle wichtig, die es nicht-erwerbstätigen Angehörigen erlauben, sich auf eine Erwerbstätigkeit vorzubereiten. Dazu brauchen sie zeitliche Freiräume, die mit einem Betreuungsurlaub ermöglicht werden können. In diesem Sinne regen wir an, dass Stellensuchende mit pflegebedürftigen Nächsten – seien dies Kinder oder Erwachsene im jüngeren, mittleren oder höheren Alter – auch in die Regelung des Betreuungsurlaubes aufgenommen werden.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Gemäss der AHVV Art. 52g bedeutet die leichte Erreichbarkeit für die Inanspruchnahme von Betreuungsgutschriften, dass die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen darf, oder diese innerhalb einer Stunde Wegzeit erreicht werden kann. Hier hat sich die Lebensrealität der Angehörigen seit der Änderung dieser Verordnung im Jahr… verändert. Denn Betreuung und Pflege ist dank moderner Kommunikationstechnologien immer besser auch aus geographischer Distanz möglich. Dies verbessert die Gesundheit entscheidend, indem z.B. mittels Kamera die zeitnahe und bildgebende Kommunikation mit der Spitex möglich ist. Zudem ermöglicht dies Angehörigen, sich noch intensiver um koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten oder die Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement zu kümmern. Diese Tätigkeiten sind auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Sachlich nicht nachvollziehbar bleibt, weshalb Kinder mit Intensivzuschlag, bzw. Hilflosigkeit der IV keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben, wenn sie im Spital behandelt werden. Denn erwerbstätige Eltern haben während eines Spitalaufenthaltes ihres Kindes eine mehrfache zeitliche und finanzielle Belastung, v.a. wenn sie mehr als ein Kind haben, das weiterhin zuhause betreut werden muss.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Adresse courriel
proches.aidants@bag.admin.ch

Martigny, 13 novembre 2018

Consultation : Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Madame, Monsieur,

En date du 27 juin 2018 s'est ouverte la consultation susmentionnée qui a retenu toute notre attention et nous avons l'heur de vous faire parvenir nos commentaires.

Le présent avant-projet a pour objectif de mieux concilier activité professionnelle et prise en charge des proches, en aménageant des congés payés pour les salariés. La première mesure consiste à offrir un congé payé de trois jours au maximum pour la prise en charge d'un enfant, d'un membre de la parenté ou d'un proche malade ou victime d'un accident. Le salaire est à la charge de l'employeur exclusivement. La seconde permet à un salarié de s'absenter pendant 14 semaines au plus pour soigner son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. La rémunération est alors assurée par le biais d'indemnités ad hoc aménagées dans le cadre de la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations perte de gain est donc financées par le biais de la cotisation paritaire.

Schématiquement, il s'agit au final de créer une solidarité salarié – employeur permettant d'éviter que des salariés, qui doivent accompagner des proches malades, quittent leur emploi.

Les solutions proposées ont toutefois un coût en ce qui concerne le prix du travail, que ce soit en terme financier, notamment lorsque le versement du salaire pendant le congé est exclusivement à charge de l'employeur, et d'organisation, lorsque le salarié est absent pendant de longues périodes. Ces charges supplémentaires se répercutent de façon différenciée sur les entreprises, en fonction de leurs tailles, de leurs capacités à absorber les carences en personnel.

Le Groupe Mutuel estime qu'il n'est pas judicieux d'imposer des solutions légales uniformes pour soutenir les salariés à faire face à des tâches d'assistance à des employeurs divers quant à la taille.

L'aménagement de solution uniforme nécessite une définition claire de leur périmètre, afin d'évaluer le plus précisément possible les coûts afférents. Or, tel n'est pas le cas en ce qui concerne le congé pour la prise en charge des proches prévu à l'art 329g P-CO qui définit volontairement de façon floue les notions

Groupe Mutuel

Santé® Vie® Patrimoine® Entreprise®

Votre contact: Geneviève Aguirre-Jan – Secrétariat Général
Tél. +41 58 758 25 29 - Fax 0848 803 123
gaguirrejan@groupemutuel.ch - www.groupemutuel.ch

Groupe Mutuel
Rue des Cèdres 5 - Case postale - CH-1919 Martigny

de parenté et de proches (cf. p. 23 : « Il n'est pas établi de liste définitive des personnes concernées. Il s'agit d'une définition large, qui s'appuie sur la situation personnelle des employés et leurs responsabilités, qui ne doit pas être à caractère juridique. Il est ainsi possible de tenir compte des différentes situations familiales actuelles (concubins, enfants qui s'occupent de l'épouse du père ou de l'époux la mère et inversement, etc.). Cette solution est adaptée pour des absences de courte durée. »).

Dès lors, le cercle des personnes concernées est incertain. La question du cumul, voire du plafonnement, des absences au motif de la prise en charge des proches n'est pas non plus abordée.

Au final, l'aménagement d'un congé en faveur du salarié pourrait aboutir non pas à une solidarité employeur-salarié, mais un report de charge occasionné par le besoin en assistance du proche malade du salarié sur l'employeur.

D'autre part, les mesures prévues suscitent quelques interrogations au niveau de la protection des données (notamment s'agissant du cadre et des conditions de la transmission de données sur la santé du proche à l'employeur) et devrait être analysée de manière plus détaillée afin de vérifier la conformité avec la législation suisse et européenne en matière de protection des données.

Au final, le Groupe Mutuel refuse les projets d'articles tels que proposés. Il demande notamment à ce que les mesures soient mieux circonscrites quant à leurs étendues (définition précise de la notion de proche, plafonnement du nombre de jours de congé possible pour la prise en charge des proches sur une période donnée) et que les principes de la protection des données soient mieux pris en compte.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Groupe Mutuel

Dr Thomas J. Grichting
Directeur

Geneviève Aguirre-Jan
Experte Senior

Groupe Mutuel

Santé® Vie® Patrimoine® Entreprise®

Votre contact: Geneviève Aguirre-Jan – Secrétariat Général
Tél. +41 58 758 25 29 - Fax 0848 803 123
gaguirrejan@groupemutuel.ch - www.groupemutuel.ch

Groupe Mutuel
Rue des Cèdres 5 - Case postale - CH-1919 Martigny

hotelleriesuisse
Swiss Hotel Association

Eidgenössisches Departement des Innern
Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch;
gever@bag.admin.ch

Bern, 13. November 2018 - CS/SB

Stellungnahme anlässlich der Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrte Damen und Herren

hotelleriesuisse dankt Ihnen für die Möglichkeit im Rahmen der laufenden Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung Stellung zu nehmen. Gerne unterbreiten wir Ihnen im Folgenden unsere Position.

1. Vorbemerkung

hotelleriesuisse ist das Kompetenzzentrum für die Schweizer Beherbergungsbranche und vertritt als Unternehmerverband die Interessen der innovativen und nachhaltigen Hotelbetriebe. Die von hotelleriesuisse klassierten Betriebe repräsentieren rund zwei Drittel der Schweizer Hotelbetten und generieren knapp 75 Prozent der Logiernächte. Gemäss Satellitenkonto 2016 erzielt der Tourismus mit einer Nachfrage von 47 Mrd. Franken eine direkte Bruttowertschöpfung von 17 Mrd. Franken – was einem Anteil von 2,6 Prozent an der gesamtwirtschaftlichen direkten Bruttowertschöpfung der Schweiz entspricht. Der Tourismus gehört zudem zu den vier wichtigsten Exportbranchen der Schweiz. Die Hotellerie als Rückgrat des Tourismus erwirtschaftet allein einen jährlichen Umsatz von über 7,6 Mrd. Franken und beschäftigt knapp 80'000 Mitarbeitende. hotelleriesuisse setzt sich deshalb mit Nachdruck für die Verbesserung der Erfolgs- und Wachstumschancen wettbewerbswilliger und wettbewerbsfähiger Hoteliers und Hotels in der Schweiz ein.

2. Grundsätzliche Bemerkungen zur Vernehmlassungsvorlage

Mit dem vorliegenden Vorentwurf will der Bundesrat die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung mittels dreier Schwerpunkte im Betreuungsbereich verbessern. hotelleriesuisse steht dem Ansinnen kritisch gegenüber und lehnt die vorgeschlagenen Neuregelungen ab. Diese würden aufgrund steigender Absenztage einerseits grosse organisatorische Herausforderungen für die Arbeitgeber mit sich bringen. Andererseits drohen von diesen und weiteren Reformprojekten markante Erhöhungen der Lohnnebenkosten, welche die personalintensive Beherbergungswirtschaft stark belasten würden. Dazu zählen insbesondere die im Rahmen der Steuervorlage 17 drohende Erhöhung der Lohnbeiträge um 0,3%, die hängigen Vorschläge für den Vaterschaftsurlaub oder die kommende BVG-Revision, die ebenfalls zu

steigenden Lohnnebenkosten führen dürfte. Die Herausforderungen, die sich im Zusammenhang mit dem zunehmenden Bedarf an Betreuung und Pflege stellen, dürfen nicht einfach den Arbeitgebern aufgebürdet werden. Vielmehr haben sich diesen in erster Linie der Staat und die Gesellschaft zu stellen. Zudem ist es wenig zielführend diesen Herausforderungen durch ein Flickwerk von Einzelmassnahmen zu begegnen.

3. Beurteilung der geplanten Neuregelungen

Lohnfortzahlung für die Betreuung von kranken oder verunfallten verwandten sowie nahestehenden Personen (Art. 329g OR)

Mit Artikel 329g OR soll ein neuer Gesetzesartikel geschaffen werden, welcher die Lohnfortzahlung für die Freistellung der Pflege von kranken oder verunfallten verwandten sowie nahestehender Personen regelt. Die Freistellung mit Lohnfortzahlung beträgt pro Fall maximal drei Tage.
Eine gesetzliche Verankerung einer solch weitgehenden Regelung ist aus unserer Sicht unverhältnismässig und deshalb klar abzulehnen. Ein gesetzliches Recht auf 3 bezahlte Tage pro Krankheits- oder Unfallfall für verwandte und nahestehende Personen bringt den Arbeitgeber vor kaum zu bewältigende organisatorische Herausforderungen. Eine solche Regelung ist sehr anfällig für Missbräuche, da kein ärztliches Zeugnis verlangt wird, wie dies gemäss Art. 36 Abs. 3 ArG der Fall ist. Zudem ist die Vorlage auch aus datenschutzrechtlichen Gründen abzulehnen. Die fraglichen Arbeitnehmer wären gezwungen Angaben über die verwandtschaftliche oder faktische Beziehung zu machen, in welcher er oder sie zu der zu betreuenden Person steht, und es müssten unter Umständen bestimmte Gesundheitsdaten offengelegt werden.
Gemäss Unternehmensbefragung, welche durch das EDI durchgeführt wurde, gab die Hälfte aller befragten Betriebe an, dass von ihren Arbeitnehmenden im Laufe des Jahres 2016 eine kurzzeitige Arbeitsabwesenheit zur Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen in Anspruch genommen wurde. Bei rund zwei Drittel der Arbeitsabwesenheiten zur Betreuung eines Elternteils oder eines anderen Familienmitglieds bezahlten die Unternehmen eine Lohnfortzahlung, obwohl sie gesetzlich nicht dazu verpflichtet sind. **Dieser Umstand zeigt klar auf, dass unser bisheriges System funktioniert und eine gesetzliche Regelung, wie sie in Form des Art. 329g OR vorgesehen ist, nicht notwendig ist.** Bei Nichtfunktionieren des bisherigen Systems müsste das Problem sozialpartnerschaftlich gelöst werden und keine Regelung auf Gesetzesstufe geschaffen werden**.**

Entschädigung für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Art. 329h OR)

Mit dem neuem Artikel 329h OR soll eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, welche ein Recht auf bezahlten Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder schwer verunfallten Kindern von maximal 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten vorsieht. Diese Entschädigung (Betreuungsentschädigung) soll im Erwerbsersatzgesetz EOG eingeführt werden. Dabei wird keine Vorversicherungsdauer noch Mindestdauer vorausgesetzt. Ein Leistungsanspruch würde auch bestehen, wenn nur ein Elternteil berufstätig ist. Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. c^{bis} OR soll zudem eine Kündigungssperre eingeführt werden, solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Art. 329h OR besteht.
Ein Ausbau von Sozialleistungen zum jetzigen Zeitpunkt lehnt hotelleriesuisse ab. Die Sozialwerke sollen zuerst saniert werden. Mit der Erhöhung des Beitragssatzes der EO fallen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmende erhöhte Sozialabgaben an, was angesichts drohender Mehrbelastungen aus anderen sozialrechtlichen Bereichen im Moment untragbar ist. Zuerst müssen die Sanierungen der Vorsorgewerke geregelt werden, bevor zusätzliche Belastungen angedacht werden.

Zudem gewährleistet die heutige Gesetzgebung bereits heute einen weitreichen Kündigungsschutz. Den Kündigungsschutz weiter auszubauen würde einer Markteintrittsbarriere für Arbeitslose und einem Beschäftigungshemmnis vor allem für Frauen und ältere Arbeitnehmer gleichkommen. Der Arbeitsmarkt soll liberal sein. **Deshalb ist kein weiterer Ausbau des Kündigungsschutzes notwendig.**

Anspruch auf Betreuungsgutschriften (Art. 29septies AHVG)

Mit einer Anpassung von Artikel 29septies AHVG soll der Anspruch auf Betreuungsgutschriften bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt werden. Die Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV auf leichte Hilflosenentschädigung soll die Anerkennung der Betreuung von Angehörigen fördern. Der Anspruch soll auch auf Paare in Lebensgemeinschaften ausgedehnt werden.
hotellerieuisse lehnt diese Ausweitung ebenfalls ab. Diese Erweiterung der Betreuungsgutschriften würde zu rund 1 Million Mehrkosten in der AHV pro Jahr führen, was die heute ohnehin bereits strapazierten AHV-Kassen zusätzlich in grossem Ausmass belasten würde. Zuerst müssen die Vorsorgewerke nachhaltig saniert werden, bevor zusätzliche Belastungen beschlossen werden. Die Mehrkosten, die eine Ausweitung der Anrechnung der Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare mit sich bringt, können zudem nicht beziffert werden, da Konkubinatspaare nicht registriert sind und somit ihre Zahl nicht bekannt ist. Tendenziell wird mit der Überalterung der Bevölkerung die Zahl der Pflegebedürftigen und Anspruchsberechtigten sicher zunehmen. Aufgrund der fehlenden Daten der Konkubinatspaare kann keine verlässliche Prognose der Mehrkosten abgegeben werden, was auch die Sicherstellung der Finanzierung verunmöglicht. Unter diesen Umständen ist es fahrlässig, Rechtsansprüche zu schaffen.

Schliesslich ist hotelleriesuisse auch der Meinung, dass durch die vorgesehene Regulierung womöglich ein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt wird, ihre Angehörigen selbst zu betreuen und zu pflegen. **Diese staatliche Einflussnahme in einem für betroffene Arbeitnehmer und Arbeitgeber sensiblen Bereich lehnen wir ab.**

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme unserer Position und stehen Ihnen für weitere Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

hotelleriesuisse



Claude Meier
Direktor



Christophe Hans
Leiter Wirtschaftspolitik

hotelleriesuisse
Schweizer Hotelier-Verein

Monbijoustrasse 130
Postfach
CH-3001 Bern

Tel. +41 31 370 43 03
Fax +41 31 370 41 50
politik@hotelleriesuisse.ch

www.hotelleriesuisse.ch

VPOD Frauen
Christine Flitner

VPOD Zentralsekretariat
Birmensdorferstr. 67
Postfach
8036 Zürich
Telefon 044 266 52 52
direkt 044 266 52 37
christine.flitner@vpod-ssp.ch

Eidgenössisches Dept. des Innern
Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstr. 157
3097 Liebefeld

Per E-Mail: proches.aidants@bag.admin.ch

12. November 2018

Vernehmlassung: Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset,
Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD setzt sich seit Jahrzehnten mit der Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben auseinander und hat einen hohen Anteil von Frauen in seiner Mitgliedschaft. Zudem haben wir bereits 2010 eine Konferenz zum Thema Angehörigenbetreuung durchgeführt und uns immer wieder ausführlich mit den damit verknüpften Fragen beschäftigt.

Wir erlauben uns daher, Ihnen unsere Stellungnahme zu den geplanten Neuerungen zukommen zu lassen.

Allgemeine Würdigung

Wir begrüssen es, dass der Bundesrat den politischen Handlungsbedarf in der Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben erkannt hat. Das Thema der Angehörigenbetreuung betrifft angesichts der Bevölkerungsentwicklung immer mehr Erwerbstätige, und die gegenwärtige Situation ist völlig unbefriedigend, weil überlange Arbeitszeiten, fehlende Infrastrukturen und fehlende gesetzliche Regelungen eine echte Vereinbarkeit verhindern.

Leider ist der vorliegende Entwurf absolut ungenügend und reicht nicht aus, die Situation zu entschärfen. Insbesondere wird das wichtige Thema der Betreuung von erwachsenen Angehörigen ausgelassen, obwohl davon deutlich mehr Menschen betroffen sind als von der (ebenfalls wichtigen) Betreuung schwer erkrankter Kinder.

Die Situationsanalyse aus dem Jahr 2014 zeigt, dass rund 330 000 Personen im Erwerbsalter regelmässig Betreuungsaufgaben für Angehörige übernehmen (im Vergleich zu ca. 8000 Familien mit schwer behinderten Kindern). Es ist nicht verständlich, dass der vorliegende Entwurf darauf nicht eingeht.

Zudem bleibt der Entwurf unklar in Bezug auf die öffentlich-rechtlich Angestellten, obwohl die entsprechenden Probleme die Angestellten des öffentlichen Dienstes genauso betreffen und keineswegs in allen Personalreglementen ausreichend geregelt sind.

Wir sind daher der Meinung, dass die neuen Regelungen minimal auch für öffentlich-rechtliche Angestellte gelten müssen, wenn der Arbeitgeber keine weitergehenden Bestimmungen erlassen hat.

Ein grundsätzliches Manko sehen wir ausserdem im Umstand, dass das Gesetz nur den Bezug von Urlaub regelt. Aus verschiedenen Gründen ist es aber sinnvoll, auch die Möglichkeit der zeitweiligen Pensenreduktion mit Lohnersatz vorzusehen. Einerseits ist es für viele Menschen gerade bei längerdauernden Pflegeaufgaben wichtig und entlastend, wenn sie neben der Pflege auch noch einen anderen Alltag haben, und es ist oft durchaus möglich, eine Teilbetreuung für einige Stunden am Tag zu organisieren. Zudem ist es auch für den Arbeitgeber oftmals die bessere Lösung, wenn der/ die Angestellte nicht ganz ausfällt. Daher sind wir der Meinung, dass ausdrücklich auch die Möglichkeit vorgesehen werden muss, den Betreuungsurlaub auch in Form eines längeren Teilurlaubs zu nehmen (beispielsweise mit einer Pensenreduktion auf 50%).

Zu den Fragen im Einzelnen:

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

■ Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

Grundsätzlich ja. Wir begrüssen die Ausdehnung des Anspruchs auf faktische Partnerschaften, und unterstützen die Position des SGB, dass der Anspruch auf mindestens 5 bezahlte Tage pro Ereignis ausgeweitet werden sollte. Es muss möglich sein, darüber hinaus frei zu nehmen, wenn die Situation es verlangt. Zudem braucht es eine Ausweitung des Anspruchs für Alleinerziehende, welche allein die Obhut innehaben. Wir sind der Meinung, dass ihr Anspruch verdoppelt werden muss, da sie weniger flexibel sind und ausserdem in der Regel höhere Arbeitspensen haben, also auch nicht mit Freitagen und Pensenverschiebungen jonglieren können.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ■ Nein

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihrer oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, und zwar für fünf Tage pro Ereignis. Falls nur ein Elternteil die Obhut innehat, verlängert sich der Anspruch auf zehn Tage pro Ereignis.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

■ Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Die Bezugsdauer von 14 Wochen ist zu kurz, wie auch aus dem begleitenden Bericht hervorgeht. Für eine echte Vereinbarkeit im Falle einer schweren Erkrankung eines Kindes muss der Urlaub auf insgesamt 1 Jahr, also 26 Wochen pro erwerbstätige Person verlängert werden. Sind beide Elternteile erwerbstätig, sollen beide einen Anspruch erhalten und zu gleichen Teilen beziehen. Für alleinerziehende Eltern müsste der Anspruch verdoppelt werden.

Wie oben ausgeführt, sind wir der Meinung, dass ein solcher Betreuungsurlaub nicht nur für Eltern von schwer kranken Kindern eingeführt werden muss, sondern für alle Personen, welche erkrankte, verunfallte oder altersbedingt pflegebedürftige Angehörige pflegen.

Ausserdem sind wir der Meinung, dass auch die Möglichkeit der Pensenreduktion, also beispielsweise ein 50-%-Urlaub mit entsprechend verlängerter Bezugsdauer, vorgesehen werden muss. Die Erfahrung von pflegenden Angehörigen zeigt, dass gerade langdauernde Pflegesituationen besser bewältigt werden können, wenn eine Einbindung in ein berufliches oder anderes Umfeld erhalten bleibt. Auch ist der Wiedereinstieg nach Abschluss einer Pflegephase leichter, wenn die Berufstätigkeit nicht ganz aufgegeben wurde. Daher beantragen wir,h auch für die Betreuung und Pflege erwachsener Angehöriger über das EOG finanzierte längere Urlaube vorzusehen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Art. 329h

1 […] so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von ~~maximal 14~~ bis zu 26 Wo-chen.

2 ~~Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 7 Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.~~ Falls nur ein Elternteil die Obhut des Kindes innehat, verdoppelt sich dessen Anspruch auf 52 Wochen.

3 Der Urlaub kann auf einmal, ~~oder~~ wochen-~~weise~~ oder tageweise oder in Form einer Pensensenkung bis zu 50% bezogen werden. Wird der Urlaub in Form einer Pensensenkung bezogen, verlängert sich die Bezugsdauer entsprechend.

Mit dem Absatz 4 sowie den flankierenden Änderungen sind wir einverstanden, allerdings muss der Kündigungsschutz während der ganzen Dauer der Krankheit des Kindes resp., im Fall der Beibehaltung der Rahmenfrist, während deren ganzen Dauer bestehen.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

■ Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Der Bericht enthält keine Hinweise, was unter schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verstehen ist. Wir wollen ausdrücklich betonen, dass auch psychische Leiden in die Definition einbezogen werden müssen.

Wie oben ausgeführt, sind wir ausserdem der Meinung, dass auch altersbedingter Betreuungs- und Pflegebedarf, der nicht unbedingt als gesundheitliche Beeinträchtigung definiert werden kann, einbezogen werden muss.

Ausserdem sind wir der Meinung, dass die Rahmenfrist entweder gestrichen oder deutlich ausgeweitet werden muss, beispielsweise auf 5 Jahre.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

16.j. streichen oder umformulieren (5 Jahre)

16.k Abs 2: Pro Krankheitsfall oder Unfall besteht Anspruch auf höchstens 182 Taggelder pro erwerbstätiger Person bzw. 364 Taggelder im Falle der alleinigen Obhut eines Elternteils.

16.k Abs 3: streichen. Neuer Text: Die Taggelder können im Falle einer Pensenreduktion pro rata bezogen werden.

16.k Abs 4: streichen

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Keine Anmerkungen.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

■ Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Keine Anmerkungen

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

■ Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Der Anspruch muss auch auf eingetragene Partnerschaften erweitert werden. Ausserdem ist die Frist von 5 Jahren ununterbrochenen Zusammenlebens zu lange. Wir sind der Meinung, dass 2 Jahre genügen.

Ausserdem ist das Kriterium der Erreichbarkeit zu streichen. Angehörige sollen selbst entscheiden, ob sie die Anreise zur pflegebedürftigen Person in Kauf nehmen wollen oder nicht.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

[…] haben Anspruch auf Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, ~~wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung leicht erreichen können~~. […] Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, eingetragene Partnerinnen und Partner, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartnerinnen und –partner, die seit mindestens ~~fünf~~ zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Kontaktperson für Rückfragen:

Christine Flitner, christine.flitner@sgb.ch, 044 266 52 37

Mit freundlichen Grüssen



Christine Flitner

Zentralsekretärin VPOD

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
IG Seltene Krankheiten, Geschäftsstelle, c/o furrehugi. ag, Schauplatzgasse 39, 3011 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Petra Wessalowski, petra.wessalowski@furrerhugi.ch, 079 694 89 34

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Die Dauer sollte hier flexibler gehandhabt werden können. Gerade bei Kindern mit Seltenen Krankheiten sind die Anforderungen an eine Fremdbetreuung komplex und deshalb ist es unter Umständen nicht möglich, innert 3 Tagen eine Alternative zu organisieren. Die Beurteilung sollte – analog dem Betreuungsurlaub – unbürokratisch via Arztzeugnis gehandhabt werden.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Die IGSK begrüsst, dass der Betreuungsurlaub ausdrücklich nicht an eine Diagnose gebunden wird. Denn eine Diagnose innerhalb der bekannten Nomenklatur ist bei seltenen Krankheiten die Ausnahme und nicht die Regel.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für

Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☐Ja ☒ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Die gewählte Dauer von 14 Wochen ist generisch und dürfte in besonders schweren Fällen nicht ausreichen. Die Dauer muss auch hier flexibler – abhängig vom tatsächlichen Bedarf – gehandhabt werden können.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Die Aufzählung von verschiedenen Verwandtschaftsformen ist fehleranfällig und nicht zeitgemäss. Auch die Bedingung eines gemeinsamen Haushaltes macht wenig Sinn (z. Bsp. Wohngemeinschaften vs. Paare, die nicht zusammenwohnen). Sinnvoller wäre es, die Betreuungsgutschriften daran festzumachen, dass jemand bereit ist, einen relevanten Beitrag zu leisten und dafür einen zu definierenden minimalen Aufwand betreibt.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

IG Seltene Krankheiten
CI Maladies rares
CI Malattie rare

Bundesamt für Gesundheit
Schwarzenburgstrasse 165
3097 Bern-Liebefeld

proches-aidantes@bag.admin.ch / gever@bag.admin.ch

Bern, 13. November 2018

VERNEHMLASSUNG
Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Die IG Seltene Krankheiten (IGSK) wurde im Jahr 2011 gegründet und vereint ProRaris, Orphanet Schweiz, das Inselspital, die Universitätsspitäler Basel, CHUV in Lausanne, HUG in Genf und Zürich, die Kantonsspitäler Aarau und St. Gallen, den Schweizerischen Apothekerverband pharmaSuisse, interpharma und die Vereinigung Pharmafirmen Schweiz vips. Die IGSK initiierte den Nationalen Massnahmenplan Seltene Krankheiten, fördert die Sensibilität für seltene Krankheiten, setzt sie sich für die Verbesserung der Versorgung der betroffenen Patienten ein und begleitet die Arbeiten am Nationalen Massnahmenplan des BAG. Gemäss Schätzungen leiden in der Schweiz rund 500‘000 Menschen an einer seltenen Krankheit. Die Mehrzahl der Erkrankungen tritt bereits im Neugeborenen- oder Kindesalter auf. Die Angehörigen von Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten leisten Überdurchschnittliches in der Pflege und Betreuung. Sie sind es, die immer wieder schwierige Krisensituationen lösen und Lücken in der Betreuung schliessen, die das Gesundheitssystem allein unmöglich tragen kann. Dass dazu weder das notwendige Fachpersonal noch die notwendigen finanziellen Mittel vorhanden wären, bestätigt das BAG auch selbst in der Strategie «Gesundheit 2020». Die IGSK begrüsst daher die Anerkennung dieser grossen Leistung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege.

Der Grossteil der Angehörigen von Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten unterbricht die berufliche Laufbahn vorübergehend oder beendet sie gar ganz, weil sich Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege oft nicht vereinbaren lassen. Hier Abhilfe zu schaffen, und dafür zu sorgen, dass mehr Personen in einer Erwerbstätigkeit verbleiben (können), **kommt nicht nur den Patientinnen und Patienten zugute, sondern auch der Volkswirtschaft und dem Gesundheitsversorgungs-**

system als Ganzes. Dass Patientinnen und Patienten ihre Angehörigen gerade bei Unfall oder schwerer Krankheit brauchen, liegt auf der Hand. Aber auch die Volkswirtschaft profitiert, wenn Angehörige ihre Erwerbstätigkeit nicht aufgeben (müssen), sondern im Beruf verbleiben. Das Gesundheitsversorgungssystem wäre gar nicht in der Lage, die vielen tausend Pflege- und Betreuungsstunden aufzufangen, welche von Angehörigen jedes Jahr geleistet werden. Die durchgeführte Unternehmensbefragung deckt sich mit unserer Erfahrung, dass in vielen der Fälle, in denen Angehörige nach wie vor berufstätig sind, bereits heute Lösungen gefunden werden können – insbesondere für kurzfristige Absenzen von einigen Tagen. Jedoch sind das eben genau jene Fälle, in denen ein Arbeitgeber freiwillig bereits heute Rücksicht auf eine schwierige Situation nimmt. **Gerade bei Eltern von Kindern mit seltenen Krankheiten ist es leider nach wie vor die Regel und nicht die Ausnahme, dass ein Elternteil – fast immer die Mutter – die Erwerbstätigkeit aufgibt.** Die vorliegende Änderung muss zum Ziel haben, dass künftig durch Schaffung von geeigneten Massnahmen und Rechtssicherheit, das Verbleiben im Beruf möglich wird. Die IGSK begrüsst daher die generelle Stossrichtung der Änderung, teilt jedoch die Befürchtungen des BAG, dass diejenigen Unternehmen, die heute bereits freiwillig Lösungen finden oder insbesondere auch freiwillig eine Lohnfortzahlung ausrichten, diese künftig allenfalls einstellen könnten. **Eine entsprechende Formulierung auf Verordnungsebene, die eine solche Lohnfortzahlung als wünschenswert vorschlägt, wäre eine Möglichkeit, diese Unternehmen in ihrem bisherigen Tun zu bestätigen und allenfalls weitere zu motivieren, es ihnen gleichzutun.**

Allgemeines

Das im Bericht aufgezeigte Beispiel zeigt deutlich auf, dass schwerwiegende Erkrankungen bei Kindern mitunter langwierige Folgen haben können. Das vorgeschlagene Maximum des Betreuungsurlaubs von 14 Wochen ist daher offensichtlich nicht ausreichend und generischer Natur. Die Krankheit eines Kindes kann nicht mit der Geburt gleichgesetzt werden, denn jede Erkrankung verläuft anders. Es wäre daher wünschenswert, den Maximalwert auf die im Beispiel berechnete Dauer von 24 Wochen zu erhöhen und im Gegenzug auf Verordnungsebene geeignete Massnahmen zu treffen, dass das Maximum nur dann ausgeschöpft wird, wenn es auch wirklich notwendig ist. Dies würde die mittlere Abwesenheitsdauer nur minimal beeinflussen, aber eine solche Massnahme würde es ermöglichen, dass auch besonders schwere Fälle aufgefangen werden können, dann wenn es notwendig ist.

Dasselbe gilt für die Kurzabsenz von 3 Tagen. Diese Frist wurde gleich gewählt, wie die Dauer während der Arbeitnehmende in der Regel ohne Arztzeugnis der Arbeit fernbleiben dürfen, wenn sie eine Bagatellkrankheit auskurieren Die Kurzabsenz zur Betreuung ist jedoch nicht dazu da, einen Schnupfen auszukurieren, sondern gegebenenfalls geeignete Lösungen für die Fremdbetreuung des kranken Kindes zu finden. Das lässt sich nicht immer innert Dreitagesfrist umsetzen. Auch hier könnte eine Erhöhung des Maximums auf 5 Tage Abhilfe für komplexe Fälle und für Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten schaffen. Denn gerade Kinder mit seltenen Krankheiten können nicht in einer beliebigen Einrichtung fremdbetreut werden. Ein Beispiel dafür sind etwa Stoffwechselkrankheiten, bei welchen eine spezielle Diät überlebenswichtig ist. Oder Kinder mit Krankheiten, welche das Immunsystem betreffen, die

bei viralen Infekten besonders gefährdet sind. Normale Kinderbetreuungseinrichtungen können dies in der Regel nicht leisten. Auch hier kann im Gegenzug auf Verordnungsstufe dafür gesorgt werden, dass jeweils nur diejenige Frist gewährt wird, die tatsächlich notwendig ist. Es wäre naheliegend, zielführend und unbürokratisch, dies analog zum Betreuungsurlaub über das Arztzeugnis zu lösen.

Thema kurzzeitige Absenzen
Dass der Anspruch auf eine kurzzeitige Absenz entsprechend den heutigen Gegebenheiten nicht mehr nur Eltern zusteht, sondern allen betreuenden Angehörigen begrüsst die IGSK sehr. In Bezug auf Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten ist es wichtig, hier die Definition eines Ereignisses sorgfältig zu formulieren, denn eine vorbestehende seltene Krankheit kann zu mehreren Ereignissen führen, die jeweils eine kurzzeitige Intervention nötig machen.

Thema Betreuungsurlaub
Die IGSK begrüsst, dass der Betreuungsurlaub ausdrücklich nicht an eine Diagnose gebunden wird. Denn eine Diagnose innerhalb der bekannten Nomenklatur ist bei seltenen Krankheiten die Ausnahme und nicht die Regel. Die Diagnosestellung selbst ist meist der erste langwierige Abschnitt der Krankheitsgeschichte einer sich manifestierenden seltenen Krankheit. Das heisst, der Betreuungsurlaub ist für ebenjene Diagnosestellung gerade notwendig und nicht erst danach. Es kommt bei seltenen Krankheiten oft vor, dass eben gerade dann, sobald eine Diagnose vorliegt, sich die Lage endlich entspannt. Dies, weil ab diesem Zeitpunkt Klarheit darüber herrscht, was das Problem ist und im Idealfall eine passende Behandlung begonnen werden kann.

Der erläuternde Bericht führt weiter aus, dass dieselben Krankheiten bei Kindern verschiedenen Alters ein unterschiedliches Mass an Betreuung notwendig machen können. Genauso kann auch eine bestehende Vorerkrankung das Ausmass an notwendiger Betreuung stark beeinflussen. Die IGSK begrüsst daher die vorgeschlagene Lösung den Anspruch auf Betreuungsurlaub vom Arztzeugnis abhängig zu machen. Diese unbürokratische Lösung erlaubt die Beurteilung des Einzelfalls durch eine Fachperson, nämlich die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt.

Die IGSK findet es weiter wichtig und richtig, dass es ausreicht, dass nur ein Elternteil berufstätig oder selbständig erwerbend ist, um Anspruch auf Betreuungsurlaub geltend machen zu können. Der Wille des Bundesrates, möglichst alle Familienformen abdecken zu können, ist zu unterstützen. In Bezug auf den Betreuungsurlaub sollte folgerichtig der Anspruch ausgeweitet werden. Neben den Eltern kümmern sich vielfach auch Konkubinatspartner, Grosseltern oder ältere Geschwister um (kranke) Kinder. Der Anspruch sollte deshalb auch hier ausgeweitet werden. Um auch wirklich die tatsächliche Familiensituation abzubilden, sollte der Anspruch daher nicht vom Elternverhältnis abhängen, sondern davon, wer sich im Alltag um das betreffende Kind kümmert.

Thema Betreuungsgutschriften
Der erläuternde Bericht nennt auch hier die Absicht, verschiedene Lebens- und Familienformen abbilden zu wollen. Die IGSK begrüsst dies wie gesagt sehr. Um dieses Ziel zu erreichen, wäre jedoch anstelle von Aufzählungen und Fristen eine Formulierung wünschenswert, welche diejenigen Menschen unterstützt, die bereit sind, sich im Alltag um Patientinnen und Patienten zu kümmern und damit einen relevanten Beitrag zu deren Betreuung und/oder Pflege leisten. Anstelle der Aufzählung von Verwandtschaftsformen und dem festmachen an der Bedingung eines gemeinsamen Haushaltes schlagen wir daher vor, diese Bedingung so auszugestalten, dass Betreuungsgutschriften nur ab einem zu beziffernden Minimalaufwand vergütet werden. Unabhängig davon, ob dieser Aufwand von einem Vater, einer Schwester, dem Konkubinatspartner, der Nachbarin oder jemand anderem geleistet wird.

Thema Information und Beratung
Das Postulat 13.366 der SGK-N fragte ursprünglich danach, wo schwerwiegende Defizite bei der finanziellen *und anderweitigen* Unterstützung von pflegenden Angehörigen bestehen. Der Bericht in Erfüllung des Postulats ging jedoch nur auf finanzielle Unterstützungsangebote ein und auch der vorliegende Vorschlag fokussiert lediglich auf finanzielle Massnahmen. Nicht vergessen werden darf, dass betreuende Angehörige auch zum Beispiel Unterstützung in Form von Beratung brauchen in schwierigen Situationen. Gerade, wenn es darum geht, eine Erwerbstätigkeit und die Betreuung von Angehörigen unter einen Hut zu bekommen, wie man umgangssprachlich so schön sagt. Verschiedene Organisationen wie zum Beispiel ProRaris leisten hier wertvolle Dienste in der Schweiz.

Die IGSK erlaubt sich zudem den Bundesrat an dieser Stelle daran zu erinnern, wie wichtig es ist, die vorliegende Änderung – sobald sie umgesetzt wird – auch öffentlich bekannt zu machen und geht davon aus, dass zu diesem Zeitpunkt vom BAG geeignete Massnahmen getroffen werden.

Die Abbildung heutiger Begebenheiten im Gesetz ist ein wichtiges Anliegen, welches die IGSK unterstützt. Betreuende Angehörige sind nicht nur Eltern, sondern Menschen, die sich selbstlos um ihre Nächsten kümmern. Ohne diese Menschen ginge es nicht. Das Gesundheitssystem wäre nicht in der Lage, diese Leistungen zu erbringen oder auch nur kurzfristig aufzufangen. Es ist daher wichtig und insbesondere volkswirtschaftlich notwendig, dafür zu sorgen, dass diese Menschen nicht gezwungen werden, ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben.

Mit dem vorliegenden Entwurf verfolgt der Bundesrat ein wichtiges Ziel. Wir sind dem Postulat 10.405, dem Ursprung des Nationalen Konzepts Seltene Krankheiten, verpflichtet. Dieses fordert eine bessere Versorgung der Betroffenen von seltenen Krankheiten. Betreuende Angehörige leisten unbezahlbare Dienste für ihre Nächsten und für die Gesellschaft als Ganzes. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege macht es möglich, dass Menschen, die sich um Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten kümmern, in Zukunft hoffentlich öfter in ihrem Beruf verbleiben können. Im Namen der Betroffenen von seltenen Krankheiten danken wir Ihnen dafür.

IG Seltene Krankheiten, Geschäftsstelle, c/o furrerhugi. ag, Schauplatzgasse 39, 3011 Bern,
Tel. +41 (0)31 313 18 48, Mobile +41 (0)694 89 34, Fax +41 (0)31 313 18 49

Für Fragen und Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Zuständig für Rückfragen ist die IGSK-Geschäftsstelle (Petra Wessalowski, petra.wessalowski@furrerhugi.ch, +41 79 694 89 34 oder Nicole Disler, nicole.disler@furrerhugi.ch, +41 76 562 26 04).

Freundliche Grüsse





Nationalrätin Ruth Humbel
Präsidentin IG Seltene Krankheiten

Petra Wessalowski
Geschäftsführerin IG Seltene Krankheiten

Schweizer Paraplegiker Vereinigung | Association suisse des paraplégiques | Associazione svizzera dei paraplegici | Swiss Paraplegics Association

Direktion
Dr. iur. Thomas Troger, Direktor

Kontaktperson
Urs Styger
Telefon +41 41 939 54 03
Fax +41 41 939 54 09
E-Mail urs.styger@spv.ch

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Nottwil, 14. November 2018
SPV/UST

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der oben erwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen und danken Ihnen für die Gelegenheit, sich dazu zu äussern.

Situation von unterstützenden Familienangehörigen von Personen mit einer Rückenmarkverletzung

Zu diesem Thema wurde von der Schweizer Paraplegiker-Forschung eine landesweite Befragung durchgeführt, dies im Rahmen des Forschungsprojekts «G1: Bedürfnisse pflegender Angehörige nach Unterstützung und Entlastung – eine Bevölkerungsbefragung» unter dem Förderprogramm «Entlastung für pflegende Angehörige» Teil 1: Wissensgrundlagen (17079) 316, welche dem EDI bekannt sein sollte. Wir erlauben uns, einige wichtige Schlussfolgerungen daraus zu zitieren, denn diese zeigen sehr gut auf, wie die Gesetzgebung in Zukunft angepasst werden sollte.

- Familienangehörige von Personen mit einer Rückenmarkverletzung sind deutlich höher belastet als die allgemeine Bevölkerung, die Unterstützungsaufgaben übernimmt. Sie verbringen deutlich mehr Zeit mit Pflege und Unterstützung und dies sehr oft länger als 10 Jahre.

- Die Unterstützung beschränkt sich nicht nur auf Assistenz und Haushalt. Angehörige übernehmen durchaus vielfältige Aufgaben im Bereich der Pflege, dies in Ergänzung zur Spitex. Sie übernehmen aber genauso komplexe Pflegetätigkeiten wie Spitex- Mitarbeitende und tun dies oft im höheren Pensum.

- Viele wünschen sich mehr Spitex-Leistungen als durch die Sozialversicherungen bezahlt werden. Viele verzichten aus Budgetgründen darauf.

Pflegende Angehörige in der Schweiz investieren täglich einige Stunden in Pflegeaktivitäten und das über mehrere Jahre hinweg. Zwei unabhängige Studien schätzen die jährlichen Kosten dieser Leistungen auf 3.55 Milliarden, bzw. 9.5 Milliarden Schweizer Franken, würden diese von Fachkräften durchgeführt.

Vor diesem Hintergrund erscheint uns dieses Gesetz ein Schritt in die richtige Richtung. Wir vermissen jedoch nach wie vor eine adäquate Unterstützung der pflegenden Angehörigen, welche aufgrund der Behinderung eines Familienmitgliedes ihren Beruf nicht mehr ausüben können oder reduzieren müssen.

Gerne erinnern wir Sie daran, dass wir auf diese Lücken bereits 2012 mit einem Schreiben (Antwort des EDI vom 23.08.12) und im Zusammenhang mit den Vernehmlassungen für das UVG 2014 und bei der Änderung der UVV im 2016 hingewiesen haben. Damals haben wir Ihnen das diesbezügliche Gutachten von Prof. Dr. iur. Hardy Landolt zugestellt haben. «Angehörigenpflege eine ungelöste juristische Herausforderung – Ab wann erhält ein Familienangehöriger eine Entschädigung für Verwandtenpflege.»

Folgendes Beispiel unterstreicht die Problematik. Stirbt ein UVG Rentenbezüger eines natürlichen Todes, entfallen die Leistungen nach UVG. Mehrere unserer Mitglieder werden bzw. wurden von Angehörigen über Jahrzehnte gepflegt und hatten deshalb auch kein Einkommen, welches die soziale Sicherheit ausmachen würde. Dies führt zum unbefriedigenden Ergebnis, dass pflegende Angehörige schlechter gestellt sind als Angehörige, welche die Pflege durch Dritte wie z.B. der Spitex sicherstellten. In diesen Fällen entfallen nach dem Tode die über das UVG bezahlten Hinterlassenenleistungen. Die Hinterbliebene muss also nach dem Tode des Ehegatten mit einer massiv tieferen Altersrente rechnen. Sind keine oder geringe BVG-Leistungen vorhanden, kann dies bedeuten, dass der Gang zur Sozial-Fürsorge notwendig wird um überhaupt den Lebensbedarf decken zu können.

Um Ihnen aufzuzeigen, wie sich einige unserer Mitglieder fühlen, zitieren wir einen pflegebedürftigen Tetraplegiker (C4/5) welcher auf die Pflege seiner Frau angewiesen ist. «*Mit zunehmendem Alter und abnehmender Gesundheit meiner Frau, machen wir uns Sorgen, wie es wohl mit uns weitergeht. Da meine Frau über keine Pensionskasse verfügt und ihre spätere AHV infolge niedrigen, selbst einbezahlten AHV/IV Beiträgen nicht üppig ausfallen wird, betrachten wir unser Haus als Altersvorsorge für meine Frau. Ich würde es als sehr stossend und ungerecht empfinden, wenn meine Frau bei einem Pflegeheim Aufenthalt von mir, oder bei Inanspruchnahme von einem Pflegedienst, um ihre selbst verdiente Altersvorsorge betrogen würde.*»

Allgemein zur Vorlage

Grundsätzlich stimmen wir den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht, wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind. Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, sind grosser Belastung ausgesetzt. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und führt bei einer Reduktion des Arbeitspensums in der Regel zu substantiellen finanziellen Einbussen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich um ältere bzw. pflegebedürftige Menschen kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. So nimmt der Betreuungs- und Pflegebedarf besonders bei älteren Menschen zu. Diese Situation könnte dank bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschwelligen Entlastungs- und Unterstützungsangebote verbessert werden. Diese Entlastungsmöglichkeit, respektive Erholungszeit, würde dazu führen, dass von Angehörigen betreute und gepflegte Menschen länger zu Hause bleiben können, und somit die Heimkosten für die betroffenen Familien wie für die Gemeinden und die Kantone um vieles tiefer ausfallen würden.

Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund von Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwe-

senheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung unbedingt einbezogen werden.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen deshalb vor, eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu prüfen. Eine Verlängerung auf bis zu fünf Tage für alle ist sinnvoll, wenn Betreuung von älteren oder behinderten Menschen plötzlich nötig wird. Dies sind Situationen, in denen die Aufgaben langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu fünf Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

Art. 329g OR
Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für drei fünf Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen.

Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, statt nach der Beziehung zur betreuten Person. Gefordert ist auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.

- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Sowohl bei Akuterkrankungen als auch bei der Langzeitpflege ist dieser Personenkreis für die gepflegten Menschen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich und zwingend anzustreben.

- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das ermöglicht auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause, eine Lösung die kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim. Die Kranken können insbesondere deshalb zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzeinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte.
Stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht. Begründung dafür wäre, dass implizit Eltern ihr Kind- im Spital einfach „abgeben" können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierten Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung ihrer Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.

- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

Dies hat mehrere Gründe:
In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten für Familien mit Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher stossend und sachlich falsch, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.

- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend muss die Vorlage ergänzt werden: Bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag soll auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

Art 42 bis Abs.4 IVG.

Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt zulasten der Sozialversicherung aufhalten.

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt bei Erwachsenen der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

(Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung bei anderen rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kummulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehrentscheidend. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell und faktisch von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 81Grundsatz IVG

3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:
f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind erst ein Anfang, und es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen.
Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Schweizer Paraplegiker-Vereinigung

Dr. iur. Thomas Troger
Direktor

Urs Styger
Verantwortlicher Sozialpolitik

PRORARIS
Alliance Maladies Rares – Suisse
Allianz Seltener Krankheiten – Schweiz
Alleanza Malattie Rare – Svizzera

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit
Direktionsbereich Gesundheitspolitik Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

geht an: proches.aidants@bag.admin.ch

Vuarrens, 15.11.2018

Stellungnahme von Proraris Allianz Seltener Krankheiten Schweiz zur Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

ProRaris ist der Dachverband der Seltenen Krankheiten in der Schweiz und Schlüsselpartner bei der Umsetzung des Nationalen Konzept Seltene Krankheiten. Unter den zahlreichen Massnahmen ist auch die Unterstützung von pflegenden Angehörigen aufgeführt, weswegen wir uns gerne zu der Vernehmlassung äussern möchten.

Als Gründungsmitglied der Nationalen Koordination Seltenen Krankheiten kosek unterstützt ProRaris ausdrücklich die Vernehmlassungsantwort der kosek, welche die wichtigen Punkte aus Sicht der Betreuung von Menschen mit Seltenen Krankheiten aufführt.
Für zwingend erachten wir den folgenden Punkt: Seltene Krankheiten sind chronisch und zeigen sehr unterschiedliche Ausprägungen. Häufig sind verschiedene Organe befallen und die Diagnose erfolgt erst nach mehreren Jahren. Der Bedarf an Betreuung und Pflege ist jedoch auch ohne bzw. vor der Diagnose bereits vorhanden und wird oft von pflegenden Angehörigen geleistet. ProRaris erachtet es als wichtig, dass diese Charakteristiken bei der Definition des Ereignisses berücksichtigt werden, sodass die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen den verschiedenen Betreuungsrealitäten entsprechen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen in der Vorlage und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Anne-Françoise Auberson
Präsidentin ProRaris

Dr. Jacqueline de Sá
Geschäftsführerin ProRaris

Beilage:
- Vernehmlassungsantwort der kosek vom 14.11.2018

kosek
Nationale Koordination Seltene Krankheiten
Coordination nationale des maladies rares
Coordinazione nazionale malattie rare

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit
Direktionsbereich Gesundheitspolitik Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

geht an: proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 14. November 2018 Tel. 031 306 93 87
Kontakt : Christine Guckert E-Mail: christine.guckert@kosekschweiz.ch

Vernehmlassung Vereinbarkeit Angehörigenbetreuung: Stellungnahme der kosek

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Nationale Koordination Seltene Krankheiten (kosek) wurde 2017 mit dem Ziel gegründet, die Versorgung im Bereich der seltenen Krankheiten zu verbessern. Mitglieder der kosek sind der Verband Universitäre Medizin Schweiz, die Schweizerische Konferenz der Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren, die Patientenorganisation ProRaris, die Allianz der Kinderspitäler der Schweiz (AllkidS), der Verein der nicht-universitären Kliniken und Spitäler und die Schweizerische Akademie der medizinischen Wissenschaften (SAMW).

Die kosek bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Vorlage und möchte die Gelegenheit wahrnehmen, diese aus der Perspektive der Betroffenen von seltenen Krankheiten zu beleuchten.

Weltweit sind 6'000 bis 8'000 seltene Krankheiten bekannt. In der Schweiz sind schätzungsweise 500'000 Personen betroffen. Die Mehrzahl dieser Krankheiten ist genetisch und somit unheilbar/chronisch. Die Betreuung von Betroffenen von seltenen Krankheiten ist meist aufwändig und ein bedeutender Teil davon wir von Angehörigen geleistet.

Die kosek begrüsst die vorgeschlagenen Anpassungen des Sozialversicherungsrechts und des Obligationenrechts sehr. Die v erfolgten Ansätze gehen in die richtige Richtung und zeigen die Anstrengungen des Bundesrates, die Situation für pflegende Angehörige zu verbessern. Wir bedauern dabei allerdings, dass die Regelungen nicht weiter gehen. Für eine nachhaltige Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige sind weitere Massnahmen notwendig. Insbesondere folgende Punkte sind aus Sicht der kosek für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege wichtig:

Seltene Krankheiten sind chronisch und zeigen sehr unterschiedliche Ausprägungen. Häufig sind aufgrund derselben Krankheit verschiedene Organe befallen. Dazu kommt, dass seltene Krankheiten oft spät diagnostiziert werden. Der Bedarf an Betreuung und Pflege ist jedoch auch ohne bzw. vor der Diagnose bereits vorhanden und muss gedeckt werden. Pflegende Angehörige leisten hier ebenfalls viel Betreuungsarbeit. Die kosek erachtet es als wichtig, dass diese Charakteristiken bei der Definition des Ereignisses berücksichtigt werden, sodass die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen den verschiedenen Betreuungsrealitäten entsprechen.

Die Betreuung von seltenen Krankheiten ist oft komplex und aufwändig und bedarf deshalb Zeit, diese zu etablieren und abzustimmen. Die Dauer des Pflegeurlaubs sollte deshalb 24 Wochen statt 14 betragen. Die kosek schlägt dazu vor, die Formulierung unter Art. 329h Abs. 1 durch «bis 24 Wochen» zu ergänzen.

Nicht jede Situation erfordert jedoch die maximale Abwesenheit seitens der pflegenden Angehörigen etwa wenn das kranke Familienmitglied zu Untersuchungen begleitet werden muss. Die Dauer der zugelassenen Absenz sollte somit je nach Situation flexibel anpassbar sein.

Zusätzlich braucht es zur Entlastung von pflegenden Angehörigen weitere Informations- und/oder soziale Angebote. Dazu gehören z.B. subventionierte Plätze in Kindertagesstätten, die auch behinderte Kinder aufnehmen und entsprechende Tagesstrukturen für behinderte Erwachsene, spezifische Ferienangebote, Beratung und Information, welche die Arbeit der Angehörigen erleichtern helfen.

Für Betroffene von seltenen Krankheiten und vor allem ihre (pflegenden) Angehörigen, sind die vom Bundesrat vorgesehenen Massnahmen ein erster Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Jedoch braucht es aus Sicht der kosek bei seltenen Krankheiten – als chronische Krankheiten – weitere zusätzliche Massnahmen, die Angehörige entlasten und somit eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung auch auf Dauer gewährleisten.

Ein solcher Punkt, der zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung beitragen würde, ist eine Flexibilisierung des IV-Assistenzbeitrages. Die Invalidenversicherung legt bisher fest, dass die Assistenzpersonen mittels Arbeitsvertrag angestellte natürliche Personen sein müssen, die nicht mit der hilfsbedürftigen Person in direkter Linie verwandt, verheiratet oder in Partnerschaft lebend sind. Wir schlagen vor, dass auch pflegende Angehörige als Assistenzpersonen angestellt und entschädigt werden dürfen. Wichtig ist dies unter anderem aus zwei Gründen: Wenn Assistenzpersonen ausfallen, sind es in der Regel die (oft erwerbstätigen) Angehörigen, die die Ausfallzeit notfallmässig kompensieren und entsprechend am Arbeitsplatz fehlen. Zweitens wird durch einen pflegenden Angehörigen als Assistenzperson ein Einkommen generiert, welches das Risiko des eigenen Abrutschens in die Bedürftigkeit (Sozialleistungen) mindert.

Im Weiteren sollten aus dem Assistenzbeitrag nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch Dienstleistungen finanziert werden können. Dies bewirkt, dass Assistenzbezügerinnen und -bezüger werden nicht mehr zwingend zu Arbeitgebern werden. Gleichzeitig kann so die Abdeckung von Lücken im Betreuungsplan (z.B. wegen Krankheit der Assistenzpersonen) eingekauft werden und muss nicht von Angehörigen kostenlos übernommen werden.

Die kosek bedankt sich im Voraus für die Berücksichtigung ihrer Stellungnahme. Bei Fragen steht ihnen unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Prof. Jean-Blaise Wasserfallen
Präsident der kosek

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 15. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Die **nationale Interessengemeinschaft** für betreuende und pflegende Angehörige (IG Betr. Ang.) wurde im Frühling 2018 gegründet, um den betreuenden und pflegenden Angehörigen in der Schweiz eine Stimme zu geben, ihre Anliegen gegenüber der Politik zu vermitteln und ihre Interessen auf nationaler Ebene zu vertreten. Gründungsmitglieder der IG Betr. Ang. sind die Krebsliga Schweiz, Pro Infirmis, Pro Senectute Schweiz, das Schweizerische Rote Kreuz und Travail.Suisse. Daneben besteht ein breites Netzwerk unterstützender Organisationen (siehe Liste am Ende). Die vorliegende Stellungnahme wurde mit dem erweiterten Netzwerk der IG Betr. Ang. gemeinsam erarbeitet. Alle im Netzwerk beteiligten Organisationen sind täglich mit den Herausforderungen von betreuenden und pflegenden Angehörigen konfrontiert und bieten auch selbst Informations-, Unterstützungs- und Entlastungsangebote an. Die IG Betr. Ang. begrüsst die Anstrengungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege und bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf.

Allgemein

Wir **stimmen** den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege im Grundsatz **zu**, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats vom Dezember 2014 «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Gesetzesvorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Nicht berücksichtigt werden diejenigen von Angehörigen, die **ohne Erwerbstätigkeit** oder in **Ausbildung** sind.

Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind von hoher Bedeutung. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an Fachkräften muss unbedingt das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich **minimale Verbesserungen** der heutigen Situation. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Angehörige, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Der Spagat zwischen Pflege und Beruf hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen, was wiederum negative Konsequenzen auf Pflege- und Erwerbsfähigkeit hat.

Eine Doppelbelastung kann für erwerbstätige Angehörige sowohl **gesundheitliche** als auch **finanzielle Einbussen** zu Folge haben. Die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen steigt seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen, aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der erhöhten Berufstätigkeit von Frauen. Erfreulicherweise haben sich flexiblere Arbeitsmodelle entwickelt, gleichzeitig nimmt aber die Arbeitsintensität zu. Zur Entlastung der betreuenden und pflegenden Angehörigen braucht es deshalb durchdachtes und effizientes Zusammenspiel zwischen Erwerbstätigkeit und **bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschwelligen Dienstleistungen** im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Dienstleistungen ermöglichen ein längerfristiges und nachhaltiges Engagement der Angehörigen.

Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir **begrüssen** die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer **bereits bestehenden Behinderung** erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten **sind drei Tage oft ungenügend**, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf **maximal fünf Tagen** zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von **Alleinerziehenden** entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest **Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson»** um ihre Nächsten kümmern, **bis zu fünf Tage** in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «**Ereignis**» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die IG Betr. Ang. als sinnvoll, «**nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren**. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

Betreuungsurlaub

Wir **begrüssen** einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer **Behinderung** anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein **Rückfall** einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von **14 Wochen (98 Taggelder)** den Bedarf nicht ab . Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund **24 Wochen (168 Taggelder)**. Die Formulierung sollte deshalb durch «**bis zu** 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal **wochenweise** bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein **Bezug von einzelnen Tagen** ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Betreffend der **Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen** Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG **unklar**. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit **Intensivpflegezuschlag** (IPZ) **keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO** haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den **Anspruch von Pflegeeltern** in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch **Stiefeltern**, **Grosseltern** etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von **Erwachsenen mit Behinderung**, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die **nächsten Angehörigen** (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege **Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen**, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von **Eltern und Geschwistern**. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

Betreuungsgutschriften

Wir **begrüssen** die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Gemäss dem Kriterium der leichten **Erreichbarkeit** (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als **30 km entfernt** von der betreuten Person wohnen oder muss diese **innerhalb einer Stunde** erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Zusätzliche Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen, die eine Lösung benötigen

Wir stellen fest, dass im Entwurf erwiesenermassen wirkungsvolle Massnahmen wie **Erholungszeit** und **Betreuungszulagen** – wie in den hängigen Parlamentarischen Initiativen von Nationalrätin Meier-Schatz (11.411 und 11.412) und dem Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) gefordert – keine Erwähnung finden. Gerne verweisen wir an dieser Stelle zudem auf die Massnahmen, welche das Büro BASS und die SKOS im Bericht «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaates in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im 2012, empfohlen haben.

Heute werden die Hilflosenentschädigung (HE) und der IPZ bei jeder Übernachtung eines Kindes im Spital unterbrochen. Spitalaufenthalte bedeuten für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause beispielweise für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher absolut unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Das geltende Recht muss unbedingt angepasst werden, damit bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder IPZ auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Bei den Erwachsenen mit **Hilflosenentschädigung** und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als **Arbeitgeber** tätig, was auch eine **Lohnfortzahlungspflicht** im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbeitrag gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der

Assistenzkosten gebraucht werden muss, nicht der Fall. Entsprechend müssen die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend sollte zukünftig sichergestellt werden, dass **die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann**.

Der **Anspruch** auf **IV-Assistenzbeitrag** soll auch **für Verwandte** (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) einschliessen und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Um Weiteren sollte eine **Verdoppelung** der Ansätze der **AHV-Hilflosenentschädigung** geprüft werden, wenn die Pflege zu Hause erfolgt, analog der IV. Im Fall von **Arbeitslosigkeit** sollte Betreuung anderer Angehöriger als Kinder eine **Verlängerung der Rahmenfrist** (das Gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegearbeit.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Nationale Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige

in Vertretung: Valérie Borioli Sandoz, Verantwortliche Geschäftstelle IG Betr. Ang.

Netzwerk der IG Betreuende und pflegende Angehörige

Die nationale Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige (IG Betr. Ang.) wurde im Frühling 2018 gegründet, um den betreuenden und pflegenden Angehörigen in der Schweiz eine Stimme zu geben, ihre Anliegen gegenüber der Politik zu vermitteln und ihre Interessen auf nationaler Ebene zu vertreten.

Gründungsmitglieder sind
Schweizerisches Rotes Kreuz, Krebsliga Schweiz, Pro Infirmis, Pro Senectute Schweiz, Travail.Suisse

Daneben besteht ein breites Netzwerk unterstützender Organisationen:
AGILE.CH, Alzheimer Schweiz, Entlastungsdienst Schweiz, Evangelische Frauen Schweiz, Fondation Pro-XY, Inclusion Handicap, Lungenliga Schweiz, männer.ch, Procap, Pro Juventute, SBK-ASI, Stiftung Pro Mente Sana, transfair, UBA, Vasos

Wissenschaftlicher Partner:
Careum Forschung

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Nationale Interessengemeinschaft für Betreuende und pflegende Angehörige – IG-Betr. Angehörige

Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants – CI-Proches aidants

Secrétariat / Sekretariat
c/o Travail.Suisse
Hopfenweg 21
3001 Bern

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*

Valérie Borioli Sandoz, borioli@travailsuisse.ch, 031 370 21 11

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Nous saluons l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée pour cause de maladie ou d'accident de personnes vis-à-vis desquelles il n'existe aucune obligation d'entretien légale. Nous nous félicitons également que ces absences soient indépendantes du quota annuel et que le versement du salaire soit garanti. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☒ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Nous considérons qu'une limitation à un certain nombre de jours par an est inopportune. Le maintient du salaire doit correspondre au droit de pouvoir prendre des congés de courte durée. La situation doit toujours être considérée individuellement.

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Une absence de courte durée en raison d'un besoin accru d'assistance peut également être nécessaire lorsqu'un membre de la famille est en situation de handicap. Les pics aigus répétés dans l'évolution des maladies chroniques constituent également un défi pour les proches exerçant une activité professionnelle, par exemple, dans les cas de démence, de diabète, d'asthme, de dépression, de cancer (voir aussi la Stratégie nationale Prévention des maladies non transmissibles). Ces situations doivent être prises en compte dans le règlement proposé.

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et de l'accompagnement des proches. Nous proposons de vérifier s'il est possible de prolonger cette

période à cinq jours au maximum. Une telle prolongation répondrait également aux besoins accrus des familles monoparentales. Si le droit à trois jours maximum reste inchangé, nous préconisons qu'au moins les parents célibataires ou les membres de la famille considérés comme «aidants principaux» s'occupant de leurs proches puissent obtenir jusqu'à cinq jours.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» de l'art. 329g du CO doit être définie clairement, respectivement être délimitée par rapport aux éventuelles différences en lien avec l'accident ou la maladie dans les autres lois. Les situations d'urgence surviennent régulièrement au cours de la maladie dans les cas de maladie chronique, de soins palliatifs, de démence ou de handicap, situations durant lesquelles il devient difficile pour les proches exerçant une activité lucrative de remplir leurs obligations professionnelles. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit aux absences de courte durée.

La CI Proches aidants considère donc comme sensé le fait de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir le maintien au droit à une absence de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous saluons le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Outre la maladie et les accidents, il peut également y avoir un besoin accru de prise en charge et de soins en raison d'un handicap, par exemple, en cas de séjour imprévu à l'hôpital. C'est pour cela que ces trois causes de soins et de prise en charge devraient être également décrites dans la loi. Lorsqu'un enfant handicapé tombe gravement malade ou se blesse, les besoins des parents sont au moins les mêmes que ceux des parents d'enfants non handicapés. Les dispositions doivent être complétées en conséquence pour la «contribution de prise en charge d'un enfant gravement malade à la suite d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident».

Il est essentiel que la cause d'un besoin soit clairement définie et que la maladie, l'accident et le handicap soient pris en compte. Selon les explications, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Une rechute d'une maladie, comme le cancer, devrait être considérée comme un nouveau cas, quelle qu'ait été la durée de la rémission.

Un congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne couvre pas les besoins en cas d'enfants gravement malades ou blessés. La question se pose ici de savoir pourquoi le nombre de semaines correspond à celui du congé de maternité. Si l'on compte, par exemple, que la moitié du besoin moyen de la prise en charge d'un enfant atteint d'un cancer est d'environ 240 jours ouvrables (selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant), cela représente 120 jours ouvrables, soit environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait donc être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'un maximum de sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent une répartition différente. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. La répartition est laissée à la discrétion des parents.» Si les parents vivent séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la règlementation du droit de garde en cas de litige.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Conformément à l'art. 16k al. 2 LAPG, le délai le plus court pour l'octroi des indemnités journalières est d'une semaine. Ces congés ne peuvent être pris sur une base hebdomadaire au minimum, mais pas sur une base journalière. Cependant, il est souhaitable de pouvoir prendre des jours seuls pour pouvoir accompagner l'enfant à des séances ambulatoires, par exemple, sans devoir s'absenter une semaine au travail. Une utilisation plus souple du temps est possible dans de nombreuses entreprises et est très probablement aussi dans l'intérêt de l'employeur. Techniquement, il est facile de convertir le montant d'une indemnité journalière (au nombre de sept par semaine dans le système des APG) en un montant par jour ouvrable (simple formule de conversion).

Le projet de loi stipule explicitement que les parents d'enfants au bénéfice d'un supplément pour soins intensifs (SSI) n'ont pas droit aux prestations de l'APG correspondantes. Il est problématique que le congé de prise en charge soit lié à l'indemnité pour soins. Le SSI couvre les frais de soins habituels dus à l'invalidité, mais pas la perte de revenu dans les situations aiguës. Par conséquent, les parents avec enfants au bénéfice d'un supplément pour soins intensifs (SSI) doivent avoir un droit garanti à une indemnité pour soins. Selon les explications, il existe «à la rigueur» un droit, et ce dernier doit absolument être précisé dans l'art. 16i LAPG

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon l'art. 252 CC. Le Conseil fédéral doit également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon l'art. 16i al. 4 let. a LAPG, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance doivent s'y référer. Il est donc souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

La limitation du congé de prise en charge pour l'accompagnement et les soins des enfants est trop restreinte. En principe, le droit au congé de prise en charge devrait dépendre davantage de la situation de vie que de la relation avec la personne soignée et non de la relation familiale. Il serait également essentiel d'octroyer un congé de prise en charge rémunéré pour l'accompagnement et les soins des groupes suivants:

- Pour l'assistance et les soins d'adultes en situation de handicap qui, comme les enfants, se trouvent dans une situation de dépendance et donc de grande vulnérabilité. Dans les situations avec besoins accrus en soins et en accompagnement, les proches (parents, frères et sœurs) sont indispensables pour les soins, la communication avec les spécialistes et la coordination de toutes les parties concernées. Ces tâches ne peuvent pas être déléguées à d'autres personnes, car seules les personnes de référence déjà établies et acceptées par la personne en situation de handicap peuvent les exécuter. Pour ces familles, un congé de prise en charge est absolument nécessaire.
- Pour l'assistance et les soins des conjoint(e)s, des partenaires enregistré(e)s et des concubin(e)s vivant sous le même toit. Dans les situations aiguës et palliatives en particulier, les proches sont le soutien le plus important pour les personnes touchées. Dans cette

situation, un congé de prise en charge temporaire serait utile pour les membres de la famille.

- Pour l'assistance et les soins des parents et des frères et sœurs. Par exemple, un congé de prise en charge devrait pouvoir être accordé à une fille ou à un fils exerçant une activité lucrative et qui s'occupe également d'un parent atteint d'une maladie chronique ou d'une démence. Cela permettrait le maintien à domicile, tout en utilisant des structures intermédiaires et, à l'enfant, de continuer à travailler. Les patients peuvent vivre chez eux parce que leurs proches s'occupent d'eux gratuitement et répondent à leurs besoins spécifiques. Pour les proches exerçant une activité lucrative, la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge est essentielle.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous saluons l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous saluons l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubin(e)s du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume les tâches d'assistance ne doit pas résider à une distance supérieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond pas à la réalité sociale. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles, notamment en raison des exigences professionnelles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins, même en cas de grande distance géographique. Cela comprend des tâches complètes et chronophages d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements. L'éventail des tâches accomplies par les proches est également repris dans l'information de l'OFSP sur le programme de promotion «Offres visant à décharger les proches aidants 2017-2020»

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Nationale Interessengemeinschaft für Betreuende und pflegende Angehörige – IG-Betr. Angehörige

Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants – CI-Proches aidants

Secrétariat / Sekretariat
c/o Travail.Suisse
Hopfenweg 21
3001 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Valérie Borioli Sandoz, secretariat@ci-prochesaidants.ch, 031 370 21 11

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Lohnfortzahlung muss mit dem Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten identisch sein. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme

zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der im OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die IG Betr. Ang. als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für

Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag (IPZ) keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre

speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Département fédéral
de l'intérieur (DFI)
3003 Berne

Par e-mail à:
proches.aidants@bag.admin.ch

Berne, le 15 novembre 2018

Consultation sur la loi fédérale visant à améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Monsieur le Président de la Confédération,

Madame, Monsieur,

La **Communauté nationale d'intérêts** en faveur des proches aidants (CI Proches aidants) a été créée au printemps 2018 pour donner une voix aux proches aidants en Suisse, pour communiquer leurs préoccupations aux politiciens et pour représenter leurs intérêts au niveau national. Les membres fondateurs de la CI Proches aidants sont la Ligue suisse contre le cancer, Pro Infirmis, Pro Senectute Suisse, la Croix-Rouge suisse et Travail.Suisse. Il existe également un vaste réseau d'organisations de soutien (voir liste à la fin). La présente déclaration a été préparée conjointement avec le réseau élargi de la CI Proches aidants. Dans leurs activités quotidiennes, les membres de la CI Proches aidants sont confrontés quotidiennement aux défis de la prise en charge et des soins des proches et offrent eux-mêmes des services d'information, de soutien et de décharge. La CI Proches aidants salue les efforts déployés par le Conseil fédéral pour améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge des proches et le remercie de lui avoir donné l'occasion de prendre position sur le projet.

Généralités

Nous **sommes d'accord** avec les dispositions proposées pour améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge des proches, mais nous aurions souhaité des mesures plus ambitieuses (telles que celles énumérées dans le rapport du Conseil fédéral de décembre 2014 «Soutien aux proches aidants»). D'une manière générale, la proposition législative couvre certains besoins importants des proches aidants, en particulier ceux qui exercent une activité professionnelle. Les besoins des proches **sans activité professionnelle** ou **en formation** n'ont pas été pris en compte.

Les **mesures** visant à améliorer la compatibilité entre activité professionnelle, prise en charge et soins revêtent une grande importance. Compte tenu de l'évolution démographique, de la nécessité de réduire les coûts de la santé et de la pénurie de travailleurs qualifiés, il est essentiel d'assurer et de promouvoir l'engagement à long terme de tous les proches aidants. À cet égard, le projet proposé ne contient que des **améliorations minimes** par rapport à la situation actuelle. Notre expérience montre que les membres de la famille qui prennent soin de leurs proches sont exposés à une forte charge. L'équilibre entre soins et vie professionnelle a souvent des effets négatifs sur la santé qui, à leur tour, ont des conséquences négatives sur les capacités de prise en charge et sur l'activité lucrative.

Un double fardeau peut entraîner une **dégradation de la santé** et des **pertes financières** pour les proches qui travaillent. Le nombre de proches aidants exerçant une activité professionnelle augmente régulièrement depuis des années et continuera d'augmenter en raison de l'accroissement de l'espérance de vie et du nombre toujours plus grand de femmes actives professionnellement. Heureusement, des modèles de travail plus flexibles se sont développés, mais l'intensité de travail augmente simultanément. Pour alléger le fardeau qui pèse sur les proches aidants, il faut donc une interaction réfléchie et efficace entre activité lucrative et **prestations fournies fondées sur les besoins, abordables et à bas seuil** dans les domaines de la santé et du social. Ces prestations permettent un engagement à long terme et durable des proches.

Absences de courte durée

Nous **saluons** l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée pour cause de maladie ou d'accident de personnes vis-à-vis desquelles il n'existe aucune obligation d'entretien légale. Nous nous félicitons également que ces absences soient indépendantes du quota annuel et que le versement du salaire soit garanti. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

Une absence de courte durée en raison d'un besoin accru d'assistance peut également être nécessaire lorsqu'un membre de la famille est **en situation de handicap**. Les pics aigus répétés dans l'évolution des maladies chroniques constituent également un défi pour les proches exerçant une activité professionnelle, par exemple, dans les cas de démence, de diabète, d'asthme, de dépression, de cancer (voir aussi la Stratégie nationale Prévention des maladies non transmissibles). Ces situations doivent être prises en compte dans le règlement proposé.

Cependant, **trois jours sont souvent insuffisants** pour organiser le suivi de la prise en charge et de l'accompagnement des proches. Nous proposons de vérifier s'il est possible de prolonger cette période à **cinq jours au maximum**. Une telle prolongation répondrait également aux besoins accrus des **familles monoparentales**. Si le droit à trois jours maximum reste inchangé, nous préconisons qu'au moins les **parents célibataires ou les membres de la famille considérés comme «aidants principaux» s'occupant de leurs proches** puissent obtenir jusqu'à cinq jours.

Par ailleurs, la notion centrale de **«cas»** de l'art. 329g du CO doit être définie clairement, respectivement être délimitée par rapport aux éventuelles différences en lien avec l'accident ou la maladie dans les autres lois. Les situations d'urgence surviennent régulièrement au cours de la maladie dans les cas de maladie chronique, de soins palliatifs, de démence ou de handicap, situations durant lesquelles il devient difficile pour les proches exerçant une activité

lucrative de remplir leurs obligations professionnelles. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit aux absences de courte durée.

La CI Proches aidants considère donc comme sensé le fait de ne **pas définir plus précisément la notion de «proches»**. Cela permet de garantir le maintien au droit à une absence de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales.

Congé de prise en charge

Nous **saluons** le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

Outre la maladie et les accidents, il peut également y avoir un besoin accru de prise en charge et de soins en raison d'un **handicap**, par exemple, en cas de séjour imprévu à l'hôpital. C'est pour cela que ces trois causes de soins et de prise en charge devraient être également décrites dans la loi. Lorsqu'un enfant handicapé tombe gravement malade ou se blesse, les besoins des parents sont au moins les mêmes que ceux des parents d'enfants non handicapés. Les dispositions doivent être complétées en conséquence pour la «contribution de prise en charge d'un enfant gravement malade à la suite d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident».

Il est essentiel que la cause d'un besoin soit clairement définie et que la maladie, l'accident et le handicap soient pris en compte. Selon les explications, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Une **rechute** d'une maladie, comme le cancer, devrait être considérée comme un nouveau cas, quelle qu'ait été la durée de la rémission.

Un congé de **14 semaines (98 indemnités journalières)** ne couvre pas les besoins en cas d'enfants gravement malades ou blessés. La question se pose ici de savoir pourquoi le nombre de semaines correspond à celui du congé de maternité. Si l'on compte, par exemple, que la moitié du besoin moyen de la prise en charge d'un enfant atteint d'un cancer est d'environ 240 jours ouvrables (selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant), cela représente 120 jours ouvrables, soit environ **24 semaines (168 indemnités journalières)**. La formulation pourrait donc être complétée par la mention «**jusqu'à** 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. Un congé de prise en charge peut être pris par tranche minimale d'une **semaine**, mais pas en tant que jours isolés. Cependant, la **prise de jours isolés** est souhaitable pour l'accompagnement de l'enfant à des rendez-vous ambulatoires, par exemple, sans que cela nécessite de s'absenter toute une semaine du travail. La flexibilité du temps de travail possible dans de nombreuses entreprises est très vraisemblablement aussi dans l'intérêt de l'employeur. Techniquement, il est facile de convertir le montant de l'indemnité journalière (dans le système APG) sur une base sept jours par semaine en un jour ouvrable.

La manière dont **l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative** ne ressort **pas clairement** des art. 329h al. 2 CO et 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'un maximum de sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent une répartition différente. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux

parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. La répartition est laissée à la discrétion des parents.» Si les parents vivent séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la règlementation du droit de garde en cas de litige.

Le projet de loi stipule explicitement que les parents d'enfants au bénéfice d'un **supplément pour soins intensifs** (SSI) n'ont **pas droit aux prestations de l'APG correspondantes**. Il est problématique que le congé de prise en charge soit lié à l'indemnité pour soins. Le SSI couvre les frais de soins habituels dus à l'invalidité, mais pas la perte de revenu dans les situations aiguës. Par conséquent, les parents avec enfants au bénéfice d'un supplément pour soins intensifs (SSI) doivent avoir un droit garanti à une indemnité pour soins. Selon les explications, il existe «à la rigueur» un droit, et ce dernier doit absolument être précisé dans l'art. 16i LAPG.

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon l'art. 252 CC. Le Conseil fédéral doit également régler le **droit des parents nourriciers** dans l'ordonnance. Selon l'art. 16i al. 4 let. a LAPG, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance doivent s'y référer. Il est donc souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les **beaux-parents, les grands-parents**, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

La limitation du congé de prise en charge pour l'accompagnement et les soins des enfants est trop restreinte. En principe, le droit au congé de prise en charge devrait dépendre davantage de la situation de vie que de la relation avec la personne soignée et non de la relation familiale. Il serait également essentiel d'octroyer un congé de prise en charge rémunéré pour l'accompagnement et les soins des groupes suivants:

- Pour l'assistance et les soins d'**adultes en situation de handicap** qui, comme les enfants, se trouvent dans une situation de dépendance et donc de grande vulnérabilité. Dans les situations avec besoins accrus en soins et en accompagnement, les **proches** (parents, frères et sœurs) sont indispensables pour les soins, la communication avec les spécialistes et la coordination de toutes les parties concernées. Ces tâches ne peuvent pas être déléguées à d'autres personnes, car seules les personnes de référence déjà établies et acceptées par la personne en situation de handicap peuvent les exécuter. Pour ces familles, un congé de prise en charge est absolument nécessaire.
- Pour l'assistance et les soins des **conjoint(e)s, des partenaires enregistré(e)s et des concubin(e)s** vivant sous le même toit. Dans les situations aiguës et palliatives en particulier, les proches sont le soutien le plus important pour les personnes touchées. Dans cette situation, un congé de prise en charge temporaire serait utile pour les membres de la famille.
- Pour l'assistance et les soins des **parents et des frères et sœurs**. Par exemple, un congé de prise en charge devrait pouvoir être accordé à une fille ou à un fils exerçant une activité lucrative et qui s'occupe également d'un parent atteint d'une maladie chronique ou d'une démence. Cela permettrait le maintien à domicile, tout en utilisant des structures intermédiaires et, à l'enfant, de continuer à travailler. Les patients peuvent vivre chez eux parce que leurs proches s'occupent d'eux gratuitement et répondent à leurs besoins spécifiques. Pour les proches exerçant

une activité lucrative, la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge est essentielle.

Bonifications pour tâches d'assistance

Nous **saluons** également l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère, et l'extension aux concubin(e)s du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS.

Selon le critère de la **facilité de prise en charge** (art. 52g RAVS), la personne qui assume les tâches d'assistance ne doit pas résider à une **distance supérieure à 30 km** de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte **dans l'heure**. Cette disposition ne correspond pas à la réalité sociale. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles, notamment en raison des exigences professionnelles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins, même en cas de grande distance géographique. Cela comprend des tâches complètes et chronophages d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements. L'éventail des tâches accomplies par les proches est également repris dans l'information de l'OFSP sur le programme de promotion «Offres visant à décharger les proches aidants 2017-2020».

Besoins supplémentaires des proches aidants pour lesquels une solution est nécessaire

Nous constatons que le projet ne fait manifestement aucune mention de mesures efficaces telles que **temps de récupération** et **allocations de garde d'enfants** – comme le demandent les initiatives parlementaires en cours de la conseillère nationale Meier-Schatz (11.411 et 11.412) et le postulat de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (13.3366). À ce stade, nous voudrions également faire référence aux mesures préconisées par le bureau BASS et la CSIAS dans le rapport «Assurer la protection sociale du travail de Care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'État social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes», au nom du Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes en 2012.

Aujourd'hui, l'allocation pour impotent (AI) et le SSI sont interrompus chaque fois qu'un enfant dort à l'hôpital. Les séjours à l'hôpital représentent une charge financière supplémentaire pour les familles ayant des enfants atteints de maladies graves ou en situation de handicap: dans les faits, la tenue de deux ménages pour accompagner les enfants avec des frais de logement et de repas supplémentaires, des frais d'accompagnement supplémentaires pour les enfants en bonne santé à la maison qui ne peuvent être pris en charge simultanément, ainsi que les frais fixes à la maison, par exemple pour l'encadrement extrafamilial, continuent également pendant un séjour hospitalier. Il est donc absolument incompréhensible que les prestations financières soient complètement supprimées, surtout dans une période de surcharge financière et temporelle. Il est essentiel d'adapter la législation existante pour garantir que les enfants bénéficiant de l'allocation pour impotent et/ou du SSI continuent à recevoir une indemnisation pour hospitalisation.

Les adultes bénéficiant d'**allocation pour impotent** et de prestations d'assistance sont confrontés à un autre problème qui nécessite d'être résolu: pour leur assistance, ces personnes agissent en tant qu'**employeurs**, ce qui inclut également l'**obligation de verser un salaire** en cas d'hospitalisation. Si le maintien du paiement du salaire est également garanti en cas d'hospitalisation à partir de la contribution d'assistance, ce n'est pas le cas lors des séjours hospitaliers de longue durée avec l'allocation pour impotent qui doit également être utilisée pour couvrir une partie des coûts d'assistance. Par conséquent, les assistants doivent continuer à être payés sans que le revenu correspondant provenant de l'allocation pour impotent soit disponible. Il convient par conséquent de veiller qu'à l'avenir **l'intégralité du paiement des salaires puisse être financée**.

Le **droit à la contribution d'assistance de l'AI** devrait également inclure les membres de la famille (partenaire, parents, grands-parents, enfants, petits-enfants) et ne pas être uniquement réservé aux tiers n'appartenant pas à la famille. En outre, il faudrait vérifier le **doublement** du montant de l'**allocation pour impotent de l'AVS** en cas de soins à domicile, comme dans l'AI. En cas de **chômage**, la prise en charge de membres de la famille autres que des enfants devrait permettre une **prolongation du délai-cadre** (il en va de même pour les périodes de formation), même dans le cas d'une réduction de l'activité lucrative due à un travail de soin.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre réponse. Nous restons à votre entière disposition pour toute question.

Cordiales salutations

Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants

Représentée par: Valérie Borioli Sandoz, responsable du secrétariat de la CI-Proches aidants

Le réseau de la CI-Proches aidants

La Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants (CI-Proches aidants) a été fondée au printemps 2018 pour donner une voix aux proches aidants en Suisse, pour communiquer leurs préoccupations aux politiques et pour représenter leurs intérêts au niveau national.

Membres fondateurs :
Croix-Rouge Suisse, Ligue suisse contre le cancer, Pro Infirmis, Pro Senectute Suisse, Travail.Suisse.

Réseau d'organisations qui la soutiennent :
AGILE.CH, Alzheimer Suisse, Entlastungsdienst Schweiz, FARES, Femmes protestantes en Suisse, Fondation Pro-XY, Inclusion Handicap, Ligue pulmonaire, männer.ch, Pro Cap, Pro Juventute, Fondation Pro Mente Sana, sages, SBK-ASI, transfair, UBA

Partenaire scientifique :
Careum Forschung

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Entlastungsdienst Schweiz, Kanton Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Sarah Müller, sarah.mueller@entlastungsdienst.ch, 044 741 13 30

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Wir **begrüssen** die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer **bereits bestehenden Behinderung** auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden. Ebenso ist Erwerbstätigkeit insbesondere bei wiederholten akuten Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Neurologischen Erkrankungen, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie).

Demgegenüber ist sinnvoll, «**nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren**. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir **begrüssen** einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. In der Umsetzung ist darauf zu achten, dass Männer und Frauen in vergleichbarem Umfang von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen; schenkt man der Geschlechterdimension keine Aufmerksamkeit, werden traditionelle Muster wirksam sein und Frauen überproportional dem Arbeitsmarkt entzogen.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer **Behinderung** anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb müssen drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer beeinträchtigt ist».

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von **14 Wochen (98 Taggelder)** den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal **wochenweise** bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein **Bezug von einzelnen Tagen** ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub zur Entlastung erforderlich.

- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir **begrüssen** die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit sehr.

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch. Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind **Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten** und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv **teuer**. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdiende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar.

Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen. Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine **Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung** zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Es ist sehr begrüssenswert, den Anspruch auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner zu erweitern.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

4. Weitere Anmerkung
   Der **Anspruch** auf **IV-Assistenzbeiträge** soll auch **für Verwandte** (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Mit dem Assistenzbudget sollen auch Dienstleistungen des Entlastungsdienstes finanziert werden können. Das würde den Angehörigen die aufwändige Suche nach geeigneten Assistenzpersonen abnehmen und sie von der Personaladministration entlasten.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

Office fédéral de la santé publique
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Berne

Envoi par courriel :
proches.aidants@bag.admin.ch

FM/eb

La Chaux-de-Fonds, le 14 novembre 2018

LOI FÉDÉRALE SUR L'AMÉLIORATION DE LA CONCILIATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET PRISE EN CHARGE DE PROCHES – PROCÉDURE DE CONSULTATION

Madame, Monsieur,

Nous avons l'avantage de prendre position concernant le projet sous rubrique.

La Convention patronale de l'industrie horlogère suisse est l'organe faîtier des employeurs de la branche. Elle regroupe quelques 500 entreprises et 50'000 travailleurs soumis à une Convention collective de travail non étendue.

D'une manière générale, notre association prend la position suivante :

- Le projet de loi s'inscrit dans la problématique générale de conciliation entre activité et prise en charge de proches. Il présente cependant le désavantage de faire reposer sur les entreprises exclusivement le poids de charges nouvelles. Or, la problématique, dont nous reconnaissons la nécessité d'y trouver des solutions, doit être le fait de la société dans son ensemble.
- Au surplus, le projet resserre les mailles du filet social d'une manière excessive. Les problèmes qu'il prétend résoudre sont généralement traités d'une manière efficace et non bureaucratique dans les entreprises.

Pour cette raison, nous repoussons les nouvelles dispositions proposées par le projet de loi.

Vous trouverez dans le questionnaire annexé nos prises de position de détail.

Vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

CONVENTION PATRONALE
Le Secrétaire général

François Matile

Annexe mentionnée

CH – 2301 LA CHAUX-DE-FONDS
Av. Leopold robert 65 case postale tel. +41 (0)32 910 03 83 fax +41 (0)32 910 03 84 courriel : info@cpih.ch
www.cpih.ch
CCP 23-3044-2

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, Av. Léopold-Robert 65, Case postale 339, 2301 La Chaux-de-Fonds

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
M. François Matile, Secrétaire général

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :

Avec cette disposition, tout travailleur pourrait s'absenter jusqu'à concurrence de trois jours, aux frais de l'employeur pour porter des soins envers ceux auxquels il a une obligation d'entretien mais aussi aux membres de la parenté directe. Ces congés payés pourraient être accordés plusieurs fois par année. Cela est totalement excessif d'autant plus que l'on renonce à la production obligatoire d'un certificat médical. Actuellement, ce congé accordé pour donner un soin aux enfants est limité à trois jours, délai qui doit permettre de trouver une solution. Avec la nouvelle disposition de l'art. 329, let. g CO, on inverse le principe et on donne un droit à un congé dont il sera extrêmement difficile de contrôler le bien-fonds.
L'expérience montre que la situation est réglée à satisfaction dans les entreprises qui savent prendre en compte les situations particulières de leur collaborateurs.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non

Remarque :

Le projet de loi ne propose rien d'autre que de créer une nouvelle assurance sociale. Certes, le problème que cette disposition est censée soulager est pénible pour les intéressés. Mais la méthode choisie n'est pas la bonne : elle nous est présentée comme d'un très faible coût inférieur à

0.02% de la masse salariale mais rien n'exclut des extensions ultérieures, qu'il s'agisse des cotisations ou des événements couverts. Par ailleurs, la définition de l'enfant « gravement atteint dans sa santé » est extrêmement floue et donnera lieu à des controverses.

Ici aussi, l'expérience montre que dans les entreprises, la prise en charge de tels cas se fait dans une compréhension mutuelle de la situation. Il n'apparaît pas qu'elle pose des problème insurmontables.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non

Remarque :
Compte tenu de notre position au point 2.1, nous n'acceptons pas une nouvelle hausse des APG en faveur de cette disposition.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Rejet de ces dispositions, en cohérence avec ce qui figure sous le point 2.1.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non

Remarque :

La disposition proposée nous paraît être typique de la conception, erronée à notre sens, selon laquelle les « mailles du filet social laissent encore échapper trop de cas ». En effet, on propose ici des extensions des bonifications pour tâches d'assistance qui vont clairement au-delà du raisonnable. Elle nous paraît relever d'une usine à gaz administrative compliquée et la gestion de cette disposition coûtera certainement plus cher que les sommes qu'elle sera en mesure de distribuer. Au surplus, nous notons qu'actuellement l'AVS est soumise à un besoin de réforme incontesté, il n'est pas opportun d'apporter à cette assurance sociales une modification mineure mais qui risque de faire perdre la vue d'ensemble du problème.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☐ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☒ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Verein Pro Aidants (In Gründung)

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Patrick Hofer, patrick.hofer@proaidants.ch, +41445867964

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☒Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
mfe, Médecins de famille et de l'enfance Suisse

Interlocuteur pour toute question
Katrina Riva, katrina.riva@medecinsdefamille.ch, 031 508 36 07

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Les médecins de famille et de l'enfance sont conscients de l'importance que jouent les proches aidants dans la prise en charge des patients et saluent le projet de loi proposé par la confédération. Cette adaptation de la loi permettrait d'améliorer la prise en charge des patients et donc la qualité des soins apportés aux personnes touchées par la maladie, tout en diminuant la charge des professionnels de la santé. Cela renforce par là même l'interprofessionnalité, cause pour laquelle mfe est engagée depuis longtemps. Par ailleurs, dans certains cas simples, cela pourrait faciliter le traitement, ce qui serait au bénéfice du système de santé dans son entier. Néanmoins Médecin de famille et de l'enfance Suisse (mfe), a trois réserves concernant les absences de courte durée.

1. Il y a un risque que les proches aidants fassent plus appel aux médecins de famille et de l'enfance pour demander des certificats médicaux, ce qui pourrait aussi avoir des conséquences sur leurs pratiques quotidiennes.
2. L'article ne définit pas quel médecin (celui du proche aidant ou de la personne malade) devrait délivrer le certificat médical pour justifier l'absence à l'employeur. Il y a un risque que de nouvelles charges apparaissent si un médecin supplémentaire doit délivrer le certificat médical. De plus, il faudrait définir qui assumerait les coûts pour cette nouvelle tâche.
3. La « définition large » de proche aidant est aussi problématique selon mfe, car il y a des craintes que cela aboutisse à un excès de demande de congé. Chaque membre de la famille, voisin ou ami pourrait justifier des absences de courte durée pour demander des congés. mfe émet des réserves à ce niveau-là et n'estime pas que cette solution soit « adaptée pour des absences de courte durée » (p.23-24 du rapport explicatif).

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☒ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☐ Oui ☒ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Les remarques et les deux premières réserves faites pour les absences courts durées sont aussi valables dans ce cas.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Vereinigung Cerebral Schweiz / Zuchwilerstr. 43 / 4500 Solothurn

Procheaidants@bag.admin.ch

Solothurn, 31. August 2018

Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Die Vereinigung Cerebral Schweiz vertritt als Dachorganisation von 20 regionalen Vereinigungen mit rund 6000 Mitgliedern landesweit die Anliegen der Menschen mit cerebraler Bewegungsbehinderung sowie jene ihrer Angehörigen und von Fachleuten. Gerne nehmen wir wie folgt Stellung zu obigem Vorentwurf:

- Die Vereinigung Cerebral Schweiz ist mit dem Entwurf vollumfänglich einverstanden. Sie begrüsst es ausdrücklich, dass für die Freistellung zur Pflege oder Betreuung von kranken oder verunfallten verwandten Personen die Lohnfortzahlung geregelt wird. Die Dauer des Kurzurlaubs von drei Tagen erscheint uns massvoll.

- Ebenso begrüssen wir den neuen Artikel 329h OR, der das Recht auf Urlaub zur Betreuung von schwer kranken oder schwer verunfallten Kindern von max. 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten verankert.

- Ebenso zu begrüssen ist, dass der Anspruch auf Betreuungsgutschriften bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt werden soll.

Wir danken Ihnen für das Interesse und stehen Ihnen für alles Weitere zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Vereinigung Cerebral Schweiz

Rolf Schuler
Mitglied des Zentralvorstandes
Präsident Behindertenpolitische Kommission (BEKO)

Konrad Stokar
Geschäftsleiter Kommunikation

Vereinigung Cerebral Schweiz | Association Cerebral Suisse | Associazione Cerebral Svizzera
Zuchwilerstrasse 43 | 4500 Solothurn | +41 32 622 22 21
info@vereinigung-cerebral.ch | www.vereinigung-cerebral.ch | Postkonto 45-2955-3

In enger Zusammenarbeit mit unseren regionalen Vereinigungen und der Schweiz. Stiftung für das cerebral gelähmte Kind.
En étroite collaboration avec nos associations régionales et la Fondation suisse en faveur de l'enfant infirme moteur cérébral.
In stretta collaborazione con le nostre associazioni regionali e la Fondazione svizzera per il bambino affetto da paralisi cerebrale.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Ligue vaudoise contre le cancer, Place Pépinet 1, 1003 Lausanne

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Yves Hochuli, directeur adjoint, mail: yves.hochuli@lvc.ch, tél: 021/ 623 11 12

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Nous nous félicitons de l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée, indépendamment du quota annuel, et de l'obligation à continuer de verser le salaire. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☒ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Nous ne considérons pas qu'une limitation à un certain nombre de jours par an soit opportune. La situation doit toujours être considérée individuellement.

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et pour accompagner les personnes malades selon leurs besoins. C'est pourquoi nous proposons de vérifier si une prolongation à cinq jours au maximum est possible sous certaines conditions. Cela s'applique à des situations dans lesquelles les procédures sont nombreuses et compliquées parce qu'elles impliquent plusieurs intervenants.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» à l'art. 329g du CO doit être définie plus clairement, respectivement être délimitée par rapport aux notions «d'accident ou de maladie» dans les autres lois. Dans des situations de soins palliatifs par exemple, des crises surviennent régulièrement au cours de la maladie, il est alors impossible aux proches exerçant une activité lucrative de remplir leur obligation de travailler. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit. Il est important de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir que le droit à un congé de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales soit maintenu.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous saluons le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Il est essentiel que l'origine de la prétention soit clairement définie. Selon le rapport explicatif, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Par contre, la récidive d'une maladie cancéreuse doit être considérée comme un nouveau cas, indépendamment de la période sans troubles.

De plus, pour les parents d'enfants atteints de cancer, une durée de congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne répond pas au besoin, respectivement ne couvre que partiellement l'absence. Selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant, il faut compter en moyenne l'équivalent de près de 240 jours de travail lors de la prise en charge d'un enfant malade. C'est pourquoi nous exigeons que les allocations couvrent au minimum la moitié de la durée moyenne de prise en charge, c'est-à-dire 120 jours de travail ou environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'au maximum sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent un partage différent. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. Le partage est laissé aux parents.» Si les parents sont séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la règlementation du droit de garde en cas de litige.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. La durée minimale d'un congé de prise en charge est d'une semaine, il n'est pas possible de prendre des jours isolés. Cela ne nous paraît pas approprié. Quelques heures ou quelques jours suffisent pour accompagner un enfant à des rendez-vous ambulatoires par exemple, il n'est pas nécessaire d'être absent du travail toute une semaine. La flexibilité du temps de travail qui est possible dans de nombreuses entreprises est aussi dans l'intérêt de l'employeur.

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon art. 252 CC. Le Conseil fédéral devrait également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon art. 16i al. 4 let. a, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance devraient s'y référer. En effet, il est très souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubins.

De nombreuses personnes assistent et soignent leur partenaire de vie malade faisant ménage commun. Nous proposons de modifier la définition de la vie en concubinage comme communauté de vie de cinq ans à communauté de vie de deux ans (selon la recommandation de la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS). Après deux ans de vie commune ou à la naissance d'un enfant commun, on peut considérer qu'une communauté de vie est stable. Les personnes qui font ménage commun avec l'assuré depuis deux ans au moins sans interruption devraient avoir droit à une bonification pour tâches d'assistance.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Le droit à une bonification pour tâches éducatives n'est pas cumulable avec la bonification pour tâches d'assistance selon art. 29septies al. 2. Cette disposition en particulier ne rend pas justice aux proches aidantes féminines de la «génération sandwich», c'est-à-dire des femmes âgées de 40 à 60 ans qui n'assistent pas seulement la jeune génération (enfants et petits-enfants), mais également leurs proches âgés (parents et beaux-parents). Cette double tâche devrait être reconnue et une double bonification devrait être possible.

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume des tâches d'assistance doit résider à une distance inférieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond plus à l'évolution de la société moderne. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins nonobstant la distance géographique. Cela comprend par moment des tâches étendues d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Geschäftsstelle SBH Schweiz
Aehrenweg 6, CH-8317 Tagelswangen
Telefon ~~+41 (0)41 910 00 15~~ 076 496 99 69
geschaeftsstelle@spina-hydro.ch
www.spina-hydro.ch
Hanny Müller-Bessler

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Vgl. Begleittext

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intenivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalten.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒ Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒ Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Geschäftsstelle SBH Schweiz
Aehrenweg 6, CH-8317 Tagelswangen
Telefon ~~+41 (0)41 910 00 15~~ 076 4969 969
geschaeftsstelle@spina-hydro.ch
www.spina-hydro.ch

D. Müller-Kaul

15. 11. 18

Geschäftsstelle SBH Schweiz
Aehrenweg 6, 8317 Tagelswangen
076 496 99 69
geschaeftsstelle@spina-hydro.ch

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG
ZUGUNSTEN VON PERSONEN MIT
SPINA BIFIDA & HYDROCEPHALUS
www.spina-hydro.ch

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
CH-3003 Bern

Tagelswangen, 15. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns herzlichen für die Möglichkeit, die Sicht der von Spina bifida Betroffenen in die oben erwähnte Vernehmlassung mit einzubringen.

Dieser Kreis ist sehr weit zu fassen: Das als "offener Rücken" bekannte Geburtsgebrechen führt zu einem individuell ausgeprägten Bündel an Syndromen. Bei manchen Selbstbetroffenen äussert sich dies "nur" in einem Hinken, andere sitzen ihr Leben lang im Rollstuhl und viele sind mit den Folgen eines "Wasserkopfs" (Hydrocephalus), urologischen Herausforderungen und anderen Schwierigkeiten konfrontiert, die auch Eltern und Ärzte an ihre Grenzen bringen.

Spina bifida erfordert von allen ein hohes Mass an Zusammenarbeit, viel Zeit und Aufwand, um die individuellen Nöte medizinischer, sozialer und finanzieller Art zu lindern. Jede Neuerung im Gesundheitswesen, die Spareffekte auf der Grundlage von Standardisierung und verkürzten Zeiten erzielen will, bedeutet für die Spina-bifida-Betroffenen eine massive Verschlechterung ihrer Lebensqualität, steigert die gesundheitlichen Risiken und wird von uns abgelehnt.

Die SBH Schweiz ist die Organisation der von Spina bifida Selbstbetroffenen und ihren Angehörigen. Sie will das Wissen fördern, den Alltag und die Inklusion der Betroffenen erleichtern. Darum sind wir um die Gelegenheit zur Stellungnahme sehr dankbar.

Allgemein

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstüt-

zung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen bei einer Reduktion des Arbeitspensums führen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörige unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich um ältere, häufig demenzkranke Menschen kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Während die freiwillige Betreuung von Angehörigen in den vergangenen Jahren rückläufig ist, nimmt der Betreuungs- und Pflegebedarf bei älteren Menschen zu. Dies bedingt bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Entlastungs- und Unterstützungsangebote. Diese Entlastungsmöglichkeit respektive Erholungszeit führt dazu, dass gepflegte und von Angehörigen betreute Menschen länger zu Hause bleiben können und somit die Heimkosten für die betroffenen Familien wie für die Gemeinden und die Kantone um vieles tiefer ausfallen werden.

Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden.

Ebenso sollten Krisensituationen bei Demenz eingeschlossen sein, die eine vorübergehende intensivere Anwesenheit und Begleitung durch den betreuenden Angehörigen nötig machen.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen

vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzliche Betreuung von älteren oder behinderten Menschen vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. 3 Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

> Art. 329g OR
> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für ~~drei~~ **fünf** Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerde-

freien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankten oder verunfallten Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal 7 Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes kann Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, denn nach der Beziehung zur betreuten Person. Wünschenswert wäre ein bezahlter Betreuungsurlaub auch für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.

- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und beispielsweise palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.

- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das ermöglicht auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause, eine Lösung die kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim. Die Kranken können insbesondere deshalb zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Die Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzeinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Äusserst stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht – die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben" können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierte Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.

- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit

schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

Dies hat mehrere Gründe:
In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher stossend, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.

- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

Art 42 bis Abs.4 IVG.

Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim ~~**in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt**~~ zulasten der Sozialversicherung aufhalten.

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt **bei Erwachsenen** der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

(Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29^{septies} Abs. 2 nicht kummulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so wichtig. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 81Grundsatz IVG

3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:

f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind ein guter Anfang, aber es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen.

Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Marcel Studer, Präsident SBH Schweiz

Hanny Müller-Kessler, Geschäftsstellenleiterin SBH Schweiz

SP60+ ● SP Schweiz ● Theaterplatz 4 / Postfach ● 3001 Bern

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.adidants@bag.admin.ch

Winterthur, den 10.11.2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Die **SP60+** begrüsst die Anstrengungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Gerne nehmen wir zum vorliegenden Entwurf Stellung.

Betreuungsabwesenheit

Bereits im Jahre 2015 hat der Bundesrat erkannt, wie wichtig pflegende und betreuende Angehörige für das Schweizer Gesundheitswesen sind. Er hat einen «Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen» lanciert. Der Grundtenor dabei: «Wenn Erwerbstätige ihr Arbeitspensum vorübergehend reduzieren oder eine Auszeit nehmen wollen, sollte dies ermöglicht werden, ohne dass sie dadurch ihre wirtschaftliche Grundlage oder ihre Laufbahn gefährden».
Drei Jahre später, jetzt, im Jahre 2018 liegt das Bundesgesetz über die «Verbesserung von Vereinbarkeit von Erwerbstätigen und Angehörigenbetreuung» zur Vernehmlassung vor. So soll die Lohnfortzahlung bei kurzen Abwesenheiten geregelt und ein Betreuungsurlaub für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern geschaffen werden. Ebenso ist eine Erweiterung der Betreuungsgutschriften im Rahmen der AHV vorgesehen.

Grundsätzliches

Erhebungen zeigen, dass schätzungsweise 237'000 Personen in der Schweiz regelmässig Angehörige pflegen oder betreuen und gleichzeitig erwerbstätig sind. Der Wert dieser Arbeit beträgt geschätzte 4.5 Milliarden Franken – ein Wert, der durch das Gesundheitssystem nicht (einfach) erbracht werden kann. Betreuende oder pflegende Angehörige nehmen mit ihrer Aufgabe oftmals eine unglaubliche Belastung auf sich, sind solche Leistungen doch an 7 Tagen/Woche während 24 Stunden an 365 Tagen zu erbringen. Denn wenn sich ein Unfall eines Kindes zu einer bleibenden Behinderung entwickelt oder wenn ältere Angehörige z.B. nach einem Schlaganfall betreuungsbedürftig werden, wird die Koordination zwischen Betreuung und Begleitung der Angehörigen und Erwerbstätigkeit ein Balanceakt, der oft in der totalen Erschöpfung der Betreuenden und Pflegenden enden kann. Oder dann bis zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit führen kann.

Urlaubsgewährung und Betreuungsentschädigung

Die Vorlage bringt mit der nun vorgesehenen Einführung eines Urlaubes mit Betreuungs-entschädigung von maximal 14 Wochen innerhalb der Rahmenfrist von 18 Monaten eine gewisse Linderung bei den genannten Beispielen wie Unfällen von zu betreuenden Kindern. Ungelöst ist nach wie vor die Problematik, wenn sich die Betreuung auch nach der genannten Frist weiterzieht, das heisst, wenn die Unfallfolgen eine längerdauernde Begleitung und Betreuung verlangen und diese sinnvollerweise weiterhin im ambulanten Bereich erbracht wird.

Eine grosse Verbesserung bringt die Vorlage im gesetzlichen Bereich. So soll die Lohnfortzahlung vereinheitlicht und verbessert werden. Die Freistellung soll neu neben der Pflege und Betreuung für die Kinder auch für jene von Ehepartner/in, eingetragene Partnerschaften, faktische Partnerschaften, bei direkten Verwandten (Elternteile oder Geschwister) und nahestehenden Personen ausgeweitet und immer mit Lohnfortzahlung gewährt werden. Die Entschädigung ist analog der Mutterschaft geregelt (über EO). Das vereinheitlichte Gesetz regelt auch den Kündigungsschutz während des Urlaubes, die Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge, den Schutz bei eigenem Unfall und im BVG und weiteres. Für die Hilfeleistenden ist damit eine einheitliche gesetzliche Grundlage für die Urlaubsgewährung und die Entschädigung geschaffen worden.

Betreuungsgutschriften bei der AHV

Momentan erhalten betreuende Personen eine Betreuungsgutschrift, wenn sie Angehörige in auf- oder absteigender Linie betreuen, die eine mittlere bis schwere Hilflosigkeit zugesprochen haben. Neu soll der Anspruch bereits entstehen, wenn die gepflegten und betreuten Personen bereits eine leichte Hilflosigkeit zugesprochen erhalten haben. Als leichte Hilflosigkeit gilt, wenn die Person bei zwei alltäglichen Verrichtungen (An- und Auskleiden, Aufstehen, Absitzen, Abliegen, Essen, Körperpflege, Verrichten der Notdurft usw.) auf Hilfe angewiesen ist.
Die Betreuungsgutschrift basiert auf einem fiktiven AHV-Einkommen von heute 42'300.00 Franken. Die Betreuungsgutschriften führten bei gut 3'500 Personen im Schnitt zu einer Rentenerhöhung von Fr. 40.00 im Monat (2016).

Fazit

- Die Vorlage bringt mit der einheitlichen Regelung der Urlaubsgewährung wie der Entschädigung grundsätzlich eine Erleichterung und eine Rechtssicherheit. Allerdings ist dies auf einen relativ kurzen Zeitabschnitt ausgerichtet, wenn sich die Betreuung im Falle einer aus einem Unfall stammenden ständigen Behinderung hinzieht.
- Die Vorlage bringt zudem eine marginale Verbesserung der Betreuungsgutschriften bei AHV.

Somit bringt die Vorlage dringend notwendige Verbesserungen, die allerdings angesichts des Pflegenotstandes nur ein Tropfen auf einen heissen Stein darstellen. Von der Betreuungs–entschädigung profitieren ausschliesslich Erwerbstätige. Und die Ausweitung bei den Betreuungsgutschriften AHV trifft relativ wenig Personen.

Die Vorlage ist ein guter Anfang, den wir begrüssen, die aber das immer dringend werdende Problem der Betreuung von Angehörigen (vor allem älteren Menschen), die an chronischen und unheilbaren Krankheiten (z.B. Alzheimer, Krebs und Parkinson) leiden, nicht löst.
Die Hauptlast der Betreuung, Begleitung wie Pflege hilfebedürftiger Angehöriger wird weiterhin bei der freiwilligen Gratisarbeit liegen. Dies ist unbefriedigend und verlangt nach einer Lösung.

M.de Mestral Carlo Lepori H.J. Rohner Inge Schädler

Co-Präsidium SP60+ AG Sozialpolitik SP 60+

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
visoparents schweiz, Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf

Kontaktperson für Rückfragen:
Angie Hagmann, angie.hagmann@visoparents.ch, 043 355 10 20

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Die Frist ist zu kurz, es müssen mindestens 5 Tage sein, siehe Begleittext Procap

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Die Frist ist zu kurz, es müssen mindestens 5 Tage sein. (Begründung siehe Begleittext Procap)

Die Formulierung ist so anzupassen, dass der Anspruch auf Kurzurlaub auch für die Betreuung von Kindern und Erwachsenen mit einer Behinderung gilt. Grund: Nicht jede Behinderung ist eine Krankheit oder wird durch einen Unfall verursacht.

Der Begriff «Ereignis» ist zu definieren: Es muss erkennbar sein, was als ein Ereignis gilt bzw. wie ein Ereignis vom anderen abgegrenzt wird.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Der Anspruch auf Urlaub muss auch für Eltern gelten, deren Kind wegen einer Behinderung gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist. Grund: Nicht jede Behinderung ist eine Krankheit oder wird durch einen Unfall verursacht. Weitere Anmerkungen siehe Begleittext Procap.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Um das angestrebte Ziel der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben zu erreichen, müssen auch Eltern von Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag die Möglichkeit auf Betreuungsurlaub mit Kündigungsschutz erhalten. Der Kündigungschutz soll unabhängig von der Ausschöpfung der Taggelder während der Krankheitsdauer des Kindes und längstens während 18 Monaten bestehen. Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung bzw. Kündigungsschutz sind somit in diesem Fall zu entkoppeln. / Ausführliche Anmerkungen siehe Begleittext Procap.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext Procap.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Vgl. Begleittext Procap

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Vgl. Begleittext Procap.
Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intenivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalten.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext Procap

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Vgl. Begleittext Procap

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext Procap

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

visoparents.ch
Eltern blinder, seh- und mehrfach behinderter Kinder

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
CH-3003 Bern

Per E-Mail an: proches.aidants@bag.admin.ch

Dübendorf, 15. November 2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege: Vernehmlassungsantwort visoparents schweiz

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der obenerwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen. Als Verein von Eltern blinder, seh- und mehrfachbehinderter Kinder betrifft uns das Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege ganz zentral. Gerne nehmen wir deshalb zur Vorlage wie folgt Stellung:

A) Allgemeine Einschätzung

Auch visoparents schweiz begrüsst den Vorstoss für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs-tätigkeit und Angehörigenpflege. Die vorgeschlagenen Massnahmen sind in wesentlichen Punkten jedoch nicht an den heutigen Lebensbedingungen von pflegenden Angehörigen orientiert. Von der ungenügenden Praxisnähe sind insbesondere auch Eltern mit schwer be-hinderten pflegebedürftigen Kindern betroffen.

Hinzu kommt, dass gewisse Inhalte des vorgeschlagenen Gesetzes Kinder ohne und Kinder mit Behinderung bzw. deren Eltern unterschiedlich behandeln und Letztere in einigen Punkten benachteiligen. Aus gleichstellungsrechtlicher Sicht und vor dem Hintergrund der UNO-Behinder-tenrechtskonvention sowie der UNO-Kinderrechtskonvention erachten wir dies als äusserst problematisch.

visoparents schweiz unterstützt deshalb alle Forderungen von Procap Schweiz.
Für die ausführlichen Begründungen verweisen wir auf das Begleitschreiben von Procap.

B) Zentrale Anforderungen an die Vorlage

Um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu verbessern, muss die Vorlage aus Sicht des Elternvereins visoparents insbesondere folgende Anforderungen erfüllen:

➔ **Einschluss von Kindern mit Behinderungen bzw. deren Angehörigen.** Alle Massnahmen und Anspruchsberechtigungen sind konsequent so zu formulieren, dass neben Eltern von kranken und verunfallten Kindern auch Eltern von pflegebedürftigen Kindern mit Behinderung profitieren können. (Nicht jede Behinderung ist eine Krankheit oder wird durch einen Unfall ausgelöst!)

Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf, Tel. 043 355 10 20, visoparents@visoparents.ch, www.visopa-rents.ch, PC 80-229-7

➔ **Am Bedarf orientierte Dauer des Betreuungsurlaubs.** Für Angehörige von schwer kranken, verunfallten und behinderten pflegebedürftigen Kindern deckt ein Urlaub von 14 Wochen den Ausfall nur teilweise. Das Krebsregister etwa weist einen durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwand für ein Kind mit einer Krebserkrankung von rund 240 Arbeitstagen nach (Quelle: Faktenblatt). Die maximale Urlaubsdauer sollte deshalb auf mindestens 24 Wochen erweitert werden, wobei die tatsächliche Dauer je nach Situation festgelegt werden könnte.

➔ **Intensivpflegezuschlag bzw. Hilflosenentschädigung auch bei Spitalaufenthalt.** Viele Kinder mit HE und IPZ benötigen regelmässig Spitalaufenthalte. Aktuell werden für jede Spitalnacht sowohl IPZ als auch HE eingestellt – die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach «abgeben» können und für sie gesorgt ist. Dies entspricht in keiner Weise der Realität. Die Gründe sind im Begleitschreiben von Procap ausführlich dargelegt.

In Kenntnis der gravierenden finanziellen Folgen für Eltern schwerstbehinderter Kinder hält visoparents schweiz die aktuelle Situation für besonders stossend. visoparents unterstützt daher die Forderung, dass bei Kindern mit HE und IPZ die entsprechenden Entschädigungen auch während eines Aufenthalts im Spital ausgerichtet werden.

Konkrete Vorschläge für die Anpassung von Art. 42 bis Abs.4 IVG und Art. 67 Abs. 2 ATSG bzw. Art . 16i E-EOG mit Streichung von Art. 16i Abs. 3 E-EOG, siehe ebenfalls Begleitschreiben Procap.

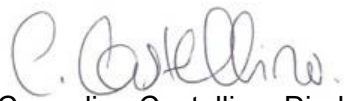
➔ **Lohnfortzahlungspflicht allfällig angestellter Assistenzpersonen** nach Art. 324 OR bzw. Art. 39h Absatz 2 IVV: Auch hier erachtet visoparents schweiz eine Lösung als wichtig für die Zielerreichung der Vorlage.

C) Ergänzender Vorschlag

➔ **Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für familienexterne Betreuung von Minderjährigen, die mindestens eine leichte HE erhalten.** Begründung und konkreter Anpassungsvorschlag von Art. 81 Grundsatz IVG siehe ebenfalls Begleittext Procap.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und bitten Sie, unsere Anliegen zu berücksichtigen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse,
visoparents schweiz



Carmelina Castellino, Direktorin

Anhang: Fragebogen

Unia Secrétariat central
Secteur Tertiaire

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
www.unia.ch

yolande.peislgaillet@unia.ch
T +41 350 22 37

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Département fédéral de l'Intérieur
Office fédéral de la santé publique OFSP
Schwarzenburgtrasse 157
3097 Liebefeld

Par courriel à :
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

15 novembre 2018

Avant-projet de Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches
Réponse à la consultation

Monsieur le Président de la Confédération,
Monsieur le directeur de l'Office de la santé publique,
Mesdames et Messieurs,

Unia remercie l'OFSP pour l'opportunité qui lui est donnée de se prononcer sur le projet cité en titre et transmet par ce courrier sa réponse à la consultation.

Des soins et une assistance de qualité accessibles à toutes et tous, tel est le défi posé par l'évolution démographique. Il ne s'agit pas de savoir si les moyens à disposition sont suffisants pour répondre à l'augmentation des besoins, mais bien de développer des solutions qui garantiront une prise en charge décente des personnes nécessitant des soins. Au-delà du vieillissement de la population, le schéma familial a évolué, les femmes sont actives professionnellement, bien qu'elles assument encore la majeure partie des tâches non rémunérées, la famille proche n'est plus si proche géographiquement, les possibilités de soutien par des membres de la famille en cas de maladie ou d'accident sont toujours plus restreintes. La société se transforme et Unia est d'avis que les prestations du Service Public dans le domaine des soins et de l'assistance doivent être renforcées de telle manière à ce que chaque personne puisse avoir accès à des soins et une assistance de qualité.

Aujourd'hui, le fait est qu'une majeure partie des personne nécessitant des soins et de l'assistance sont prises en charge par un membre de la famille. Dans la plupart des cas, ces tâches sont assumées par les femmes, souvent à leurs dépens, que ce soit financièrement ou/et au niveau de leur santé. Le choix de prendre un charge un proche totalement ou partiellement est lié à plusieurs facteurs, dont le manque

d'alternative ou d'infrastructures, le prix des prestations, la pression sociale, la pression émotionnelle, etc. Indépendamment de la raison, cet engagement doit être valorisé et soutenu afin de limiter les pertes financières pour le proche aidant, mais également pour protéger sa santé.
L'avant-projet de loi sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches du Conseil fédéral est une réponse partielle à cette problématique, ce qu'Unia salue. L'analyse d'impact de la règlementation démontre pourtant que l'incidence financière du projet est minime. Au vu de cette évaluation et même si les mesures proposées sont un pas dans la bonne direction, nous aurions pu nous attendre à un projet répondant mieux aux besoins des personnes concernées.
Nous estimons en effet que l'absence professionnelle de courte durée n'est pas assez étendue, notamment pour les familles monoparentales. En ce qui concerne l'allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, la durée du droit à l'allocation est clairement insuffisante. Il manque une solution d'allocation pour la prise en charge de proches adultes atteints gravement dans leur santé. Nous considérons qu'un projet plus ambitieux et tenant compte des points ci-dessus aurait été finançable.

Les détails de la position d'Unia relative à l'avant-projet de Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches sont développés dans le questionnaire ci-dessous.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à notre prise de position et nous espérons qu'il pourra être tenu compte des propositions formulées.

Dans cette attente, nous vous transmettons, Monsieur le Président de la Confédération, Monsieur le directeur de l'Office de la santé publique, Mesdames et Messieurs, nos meilleures salutations

Corinne Schärer
Membre de la direction d'Unia

Yolande Peisl-Gaillet
Responsable Economie domestique

Syndicat Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15

Corinne Schärer, corinne.schaerer@unia.ch, 031 350 23 29

Yolande Peisl-Gaillet, yolande.peislgaillet@unia.ch, 031 350 22 37

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Unia salue l'ancrage de l'obligation de verser le salaire dans la législation et l'élargissement du cercle des bénéficiaires aux partenaires qui permet de tenir compte des différentes situations familiales et personnelles des salariés.

Nous considérons par contre que maintenir la durée de l'absence de courte durée à trois jours n'est pas toujours suffisant pour répondre à une situation d'urgence. Pour tenir compte des situations familiales actuelles, fixer le nombre de jours maximum à cinq jours paraît plus judicieux. Ceci est particulièrement vrai pour les familles monoparentales.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☒ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

…. ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne dépassera pas **cinq jours** par cas.

Proposition alternative au cas où le principe des trois jours était maintenu :
…. ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne dépassera pas trois jours par cas, sauf pour les parents qui ont l'autorité parentale exclusive. Ceux-ci bénéficient d'une durée de congé de cinq jours au maximum par cas.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
14 semaines sur 18 mois est une mesure tout à fait insuffisante pour assumer la charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé. Le rapport explicatif le souligne d'ailleurs: *la durée proposée suffit donc uniquement à alléger la situation et à couvrir une partie de la perte de gain*.

C'est pourquoi nous plaidons pour une solution permettant aux parents dont l'enfant est gravement malade de bénéficier d'un congé jusqu'à une année entière. Les cas étant heureusement peu nombreux, les incidences financières seraient limitées tout en permettant un impact maximum sur les parents et les enfants concernés.

Unia plaide par conséquent pour une allocation de prise en charge de 26 semaines par cas et par parent exerçant une activité professionnelle. Si les deux parents sont actifs professionnellement, ils peuvent prétendre les deux à cette allocation. Cette répartition paritaire permet d'éviter que les mères soient péjorées professionnellement par rapport aux pères. Les parents élevant seuls leur enfant quant à eux doivent pouvoir bénéficier d'une année complète.

Limiter les périodes de prise de congé à une semaine et pas moins, n'est pas forcément adapté à la réalité. Bien que cette limitation soit liée à des questions techniques de l'APG, nous souhaitons que plus de flexibilité soit possible.

Il nous semble également opportun de développer des solutions pour les parents dont l'enfant souffre d'un handicap ou d'une maladie impactant de manière durable l'activité professionnelle.

Enfin, la problématique de la prise en charge à long terme d'adultes atteints dans leur santé n'est pas du tout réglée par l'avant-projet. Unia demande à ce que la possibilité de faire bénéficier les proches aidants des allocations de prise en charge soit étudiée.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Art 329 h.

[1]…, il a droit à un congé de prise en charge **de 26 semaines** au plus

[2] ~~si les deux parent travaillent, chacun d'eux a droit au congé de prise en charge de 7 semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente~~. **Si un des parents à la garde exclusive de l'enfant, le droit à un congé de prise en charge passe à 52 semaines**

3 Le congé est pris en une fois, **par périodes d'une semaine ou à la journée**

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Afin de n'exclure aucune famille nécessitant un congé de longue durée, la définition de ce qu'on entend par « gravement atteint dans sa santé » devra être soigneusement élaborée. Le rapport explicatif est malheureusement lacunaire à ce sujet et ne contient aucun critère.

Unia propose de ne pas fixer de délai cadre mais de baser le droit au congé sur la base du cas de maladie ou d'accident.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Supprimer l'art. 16j dans son intégralité
Art. 16k, al 2 : ~~Dans les limites du délai-cadre~~, **182** indemnités journalières au plus peuvent être versées **par cas de maladie ou d'accident et par parent, resp. 364 pour le parent bénéficiant de la garde exclusive de leur enfant**.

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Pas de remarques

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :

Même le soutien aux personnes en situation de handicap léger peut être très chronophage. Le degré d'impotence de devrait pas être un critère d'attribution d'allocation.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Prendre en compte le partenariat enregistré dans les bénéficiaires.
Le critère lié au ménage commun depuis 5 ans pour les concubins est tout simplement irréaliste, Nous proposons le critère de deux années de vie commune ou un enfant commun.

La notion de *déplacement facile* doit être du libre-arbitre du proche aidant et non du législateur.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

… ont droit à une bonification pour tâches d'assistance, ~~à condition qu'ils puissent se déplacer facilement auprès de la personne prise en charge~~. … Sont assimilés aux parents le conjoint, les partenaires enregistrés, ….., ainsi que le partenaire avec qui l'assuré **a un enfant commun** ou qui fait ménage commun depuis au moins ~~cinq~~ deux ans sans interruption.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Fédération suisse des patients – section romande
CP 1437
1701 Fribourg
Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Simon Zurich, sim.zurich@gmail.com, 079 749 25 58

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :

La nouvelle réglementation doit être saluée car elle permettra une égalité de traitement entre les travailleuses et les travailleurs grâce à l'harmonisation des pratiques sur le plan national. Il nous semble toutefois que trois jours sont trop courts pour pouvoir s'organiser et trouver des solutions permettant d'aborder plus sereinement ce type d'événements, lesquels induisent des procédures administratives relativement compliquées et impliquant plusieurs actrices et acteurs. Partant, nous prônons un modèle autorisant la prolongation de l'absence à cinq jours.
Une maladie soudaine ou un accident peut néanmoins aussi survenir chez les personnes en situation de handicap. Des crises peuvent d'autre part se manifester chez les patient-e-s souffrant de maladies chroniques ou les personnes âgées rendant la présence et l'accompagnement d'un-e proche aidant-e indispensable. C'est pourquoi la FSP estime que la réglementation ne devrait surtout pas exclure ces groupes.
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :

Le dispositif envisagé est globalement positif mais il ne correspond pas aux besoins et aux réalités subies par les familles dont un enfant est atteint d'un cancer. En effet, un traitement contre un cancer est d'une durée variable en fonction du cancer : leucémie, neuroblastome, ostéosarcome, … Tous connaissent un protocole de soins variable, d'autant plus qu'aujourd'hui les protocoles tiennent compte du genre, du génome du cancer, etc. Ce sont donc des traitements personnalisés.

De plus, ces traitements sont quotidiens, parfois en hospitalisation, parfois à domicile. Toutefois, le nombre de visites et contrôles sont importants et chaque semaine, pendant des mois, lorsque l'enfant n'est pas hospitalisé, il doit se rendre dans un centre d'oncologie pédiatrique. Ceci provoque deux conséquences majeures :
- lorsqu'il est hospitalisé, un parent est à son chevet en permanence pour l'aider et le soutenir
- lorsqu'il est à la maison, un parent est à ses côtés pour veiller et s'en occuper.

Cela demande une permanence auprès de l'enfant, quel que soit le lieu où il vit, semaine après semaine. Peut-être encore plus à domicile d'ailleurs, car la relève parentale n'existe que très peu. Conséquences : perte d'emploi, augmentation des frais, éloignement du domicile, recherche de solutions de garde pour les autres enfants de la fratrie.

De plus, même hors de l'hôpital, l'enfant est rarement scolarisable, parfois pendant une longue durée. De plus, il ne peut rester seul, et ne peut être mis en contact avec d'autres enfants. La spécificité des traitements d'oncologie est que lorsque le patient sort de l'hôpital, il n'est pas guéri, il va même plus mal qu'en y entrant en raison des traitements et de leurs effets secondaires.

Pour ces situations, il paraît impossible d'envisager un nombre de semaine qui sera nécessaire pour veiller et accompagner l'enfant dans sa maladie.
D'après les indications du Registre suisse du cancer de l'enfant, l'un des parents devra s'absenter du travail en moyenne durant une année entière (soit 240 jours de travail) lors de la survenance de la maladie. Ensuite, lors des années qui suivent, les parents seront absents durant 80 jours pour s'occuper de l'enfant et prendre le temps nécessaire pour l'accompagner aux contrôles de suivi à long terme. Le temps d'absence totale varie bien sûr en fonction de la pathologie.
A la lecture de ces chiffres, il apparaît très clair que l'avant-projet du Conseil fédéral est insuffisant. Il l'est d'autant plus que dans 75% des cas, l'enfant touché est âgé entre 0 et 9 ans et a, par conséquent, besoin de la présence parentale. La FSP estime donc qu'il serait indiqué de rallonger le délai-cadre à 24 mois. Par ailleurs, pour répondre aux besoins des parents, il y a lieu de flexibiliser la perception du congé en permettant de le prendre par journée. De plus, nous prônons la hausse de la durée maximale du versement de l'allocation de prise en charge afin que celle-ci corresponde aux besoins d'assistance moyens des enfants atteints d'un cancer, à savoir 48 semaines.

ici pour ajouter un texte

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

BPW Switzerland, Badenerstrasse 255 , 8003 Zürich

Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Zürich, 15.11.2018

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege: Vernehmlassungsverfahren

Stellungnahme der Business and Professional Women (BPW) Switzerland

Sehr geehrte Damen und Herren

BPW Switzerland zählt 40 lokale Clubs mit insgesamt über 2‘000 Mitgliedern in der ganzen Schweiz. Unsere Ziele sind unter anderem die Unterstützung, die Interessenvertretung und Vernetzung von berufstätigen Frauen.

Durch die Unterstützung bei der Schaffung besserer Rahmenbedingungen für berufstätige Frauen sollen Frauen die Wahlfreiheit und Chancen haben, mit der gleichen Selbstverständlichkeit dieselben Positionen einzunehmen wie Männer, verbunden mit gleicher Verantwortung, gleichem Prestige, gleichem Lohn und gleichen Einflussmöglichkeiten. Unsere Vision ist, dass Frauen im Berufs- und Geschäftsleben gleichberechtigt und gleichwertig vertreten sind.

Dazu ist die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben (inkl. –pflichten etc. wie Angehörigenbetreuung) eine wichtige Rahmenbedingung resp. Voraussetzung.

Eine Ehe hat heute – richtigerweise – ihren Stellenwert als Versorgungsgarantie verloren (Stichworte Versorgung nach der Scheidung, Versorgung im Alter). Frauen müssen ihren Unterhalt und ihre späteren Rentenansprüche selber erarbeiten. Frauen sind gut ausgebildet und stehen im Erwerbsleben. Dies ist heute auch nötig, nicht nur auf Grund des Fachkräftemangels, sondern auch aus finanziellen Überlegungen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aber nach wie vor kaum gegeben, dies z.B. auf Grund hoher Kosten für die Kinderbetreuung. Und wenn es darum geht, dass einer der Partner seine Erwerbstätigkeit reduziert oder gar aufgibt, z.B. für die Pflege von Kindern und Angehörigen, tut dies in den allermeisten Fällen die Frau. Auf Grund der nach wie vor vorhandenen Lohndifferenz und Lohndiskriminierung von Frauen ist dies für Paare die kurzfristig scheinbar ökonomisch günstigere Regelung.

Wir begrüssen aus diesen Gründen ausdrücklich, dass mit den vorgeschlagenen Regelungen der soziale wie finanzielle Druck gemindert und die Wahlfreiheit von Paaren gestärkt werden kann. Es ist zu hoffen, dass in Zukunft auch für Männer ein Anreiz besteht, Pflege- und Betreuungsarbeit zu leisten. Das wird umso mehr möglich sein, je weniger gross die Lohndifferenz und Lohndiskriminierung von Frauen ist.

Wir begrüssen ebenfalls die vorgesehene Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung. Wir erachten dies als pragmatische und sinnvolle Lösung. Die Belastung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durch Betreuungsabsenzen ihrer Mitarbeitenden soll grundsätzlich möglichst klein gehalten werden. Auch wenn sehr löblich ist, dass bereits heute Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oft ohne gesetzliche Verpflichtung eine Lohnfortzahlung kennen.

Für die Berücksichtigung unseres Anliegens danken wir Ihnen bereits heute.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Sie erreichen mich per Mail unter elisabeth.bosshart@bpw.ch oder telefonisch unter 079 468 25 01.

Freundliche Grüsse

Elisabeth Bosshart
Zentralpräsidentin

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Business and Professional Women BPW Switzerland

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Elisabeth Bosshart, Zentralpräsidentin; elisabeth.bosshart@bpw.ch; +41 79 468 25 01

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

kosek
Nationale Koordination Seltene Krankheiten
Coordination nationale des maladies rares
Coordinazione nazionale malattie rare

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit
Direktionsbereich Gesundheitspolitik Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern

geht an: proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 14. November 2018 Tel. 031 306 93 87
Kontakt : Christine Guckert E-Mail: christine.guckert@kosekschweiz.ch

Vernehmlassung Vereinbarkeit Angehörigenbetreuung: Stellungnahme der kosek

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Nationale Koordination Seltene Krankheiten (kosek) wurde 2017 mit dem Ziel gegründet, die Versorgung im Bereich der seltenen Krankheiten zu verbessern. Mitglieder der kosek sind der Verband Universitäre Medizin Schweiz, die Schweizerische Konferenz der Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren, die Patientenorganisation ProRaris, die Allianz der Kinderspitäler der Schweiz (AllkidS), der Verein der nicht-universitären Kliniken und Spitäler und die Schweizerische Akademie der medizinischen Wissenschaften (SAMW).

Die kosek bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Vorlage und möchte die Gelegenheit wahrnehmen, diese aus der Perspektive der Betroffenen von seltenen Krankheiten zu beleuchten.

Weltweit sind 6'000 bis 8'000 seltene Krankheiten bekannt. In der Schweiz sind schätzungsweise 500'000 Personen betroffen. Die Mehrzahl dieser Krankheiten ist genetisch und somit unheilbar/chronisch. Die Betreuung von Betroffenen von seltenen Krankheiten ist meist aufwändig und ein bedeutender Teil davon wir von Angehörigen geleistet.

Die kosek begrüsst die vorgeschlagenen Anpassungen des Sozialversicherungsrechts und des Obligationenrechts sehr. Die v erfolgten Ansätze gehen in die richtige Richtung und zeigen die Anstrengungen des Bundesrates, die Situation für pflegende Angehörige zu verbessern. Wir bedauern dabei allerdings, dass die Regelungen nicht weiter gehen. Für eine nachhaltige Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige sind weitere Massnahmen notwendig. Insbesondere folgende Punkte sind aus Sicht der kosek für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege wichtig:

Seltene Krankheiten sind chronisch und zeigen sehr unterschiedliche Ausprägungen. Häufig sind aufgrund derselben Krankheit verschiedene Organe befallen. Dazu kommt, dass seltene Krankheiten oft spät diagnostiziert werden. Der Bedarf an Betreuung und Pflege ist jedoch auch ohne bzw. vor der Diagnose bereits vorhanden und muss gedeckt werden. Pflegende Angehörige leisten hier ebenfalls viel Betreuungsarbeit. Die kosek erachtet es als wichtig, dass diese Charakteristiken bei der Definition des Ereignisses berücksichtigt werden, sodass die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen den verschiedenen Betreuungsrealitäten entsprechen.

Die Betreuung von seltenen Krankheiten ist oft komplex und aufwändig und bedarf deshalb Zeit, diese zu etablieren und abzustimmen. Die Dauer des Pflegeurlaubs sollte deshalb 24 Wochen statt 14 betragen. Die kosek schlägt dazu vor, die Formulierung unter Art. 329h Abs. 1 durch «bis 24 Wochen» zu ergänzen.

Nicht jede Situation erfordert jedoch die maximale Abwesenheit seitens der pflegenden Angehörigen etwa wenn das kranke Familienmitglied zu Untersuchungen begleitet werden muss. Die Dauer der zugelassenen Absenz sollte somit je nach Situation flexibel anpassbar sein.

Zusätzlich braucht es zur Entlastung von pflegenden Angehörigen weitere Informations- und/oder soziale Angebote. Dazu gehören z.B. subventionierte Plätze in Kindertagesstätten, die auch behinderte Kinder aufnehmen und entsprechende Tagesstrukturen für behinderte Erwachsene, spezifische Ferienangebote, Beratung und Information, welche die Arbeit der Angehörigen erleichtern helfen.

Für Betroffene von seltenen Krankheiten und vor allem ihre (pflegenden) Angehörigen, sind die vom Bundesrat vorgesehenen Massnahmen ein erster Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Jedoch braucht es aus Sicht der kosek bei seltenen Krankheiten – als chronische Krankheiten – weitere zusätzliche Massnahmen, die Angehörige entlasten und somit eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung auch auf Dauer gewährleisten.

Ein solcher Punkt, der zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung beitragen würde, ist eine Flexibilisierung des IV-Assistenzbeitrages. Die Invalidenversicherung legt bisher fest, dass die Assistenzpersonen mittels Arbeitsvertrag angestellte natürliche Personen sein müssen, die nicht mit der hilfsbedürftigen Person in direkter Linie verwandt, verheiratet oder in Partnerschaft lebend sind. Wir schlagen vor, dass auch pflegende Angehörige als Assistenzpersonen angestellt und entschädigt werden dürfen. Wichtig ist dies unter anderem aus zwei Gründen: Wenn Assistenzpersonen ausfallen, sind es in der Regel die (oft erwerbstätigen) Angehörigen, die die Ausfallzeit notfallmässig kompensieren und entsprechend am Arbeitsplatz fehlen. Zweitens wird durch einen pflegenden Angehörigen als Assistenzperson ein Einkommen generiert, welches das Risiko des eigenen Abrutschens in die Bedürftigkeit (Sozialleistungen) mindert.

Im Weiteren sollten aus dem Assistenzbeitrag nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch Dienstleistungen finanziert werden können. Dies bewirkt, dass Assistenzbezügerinnen und -bezüger werden nicht mehr zwingend zu Arbeitgebern werden. Gleichzeitig kann so die Abdeckung von Lücken im Betreuungsplan (z.B. wegen Krankheit der Assistenzpersonen) eingekauft werden und muss nicht von Angehörigen kostenlos übernommen werden.

Die kosek bedankt sich im Voraus für die Berücksichtigung ihrer Stellungnahme. Bei Fragen steht ihnen unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

sign. Prof. Jean-Blaise Wasserfallen
Präsident der kosek

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Kind+Spital, Bleicherain 7, Postfach 416, 5600 Lenzburg

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Flurina Cantieni, flurinac@gmail.com, 079 263 16 71

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☐Ja X Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Unsere Anmerkungen beziehen sich ausschliesslich auf Kinder.

Kleine Kinder haben oft von Fieber begleitete Infektionskrankheiten, die jedoch zur Entwicklung ihres Immunsystems notwendig sind. Kleine Kinder können daher mehrmals pro Jahr fieberhaft erkrankt sein (und können deswegen nicht in der Kita aufgenommen werden), teilweise sogar mit kurzzeitigem Spitalaufenthalt.

Für Kinder mit „normalen" Krankheiten sind in diesem Entwurf zu wenig direkt adressiert. Selbstverständlich sind wir mit allen Verbesserungen für die Pflege von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern einverstanden.

Die vorgeschlagene neue Regelung im OR von drei freien Arbeitstagen pro Krankheitsfall ist zu begrüssen, wir würden jedoch das schwedische Modell anstreben, das insgesamt pro Jahr 4 Wochen Urlaub für die Betreuung kranker Kinder vorsieht und von Müttern oder Vätern in Anspruch genommen werden kann.

Aus unserer Erfahrung ist zu befürchten, dass ein Arbeitgeber nach dem dritten oder vierten Bezug von drei Freitagen eher negativ reagiert. Insbesondere alleinerziehende Mütter mit kleinen Kindern haben diesem Grund von vornherein schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Mit der offenen Regelung von 4 Wochen pro Jahr kann flexibler auf die medizinische Bedürfnisse eines Kindes eingegangen werden (z.B. zwei Tage oder nach Notwendigkeit 6 Tage usw.).

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☐ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Wir beziehen uns auf die Bedürfnisse von Kindern.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
... falls keine andere Lösung gefunden werden kann.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Krebsliga Zug, Alpenstrassse 14, 6300 Zug

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Rebekka Toniolo, rebekka.toniolo@krebsliga-zug.ch, 041 720 20 45

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Drei Tage sind oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Der Begriff «Ereignis» muss klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht oder nur einen Teil des Ausfalls ab. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

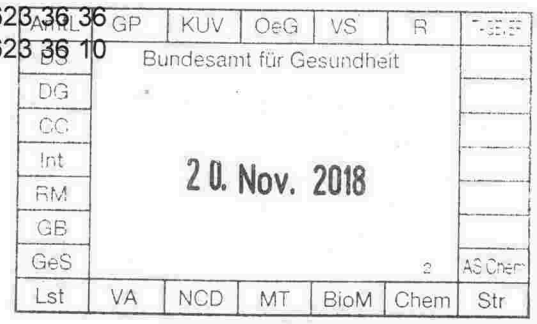
Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

AIDE ET SOINS
À DOMICILE

AVASAD
Association vaudoise
d'aide et de soins à domicile
Rte de Chavannes 37
1014 Lausanne

Tél. 021 623 36 36
Fax 021 623 36 10



Confédération suisse
Département fédéral de l'intérieur
DFI
Office fédéral de la santé
publique OFSP
Unité de direction Politique de la
santé

Lausanne, le 19 novembre 2018

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en cahrge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Madame, Monsieur,

Nous avons bien reçu votre questionnaire cité en titre et vous en remercions.

L'AVASAD se joint à la réponse à votre questionnaire que vous avez reçus de notre faitière nationale et vous prie bien vouloir vous référer à leur document.

En vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

Susana Garcia
Directrice générale

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Ligue valaisanne contre le cancer, rue de la Dixence 19, 1950 Sion

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Franck Moos,franck.moos@lvcc.ch, 027 322 99 74

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Nous nous félicitons de l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée, indépendamment du quota annuel, et de l'obligation à continuer de verser le salaire. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☒ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Nous ne considérons pas qu'une limitation à un certain nombre de jours par an soit opportune. La situation doit toujours être considérée individuellement.

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et pour accompagner les personnes malades selon leurs besoins. C'est pourquoi nous proposons de vérifier si une prolongation à cinq jours au maximum est possible sous certaines conditions. Cela s'applique à des situations dans lesquelles les procédures sont nombreuses et compliquées parce qu'elles impliquent plusieurs intervenants.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» à l'art. 329g du CO doit être définie plus clairement, respectivement être délimitée par rapport aux notions «d'accident ou de maladie» dans les autres lois. Dans des situations de soins palliatifs par exemple, des crises surviennent régulièrement au cours de la maladie, il est alors impossible aux proches exerçant une activité lucrative de remplir leur obligation de travailler. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit. Il est important de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir que le droit à un congé de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales soit maintenu.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous saluons le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Il est essentiel que l'origine de la prétention soit clairement définie. Selon le rapport explicatif, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Par contre, la récidive d'une maladie cancéreuse doit être considérée comme un nouveau cas, indépendamment de la période sans troubles.

De plus, pour les parents d'enfants atteints de cancer, une durée de congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne répond pas au besoin, respectivement ne couvre que partiellement l'absence. Selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant, il faut compter en moyenne l'équivalent de près de 240 jours de travail lors de la prise en charge d'un enfant malade. C'est pourquoi nous exigeons que les allocations couvrent au minimum la moitié de la durée moyenne de prise en charge, c'est-à-dire 120 jours de travail ou environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'au maximum sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent un partage différent. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. Le partage est laissé aux parents.» Si les parents sont séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la règlementation du droit de garde en cas de litige.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. La durée minimale d'un congé de prise en charge est d'une semaine, il n'est pas possible de prendre des jours isolés. Cela ne nous paraît pas approprié. Quelques heures ou quelques jours suffisent pour accompagner un enfant à des rendez-vous ambulatoires par exemple, il n'est pas nécessaire d'être absent du travail toute une semaine. La flexibilité du temps de travail qui est possible dans de nombreuses entreprises est aussi dans l'intérêt de l'employeur.

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon art. 252 CC. Le Conseil fédéral devrait également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon art. 16i al. 4 let. a, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance devraient s'y référer. En effet, il est très souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubins.

De nombreuses personnes assistent et soignent leur partenaire de vie malade faisant ménage commun. Nous proposons de modifier la définition de la vie en concubinage comme communauté de vie de cinq ans à communauté de vie de deux ans (selon la recommandation de la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS). Après deux ans de vie commune ou à la naissance d'un enfant commun, on peut considérer qu'une communauté de vie est stable. Les personnes qui font ménage commun avec l'assuré depuis deux ans au moins sans interruption devraient avoir droit à une bonification pour tâches d'assistance.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Le droit à une bonification pour tâches éducatives n'est pas cumulable avec la bonification pour tâches d'assistance selon art. 29septies al. 2. Cette disposition en particulier ne rend pas justice aux proches aidantes féminines de la «génération sandwich», c'est-à-dire des femmes âgées de 40 à 60 ans qui n'assistent pas seulement la jeune génération (enfants et petits-enfants), mais également leurs proches âgés (parents et beaux-parents). Cette double tâche devrait être reconnue et une double bonification devrait être possible.

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume des tâches d'assistance doit résider à une distance inférieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond plus à l'évolution de la société moderne. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins nonobstant la distance géographique. Cela comprend par moment des tâches étendues d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Krebsliga Schweiz, Effingerstrasse 40, Postfach, 3001 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Franziska Lenz, franziska.lenz@krebsliga.ch, 031 389 93 17

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Drei Tage sind oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Der Begriff «Ereignis» muss klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht oder nur einen Teil des Ausfalls ab. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Ligue suisse contre le cancer, Effingerstrasse 40, Case postale, 3001 Berne

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Franziska Lenz, franziska.lenz@krebsliga.ch, 031 389 93 17

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Nous nous félicitons de l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée, indépendamment du quota annuel, et de l'obligation à continuer de verser le salaire. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☒ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Nous ne considérons pas qu'une limitation à un certain nombre de jours par an soit opportune. La situation doit toujours être considérée individuellement.

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et pour accompagner les personnes malades selon leurs besoins. C'est pourquoi nous proposons de vérifier si une prolongation à cinq jours au maximum est possible sous certaines conditions. Cela s'applique à des situations dans lesquelles les procédures sont nombreuses et compliquées parce qu'elles impliquent plusieurs intervenants.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» à l'art. 329g du CO doit être définie plus clairement, respectivement être délimitée par rapport aux notions «d'accident ou de maladie» dans les autres lois. Dans des situations de soins palliatifs par exemple, des crises surviennent régulièrement au cours de la maladie, il est alors impossible aux proches exerçant une activité lucrative de remplir leur obligation de travailler. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit. Il est important de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir que le droit à un congé de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales soit maintenu.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous saluons le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Il est essentiel que l'origine de la prétention soit clairement définie. Selon le rapport explicatif, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Par contre, la récidive d'une maladie cancéreuse doit être considérée comme un nouveau cas, indépendamment de la période sans troubles.

De plus, pour les parents d'enfants atteints de cancer, une durée de congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne répond pas au besoin, respectivement ne couvre que partiellement l'absence. Selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant, il faut compter en moyenne l'équivalent de près de 240 jours de travail lors de la prise en charge d'un enfant malade. C'est pourquoi nous exigeons que les allocations couvrent au minimum la moitié de la durée moyenne de prise en charge, c'est-à-dire 120 jours de travail ou environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'au maximum sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent un partage différent. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. Le partage est laissé aux parents.» Si les parents sont séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la règlementation du droit de garde en cas de litige.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. La durée minimale d'un congé de prise en charge est d'une semaine, il n'est pas possible de prendre des jours isolés. Cela ne nous paraît pas approprié. Quelques heures ou quelques jours suffisent pour accompagner un enfant à des rendez-vous ambulatoires par exemple, il n'est pas nécessaire d'être absent du travail toute une semaine. La flexibilité du temps de travail qui est possible dans de nombreuses entreprises est aussi dans l'intérêt de l'employeur.

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon art. 252 CC. Le Conseil fédéral devrait également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon art. 16i al. 4 let. a, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance devraient s'y référer. En effet, il est très souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubins.

De nombreuses personnes assistent et soignent leur partenaire de vie malade faisant ménage commun. Nous proposons de modifier la définition de la vie en concubinage comme communauté de vie de cinq ans à communauté de vie de deux ans (selon la recommandation de la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS). Après deux ans de vie commune ou à la naissance d'un enfant commun, on peut considérer qu'une communauté de vie est stable. Les personnes qui font ménage commun avec l'assuré depuis deux ans au moins sans interruption devraient avoir droit à une bonification pour tâches d'assistance.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Le droit à une bonification pour tâches éducatives n'est pas cumulable avec la bonification pour tâches d'assistance selon art. 29septies al. 2. Cette disposition en particulier ne rend pas justice aux proches aidantes féminines de la «génération sandwich», c'est-à-dire des femmes âgées de 40 à 60 ans qui n'assistent pas seulement la jeune génération (enfants et petits-enfants), mais également leurs proches âgés (parents et beaux-parents). Cette double tâche devrait être reconnue et une double bonification devrait être possible.

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume des tâches d'assistance doit résider à une distance inférieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond plus à l'évolution de la société moderne. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins nonobstant la distance géographique. Cela comprend par moment des tâches étendues d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

krebsliga schweiz
ligue suisse contre le cancer
lega svizzera contro il cancro

Département fédéral de l'intérieur (DFI)
CH-3003 Berne

Par e-mail à:
proches.aidants@bag.admin.ch

Berne, le 16 novembre 2018

Consultation sur la loi fédérale visant à améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Monsieur le Président de la Confédération,
Madame, Monsieur,

En tant qu'organisation d'utilité publique, la Ligue suisse contre le cancer s'engage dans la promotion de la santé en lien avec le cancer, dans la prévention et le dépistage des maladies cancéreuses, dans le conseil et le soutien aux personnes touchées et à leurs proches, ainsi que dans la promotion de la recherche non commerciale. Le cancer est également un fardeau pour les proches : être écartelé entre les soins, l'activité professionnelle et les besoins personnels a souvent des répercussions négatives sur la santé et peut entraîner des pertes financières en raison de la réduction ou de l'abandon d'une activité lucrative. C'est pourquoi nous sommes heureux de pouvoir prendre position et de saluer les efforts du Conseil fédéral en vue d'améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Nous soutenons la prise de position de la Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants et ne revenons ci-après que sur les aspects spécifiques au cancer.

En général

Chaque année, 40 000 personnes, dont 16 000 sont en âge de travailler, se voient diagnostiquer un cancer en Suisse. De plus, environ 233 enfants et adolescents reçoivent chaque année un diagnostic de cancer avant l'âge de 18 ans. Une maladie cancéreuse et son traitement s'accompagnent de divers effets physiques et psychologiques pénibles. Pour les personnes touchées, la maladie et le retour à la vie quotidienne ne peuvent souvent être gérés qu'avec le soutien des proches. En particulier dans des situations aiguës, mais aussi dans des situations palliatives, les proches sont le soutien le plus important de la personne malade. Comme l'évolution d'une maladie cancéreuse est imprévisible, les proches sont mis au défi de concilier soins et soutien, activité professionnelle et besoins personnels. Outre les effets négatifs sur la santé, cela peut entraîner des pertes financières substantielles suite à une réduction ou à l'abandon d'une

Ligue suisse contre le cancer
Effingerstrasse 40, case postale 8219, CH-3001 Berne
Tél. +41 (0)31 389 91 00, Fax +41 (0)31 389 91 60, info@krebsliga.ch, www.liguecancer.ch
Credit Suisse SA, Zurich, IBAN CH34 0483 5015 5480 0100 0, CHE-107.818.640 TVA

activité lucrative. Cependant, il est essentiel de conserver une activité professionnelle, car celle-ci garantit non seulement les moyens de subsistance et les prestations de retraite, mais donne aussi le sentiment de participer à la société en permettant les échanges sociaux. En plus des mesures proposées par le Conseil fédéral, des prestations répondant aux besoins, abordables et à bas seuil doivent donc également être disponibles dans les domaines de la santé et du social. Ces offres permettent aux proches de s'engager auprès des membres de leur famille malades et dépendants aussi sur une période plus longue, sans avoir à réduire, abandonner ou perdre entièrement leur activité lucrative en même temps. Cette thématique concerne particulièrement les cantons.

Absences professionnelles de courte durée

Nous nous félicitons de l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée, indépendamment du quota annuel, et de l'obligation à continuer de verser le salaire. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et pour accompagner les personnes malades selon leurs besoins. C'est pourquoi nous proposons de vérifier si une prolongation à cinq jours au maximum est possible sous certaines conditions. Cela s'applique à des situations dans lesquelles les procédures sont nombreuses et compliquées parce qu'elles impliquent plusieurs intervenants.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» à l'art. 329g du CO doit être définie plus clairement, respectivement être délimitée par rapport aux notions «d'accident ou de maladie» dans les autres lois. Dans des situations de soins palliatifs par exemple, des crises surviennent régulièrement au cours de la maladie, il est alors impossible aux proches exerçant une activité lucrative de remplir leur obligation de travailler. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit. Il est important de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir que le droit à un congé de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales soit maintenu.

Congé de prise en charge

Nous saluons également le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins. Il est essentiel que l'origine de la prétention soit clairement définie. Selon le rapport explicatif, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Par contre, la récidive d'une maladie cancéreuse doit être considérée comme un nouveau cas, indépendamment de la période sans troubles.

De plus, pour les parents d'enfants atteints de cancer, une durée de congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne répond pas au besoin, respectivement ne

couvre que partiellement l'absence. Selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant, il faut compter en moyenne l'équivalent de près de 240 jours de travail lors de la prise en charge d'un enfant malade. C'est pourquoi nous exigeons que les allocations couvrent au minimum la moitié de la durée moyenne de prise en charge, c'est-à-dire 120 jours de travail ou environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. La durée minimale d'un congé de prise en charge est d'une semaine, il n'est pas possible de prendre des jours isolés. Cela ne nous paraît pas approprié. Quelques heures ou quelques jours suffisent pour accompagner un enfant à des rendez-vous ambulatoires par exemple, il n'est pas nécessaire d'être absent du travail toute une semaine. La flexibilité du temps de travail qui est possible dans de nombreuses entreprises est aussi dans l'intérêt de l'employeur.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'au maximum sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent un partage différent. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. Le partage est laissé aux parents.» Si les parents sont séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la règlementation du droit de garde en cas de litige.

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon art. 252 CC. Le Conseil fédéral devrait également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon art. 16i al. 4 let. a, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance devraient s'y référer. En effet, il est très souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

Bonification pour tâches d'assistance

Nous nous félicitons également de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère, et de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubins.

De nombreuses personnes assistent et soignent leur partenaire de vie malade faisant ménage commun. Nous proposons de modifier la définition de la vie en concubinage comme communauté de vie de cinq ans à communauté de vie de deux ans (selon la recommandation de la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS). Après deux ans de vie commune ou à la naissance d'un enfant commun, on peut considérer

qu'une communauté de vie est stable. Les personnes qui font ménage commun avec l'assuré depuis deux ans au moins sans interruption devraient avoir droit à une bonification pour tâches d'assistance.

Le droit à une bonification pour tâches éducatives n'est pas cumulable avec la bonification pour tâches d'assistance selon art. 29^{septies} al. 2. Cette disposition en particulier ne rend pas justice aux proches aidantes féminines de la «génération sandwich», c'est-à-dire des femmes âgées de 40 à 60 ans qui n'assistent pas seulement la jeune génération (enfants et petits-enfants), mais également leurs proches âgés (parents et beaux-parents). Cette double tâche devrait être reconnue et une double bonification devrait être possible.

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume des tâches d'assistance doit résider à une distance inférieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond plus à l'évolution de la société moderne. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins nonobstant la distance géographique. Cela comprend par moment des tâches étendues d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements.

Compte tenu de l'évolution démographique, de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de la nécessité de réduire les coûts de la santé et d'éviter les absences au travail pour cause de maladie, il est essentiel de soutenir, de garantir et d'encourager l'engagement à long terme des proches aidants et soignants. Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre réponse. Nous restons à votre entière disposition pour toute question.

Cordiales salutations

Ligue suisse contre le cancer

PD Dr med. Gilbert Zulian
président

Dr Kathrin Kramis
directrice

Annexe: formulaire de prise de position dans le cadre de la consultation

krebsliga schweiz
ligue suisse contre le cancer
lega svizzera contro il cancro

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 16. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Die Krebsliga Schweiz engagiert sich als gemeinnützige Organisation in der krebsrelevanten Gesundheitsförderung, in der Prävention und Früherkennung von Krebs, in der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und deren Angehörigen sowie in der nicht-kommerziellen Forschungsförderung. Krebs ist auch für Angehörige eine grosse Belastung: Der Spagat zwischen Pflege, Beruf und eigenen Bedürfnissen hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder dem Verlust der Erwerbstätigkeit führen. Deshalb nützen wir gerne die Möglichkeit zur Stellungnahme und begrüssen grundsätzlich die Bemühungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Wir unterstützen dabei die Stellungnahme der nationalen Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige und gehen an dieser Stelle nur auf die krebsspezifischen Aspekte ein.

Allgemein

In der Schweiz erkranken jährlich ca. 40'000 Menschen neu an Krebs. Davon sind 16’000 im erwerbsfähigen Alter. Zudem wird jährlich bei etwa 233 Kinder und Jugendliche vor dem 18. Lebensjahr Krebs diagnostiziert. Eine Krebserkrankung und deren Behandlung bringt diverse belastende körperliche und psychische Auswirkungen mit sich. Die Erkrankung sowie die Rückkehr in den Alltag ist für Betroffene oft nur mit grosser Unterstützung durch die Angehörigen zu bewältigen. Insbesondere in Akut-, aber auch in palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Da der Verlauf von Krebs schwierig ist vorhersehbar ist, ist für Angehörige die Vereinbarung von Pflege und Betreuung, Beruf sowie eigener Bedürfnisse oft eine grosse Herausforderung. Neben negativen gesundheitlichen Auswirkungen kann dies zu

Krebsliga Schweiz
Effingerstrasse 40, Postfach 8219, CH-3001 Bern
Tel +41 (0)31 389 91 00, Fax +41 (0)31 389 91 60, info@krebsliga.ch, www.krebsliga.ch
Credit Suisse AG, Zürich, IBAN CH34 0483 5015 5480 0100 0, CHE-107.818.640 MWST

substantiellen finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder eines Verlusts der Erwerbstätigkeit führen. Das berufliche Engagement gilt es aber unbedingt zu erhalten – es sichert nicht nur die Existenz und gewährleistet die Altersvorsorge, sondern bietet auch das Gefühl der gesellschaftlichen Teilhabe und ermöglicht den sozialen Austausch. Neben den vom Bundesrat vorgeschlagenen Massnahmen braucht es deshalb auch bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Angebote ermöglichen Angehörigen sich auch über längere Zeit für ihre kranken und pflegebedürftigen Familienmitglieder zu engagieren und zwar ohne gleichzeitig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, aufgeben zu müssen oder gänzlich zu verlieren. Hier sind insbesondere auch die Kantone in der Pflicht.

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Drei Tage sind jedoch oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

Betreuungsurlaub

Wir begrüssen ebenso einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Des Weiteren deckt für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab, bzw. deckt nur einen Teil des Ausfalls. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu

rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat sollte den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollten daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Erweiterung Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen auch die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

Angesichts der demografischen Entwicklung, dem Mangel an qualifizierten Fachkräften sowie der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten und der Vermeidung von krankheitsbedingten Absenzen am Arbeitsplatz muss das langfristige Engagement von betreuenden und pflegenden Angehörige unbedingt unterstützt, gesichert und gefördert werden. Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Krebsliga Schweiz

PD Dr. med. Gilbert Zulian
Präsident

Dr. Kathrin Kramis
Geschäftsführerin

Beilage: Formular für die Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
Espace proches, Lausanne

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Mercedes Puteo place Pépinet 1 1003 Lausanne / 0800 660 660

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

C'est un bon début, toutefois les proches qui s'occupent de personnes atteintes de maladie chronique ou au long cours ont rapidement épuisé le quota.

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Nous apprécions particulièrement que les 14 semaines ne doivent pas nécessairement être prises en une seule tranche mais peuvent être réparties sur 18 mois.

Le vieillissement de la population et ses conséquences sur l'entourage familial laisse penser qu'une telle mesure serait également nécessaire lorsque le proche malade n'est pas un enfant.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Commentaires :

1. **Reconnaissance statut de proche-aidant**
   - La Romandie et, en particulier le Canton de Vaud, ont été précurseurs dans l'organisation d'une journée annuelle des proches-aidants qui permet de sensibiliser la population à cet enjeu et de faire en sorte que le statut de proche-aidant bénéficie d'une large reconnaissance. Il pourrait être bon de promouvoir cette journée – le 30 octobre – en une journée nationale à laquelle la Confédération et l'ensemble des Cantons seraient associés.
   - Cette reconnaissance et intégration du proche aidant devrait être élargie à un niveau institutionnel. Au même titre que les patients ou les professionnels, les proches doivent être reconnus comme des partenaires institutionnels, à cet effet des soutiens devraient être accordés pour développer des organes de représentation au niveau régional et national, pour à terme parvenir une représentation politiques (et démocratiques) des proches.

2. **Soutien et accompagnement :**

   Le projet mis en consultation n'indique aucune piste concernant des mesures de soutien qualitatif en faveur des proches. Il faut en parallèle développer des Espaces d'information, d'orientation et de soutien sur le modèle d'**Espace Proches** (voir descriptif en pièce jointe) ce qui permettrait de prévenir l'épuisement des proches aidants et les effets délétères sur leur santé de ces derniers. De telles mesures sont complémentaires aux congés, car il faut à tout prix éviter qu'en perdant le contact avec l'extérieur du foyer – l'activité professionnelle est une ouverture sur l'extérieur – les proches-aidants ne souffrent des effets délétères liés à un isolement et à un enfermement dans la maladie de son parent gravement malade.

   L'Espace Proches, soutenu par le Canton de Vaud, est un lieu unique en Suisse et va dans le sens des mesures pour réduire les coûts de la santé mises en consultation par le département de M. Berset. Il existe depuis 2011, et depuis sept ans a accumulé un « know how » important qui ne demande qu'à se démultiplier.

WIRTSCHAFTSKAMMER
BASELLAND

Christoph Buser
Direktwahl 061 927 65 01
Direktfax 061 927 65 02
E-Mail ch.buser@kmu.org

Bundesamt für Gesundheit
3003 Bern

Per E-Mail:
proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Liestal, 15. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrte Herr Bundespräsident
Sehr geehrter Herr Strupler
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihre öffentliche Einladung zur Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Gerne nehmen wir hiermit die Gelegenheit zur Stellungnahme wahr.

Die Wirtschaftskammer Baselland vertritt die Interessen der Unternehmen im Kanton Basel-Landschaft und ist mit über 10'000 Mitgliedern ein bedeutendes Mitglied des Schweizerischen Gewerbeverbands (sgv). Wir beziehen uns in dieser Stellungnahme deshalb auch ausschliesslich auf die für KMU relevanten Artikel.

Grundsätzliches

Die Wirtschaftskammer teilt die Einschätzung, dass die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen eine zunehmend wichtige Rolle einnimmt. Beruf und Betreuung zu vereinbaren, ist erwiesenermassen kein einfaches Unterfangen. Wie die Unternehmensbefragung im Rahmen der Regulierungsfolgenabschätzung laut dem erläuternden Bericht ergeben hat, bezahlen die Unternehmen in zwei Drittel der Arbeitsabwesenheiten zur Betreuung eines Familienmitglieds eine Lohnfortzahlung. Dies, obwohl sie gesetzlich nicht dazu verpflichtet sind. Die Wirtschaft nimmt also zu einem grossen Teil durchaus Verantwortung wahr.

Die vom Bundesamt für Gesundheit unterbreitete Vorlage ist für die KMU in unserem Land jedoch schlicht nicht tragbar. Die Wirtschaftskammer lehnt die vorgeschlagene Gesetzesrevision deshalb dezidiert ab. Sie ist in dieser Form für die KMU nicht umzusetzen. Gerade für die kleinen Unternehmen sind Ausfälle von Mitarbeitenden nicht ohne weiteres abzufedern. Neben den finanziellen Folgen erschwert die zur Diskussion stehende Vorlage auch die Planungsfähigkeit der Unternehmen.

Der Gesetzgeber muss sich bewusst sein, dass die Unternehmen durchaus gewillt sind, Verantwortung zu übernehmen und dies – wie bereits erläutert – auch tun. Die stetige Zunahme an neuen Regelungen und Einschränkungen führt jedoch zu laufend steigenden Kosten und Frustration bei den Unternehmern. Die Bereitschaft zu freiwilligem Engagement sinkt dadurch.

Betriebliche Lösungen sind deshalb aus Sicht der Wirtschaftskammer unbedingt einer gesetzlichen Regelung vorzuziehen. Die KMU müssen die Möglichkeit erhalten, gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeitenden eine individuelle Lösung zu finden, die sowohl dem Mitarbeitenden die Pflege des Angehörigen ermöglicht, als auch betrieblich umsetzbar ist.

Ausführungen zu ausgesuchten Paragraphen

Art. 329g Kurzurlaub zur Betreuung einer verwandten oder nahestehenden Person

Dieser neue Artikel ist zu streichen. Die Bezeichnung „verwandten oder nahestehende Person" ist viel zu offen. Es kann nicht Aufgabe der Unternehmen sein, die Betreuung jeglicher nahestehender Personen zu unterstützen. Auch ist mit dieser Bezeichnung die Gefahr eines Missbrauches viel zu gross.

Die Regelung von kurzfristigen Absenzen zur Betreuung von erkrankten Familienangehörigen ist im Obligationenrecht und dem Arbeitsgesetz bereits genügend geregelt.

Art. 329h Betreuungsurlaub zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Auch diesen Artikel lehnt die Wirtschaftskammer ab. Die Situation von betroffenen Eltern ist zweifellos schwierig. Jedoch bezweifeln wir, dass der Artikel praxistauglich ist und gehen davon aus, dass individuell zugeschnittene Lösungen sowohl den Eltern als auch dem Arbeitgeber besser dienen.

Abschliessende Bemerkung

Die Wirtschaftskammer lehnt die unterbreitete Vorlage ab. Sie ist für die Unternehmen wirtschaftlich nicht tragbar und gleichzeitig aufgrund des vorhandenen freiwilligen Engagements der Wirtschaft unnötig.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anträge und Anregungen. Für die Beantwortung von Fragen stehen wir selbstverständlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

WIRTSCHAFTSKAMMER BASELLAND

Der Direktor
lic. rer. pol. Christoph Buser, Landrat

Haus der Wirtschaft | Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum für KMU aus Gewerbe, Handel, Dienstleistung und Industrie
Altmarktstrasse 96 CH-4410 Liestal Tel. 061 927 64 64 Fax 061 927 65 50 info@kmu.org www.kmu.org

bernische krebsliga
ligue bernoise contre le cancer

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 15. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Bernische Krebsliga engagiert sich als gemeinnützige Organisation in der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und deren Angehörigen sowie in der nicht-kommerziellen Forschungsförderung.

Krebs ist auch für Angehörige eine grosse Belastung: Der Spagat zwischen Pflege, Beruf und eigenen Bedürfnissen hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder dem Verlust der Erwerbstätigkeit führen.

Deshalb nützen wir gerne die Möglichkeit zur Stellungnahme und begrüssen grundsätzlich die Bemühungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Wir unterstützen dabei die Stellungnahme der nationalen Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige und gehen an dieser Stelle nur auf die krebsspezifischen Aspekte ein.

Allgemein

In der Schweiz erkranken jährlich ca. 40'000 Menschen neu an Krebs. Davon sind 16’000 im erwerbsfähigen Alter. Eine Krebserkrankung und deren Behandlung bringt diverse belastende körperliche und psychische Auswirkungen mit sich. Die Erkrankung sowie die Rückkehr in den Alltag ist für Betroffene oft nur mit grosser Unterstützung durch die Angehörigen zu bewältigen. Insbesondere in Akut-, aber auch in palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Da der Verlauf von Krebs schwierig vorhersehbar ist, ist für Angehörige die Vereinbarung von Pflege und Betreuung, Beruf sowie eigener Bedürfnisse oft eine grosse Herausforderung. Neben negativen gesundheitlichen Auswirkungen kann dies zu substantiellen finanziellen

Einbussen aufgrund einer Reduktion oder eines Verlusts der Erwerbstätigkeit führen. Neben den vom Bundesrat vorgeschlagenen Massnahmen braucht es deshalb auch bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Angebote ermöglichen Angehörigen sich auch über längere Zeit für ihre kranken und pflegebedürftigen Familienmitglieder zu engagieren und zwar ohne gleichzeitig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, aufgeben zu müssen oder gänzlich zu verlieren. Hier sind insbesondere auch die Kantone in der Pflicht.

Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Drei Tage sind jedoch oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

Betreuungsurlaub

Wir begrüssen ebenso einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Des Weiteren deckt für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab, bzw. deckt nur einen Teil des Ausfalls. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle

Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies ist für uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat sollte den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollten daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Erweiterung Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen auch die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinats-partner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40

und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

Angesichts der demografischen Entwicklung, dem Mangel an qualifizierten Fachkräften sowie der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten und der Vermeidung von krankheitsbedingten Absenzen am Arbeitsplatz muss das langfristige Engagement von betreuenden und pflegenden Angehörige unbedingt unterstützt, gesichert und gefördert werden. Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Bernische Krebsliga





Marie-Louise Schlapbach
Präsidentin

Dr. Christine Aeschlimann
Geschäftsführerin

Beilage: Formular für die Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Bernische Krebsliga, Marktgasse 55, 3011 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Christine Aeschlimann, christine.aeschlimann@bernischekrebsliga.ch 031 313 24 23

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Drei Tage sind oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Der Begriff «Ereignis» muss klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht oder nur einen Teil des Ausfalls ab. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeur
Nom et adresse du canton ou de l'organisation
CORAASP – Coordination Romande des Associations d'Action pour la santé psychique – Av. Tourbillon 9 – 1950 Sion

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*
Nater Florence, florence.nater@coraasp.ch, 079 916 50 13

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
La notion d'enfant doit selon nous être précisée et doit être appréhendée au-delà de la limite d'âge de la majorité (18 ans) mais au minimum jusqu'à l'âge reconnu pour l'obligation d'entretien à savoir jusqu'à ce qu'un enfant ait pu finaliser une formation initiale (25 ans). Cet élément est particulièrement important pour les maladies psychiques. Certains troubles psychiques, potentiellement durables et handicapants, se manifestent chez les adolescents et jeunes adultes entre 16 et 25 ans. C'est le cas par exemple de la schizophrénie. Les symptômes de troubles psychotiques peuvent être lourdement handicapants; lorsqu'ils surviennent ils perturbent non seulement la vie de celui ou celle qui en souffre directement mais aussi son entourage; en particulier les parents qui sont impliqués . C'est pourquoi il est important que l'extension de l'APG puisse aussi soutenir ces familles-là.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Cliquez ici pour ajouter un texte

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Oui nous soutenons ce principe; il faut cependant noter ici aussi une discrimination possible pour les personnes souffrant de troubles psychiques et leurs proches. En effet, les personnes souffrant de troubles psychiques bénéficiant d'une allocation pour impotence sont encore peu nombreuses, parce que la définition des besoins d'assistance, quand bien même elle a été revue lors de la 4ème révision AI, ne correspond encore que très peu aux besoins spécifiques d'assistance que peuvent avoir des personnes souffrant de troubles psychiques.

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la santé publique OFSP
Unité de direction Politique de la santé

Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation

Expéditeurs
Mme. Anchisi Annick, Professeure HES ordinaire, Haute Ecole de Santé Vaud
Mme. de Goumoëns Véronique, Maitre d'enseignement HES, Haute Ecole de Santé Vaud
Mme. Louis Anne, Maitre d'enseignement HES, Haute Ecole de Santé Vaud
Mme. Matthey Di Spirito Véronique, Adjointe de direction, Haute Ecole de Santé Vaud
Mme. Von Ballmoos Claudia, Adjointe scientifique HES, Haute Ecole de Santé Vaud

Interlocuteur pour toute question
de Goumoëns Véronique
Haute Ecole de Santé Vaud
Avenue de Beaumont 21
1011 Lausanne
veronique.degoumoens@hesav.ch
0213168205

---

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 329*g* CO) pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non (c.-à-d., pas de nouvel art. dans le CO)

Remarque :
Nous estimons que c'est une reconnaissance importante, mais elle nous semble insuffisante en regard de la réalité vécue par les proches. Par ailleurs, les situations de proches aidants d'enfants malades sont tout à fait marginales par rapport aux situations d'aide à un.e conjoint.e ou parent.e âgé.e, où les 3 jours proposés paraissent bien maigres. En exemple, nous nous permettons de citer l'Etat de Vaud qui accorde, pour ses employés, 12 jours par an de congé « proches aidants » (au prorata du temps de travail).

1.2. Si la réponse à la question 1.1 est « oui, avec des réserves » : approuveriez-vous une variante selon laquelle le salaire ne serait maintenu que pour un nombre limité de jours par an en cas de prise en charge de membres de la famille ou de proches adultes ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :
Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

1.3. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329g CO ?

Non

2. Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

2.1. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'un congé pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 329*h* CO ainsi que sur la modification des art. 329*b*, al. 3, art. 336*c* et art. 362, al.1, CO, qui en découle ?

Article 329h Nous nous questionnons sur le droit au congé pour les personnes prenant soin d'un proche malade autre qu'un enfant. Pourquoi n'est-il pas garanti pour eux également? Là encore, l'Etat de Vaud pourrait servir d'exemple.

Article 329h alinéa 3. Pourquoi ne pas garder de la flexibilité et imposer de prendre le congé d'un coup ou par période d'une semaine? La réalité des proches demande de la flexibilité.

Nous proposons également que l'article 336c alinéa 1 soit étendu aux personnes prenant en soin d'un proche adulte également.

2.3. Êtes-vous d'accord avec l'introduction d'une allocation de prise en charge calquée sur le modèle des allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité (LAPG) ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16*j* ff) ?

Non

2.5. Avez-vous des remarques concernant l'ajout du congé pour prise en charge dans d'autres lois fédérales, comme le prévoient les ch. 5 et 6 du projet de loi ?

Non

3. Extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

3.1. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux cas d'impotence faible ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Cliquez ici pour ajouter un texte

3.2. Êtes-vous d'accord pour que le droit à une bonification pour tâches d'assistance soit étendu aux concubins ?

☒ Oui ☐ Oui, avec des réserves ☐ Non

Remarque :
Au vu de l'évolution de la cellule familiale, il nous parait fondamental d'introduire ce droit.

3.3. Avez-vous des remarques concernant la nouvelle formulation de l'art. 29^{septies}, al. 1, LAVS?

Non

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
sages

Geschäftsstelle

3010 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Sandro Bertschinger, Geschäftsführer

076 395 33 66

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Lohnfortzahlung muss mit dem Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten identisch sein. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder

Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der im OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es sages als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag (IPZ) keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Schweizerischer Fachverband
Soziale Arbeit im Gesundheitswesen

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
3003 Bern

Per E-Mail an:
proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 16. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Fachverband Soziale Arbeit im Gesundheitswesen sages vereint Personen und Institutionen der Schweiz, welche professionelle Soziale Arbeit in den Aufgabenfeldern der gesundheitlichen Versorgung und im Kontext von Public Health leisten. Die Mitglieder unseres Fachverbandes kommen aus den Fachbereichen Spital, Rehabilitation, Psychiatrie, Sucht, Gesundheitsligen, Bildung und Forschung sowie Integrierte Versorgung.

Mehr Informationen zu unserem Fachverband finden Sie auf unserer Website unter: www.fv-sages.ch

Gerne unterstützen wir folgend die Stellungnahme der nationalen Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige (IG Betr. Ang.) zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege.

Allgemein

Wir **stimmen** den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege im Grundsatz **zu**, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats vom Dezember 2014 «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Gesetzesvorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Nicht berücksichtigt werden diejenigen von Angehörigen, die **ohne Erwerbstätigkeit** oder in **Ausbildung** sind.

Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind von hoher Bedeutung. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an Fachkräften

Korrespondenz gesponsert von
TERTIANUM SmartLife Care SPITEX

muss unbedingt das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich **minimale Verbesserungen** der heutigen Situation. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Angehörige, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Der Spagat zwischen Pflege und Beruf hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen, was wiederum negative Konsequenzen auf Pflege- und Erwerbsfähigkeit hat.

Eine Doppelbelastung kann für erwerbstätige Angehörige sowohl **gesundheitliche** als auch **finanzielle Einbussen** zu Folge haben. Die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen steigt seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen, aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der erhöhten Berufstätigkeit von Frauen. Erfreulicherweise haben sich flexiblere Arbeitsmodelle entwickelt, gleichzeitig nimmt aber die Arbeitsintensität zu. Zur Entlastung der betreuenden und pflegenden Angehörigen braucht es deshalb durchdachtes und effizientes Zusammenspiel zwischen Erwerbstätigkeit und **bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschwelligen Dienstleistungen** im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Dienstleistungen ermöglichen ein längerfristiges und nachhaltiges Engagement der Angehörigen.

Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir **begrüssen** die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer **bereits bestehenden Behinderung** erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten **sind drei Tage oft ungenügend**, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf **maximal fünf Tagen** zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von **Alleinerziehenden** entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest **Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson»** um ihre Nächsten kümmern, **bis zu fünf Tage** in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «**Ereignis**» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es sages als sinnvoll, «**nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren**. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die

kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

Betreuungsurlaub

Wir **begrüssen** einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer **Behinderung** anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein **Rückfall** einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von **14 Wochen (98 Taggelder)** den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund **24 Wochen (168 Taggelder)**. Die Formulierung sollte deshalb durch «**bis zu** 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal **wochenweise** bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein **Bezug von einzelnen Tagen** ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Betreffend der **Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen** Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG **unklar**. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit **Intensivpflegezuschlag** (IPZ) **keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO** haben. Es ist problematisch,

dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den **Anspruch von Pflegeeltern** in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch **Stiefeltern**, **Grosseltern** etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von **Erwachsenen mit Behinderung**, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die **nächsten Angehörigen** (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege **Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen**, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von **Eltern und Geschwistern**. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

Betreuungsgutschriften

Wir **begrüssen** die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Gemäss dem Kriterium der leichten **Erreichbarkeit** (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als **30 km entfernt** von der betreuten Person wohnen oder muss diese **innerhalb einer Stunde** erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Zusätzliche Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen, die eine Lösung benötigen

Wir stellen fest, dass im Entwurf erwiesenermassen wirkungsvolle Massnahmen wie **Erholungszeit** und **Betreuungszulagen** – wie in den hängigen Parlamentarischen Initiativen von Nationalrätin Meier-Schatz (11.411 und 11.412) und dem Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) gefordert – keine Erwähnung finden. Gerne verweisen wir an dieser Stelle zudem auf die Massnahmen, welche das Büro BASS und die SKOS im Bericht «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaates in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im 2012, empfohlen haben.

Heute werden die Hilflosenentschädigung (HE) und der IPZ bei jeder Übernachtung eines Kindes im Spital unterbrochen. Spitalaufenthalte bedeuten für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause beispielweise für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher absolut unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Das geltende Recht muss unbedingt angepasst werden, damit bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder IPZ auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Bei den Erwachsenen mit **Hilflosenentschädigung** und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als **Arbeitgeber** tätig, was auch eine **Lohnfortzahlungspflicht** im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbeitrag gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der

Assistenzkosten gebraucht werden muss, nicht der Fall. Entsprechend müssen die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend sollte zukünftig sichergestellt werden, dass **die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann**.

Der **Anspruch** auf **IV-Assistenzbeitrag** soll auch **für Verwandte** (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) einschliessen und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Um Weiteren sollte eine **Verdoppelung** der Ansätze der **AHV-Hilflosenentschädigung** geprüft werden, wenn die Pflege zu Hause erfolgt, analog der IV. Im Fall von **Arbeitslosigkeit** sollte Betreuung anderer Angehöriger als Kinder eine **Verlängerung der Rahmenfrist** (das Gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegearbeit.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen.

Freundliche Grüsse

In Vertretung:
Sandro Bertschinger
Geschäftsführer sages

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Lungenliga Schweiz

Chutzenstrasse 10

3007 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Elena Strozzi, e.strozzi@lung.ch, 031 378 20 38

Jean-Marie Egger, jm.egger@lung.ch, 031 378 20 33

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:
Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Lohnfortzahlung muss mit dem Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten identisch sein. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder

Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der im OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die Lungenliga als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag (IPZ) keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **19. Oktober 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

LUNGENLIGA
LIGUE PULMONAIRE
LEGA POLMONARE

Eidgenössisches Departement
des Innern (EDI)
3003 Bern

Per E-Mail an: proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 16. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Die Lungenliga Schweiz begrüsst die Anstrengungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege und bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf.

Allgemein

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege im Grundsatz zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats vom Dezember 2014 «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Gesetzesvorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Nicht berücksichtigt werden diejenigen von Angehörigen, die ohne Erwerbstätigkeit oder in Ausbildung sind.

Chutzenstrasse 10
3007 Bern
www.lungenliga.ch

Telefon 031 378 20 50
Telefax 031 378 20 51
info@lung.ch

Spendenkonto
PK-30-882-0

LUNGENLIGA
LIGUE PULMONAIRE
LEGA POLMONARE

Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind von hoher Bedeutung. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an Fachkräften muss unbedingt das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Angehörige, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Der Spagat zwischen Pflege und Beruf hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen, was wiederum negative Konsequenzen auf Pflege- und Erwerbsfähigkeit hat.

Eine Doppelbelastung kann für erwerbstätige Angehörige sowohl gesundheitliche als auch finanzielle Einbussen zu Folge haben. Die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen steigt seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen, aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der erhöhten Berufstätigkeit von Frauen. Erfreulicherweise haben sich flexiblere Arbeitsmodelle entwickelt, gleichzeitig nimmt aber die Arbeitsintensität zu. Zur Entlastung der betreuenden und pflegenden Angehörigen braucht es deshalb durchdachtes und effizientes Zusammenspiel zwischen Erwerbstätigkeit und bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschwelligen Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Dienstleistungen ermöglichen ein längerfristiges und nachhaltiges Engagement der Angehörigen.

Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen.

Chutzenstrasse 10
3007 Bern
www.lungenliga.ch

Telefon 031 378 20 50
Telefax 031 378 20 51
info@lung.ch

Spendenkonto
PK-30-882-0

LUNGENLIGA
LIGUE PULMONAIRE
LEGA POLMONARE

Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die Lungenliga als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

Betreuungsurlaub

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120

Chutzenstrasse 10
3007 Bern
www.lungenliga.ch

Telefon 031 378 20 50
Telefax 031 378 20 51
info@lung.ch

Spendenkonto
PK-30-882-0

LUNGENLIGA
LIGUE PULMONAIRE
LEGA POLMONARE

Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag (IPZ) keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Chutzenstrasse 10
3007 Bern
www.lungenliga.ch

Telefon 031 378 20 50
Telefax 031 378 20 51
info@lung.ch

Spendenkonto
PK-30-882-0

LUNGENLIGA
LIGUE PULMONAIRE
LEGA POLMONARE

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in

Chutzenstrasse 10
3007 Bern
www.lungenliga.ch

Telefon 031 378 20 50
Telefax 031 378 20 51
info@lung.ch

Spendenkonto
PK-30-882-0

der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Zusätzliche Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen, die eine Lösung benötigen

Wir stellen fest, dass im Entwurf erwiesenermassen wirkungsvolle Massnahmen wie Erholungszeit und Betreuungszulagen – wie in den hängigen Parlamentarischen Initiativen von Nationalrätin Meier-Schatz (11.411 und 11.412) und dem Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) gefordert – keine Erwähnung finden. Gerne verweisen wir an dieser Stelle zudem auf die Massnahmen, welche das Büro BASS und die SKOS im Bericht «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaates in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im 2012, empfohlen haben.

Heute werden die Hilflosenentschädigung (HE) und der IPZ bei jeder Übernachtung eines Kindes im Spital unterbrochen. Spitalaufenthalte bedeuten für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gsunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause beispielweise für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher absolut unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Das geltende Recht muss unbedingt angepasst werden, damit bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder IPZ auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbeitrag gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss, nicht der Fall. Entsprechend müssen die Assistenzmitarbeitenden

Chutzenstrasse 10
3007 Bern
www.lungenliga.ch

Telefon 031 378 20 50
Telefax 031 378 20 51
info@lung.ch

Spendenkonto
PK-30-882-0

LUNGENLIGA
LIGUE PULMONAIRE
LEGA POLMONARE

weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend sollte zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

Der Anspruch auf IV-Assistenzbeitrag soll auch für Verwandte (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) einschliessen und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Um Weiteren sollte eine Verdoppelung der Ansätze der AHV-Hilflosenentschädigung geprüft werden, wenn die Pflege zu Hause erfolgt, analog der IV. Im Fall von Arbeitslosigkeit sollte Betreuung anderer Angehöriger als Kinder eine Verlängerung der Rahmenfrist (das Gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegearbeit.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

LUNGENLIGA SCHWEIZ

Philippe Giroud
Direktor a.i.

Elena Strozzi
Bereichsleiterin Politik
Gesundheitsförderung, Kommunikation

Anhang: Fragebogen

Chutzenstrasse 10
3007 Bern
www.lungenliga.ch

Telefon 031 378 20 50
Telefax 031 378 20 51
info@lung.ch

Spendenkonto
PK-30-882-0

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender:
Frauenzentrale Zürich, Am Schanzengraben 29, 8002 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen:
Andrea Gisler, Präsidentin, andrea.gisler@frauenzentrale.ch, 044 206 30 26 (direkt)

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Nein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Nein.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Nein.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

Nein.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

FRAUENZENTRALE
ZÜRICH
AM SCHANZENGRABEN 29
8002 ZÜRICH
TELEFON 044 206 30 20
FAX 044 206 30 21
WWW.FRAUENZENTRALE-ZH.CH
SPENDEN: PC 80-4143-0

Pascal Strupler, Direktor Bundesamt für Gesundheit
Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Elektronische Übermittlung an: proches.aidants@bag.admin.ch/gever@bag.admin.ch

Zürich, 16. November 2018

Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Strupler
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne beteiligt sich die Frauenzentrale Zürich am Vernehmlassungsverfahren zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

Die 1914 gegründete Frauenzentrale Zürich unterstützt, vertritt und vernetzt die Anliegen von Frauen. Zum statutarischen Zweck gehört die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Familie, Politik und Gesellschaft. Die Frauenzentrale Zürich hat als parteipolitisch und konfessionell unabhängiger Dachverband 130 Kollektivmitglieder und rund 1'400 Einzelmitglieder.

Die Frauenzentrale Zürich begrüsst den Gesetzesentwurf, mit welchem die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung verbessert wird. Unser gesellschaftliches und soziales Gefüge basiert auf gegenseitiger Fürsorge. Bei Notfällen, Unfällen und Erkrankungen von Angehörigen ist man als Arbeitnehmerin sowie als Arbeitnehmer zwangsläufig darauf angewiesen, individuelle Lösungen zu finden. Den vorgeschlagenen Gesetzesentwurf mit entsprechendem Mantelerlass erachten wir hierfür als zweckmässig.

Traditionellerweise übernehmen überwiegend Frauen familiäre Betreuungspflichten und Pflegeaufgaben. Sie sind als Arbeitnehmerinnen von Mehrfachbelastungen betroffen. Es ist unabdingbar, dass in der heutigen Zeit, in welcher die Anzahl an berufstätigen Frauen wächst sowie weiter gefördert werden muss, entsprechende Lösungen gefunden und Schutzmassnahmen getroffen werden. Es soll verhindert werden, dass Frauen (und Männer) aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder das Pensum reduzieren müssen, um Care-Aufgaben wahrzunehmen.

Im Erläuternden Bericht wird betont, dass die Betreuung durch Angehörige eine unerlässliche gesellschaftliche Ressource darstellt (siehe Erläuternder Bericht, S. 9). Dieser Erklärung möchten wir uns anschliessen. Zum Ersten kümmern sich Angehörige unmittelbar. Sie leisten erste Hilfestellungen, stellen den Kontakt zu professionellem Betreuungs- sowie Pflegepersonal her, begleiten auf verbindliche Art und Weise, sind die zentralen Bezugspersonen etc. Zum Zweiten wird von Angehörigen in einem erheblichen Umfang unentgeltlich Betreuungs- und Pflegearbeit geleistet, die so unbezahlbar wäre und nicht einzig von Staatsfinanzen getragen werden könnte. Zum Dritten dürfen temporäre Arbeitsunterbrüche zur Wahrnehmung von Betreuungspflichten, die an sich anerkennenswert sind, nicht zum Verlust der Stelle führen. Ein Kostenvergleich kann kaum erbracht werden. Gesamtwirtschaftlich betrachtet ist eine gewisse Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Betreuungspflichten wahrnehmen, auf jeden Fall sinnvoll. (S. zum Ganzen auch den Erläuternden Bericht, S. 9 f.)

Die Einführung des neu Art. 329*g* OR erachten wir als sinnvoll. Er garantiert eine bezahlte Beurlaubung von Angehörigen und nahestehenden Personen für nur maximal drei Tage. Das Arbeitsgesetz kennt bereits eine ähnliche Bestimmung. Nach Art. 36 Abs. 3 Arbeitsgesetz erhält die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer mit Familienpflichten zur Betreuung kranker Kinder bis drei Tage frei. Heutzutage drängt sich die Verankerung einer solchen Bestimmung im Obligationenrecht mit entsprechender Erweiterung des Personenkreises auf. Es kann vorkommen, dass nahestehende Personen – genauso wie Kinder, für die man betreuungspflichtig ist – kurzfristig dringend auf Betreuung angewie-

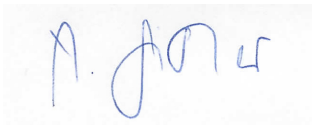
sen sind. Besonders bei unerwarteten Ereignissen muss die weiterführende Betreuung erst einmal organisiert werden.

Desgleichen erachten wir den mit neu Art. 329*h* OR vorgesehenen Betreuungsurlaub als erforderlich. Ist die Gesundheit eines Kinds wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigt, können die Eltern einen solchen Urlaub für eine Zeit von maximal 14 Wochen beanspruchen. Über das EOG wird ein Erwerbsersatz eingeführt. Die Erhöhung des Beitragssatzes ist minimal. Einzig stellt sich die Frage, weshalb in begründeten Fällen die Betreuung der Kinder nicht auch durch weitere Angehörige und nahestehende Personen erbracht werden dürfte. Zu denken ist etwa an einen Unfall, der die gesamte Familie betrifft, und statt der Eltern Bezugspersonen für die Betreuung der Kinder einspringen.

Ebenso spricht sich die Frauenzentrale Zürich für die Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung nach neu Art. 29*septies* AHVG aus (Ausdehnung auf Fälle von leichter Hilflosigkeit von pflegebedürftigen Personen und Ausweitung auf Konkubinatspaare). Die entsprechenden Betreuungsleistungen von Angehörigen finden damit Anerkennung.

Abschliessend unterstreicht die Frauenzentrale Zürich, dass es die Stossrichtung der vorgeschlagenen Gesetzesänderungen zu unterstützen gilt. Die Frauenzentrale Zürich begrüsst Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit verbessern und dazu beitragen, dass Männer vermehrt Betreuungsaufgaben übernehmen und Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit weniger eingeschränkt werden.

Freundliche Grüsse





Andrea Gisler, Präsidentin Sandra Bienek, Vorstandsmitglied

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG
Direktionsbereich Gesundheitspolitik

Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Absender
Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Careum Forschung, Kalaidos Fachhochschule Gesundheit

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Iren Bischofberger, Prof. Dr., iren.bischofberger@careum.ch, 043 222 50 58

Vorbemerkung

Wir begrüssen den umsichtigen Vorentwurf, der als Rahmengesetz vereinbarkeitsfördernde Möglichkeiten in verschiedenen Gesetzeswerken schaffen will. Dies zeugt davon, dass inzwischen zur Vereinbarkeitsthematik „Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen“ beim Bund, insbes. beim BAG, und im Bundesrat ein vertiefter Diskurs geführt wird. Dieser Vorentwurf war vor 10 Jahren, als Careum Forschung das Thema in der Schweiz erstmals aufgriff, noch undenkbar.

Gleichwohl ist der Vorentwurf aus Sicht der grossen Anzahl Erwerbstätiger mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, die im Vorentwurf nicht berücksichtigt sind, unbefriedigend. Ihre Zahl wird im Zuge der Fachkräfteinitiative zu- und nicht abnehmen. Entsprechend wäre während einer längeren Zeit, bis eine Gesetzesrevision in Frage käme, die gesellschaftliche Kohärenz zwischen den begünstigten Eltern von minderjährigen Kindern und den Angehörigen von Erwachsenen schwer, bzw. kaum zu vermitteln.

---

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

1.1. Sind Sie mit der Verankerung der Lohnfortzahlung für diese kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten im Obligationenrecht (Art. 329g OR) für kranke oder verunfallte verwandte oder nahestehende Personen einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein (d.h. kein neuer Artikel im OR)

Anmerkungen:
Ja. Wir begrüssen dies, auch mit Bezug auf das vom BAG veröffentlichte Faktenblatt zum Begriff von betreuenden und pflegenden Angehörigen, wo ein breites Verständnis für Angehörige wie auch für Pflege und Betreuung umschrieben ist.

Die Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten beugt auch dem durchaus nachvollziehbaren Verhalten von manchen Arbeitnehmenden vor, dass sie sich im Falle einer Betreuungs- und Pflegesituation ihrer Nächsten selber krank melden und so die Arbeitsabsenzen verzerren.

1.2. Falls Sie Frage 1.2. mit «Ja mit Vorbehalt» beantwortet haben: Wären Sie mit einer Variante einverstanden, bei der die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von erwachsenen verwandten und nahestehenden Personen auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr beschränkt wird?

☐Ja ☒ Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor.
Anmerkungen:

1.3. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329g OR?

Angehörige sind potenziell während allen Lebensspannen – d.h. als Kinder und Jugendliche wie auch als Erwachsene im jüngeren, mittleren oder höheren Erwerbsalter – in die Betreuung,

Pflege und Behandlung ihrer Nächsten involviert. Daher begrüssen wir, dass alle Altersgruppen im Artikel 329g OR bedacht sind.

Wir regen auch an, dass die unterschiedlichen Verläufe von Krankheit und Behinderung ebenso breit bedacht werden, denn Innovationen in Pflege und Behandlung führen zu einer stetigen Verlängerung der Verläufe, in denen entsprechend mehr akute Verlaufsspitzen auftreten können (z.B. bei Unverträglichkeit eines neuen Medikamentes). Entsprechend sollten sowohl akute als auch dauerhafte Situationen im Gesetzestext ausdrücklich bedacht sein, z.B. mit dem ergänzenden Passus „… pro Ereignis, *unabhängig von der Dauer der Krankheit oder der unfallbedingten Situation.*"

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:

2.2. Haben Sie Anmerkungen zur Formulierung von Artikel 329h OR sowie zu den flankierenden Änderungen in Artikel 329b Absatz 3, Artikel 336c sowie Artikel 362 Absatz 1 OR?

Anmerkungen:

Die NCD-Strategie des Bundes (2017-2024) zeigt auf, dass in der Schweiz immer mehr Personen mit einer dauerhaften Beeinträchtigung als Folge von Krankheit leben. Hinzu kommen für die Vereinbarkeit auch Situationen mit Beeinträchtigung nach einem Unfall oder mit einer Behinderung, leben. Dies bedeutet für die betroffenen Personen und deren Angehörigen oft unvorhersehbare Verläufe, auch mit akuten Verlaufsspitzen, verbunden mit zeit- und arbeitsintensiv(er)en Phasen.

Insofern ist die Analogie zum Mutterschaftsurlaub, bzw. die maximale Bezugsdauer des Betreuungsurlaubs von 14 Wochen für berufstätige Angehörige von schwer beeinträchtigten Kindern sachlich nicht nachvollziehbar. Schwere Krankheit oder Behinderung eines Kindes verlaufen grundsätzlich anders als die Regeneration nach einer Geburt (vorausgesetzt Mutter und Kind sind beide gesund). Hinzu kommt, dass bei schwer beeinträchtigten Kindern oft zahlreiche Instanzen des Gesundheits- und Sozialwesens (oft auch des Bildungswesens) in einem nur schwer überblickbaren und fragmentierten System involviert sind. Entsprechend sind die Angehörigen als „inoffizielle Case Manager" innerhalb und auch ausserhalb des Privathaushaltes gefordert, um neben der unmittelbaren Pflege und Betreuung, auch die Koordination, Administration, Entscheidungsprozesse und finanzielle Fragen zu bewältigen. Dafür ist die maximale Dauer des 14-wöchigen Betreuungsurlaubs nicht angemessen. Viel eher befürworten wir flexible Lösungen für die nachhaltige und gelingende Vereinbarkeit. Konkret schlagen wir einen Grundanspruch von 14 Wochen vor, der jedoch basierend auf einem Pflegegutachten erhöht werden kann, v.a. wenn die Betreuung mehr als 6 Monate oder gar Jahre andauert.

Zum Artikel 329g OR merken wir an, dass Mitarbeitenden mit familialen Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit einer kurzzeitigen Abwesenheit von max. 3 Tagen pro Ereignis in der jetzigen Formulierung nur bedingt gedient ist. Denn es braucht aufgrund der oben erwähnten Verlaufsdynamik nicht immer drei aufeinanderfolgende Tage. Wenn z.B. die Nächsten im Spital sind, dienen teilweise auch flexibel zu beziehende halbe Tage für die Vereinbarkeit. Bei einer schweren Verlaufsspitze sind wiederum mehr als drei Tage nötig, z.B. bei einem Tumor Rezidiv mit ambulanter Behandlung, wenn Angehörige die Transporte und die Betreuung zuhause übernehmen. Für gelingende Vereinbarkeitsarrangements – so die Erkenntnis aus unseren jahrelangen F+E Projekten – braucht es deshalb flexible Arrangements, in denen Mitarbeitende und auch Vorgesetzte die Abwesenheiten gestalten können. Dies sollte auch in der Formulierung der „drei Tage pro Ereignis" zum Ausdruck kommen, z.B. so: … drei Tage pro Ereignis, *die in Absprache im Betrieb flexibel als bezahlter Urlaub bezogen werden können*.

Darüber hinaus empfehlen wir, dass Betriebe einen Pool an Arbeitsabwesenheit (Stunden oder Tage) budgetieren, von dem Mitarbeitende Zeit für die Betreuung, Pflege oder Begleitung

beziehen können. Die Höhe der Stunden im Pool und die Bezugsmöglichkeit ist je nach Grösse des Betriebs, bzw. der Anzahl Mitarbeitenden auszugestalten.

Diese Flexibilität entspricht auch den Erkenntnissen der internationalen Vergleichsstudie, die das BAG in Auftrag gab, und auf die im erläuternden Bericht des Bundesrates verwiesen wird (S. 11).

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Für die gelingende Vereinbarkeit ist eine Konzeption des Betreuungsurlaubes wichtig, die auch bei dauerhafter Pflege und Betreuung greift. Angesichts des Fortschritts in Behandlung und Pflege werden Verläufe bei schwer beeinträchtigen Kindern immer länger (typisches Beispiel sind Kinder mit Cystischer Fibrose). Deshalb bietet sich ein System an mit einem 14-wöchigen Betreuungsurlaub als grundlegendem Anspruch. Darüber hinaus sind flexible und individuelle Lösungen gefragt, die mit einer Begutachtung der Situation verbunden sind, ähnlich der Beurteilung der Betreuungsgutschriften, die alljährlich beansprucht werden muss. Bei definitiv dauerhaften Situationen der Kinder (z.B. Geburtsgebrechen) kann auch eine längere Begutachtungsdauer sinnvoll sein, damit Angehörige nicht alljährlich das Antragsverfahren durchlaufen müssen.

2.4. Haben Sie Anmerkungen zu den neuen Bestimmungen im EOG (Art. 16j ff)?

Die kürzeste Bezugsdauer des Betreuungsurlaubes, bzw. der Taggelder ist 7 Tage. Das ist höher als eine Arbeitswoche bei 100% Erwersbtätigkeit. Diese starre Bezugsdauer ist für die Vereinbarkeit nicht zwingend besser, bzw. kann gerade wegen der unflexiblen Bezugsdauer für die Vereinbarkeit auch gefährdend sein, denn sie führt zu grösseren Diskontinuitäten im Erwerbsleben. Deshalb sollte auch eine kürzere Urlaubsdauer möglich sein.

2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubs in anderen Bundesgesetzen gemäss den Ziffern 5 und 6 des Erlasses?

Der bezahlte Betreuungsurlaub ist auf berufstätige Eltern von krankheits- oder unfallbedingt schwer beeinträchtigte Kinder beschränkt. Das ist angesichts der viel höheren Anzahl pflegender Angehöriger von Erwachsenen nicht angemessen, bzw. diese Einschränkung erweckt den Anschein, dass der Vereinbarkeit dieser Bevölkerungsgruppe mehr Sorge zu tragen sei als den erwerbstätigen Angehörigen von Erwachsenen.

Zudem brauchen pflegende und betreuende Angehörige, die nicht erwerbstätig sind, dies aber werden möchten, für die Rückkehr in den Arbeitsmarkt ebenfalls Auszeiten von der Pflege- und Betreuungsarbeit, um sich bewerben und allenfalls zu Beginn in einem höheren Pensum die Stelle antreten zu können. Bei schwer beeinträchtigten Kindern sind es v.a. die Mütter, welche die intensive Betreuung und Pflege zuhause übernehmen. Ihr beruflicher Wiedereinstieg ist angesichts des Fachkräftemangels und auch des Armutsrisikos im Alter angezeigt. Insofern sind *Stellensuchende* ebenfalls für den Beteuungsurlaub zu berücksichtigen, bzw. der Betreuungsurlaub sollte auch im Arbeitslosengesetz aufgenommen werden.

3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.1. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.2. Sind Sie mit der Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare

einverstanden?

☒Ja ☐ Ja mit Vorbehalt ☐ Nein

Anmerkungen:
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29^{septies} Absatz 1 AHVG?

So wie im Vorentwurf die Definition der Angehörigen auf die gesellschaftlichen Realitäten ausgelegt wurde, sollten auch die Lebensumstände der Angehörigen, die einen Anspruch auf Betreuungsgutschriften geltend machen können, den gesellschaftlichen Wandel berücksichtigen. Das betrifft konkret die Erreichbarkeit der Nahestehenden. Mit heutiger Telekommunikation können Angehörige massgebliche Beiträge zur Pflege und Betreuung auch aus geographischer Distanz leisten (z.B. Erinnerungen an Medikamente, Koordination von Behandlungsterminen, Beurteilung von Symptomen etc.). Insofern sollte für den Anspruch auf Betreuungsgutschriften die Erreichbarkeit weder räumlich noch zeitlich eingeschränkt werden. Viel wichtiger ist – wie dies auch das Faktenblatt des BAG umschreibt – ein „System von Beziehung, Verbindlichkeit und Verpflichtung“. Insofern ist ein Zeitumfang für die Pflege und Betreuung, inkl. aus geographischer Distanz, viel eher angezeigt.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme der Vernehmlassung. Bitte senden Sie Ihre Antwort als pdf und als Worddokument per Mail bis spätestens am **16. November 2018** an proches.aidants@bag.admin.ch

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève

Département fédéral de l'intérieur (DFI)
Palais fédéral
3003 Berne

Envoyée par courriel à
proches.aidants@bag.admin.ch

Genève, le 16 novembre 2018

Consultation : Avant-projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Mesdames, Messieurs,

En date du 26 juin dernier, le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a mis en consultation le projet de loi cité en titre.

La Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG) a pour objectif d'assurer une économie forte, permettant aux acteurs qui constituent le tissu économique local d'exercer leur activité de manière pérenne. Association de droit privé, indépendante des autorités politiques, la CCIG fait entendre la voix des entreprises, par exemple lors de consultations législatives cantonales et fédérales, et en formulant des propositions ayant trait aux conditions cadre économiques. La CCIG compte plus de 2 500 entreprises membres.

Dispositions proposées

Cet avant-projet vise à améliorer la conciliation entre l'activité professionnelle et la prise en charge de proches. Les mesures envisagées s'adressent aux travailleurs et nécessitent des modifications de plusieurs bases légales (Code des obligations, loi sur les allocations pour perte de gain, loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture, loi fédérale sur le prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité).

Les dispositions essentielles proposées sont les suivantes :

- Maintenir le salaire pour les absences de courte durée par l'introduction d'une disposition ad hoc dans le Code des obligations. Cette disposition permettra l'octroi d'un congé pour des soins prodigués à des membres de la parenté pour lesquels il n'existe pas d'obligation d'entretien légale. Le congé est toutefois limité à trois jours par cas.
- Créer un congé pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident : cette mesure prévoit l'octroi d'une allocation pour les parents qui s'occupent d'un enfant gravement atteint dans sa santé. Les parents qui s'occupent de l'enfant pourront prendre un congé de 14 semaines (98 jours) dans les limites d'un délai-cadre de 18 mois. Pour permettre le financement de cette prestation, les cotisations à l'APG, actuellement à 0.45%, seront relevées de 0.017% (art. 27, al. 2, LAPG).

- Etendre les bonifications pour tâches d'assistance : ces bonifications seront également octroyées lorsque le proche aidant soutient une personne avec une allocation pour impotence légère (aujourd'hui impotence moyenne ou grave). Enfin, ces bonifications seraient étendues aux concubins, qui font ménage commun depuis au moins cinq ans.

Maintien du salaire pour les absences de courte durée pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées (art. 329g avant-projet CO)

La CCIG est consciente des grandes difficultés auxquelles doivent faire face les familles dont un proche est gravement malade ou est hospitalisé. Elle considère néanmoins que la législation actuelle est suffisante.

L'article 36 de la loi sur le travail (LTr) oblige l'employeur à tenir compte de la situation particulière des employés qui ont des responsabilités familiales lorsqu'il fixe leurs horaires de travail (durée du travail et du repos). Dans les responsabilités familiales sont comprises l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans et la prise en charge de membres de la parenté ou d'autres proches qui exigent des soins, à savoir toutes les tâches qui rendent la présence de la personne qui assure la prise en charge nécessaire ou souhaitable. L'employeur est tenu de tenir compte des responsabilités familiales de ses employés dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet.

L'article 36 alinéa 3 LTr oblige en outre l'employeur à donner congé à un parent, sur présentation d'un certificat médical, pendant le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade jusqu'à concurrence de trois jours. Cette dispense de travailler est assimilée à un empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part, au sens de l'article 324 CO. Le salaire est ainsi dû pour un temps limité, comme en cas de maladie du travailleur. L'article 36 alinéa 3 LTr énonce un principe général. Il n'empêche pas de dispenser le travailleur de travailler pendant une plus longue période s'il existe des raisons médicales, dont le travailleur peut attester, qui le justifient. Une telle dispense de travailler s'inscrit également dans le cadre de l'empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part visé par l'article 324a CO.

Enfin, en vertu de l'art. 329 alinéa 3 CO, l'employeur doit accorder au travailleur les jours de congé usuels occasionnés par des événements particuliers (mariage, naissance, visite ou surveillance d'un membre de la famille malade, décès, déménagement). Bien que l'article 329 CO ne prévoie pas le versement de salaire pour les congés usuels, les jours de congé doivent être rémunérés, sans compensation des heures manquées lorsque le salaire est payé au mois ou à la semaine.

Dans la pratique, une enquête auprès des entreprises[1] montre que 87% des employés perçoivent leur salaire pour les jours d'absence dus à la maladie d'un enfant mineur[2]. Le fait que 13% ne bénéficient pas du versement de leur salaire, en dépit de l'art. 324a CO, pourrait signifier que ces entreprises ignorent la complexité de la règlementation juridique actuelle[3].

Toujours selon cette enquête, en cas de congé accordé pour la prise en charge d'un parent malade, 70 % des personnes employées bénéficient du maintien de leur salaire, bien que les entreprises ne soient pas légalement tenues de le verser[4]. Le cas échéant, le personnel qui ne perçoit pas de salaire compense généralement les congés par le biais d'un horaire de travail flexible ou d'heures supplémentaires. Cela montre que les employeurs assument déjà aujourd'hui leurs responsabilités et contribuent à l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale. Des solutions individuelles sont trouvées au niveau de l'entreprise, qui comprennent souvent de généreuses prestations volontaires accordées par les employeurs.

La CCIG s'engage pour une meilleure conciliation entre vies professionnelle et familiale, mais elle s'oppose à la nouvelle règlementation prévue à l'art. 329g CO, à l'instar de la moitié des entreprises interrogées lors de l'enquête de l'OFSP[5].

---

[1] Rapport explicatif concernant l'avant-projet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches, du 27 juin 2018 (Rapport OFSP).
[2] Rapport OFSP, p. 31.
[3] Rapport OFSP, p.31.
[4] Rapport OFSP, p.31.
[5] Rapport OFSP, p. 33.

Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (art. 329h avant-projet CO)

La CCIG reconnait que des atteintes graves à la santé nécessitent une prise en charge intense et un investissement considérable de la part des parents concernés. Mais pour permettre le financement d'un congé pour les parents, les cotisations à l'APG, actuellement à 0.45%, seraient relevées de 0.017% (art. 27, al. 2, LAPG). La nouvelle réglementation engendrait pour les entreprises un surcoût direct de quelque 30 millions de francs par an. Les surcoûts totaux (y compris les coûts indirects, notamment les frais d'organisation, heures supplémentaires d'autres collègues) représenteraient ainsi entre 90 et 150 millions de francs par an – en plus des de 300 à 500 millions de francs découlant des absences professionnelles dues à la prise en charge d'un membre de la famille envers lequel il n'existe pas d'obligation d'entretien que les entreprises supportent aujourd'hui volontairement.

La CCIG regrette que les nouvelles charges financières proposées par le Conseil fédéral toucheraient uniquement les employeurs et viendraient se cumuler à d'autres charges patronales induites par des réformes en cours (RFFA, AVS21, congé paternité, congé parental etc.). Elles frapperaient uniformément et uniquement toutes les entreprises et poseraient à nombre d'entre elles, et surtout aux petites structures, des problèmes organisationnels et financiers considérables. C'est une nouvelle charge financière qui grève le facteur travail.

Par ailleurs, la CCIG souligne qu'il ne faut pas imposer aux entreprises un modèle organisationnel et les contraindre à fournir des solutions uniformes, mais leur permettre d'offrir à leurs travailleurs des formules bien adaptées à leurs cas individuels comme aux réalités de l'entreprise.

Enfin, la CCIG estime que l'avant-projet du Conseil fédéral crée une surrèglementation inutile car, comme le montre l'étude précitée, une solution d'un commun accord peut être trouvée dans pratiquement toutes les entreprises[6].

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à ces éléments, nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de notre haute considération.

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève

Nathalie Hardyn
Directrice du Département politique

Alexandra Rys
Directrice de la communication

[6] Rapport OFSP, p.33.