



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 Pflegepersonalmanagements) 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 führende 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 Arzzeugnis 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 Arzzeugnissen 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 betriebspezifische 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 „weitschiebt“.

- 2.5. Haben Sie Anmerkungen zur Ergänzung des Betreuungsurlaubes 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 ein 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