



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 praxisingerecht. 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 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:

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

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 (Betreuungsent-schädigung)

B2.1 Allgemeine Bemerkungen

AGILE.CH begrüsst die Einführung eines Betreuungsurlaubs mit Kündigungsschutz und einer Betreuungsent-schädigung, 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 Fragebogen 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. AGILE.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



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 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:

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-jährigen 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 Tätigkeitspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum „Förderprogramm Pflegenden Angehörigen 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



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 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:

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

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 auseinandersetzen:

- 2010 SwissAgeCare-2010¹
- 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_pflgendeAngehoe-rige_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, Partner⁴, 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, Konkubinatspartner



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 Maximaldauer 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 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:

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



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 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:

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 eines 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 Arbeitnehmer nicht nur zusätzliche Betreuung wahrnehmen, sondern auch noch dafür höhere Sozialabgaben bezahlen. Bei den Arbeitgebern kommt noch dazu, dass Abwesenheiten hohe Folgekosten 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 Mindestberufsdauer 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 Bundesrates 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?

-



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. 329g 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 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. 329h CO ainsi que sur la modification des art. 329b, al. 3, art. 336c 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 entraînent 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. 16j 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 d'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



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. 329g 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. 329h CO ainsi que sur la modification des art. 329b, al. 3, art. 336c 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. 16j 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 3^{ème} et 4^{ème} 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 mariés étant donné l'évolution des formes familiales.

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 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : proches.aidants@bag.admin.ch.



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.

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



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 Erwerbersatzordnung 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, wenn~~ für das Kind ein Anspruch auf den Intensivpflegezuschlag nach Artikel 42^{ter} 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.c bis 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/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.»

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: Einverstanden

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.



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 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:

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 Betreuungsent-schädigung (Art. 16k Abs. 4 EOG) zwischen den Eltern von gesundheitlich schwer beeinträch-tigten Kindern sind missverständlich formuliert. Das Wort «maximal» erscheint überflüssig und ver-wirrtlich. 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 zwi-schen ungleich verdienenden Elternteilen mitgemeint ist. In Art. 329h Abs. 2 OR sollte weiter das Wort «Arbeitnehmende» durch «erwerbstätig» ersetzt werden, weil bei der Betreuungsent-schädigung 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 Betreuungsent-schädigung 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 Tag-gelder. 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 42^{ter} des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung besteht, wird dieser von der Betreuungsent-schädigung 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 Konkubinats 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 EFS¹

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 Strukturhebung 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 Betreuungsgutschriften 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.

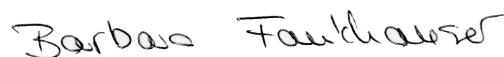
Die EFS bedanken sich für die Entgegennahme ihrer Stellungnahme und hoffen, dass die von den EFS aufgeworfenen Punkte Berücksichtigung finden.

Mit freundlichen Grüssen

Evangelische Frauen Schweiz EFS



Dorothea Forster
Präsidentin

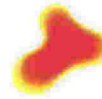


Barbara Fankhauser
Vize-Präsidentin

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.



Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern
Schweiz

AmtL	GP	KUV	OeG	VS	R	7-0000
DS	Bundesamt für Gesundheit					
DG						
CC						
Int						
RM						
GB						
GeS						
Lst	VA	NCD	MT	BioM	Chem	7 AS Chem Str

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 Gesundheitsförderung an Bedeutung gewinnen werden. In Bezug auf erwerbstätige Angehörige sollte ein Schwerpunkt indes auch auf Massnahmen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (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.

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 VERBESSE- RUNG 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 niederschweligen 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.

*BUNDESGESETZES ÜBER DIE VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON
ERWERBSTÄTIGKEIT UND ANGEHÖRIGENBETREUUNG*



Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten höflich um Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüße
Inclusion Handicap

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' followed by a horizontal line and a small flourish.

Julien Neruda



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 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:

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“ aufgeführt.

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 Erwerbseinkünfte während des Erwerbsalters bleiben 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 Hilfloosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalt 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 Hilfloosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilfloosenentschädigung 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 Hilfloosenentschädigung 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 Erwerbseinbüsse 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



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 extraparlamentaire 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. 329g 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. 329h CO ainsi que sur la modification des art. 329b, al. 3, art. 336c 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. 16j 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 extraparlamentaire 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 générerait 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 329g (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

Holzlikofenweg 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. 329g 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 329h 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



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. 329g 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. 329h CO ainsi que sur la modification des art. 329b, al. 3, art. 336c 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. 16j 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.



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 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:

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

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

Rea: fsc – 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.

1/3

—

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.

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.

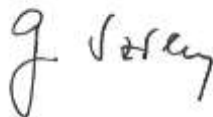
Im Namen des Vorstands SODK

Der Präsident



Martin Klöti
Regierungsrat

Die Generalsekretärin



Gaby Szöllösy

Beilage: Ausgefüllter Fragebogen

Kopie an:

- Gesundheitsdirektorenkonferenz GDK, Zentralsekretär Michael Jordi, Haus der Kantone, Bern

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

Rea: fsc/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.

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. 16j, 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, 1^{re} 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).

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.

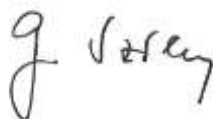
Au nom du Comité CDAS

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



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. 329g 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. 329h CO ainsi que sur la modification des art. 329b, al. 3, art. 336c 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. 16j 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

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
Pflgende.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.

14.11.18, page 2/6

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. 329g 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 :

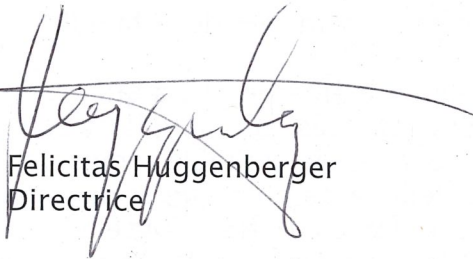
- il est important de s'engager dans un travail de prévention du surmenage et du burnout des proches aidants,
 - il faut soutenir financièrement les prestations de relève car elles sont en mesure de répondre efficacement aux besoins des proches aidants sur le long terme,
 - Il faut encourager toute autre 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.

14.11.18, page 6/6

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



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 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:

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 abklärt. 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).

- 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 Schäfer
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 Krankenversicherungsgesetz (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 abklärt. 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



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 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:

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 Allein-erziehenden 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

¹Bemerkung: 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.

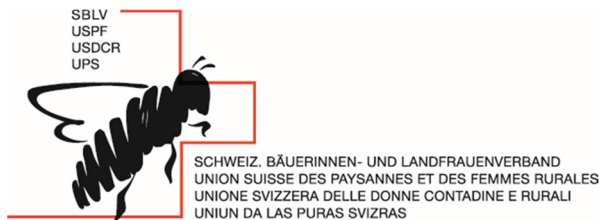
Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. 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



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 notwendigen 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 Erwerbersatzordnung 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 Strukturhebung 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.

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

A. Bühler

Christine Bühler
Präsidentin SBLV

A. Schluemp-Bieri

Annekäthi Schluemp-Bieri
Präsidentin Kommission Familien und Sozialpolitik



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. 329g 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 régleme 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. 329h CO ainsi que sur la modification des art. 329b, al. 3, art. 336c 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. 16j 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.



Geschäftsstelle
Secrétariat central
Segretariato centrale

Berne, le 18.10.18

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

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 régleme 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 Arbeitgebern 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 (Betreuungsent-schädigung)

B2.1 Allgemeine Bemerkungen

VASK.CH begrüsst die Einführung eines Betreuungsurlaubs mit Kündigungsschutz und einer Betreuungsent-schädigung, 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 Betreuungsent-schädigung nur für Betreuungsein-sätze von Eltern von minderjährigen Kindern bezogen werden kann. Dagegen haben jene, die erwachsene Personen betreuen, keinen Anspruch auf eine Betreuungsent-schädigung. Das ist zu kurz gedacht. Wer betagte Eltern oder erwachsene Menschen mit Behinderungen betreut, muss ebenfalls Anspruch auf eine Betreuungsent-schädigung 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 Mutterschaftsent-schädigung 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 Betreuungsent-schädigung 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 Fragebogen 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



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 Strukturhebung 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 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.

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-



trächtiger Kinder mit Geburtsgebrechen nicht grundsätzlich von einer Betreuungsent-schädigung 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 Betreuungsent-schädigung 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 LebenspartnerInnen in Konkubinats-paaren. 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 einge-schränkt sind. Die Erweiterung auf LebenspartnerInnen entspricht einer zunehmend ge-lebten Realität.

Der Vorstand des SKF dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Stellung-nahme.

Freundliche Grüsse

Simone Curau-Aepli

Präsidentin SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund



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. Konsequenterweise 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 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

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



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 Schweizerischen 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:





Seite 2 von 2

- 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



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 ausserordentlich 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 begrüessen 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 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



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 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:

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



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 einesurlaubes mit Betreuungsentschädigung 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 Betreuungsent-schädigung 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

Jacques Morel



Bea Heim, NR

i.V.

Jacques Morel