



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE), info@equality.ch

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Anouchka Chardonnens, anouchka.chardonnens@fr.ch, T +41 26 305 23 89

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 saluons et soutenons pleinement l'avant-projet. En particulier, nous apprécions la clarté et l'exhaustivité des documents de consultation, notamment l'« Aperçu des absences de courte durée en vertu du droit en vigueur » qui illustre bien la diversité des casuistiques juridiques et la nécessité d'uniformiser le maintien du salaire en cas de congé court. En outre, nous relevons le rôle législatif précurseur de la Confédération et partons du principe que le droit public cantonal et communal, s'il n'applique pas déjà le Code des obligations à titre de droit public supplétif, enchaînera le pas en appliquant ce nouveau standard, afin d'octroyer un congé court aux employé·e·s y soumis·e·s. Ceci précisé, nous déplorons que le Rapport explicatif se soit penché sur la variante, même si que théorique, intitulée « congé court sans maintien du salaire », contrairement au jalon défini par le Conseil fédéral le 1<sup>er</sup> février 2018, ce notamment au vu des potentielles répercussions négatives sur certaines entreprises qui pourraient être incitées à ne plus faire d'efforts volontaires (cf. Rapport explicatif, p. 6 et p. 33, 2<sup>ème</sup> para.).

- La CSDE serait au regret de marquer son désaccord dans le cas où le Conseil fédéral présenterait au Parlement un Message intégrant la variante « congé sans maintien du salaire » et demande à ce qu'elle en soit supprimée.

Cf. notre prise de position pour plus de détails.

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Nous soutenons pleinement l'avant-projet, en particulier l'inclusion de la diversité des constellations familiales par l'élargissement du cercle des bénéficiaires aux liens non soumis à une obligation légale d'entretien (cf. Rapport explicatif, p. 15, ch. 1.2.1).

Toutefois, nous sommes d'avis que le droit à un congé payé limité à trois jours par cas, comme prévu par l'avant-projet, devrait être étendu dans des cas justifiés. Il y a donc lieu d'intégrer la modification suivante de l'art. 329g CO, qui s'appliquerait en cas de famille monoparentale lors de l'absence du parent, par exemple, ou en cas de nécessité de présence certifiée médicalement :

« Dans des cas justifiés, le congé payé est prolongé ».

- La CSDE demande au Conseil fédéral d'intégrer la nouvelle variante proposée « congé de plus de trois jours avec maintien du salaire dans des cas justifiés », dans le Message présenté au Parlement.

Cf. notre prise de position pour plus de détails.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous saluons et soutenons pleinement l'avant-projet. En particulier, nous constatons un effort louable vers l'inclusion de la diversité des constellations familiales par l'élargissement du cercle des bénéficiaires via une définition du rapport parent-enfant incluant, outre l'art. 252 CC, aussi les parents nourriciers selon l'art. 16i al. 4 lit. a AP-LAPG.

Toutefois et en premier lieu, nous préconisons une extension du cercle des bénéficiaires en cas d'impossibilité des parents au sens de l'article 252 CC ou des parents nourriciers. Une telle extension permettrait en effet à la législation d'être plus adaptée aux différentes formes de vie et d'élargir les possibilités de prise en charge, ce qui serait favorable en termes d'égalité. En outre, les beaux-parents, les concubin·e·s, ainsi que les personnes se trouvant dans des situations de coparenté, devraient également être bénéficiaires, si elles ou ils s'occupent de l'enfant *de facto* comme un parent, bien qu'il n'existe juridiquement aucun rapport de filiation et qu'il ne s'agit pas d'un parent nourricier non plus.

- La CSDE demande au Conseil fédéral de compléter l'art. 16i al. 4 lit. a LAPG dans le Message au Parlement de la manière suivante : « Le Conseil fédéral règle : a. le droit à l'allocation des personnes qui s'occupent *de facto* de l'enfant comme si elles étaient ses parents ou parents nourriciers ».

En deuxième lieu, nous peinons à comprendre la limitation à la constellation parent-enfant du droit à un congé long. Le travail reste identique, qu'il soit destiné à un·e conjoint ou partenaire, à des proches ou à un enfant majeur, plutôt qu'à un enfant mineur. À notre avis, l'élargissement de ce droit à des proches aidant·e·s dans le sens de l'art. 329g CO s'impose.

- La CSDE prie le Conseil fédéral, dans son Message au Parlement, d'élargir le droit à un congé long aux proches aidant·e·s dans le sens de l'art. 329g CO.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 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 :

Si nous soutenons pleinement l'avant-projet, nous soulevons toutefois la question du «*parallèle* entre le congé prévu par la nouvelle réglementation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident et le congé de maternité», qualifié de «*logique*» (cf. Rapport explicatif, p. 16, dernier para.), en lieu et place par ex. d'un parallèle avec le service militaire/civil/de protection civile en tant que service à l'Etat, ce afin de ne pas renforcer le stéréotype de genre consistant à supposer que la femme assure la prise en charge d'enfant(s), même si ceci correspond encore à la réalité statistique actuelle. Les raisons liées au droit européen resp. à l'intégration des personnes frontalières au cercle des ayants droits auraient suffi à notre avis (cf. Rapport explicatif, p. 37, ch. 5.2.2.).

- S'agissant du choix de la nouvelle réglementation, la CSDE prie le Conseil fédéral d'adapter le Message à l'attention du Parlement en se référant au droit européen uniquement.

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

La CSDE demande au Conseil fédéral de compléter l'art. 16i al. 4 let. a LAPG dans le Message au Parlement de la manière suivante : « Le Conseil fédéral règle : a. le droit à l'allocation des personnes qui s'occupent *de facto* de l'enfant comme si elles étaient ses parents ou parents nourriciers ».

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

La CSDE regrette que l'art. 36 al. 3 LTr n'ait pas été modifié dans le sens d'intégrer les mêmes conditions que l'art. 329g AP-CO, afin d'assurer une plus grande sécurité juridique.

- La CSDE prie le Conseil fédéral d'adapter l'art. 36 al. 3 LTr aux mêmes conditions que l'art. 329g AP-CO dans le Message à l'attention du Parlement.

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

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

- Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Si nous soutenons entièrement l'extension des bonifications pour tâches d'assistance dès une impotence légère (condition d'octroi), en illustration de la reconnaissance de la société envers les proches aidant·e·s, nous déplorons que les montants alloués représentent déjà aujourd'hui un plus quasiment symbolique sur l'augmentation des rentes, à savoir CHF 40.- par mois (cf. Rapport explicatif, p. 29, ch. 3.1.3, 3ème para.).

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

- Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Si nous soutenons entièrement l'extension des bonifications pour tâches d'assistance aux concubin·e·s (cercle des bénéficiaires), en illustration de la reconnaissance de la société envers les proches aidant·e·s, nous déplorons que les montants alloués représentent déjà aujourd'hui un plus quasiment symbolique sur l'augmentation des rentes, à savoir CHF 40.- par mois (cf. Rapport explicatif, p. 29, ch. 3.1.3, 3ème para.).

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

Nous préconisons une extension du cercle des bénéficiaires à des personnes sans lien de parenté ou de concubinat mais avec domicile commun. Nous songeons en particulier à des couples dans une relation similaire au concubinat sans domicile commun et à des communautés de vie ne se définissant pas par la parenté ou par une relation amoureuse, comme, par exemple, les projets de cohabitation intergénérationnelle ou les colocations.

- La CSDE demande au Conseil fédéral d'intégrer dans son Message au Parlement l'extension du cercle des bénéficiaires à des personnes sans lien de parenté ou de concubinat mais avec domicile commun.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, ~~d'ici au 19 octobre~~ **16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch).

SKG  
info@equality.ch

**Eidgenössisches Departement des Innern EDI**  
An den Bundespräsidenten  
Alain Berset

Per Mail an:  
proches.aidants@bag.admin.ch

Zürich, 13. September 2018

## **Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung – Vernehmlassung**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), der Zusammenschluss sämtlicher öffentlicher Gleichstellungsbüros der Schweiz, dankt Ihnen für die Gelegenheit, sich zur obgenannten Angelegenheit äussern zu können und teilt Ihnen zusätzlich zum ausgefüllten Fragebogen die folgenden Bemerkungen mit (siehe Beilage).

### I. Allgemeine Ausführungen

**Wir begrüssen und unterstützen den Vorentwurf** mit den drei Massnahmen, weil er zur Anerkennung und Aufwertung der unbezahlten Care-Arbeit zugunsten von Kindern, Eltern und Angehörigen beiträgt. Dabei gehen wir davon aus, dass es sich bei dieser Vorlage um einen **ersten Schritt** handelt, mit welchem die politische Diskussion um das umstrittene Thema der Aufgaben des öffentlichen Gesundheitswesens und deren Finanzierung insbesondere angesichts der zunehmenden Überalterung der Bevölkerung<sup>1</sup> angestossen werden soll.

Wir vermerken bei allen drei Massnahmen lobenswerte Anstrengungen zur Berücksichtigung der **Vielfalt der Familienkonstellationen** mittels **Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten** auf Beziehungen ohne gesetzliche Unterhaltspflicht (kurzzeitige Abwesenheit<sup>2</sup>) und auf Paare in Lebensgemeinschaften (Erweiterung der Betreuungsgutschriften<sup>3</sup>) sowie durch eine Definition des Eltern-Kind-Verhältnisses, welche nebst Art. 252 ZGB auch Pflegeeltern gemäss Art. 16i Abs. 4 Bst. a VE-EOG<sup>4</sup> einschliesst (länger dauernde Abwesenheit<sup>5</sup>).

Wir unterstreichen, dass der vorliegende Vorentwurf unseres Erachtens **unerlässliche Minimalvorschläge** beinhaltet, welche auf jeden Fall beizubehalten sind. Was diesen letzten Punkt betrifft, unterstreichen wir die gesetzgeberische Vorreiterrolle des Bundes und gehen davon aus, dass das kantonale und kommunale öffentliche Recht, sofern es nicht schon das Obligationenrecht als ergänzendes öffentliches Recht anwendet, dem Bund folgen und den neuen Standard anwenden wird, wenn es um die Gewährung eines Kurzurlaubs für eine in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehende Person geht<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 8 f., «Gesundheitsprobleme im Erwachsenenalter».

<sup>2</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 15, Ziff. 1.2.1.

<sup>3</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 19, Ziff. 1.2.3, letzter Abschnitt.

<sup>4</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 24, «Absatz 4 Buchstabe a».

<sup>5</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 16-17, Ziff. 1.2.2.2.

<sup>6</sup> Siehe folgende Publikation, die zwar etwas älter, aber sehr wohl erwähnenswert ist: «An den Frauen sparen?», SKG/Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD (Hrsg.), 1996, S. 25, zur verschärften

Für die SKG ist es **unumgänglich, pflegenden Angehörigen eine wirkliche Alternative zu bieten**, damit diese nicht (oder nicht mehr) gezwungen sind, ihre Arbeitstätigkeit aufzugeben, um ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen bzw. sich an der Betreuung von Kindern, Eltern und Angehörigen zu beteiligen. Die im Erläuternden Bericht richtigerweise vorgeschlagenen Massnahmen sind umso notwendiger, als Frauen, die früher und heute noch mehrheitlich unbezahlte Betreuungsarbeit geleistet haben bzw. noch leisten, heute grösstenteils im Erwerbsleben stehen<sup>7</sup>. Darüber hinaus soll mit einer **angemessenen finanziellen Entschädigung** der wirtschaftlichen Bedeutung der bisher vorwiegend von Frauen erbrachten Dienstleistungen des Gesundheitswesens konkret Rechnung getragen werden.

## II. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Wir bedauern, dass bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten zusätzlich zum begrüssenswerten vorgeschlagenen Modell die in der RFA wirtschaftlich geprüfte Variante «Freistellung ohne Lohnfortzahlung» in den Erläuternden Bericht aufgenommen worden ist; dies entgegen den vom Bundesrat am 1. Februar 2018 vorgegebenen Eckwerten<sup>8</sup>. Diese auch wenn nur theoretische Variante entspricht unseres Erachtens bereits im Grundsatz nicht dem Auftrag des Bundesrates, die Anerkennung von betreuenden und pflegenden Angehörigen zu verbessern, da sie lediglich den gegenwärtigen Status quo weiterführt. Zudem ist zu befürchten, wie dies auch der Erläuternde Bericht festhält, dass gewisse Unternehmen zukünftig auf die freiwilligen Lohnzahlungen verzichten<sup>9</sup>. Massnahmen vorzuschlagen, die keine sind und die nichts kosten oder die bestehende Situation unter Umständen sogar noch verschlechtern, ist für die SKG nicht akzeptabel. Damit würde die **faktische „Delegation“ von Aufgaben des Gesundheitswesens an Angehörige** verleugnet. Dies, obwohl die **Volkswirtschaft damit jährlich 3.7 Milliarden Franken einspart**<sup>10</sup>.

Mit dem gemäss Vorentwurf vorgeschlagenen Modell « Freistellung mit Lohnfortzahlung » würde sich der maximale Beitrag zu Lasten der Privatwirtschaft auf die Hälfte dieses Betrages belaufen, was uns als zumutbar erscheint; die Schätzung geht auf 1,8 Milliarden Franken jährlich<sup>11</sup>, womit die direkten und indirekten Kosten für sämtliche Arten von kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten (mit oder ohne gesetzliche Pflicht zur Betreuung und Pflege) gedeckt wären.

- Die SKG würde es sehr bedauern, wenn der Bundesrat dem Parlament in der Botschaft die Variante «Freistellung ohne Lohnfortzahlung» unterbreiten würde und beantragt, diese in der Botschaft zu streichen.

Zudem vertreten wir die Meinung, dass in der Vorlage der auf drei Tage pro Ereignis beschränkte Anspruch auf bezahlten Urlaub in begründeten Fällen erweitert werden sollte. Aufzunehmen ist folgende Ergänzung von Artikel 329g OR, z.B. bei alleinerziehenden Elternteilen, bei Abwesenheit eines Elternteils, oder in bei ärztlich bestätigter Anwesenheitsnotwendigkeit: «In begründeten Fällen wird auch eine längere Kurzabsenz mit Lohnfortzahlung gewährt.»

- Die SKG beantragt, dass der Bundesrat die vorgeschlagene neue Variante «Freistellung mit Lohnfortzahlung für eine längere Kurzabsenz als drei Tage in begründeten Fällen» in die Botschaft ans Parlament aufnimmt.

Wirkung von staatlichen Sparmassnahmen auf das Volumen der unbezahlten Arbeit von Frauen,  
[https://www.equality.ch/pdf\\_d/P\\_Kurzfassung\\_FrauenSparen\\_1996\\_dt.pdf](https://www.equality.ch/pdf_d/P_Kurzfassung_FrauenSparen_1996_dt.pdf)

<sup>7</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 9, Ziff. 1.1.3.

<sup>8</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 6: «Bessere Rechtssicherheit bei kurzen Arbeitsabwesenheiten: Es sollte geprüft werden, wie die Dauer von kurzen Arbeitsabwesenheiten für betreuende und pflegende Angehörige von minderjährigen und erwachsenen, kranken und pflegebedürftigen Personen zu definieren ist und wie (es heisst „wie“ und nicht „ob“...) eine Lohnfortzahlung für diese Abwesenheiten gesetzlich einheitlich geregelt werden kann.»

<sup>9</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 32, 2. Abschnitt.

<sup>10</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 11, Ziff. 1.1.4, erster Abschnitt.

<sup>11</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 31, letzter Abschnitt.

Schliesslich bedauern wir, dass bei Art. 36 Abs. 3 ArG nicht die gleichen Voraussetzungen wie bei Art. 329g OR aufgenommen wurden, um eine grössere Rechtssicherheit zu gewährleisten.

- Die SKG beantragt, dass der Bundesrat bei Art. 36 Abs. 3 ArG die gleichen Voraussetzungen wie bei Art. 329g OR in die Botschaft ans Parlament aufnimmt.

### III. Länger dauernde Abwesenheit

Zunächst werfen wir hier die Frage der Parallelität auf: «mit dem vorgesehenen Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes [werden] Parallelen zum Mutterschaftsurlaub gezogen », was als «naheliegend» qualifiziert wird<sup>12</sup>. Wir fragen uns, weshalb nicht eine Parallele zum Militär-/Zivil-/Zivilschutzdienst im Sinne eines Dienstes am Staat gezogen wird, um das geschlechterbezogene Stereotyp nicht noch zu verstärken, wonach es die Frau ist, die ihr Kind betreut, auch wenn dies der gegenwärtigen statistischen Realität entspricht. Die im EU-Recht liegenden Gründe hätten unseres Erachtens als Begründung ausgereicht<sup>13</sup>.

- Die SKG bittet den Bundesrat, in der Botschaft ans Parlament die Erläuterung für die vorgeschlagene Regelung entsprechend anzupassen und lediglich auf das EU-Recht zu verweisen.

Zudem ist es für uns nicht einsichtig, dass der Anspruch auf Pflegeurlaub auf eine Eltern-Kind-Konstellation eingeschränkt wird. Es bleibt dieselbe Arbeit, auch wenn sie statt für minderjährige Kinder, für Ehegatten oder Partner-innen, Angehörige oder volljährige Kinder geleistet wird. Für uns drängt sich daher die Erweiterung des Anspruchs auf Pflegeurlaub auf pflegende Angehörige im Sinne der Anspruchsberechtigung von Artikel 329g OR auf.

- Die SKG bittet den Bundesrat, in der Botschaft ans Parlament den Anspruch auf Pflegeurlaub auf pflegende Angehörige im Sinne der Anspruchsberechtigung von Artikel 329g OR zu erweitern aufzunehmen.

Schliesslich befürworten wir indessen eine Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten auf Angehörige für den Fall, dass sich die Eltern im Sinne von Artikel 252 ZGB oder die Pflegeeltern nicht um das Kind kümmern können. Mit einer solchen Erweiterung wäre die Gesetzgebung besser an die verschiedenen Lebensformen angepasst und könnten die Betreuungsmöglichkeiten erweitert werden, was hinsichtlich der Gleichstellung vorteilhaft wäre. Darüber hinaus sollen auch Stiefeltern, Konkubinatspartner-innen und Personen in Co-Elternschaftskonstellationen anspruchsberechtigt sein, wenn sie sich faktisch wie ein Elternteil um das Kind kümmern, auch wenn rechtlich kein eigentliches Kindsverhältnis besteht und sie auch nicht Pflegeeltern sind.

- Die SKG bittet den Bundesrat, dass der Art. 16i Absatz 4 Buchstabe a EOG in der Botschaft ans Parlament folgendermassen ergänzt wird: «Der Bundesrat regelt: a. den Anspruch von Personen, die sich faktisch wie Eltern oder Pflegeeltern um das Kind kümmern.»

### IV. Betreuungsgutschriften

Im Sinne der gesellschaftlichen Anerkennung betreuender Angehörigen unterstützen wir zwar vollumfänglich die Erweiterung der Betreuungsgutschriften sowohl auf Paare in Lebensgemeinschaften (Kreis der Anspruchsberechtigten) als auch schon ab einer leichten Hilflosigkeit (Anspruchsvoraussetzung), bedauern jedoch den bereits existierenden Umstand, dass die resultierenden Beträge zu einer fast nur symbolischen Rentenerhöhung, nämlich 40 Franken monatlich, führen.

Zudem vertreten wir die Meinung, dass der Anspruch auf Personen ohne Verwandtschafts- oder Konkubinatsstatus mit gemeinsamen Wohnsitz ausgeweitet werden sollte. Wir denken dabei an Paare in

<sup>12</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 16, 2. Abschnitt.

<sup>13</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 36, Ziff. 5.2.2.

einer konkubinatsgleichen Beziehung, die keinen gemeinsamen Wohnsitz teilen, oder Lebensgemeinschaften, die sich nicht über Verwandtschaft oder Liebesbeziehungen definieren, wie z.B. an Generationenwohnprojekte oder Wohngemeinschaften.

- Die SKG beantragt, dass der Bundesrat in der Botschaft ans Parlament die Ausweitung des Anspruchs auf Personen ohne Verwandtschafts- oder Konkubinatsstatus mit gemeinsamen Wohnsitz aufnimmt.

#### V. Vernehmlassungsunterlagen

Schliesslich möchten wir auf die klaren und vollständigen Vernehmlassungsunterlagen positiv hervorheben, namentlich die Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) aus Sicht der Unternehmen sowie die «Übersicht für kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten nach geltendem Recht»<sup>14</sup>, welche die unterschiedlichen rechtlichen Konstellationen und die Notwendigkeit einer einheitlichen Regelung zur Lohnfortzahlungspflicht bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten gut aufzeigt.

Hingegen stellen wir fest, dass Ausführungen zu den konkreten Auswirkungen der vorgeschlagenen Massnahmen auf die Gleichstellung von Frau und Mann fehlen<sup>15</sup>.

- Die SKG bittet den Bundesrat, in der Botschaft ans Parlament die konkreten Auswirkungen der vorgeschlagenen Massnahmen auf die Gleichstellung von Frau und Mann im Kapitel «Auswirkungen auf die Gesellschaft» darzulegen.

Obwohl wir die wirtschaftliche Logik verstehen, erachten wir die Formulierung im Erläuternden Bericht, welche die Förderung einer stärkeren Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt einzig von den gegenwärtigen Bedürfnissen «der Wirtschaft» abhängig zu machen scheint, als zu einseitig<sup>16</sup>. Eine solche Formulierung verfolgt unseres Erachtens dieselbe Logik gesellschaftlicher bzw. wirtschaftlicher Zwänge wie jene, die hinsichtlich des Erbringens von unbezahlter Care-Arbeit – heute noch immer hauptsächlich durch Frauen – herrscht. Von diesem gesellschaftlichen Druck will der Erläuternde Bericht<sup>17</sup> zu Recht wegkommen. Unseres Erachtens geht es bei der Wünschbarkeit einer verstärkten Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in erster Linie um die wirtschaftliche Unabhängigkeit und die bessere soziale Absicherung der Frauen.

- Die SKG bittet den Bundesrat, diese Argumentationslinie entsprechend in der Botschaft ans Parlament aufzunehmen.
- Schliesslich bitten wir den Bundesrat, die Botschaft vollständig gemäss dem Leitfaden der Bundeskanzlei geschlechtsneutral zu formulieren<sup>18</sup>.

Wir danken Ihnen für eine wohlwollende Prüfung unserer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüssen

Anja Derungs

Im Namen der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: Anja Derungs, Präsidentin  
Beilage: ausgefüllter Fragebogen

<sup>14</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 13, Tabelle 3.

<sup>15</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 34, Ziff. 3.4.

<sup>16</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 9 f.: «Seit 1991 steigt die Erwerbsquote der Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren stetig an: 2016 lag sie bei Frauen bei 79,5 Prozent und bei Männern bei 88,2 Prozent. Um das in der Schweiz vorhandene Arbeitskräftepotenzial ausschöpfen zu können, ist eine noch stärkere Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. In Zeiten des Fachkräftemangels kann die Wirtschaft nicht darauf verzichten.»

<sup>17</sup> Vgl. Erläuternder Bericht, S. 7: «Aus Sicht des Bundes darf kein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt werden, ihre Nächsten in einem möglichst hohen Masse selbst zu betreuen und zu pflegen.»

<sup>18</sup> Vgl. z. Bsp. Erläuternder Bericht, S. 11-12: possibilité d'être remplacé·e; par un·e avocat·e; Arbeitgeber/employeur -> Arbeitgebende/employeur·e.

CSDE  
info@equality.ch

Département fédéral de l'intérieur DFI  
M. le Président de la Confédération  
Alain Berset

Par courriel à :  
proches.aidants@bag.admin.ch

Zurich, le 13 septembre 2018

## Avant-projet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches – Consultation

Monsieur le Président de la Confédération,  
Madame, Monsieur,

La Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE), qui regroupe tous les bureaux de l'égalité officiels de Suisse, vous remercie de lui permettre de se prononcer sur l'objet mentionné en titre et vous communique ci-après ses remarques en sus du questionnaire dûment rempli joint en annexe.

### I. Remarques générales

**Nous saluons et soutenons pleinement l'avant-projet** et ses trois mesures, dès lors qu'ils participent à reconnaître et valoriser l'exercice du travail de care non rémunéré en faveur d'enfants, de parents et de proches. Nous y adhérons en partant du principe qu'il s'agit ici d'un **premier pas** visant à amorcer la discussion politique autour des thématiques globales - et difficiles à résoudre - relatives à des tâches de santé publique et à la prise en charge des coûts afférents, au vu surtout du vieillissement croissant de la population<sup>1</sup>.

Dans les trois mesures, nous constatons un effort louable vers l'inclusion de la **diversité des constellations familiales par l'élargissement du cercle des bénéficiaires**, tant aux liens non soumis à une obligation légale d'entretien (congé court<sup>2</sup>), qu'aux couples formant une communauté de vie (extension des bonifications pour tâches d'assistance<sup>3</sup>), que via une définition du rapport parent-enfant incluant, outre l'art. 252 CC, aussi les parents nourriciers selon l'art. 16i al. 4 lit. a AP-LAPG<sup>4</sup> (congé long<sup>5</sup>).

Ceci précisé, nous soulignons que l'avant-projet en l'état contient à notre sens des **propositions indispensables et minimales** qu'il s'agit de maintenir pour le moins. Sur ce point, nous relevons le rôle législatif précurseur de la Confédération et partons du principe que le droit public cantonal et communal, s'il n'applique pas déjà le Code des obligations à titre de droit public supplétif, enchaînera le pas en appliquant ce nouveau standard, afin d'octroyer un congé (court) aux employé·e·s y soumis·e·s<sup>6</sup>. Pour la CSDE en effet, il est **essentiel d'offrir une réelle alternative aux proches aidant·e·s** afin de ne

<sup>1</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 8, « Adultes présentant des problèmes de santé ».

<sup>2</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 15, ch. 1.2.1.

<sup>3</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 20, ch. 1.2.3, 3<sup>ème</sup> para.

<sup>4</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 25, « Al. 4, let. a ».

<sup>5</sup> Cf. Rapport explicatif, pp. 17-18, ch. 1.2.2.2.

<sup>6</sup> Voir une publication qui date mais qu'il semble bon de rappeler : « Economiser au détriment des femmes? », CSDE/Syndicat suisse des services publics SSP (éd.), 1996, pp. 27-28, quant à l'effet amplificateur des mesures étatiques d'austérité sur le volume de travail non rémunéré des femmes, [https://www.equality.ch/pdf/f/P\\_Kurzfassung\\_FrauenSparen\\_fr.pdf](https://www.equality.ch/pdf/f/P_Kurzfassung_FrauenSparen_fr.pdf)



pas (ou plus) les pousser à quitter leur emploi pour subvenir à leurs obligations légales resp. au soutien de la prise en charge d'enfants, de parents ou de proches. Si les mesures proposées visant à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et prise en charge de proches sont d'autant plus indispensables que la plupart des femmes, qui assumaient jusqu'ici et assument encore des tâches d'assistance non rémunérées, exercent aujourd'hui une activité professionnelle, il s'agit de refléter concrètement l'importance économique des services de santé publique rendus jusqu'ici par les proches aidant-e-s, par une **contrepartie financière adéquate**.

## II. Congé court

A cet égard, nous déplorons que, malgré le modèle bienvenu proposé pour le congé court, le Rapport explicatif intègre la variante examinée sous l'angle économique dans l'AIR « sans maintien du salaire », ce contrairement au jalon défini par le Conseil fédéral le 1<sup>er</sup> février 2018<sup>7</sup>. Dans son principe déjà, cette variante, même si que théorique, ne nous semble simplement pas correspondre au mandat du Conseil fédéral d'améliorer la reconnaissance des proches aidant-e-s, puisqu'elle ne fait quasiment qu'entériner la *statu quo* actuel. En outre, nous craignons la réalisation du risque reconnu dans le Rapport explicatif<sup>8</sup>, à savoir que certaines entreprises pourraient être incitées à ne plus faire d'efforts volontaires. Ainsi, la proposition de mesures, qui n'en sont pas, ne coûtent rien et peuvent même empirer la situation actuelle, n'est pas envisageable pour la CSDE. Ce serait là dénier la « **délégation** » de tâches de santé publique transférées de fait aux proches aidant-e-s dont l'économie publique annuelle est chiffrée à CHF 3,7 milliards<sup>9</sup>. Selon le modèle « congé avec maintien du salaire » proposé par l'avant-projet, une moitié de ce montant, estimée à CHF 1,8 milliard par an<sup>10</sup> et couvrant les coûts directs et indirects, tout type de courte absence confondu (résultant ou non d'une obligation légale d'entretien), constituerait la contribution maximale à la charge de l'économie privée, ce qui nous semble raisonnable.

- La CSDE serait au regret de marquer son désaccord dans le cas où le Conseil fédéral présenterait au Parlement un Message intégrant la variante « congé sans maintien du salaire » et demande à ce qu'elle en soit supprimée.

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

- La CSDE demande au Conseil fédéral d'intégrer la nouvelle variante proposée « congé de plus de trois jours avec maintien du salaire dans des cas justifiés », dans le Message présenté au Parlement.

Enfin, nous regrettons que l'art. 36 al. 3 LTr n'ait pas été modifié dans le sens d'intégrer les mêmes conditions que l'art. 329g AP-CO, afin d'assurer une plus grande sécurité juridique.

- La CSDE prie le Conseil fédéral d'adapter l'art. 36 al. 3 LTr aux mêmes conditions que l'art. 329g AP-CO dans le Message à l'attention du Parlement.

<sup>7</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 6 : « amélioration de la sécurité juridique en cas d'absences de courte durée: il convient de réfléchir à la manière de définir la durée des absences prises durant une courte période par des proches pour s'occuper de personnes, mineures ou adultes, ayant besoin d'assistance et de soins, et d'édicter une législation uniforme concernant le maintien du salaire durant ces congés » (il est écrit : « réfléchir à la manière d'édicter... » et non pas « réfléchir si on veut édicter... »).

<sup>8</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 33, 2<sup>ème</sup> para. : « Dans l'hypothèse où la nouvelle réglementation des absences professionnelles de courte durée n'imposerait pas le maintien du salaire, l'AIR ne prévoit aucun changement majeur des coûts pour les entreprises. Il existe toutefois un risque que certaines sociétés renoncent à l'avenir à assurer volontairement le versement du salaire. »

<sup>9</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 10, ch. 1.1.4, dernier para.

<sup>10</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 32, dernier para.

### III. Congé long

En premier lieu, nous soulevons ici la question du « parallèle entre le congé prévu par la nouvelle réglementation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident et le congé de maternité », qualifié de « logique »<sup>11</sup>, en lieu et place par ex. d'un parallèle avec le service militaire/civil/de protection civile en tant que service à l'Etat, ce afin de ne pas renforcer le stéréotype de genre consistant à supposer que la femme assure la prise en charge d'enfant(s), même si ceci correspond encore à la réalité statistique actuelle. Les raisons du choix liées au droit européen auraient suffi à notre avis<sup>12</sup>.

- S'agissant du choix de la nouvelle réglementation, la CSDE prie le Conseil fédéral d'adapter le Message à l'attention du Parlement en se référant au droit européen uniquement.

En deuxième lieu, nous peinons à comprendre la limitation à la constellation parent-enfant du droit à un congé long. Le travail reste identique, qu'il soit destiné à un·e conjoint ou partenaire, à des proches ou à un enfant majeur, plutôt qu'à un enfant mineur. À notre avis, l'élargissement de ce droit à des proches aidant·e·s dans le sens de l'art. 329g CO s'impose.

- La CSDE prie le Conseil fédéral, dans son Message au Parlement, d'élargir le droit à un congé long aux proches aidant·e·s dans le sens de l'art. 329g CO.

En dernier lieu, nous préconisons une extension du cercle des bénéficiaires en cas d'impossibilité des parents au sens de l'article 252 CC ou des parents nourriciers. Une telle extension permettrait en effet à la législation d'être plus adaptée aux différentes formes de vie et d'élargir les possibilités de prise en charge, ce qui serait favorable en termes d'égalité. En outre, les beaux-parents, les concubin·e·s, ainsi que les personnes se trouvant dans des situations de coparenté, devraient également être bénéficiaires, si elles ou ils s'occupent de l'enfant *de facto* comme un parent, bien qu'il n'existe juridiquement aucun rapport de filiation et qu'il ne s'agit pas d'un parent nourricier non plus.

- La CSDE demande au Conseil fédéral de compléter l'art. 16i al. 4 let. a LAPG dans le Message au Parlement de la manière suivante : « Le Conseil fédéral règle : a. le droit à l'allocation des personnes qui s'occupent *de facto* de l'enfant comme si elles étaient ses parents ou parents nourriciers ».

### IV. Bonifications pour tâches d'assistance

Dans le même sens, bien que nous soutenons entièrement l'extension des bonifications pour tâches d'assistance tant aux concubin·e·s (cercle des bénéficiaires) que dès une impotence légère (condition d'octroi), en illustration de la reconnaissance de la société envers les proches aidant·e·s<sup>13</sup>, nous déplorons que les montants alloués représentent aujourd'hui déjà un **plus quasiment symbolique** sur l'augmentation des rentes, à savoir CHF 40.- par mois<sup>14</sup>.

En outre, nous préconisons une extension du cercle des bénéficiaires à des personnes sans lien de parenté ou de concubinat mais avec domicile commun. Nous songeons en particulier à des couples dans une relation similaire au concubinat sans domicile commun et à des communautés de vie ne se définissant pas par la parenté ou par une relation amoureuse, comme, par exemple, les projets de cohabitation intergénérationnelle ou les colocations.

- La CSDE demande au Conseil fédéral d'intégrer dans son Message au Parlement l'extension du cercle des bénéficiaires à des personnes sans lien de parenté ou de concubinat mais avec domicile commun.

<sup>11</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 16, dernier para.

<sup>12</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 37, ch. 5.2.2.

<sup>13</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 14, ch. 1.1.5.3.

<sup>14</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 29, ch. 3.1.3, 3<sup>ème</sup> para.

## V. Documents de consultation

Nous souhaitons relever ici la clarté et l'exhaustivité des documents de consultation, notamment l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) du point de vue des entreprises, ainsi que l'« Aperçu des absences de courte durée en vertu du droit en vigueur »<sup>15</sup> qui illustre bien la diversité des casuistiques juridiques et la nécessité d'uniformiser le maintien du salaire.

Toutefois, nous devons constater que les conséquences concrètes des mesures proposées sur l'égalité entre femmes et hommes font défaut<sup>16</sup>.

- La CSDE prie le Conseil fédéral d'exposer les conséquences concrètes des mesures proposées sur l'égalité entre femmes et hommes dans le chapitre consacré aux « Conséquences pour la société » dans son Message au Parlement.

En outre, même si nous comprenons la logique économique suivie, nous estimons trop unilatérale la formulation du Rapport explicatif semblant soumettre l'incitation à un plus important engagement sur le marché de travail des femmes aux nécessités actuelles de « l'économie » uniquement<sup>17</sup>. Cette formulation nous semble poursuivre la même logique d'impératifs sociétaux et économiques que celle prévalant alors en faveur de la prise en charge – aujourd'hui encore majoritairement féminine – du travail non rémunéré de care, pression sociale dont le Rapport explicatif<sup>18</sup> souhaite se départir, à raison. Or une telle incitation devrait à notre sens viser en première ligne l'indépendance économique des femmes ainsi que leur meilleure protection sociale.

- La CSDE prie le Conseil fédéral de suivre cette ligne d'argumentation dans le Message présenté au Parlement.
- Enfin, nous prions le Conseil fédéral d'adapter l'entier du Message au Guide de la Chancellerie fédérale en matière de formulation non sexiste<sup>19</sup>.

Nous vous remercions de la prise en compte bienveillante de notre prise de position.

Veillez agréer, Monsieur le Président de la Confédération, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Au nom de la Conférence Suisse des Délégué·e·s à l'Égalité entre Femmes et Hommes,

La Présidente :

  
Anja Derungs

Annexe : questionnaire rempli

<sup>15</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 13, tableau 3.

<sup>16</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 34, ch. 3.4.

<sup>17</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 9 : « Depuis 1991, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans ne cesse d'augmenter : en 2016, il s'élevait ainsi à 79,5 % pour les femmes et 88,2 % pour les hommes. Pour pouvoir exploiter le potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse, il est essentiel que les femmes soient plus solidement ancrées encore dans le monde du travail. En ces temps de pénurie de personnel qualifié, *l'économie n'a pas d'autre choix.* »

<sup>18</sup> Cf. Rapport explicatif, p. 7 : « Aux yeux de la Confédération, la société ne devrait pas exercer de pression sur les membres d'une famille pour qu'ils soignent et accompagnent le plus possible leurs proches. »

<sup>19</sup> Cf. par ex. Rapport explicatif, pp. 11-12 : possibilité d'être remplacé·e ; par un·e avocat·e ; Arbeitgeber/employeur -> Arbeitgebende/employeur·e.



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

112-Org-MS Schweiz

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation  
Schweiz. MS-Gesellschaft, Josefstr.129, 8031 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*  
Susanne Kägi, [skaegi@multiplesklerose.ch](mailto:skaegi@multiplesklerose.ch), 043 444 43 76

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:  
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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?

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<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)



Chefärzte und Leitende Spitalärzte Schweiz  
Médecins cadres des hôpitaux suisses  
Quadri medici degli ospedali svizzeri

|      |                          |     |    |     |      |         |
|------|--------------------------|-----|----|-----|------|---------|
| AmtL | GP                       | KUV | EG | S   | R    | StB     |
| DS   | Bundesamt für Gesundheit |     |    |     |      |         |
| CG   |                          |     |    |     |      |         |
| CC   |                          |     |    |     |      |         |
| Int  |                          |     |    |     |      |         |
| EV   |                          |     |    |     |      |         |
| GE   |                          |     |    |     |      |         |
| G-S  |                          |     |    |     |      | AS Chem |
| Let  | VA                       | NCD | MT | BOM | Chem | Str     |

Per E-Mail:  
lex@fmh.ch  
proches.aidants@bag.admin.ch

Per A-Post:

Herr Bundesrat Alain Berset  
p.A. Bundesamt für Gesundheit  
Direktionsbereich Gesundheitspolitik  
Schwarzenburgstrasse 165  
3003 Bern

Herr Dr. med. Jürg Schlup  
Präsident der Verbindung der  
Schweizer Ärztinnen und Ärzte (FMH)  
Elfenstrasse 18  
Postfach 300  
3000 Bern 15

Sekretariat  
Verein der Leitenden Spitalärzte der Schweiz VLSS  
Postgasse 19, Postfach, 3000 Bern 8  
T +41 (0)31 330 90 01  
F +41 (0)31 330 90 03  
info@vlss.ch  
www.vlss.ch

## Vernehmlassung zum Vorentwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset  
Sehr geehrter Herr Dr. Schlup

Der Verein der Leitenden Spitalärzte der Schweiz (VLSS) hat sich anlässlich seiner letzten Vorstandssitzung mit dieser Vorlage befasst und nimmt dazu im Rahmen der internen Vernehmlassung gerne kurz wie folgt Stellung:

### 1. Freistellung und Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Abwesenheiten

Heute besteht lediglich für Arbeitnehmende mit kranken Kindern oder mit einem kranken Ehegatten/eingetragenen Konkubinatspartnern von Gesetzes wegen ein Anspruch auf Freistellung, und dies auch nur bis ein Ersatz gefunden ist und/oder so lange die Präsenz der Eltern notwendig ist. Auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung ist in diesem Fall sehr eingeschränkt. Nicht erfasst sind faktische Partnerschaften und die Betreuung direkter Verwandter (z.B. alleinstehende Elternteile oder alleinstehende Geschwister) sowie an sich von nahestehenden Personen.

Gesetzliche Lücken zu Lasten von Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit der Betreuung von nahe stehenden Personen führen zu Ungerechtigkeiten. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten deshalb das Recht haben, dem Arbeitsplatz bei Notwendigkeit wegen Angehörigenbetreuungsaufgaben kurzzeitig fern zu bleiben. Grundsätzlich sollte auch der Lohn für solche kurzzeitigen Abwesenheiten weiter bezahlt werden. Obwohl die meisten grösseren Unternehmen und auch sehr viele KMU schon heute eine Freistellung und Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten wegen der Betreuung von Kindern oder erwachsenen verwandten oder nahestehenden Personen garantieren, erachten wir die Gesetzesvorlage als notwendig.

Die Regulierungsfolgen der vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sind indessen nicht oder kaum kalkulierbar. Wir befürchten mit anderen Worten, dass der Volkswirtschaft damit insgesamt erhebliche Mehrkosten drohen könnten. Damit sich diese in Grenzen halten und insbesondere, damit die Missbrauchsgefahr zumindest ein wenig eingedämmt werden kann, würden wir es als sinnvoll erachten, die Lohnfortzahlung auf maximal 12 Tage pro Jahr zu begrenzen.

**2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit und Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes**

Wir sprechen uns ebenfalls dafür aus, dass Arbeitnehmende unter qualifizierten Voraussetzungen einen Anspruch auf Betreuungsentschädigung erhalten sollen. Einen jährlichen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen bzw. von maximal 7 Wochen pro Elternteil erachten wir aus unserer Sicht als angemessen und aus volkswirtschaftlicher Sicht gerade noch als tragbar. Es spricht nichts dagegen, die Finanzierung über entsprechende, solidarisch nach dem Erwerbsersatzgesetz erhobene Beiträge sicher zu stellen.

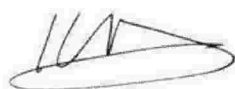
**3. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)**

Derzeit haben betreuende Angehörige nur Anspruch auf eine Betreuungsgutschrift der AHV, wenn die pflegebedürftige Person Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung für mittlere oder schwere Hilflosigkeit hat. Um das selbstständige Leben zuhause zu unterstützen, soll der Anspruch auf die Betreuungsgutschrift bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt werden. Auch diesen Schritt befürworten wir.

Indem wir Sie darum ersuchen, unsere Anregungen zu berücksichtigen, verbleiben wir mit bestem Dank für Ihre Bemühungen und

mit freundlichen Grüssen

**Der Präsident**



Prof. Dr. med. Karl-Olof Lövblad

**Der Geschäftsleiter**



Dr. iur. Th. Eichenberger, Rechtsanwalt

**Kopie z.K.:** - KKA  
- VSAO Schweiz



ÄRZTEGESELLSCHAFT  
DES KANTONS BERN  
SOCIÉTÉ DES MÉDECINS  
DU CANTON DE BERNE

Postgasse 19, Postfach  
CH-3000 Bern 8  
T 031 330 90 00  
F 031 330 90 03  
bekag@hin.ch

Per E-Mail:  
[lex@fmh.ch](mailto:lex@fmh.ch)  
[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Per A-Post:

Herr Bundesrat Alain Berset  
p.A. Bundesamt für Gesundheit  
Direktionsbereich Gesundheitspolitik  
Schwarzenburgstrasse 165  
3003 Bern

Herr Dr. med. Jürg Schlup  
Präsident der Verbindung der  
Schweizer Ärztinnen und Ärzte (FMH)  
Elfenstrasse 18  
Postfach 300  
3000 Bern 15

| AmtL | GP                       | KUV | OeG | VS   | R    | 7-GEF |
|------|--------------------------|-----|-----|------|------|-------|
| DS   | Bundesamt für Gesundheit |     |     |      |      |       |
| EG   | 26. Sep. 2018            |     |     |      |      |       |
| CC   |                          |     |     |      |      |       |
| Int  |                          |     |     |      |      |       |
| FM   |                          |     |     |      |      |       |
| GB   |                          |     |     |      |      |       |
| GeS  |                          |     |     |      |      | ACC   |
| Lst  | VA                       | NCD | MT  | BioM | Chem | Str   |

Bern, 25. September 2018

## Vernehmlassung zum Vorentwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset  
Sehr geehrter Herr Dr. Schlup

Die Aertztesgesellschaft des Kantons Bern (BEKAG) hat sich anlässlich der letzten Vorstandssitzung mit dieser Vorlage befasst und nimmt dazu gerne kurz wie folgt Stellung:

### 1. Freistellung und Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Abwesenheiten

Heute besteht lediglich für Arbeitnehmende mit kranken Kindern oder mit einem kranken Ehegatten/eingetragenen Konkubinatspartner von Gesetzes wegen ein Anspruch auf Freistellung, und dies auch nur bis ein Ersatz gefunden ist und/oder solange die Präsenz der Eltern notwendig ist. Auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung ist in diesem Fall sehr eingeschränkt. Nicht erfasst sind faktische Partnerschaften und die Betreuung direkter Verwandter (z.B. alleinstehende Elternteile oder alleinstehende Geschwister) sowie an sich von nahestehenden Personen.

Die meisten grösseren Unternehmen und auch sehr viele KMU gewähren aber schon heute freiwillig eine Freistellung und Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten wegen der Betreuung von Kindern oder erwachsenen verwandten oder nahestehenden Personen oder auch aus anderen Gründen (z.B. notwendiger Tierarztbesuch, etc.). Die Gesetzesvorlage erachten wir deshalb in diesem Punkt als überflüssig. Eventualiter müsste die Anzahl möglicher Freitage pro Jahr limitiert werden.





## 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit und Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Wir sprechen uns zwar dafür aus, dass Arbeitnehmende unter qualifizierten Voraussetzungen einen Anspruch auf Betreuungsentuschädigung erhalten sollen. Es spricht auch nichts dagegen, die Finanzierung über entsprechende, solidarisch nach dem Erwerbsersatzgesetz erhobene Beiträge sicher zu stellen. Einen jahrelangen Kündigungsschutz lehnen wir aber aus Arbeitgebersicht unserer Mitglieder, die ein KMU betreiben, strikt ab. Eine solche Lösung wäre z.B. auch für eine Gemeinschaftspraxis weder finanziell, geschweige denn organisatorisch tragbar und umsetzbar.

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

Derzeit haben betreuende Angehörige nur Anspruch auf eine Betreuungsgutschrift der AHV, wenn die pflegebedürftige Person Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung für mittlere oder schwere Hilflosigkeit hat. Um das selbstständige Leben zuhause zu unterstützen, soll der Anspruch auf die Betreuungsgutschrift bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt werden. Diesen Schritt befürworten wir.

## 4. Kosten

Die Regulierungsfolgen der vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sind nicht oder kaum kalkulierbar. Wir befürchten mit anderen Worten, dass der Volkswirtschaft und unseren Mitgliedern, die als Arbeitgeber Arztpraxen betreiben, bei einer Umsetzung der Vorlage exorbitante Mehrkosten drohen würden.

## 5. Anträge

- Die BEKAG lehnt die Vorlage aus Kostengründen ab und beantragt Rückweisung zwecks Ausarbeitung einer weniger weitreichenden Vorlage.
- Eventualiter: Damit sich die Kosten in Grenzen halten und insbesondere, damit die Missbrauchsgefahr zumindest ein wenig eingedämmt werden kann, würden wir es als sinnvoll erachten, die Lohnfortzahlung auf maximal 6 Tage pro Jahr zu begrenzen.

Indem wir Sie darum ersuchen, unsere Anregungen zu berücksichtigen, verbleiben wir mit bestem Dank für Ihre Bemühungen und

mit freundlichen Grüssen

### AERZTEGESELLSCHAFT DES KANTONS BERN

Die Präsidentin

Der Sekretär

Dr. med. Esther Hilfiker

Dr. Th. Eichenberger, Fürsprecher

Kopie z.K.: - KKA



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Verein Hilfe für hirnerkrankte Kinder hiki, Mühlebachstr. 43, 8008 Zürich

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

Vanda Mathis, vanda.mathis@hiki.ch, Tel. 044 252 54 54

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

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

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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. Begleittext

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

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intenivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalt.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

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

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
CH-3003 Bern

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



Zürich, 8. Oktober 2018

## **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der oben erwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen und danken Ihnen für die Gelegenheit, sich dazu zu äussern.

### Allgemein

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen bei einer Reduktion des Arbeitspensums führen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation.

### Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine

plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzliche Betreuung von älteren oder behinderten Menschen vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. 3 Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

Art. 329g OR

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für drei fünf Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

#### Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankten oder verunfallten Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend die Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal 7 Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, 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.

#### 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 Ersatz Einkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Äusserst stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht – die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben“ können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierte Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.
- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

Dies hat mehrere Gründe:

In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher stossend, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.
- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

Art 42 bis Abs.4 IVG.

Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt zulasten der Sozialversicherung aufhalten.

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt bei Erwachsenen der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

(Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

#### Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kummulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so wichtig. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

#### Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder



mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 81 Grundsatz IVG

3 Die Eingliederungsmassnahmen bestehen in:

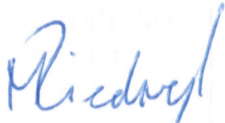
f. Der Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienexternen Betreuung bei Minderjährigen, die mindestens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten.

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.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

**Hilfe für hirnverletzte Kinder**

Freundliche Grüsse



Martin Riedwyl  
Präsident



Vanda Mathis  
Geschäftsführerin



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation  
KINDERKREBS SCHWEIZ, Dornacherstrasse 154, 4053 Basel

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*  
Valérie Braidí-Ketter, [valerie.braidí-ketter@kinderkrebs-schweiz.ch](mailto:valerie.braidí-ketter@kinderkrebs-schweiz.ch), 061 270 44 08

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

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

Ja       Nein

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

-

Anmerkungen:

-

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

-

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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 erachten diese Neuerung als notwendigen Schritt zur Unterstützung von krebskranken Kindern und von weiteren schwer erkrankten Kindern oder Jugendlichen sowie deren Eltern.*

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

*Bei Kinderkrebs deckt die Dauer von 14 Wochen nicht einmal die Hälfte der erwarteten intensiven Behandlungsphase ab. Wir schlagen deshalb folgenden Zusatz für Art. 329h OR vor: «Dauert die Intensivphase der Behandlung erwartungsgemäss länger als 14 Wochen, wird der Anspruch um maximal 14 weitere Wochen verlängert.»*

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Die Finanzierung im Rahmen des EOG ist sinnvoll und sachgemäss.

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

In rund einem Viertel der Krebserkrankungen von Kindern und Jugendlichen tritt nach zeitweiliger erfolgreicher Behandlung ein Rezidiv ein. Im Falle von Kindern und Jugendlichen mit Kinderkrebs bedeutet dies, dass eine erneute, rund 31 Wochen dauernde intensive Behandlungsphase eintritt, bei der das Kind erneut medizinisch behandelt und von den Eltern betreut wird. Die Situation wiederholt sich für alle Beteiligten.

Wir sind deshalb überzeugt, dass bei einem Rezidiv ein neuer Krankheitsfall vorliegt und damit auch ein neuer Anspruch auf bezahlten Elternurlaub begründet wird. Wir schlagen deshalb folgenden Zusatz in Art. 16i EOG vor: «Ein Rezidiv gilt als neuer Krankheitsfall».

Zusätzlich schlagen wir mit Art. 16 k<sup>bis</sup> EOG (neu) eine Pauschalentschädigung für externe Auslagen vor.

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

-

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

-

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

-

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

Bundespräsident Alain Berset  
Vorsteher des Eidg. Departement des Innern EDI

per Mail:  
[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

29. August 2018

### **Stellungnahme zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Besten Dank für die Möglichkeit, uns im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung zu beteiligen. Der Dachverband Kinderkrebs Schweiz bezweckt die Bekämpfung von Kinderkrebs und setzt sich dafür ein, die Situation krebskranker Kinder und Jugendlicher zu verbessern. Unsere Mitgliedsorganisationen und die Familien von krebskranken Kindern, die sie unterstützen, sind somit von der diesbezüglichen Gesetzgebung direkt betroffen.

Mit der Vernehmlassungsvorlage nimmt der Bundesrat ein wichtiges Anliegen von Kinderkrebs Schweiz und seinen Mitgliedsorganisationen auf. Krebskranke Kinder sind zwingend auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen. Eine Krebsdiagnose trifft Familien unerwartet und setzt sie grossen Belastungen aus. Nicht selten kommen grosse finanzielle Belastungen hinzu, weil ein Elternteil seine Anstellung aufgibt oder seine Arbeit aufgrund der Absenzen verliert. Der vorgeschlagene bezahlte Betreuungsurlaub für Eltern von minderjährigen Kindern, die wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt sind, ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

**Kinderkrebs Schweiz unterstützt deshalb den Vorentwurf im Grundsatz und schlägt zugleich notwendige Ergänzungen vor.** Zu den Detailbestimmungen äussern wir uns nachfolgend.

#### **Kinderkrebs**

In der Schweiz erkranken jährlich etwa 200-220 Kinder zwischen 0 und 15 Jahren und ca. 80-100 Jugendliche zwischen 15 und 20 Jahren an Krebs. Erkrankungen bei Säuglingen und 1- bis 4-jährigen Kindern machen fast die Hälfte aller Neu-Diagnosen aus. Am häufigsten erkranken Kinder und Jugendliche an Leukämien (33%), an Tumoren im Hirn und Rückenmark, wie etwa dem Medulloblastom (20%), dem Hodgkin-

und Non-Hodgkin-Lymphom (13%), aber auch an Tumoren des sympathischen Nervensystems (7%), an Weichteilkrebs (7%), Nierenkrebs (5%), Knochenkrebs (4%) und Augenkrebs (3%).

Dank des medizinischen Fortschritts hat die Zahl der Kinder, die an Krebs sterben, kontinuierlich abgenommen. Durchschnittlich können heute 80% der erkrankten Kinder erfolgreich behandelt werden. Trotzdem ist Krebs die häufigste krankheitsbedingte Todesursache bei Kindern.

### **Herausforderungen für Familien**

«Als die Krebsdiagnose bei unserem sechsjährigen Sohn gestellt wurde, stand unser Familienleben auf dem Kopf. Über Nacht war auf einmal alles anders. Die ersten Tage haben ganz viele Fragen aufgeworfen: Wird er überleben, was wird mit ihm passieren, wie geht es weiter mit der Schule, wie sage ich es den Geschwistern, den Grosseltern und meinem Arbeitgeber, kann ich meinen Job überhaupt behalten? Und dann kommen auch noch finanzielle und praktische Sorgen auf, auf die man nicht vorbereitet ist»

Zitat eines betroffenen Vaters

Für Familien ist die Situation gerade am Anfang eine grosse Herausforderung. Der Familienalltag gerät aus dem Lot. In kürzester Zeit stehen viele Entscheidungen an, auf welche die betroffenen Familien nicht vorbereitet sind. Neben der zentralen Frage der Begleitung des kranken Kindes und den notwendigen Absprachen mit den Arbeitgebern, muss auch die Betreuung der Geschwisterkinder organisiert werden. Nicht selten kommen finanzielle Sorgen dazu, weil ein Elternteil seine Anstellung aufgeben muss, um die Betreuung des kranken Kindes übernehmen zu können. Im Zusammenhang mit der Krankheit des Kindes kommen zudem zusätzliche, nicht geplante Ausgaben wie z. B. Fahrt-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten auf, die die Familien stark belasten.

### **Notwendige Betreuung durch Eltern**

«Wenn ein Kind längere Zeit im Spital verbringen muss, ist es ganz wichtig, dass zumindest ein Elternteil bei ihm bleiben kann. Der Vater oder die Mutter sind zentrale Referenzpersonen, die an das Leben zu Hause erinnern, dem Kind Trost spenden und Mut machen, insbesondere, wenn schmerzhaftes Eingriffe oder Behandlungen vorgenommen werden müssen. Dank ihrer Anwesenheit wird das Fach- und Pflegepersonal vor Ort erheblich entlastet»

Leitender Arzt Onkologie/ Hämatologie

Aufgrund des Alters der jungen Patienten erweist sich die Präsenz mindestens eines Elternteils sowie die Übernahme von Betreuungsaufgaben durch die Eltern während der gesamten Behandlung als unumgänglich:

- 10% der Kinder sind zum Zeitpunkt der Diagnose unter 1 Jahr alt
- 35% der krebskranken Kinder sind zwischen 1 und 4 Jahren
- 27% sind zwischen 5 und 9 Jahren.

In rund 75 % aller Fälle ist das Kind also zwischen 0 und 9 Jahren alt und in 80% aller Fälle sind die Patienten jünger als 14 Jahre (Quelle: Jahresbericht 2015-16 Schweizer Kinderkrebsregister, Tab. 1 und 3).

### **Betreuung der Geschwisterkinder**

Auch für Geschwister ist die Krebserkrankung eines Kindes eine Ausnahmesituation. Um die durch die Abwesenheit der Eltern bedingte psychologische Belastung so gering wie möglich zu halten, hat die psychologische Forschung und die Praxiserfahrung der Psychoonkologen erwiesen, dass Eltern neben der Betreuung des kranken Kindes, auch weiterhin die notwendige Zeit und emotionale Ressourcen für die Unterstützung und Begleitung der Geschwisterkinder aufbringen müssen.

### **Dauer des Pflege- und Betreuungsaufwands**

Der Pflege- und Betreuungsaufwand von krebskranken Kindern und Jugendlichen lässt sich exemplarisch am Beispiel der akuten lymphatischen Leukämie (ALL), der häufigsten Krebs-Diagnose im Kindes- und Jugendalter, aufzeigen. Die Behandlung kann gemäss Angaben des Schweizer Kinderkrebsregisters (Quelle: Schindler M, Kühni C., Betreuungsaufwand für Eltern von Kindern und Jugendlichen mit Krebs in der Schweiz. Schweizer Kinderkrebsregister 2014) in folgende Phasen eingeteilt und der Betreuungsaufwand wie folgt beziffert werden:

- Die **initiale Phase** beginnt sofort nach der Diagnose wobei der Patient in Begleitung mindestens eines Elternteiles rund 3 Wochen am Stück hospitalisiert ist. Der Betreuungsaufwand beträgt also etwa 15 Arbeitstage. Die initiale Phase bei anderen Diagnosegruppen ist vergleichbar.
- Danach beginnt die **Phase der intensiven Behandlung** (ca. 6 Monate), während der Patient unter Begleitung eines Elternteils rund 8-mal eine ganze Woche hospitalisiert wird (Betreuungsaufwand etwa 40 Arbeitstage). Die Phase der intensiven Behandlung unterscheidet sich zwischen den Diagnosegruppen.
- Rund 6 Monate nach der Diagnose beginnt die Phase der **Erhaltungstherapie**, während der ein Elternteil das Kind einen Tag pro Woche über ca. 18 Monate in eine spezialisierte pädiatrisch onkologische

Klinik begleitet (Betreuungsaufwand 78 Arbeitstage). Auch die Phase der Erhaltungstherapie unterscheidet sich zwischen Diagnosegruppen. Die aggressive Therapie belastet den Organismus und verursacht oft Komplikationen (Nebenwirkungen, z.B. Infektionen).

- Bei der Behandlung einer lymphatischen Leukämie beträgt der Betreuungsaufwand wegen **Komplikationen** deshalb durchschnittlich etwa 20 Arbeitstage. Auch bei den meisten anderen Diagnosegruppen beträgt der Betreuungsaufwand für Komplikationen zwischen 20 und 40 Arbeitstagen. Nach rund 18 Monaten ist die Therapie, normalerweise beendet und wird in die
- **Phase der Nachsorge** übergeleitet. Im 1. Jahr nach beendeter Therapie besuchen die Kinder 1-mal pro Monat die spezialisierte Klinik. Die Kontrollen werden jedes Jahr reduziert bis im 5. Jahr nach Ende der Therapie noch jährlich eine Kontrolle gemacht wird.

Der Pflege- und Betreuungsaufwand für Eltern von Kindern und Jugendlichen mit Krebs ist somit enorm. Es geht dabei nicht nur um die Spitalaufenthalte, sondern auch um den zusätzlichen Pflegeaufwand zuhause. Eltern sind rund ein Jahr mit der Pflege herausgefordert.

**Aus Sicht der betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie deren Eltern muss der bezahlte Betreuungsurlaub im Minimum die initiale Phase sowie die Phase der intensiven Behandlung abdecken können.**

Der vom Bundesrat, analog zur Dauer der Mutterschaftsversicherung, vorgeschlagenen Betreuungsurlaub von 14 Wochen, würde nicht einmal die intensive Behandlungsphase abdecken. Wir fordern deshalb, eine Verlängerungsmöglichkeit von 14 auf 28 Wochen vorzusehen. Damit würde die Phase der intensiven Behandlung gemeinschaftlich finanziert. Auch bei dieser Lösung würde jedoch die Betreuung während der ambulanten Phase weiterhin allein auf den Schultern der Eltern lasten.

#### **Änderungsvorschlag zu Art. 329h OR**

<sup>1</sup> Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16i-16m EOG, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Dauert die intensive Behandlungsphase erwartungsgemäss länger als 14 Wochen, wird der Anspruch um maximal 14 weitere Wochen verlängert.

<sup>2</sup> Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 7 Wochen, beziehungsweise maximal 14 Wochen im Verlängerungsfall. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

### Krankheitsfall und Rezidiv

In rund einem Viertel der Fälle tritt nach zeitweiliger erfolgreicher Behandlung ein Rezidiv ein. Im Falle von Kindern und Jugendlichen mit Kinderkrebs bedeutet dies, dass eine erneute, rund 6 Monate dauernde intensive Behandlungsphase eintritt, bei der das Kind intensiv medizinisch behandelt und von den Eltern betreut wird. Die Situation wiederholt sich für alle Beteiligten. Wir sind deshalb überzeugt, dass bei einem Rezidiv ein neuer Krankheitsfall vorliegt und damit auch ein neuer Anspruch auf bezahlten Elternurlaub begründet wird.

Änderungsvorschlag zu Art. 16i EOG

<sup>2</sup> Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch. Ein Rezidiv gilt als neuer Krankheitsfall.

### Kündigungsschutz

Wir erachten es als richtig, dass Eltern von schwererkranken Kindern und Jugendlichen den erwähnten bezahlten Betreuungsurlaub in Anspruch nehmen können. Klar geregelte Rahmenbedingungen sowie die Erwerbsersatzzahlungen sind auch im Interesse der betroffenen Arbeitgeber. Es ist unseres Erachtens richtig, die Zahlungen mit einem Kündigungsschutz zu koppeln. Die pflegenden Eltern sollen ihre Stelle behalten können und nicht eine zusätzliche existenzielle Herausforderung meistern müssen.

### Finanzielle Mehrbelastung

Ein bezahlter Betreuungsurlaub ist für die betroffenen Familien eine wichtige Unterstützung. Wir weisen jedoch darauf hin, dass neben der Betreuungszeit auch finanzielle Mehrbelastungen auf die Familien zukommen, die bisher von Betroffenen oft nicht getragen werden konnten. Wir bitten Sie, auch dieses Problem in ihren Lösungsvorschlag einzubeziehen.

Ergänzungsvorschlag Art. 16k<sup>bis</sup> EOG (neu)

<sup>1</sup> Zusätzlich wird eine Pauschalentschädigung für externe Auslagen entrichtet.

Zwischen 2015 und 2017 haben die Elternorganisationen ARFEC, Kinderkrebshilfe Schweiz und die Stiftung für krebskranke Kinder, Regio Basiliensis jährlich insgesamt zwischen 750 000 und 1 Millionen Franken in die direkte Unterstützung betroffener Familien investiert. Dazu gehören u.a. hohe Fahrt- und Parkkosten, auswärtige Verpflegung, Übernachtungskosten, Geschwisterbetreuungskosten, Nachhilfekosten und Haushaltshilfe.

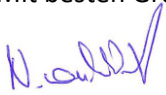


### Weitere Bestimmungen

Den weiteren Bestimmungen, insbesondere dem Urlaub für die kurzfristige Betreuung von Angehörigen (Art. 329 g), stimmen wir zu.

Wir bitten Sie, die vorgeschlagenen Ergänzungen aufzunehmen und die Vorlage rasch dem Parlament zu unterbreiten. Für ergänzende Auskünfte stehen wir Ihnen und Ihren Mitarbeitenden gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüssen



Prof. Dr. Nicolas von der Weid  
Präsident



Valérie Braid-Ketter  
Stv. CEO

### Kinderkrebs Schweiz

Der Dachverband Kinderkrebs Schweiz (KKS) wurde 2015 gegründet, um die Situation krebskranker Kinder und Jugendlicher, der Survivors sowie der Angehörigen in den Bereichen medizinische Behandlung, psychosoziale Betreuung, Forschung und Nachsorge zu verbessern. Kinderkrebs Schweiz vertritt die Interessen von folgenden Elternorganisationen, nationalen Forschungsorganisationen und Förderstiftungen:

- ARFEC, Association romande des familles d'enfants atteints d'un cancer (Elternorganisation): 512 Mitglieder.
- Kinderkrebshilfe Schweiz, Olten (Elternorganisation): 552 Mitglieder.
- Das Schweizer Kinderkrebsregister SKKR, das seit mehr als 40 Jahren alle kindlichen Krebserkrankungen systematisch erfasst und verfolgt sowie die Daten im Rahmen von epidemiologischen Forschungsprojekten fortlaufend auswertet.
- Die Schweizer Pädiatrische Onkologie Gruppe SPOG, die die 9 pädiatrisch-onkologischen Behandlungszentren in der Schweiz umfasst.
- Kinderkrebsforschung Schweiz (Förderstiftung), die Projekte in der pädiatrisch onkologischen Grundlagenforschung fördert.
- Die Stiftung für krebskranke Kinder, Regio Basiliensis (Förderstiftung), die seit 30 Jahren Projekte in den Bereichen Direkthilfe, Psycho-Onkologie, Forschung und zur Verbesserung der Lebensqualität betroffener Familien unterstützt.



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

117-Org-Oase

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

**OASE – Tagesstätten für Menschen mit Demenz, 8580 Amriswil, TG**

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

**Richard Stäheli, info@oase-amriswil, 079 302 65 47**

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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:

Ergänzen: „...wegen einer **schwerwiegenden, vom Arzt diagnostizierten** Krankheit...“ um Missbräuchen vorzubeugen.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

**Wäre wichtig, gerade für die Betreuung von Menschen mit Demenz im Anfangsstadium.**

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)  
[gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Office fédéral de la santé publique  
3003 Berne

Berne, le 6 septembre 2018

## **Concerne : Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches**

Mesdames et Messieurs

Bien que n'étant pas dans la liste officielle des destinataires de la consultation, nous nous permettons toutefois de prendre position sur un sujet touchant spécifiquement la famille et principalement la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Le travail des proches aidants constitue une part importante des soins et doit être mieux reconnu. Nous saluons les trois modifications que vous apportez à la législation actuelle, à savoir

- le versement du salaire pour les absences de courte durée afin de prendre en charge un parent ou un proche
- la création un congé payé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident
- l'extension des bonifications pour tâches d'assistance des proches avec l'introduction d'une bonification en cas d'impotence légère

### **1. le versement du salaire pour les absences de courte durée afin de prendre en charge un parent ou un proche**

Nous constatons avec satisfaction que le nouvel article 329g CO règle la lacune de l'art. 36 al. 3 Ltr relative à la fois au droit au salaire s'agissant du droit de s'occuper de ses enfants malades et étend le champ d'application à d'autres proches (p. 16 du rapport). Nous pensons cependant qu'une catégorie de personnes devrait y être ajoutées : les ex beaux-parents. En cas de divorce, les liens entre les parents et les ex beaux parents peuvent rester très forts, aussi par la présence de l'enfant qui rencontre ses grands-parents. Nous estimons que la possibilité de s'occuper de ses ex beaux-parents doit être englobée dans le champ des personnes assurées.

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

Si nous saluons cette mesure, nous pensons toutefois qu'elle est de courte durée lorsque l'enfant est gravement atteint dans sa santé, par exemple en cas de cancer. Ainsi, un traitement contre un cancer est d'une durée variable en fonction du cancer : leucémie, neuroblastome, ostéosarcome, ... tous ont un protocole de soins variable, d'autant plus qu'aujourd'hui les protocoles tiennent compte du genre, du génome du cancer, etc. Ce sont donc des traitements à la carte, personnalisés. De plus, pour complexifier encore, ces traitements sont quotidiens, parfois en hospitalisation, parfois à domicile. Le nombre de visites et contrôles sont importants et chaque semaine, pendant des mois, lorsque l'enfant n'est pas hospitalisé, il doit se rendre dans un centre d'oncologie pédiatrique. Ceci provoque deux conséquences majeures :

- lorsqu'il est hospitalisé, un parent est à son chevet en permanence pour l'aider et le soutenir
- lorsqu'il est à la maison, un parent est à ses côtés pour veiller et s'en occuper.

Les conséquences de cette situation sont les suivantes : perte d'emploi, augmentation des frais, éloignement du domicile, recherche de solutions de garde pour les autres enfants (si possible gratuite !), ...

De plus, même hors de l'hôpital, l'enfant est rarement scolarisable, parfois pendant une longue durée. De plus, il ne peut rester seul, et ne peut être mis en contact avec d'autres enfants. La spécificité des traitements d'oncologie est que lorsque le patient sort de l'hôpital, il n'est pas guéri, il va même plus mal qu'en y entrant en raison des traitements et de leurs effets secondaires.

Il y a donc deux choses à prendre en compte :

- la question de la durée limitée du soutien financier
- la question de la relève à domicile pour que les parents puissent travailler

**Nous suggérerions donc d'offrir au terme des 14 semaines au moins la possibilité de prendre un congé non payé jusqu'à une année et de prévoir une indemnisation supplémentaire versées aux parents d'enfants gravement malades afin qu'ils puissent mieux concilier vie privée et vie professionnelle.**

## **3. L'extension des bonifications pour tâches d'assistance des proches avec l'introduction d'une bonification en cas d'impotence légère**

Nous soutenons l'introduction d'une bonification en cas d'impotence légère. Toutes ces mesures sont nécessaires pour que les proches aidants restent professionnellement actifs et puissent mieux concilier leur travail avec leur vie familiale.

Espérant que ces remarques vous seront utiles, nous vous prions d'agréer, Mesdames et Messieurs, nos meilleures salutations.

PRO FAMILIA SUISSE

V. Piller Carrard  
Présidente, Conseillère nationale

Dr. Philippe Gnaegi  
Directeur



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Institut de droit de la santé (université de Neuchâtel), dans le cadre du projet *The legal recognition of close caregivers in french-swiss comparative law (PROXIJURIS)*, soutenu par le FNS

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Prof. Olivier Guillod, Institut de droit de la santé, [olivier.guillod@unine.ch](mailto:olivier.guillod@unine.ch), 032 718 12 85

Dr iur. Gabrielle Steffen, NL- Den Helder, [gabrielle.steffen@hotmail.com](mailto:gabrielle.steffen@hotmail.com), 0031 223 694677

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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'avant-projet est fortement axé sur les membres de la famille (p. ex. rapport explicatif 1.1, 1.1.1, 1.2.1). La prise en compte des amis ou voisins proches qui sont ou pourraient être des proches aidants correspondrait mieux à l'évolution prévisible de la société, aussi en Suisse. P. ex. aux Pays-Bas, les dispositions légales ont été modifiées dans ce sens au 1<sup>er</sup> juillet 2015, de manière pragmatique, suite au constat qu'il n'y aurait plus assez de membres de la famille acceptant de se charger d'une telle tâche. Depuis, la notion de *mantelzorger* (proche aidant) inclut aussi les membres de la famille, amis ou voisins.

Les adjectifs « malades » ou « accidentées » risquent de ne pas prendre en compte les personnes qui connaissent les limitations dues au très grand âge, sans qu'on puisse vraiment parler de maladie. Le terme « atteint dans sa santé » serait plus adapté.

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

En lien avec la remarque faite sous 1.1, on devrait préciser la notion de « proche » dans le message qui accompagnera le projet. Plus que le lien familial exprimé par « membres de la parenté envers lesquelles il n'existe pas d'obligation d'entretien légale » (rapport explicatif, 1.2.1), ou que des critères plus restrictifs comme la « relation affective » ou le « rapport de confiance », c'est l'existence d'une « relation sociale » qui est déterminante (c'est ce critère qui a été choisi aux Pays-Bas). Si l'aidant n'a pas de famille ou qu'il n'a pas de contacts soutenus avec elle, ce sera souvent un ami proche ou un voisin proche avec qui il y a un rapport de confiance, qui sera l'aidant. Ces personnes devraient aussi pouvoir bénéficier des quelques avantages accordés aux proches aidants, ne serait-ce que pour une raison très pragmatique : leur présence permettra peut-être d'éviter un placement en institution, beaucoup plus cher.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Si la nécessité de prévoir un congé prolongé pour des parents dont l'enfant est gravement atteint dans sa santé ne fait aucun doute, il est regrettable de limiter cette possibilité aux enfants. Un grand défi qui nous attend très prochainement a trait à l'augmentation des personnes atteignant un âge avancé, voire très avancé. Cette augmentation est aussi couplée à celle des personnes atteintes de troubles dégénératifs du cerveau. Ces personnes nécessitent souvent une présence et une assistance très soutenues et épuisantes. Ces problèmes sont évoqués aux p. 8 à 9 du rapport explicatif, mais pas assez pris en compte dans la base légale. Par ailleurs, la problématique peut aussi concerner des proches de personnes gravement atteintes dans leur santé qui ne sont ni des enfants, ni des personnes atteignant un âge avancé.

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

En lien avec la remarque sous 2.1, la conception même de la disposition ne nous convient pas, puisqu'elle se limite à une situation : les parents dont un enfant est gravement atteint dans sa santé. Ni la fin de vie d'un adulte, ni le très grand âge ne sont pris en compte, pour ne citer que deux exemples.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Oui, en lien avec nos remarques formulées sous 2.1 et 2.2.

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

Oui, en lien avec nos remarques formulées sous 2.1 et 2.2.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous pensons que le montant de la bonification devrait être fixé en fonction du degré d'impotence. Par ailleurs, le montant de la bonification, actuellement 42'300, nous semble trop bas en cas d'impotence grave. Il est surtout faible pour les proches qui doivent cesser toute activité lucrative. A titre indicatif, ce montant correspond à peu près au salaire minimum prévu dans le canton de Neuchâtel pour les personnes travaillant 40 heures par semaine et qui sont rémunérées pendant leurs vacances.



Nous proposons d'étudier les répercussions économiques d'un montant échelonné en fonction du degré d'impotence.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

En lien avec nos remarques faites sous 1, il faudrait élargir encore un peu le champ d'application, pour y inclure les amis ou voisins qui sont proches aidants. Il y a des personnes qui n'ont ni famille (ou pour le moins pas de contacts étroits avec celle-ci) ni concubin, mais qui peuvent faire appel à une personne de confiance avec qui il y a un lien d'amitié ou de voisinage. Par ailleurs, il y a des relations affectives fortes qui ne correspondent pas à la notion de concubin parce qu'il n'y a pas de vie commune (relation amoureuse à distance).

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

Oui, en lien avec nos remarques formulées sous 3.1 et 3.2.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto: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

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec), Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen:

Urs Hofstetter, [urs.hofstetter@suissetec.ch](mailto:urs.hofstetter@suissetec.ch); 043 / 244 73 90

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen: Es besteht dafür kein Bedarf.

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

Ja       Nein

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

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

Anmerkungen:

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

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

Nein.

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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:

suissetec ist der Meinung, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine der jeweiligen Branche bzw. dem jeweiligen Einzelfall angepasste Lösung anstreben sollten. Dafür ist keine neue gesetzliche Grundlage erforderlich. Der suissetec-Gesamtarbeitsvertrag sieht für solche Fälle eine Lohnzahlungspflicht von bis zu 3 Tagen vor und bietet - auf Basis einer individuellen Regelung - Raum für eine darüber hinausgehende Lohnzahlung.

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

Art. 336c Abs. 1 Bst. cbis ist im Entwurf fälschlicherweise doppelt aufgeführt – einmal mit Verweis auf OR 329g, einmal mit Verweis auf OR 329h.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Nein.

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

Im Vorentwurf des Erlasses haben wir keine Ziff. 5 gefunden.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Die Formulierung „...wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung leicht erreichen können“ ist unklar.

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



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

121-Wi-VESI

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI  
Limmatstrasse 63  
8005 Zürich

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

Michael Rupp, michael.rupp@vsei.ch, 044 444 17 06

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen: Der VSEI erachtet einen Betreuungsurlaub von max. 3 Tagen als akzeptabel. Während aber die Betreuung von Verwandten unbestritten ist, stellt sich dem VSEI die Frage, in welchem Verhältnis die Anspruchsberechtigten zu einer nahestehenden Person stehen müssen. Denkbar ist eine Formulierung analog zu Art. 29<sup>septies</sup> Abs. 1 E-AHVG: „Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartnerinnen und -partner, die seit mindestens fünf Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen.“

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:  
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Zwar soll laut erläuterndem Bericht ein Arztzeugnis weiterhin implizit für den Urlaubsanspruch nötig sein, im Sinne der Rechtskongruenz sollte aber dieselbe explizite Formulierung wie in Art. 36 Abs. 3 ArG („[...] gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses [...]“) gewählt werden.

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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?

Der Anspruch auf den Betreuungsurlaub in Art. 329h sollte nicht an den Anspruch auf eine Betreuungentschädigung nach Art. 16i E-EOG, sondern an deren tatsächlichen Bezug gekoppelt werden (Art. 16j Abs. 2 E-EOG), da auch die Rahmenfrist erst mit dem erstmaligen Bezug von Taggeldern beginnt. Damit wird der Anspruch nach Planbarkeit im erläuternden Bericht erfüllt.

- 2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungentschädigung 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<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)



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

122-Wi-Arbeitgeberverband Banken Schweiz

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Arbeitgeber Banken

Dufourstrasse 49

Postfach 4182

4002 Basel

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

Dr. Balz Stüeckelberger, Geschäftsführer Arbeitgeber Banken

balz.stueckelberger@arbeitgeber-banken.ch

+41 61 295 95 95

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Kurzfristige Absenzen bei Erkrankung von Angehörigen: Die geltende Regelung aufgrund von Arbeitsgesetz und Obligationenrecht ist ausreichend (kurzfristige Betreuungseinsätze für Kinder und nahe Angehörige).

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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 auf den ersten Blick sympathische Regelung erweist sich bei genauerem Hinsehen als problematisch: Bei diesen Fällen handelt es sich immer um schwere und individuelle Schicksalsschläge, die individuelle Lösungen erfordern. Es liegt in der Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, gemeinsam bedarfsgerecht Lösungen zu finden, was in der Praxis in aller Regel auch gelingt. Eine starre 14-Wochen-Regel wird der Problematik nicht gerecht. Gegebenenfalls kann dieses Thema auch auf sozialpartnerschaftlicher Ebene angegangen werden.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Bundesrat Alain Berset  
Vorsteher Eidgenössisches Departement des  
Innern  
Inselgasse 1  
3003 Bern

Basel, 26. September 2018

## **Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung**

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset

Wir danken für die Möglichkeit, im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung Stellung zu nehmen.

Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen ist eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe und eine sozialpolitische Herausforderung, der angesichts der demografischen Veränderung eine zunehmende Bedeutung zukommt. Die Arbeitgeber sind sich ihrer Verantwortung bewusst und bereit, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zu leisten. Gesetzliche Bestimmungen, welche die Angehörigenpflege einseitig zu Lasten der Arbeitgeber regeln, sind aus Arbeitgebersicht hingegen abzulehnen. Vielmehr ist auf individuelle Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu setzen.

Die Vorschläge betr. kurzfristige Absenzen bei Erkrankung von Angehörigen lehnen wir ab, weil die entsprechenden Grundlagen im Arbeitsgesetz und im Obligationenrecht bereits ausreichend geregelt sind. Der als zweite Massnahme vorgeschlagene Betreuungsurlaub bei schwerer Erkrankung von Kindern ist aus Sicht von Arbeitgeber Banken zu starr und wird der Problematik nicht gerecht. Bei diesen Fällen handelt es sich immer um schwere und individuelle Schicksalsschläge, die individuelle Lösungen erfordern. Es liegt in der Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in solchen Fällen bedarfsgerechte Lösungen zu finden, was in der Praxis in aller Regel auch gelingt.

Eine weitere Problematik stellen aus Arbeitgebersicht die organisatorischen Herausforderungen aufgrund der zunehmenden Anzahl an Gesetzesprojekten dar, welche zu einer Ausweitung der Absenztage führen würden. Aber auch die Vielzahl von unterschiedlich weit gediehenen Projekten, welche insgesamt zu einer markanten Erhöhung der Lohnnebenkosten führen würden, sprechen gegen eine gesetzliche verankerte Ausweitung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigen und Angehörigenbetreuung. Dazu zählen namentlich die im Ständerat vorgeschlagene Erhöhung der Lohnbeiträge um 0,3 Prozent für die Steuervorlage 17, die hängigen Vorschläge für Vaterschafts- und/oder Elternurlaub resp. Adoptionsurlaub sowie Vorstösse für einen über die nun präsentierte Vorlage hinausgehenden Careurlaub (namentlich zur Pflege von Eltern).

Zählt man all diese Vorhaben zusammen, droht in den nächsten zwei bis drei Jahren ein markanter Anstieg der Lohnkosten von deutlich über einem Prozent. Dies wäre für die Konkurrenzfähigkeit des Arbeits- und Arbeitsplatzes Schweiz mit Sicherheit keine gute Entwicklung.



Den Betreuungsgutschriften in der AHV auch bei leichter Hilflosenentschädigung kann aus Sicht von Arbeitgeber Banken zugestimmt werden, weil damit die Angehörigenpflege mit geringen Zusatzkosten gefördert werden kann.

Arbeitgeber Banken vertritt als Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz deren Arbeitgeberinteressen. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen und die ihr angeschlossenen Unternehmen beschäftigen rund 90 000 Mitarbeitende. Der Verband ist Träger der 100-jährigen Sozialpartnerschaft in der Bank- und Finanzbranche. Für eine Aufnahme auf die Liste der ständigen Adressaten in arbeitgeberrelevanten Themen danken wir Ihnen vielmals.

Gerne lassen wir Ihnen unsere Stellungnahme wie gewünscht per Mail ([proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)) zukommen und bedanken uns schon im Voraus für deren Berücksichtigung. Für Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Arbeitgeber Banken



Dr. Balz Stückelberger  
Geschäftsführer



David Frey  
Leiter Kommunikation und Politik

Beilagen:

- Fragebogen Angehörigenbetreuung ausgefüllt



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

Absender

Coop Genossenschaft, Thiersteinerallee 12, Postfach 2550, 4002 Basel

Kontaktperson für Rückfragen:

Salome Hofer, [salome.hofer@coop.ch](mailto:salome.hofer@coop.ch), 061 336 72 66

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Zurzeit laufen viele Gesetzgebungsprozesse im Bereich Arbeitsrecht und Sozialversicherungen mit Auswirkungen auf die Lohnnebenkosten parallel. Die Coop Genossenschaft kann das Ansinnen dieser nun vorliegenden Anpassung inhaltlich zwar nachvollziehen, hält aber Ansinnen, welche zu höheren Lohnkosten führen, insbesondere in Anbetracht der steigenden Lohnnebenkosten (1. und 2. Säule) für nicht zeitgemäss. Im Detailhandel müssen fehlende Mitarbeitende noch gleichentags durch Aushilfskräfte ersetzt werden. Dies führt auch bei kurzen Absenzen zu einer sofortigen Verdoppelung der Personalkosten. Zudem führt auch die mit der Absenzen-Bewirtschaftung verbundene Administration zu mehr Aufwand und somit Mehrkosten für die Arbeitgeber. Coop möchte an dieser Stelle auch auf die Gefahr von Missbräuchen hinweisen, da die Definition von nahestehenden Personen aus unserer Sicht sehr offen formuliert ist. Da das geltende Arbeitsrecht bereits heute Möglichkeiten für kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten im Falle von Betreuungsaufgaben vorsieht, sie hat Coop keine Notwendigkeit für eine zusätzliche Regelung.

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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 telefonischer Auskunft ist sich der Bund bewusst, dass für eine zielführende, praktikable und unbürokratische Lösung klare Umsetzungsleitlinien geschaffen werden müssen. Coop be-

grüssst diese Entschädigung nur unter dem Vorbehalt, dass eine solche Umsetzung, die eine einfache Kontrolle ermöglicht, die Unternehmen minimal administrativ belastet und für die betroffenen Eltern nachvollziehbare Bedingungen definiert, gefunden wird. Coop kann aber auch die Beibehaltung des Status Quo gut akzeptieren, da die Praxis zeigt, dass fast alle Arbeitgeber in Härtefällen wie demjenigen eines schwer erkrankten Kindes sich gegenüber den Mitarbeitenden, welche Betreuungsarbeit leisten, sehr kulant zeigen.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Coop geht davon aus, dass für die Arbeitgeber keine zusätzlichen Aufwände entstehen und die Administration wie auch die Finanzierung über die bestehende EOG-Organisation abgewickelt wird. Falls die Regelung zu einer Erhöhung der EO-Beiträge führen würde, lehnt Coop die Regelung aufgrund der unter 1.1. erwähnten Argumenten ab.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

E-Mail an:

Bundesamt für Gesundheit BAG  
[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)  
[gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Zürich, 28. November 2018

## **Stellungnahme zur Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrte Damen und Herren

GastroSuisse, der grösste gastgewerbliche Arbeitgeberverband für Hotellerie und Restauration mit rund 20'000 Mitgliedern (Hotels, Restaurants, Cafés, Bars etc.) in allen Landesgegenden, organisiert in 26 Kantonalsektionen und vier Fachgruppen, nimmt im Vernehmlassungsverfahren zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege gerne wie folgt Stellung:

### **I. Vorbemerkungen**

Die Pflege und Betreuung durch Angehörige ist unverzichtbar. Deren Bedeutung und Wichtigkeit wird infolge der demografischen und medizinischen Entwicklungen weiter zunehmen. Die Pflege durch Angehörige hat einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden der betroffenen Personen und entlastet zudem das Gesundheitswesen. Die Wirtschaft hat die Wichtigkeit der Angehörigenbetreuung erkannt. Denn die grosse Mehrheit der Unternehmen gewährleistet ihren Mitarbeitenden bereits heute kurzzeitige wie auch längere Arbeitsabwesenheiten, um einen erkrankten oder verunfallten Angehörigen zu betreuen. Dabei gehen die freiwilligen Leistungen der Unternehmen bedeutend weiter als gesetzlich vorgeschrieben. Wie im erläuternden Bericht festgehalten wird, können 84 Prozent der Arbeitnehmenden frei nehmen, um ein erkranktes Kind oder Elternteil zu pflegen. 70 Prozent der Arbeitnehmenden, die für die Pflege eines Elternteils frei nehmen können, erhalten auch eine Lohnfortzahlung, obschon die Unternehmen gesetzlich nicht dazu verpflichtet wären. Heute trägt die Wirtschaft freiwillig jährliche Kosten in der Höhe von 300 bis 500 Millionen Franken, die durch Abwesenheiten infolge der Betreuung von Angehörigen verursacht werden. Laut dem erläuternden Bericht zeigen sich die Unternehmen auch bei längerfristigen Abwesenheiten aufgrund eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes entgegenkommend und suchen zusammen mit den betroffenen Mitarbeitenden eine geeignete Lösung.

Es lässt sich somit festhalten, dass die Unternehmen auch ohne zusätzliche Gesetzesvorschriften Arbeitsabwesenheiten für die Pflege von Angehörigen ermöglichen und die Lohnfortzahlung garantieren. Deshalb besteht kein Bedarf für zusätzliche Vorschriften und Regulierungen in diesem Bereich. Das freiwillige Engagement geht weit über die rechtlichen Pflichten der Unternehmen hinaus.

1

Zudem führen die freiwilligen Massnahmen der Unternehmen zu situations- und branchengerechten Lösungen. Die Unternehmen sind näher bei den Arbeitnehmenden als der Gesetzgeber und können dadurch besser beurteilen, welche Massnahmen den Bedürfnissen der Betroffenen am besten gerecht werden. Dadurch können die Betriebe und die betroffenen Mitarbeitenden partnerschaftlich eine situationsgerechte Lösung finden, welche den Bedürfnissen beider Parteien am besten entspricht. Hingegen können staatliche Regulierungen nicht alle in der Realität auftretenden Lebenssituationen abdecken. Deshalb verbessern sie die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung nur bedingt. Ferner gilt es zu beachten, dass gesetzliche Massnahmen stets auch zu Verhaltensanpassungen führen. Eine grössere Anzahl der Unternehmen wird auf die freiwilligen Leistungen verzichten und nur noch das gesetzliche Minimum gewährleisten. Aus diesem Grund sollte der Bundesrat auf die vorgeschlagenen Neuregelungen im Bereich der Angehörigenpflege verzichten und stattdessen das freiwillige Engagement der Unternehmen unterstützen. Dies kann u. a. durch die Förderung von Branchenlösungen (z. B. Gesamtarbeitsverträge mit entsprechenden Bestimmungen), Verbreitung von „good practices“ oder die Ausarbeitung von freiwilligen Leitlinien für die Unternehmen geschehen.

## II. Zu den beantragten Neuregelungen

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Der Vorentwurf sieht einen neuen Artikel 329g OR vor, der den Arbeitnehmenden einen Anspruch auf bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen für die Angehörigenbetreuung (kranke oder verunfallte Kinder, Verwandte und nahestehende Personen) garantiert. GastroSuisse lehnt diese Neuregelung aus den folgenden Gründen entschieden ab:

- Die vorgeschlagene Bestimmung ist unklar und schafft Rechtsunsicherheit. Den Arbeitnehmenden wird ein Anspruch auf bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen u. a. für die Betreuung einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person zugesprochen. Jedoch werden die Begrifflichkeiten „verwandte und nahestehende Personen“ nicht näher definiert. Es ist nicht ersichtlich, welche Personen unter diese Bestimmung fallen. Die vorgeschlagene Bestimmung ist bewusst offen formuliert, um den verschiedenen derzeit existierenden Familiensituationen Rechnung zu tragen. Dadurch ist es für den Arbeitgeber unmöglich zu bestimmen, wann ein berechtigter Anspruch auf Arbeitsabwesenheit besteht und wann nicht. Denn Aussenstehende können kaum beurteilen, wer als nahestehende Person gilt und wer nicht. Folglich werden die Arbeitgeber nicht in der Lage sein, zu beurteilen, ob ein rechtmässiger Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Pflege von Angehörigen besteht.
- Die vorgeschlagene Neuregelung birgt grosses Missbrauchspotenzial. Denn der Arbeitgeber kann nicht überprüfen, ob ein berechtigter Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Angehörigenbetreuung besteht. Gleichzeitig ist er aber rechtlich dazu verpflichtet, den Arbeitnehmenden einen bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen für die Pflege der Angehörigen zu genehmigen. Deshalb kann die vom Bundesrat vorgeschlagene Massnahme leicht missbraucht werden.
- Viele Gesamtarbeitsverträge enthalten bereits Bestimmungen zu bezahlter arbeitsfreier Zeit. Diese werden durch die vorliegende Gesetzesvorlage untergraben. Dadurch greift der Staat in die Verhandlungssouveränität der Sozialpartner ein und gefährdet die Sozialpartnerschaft. Die branchenspezifischen Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen sind situationsgerechter und besser abgestimmt auf die Bedürfnisse der beteiligten Parteien.
- Die vorgesehene Massnahme kann eine Verschlechterung der Situation für die Arbeitnehmenden zur Folge haben und ist damit kontraproduktiv. Wie oben beschrieben, führen strenge gesetzliche Vorgaben dazu, dass viele Unternehmen nur noch das gesetzliche Minimum gewährleisten. Wenn nun mehr als drei Tage erforderlich sind, um die betroffenen

Angehörigen angemessen zu betreuen, wären die Arbeitnehmenden in Zukunft gegenüber der heutigen Situation schlechter gestellt.

- Die heutige Handhabung ist ausreichend. In der Praxis haben sich kollektive Krankentaggeldversicherungen durchgesetzt. Ausserdem existieren branchenspezifische Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und weitergehende Regelungen in Betriebsreglementen. Es besteht kein Bedarf für eine zusätzliche gesetzliche Regulierung.

## Antrag GastroSuisse

Art. 329g OR (neu): [streichen](#)

~~Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für drei Tage pro Ereignis.~~

## **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Betreuungsentschädigung)**

GastroSuisse lehnt die vorgeschlagenen Gesetzesbestimmungen zur Betreuungsentschädigung bzw. zum Betreuungsurlaub ab. Wie im erläuternden Bericht festgehalten wird, hat die Regulierungsfolgeabschätzung ergeben, dass in fast allen Unternehmen, in denen während der letzten fünf Jahre eine längerfristige Abwesenheit aufgrund eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes vorgekommen ist, Vereinbarkeitslösungen gefunden wurden. Ein unnötiger staatlicher Eingriff würde den partnerschaftlichen Umgang gefährden und wäre somit kontraproduktiv. Des Weiteren ist auch die vorgeschlagene Ausgestaltung der Betreuungsentschädigung bzw. des Betreuungsurlaubs entschieden abzulehnen. Denn die vorgesehenen Regelungen haben unverhältnismässige Kosten, einen hohen Mehraufwand und zusätzliche Unsicherheiten für die Arbeitgeber zur Folge. Es ist vorgesehen, dass der Betreuungsurlaub von 14 Wochen während einer Rahmenfrist von 18 Monaten wochenweise oder am Stück bezogen werden kann. Ausserdem gilt ein Kündigungsschutz während der Rahmenfrist. Zum einen sind die vorgesehene Dauer des Betreuungsurlaubs und die der Rahmenfrist zu lang. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden damit gegenüber grösseren Unternehmen benachteiligt. Der Ausfall eines Mitarbeiters für 14 Wochen führt in kleinen Betrieben zu Engpässen, die nicht verkraftet werden können. Zudem ist eine Rahmenfrist von 18 Monaten unverhältnismässig. Während dieser Zeit muss der Arbeitgeber stets damit rechnen, dass der betroffene Angestellte seinen Betreuungsurlaub geltend machen kann. Dadurch ist die Planungssicherheit der Unternehmen stark beeinträchtigt. Zum anderen sind der Kündigungsschutz und die Möglichkeit, den Betreuungsurlaub wochenweise beziehen zu können, inakzeptabel. Der wochenweise Bezug führt zu einer zusätzlichen Einschränkung der Planungssicherheit und zu hohen administrativen und personellen Kosten für die Unternehmen.

## Antrag GastroSuisse

Auf die Einführung einer Betreuungsentschädigung bzw. eines Betreuungsurlaubs und die dazugehörigen Gesetzesbestimmungen ist zu verzichten.

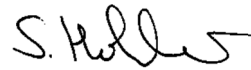
Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Den ausgefüllten Fragebogen finden Sie im Anhang.

Freundliche Grüsse

## GastroSuisse



Daniel Borner  
Direktor



Severin Hohler  
Leiter Wirtschaftspolitik



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

GastroSuisse, Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich

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

Vimal Vignarajah, [vimal.vignarajah@gastrosuisse.ch](mailto:vimal.vignarajah@gastrosuisse.ch), 0443775266

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

GastroSuisse lehnt die vorgesehene Neuregelung (Art. 329g OR) aus den folgenden Gründen entschieden ab:

- Die vorgeschlagene Bestimmung ist unklar und schafft Rechtsunsicherheit. Den Arbeitnehmenden wird ein Anspruch auf bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen u. a. für die Betreuung einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person zugesprochen. Jedoch werden die Begrifflichkeiten „verwandte und nahestehende Personen“ nicht näher definiert. Es ist nicht ersichtlich, welche Personen unter diese Bestimmung fallen. Die vorgeschlagene Bestimmung ist bewusst offen formuliert, um den verschiedenen derzeit existierenden Familiensituationen Rechnung zu tragen. Dadurch ist es für den Arbeitgeber unmöglich zu bestimmen, wann ein berechtigter Anspruch auf Arbeitsabwesenheit besteht und wann nicht. Denn Aussenstehende können kaum beurteilen, wer als nahestehende Person gilt und wer nicht. Folglich werden die Arbeitgeber nicht in der Lage sein, zu beurteilen, ob ein rechtmässiger Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Pflege von Angehörigen besteht.
- Die vorgeschlagene Neuregelung birgt grosses Missbrauchspotenzial. Denn der Arbeitgeber kann nicht überprüfen, ob ein berechtigter Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Angehörigenbetreuung besteht. Gleichzeitig ist er aber rechtlich dazu verpflichtet, den Arbeitnehmenden einen bezahlten Urlaub von maximal drei Tagen für die Pflege der Angehörigen zu genehmigen. Deshalb kann die vom Bundesrat vorgeschlagene Massnahme leicht missbraucht werden.
- Viele Gesamtarbeitsverträge enthalten bereits Bestimmungen zu bezahlter arbeitsfreier Zeit. Diese werden durch die vorliegende Gesetzesvorlage untergraben. Dadurch greift der Staat in die Verhandlungssouveränität der Sozialpartner ein und gefährdet die Sozialpartnerschaft. Die branchenspezifischen Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen sind situationsgerechter und besser abgestimmt auf die Bedürfnisse der beteiligten Parteien.





- Die vorgesehene Massnahme kann eine Verschlechterung der Situation für die Arbeitnehmenden zur Folge haben und ist damit kontraproduktiv. Wie oben beschrieben, führen strenge gesetzliche Vorgaben dazu, dass viele Unternehmen nur noch das gesetzliche Minimum gewährleisten. Wenn nun mehr als drei Tage erforderlich sind, um die betroffenen Angehörigen angemessen zu betreuen, wären die Arbeitnehmenden in Zukunft gegenüber der heutigen Situation schlechter gestellt.
- Die heutige Handhabung ist ausreichend. In der Praxis haben sich kollektive Krankentaggeldversicherungen durchgesetzt. Ausserdem existieren branchenspezifische Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und weitergehende Regelungen in Betriebsreglementen. Es besteht kein Bedarf für eine zusätzliche gesetzliche Regulierung.

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja, vgl. Anmerkung zur Frage 1.1:

- Auf diese Neuregelung ist zu verzichten.
- Die vorgeschlagene Bestimmung ist unklar und schafft Rechtsunsicherheit. Die Begrifflichkeiten „verwandte und nahestehende Personen“ werden nicht näher definiert. Es ist nicht ersichtlich, welche Personen unter diese Bestimmung fallen. Dadurch werden die Arbeitgeber nicht in der Lage sein, zu beurteilen, ob ein rechtmässiger Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Pflege von Angehörigen besteht. Dennoch müssten sie solche Begehren der Arbeitnehmer auch dann bewilligen, wenn berechtigte Zweifel darüber bestehen, ob die kranke Person dem Arbeitnehmenden wirklich nahe steht.
- Die vorgeschlagene Neuregelung birgt grosses Missbrauchspotenzial.

## 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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:

GastroSuisse lehnt die vorgeschlagenen Gesetzesbestimmungen zur Betreuungsentschädigung bzw. zum Betreuungsurlaub ab. Wie im erläuternden Bericht festgehalten wird, hat die



Regulierungsfolgeabschätzung ergeben, dass in fast allen Unternehmen, in denen während der letzten fünf Jahre eine längerfristige Abwesenheit aufgrund eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes vorgekommen ist, Vereinbarkeitslösungen gefunden wurden. Ein unnötiger staatlicher Eingriff würde den partnerschaftlichen Umgang gefährden und wäre somit kontraproduktiv. Des Weiteren ist auch die vorgeschlagene Ausgestaltung der Betreuungsentschädigung bzw. des Betreuungsurlaubs entschieden abzulehnen. Denn die vorgesehenen Regelungen haben unverhältnismässige Kosten, einen hohen Mehraufwand und zusätzliche Unsicherheiten für die Arbeitgeber zur Folge. Es ist vorgesehen, dass der Betreuungsurlaub von 14 Wochen während einer Rahmenfrist von 18 Monaten wochenweise oder am Stück bezogen werden kann. Ausserdem gilt ein Kündigungsschutz während der Rahmenfrist. Zum einen sind die vorgesehene Dauer des Betreuungsurlaubs und die der Rahmenfrist zu lang. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden damit gegenüber grösseren Unternehmen benachteiligt. Der Ausfall eines Mitarbeiters für 14 Wochen führt in kleinen Betrieben zu Engpässen, die nicht verkraftet werden können. Zudem ist eine Rahmenfrist von 18 Monaten unverhältnismässig. Während dieser Zeit muss der Arbeitgeber stets damit rechnen, dass der betroffene Angestellte seinen Betreuungsurlaub geltend machen kann. Dadurch ist die Planungssicherheit der Unternehmen stark beeinträchtigt. Zum anderen sind der Kündigungsschutz und die Möglichkeit, den Betreuungsurlaub wochenweise beziehen zu können, inakzeptabel. Der wochenweise Bezug führt zu einer zusätzlichen Einschränkung der Planungssicherheit und zu hohen administrativen und personellen Kosten für die Unternehmen.

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

Ja, vgl. Anmerkung zur Frage 2.1:

- Auf diese Neuregelungen ist zu verzichten.
- Die vorgesehene Dauer des Betreuungsurlaubs ist zu lang. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden stark belastet. Der Ausfall eines Mitarbeiters für 14 Wochen führt in kleinen Betrieben zu Engpässen, die nicht verkraftet werden können. Zudem ist der Kündigungsschutz abzulehnen. Das Missbrauchspotenzial ist zu gross.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Anmerkung zur Frage 2.1: Die Einführung eines Betreuungsurlaubs bzw. einer Betreuungsentschädigung ist nicht erforderlich. In den meisten Fällen kann eine individuelle Lösung gefunden werden. Der partnerschaftliche Umgang zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer funktioniert gut in der Schweiz.



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

Ja, vgl. Anmerkung zur Frage 2.1:

- Auf diese Neuregelungen ist zu verzichten.
- Die vorgesehene Dauer der Rahmenfrist ist zu lang. Während dieser Zeit muss der Arbeitgeber stets damit rechnen, dass der betroffene Angestellte seinen Betreuungsurlaub geltend machen kann. Dadurch ist die Planungssicherheit der Unternehmen stark beeinträchtigt.
- Die Anzahl der vorgesehenen Taggelder (98) ist unverhältnismässig und abzulehnen. Vgl. dazu auch die Bemerkungen zur Dauer des Betreuungsurlaubs.
- Die Möglichkeit, den Betreuungsurlaub wochenweise beziehen zu können, ist inakzeptabel. Der wochenweise Bezug führt zu einer zusätzlichen Einschränkung der Planungssicherheit und zu hohen administrativen und personellen Kosten für die Unternehmen.

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

Auf diese Neuregelungen ist zu verzichten.

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

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

Ja     Ja mit Vorbehalt     Nein

Anmerkungen:

GastroSuisse verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Massnahme.

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

Ja     Ja mit Vorbehalt     Nein

Anmerkungen:

GastroSuisse verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Massnahme.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

GastroSuisse verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Regelung.

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

Eidgenössisches Departement  
 des Innern (EDI)  
 CH-3003 Bern

| AmtL | GP                       | KUV | QeG | VS   | R    | BEF       |
|------|--------------------------|-----|-----|------|------|-----------|
| PS   | Bundesamt für Gesundheit |     |     |      |      |           |
| DG   |                          |     |     |      |      |           |
| CC   |                          |     |     |      |      |           |
| Int  | 16. Okt. 2018            |     |     |      |      |           |
| EM   |                          |     |     |      |      |           |
| GB   |                          |     |     |      |      |           |
| GeS  |                          |     |     |      |      | 7 AS/Chem |
| Lst  | VA                       | NCD | MT  | BioM | Chem | Str       |

Zürich, 13. Oktober 2018

### Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
 sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der oben erwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen und danken Ihnen für die Gelegenheit, sich dazu zu äussern.

#### Allgemein

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen bei einer Reduktion des Arbeitspensums führen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich um ältere, häufig demenzkranke Menschen kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Während die freiwillige Betreuung von Angehörigen in den vergange-

nen Jahren rückläufig ist, nimmt der Betreuungs- und Pflegebedarf bei älteren Menschen zu. Dies bedingt bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Entlastungs- und Unterstützungsangebote. Diese Entlastungsmöglichkeit respektive Erholungszeit führt dazu, dass gepflegte und von Angehörigen betreute Menschen länger zu Hause bleiben können und somit die Heimkosten für die betroffenen Familien wie für die Gemeinden und die Kantone um vieles tiefer ausfallen werden.

### Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden.

Ebenso sollten Krisensituationen bei Demenz eingeschlossen sein, die eine vorübergehende intensivere Anwesenheit und Begleitung durch den betreuenden Angehörigen nötig machen.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzliche Betreuung von älteren oder behinderten Menschen vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. 3 Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

Art. 329g OR

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für drei **fünf** Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige

Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

### **Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern**

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankten oder verunfallten Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal 7 Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, denn nach der Beziehung zur betreuten Person. Wünschenswert wäre ein bezahlter Betreuungsurlaub auch für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und beispielsweise palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das ermöglicht auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause, eine Lösung die kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim. Die Kranken können insbesondere deshalb zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

### **Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern**

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Die Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Äusserst stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht – die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben“ können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierte Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.
- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

Dies hat mehrere Gründe:

In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalau-



fenthalt weiter. Es ist daher stossend, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.

- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

Art 42 bis Abs.4 IVG.

Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim **in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt** zulasten der Sozialversicherung aufhalten.

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt **bei Erwachsenen** der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

(Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

## Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige

Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29<sup>septies</sup> Abs. 2 nicht kummulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so wichtig. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

### **Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige**

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädi-

gung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 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.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Meier', is written over a light blue horizontal line.

Dominique Meier  
Epi-Suisse



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Epi-Suisse, Schweizerischer Verein für Epilepsie, Seefeldstrasse 84, 8008 Zürich

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

Dominique Meier, Geschäftsführerin, [dominique.meier@epi-suisse.ch](mailto:dominique.meier@epi-suisse.ch), 043 488 68 80

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, vergleiche Begleitschreiben

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie [hier](#), um Text einzugeben.

Anmerkungen:

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

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, vergleiche Begleitschreiben

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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. Begleittext

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

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intenivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalt.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

- 3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

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



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

Fédération des entreprises romandes  
98, rue de Saint-Jean  
Case postale 5278  
1211 Genève 11

Interlocuteur pour toute question  
Mme Juliette Jaccard  
[juliette.jaccard@fer-ge.ch](mailto:juliette.jaccard@fer-ge.ch)  
058 715 32 26

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 :

La législation en vigueur est amplement suffisante.

En effet, comme cela ressort d'une enquête menée auprès des entreprises<sup>1</sup>, 87% des personnes employées perçoivent leur salaire pour les jours d'absence dus à la maladie d'un enfant mineur<sup>2</sup>. De plus, le fait que 13% ne jouissent pas du versement de leur salaire en dépit de l'obligation définie dans le CO pourrait signifier que certaines entreprises ignorent l'actuelle réglementation juridique<sup>3</sup>.

En outre, toujours selon cette étude, en cas de congé accordé pour la prise en charge d'un parent malade, 70% des personnes employées bénéficient du maintien de leur salaire, bien que les entreprises ne soient pas légalement tenues de le verser. Le cas échéant, le personnel qui ne perçoit pas de salaire compense généralement les congés par le biais d'un horaire de travail flexible ou d'heures supplémentaires<sup>4</sup>.

Au vu de ce qui précède, non seulement les art. 36 al. 3 LTr et 324a CO règlent la question de manière satisfaisante, mais en plus, dans la pratique, les employeurs vont au-delà de leurs obligations légales en maintenant le paiement du salaire, même si elles n'y sont pas tenues.

En résumé, notre Fédération, à l'instar de la moitié des entreprises interrogées lors de l'enquête<sup>5</sup>, s'oppose à la nouvelle réglementation prévue à l'art. 329g CO.

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

Oui  Non

---

<sup>1</sup> Office fédéral de la santé publique OFSP, *Rapport explicatif concernant l'avant-projet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches du 27 juin 2018*, p. 30.

<sup>2</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 31.

<sup>3</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 31.

<sup>4</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 31.

<sup>5</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 33.

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Oui. Nos remarques sont les suivantes:

L'art. 329g 1<sup>ère</sup> phrase CO est libellé comme suit: «Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un enfant, d'un membre de la parenté ou d'un proche malade ou victime d'un accident».

La formulation de cet art. 329g CO est critiquable pour plusieurs raisons:

Premièrement, le fait de prévoir que chaque congé est payé déroge au principe applicable prévu à l'art. 324a CO, dérogation qui ne se justifie pas. En effet, comme cela ressort de l'enquête menée auprès des entreprises<sup>6</sup>, dans la pratique l'employé perçoit généralement son salaire durant son congé. Le crédit de l'échelle Bernoise est en effet souvent disponible, car la plupart des entreprises concluent une assurance perte de gain maladie. De ce fait, le crédit de l'échelle bernoise est rarement entamé par les empêchements de travailler dus à une maladie du salarié lui-même.

Deuxièmement, l'art. 36 al. 3 LTr prévoit déjà un congé, sur présentation d'un certificat médical, pour la garde d'un enfant malade. L'art. 36 al. 1 LTr fixe une limite d'âge de l'enfant à 15 ans (art. 36 al. 1 LTr), limite qui disparaît, sans que cela ne se justifie, dans le projet soumis à consultation.

Troisièmement, le fait que l'art. 329g CO ne subordonne pas le droit au congé à la présentation d'un certificat médical, contrairement à ce qui est indiqué à l'art. 36 al. 3 LTr, n'est pas judicieux.

Quatrièmement, le fait que l'art. 329g CO ne définisse pas ce qu'il faut entendre par „proche“ ouvre la porte à des abus, notamment durant le délai de congé en cas de licenciement. En effet, le projet soumis à consultation introduit un nouvel art. 336c al. 1 let. c<sup>bis</sup> CO, par lequel chaque congé de prise en charge visé à l'art. 329g CO constitue une nouvelle période de protection contre le licenciement en temps inopportun, indépendamment de l'ancienneté du salarié.

Enfin, rien ne justifie une modification de la protection contre les licenciements en temps inopportun. Le fait de devoir s'absenter durant trois jours au maximum pour s'occuper d'un proche malade n'empêche pas l'employé de chercher du travail, ni d'en retrouver un. L'on ne se trouve pas dans la même situation qu'en cas de grossesse ou d'accouchement. Il n'y a donc aucune raison de modifier l'art. 336c CO, ce d'autant plus qu'une absence de trois jours prolonge en général le délai de congé d'un mois, les délais de congé nets étant peu fréquents.

En conclusion, comme déjà indiqué, notre Fédération s'oppose vivement à l'adoption de la nouvelle réglementation, à l'instar de la moitié des entreprises interrogées lors de l'enquête<sup>7</sup>.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarques :

L'art. 329h CO appelle plusieurs remarques de notre part:

#### Ad alinéa 1

S'agissant de la définition de l'atteinte grave à la santé, notre Fédération estime que, contrairement à ce qui est retenu dans le Rapport explicatif<sup>8</sup>, le critère de la durée de l'hospitalisation (plus de deux semaines) utilisé pour évaluer les conséquences financières du versement de l'allocation de prise en charge pour l'APG, doit être pris en considération. Selon le Rapport explicatif, si l'on table

<sup>6</sup> Office fédéral de la santé publique OFSP, *op. cit.*, pp. 30 et 31.

<sup>7</sup> Office fédéral de la santé publique OFSP, *op. cit.*, p. 33.

<sup>8</sup> Office fédéral de la santé publique OFSP, *op. cit.*, p. 17.

sur le fait qu'une hospitalisation d'une durée de plus de deux semaines indique que l'enfant concerné est gravement malade ou victime d'un accident grave, il devrait s'agir d'un maximum de 4'400 familles par an<sup>9</sup>.

De plus, ainsi que le relève le Rapport explicatif<sup>10</sup>, la détermination des conditions d'octroi du droit dans le cas d'une atteinte grave à la santé est complexe. Contrairement à la démarche applicable à l'allocation de maternité, le droit à la prestation ne peut pas être prouvé au moyen d'un certificat de naissance de l'enfant. Toujours selon le Rapport explicatif<sup>11</sup>, les caisses de compensation AVS ne sont pas équipées pour vérifier si les conditions médicales requises sont remplies. En outre, l'idée de confier l'examen des aspects médicaux aux services de l'AI n'a pas été poursuivie et le projet d'introduction d'un service dédié a été abandonné.

Le Rapport explicatif<sup>12</sup> retient que la preuve de l'atteinte grave à la santé doit être apportée par le médecin traitant, sans qu'il soit nécessaire de solliciter un deuxième avis. Plus précisément, le certificat médical doit renseigner sur la gravité de l'atteinte, conformément aux exigences fixées par l'ordonnance, sur le besoin de prise en charge et, partant, sur la nécessité d'interrompre l'activité professionnelle pour s'occuper de l'enfant, ainsi que sur la date de la survenance de la maladie ou de l'accident.

Contrairement à ce qui est retenu, notre Fédération considère qu'un deuxième avis est indispensable. En pratique, nous préconisons que le formulaire de demande d'allocations soit signé tant par le pédiatre que par le médecin spécialiste.

De plus, le certificat médical doit être renouvelé tous les mois, comme c'est le cas lorsqu'un employé est lui-même empêché de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident. Du reste, le Rapport explicatif indique qu'au vu du délai-cadre de 18 mois, l'employeur doit avoir la possibilité, passé un certain temps, d'exiger un autre certificat confirmant la persistance du problème de santé<sup>13</sup>. Enfin, conformément aux principes généraux du droit à la preuve, l'employeur doit toujours avoir la possibilité, en cas de doute, de demander l'avis à un médecin conseil.

**En résumé, lors de la définition de l'atteinte grave à la santé par le biais d'une ordonnance, comme cela est prévu à l'art. 16k al. 4 let. c LAPG, il faudra tenir compte de la durée de l'hospitalisation (plus de deux semaines). En outre, il faudra exiger que le formulaire de demande d'indemnité soit signé par le pédiatre et par le médecin spécialiste.**

#### Ad alinéa 2

L'art. 329h al. 2 CO indique que: «Si les deux parents travaillent, chacun d'eux a droit à un congé de prise en charge de 7 semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. »

Selon le Rapport explicatif<sup>14</sup>, le congé de prise en charge doit également être octroyé lorsqu'un seul des parents exerce une activité lucrative ou lorsqu'un parent, voire les deux, travaillent à temps partiel. Il en va ainsi même dans les situations d'enfant unique.

Selon notre Fédération, le congé ne se justifie que si les deux parents travaillent. En outre, la durée du droit au congé devrait être proportionnel au taux d'occupation, comme cela est le cas pour la durée des vacances.

L'art. 329h al. 2 CO devrait donc être modifié comme suit: «Si les deux parents travaillent à plein temps, chacun d'eux a droit à un congé de prise en charge de 7 semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. »

---

<sup>9</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 3.

<sup>10</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 22.

<sup>11</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 23.

<sup>12</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 23.

<sup>13</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 23.

<sup>14</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, pp. 17 et 27.



#### Ad alinéa 4

L'art. 329h al. 4 CO prévoit que : « L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement. »

Il n'est pas admissible que l'employeur soit seulement « informé de tout changement ».

En pratique, cela peut poser d'importants problèmes d'organisation du travail. En cas de changement, non seulement un délai raisonnable devrait être fixé de manière à pouvoir parer aux absences de l'employé et de s'organiser. Mais en plus, l'employeur devrait au minimum être consulté, sauf en cas d'urgence.

L'art. 329h al. 4 CO devrait donc être modifié comme suit : « L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris. Tout changement doit être annoncé dans un délai minimum de deux semaines à l'employeur, lequel doit être consulté préalablement à tout changement. »

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

Oui. Nos remarques sont les suivantes:

#### Ad art. 329h CO

Concernant l'art. 329h CO, nos commentaires sont mentionnés au point 2.1 ci-dessus.

#### Ad art. 329b al. 3 CO

L'art. 329b al. 3 CO prévoit que: «L'employeur ne peut pas réduire la durée des vacances d'un travailleur qui a bénéficié d'une allocation de prise en charge au sens des art. 16i à 16m LAPG. »

Notre Fédération s'oppose à ce que le droit aux vacances ne puisse pas être réduit durant le congé de prise en charge de 14 semaines au plus. Elle préconise le maintien du système légal en vigueur prévu à l'art. 329b CO, lequel permet une réduction du droit aux vacances dès le 2<sup>ème</sup> mois complet d'absence.

Au surplus, le libellé de l'art. 329b al. 3 let. b CO n'est pas clair. Si l'employé a réparti le congé sur 18 mois, est-ce que cela signifie que l'employeur ne peut pas réduire le droit aux vacances durant 18 mois ou est-ce que l'employeur ne peut pas réduire le droit aux vacances durant les 14 semaines réparties sur 18 mois?

En résumé, notre Fédération demande la suppression de l'art. 329b al. 3 CO.

#### Ad art. 336c CO

L'art. 336c al. 1 let. c<sup>bis</sup> CO prévoit que: «Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329h».

Or, selon l'art. 329h al. 1 CO, l'employé a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus. Toutefois, l'art. 16j al. 1 LAPG prévoit que l'allocation de prise en charge est versée dans un délai-cadre de 18 mois. La durée du congé, soit 14 semaines, peut donc être réparti durant un délai-cadre de 18 mois<sup>15</sup>.

La modification de l'art. 336c CO, soumise à la présente consultation, met donc l'employé au bénéfice d'une protection extrêmement longue de 18 mois.

De plus, elle crée une grande insécurité juridique. En effet, comme les deux parents peuvent demander le congé, dès que l'un a droit au congé, l'autre aussi. L'employeur ne sait jamais quand il peut licencier ou non, sauf à interroger l'employé en lui posant des questions intrusives et personnelles en particulier sur l'évolution de la maladie de l'enfant, respectivement sur les éventuels changements de la répartition des semaines de congé.

Au vu de ce qui précède, notre Fédération s'oppose à une modification de l'art. 336c CO.

---

<sup>15</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 18.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Comme déjà indiqué, notre Fédération ne s'oppose pas sur le principe à l'octroi d'un congé pour s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, mais dans les limites et avec les réserves exprimées aux points 2.1, 2.2 et 2.4 du présent questionnaire.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 16<sup>iss</sup>) ?

Oui. Celles-ci sont les suivantes:

#### Ad art. 16i al. 2 LAPG

L'art. 16i al. 2 LAPG indique que: «Chaque cas de maladie ou d'accident ne donne droit qu'à une allocation. »

Le Rapport explicatif précise qu'un autre droit peut toutefois aussi prendre naissance dans la même famille lorsqu'un deuxième enfant tombe gravement malade ou est victime d'un accident grave<sup>16</sup>.

Notre Fédération ne comprend pas pour quelle raison un autre droit devrait être octroyé. Il nous semble en effet raisonnable de pouvoir s'occuper de deux enfants durant un seul congé de 14 semaines.

L'art. 16i al. 2 LAPG devrait donc être complété comme suit : «Chaque cas de maladie ou d'accident ne donne droit qu'à une allocation. Un autre droit ne peut toutefois pas prendre naissance dans la même famille lorsqu'un deuxième enfant tombe gravement malade ou est victime d'un accident grave.»

#### Ad art. 16i al. 4 LAPG

L'art. 16i al. 4 LAPG prévoit que : «Le Conseil fédéral règle la définition de l'atteinte grave à la santé.»

Comme déjà mentionné, lors de la rédaction de l'Ordonnance, le critère de la durée de l'hospitalisation (plus de deux semaines) devra être retenu. De plus, afin d'éviter les abus, un deuxième avis médical est nécessaire. Le formulaire de demande d'allocations devrait donc être signé tant par le pédiatre que par le médecin spécialiste.

#### Ad art. 16k al. 4 LAPG

L'art. 16k al. 4 LAPG prévoit que : «Lorsque les deux parents exercent une activité lucrative, chaun d'eux a droit au plus à la moitié des indemnités journalières. Ils peuvent convenir de se partager les indemnités de manière différente.»

Selon le Rapport explicatif<sup>17</sup>, lorsque les deux parents exercent une activité professionnelle, l'établissement et le calcul de l'indemnité sont confiés à une seule caisse de compensation AVS, afin de faciliter la mise en oeuvre. Le cas échéant, la caisse de compensation AVS compétente est celle auprès de laquelle la première demande a été déposée.

En pratique, cela implique qu'il faudra mettre en place un système qui permette à la caisse AVS d'être informée si une demande a déjà été déposée auprès d'une autre caisse AVS pour le même enfant.

---

<sup>16</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 25.

<sup>17</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 22.

### Ad art. 16I al. 1 LAPG

L'art. 16I al. 1 LAPG prévoit que : «L'indemnité journalière est égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation de prise en charge.»

Le Rapport explicatif précise que si l'allocation de prise en charge ne couvre pas 80% du salaire en raison du plafond des allocations fixé dans la LAPG, l'employeur doit compléter le salaire à hauteur de 80% conformément à l'art. 324b CO<sup>18</sup>.

Or le droit au congé peut être réparti sur 18 mois, c'est-à-dire sur deux années de service. Ceci a pour conséquences d'ouvrir deux crédits de l'échelle bernoise.

En outre, une rechute, qui survient après une longue période sans symptôme, est reconnue comme étant un nouveau cas<sup>19</sup>.

Enfin, en cas de maternité, la loi n'oblige pas l'employeur à compléter les 98 allocations de maternité, mais, le cas échéant, seulement durant l'interdiction légale de travailler de huit semaines et pour autant que le crédit de salaire soit suffisant.

Au vu ce qui précède, notre Fédération considère que l'employeur ne devrait pas devoir compléter l'allocation perte de gain de prise en charge de 14 semaines. Cela représenterait une charge financière trop lourde. De plus, il participe déjà au financement de ce congé en cotisant paritairement avec l'employé. Cela est suffisant.

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

Le projet soumis à consultation ne traite pas de la coordination entre la LAPG et la LCA. Or que se passe-t-il si l'employé lui-même est empêché de travailler durant le congé de prise en charge? Est-ce que le droit au congé se chevauche avec l'incapacité de travail pour maladie? En tous les cas, il faut éviter les situations de surindemnisation.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Aucune.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Aucune.

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

Non.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch).

<sup>18</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, pp. 20 et 27.

<sup>19</sup> Office fédéral de la santé publique, *op. cit.*, p. 25.



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

127-Wi-Publica

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Pensionskasse des Bundes PUBLICA, Eigerstrasse 57, 3007 Bern

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

Corinne Geiser; [corinne.geiser@publica.ch](mailto:corinne.geiser@publica.ch); 058 485 22 46

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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?

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<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Kontakt: corinne.geiser@publica.ch  
Telefon: +41 58 485 22 46

Per E-Mail  
[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)  
[gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Bern, 16. Oktober 2018

**Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung Vereinbarkeit von  
Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung**

Sehr geehrter Herr Direktor,  
sehr geehrte Damen und Herren

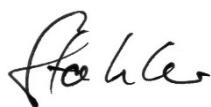
Die Unterlagen zu der im Betreff genannten Vernehmlassung haben wir konsultiert.

Gerne teilen wir Ihnen dazu folgendes mit:

- Als Vorsorgeeinrichtung haben wir zu den vorgesehenen Änderungen keine Bemerkungen und unterstützen die Anliegen.
- Als Arbeitgeberin haben wir den den Vernehmlassungunterlagen beigelegten Fragebogen ausgefüllt. Sie erhalten Sie als Anhang/Beilage zu diesem Schreiben.

Besten Dank für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse  
Pensionskasse des Bundes PUBLICA



Dieter Stohler  
Direktor



Corinne Geiser, Fürsprecherin  
Leiterin Strategischer Rechtsdienst

Von: p.huber@hkbb.ch <p.huber@hkbb.ch>

Gesendet: Dienstag, 16. Oktober 2018 16:03

An: \_BAG-Proches-Aidants <proches.aidants@bag.admin.ch>

Betreff: Vernehmlassungsverfahren zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Gelegenheit in genannter Sache Stellung nehmen zu dürfen.  
Die Handelskammer beider Basel schliesst sich dabei der Vernehmlassungsantwort des Arbeitgeberverbandes Basel an.

Darf ich Sie bitten, den Erhalt dieser E-Mail zu bestätigen. Besten Dank.

Freundliche Grüsse

Patrick Huber

Handelskammer beider Basel  
Patrick Huber  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Standortpolitik  
St. Jakobs-Strasse 25  
CH-4010 Basel  
Tel. +41 61 270 60 11  
Fax +41 61 270 60 05

[www.hkbb.ch](http://www.hkbb.ch)

[www.wirtschaftskomitee.ch](http://www.wirtschaftskomitee.ch)

Von: André-Philippe Méan <apmean@hin.ch>  
Gesendet: Dienstag, 21. August 2018 19:45  
An: \_BAG-Proches-Aidants <proches.aidants@bag.admin.ch>  
Betreff: Procédure de consultation au sujet des proches aidants

Madame, Monsieur,

C'est avec intérêt que j'ai pris connaissance des mesures proposées pour soutenir les Proches aidants dans leur activité quotidienne.

Pour moi, ces 3 mesures vont dans la bonne direction. C'est un premier pas important.

Avec mes salutations respectueuses.

Salutations,

André-Philippe Méan

Membre de Info-Entraide Suisse.





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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation  
Société de médecine du canton de Fribourg  
Rue de l'Hôpital 15  
1700 Fribourg

Interlocuteur pour toute question *[nom, courriel, téléphone]*  
Pascale Pache

[secretariat@smcf.ch](mailto:secretariat@smcf.ch)

026 350 33 00

Ricka hat nachgefragt, sie wollen nur die erste Frage beantworten

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Ne concerne pas notre société

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 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 :

Ne concerne pas notre société

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 :

Ne concerne pas notre société

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Ne concerne pas notre société

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

Cliquez ici pour ajouter un texte

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



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Croix-Rouge vaudoise  
Association cantonale de la Croix-Rouge suisse  
Rue Beau-Séjour 9-13  
1003 Lausanne

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Rime Quentin, [q.rime@croixrougevaudoise.ch](mailto:q.rime@croixrougevaudoise.ch), 021 340 00 50

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Concernant art.329h al.1: il est nécessaire d'introduire les mêmes conditions qu'à l'article 336c al.1 lettre b soit la protection totale de 16 semaines par analogie au délai de protection du congé qui suit l'accouchement.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Il est nécessaire que les proches aidants ayant charge d'un enfant gravement malade et d'un parent âgé puissent bénéficier parallèlement d'allocations de perte de gain ET d'une bonification pour tâches d'assistance.

2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 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<sup>septies</sup>, al. 1, LAVS?

Si tel n'est pas le cas, les grands-parents devraient être concernés par cet article de loi.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 16 novembre 2018**, à l'adresse suivante : [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto: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  
Elternvereinigung intensiv-kids, 4000 BASEL

Kontaktperson für Rückfragen:

Sibylla Kämpf, [sibylla@intensiv-kids.ch](mailto:sibylla@intensiv-kids.ch), 076 376 73 55 oder 061 331 83 55

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

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

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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. Begleittext

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

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intenivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalt.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

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

Monsieur Pascal Strupler  
Directeur de l'Office fédéral de la santé  
publique (OFSP)  
Schwarzenburgstrasse 157  
3003 Berne

Paudex, le 19 octobre 2018  
BR

### **Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches – Procédure de conciliation**

Monsieur le Directeur,

Nous avons appris que le Département fédéral de l'intérieur avait mis en consultation de nouvelles règles en faveur des proches aidants, touchant aussi bien des dispositions du Code des obligations (CO), de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP), de même que de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG), en vue de mieux concilier l'activité professionnelle et la prise en charge de proches malades ou victimes d'un accident.

Toujours intéressés par ces questions et vu l'importance du sujet, nous avons consulté nos membres et prenons la liberté de vous adresser la prise de position suivante.

#### **1. L'octroi de congés de courte durée**

Il est proposé d'octroyer aux travailleurs des congés systématiquement payés par l'employeur pour la prise en charge d'un enfant, d'un membre de la parenté ou d'un proche malade ou victime d'un accident. Ce congé serait limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne saurait dépasser trois jours par cas. En outre, il ne serait pas possible de déroger à cette disposition au détriment des travailleurs.

De notre point de vue, cette modification doit être totalement rejetée. En effet, cette disposition est de nature à permettre à tout travailleur de s'absenter jusqu'à concurrence de trois jours, aux frais de l'employeur, chaque fois que non seulement un proche envers lequel il a une obligation légale d'entretien (enfant, conjoint ou partenaire enregistré) est malade ou victime d'un accident, mais aussi envers d'autres membres de la parenté directe (parent, frère, sœur), de la parenté indirecte (p. ex. un beau-père ou une belle-mère), voire d'autres proches (p. ex. un concubin, la nouvelle épouse du père ou le nouvel époux de la mère) seraient dans la même situation. Ces congés payés pourraient devoir le cas échéant être accordés plusieurs fois par année, alors même qu'il serait aussi expressément renoncé à la production obligatoire d'un certificat médical au titre de preuve; le travailleur sera certes amené à démontrer la nécessité du congé, mais l'employeur sera bien mal armé pour vérifier si son travailleur peut réellement prétendre audit congé et surtout aussi pour déterminer la durée indispensable à la prise en charge. Ce problème existe d'ailleurs déjà avec le congé actuel pour la garde d'un enfant malade, qui, de facto, s'est pratiquement

transformé en un congé payé systématique de trois jours et non pas limité, comme cela avait été prévu initialement, au temps strictement nécessaire à la recherche d'une solution de garde.

En bref, l'octroi de tels congés conduira à des situations souvent incontrôlables par l'employeur, dont ce n'est d'ailleurs pas le rôle de prendre en charge financièrement des absences de ses travailleurs pour s'occuper de malades ou d'accidentés dans un cercle aussi large et flou de la famille. Il faut donc s'opposer avec fermeté à l'introduction de cette nouveauté.

D'ailleurs, l'un de nos membres, médecin, nous a fait part de quelques considérations intéressantes, que nous nous permettons de reproduire ci-dessous:

«Je tiens à souligner votre commentaire sur la difficulté pour l'employeur de vérifier la nature de la maladie ou de l'accident des membres de la famille ainsi que la réelle nécessité pour l'employé d'y apporter son aide et donc de délaissier son travail.

J'ajouterai que l'absence totale de contrôle du corps médical sur la fréquence et l'utilité des arrêts de travail délivrés par les praticiens complique encore la situation.

En effet, les médecins sont soumis à un contrôle statistique du tarif des consultations, du coût des médicaments prescrits en moyenne par année, du nombre d'examen para-cliniques qu'ils prescrivent, etc.... Ils sont rappelés à l'ordre s'ils dépassent les moyennes au sein de chaque canton.

Par contre, aucun médecin n'est contrôlé pour le nombre de certificats médicaux qu'il délivre, et l'on sait à quel point certains praticiens octroient de manière très légère des incapacités de travail. Si l'on imagine qu'à chaque certificat médical, l'ensemble de la famille du « malade », peut prétendre à prendre 3 jours de congé, on peut fort aisément se rendre compte de l'absurdité du système.

On assiste à une volonté de contrôle des coûts de la médecine, du moment qu'ils impactent le budget santé du canton ou les finances des caisses maladie, mais la tendance est à une très grande largesse lorsque ce sont les entreprises du secteur privé qui en supportent le poids.

Cette initiative reviendrait à augmenter encore les coûts de la santé pour l'économie globale de notre pays.»

## **2. L'octroi de congés de 14 semaines au plus aux parents pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident**

Si un enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident et nécessite donc une prise en charge particulière, il est proposé d'octroyer pour ce faire aux parents un congé de 14 semaines au plus. Ledit congé pourrait être pris en une seule fois ou être scindé en plusieurs périodes d'une semaine dans un délai-cadre de 18 mois. En outre, si les deux parents travaillent, chacun d'entre eux aurait droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus, qu'ils pourraient convenir de se partager différemment. Quant à l'employeur, il devrait être informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé sera pris et de tout changement.

La perte de gain subie par le parent concerné serait compensée par une allocation de prise en charge reposant sur les mêmes règles que celles applicables à l'allocation de maternité, à savoir une indemnité journalière s'élevant à 80% du revenu limitée toutefois à 196 francs par jour (qui correspond à un salaire mensuel de 7'350 francs par mois).

Les vacances du parent qui sollicite un tel congé ne pourront pas être réduites et l'employeur ne pourra pas le licencier durant son congé.

Là aussi, il convient de rejeter l'introduction d'un tel congé, car il s'agit purement et simplement de la création d'une nouvelle assurance sociale, qui va entraîner une énième



hausse des cotisations. Celle-ci, estimée à 0,017%, serait certes faible, mais rien ne dit qu'elle ne sera pas augmentée plus tard ou qu'il soit prévu une extension des prestations. En outre, le niveau de gravité de l'atteinte à la santé de l'enfant n'est pas défini dans le projet soumis à consultation. La caisse de compensation AVS chargée de verser l'indemnité devra donc se fier au certificat médical délivré par le médecin traitant, sans pouvoir demander un second avis. Enfin, si le congé est scindé en plusieurs périodes, dans un espace de 18 mois, cela conduira à des difficultés d'organisation au sein de l'entreprise qui emploie le travailleur, dans la mesure surtout où des changements peuvent intervenir à tout moment.

### **3. L'extension des bonifications pour tâches d'assistance**

Actuellement, les proches aidants ont déjà droit à des bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS si la personne exigeant des soins bénéficie d'une allocation pour impotence moyenne ou grave. Ces bonifications consistent à prendre en compte des revenus fictifs dans le calcul de la rente AVS du proche aidant, afin de limiter l'impact que sa non-activité durant les périodes considérées pourrait avoir sur le montant de la rente de vieillesse, notamment. Le projet mis en consultation prévoit, d'une part, d'étendre l'octroi de bonifications pour tâches d'assistance aussi lorsque le bénéficiaire peut prétendre à une allocation pour impotence légère. D'autre part, des bonifications pourraient aussi être octroyées aux partenaires de vie, soit aux concubins, à la condition que le couple fasse ménage commun depuis au moins cinq ans.

Sur ce point également, les extensions prévues vont au-delà du raisonnable et entraîneront des coûts supplémentaires aux contributeurs de l'AVS, assurance dont l'avenir est encore loin d'être pérennisé sans d'autres mesures; une partie d'entre elles sera inmanquablement financée par des hausses de cotisations. D'ailleurs, le DFI a également ouvert durant l'été une procédure de consultation sur son projet de stabilisation de l'AVS (AVS21). En outre, si l'on peut comprendre que des bonifications d'assistance soient octroyées aux membres d'un couple marié ou lié par un partenariat enregistré, il convient de se rappeler que ceux-ci, lorsqu'ils auront tous deux atteint l'âge donnant droit à une rente de l'AVS, seront mis au bénéfice d'une rente de couple, dont le montant est plafonné à 150% du montant maximal de la rente de vieillesse, ce qui ne sera pas le cas pour les concubins. Il convient que le système puisse continuer à reposer sur une certaine logique. Aussi, ces extensions doivent donc être rejetées.

\* \* \*

Nous espérons donc que vous pourrez tenir compte des remarques ci-dessus. Nous sommes persuadés que ce n'est pas par le biais de dispositions légales qu'il convient de régler ce type de situations, mais bien plus en encourageant les employeurs et les travailleurs concernés à conclure des accords en fonction du cas d'espèce.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de notre considération distinguée.

Centre Patronal

  
J.-M. Beyer



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Schweizerische Gesellschaft der Fachärztinnen und -ärzte für  
Prävention und Gesundheitswesen  
Effingerstrasse 2  
CH-3011 Bern

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

Margreet Duetz Schmucki

[margreet.duetz@me.com](mailto:margreet.duetz@me.com)

078 778 26 46

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Keine Anmerkungen

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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:

Mit Ausnahme der Bestimmung gemäss Art. 16, Absatz 3

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

Keine

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Zu Art. 16, Absatz 3: Gemäss diesem Absatz geht ein allfälliger Anspruch auf Intensivpflege-Zusatz dem Anspruch auf den bezahlten Betreuungsurlaub vor. Hiermit ist die SGPG **nicht** einverstanden. Der Intensivpflegezusatz beträgt je nach Betreuungsaufwand zwischen Fr. 940 und Fr. 2'350 monatlich, was je nach Einkommen erheblich weniger sein könnte als die Entschädigung über den Betreuungsurlaub. Wir schlagen vor die Beiträge (falls Anspruch auf beides besteht) mit einander zu verrechnen, sodass der höchst mögliche Beitrag geleistet wird.

Zu Art. 16, Absatz 4, lit. c: Wir regen an, die Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung im Sinne des Bio-Psycho-Sozialen Modells breit und offen zu definieren, sodass keine Nachteile entstehen für einzelne Patientengruppen, insbesondere für psychische kranke bzw. behinderte Kinder und deren Eltern.

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

Keine

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- 3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)





Per Email

Bundesamt für Gesundheit  
Schwarzenburgstrasse 157  
3003 Bern

[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Bern, 31. Oktober 2018

**Stellungnahme zum Entwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen bestens für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dieser innovativen Vorlage. Die SGPG ist die Fachgesellschaft der eidgenössisch anerkannten Public Health Fachärztinnen und Fachärzte, deren Kompetenzprofil auf die Gesundheit der Bevölkerung und Themen der öffentlichen Gesundheit ausgerichtet ist.

Aus dem Blickwinkel von Public Health sind die Vorschläge gemäss Entwurf sehr begrüssenswert. Sie betreffen grosse Teile der Bevölkerung, die heute unter lückenhaftem Rechtsschutz und weitestgehend ohne Entschädigung wichtige Arbeit bzgl. Pflege ihrer Angehörigen leisten. Angesichts der hohen Prävalenzen chronischer Krankheiten bei gleichzeitigem Mangel an Fachkräften wird das Thema «pflegende Angehörige» künftig noch an Bedeutung gewinnen.

Im Fragebogen finden Sie unsere Stellungnahme im Detail. Den neuen Artikel 16i Abs. 3 EOG lehnen wir in der vorgeschlagenen Form ab. Wir sind der Auffassung, dass eine vorliegende Behinderung des Kindes die maximale Entschädigung nicht reduzieren darf.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und bitten Sie um Berücksichtigung unserer Anliegen. Bei Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Dr. med. Julia Dratva  
Präsidentin SGPG

Dr. med. Margreet Duetz  
Vorstand SGPG



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation  
Denys Loïc

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]  
Loïc Denys 079 885 01 22 info@loicdenys.ch

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 :

Mais cela ne règle en aucun cas la situation de milliers de proches qui doivent être actifs sur le long terme.

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Oui, il correspond au besoin d'un(e) ainé(e) qui deux fois par année conduit sa maman ou son père aux urgences. Ceci ne règle en rien la situation de personnes amenées à être aidants sur le long terme (dans mon cas épouse souffrant de graves problèmes psychiatriques depuis la grossesse). Ça n'offre pas non plus quelle que garantie que ce soit que le proche ne va pas se retrouver en situation précaire. Insuffisant, décevant, inadapté.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Mais depuis quand peut-on déterminer à l'avance qu'un enfant n'aura pas besoin d'aide plus de 14 semaines ? Le cancer comme d'autres maladies ne peuvent pas se limiter à un timing légal.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 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 :

[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<sup>septies</sup>, al. 1, LAVS?

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation  
Entlastungsdienst Schweiz, Aargau-Solothurn

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

Graber Sonja, [sonja.graber@entlastungsdienst.ch](mailto:sonja.graber@entlastungsdienst.ch) / 058 680 21 55

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Wir **begrüssen** die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer **bereits bestehenden Behinderung** auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden. Ebenso ist Erwerbstätigkeit insbesondere bei wiederholten akuten Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Neurologischen Erkrankungen, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie).

Demgegenüber ist sinnvoll, «**nahestehende Personen**» **nicht weiter zu definieren**. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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. In der Umsetzung ist darauf zu achten, dass Männer und Frauen in vergleichbarem Umfang von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen; schenkt man der Geschlechterdimension keine Aufmerksamkeit, werden traditionelle Muster wirksam sein und Frauen überproportional dem Arbeitsmarkt entzogen.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer **Behinderung** anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb müssen drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir **begrüssen** die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit sehr.

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch. Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat,

sind **Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten** und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv **teuer**. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für 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.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Es ist sehr begrüssenswert, den Anspruch auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner zu erweitern.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach **zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind** kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Entlastungsdienst Schweiz, Aargau-Solothurn

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

Graber Sonja, [sonja.graber@entlastungsdienst.ch](mailto:sonja.graber@entlastungsdienst.ch) / 058 680 21 55

---

## Anhang

### Allgemein

1. Wir **stimmen** den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege **zu**, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats vom Dezember 2014 «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Gesetzesvorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind.
2. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei. Zudem werden betreuende und pflegende Angehörige, die in **Ausbildung** und **arbeitslos** sind, nicht berücksichtigt.
3. Berufstätigkeit, insbesondere in einem höheren Pensum, sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und fördert auch den sozialen Austausch. **Massnahmen zum Erhalt oder der Erhöhung der Berufstätigkeit** und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörige unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich **minimale Verbesserungen** der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich während vieler Jahre um ihre mehrfach erkrankten und therapierten Nächsten kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Angehörigen, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind und dass sie umfangreiche Anpassungsleistungen erbringen, um ihre Situation zu meistern.
4. Bei erwerbstätigen Angehörigen besteht das Risiko, dass sie bei nicht gelingender Vereinbarkeit sowohl **gesundheitliche** als auch **finanzielle Einbussen** tragen. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung, der gesellschaftlich angestrebten erhöhten Berufstätigkeit von Frauen und des Anstiegs der Arbeitsintensität durch

flexiblere Unternehmensstrukturen steigt die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen. Dies bedingt eine durchdachte Arbeitsteilung zwischen Angehörigen und **bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschweligen Dienstleistungen** im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Dienstleistungen ermöglichen die Regeneration der Angehörigen, damit sie langfristig und gesund ihre Aufgaben übernehmen können.

### **Zusätzliche Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen, die eine Lösung benötigen**

1. Wir stellen fest, dass im Entwurf wirkungsvolle Massnahmen wie **Erholungszeit** und **Betreuungszulagen** – wie in den Parlamentarischen Initiativen von Nationalrätin Meier-Schatz (11.411 und 11.412) und dem Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) gefordert – keine Erwähnung finden. Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind ein guter Anfang, aber es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern. Gerne verweisen wir an dieser Stelle die Massnahmen, welche das Büro BASS und die SKOS «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaates in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im 2012, redigiert hat.
2. Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch. Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind **Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten** und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv **teuer**. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für 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.

3. Bei den Erwachsenen mit **Hilflosenentschädigung** und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als **Arbeitgeber** tätig, was auch eine **Lohnfortzahlungspflicht** im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass **die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann**.
4. Der **Anspruch auf IV-Assistenzbeitrag** soll auch **für Verwandte** (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten.

Um betreuende Angehörige zusätzlich unterstützen zu können soll es zudem auch möglich sein, Betreuungspersonen von Entlastungsdiensten einsetzen zu können. So sind die bereits stark geforderten Angehörigen nicht gezwungen, als Arbeitgeber aufzutreten und alle damit zusammengehörenden Aufgaben und Pflichten zu übernehmen.

5. **Krankenversicherung**: Die Kosten für die **Haushaltshilfe** durch Angehörige sollen bis zu zehn Stunden pro Woche übernommen werden.
6. **AHV-Hilflosenentschädigung**: Eine **Verdoppelung** muss erlaubt sein, wenn die Pflege zu Hause erfolgt, analog der IV.
7. **Arbeitslosigkeit**: Die Betreuung anderer Angehöriger als Kinder muss eine **Verlängerung der Rahmenfrist** (das Gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Verringerung der Erwerbsquote aufgrund von Pflegearbeit.

# NGONG

POST BEIJING

NGO-Koordination post Beijing Schweiz  
Coordination post Beijing des ONG Suisses  
Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzere  
Coordinaziun post Beijing dallas ONG Svizras  
NGO-Coordination post Beijing Switzerland

Bundesamt für Gesundheit

Als Word- und PDF-Dokument an  
[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)  
[gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Wetzikon, 5. Nov. 2018

## **Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung**

Sehr geehrter Herr Strupler  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz positioniert sich als Interessensvertretung und Kompetenzzentrum für Frauen\*rechte. Sie besteht aus rund 30 Organisationen des ganzen politischen und gesellschaftlichen Spektrums der Schweiz, die sich gemeinsam für die Frauen\*rechte in der Schweiz einsetzen. Nachdem eines unserer Ziele ist, Stellungnahmen zu relevanten Themen der Frauen\*rechte zu erarbeiten, nehmen wir die Gelegenheit wahr, im Vernehmlassungsverfahren zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung Stellung zu nehmen.

Die Eingabefrist ist mit vorliegender Eingabe gewahrt. Wie gewünscht erfolgt sie elektronisch im pdf- und word-Format.

### **1. Grundsätzliches**

Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz begrüsst und unterstützt den Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Im Hinblick auf eine möglichst hohe Rechtssicherheit bringt sie einige Präzisierungsvorschläge ein.

Wie dies auch der Erläuternde Bericht des Bundes festhält, ist der Erhalt einer möglichst hohen Erwerbsbeteiligung ein zentraler Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz. Da der grössere Teil der familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben heute von Frauen\* erbracht wird, leistet eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung nicht nur einen Beitrag zum Erhalt der Erwerbsbeteiligung von Fachkräften, sondern auch zur Gleichstellung von Frau\* und Mann\*.

Die im Vorentwurf enthaltenen Neuerungen sind moderat gehalten. Viele der vorgesehenen Regelungen werden heute von den Arbeitgebenden bereits umgesetzt, wie die durchgeführte Regulierungsfolgenabschätzung

NGO-Koordination post Beijing Schweiz \* Schönaustrasse 15 \* 8620 Wetzikon \* [info@postbeijing.ch](mailto:info@postbeijing.ch)  
[www.postbeijing.ch](http://www.postbeijing.ch)  
Konto 41493.02, Raiffeisen Bern, IBAN: CH66 8148 8000 0041 4930 2

#### Mitgliedorganisationen:

alliance F, Bund schweizerischer jüdischer Frauenorganisationen BSJF, CEVI Schweiz, Coordination romande Suivi de Pékin, Dachverband Regenbogenfamilien, Demokratische Juristinnen Schweiz DJS, cfd Die feministische Friedensorganisation, Evangelische Frauen Schweiz EFS, Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration FIZ, Frauen für den Frieden, Frauenrat für Aussenpolitik FrAu, Friedensfrauen Weltweit, IAMANEH Schweiz, IG Feministische Theologinnen, Juristinnen Schweiz, Pfadibewegung Schweiz PBS, Schweiz. Bäuerinnen und Landfrauenverband SBLV, Schweizer FrauenSynode, Schweiz. Kath. Frauenbund SKF, Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM, Schweiz. Verband alleinerziehender Mütter + Väter SVAMV, Schweiz. Verband für Frauenrechte adf-svf, Sexuelle Gesundheit Schweiz, SP Frauen Schweiz, TERRE DES FEMMES Schweiz, Verband Christkatholischer Frauen Schweiz VCF, Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz, Women's World Summit Foundation WWSF, WyberNet

zeigt. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass sie zu einem Bumerang-Effekt bzw. statistischer Diskriminierung führen, weil aufgrund zusätzlicher Regelungen zugunsten von betreuenden Angehörigen, Menschen mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Übernahme von Betreuungsaufgaben (z.B. aufgrund des Alters, des Geschlechts oder der Familiensituation) schlechtere Chancen hätten, eine Stelle zu erhalten. Vielmehr bieten die vorgesehenen Änderungen Rechtssicherheit, was sowohl den betroffenen Angehörigen als auch den Arbeitgebenden und schliesslich der Gesamtgesellschaft zugutekommt.

Die Sorge für betreuungs- und pflegebedürftige Personen ist eine Aufgabe, welche von der gesamten Gesellschaft getragen werden soll und nicht ausschliesslich als Privatsache der betroffenen Angehörigen zu betrachten ist.

Die NGO-Koordination weist darauf hin, dass in einem weiteren Schritt eine Ausweitung von Entschädigungen für Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere Gruppen ins Auge gefasst werden sollte. Angesichts der grossen Zahl betroffener Angehöriger (35% der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren oder 1.9 Millionen Personen) und angesichts der demografischen Alterung darf die Aufgabe, eine Berufstätigkeit mit der Betreuung und Pflege von Angehörigen zu vereinbaren, nicht allein den Arbeitgebenden überbürdet und überlassen werden. Absentismus, physische und psychische Erschöpfung sind schon heute für viele Angehörige mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen eine Realität. Müssen Unternehmen das Problem von Fall zu Fall selber lösen, führt dies zu Ungleichbehandlung und ist mit erheblichen Kosten verbunden, die als Know-how-Verlust und Fluktuationskosten auch dann anfallen, wenn Mitarbeitende aufgrund fehlender Vereinbarkeit das Unternehmen verlassen.

Die NGO-Koordination betont die Wichtigkeit der folgenden Aussage im Erläuternden Bericht: «Es darf kein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt werden, ihre Nächsten in einem möglichst hohen Masse selbst zu betreuen und zu pflegen. Besteht diese Bereitschaft, sind jedoch Massnahmen notwendig, die es Erwerbstätigen erlauben, kranke und pflegebedürftige Familienmitglieder im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu betreuen und zu pflegen.»

Die NGO-Koordination erwartet vom Bundesrat eine breite öffentliche Kommunikation der Änderungen. Wenn die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege verbessert werden soll, ist die Sensibilisierung der Bevölkerung und der Arbeitgebenden für die Thematik von grosser Relevanz.

## **2. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

Die EKF begrüsst die vorgesehene Lohnfortzahlung für die erforderliche Betreuung nicht nur kranker und verunfallter Kinder, sondern auch anderer kranker und verunfallter verwandter oder nahestehender Personen während längstens drei Tagen pro Ereignis (Art. 329g OR). Die Festschreibung dieser in vielen Unternehmen bereits bestehenden Praxis schafft Rechtssicherheit und hilft nicht zuletzt mit, die Herausforderungen der demografischen Alterung bei gleichzeitig steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen\* zu meistern. Die zusätzlichen Kosten sind gemäss Regulierungsfolgenabschätzung im Vergleich zu den Kosten für sämtliche kurzzeitigen Abwesenheiten gering.

**Die NGO-Koordination beantragt jedoch, dass die Maximaldauer bei ausserordentlichen Umständen wie beispielsweise gravierenden Rückfällen ausnahmsweise auf fünf Tage verlängert werden kann. Zudem sollen Personen mit Kindern in alleiniger Obhut die fünf Tage generell gewährt werden, wenn ihre Kinder erkranken oder verunfallen, soweit in diesen Fällen kein zweiter Elternteil den Dreitagesanspruch geltend machen kann.**

Die NGO-Koordination begrüsst, dass die im Arbeitsgesetz bestehenden Definitionen «pflegebedürftige Angehörige» und «nahestehende Personen» (Art. 36 Abs. 1 Arbeitsgesetz [ArG]) in den neuen Art. 329g OR übernommen wird. Damit kann den verschiedenen realen Familiensituationen und tragenden Freundschaftsbeziehungen Rechnung getragen werden. Wichtig ist zudem, dass die betreuungsbedingten Abwesenheiten nicht vom Ferienkontingent gemäss Art. 324a OR abgezogen werden, da durch private Betreuungsaufgaben belastete Personen nicht weniger Bedarf an Erholung haben.

Dagegen erscheint es inkonsequent und der Rechtssicherheit nicht förderlich, dass die analoge Formulierung nicht auch in Art. 36 Abs. 3 ArG aufgenommen wurde, welcher die Freistellung in den gleichen Fällen regelt.

**Die NGO-Koordination beantragt, dies nachzuholen, um OR und ArG klar und widerspruchsfrei aufeinander abzustimmen.** Dies dürfte insbesondere auch für die aus Gleichstellungssicht wichtige Inanspruchnahme durch Männer\*, die stärker in den durchs Arbeitsgesetz geregelten Bereichen berufstätig sind, bedeutsam sein.

### **3. Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung**

Die NGO-Koordination begrüsst die neue Möglichkeit für Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder, sich während einer begrenzten Zeit bezahlt von der Erwerbsarbeit freistellen zu lassen. Die vorgesehene Entschädigung bedeutet für die betroffenen Familien eine grosse Entlastung und bringt Rechtssicherheit in Situationen, in denen Eltern und Arbeitgebende ohnehin Lösungen finden müssen. Gleichzeitig sind, wie die Regulierungsfolgeabschätzung zeigt, die Kostenfolgen begrenzt, weil die Zahl der betroffenen Familien nicht sehr gross ist.

**Die NGO-Koordination sieht aus den dargelegten Gründen keine Notwendigkeit, die Dauer des Betreuungsurlaubs auf die in einigen Fällen nach wie vor völlig unzureichende Dauer von 14 Wochen (für beide Eltern zusammen) zu beschränken.** Diese Begrenzung bildet eine unnötige Härte für die wenigen Familien, die effektiv mit einer länger andauernden schweren gesundheitlichen Krise eines Kindes konfrontiert sind. Wichtiger als die zeitliche Beschränkung erscheint die Notwendigkeit zu überprüfen, ob die schwere gesundheitliche Beeinträchtigung des Kindes andauert. Sicherzustellen ist, dass mit der gewählten Regelung Kinder mit einer Behinderung anderen Kindern gegenüber gleichgestellt sind.

Zudem führt die Formulierung in Art. 329h Abs. 2 OR, der die Maximaldauer pro Elternteil, aber gleichzeitig auch eine Abtauschbarkeit unter den Eltern regelt, zu Rechtsunsicherheit. So bleibt unklar, wie der Kündigungsschutz geregelt ist und wie weit der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bei einem Abtausch einverstanden sein muss. **Aus Sicht der NGO-Koordination ist der Betreuungsurlaub zwingend als individueller Anspruch zu formulieren, zumal ein Betrieb nicht wissen kann, welche Ansprüche ein zweiter Elternteil bereits eingelöst hat.**

Die NGO-Koordination ist der Meinung, dass nichts dagegen spricht, einen längeren Betreuungsurlaub vorzusehen, weil dieser sehr selten in Anspruch genommen werden muss. **Sie beantragt einen individuellen Anspruch von 26 Wochen für jeden Elternteil, der bei Eltern mit alleiniger Obhut für das gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kind verdoppelt wird, soweit kein zweiter Elternteil einen Anspruch geltend machen kann.**

Die NGO-Koordination befürwortet, den Bezug des Betreuungsurlaubs nicht nur wochenweise, sondern in Absprache mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auch in der Form einer Pensenreduktion mit entsprechender Erhöhung der Wochenzahl vorzusehen. Diese Lösung kann für beide Seiten Vorteile haben, und die Berechnung des Anspruchs stellt bei einer prozentualen Senkung des Erwerbsumfangs kein Problem dar. Für Fortsetzungsfamilien ist es zudem wichtig, analog zu den Pflegeeltern auch für Stiefeltern einen Anspruch vorzusehen, den der Bundesrat in der Verordnung näher regeln kann.

Die NGO-Koordination befürwortet insbesondere, dass die Lohnfortzahlung über die Erwerbsersatzordnung EO erfolgt und nicht die einzelnen Arbeitgebenden sie garantieren müssen – denn eine solche Pflicht dürfte vor allem kleinere Betriebe an ihre Grenzen bringen. Zudem ist es aus Gleichstellungssicht zielführend, dass die Leistung flexibel wochenweise beziehbar ist, dass die beiden Elternteile (sofern beide erwerbstätig sind) die Wochen untereinander aufteilen können und dass grundsätzlich eine hälftige Aufteilung vorgesehen ist. Als sehr wichtig für die Möglichkeit einer effektiven Inanspruchnahme erscheint der vorgesehene Kündigungsschutz.

**Die NGO-Koordination nutzt die Gelegenheit zu betonen, dass auch Möglichkeiten für eine Entschädigung von Betreuungsarbeit von Angehörigen für weitere gesundheitlich schwer beeinträchtigte Gruppen (wie volljährige Kinder, Ehe- und Lebenspartner/innen) geschaffen werden sollten.** Entschädigungen für länger dauernde betreuungs- und pflegebedingte Arbeitsabwesenheiten bestehen bereits in verschiedenen Ländern (z.B. Deutschland oder Belgien), wie aktuelle Vergleichsstudien zeigen. Die Schweiz sollte sich dieser wichtigen Thematik aktiv annehmen.

Dass auch Elternteile den Betreuungsurlaub und die Betreuungsentschädigung beanspruchen können, deren Partner\*in nicht erwerbstätig ist, erscheint aus einer Gleichstellungsperspektive zunächst kontraintuitiv, wird



aber von der NGO-Koordination ausdrücklich begrüsst. Gemäss Strukturerhebung des Bundesamts für Statistik haben nur 23% aller Familien eine traditionelle Arbeitsteilung (Mann\* Vollzeit, Frau\* nicht erwerbstätig) und von diesen eine Minderheit von 35% nur ein Kind, sodass theoretisch die Mutter die Betreuungsaufgabe übernehmen könnte. Aus Sicht der NGO-Koordination ist es jedoch nicht gerechtfertigt, die Mutter auf diese unbezahlte Betreuungsaufgabe festzulegen und ihr dadurch faktisch zu verunmöglichen, wieder eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Dies umso weniger, als eine kleine Anzahl Familien von dieser Situation betroffen sein dürfte und daher keine erheblichen Kostenfolgen zu erwarten sind.

**Die NGO-Koordination beantragt zudem, die laufende Forschung zu den finanziellen Schwierigkeiten pflegender Angehöriger im Hinblick auf eine sinnvolle Abgrenzung von Betreuungsentschädigung und IV-Leistungen, insbesondere dem Intensivpflegezuschlag IPZ, auszuwerten.** Es bestehen Hinweise, dass es sinnvoll ist, die Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder mit Geburtsgebrechen nicht grundsätzlich von einer Betreuungsentschädigung auszuschliessen. Desgleichen erscheint der Ausschluss von Eltern, deren Kinder einen IPZ erhalten, nicht in jedem Fall angezeigt. Vielmehr wird vorgeschlagen, den IPZ anzurechnen und dann aufzustocken, wenn die Betreuungsentschädigung höher liegt. Der Anspruch kann auf eine einmalige Inanspruchnahme begrenzt werden, wie es in der Regulierungsfolgenabschätzung angeregt wird.

#### **4. Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV**

Vorgesehen ist eine Erweiterung des Anspruchs auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades sowie auf Lebenspartner\*innen in Konkubinatspaaren. Die NGO-Koordination begrüsst beide Erweiterungen ausdrücklich. Die Erweiterung auf Angehörige von Personen mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades ist deshalb wichtig, weil dies viele Personen mit Demenzerkrankungen betrifft. Der Betreuungsaufwand für Demenzerkrankte kann bereits sehr beträchtlich sein, wenn sie in den Alltagsaktivitäten, welche für die Bemessung der Hilflosigkeit ausschlaggebend sind, erst leicht eingeschränkt sind. Die Erweiterung auf Lebenspartner\*innen entspricht einer zunehmend gelebten Realität. Allerdings erscheint wenig sinnvoll, eine lange Frist von fünf Jahren Zusammenleben in einem gemeinsamen Haushalt vorauszusetzen.

**Die NGO-Koordination beantragt, diese Frist auf zwei Jahre zu senken und Lebensgemeinschaften ohne Karenzfrist zu berücksichtigen, wenn gemeinsame Kinder vorhanden sind. Zudem sollten neben Lebensgemeinschaften auch eingetragene Partnerschaften explizit genannt werden.**

**Für Personen, die sowohl Kinder betreuen als auch weitere Angehörige pflegen, sollte eine Kumulation der Ansprüche von Erziehungs- und Betreuungsgutschriften möglich sein. Nicht mehr zeitgemäss und den realen Verhältnissen entsprechend ist bei den Betreuungsgutschriften auch das Distanzkriterium von 30 km (oder einer Stunde Wegzeit). Es sollte bei dieser Reform gleichzeitig ersatzlos gestrichen werden.**

#### **5. Stellungnahmen zu den einzelnen Gesetzesartikeln**

Aufgrund der obigen Ausführungen nimmt die NGO-Koordination zu den einzelnen Gesetzesartikeln wie folgt Stellung:

##### **Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

**Art. 329g OR:** *Einverstanden*, wobei eine ergänzende Regelung von bis zu fünf Tagen bei ausserordentlichen Umständen sowie für Personen mit erkrankten oder verunfallten Kindern in alleiniger Obhut vorzusehen ist.

##### **Es fehlt eine analoge Anpassung in Art. 36 Abs. 3 ArG.**

**Die NGO-Koordination beantragt, Art. 36 Abs. 3 ArG wie folgt anzupassen:**

«Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmende mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker oder verunfallter Kinder sowie kranker oder verunfallter verwandter oder nahestehender Personen erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.» Auch hier ist dieselbe ergänzende Regelung von bis zu fünf Tagen bei ausserordentlichen Umständen sowie für Personen mit erkrankten oder verunfallten Kindern in alleiniger Obhut vorzusehen.

### **Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung**

Die Absätze zur Aufteilung der Betreuungszeit (Art. 329h Abs. 2 OR) und der Betreuungsentschädigung (Art. 16k Abs. 4 EOG) zwischen den Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern sind missverständlich formuliert. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass die Formulierung «die Hälfte der Taggelder» nicht klärt, ob ein Ausgleich zwischen ungleich verdienenden Elternteilen mitgemeint ist. In Art. 329h Abs. 2 OR sollte weiter das Wort «Arbeitnehmende» durch «erwerbstätig» ersetzt werden, weil bei der Betreuungsentschädigung auch Selbstständigerwerbende anspruchsberechtigt sind.

#### **Der Wortlaut von Art. 329h Abs. 2 OR wäre demnach:**

«Sind beide Eltern ~~Arbeitnehmende~~ erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf ~~maximal 7~~ 26 Wochen. Für Eltern mit gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern in alleiniger Obhut verdoppelt sich der Anspruch. ~~Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.»~~

**Art. 16k Abs. 4 EOG:** ~~streichen~~ «Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf ~~maximal~~ die Hälfte der Taggelder. ~~Sie können eine abweichende Aufteilung wählen.»~~

### **Art. 16g EOG Einverstanden**

#### **Art. 16i EOG**

**Abs. 1: Einverstanden**, wobei **die NGO-Koordination beantragt, die Anspruchsberechtigung grundsätzlich auch auf Eltern von Kindern mit Geburtsgebrechen auszudehnen.**

#### **Anpassung in Art. 16i Abs. 1 Bst. a EOG:**

«Anspruchsberechtigt sind Personen, die Eltern eines minderjährigen Kindes sind, das wegen Krankheit, Geburtsgebrechen oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist.»

**Abs. 2: Einverstanden**

**Abs. 3: Einverstanden**, wobei die NGO-Koordination eine andere Abgrenzung zum IPZ vorsieht:

#### **Anpassung in Art. 16i Abs. 3 EOG:**

«~~Kein Anspruch besteht~~, Wenn für das Kind ein Anspruch auf den Intensivpflegezuschlag nach Art. 42<sup>ter</sup> des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung besteht, wird dieser von der Betreuungsentschädigung in Abzug gebracht.»

**Abs. 4 Bst. a:** Analog zu den Pflegeeltern ist auch eine Regelung für Stiefeltern vorzusehen.

**Abs. 4 Bst. b: Einverstanden**

**Abs. 4 Bst. c: Einverstanden**, wobei die NGO-Koordination es als besonders wichtig erachtet, dass die enge Begleitung auch Phasen einschliesst, in denen sich diese auf das eigentliche Beistehen beschränkt (z.B. während eines langen Spitalaufenthaltes) und konkrete Pflege- und Betreuungshandlungen nur von Fachpersonen vorgenommen werden können. Zudem dürfen Kinder mit einer Behinderung gegenüber anderen Kindern nicht benachteiligt werden.

#### **Art. 16j EOG**

**Abs. 1: Einverstanden**, wobei die NGO-Koordination die Kombination mit einem Kündigungsschutz (Art. 336c Abs. 1 Bst. c<sup>bis</sup> OR, vgl. unten) als besonders wichtig erachtet.

**Abs. 2 - 4: Einverstanden**

#### **Art. 16k EOG**

**Abs. 1: Einverstanden** *Anpassung in Abs. 2:*

«Innerhalb der Rahmenfrist besteht Anspruch auf höchstens 98 volle Taggelder»

*Ergänzung in Abs. 3:*

«In Absprache mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin kann das Pensum in dieser Zeit auch prozentual reduziert werden. Die Taggelder werden in diesem Fall anteilmässig gekürzt. Der Gesamtanspruch von 98 vollen Taggeldern bleibt jedoch erhalten.»

Abs. 4: streichen

**Art. 16l EOG: Einverstanden**

**Art. 16m EOG: Einverstanden**

**Art. 20 Abs. 1 EOG: Einverstanden**

**Art. 329b Abs. 3 Bst. c OR: Einverstanden Art. 329h OR**

**Abs. 1: Einverstanden**, wobei die Gleichbehandlung von Kindern mit einer Behinderung zu gewährleisten ist, zum Beispiel durch die explizite Nennung von Geburtsgebrechen.

**Abs. 2:** vgl. oben **Abs. 3: Einverstanden**, wobei die Möglichkeit eines teilzeitlichen Bezugs analog zu Art. 16k Abs. 3 EOG zu ergänzen ist.

**Abs. 4: Einverstanden**, wobei die NGO-Koordination es als wichtig erachtet, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber (ausser bei Teilzeitlösungen) lediglich informiert werden muss, nicht aber sein Einverständnis geben muss.

**Art. 336c Abs. 1 OR: Einverstanden**, wobei zu prüfen ist, ob mit der gewählten Formulierung gewährleistet ist, dass der Kündigungsschutz – was sehr wichtig ist – von Anfang an gilt und nicht erst ab der Geltendmachung des Anspruchs auf Betreuungsurlaub.

**Art. 362 Abs. 1: Einverstanden**

**Art. 8 Abs. 3 AHVG: Einverstanden**

**Art. 10 Abs. 4 Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft: Einverstanden**

**Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV**

**Anpassung in Art. 29<sup>septies</sup>, Abs. 1 AHVG:** «Versicherte, welche Verwandte in auf- oder absteigender Linie oder Geschwister mit einem anerkannten Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung der AHV, der IV, der obligatorischen Unfallversicherung oder der Militärversicherung betreuen, haben Anspruch auf die Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung gut erreichen können. Sie müssen diesen Anspruch jährlich schriftlich anmelden. Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, eingetragene Partner\*innen, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartner\*innen, die seit mindestens fünf zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen oder gemeinsame Kinder haben.»

Zu ergänzen ist zudem die Möglichkeit einer Kumulation der Ansprüche auf Erziehungs- und Betreuungsgutschriften, wenn in beiden Bereichen entsprechende Leistungen erbracht werden.

Wir bitten Sie um Berücksichtigung unserer Änderungsvorschläge.

Freundliche Grüsse



Vivian Fankhauser-Feitknecht  
Präsidentin



Regula Kolar  
Geschäftsführerin

Eidgenössisches Departement des Innern  
 Bundesamt für Gesundheit BAG  
 Schwarzenburgstrasse 157  
 3097 Liebefeld

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

[Proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:Proches.aidants@bag.admin.ch)

23. Oktober 2018 / 3.123 DH/es

## **Vernehmlassung: Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Berset, sehr geehrte Damen und Herren

Die Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal VGB vertritt als Dachorganisation die Interessen und Anliegen der Personalverbände PVB, Garanto, VPOD und PVfedpol. Sie äussert sich üblicherweise zu Personalgeschäften der Bundesverwaltung, nun aber ausnahmsweise auch zu dieser Vorlage, die für alle Erwerbstätigen von grosser Bedeutung ist und insofern eben auch unmittelbare Wirkung für die Bundesangestellten haben wird. Für die Verbände der VGB ist das ein Schwerpunktthema und sie haben dazu soeben eine Kampagne lanciert mit dem Ziel, die Vereinbarkeit für die Bundesangestellten zu verbessern.

Die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben ist eine permanente Gratwanderung für alle Erwerbstätigen. Denn ungeachtet der Tatsache, ob man selbst Kinder hat, wird das Thema bei allen Erwerbstätigen bei Krankheit der PartnerIn oder bei zunehmender Altersgebrechlichkeit der Eltern virulent. Also immer dann, wenn man ganz unmittelbar emotional betroffen ist und sich weder aus der Pflicht nehmen kann noch sich dieser Aufgabe entledigen will.

Die Verbände PVB, Garanto und VPOD sind Mitglied im Schweizerischen Gewerkschaftsbund, dessen Gremien sich bereits zur Vorlage geäussert haben. Die VGB schliesst sich inhaltlich der Stellungnahme des SGB an.

Der Bedarf an Pflege und Betreuung nimmt aufgrund der demografischen Entwicklung laufend zu, gleichzeitig mangelt es an ausreichend Betreuungsplätzen und Betreuungspersonal. Immer häufiger wird der Betreuungsbedarf im Alter zur Existenzfrage, was nicht sein dürfte. Pflege und Betreuung müsste für alle Menschen bezahlbar und in guter Qualität zugänglich sein. Der Service Public im Care-Bereich müsste dringlich ausgebaut werden, die Tätigkeiten durch faire Arbeitsbedingungen und gute Löhne attraktiver werden. Ein grosser Teil der Pflegebedürftigen werden von ihren Angehörigen betreut, die keine überzeugende institutionelle Lösung finden oder diese nicht bezahlen können. Sehr häufig geraten sie dadurch selbst in eine Notlage, indem sie in ihrer Erwerbsarbeit zurückstecken müssen oder gesundheitlich Schaden erleiden. Der Handlungsbedarf ist erkannt und in diversen Studien und parlamentarischen Vorstössen adressiert.

Die VGB begrüsst die Stossrichtung der drei im Vorentwurf vorgesehenen Massnahmen, deren Kosten gemäss Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) vernachlässigbar sind. Die Massnahmen werden aber den Bedürfnissen pflegender und betreuender Angehöriger nicht gerecht, sie müssten mehr Spielraum geben: Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten müssen – insbesondere bei Einelternfamilien – länger ausgestaltet werden. Die maximal ausbezahlte Anzahl Taggelder bei schwer kranken oder verunfallten Kinder muss höher ausfallen. Lösungen für Angehörige von erwachsenen erkrankten oder verunfallten Personen sind zu erarbeiten. Auf Basis der RFA ist davon auszugehen, dass solche grosszügigeren Lösungen, die dem Bedarf pflegender und betreuender Angehöriger wirklich gerecht werden, finanzierbar wären, insbesondere, weil voraussichtlich nur ein kleiner Teil der Betroffenen tatsächlich längere Urlaube in Anspruch nehmen müsste.

Leider sieht die Vorlage nicht vor, betreuenden Angehörigen und Eltern die Möglichkeit einzuräumen, bei Bedarf vorübergehend das Erwerbsspensum zu reduzieren. Und genauso wichtig wäre es, anschliessend wieder auf das ursprüngliche Pensum aufstocken zu können, denn letztlich entstehen aus solchen Zwangssituationen dann prekäre ökonomische Lagen, die sich noch nach der Pensionierung in unzureichender Altersvorsorge rächen. Dieses so genannte «Rückkehrrecht» ist ein ganz wesentlicher Baustein in der Vereinbarkeit für Frauen, denn sie sind es in den meisten Fällen, die ihre Erwerbsarbeit um familiäre Pflichten herum gestalten.

Weiter betrachten wir es als verpasste Chance, dass die Vorlage keinen bezahlten Urlaub für die Betreuung von erwachsenen kranken oder verunfallten Angehörigen vorsieht. Das ist der Bereich, wo in den kommenden Jahren der Bedarf massiv zunehmen wird und hier sind Lösungen gefordert. Wie eingangs erwähnt, mangelt es an Pflege- und Betreuungspersonal und die Kosten sind für viele Familien nicht tragbar. Die VGB sieht dies als ein gesellschaftliches Problem an, das solidarisch gelöst werden muss. Wir beantragen deshalb auch für die Betreuung und Pflege erwachsener Angehörige über das EOG finanzierte längere Urlaube.

Zu den Fragen:

---

## 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Die VGB begrüsst die Vereinheitlichung sowie die Ausdehnung des Anspruchs auf faktische Partnerschaften, Verwandte und nahestehende Personen. Für Notfälle sind jedoch drei Tage zu kurz. Wir beantragen deshalb, die Freistellung sowie die Lohnfortzahlung auf fünf Tage, resp. eine Arbeitswoche, zu verlängern. Wird an der Beschränkung auf drei Tage festgehalten, ist zumindest der Anspruch von alleinerziehenden Eltern auf fünf Tage zu verlängern. Einzubeziehen sind kurzfristige Notfälle aufgrund von Behinderungen

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

Ja     Nein

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

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für ~~drei~~ fünf Tage pro Ereignis.

*Eventualantrag, falls an drei Tagen festgehalten wird:*

[...] jedoch längstens für drei Tage pro Ereignis. Falls nur ein Elternteil die Obhut innehat, verlängert sich der Anspruch auf fünf Tage pro Ereignis.

## 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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 Bezugsdauer von vierzehn Wochen deckt gemäss erläuterndem Bericht den Bedarf bei längeren und schweren Krankheitssituationen bei weitem nicht ab. Gemäss Bericht fallen bei einer Krebserkrankung des Kindes Abwesenheiten während 320 Arbeitstagen an, was 64 Wochen entspricht. Für die 50 «ungedeckten» Wochen Betreuung und Pflege bietet die vorgeschlagene Regelung keine Lösung an. Wir schlagen deshalb eine insgesamt bis zu einjährige Beurlaubung vor, die wohl in den allermeisten Fällen nicht ausgeschöpft werden müsste.

Die VGB beantragt, den Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung auf 26 Wochen pro erwerbstätiger Person und Krankheitsfall resp. Unfall festzulegen. Sind beide Elternteile erwerbstätig, sollen beide diesen Anspruch erhalten. Die paritätische Aufteilung verhindert, dass Mütter im Erwerbsleben Nachteile gegenüber Vätern erleiden. Allenfalls kann in begründeten Fällen die Übertragung eines Teils des Urlaubs auf das andere Elternteil bewilligt werden. Bei alleinerziehenden Eltern sollte sich der Anspruch auf 52 Wochen verdoppeln.

Zu prüfen sind ebenfalls Lösungen, falls ein Kind eine Krankheit oder eine Behinderung hat, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie über längere Zeit beeinträchtigt. Vorstellbar wären beispielsweise im Einzelfall durch die Ausgleichskasse zu bewilligende Urlaubsverlängerungen.

Ein Problem kann die Beschränkung auf die rechtlichen Eltern darstellen. Zu prüfen ist deshalb eine Ausweitung des Anspruchs auf im selben Haushalt lebende Stiefeltern.

Die Möglichkeit, den Urlaub wochenweise oder als Ganzes zu beziehen, begrüßen wir. Zusätzlich beantragen wir die Möglichkeit eines tageweisen Bezugs für planbare Arztbesuche, Therapien usw.

Der Vorentwurf greift wie erwähnt leider die Problematik der längerfristigen Betreuung von erwachsenen kranken oder verunfallten Angehörigen nicht auf. Die VGB beantragt auch für die Betreuung und Pflege erwachsener Angehörige über das EOG finanzierte längere Urlaube.

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

Art. 329h

1 [...] so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von ~~maximal 14~~ bis zu 26 Wochen.

2 ~~Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 7 Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. Falls nur ein Elternteil die Obhut des Kindes innehat, verdoppelt sich dessen Anspruch auf 52 Wochen.~~

3 Der Urlaub kann auf einmal, ~~oder wochenweise~~ oder tageweise bezogen werden.

Mit dem Absatz 4 sowie den flankierenden Änderungen sind wir einverstanden, allerdings muss der Kündigungsschutz während der ganzen Dauer der Krankheit des Kindes resp., im Fall der Beibehaltung der Rahmenfrist, während deren ganzen Dauer bestehen.

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

Ja     Ja mit Vorbehalt     Nein

Anmerkungen:

Wichtig ist die sorgfältige Ausarbeitung der Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung, damit sie keine Familien ausschliesst, die Bedarf an längerfristigem Betreuungsurlaub haben. Die Definition muss deshalb der Diversität der Anspruchsgruppen gerecht werden.

Die VGB beantragt ausserdem, von einer Rahmenfrist abzusehen und den Anspruch pro Krankheitsfall oder Unfall festzulegen.

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

Art. 16j: *streichen*

Art. 16k

Abs. 2 ~~Innerhalb der Rahmenfrist~~ Pro Krankheitsfall oder Unfall besteht Anspruch auf höchstens ~~98~~ 182 Taggelder.

Abs. 4: *streichen*

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

*Keine Anmerkungen*

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

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

Ja     Ja mit Vorbehalt     Nein

Anmerkungen:

Auch leichte Hilflosigkeit kann zeitintensive Betreuung erfordern. Der Anspruch auf Betreuungsgutschriften sollte deshalb nicht vom Grad der Hilflosigkeit abhängig sein.

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

Ja     Ja mit Vorbehalt     Nein

Anmerkungen:

Der Anspruch muss auch auf eingetragene Partnerschaften erweitert werden. Die Bedingung des fünfjährigen ununterbrochenen Zusammenlebens ist wirklichkeitsfremd, um Konkubinatspaare zu definieren. Zwei Jahre oder ein gemeinsames Kind genügen, um eine faktische Partnerschaft zu belegen.

Abzusehen ist vom Kriterium der Erreichbarkeit. Angehörige sollen selber entscheiden können, ob ihnen die Anreise zur pflegebedürftigen Person zumutbar ist oder nicht.

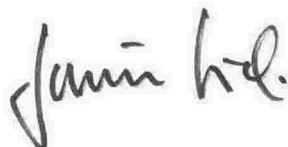
3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

[...] haben Anspruch auf Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, ~~wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung leicht erreichen können.~~ [...] Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, eingetragene Partnerinnen und Partner, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartnerinnen und -partner, die ein gemeinsames Kind haben oder seit mindestens ~~fünf~~ zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

**VERHANDLUNGSGEMEINSCHAFT BUNDESPERSONAL**

Die Präsidentin



Janine Wicki

Für die Geschäftsstelle



Dore Heim



Per E-Mail an:

**Eidgenössisches Departement des Innern  
Bundesamt für Gesundheit BAG  
3003 Bern**

**proches.aidants@bag.admin.ch**

Bern, 07.11.2018

## **Stellungnahme von INSOS Schweiz zur Vernehmlassung: Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung**

Sehr geehrte Damen und Herren

INSOS Schweiz nimmt gerne Stellung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

### **Vorbemerkungen**

Die demografische Entwicklung lässt keine Zweifel offen: In der Frage der Angehörigenbetreuung ist zunehmend Handlungsbedarf angesagt. Dabei muss der gesellschaftliche Grundsatz gelten, allen Menschen in der Schweiz bezahlbare und qualitativ gute Dienstleistungen in Betreuung und Pflege zur Verfügung zu stellen. Dass die Politik die Zeichen erkannt hat und mit verschiedenen gesetzlichen Anpassungen die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung verbessern will, ist grundsätzlich begrüssenswert. Ebenfalls ist die Ausdehnung der Betreuung von Familienangehörigen auf nahestehende Personen positiv hervorzuheben. Allein in der Detailausgestaltung der einzelnen gesetzlichen Anpassungen kann die Vorlage durchaus noch einige Präzisierungen und Verbesserungen vertragen.

Die Betreuung und Pflege von Menschen stellt eine gesamtgesellschaftliche Frage dar. Tatsache ist aber auch, dass Pflege und Betreuung zum grossen Teil noch immer unentgeltlich von Angehörigen geleistet wird. Mehrheitlich von Frauen. Die zur Diskussion stehende Vorlage bringt in diesem Bereich Verbesserungen. Die Vorlage darf aber nicht dazu führen, dass eine gesellschaftliche Aufgabe nun per Gesetz den Angehörigen zugeschoben wird und überholte Rollenbilder zementiert werden. Die Vorlage ist ein erster, gemässiger Schritt, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung zu verbessern. Da gibt es aber noch anständig Luft nach oben, z.B. was die Dauer der gewährten, bezahlten Betreuungstage anbelangt.

Die vorgeschlagenen gesetzlichen Anpassungen erachtet INSOS Schweiz als Minimalstandards. Bereits bestehende betriebliche Lösungen, die auf freiwilliger Basis grosszügigere Regelungen offerieren, sind zu begrüßen und werden durch die skizzierten gesetzlichen Grundlagen nicht negativ tangiert.

## **Bezahlte kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

INSOS Schweiz begrüsst die Vereinheitlichung und Ausdehnung des Anspruchs auf faktische Partnerschaften. Mit der neuen Regelung im OR wird auch die heute geltende Einschränkung im Arbeitsgesetz, dass sich die Betreuung nur auf minderjährige Kinder bezieht, obsolet.

Es wäre daher wichtig, dass die heute geltenden Formulierungen zu «Familienpflichten» und «Betreuung kranker Kinder» in Art. 36 Abs. 1 und 3 des Arbeitsgesetzes ebenfalls den in der Vorlage angestrebten Verbesserungen angepasst werden. So könnte eine Konformität für die Anstellungsverhältnisse aller Arbeitnehmenden erreicht werden.

Es ist zudem zu prüfen, ob die mit 3 Tagen kurz bemessene bezahlte Abwesenheit pro Ereignis für alleinerziehende Elternteile nicht auszudehnen wäre. Für diesen Personenkreis stellt sich die Frage nach der Organisation der Betreuung noch weit stärker als für zwei Elternteile.

## **Entschädigung für die Betreuung eines schwer beeinträchtigten Kindes**

Die Betreuungszeit von 14 Wochen für Eltern eines schwer kranken oder verunfallten Kindes ist zu begrüssen.

Zur finanziellen Absicherung der Eltern vermag der Vorschlag für die erste Zeit sicherlich beitragen. Diese sehr dringliche Form von Betreuungsarbeit kann schnell dazu führen, dass die betreuenden Personen ihre Erwerbstätigkeit verlieren und in die Sozialhilfe abrutschen. Mit dem vorgeschlagenen «Puffer» wird dieser Gefahr für eine gewisse Zeit entgegengewirkt. Eine Präzisierung der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Unfall oder Krankheit ist in der Botschaft zur Gesetzesvorlage erwünscht, damit keine Rechtsunsicherheiten entstehen.

Die vorgeschlagene Bezugsdauer von 14 Wochen kann gemäss Vorlage unter den betreuenden Eltern aufgeteilt werden. Die Beschränkung des Anspruchs auf die rechtlichen Eltern erachtet INSOS Schweiz bei den heutigen gesellschaftlichen Realitäten als nicht mehr adäquat. Es ist zu prüfen, ob der Anspruch nicht auf im selben Haushalt lebende Stie-Elternteile ausgedehnt werden könnte. Es ist darüber hinaus zu klären, ob die Betreuungszeit für alleinerziehende Elternteile analog einer möglichen Ausdehnung bei kurzzeitigen Abwesenheiten zu verlängern wäre.

Die Finanzierung der Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) erachtet INSOS Schweiz als sinnvoll.

Die Möglichkeit des wochenweisen Bezugs von Taggeldern im Sinne der Steigerung der Flexibilität ist zu begrüssen.

Ebenso ist es wünschenswert, wenn sich die Flexibilisierung nicht nur auf die Aufteilung der Betreuungszeit unter den Eltern bezieht. Es sollte zudem die Möglichkeit bestehen, eine Teil-Betreuungszeit in Anspruch zu nehmen. So wäre gut vorstellbar, dass ein Elternteil z.B. sein Arbeitspensum während 28 Wochen auf 50% reduziert oder beide Elternteile ihr Arbeitspensum während 14 Wochen auf 50% reduzieren.

Der Anspruch auf Kurzabwesenheiten für die Betreuung betrifft gemäss Vorlage nicht nur Kinder, sondern auch verwandte und nahestehende Personen. Weshalb die Betreuungszeit von 14 Wochen auf minderjährige Kinder eingeschränkt bleibt, ist nicht ersichtlich. Im Sinn einer Kohärenz bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung wäre die Betreuungszeit von 14 Wochen ebenfalls auf verwandte und nahestehende Personen auszudehnen.

Zudem sollte bei der Ausarbeitung der Botschaft zum Gesetzesvorschlag auch die Möglichkeit einer unbezahlten Betreuungszeit geprüft werden.

**Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV**

Die Erweiterung des Anspruchs von Betreuungsgutschriften auf leichte Hilflosigkeit ist zu begrüßen. Eine Bemessung von Betreuungsgutschriften gemäss Grad der Hilflosigkeit erscheint INSOS Schweiz als nicht zielführend. Denn auch eine als leicht taxierte Hilflosigkeit kann zeitintensiv sein.

Die Definition eines Konkubinats auf eine mindestens 5 Jahre dauernde gemeinsame Haushaltsführung erachtet INSOS Schweiz als nicht mehr zeitgemäss. Eine zweijährige Dauer als Faktum einer Partnerschaft reicht unseres Erachtens aus.

INSOS Schweiz dankt im Voraus für die gebührende Berücksichtigung der vorgebrachten Überlegungen.

Freundliche Grüsse



**Peter Saxenhofer**  
Geschäftsführer  
INSOS Schweiz



**Tschoff Löw**  
Bereich Politik  
INSOS Schweiz

Kontaktperson für Rückfragen:  
Tschoff Löw  
[tschoff.loew@insos.ch](mailto:tschoff.loew@insos.ch)  
031 385 33 06

Als nationaler Branchenverband vertritt INSOS Schweiz die Interessen von 800 sozialen Institutionen für Menschen mit Behinderung. Rund 60 000 Menschen finden hier Arbeit, eine Tagesstruktur sowie ein Zuhause und erhalten die Möglichkeit, eine Integrationsmassnahme oder eine berufliche Massnahme zu absolvieren. INSOS Schweiz setzt sich dafür ein, dass die sozialen Institutionen über optimale Rahmenbedingungen sowie über genügend und gut ausgebildetes Personal verfügen und die Qualitätsstandards einhalten.

INSOS Schweiz | 07.11.2018



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Aargauischer Ärzteverband, Im Grund 12, 5405 Baden-Dättwil

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

Nadia Haller/Geschäftsführerin, [aav-haller@hin.ch](mailto:aav-haller@hin.ch), 056 – 484 70 90

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Keine

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

Ja       Nein

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

Maximal 10 Tage pro Jahr

Anmerkungen:

Keine

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

Keine

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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:

Das limitierende Element ist die Zumutbarkeit für den Arbeitgeber. 14 Wochen erscheint aus Arbeitgebersicht lange. Zudem muss auch hier eine Begrenzung eingeführt werden (1x/Jahr)

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

Keine

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Keine

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

Keine

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

Keine

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Keine

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Keine

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)



**krebsliga zug**

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
CH-3003 Bern

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

Zug, 16. November 2018

### **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

Die Krebsliga Schweiz engagiert sich als gemeinnützige Organisation in der krebsrelevanten Gesundheitsförderung, in der Prävention und Früherkennung von Krebs, in der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und deren Angehörigen sowie in der nicht-kommerziellen Forschungsförderung. Krebs ist auch für Angehörige eine grosse Belastung: Der Spagat zwischen Pflege, Beruf und eigenen Bedürfnissen hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder dem Verlust der Erwerbstätigkeit führen. Deshalb nützen wir gerne die Möglichkeit zur Stellungnahme und begrüessen grundsätzlich die Bemühungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Wir unterstützen dabei die Stellungnahme der nationalen Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige und gehen an dieser Stelle nur auf die krebsspezifischen Aspekte ein.

#### **Allgemein**

In der Schweiz erkranken jährlich ca. 40'000 Menschen neu an Krebs. Davon sind 16'000 im erwerbsfähigen Alter. Zudem wird jährlich bei etwa 233 Kinder und Jugendliche vor dem 18. Lebensjahr Krebs diagnostiziert. Eine Krebserkrankung und deren Behandlung bringt diverse belastende körperliche und psychische Auswirkungen mit sich. Die Erkrankung sowie die Rückkehr in den Alltag ist für Betroffene oft nur mit grosser Unterstützung durch die Angehörigen zu bewältigen. Insbesondere in Akut-, aber auch in palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Da der Verlauf von Krebs schwierig ist vorhersehbar ist, ist für Angehörige die Vereinbarung von Pflege und Betreuung, Beruf sowie eigener Bedürfnisse oft eine grosse Herausforderung. Neben negativen gesundheitlichen Auswirkungen kann dies zu substantiellen finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder eines Verlusts der Erwerbstätigkeit führen. Das berufliche Engagement gilt es aber unbedingt zu erhalten – es sichert nicht nur die Existenz und gewährleistet die Altersvorsorge, sondern bietet auch das Gefühl der gesellschaftlichen Teilhabe und ermöglicht den sozialen Austausch. Neben den vom Bundesrat vorgeschlagenen Massnahmen braucht es deshalb auch bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Angebote ermöglichen Angehörigen sich auch über längere Zeit für ihre kranken und pflegebedürftigen Familienmitglieder zu engagieren und zwar ohne gleichzeitig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, aufgeben zu müssen oder gänzlich zu verlieren. Hier sind insbesondere auch die Kantone in der Pflicht.



## **Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

Wir begrüßen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Drei Tage sind jedoch oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

## **Betreuungsurlaub**

Wir begrüßen ebenso einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Des Weiteren deckt für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab, bzw. deckt nur einen Teil des Ausfalls. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat sollte den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen



zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollten daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesesebene festzuhalten.

### **Erweiterung Betreuungsgutschriften**

Wir begrüssen auch die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Angesichts der demografischen Entwicklung, dem Mangel an qualifizierten Fachkräften sowie der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten und der Vermeidung von krankheitsbedingten Absenzen am Arbeitsplatz muss das langfristige Engagement von betreuenden und pflegenden Angehörige unbedingt unterstützt, gesichert und gefördert werden. Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Rebekka Toniolo Schmid  
Geschäftsführerin

Beilage: Formular für die Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung





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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Schweizerisches Rotes Kreuz, Kantonalverband Zug, Langgasse 47a, 6340 Baar

Kontaktperson für Rückfragen: [Name, E-Mail, Telefon]

Nölly Andrea Leiterin Gesundheit, [andrea.noelly@srk-zug.ch](mailto:andrea.noelly@srk-zug.ch), 041 710 59 45

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

**Ja, unbedingt. Es stärkt die familiäre Unterstützung und legitimiert begründete, unverschuldete Abwesenheiten.**

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

Ja       Nein

Wenn ja, schlagen Sie eine Anzahl Tage pro Jahr vor:

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

Nein

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

**Die Belastungen bei schwerer Krankheit ist für nahestehende Personen enorm. Wir begrüßen eine Regelung eines längerdauernden Urlaubs für alle Formen von schwerer Krankheit/Unfall bei allen Arten von pflegebedürftigen Angehörigen.**

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

Nein

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

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

Nein

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

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

***Die Erweiterung macht Sinn, da die Unterscheidung von leichter und mittlerer Hilflosigkeit schwierig ist und in der Sache keinen Unterschied macht.***

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto: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  
Angelman Verein Schweiz, Bellevueweg 10a, 6300 Zug

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*  
Melanie Della Rossa, [verein@angelman.ch](mailto:verein@angelman.ch), 041 710 90 65

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, vergleiche Begleitschreiben

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

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

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, vergleiche Begleitschreiben

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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. Begleittext

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

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intensivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalt.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

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



Verein Schweiz

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
CH-3003 Bern

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

Zug, 9. November 2018

## **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der oben erwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen und danken Ihnen für die Gelegenheit, sich dazu zu äussern.

### **Allgemein**

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen bei einer Reduktion des Arbeitspensums führen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich um ältere, häufig demenzkranke Menschen kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Während die freiwillige Betreuung von Angehörigen in den vergangenen Jahren rückläufig ist, nimmt der Betreuungs- und Pflegebedarf bei älteren Menschen zu. Dies bedingt bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Entlastungs- und Unterstützungsangebote. Diese Entlastungsmöglichkeit respektive Erholungszeit führt dazu, dass gepflegte und von



Verein Schweiz

Angehörigen betreute Menschen länger zu Hause bleiben können und somit die Heimkosten für die betroffenen Familien wie für die Gemeinden und die Kantone um vieles tiefer ausfallen werden.

### **Kurzzeitige Abwesenheiten**

Wir begrüßen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden.

Ebenso sollten Krisensituationen bei Demenz eingeschlossen sein, die eine vorübergehende intensivere Anwesenheit und Begleitung durch den betreuenden Angehörigen nötig machen.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzliche Betreuung von älteren oder behinderten Menschen vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. 3 Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

#### **Art. 329g OR**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für ~~drei~~ **fünf** Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.



Verein Schweiz

## Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankten oder verunfallten Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal 7 Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln.



Verein Schweiz

Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, denn nach der Beziehung zur betreuten Person. Wünschenswert wäre ein bezahlter Betreuungsurlaub auch für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und beispielsweise palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das ermöglicht auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause, eine Lösung die kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim. Die Kranken können insbesondere deshalb zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

### **Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern**

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Die Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzinkommen, 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





Verein Schweiz

– die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben“ können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierte Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.
- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

Dies hat mehrere Gründe:

In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher stossend, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.
- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:



Verein Schweiz

Art 42 bis Abs.4 IVG.

Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim ~~in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt~~ zulasten der Sozialversicherung aufhalten.

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt **bei Erwachsenen** der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

(Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

## Betreuungsgutschriften

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29<sup>septies</sup> Abs. 2 nicht kummulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.



Verein Schweiz

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so wichtig. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

### **Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige**

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

#### [Art. 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.**



Verein Schweiz

Die vorgeschlagenen Massnahmen im Entwurf des Bundesrates sind ein guter Anfang, aber es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

*Melanie Della Rossa*

Melanie Della Rossa  
Präsidentin  
Angelman Verein Schweiz



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

**Entlastungsdienst Schweiz Kanton Bern**

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

Erika Gerber, erika.gerber@entlastungsdienst.ch, Tel. 079 455 52 24

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Wir **begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten** vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Eine Einschränkung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

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

Eine kurze Abwesenheit aufgrund **akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung** erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der im OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachten wir -wie die IG Betr. Ang. – es als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

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

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

Neben **Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen**, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des

durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Betreffend der **Aufteilung des Betreuungsurlaubs** und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage.

**Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert**, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

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

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

\* für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.

\* für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.

\* für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir **begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften** auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir **begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften** auch für Konkubinatspartner/-innen. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jährige auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gem. Empfehlungen SKOS).

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Nicht Art.29septies Absatz 1 AHVG, aber Art. 52g AHVV: Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten



Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit Intensivpflegezuschlag überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden. Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalt die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Der Anspruch auf IV-Assistenzbeiträge soll auch für Verwandte (PartnerInnen, Eltern, Grosseltern, Kinder, Enkelkinder, Patchwork-Familienmitglieder) und nicht bloss für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Mit dem Assistenzbudget sollen auch Dienstleistungen des Entlastungsdienstes finanziert werden können. Das würde den Angehörigen die Aufwände für die Suche nach geeigneten Assistenzpersonen abnehmen und sie von der Personaladministration entlasten.

ImWeiteren sollte eine Verdoppelung der Ansätze der AHV-Hilflosenentschädigung geprüft werden, wenn die Pflege zuhause erfolgt. Analog der IV.

Im Fall von Arbeitslosigkeit sollte Betreuung anderer Angehöriger als Kinder eine Verlängerung der Rahmenfrist (das gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegearbeit.

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

*Schweizerischer Baumeisterverband*

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

*Matthias Engel, mengel@baumeister.ch, 058 360 30 35*

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen: Der SBV möchte an dieser bisherigen verhältnismässigen und praxistauglichen Regelung festhalten. Vgl. Vernehmlassungsantwort 2.1.

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:  
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Nein, siehe oben.

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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. 2.2. im Begleitschreiben

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Der SBV lehnt einen über die EO finanzierten Betreuungsurlaub als sachfremd ab. Vgl. 2.2.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Bundesamt für Gesundheit  
Pascal Strupler  
Schwarzenburgstrasse 157  
3003 Bern  
Per Mail an [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)  
[gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Zürich, 28. November 2018

## **Stellungnahme zum «Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung»**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) ist die gesamtschweizerische Berufs-, Wirtschafts- und Arbeitgeberorganisation der Unternehmungen des Hoch- und Tiefbaus sowie verwandter Zweige des Bauhauptgewerbes. Der SBV vertritt die Interessen von mehr als 2500 Mitgliedsbetrieben im Bauhauptgewerbe.

Der SBV lehnt die Vernehmlassung zum «Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung» ab. Es kann nicht Aufgabe der Schweizer Unternehmen sein, jedes Jahr mit dreistelligen Millionenbeiträgen Betreuungskosten zu finanzieren. Der SBV lehnt grundsätzlich staatliche fixe Regulierungen, die nicht den Einzelfall abdecken, ab. Es braucht Raum für flexible, individuelle Lösungen auf Firmenebene. Sie sind nachhaltiger als bürokratische Gesetzeslösungen.

### **1. Allgemeine Bemerkungen**

Unsere Gesellschaft steht vor grossen gesundheitspolitischen Herausforderungen. Aufgrund der Alterung der Gesellschaft wird die Zahl der Menschen, die im Erwachsenenalter an einer oder mehreren chronischen Krankheiten leiden, in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für den SBV wichtig. Flexible Arbeitsmodelle, Teilzeitarbeit oder auf die individuelle Situation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffenen Lösungen und Massnahmen adressieren diese Herausforderung. Es kann aber nicht die Lösung sein, die Kosten für den zunehmenden Pflegebedarf einfach den Schweizer Unternehmen zuzuschieben. Diese würden so jedes Jahr dreistellige Millionenbeiträge ausgeben müssen. Einerseits würde den Schweizer Unternehmen im Allgemeinen ein zusätzlicher Wettbewerbsnachteil gegenüber Firmen aus dem Ausland entstehen, andererseits würden im Speziellen KMU durch die starke Zunahme bezahlter Abwesenheiten finanzielle und organisatorische Schwierigkeiten entstehen.

Der SBV arbeitet sehr stark mit seinen Baubetrieben zusammen, damit diese ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden bereits heute wahrnehmen. Gesetzlich zwingende Grundlagen sind zu starr und lassen keine Freiräume offen für massgeschneiderte individuelle Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

## **2. Bemerkungen zu einzelnen Punkten**

### **2.1 Ausbau kurzzeitiger Arbeitswesenheiten**

Gemäss Art. 329g OR hätte ein Arbeitnehmender neu den Anspruch auf längstens drei Tage bezahlter Arbeitsabwesenheit zur Betreuung des eigenen Kindes, wenn dieses erkrankt oder verunfallt ist. Der Arbeitnehmende darf jeweils pro Krankheit- oder Unfallereignis und somit mehrmals pro Jahr längstens drei bezahlten Tage in Anspruch nehmen. Darüber hinaus besteht gemäss dem neuen Gesetzesartikel zudem ebenfalls der Anspruch auf bis zu drei Tage bezahlter Arbeitsabwesenheit, wenn eine verwandte oder nahestehende Person erkrankt oder verunfallt ist.

Bereits heute haben Arbeitnehmende mit kranken Kindern Anspruch auf drei Arbeitstage pro Krankheit- oder Unfallereignis, wobei der entsprechende Urlaub von bis zu drei Tagen an das Jahresguthaben gemäss Artikel 324a OR angerechnet wird. Soweit eine gesetzliche Unterstützungs- oder Betreuungspflicht besteht, besteht mit Art. 324a OR für den Arbeitgeber bereits heute eine Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsabwesenheiten von Arbeitnehmenden, die sich um eigene Kinder oder sonstige Personen kümmern, gegenüber denen sie eine gesetzliche Unterstützungs- und Betreuungspflicht haben. Der SBV möchte an dieser bisherigen verhältnismässigen und praxistauglichen Regelung festhalten. Gegenüber Personen, bei denen ein Arbeitnehmer eine gesetzliche Pflicht zu erfüllen hat, bestehen bereits heute ausreichende Grundlagen im Arbeitsgesetz und Obligationenrecht. Nicht in Frage kommt für den SBV, dass künftig dreitägige bezahlte Abwesenheiten für die Betreuung sämtlicher kranken oder verunfallten verwandten bzw. nahestehenden Personen gesetzlich festgeschrieben werden sollen, sprich selbst für entfernte Verwandte, Partner, für die keine gegenseitige Unterhaltspflicht besteht, oder für sonstige «nahestehende Personen» bis hin zu Nachbarn. Die offene Formulierung der «verwandten Personen» bzw. «nahestehenden Personen» erachtet der SBV als sehr kritisch, weil damit eine minimale Klarheit und Planbarkeit für die Arbeitgeber wegfällt. Ein Arbeitgeber soll nicht für jegliche Familiensituation eintreten müssen. Die geltende gesetzliche Regelung, die sich auf die Erfüllung von gesetzlichen Pflichten abstützt, ist ausreichend.

Ein solch umfassender Ausbau der kurzzeitigen Abwesenheiten würde geschätzte zusätzliche Kosten von 90 bis 150 Millionen Franken pro Jahr zu Lasten der Arbeitgeber verursachen. Dazu würde er vor allem bei KMU starke organisatorische Schwierigkeiten verursachen, ist es doch gerade in kleineren Betrieben kaum möglich, solche Absenzen auf Anhieb so zu kompensieren, dass die Organisation des Unternehmens nicht darunter leidet. Daher ist es unbedingt notwendig und wichtig, dass der benötigte Spielraum für individuelle massgeschneiderte Lösungen auf betrieblicher Ebene gegeben ist.

### **2.2 Einführung eines Betreuungsurlaubs**

Gemäss Art. 329h OR hat ein Arbeitnehmender neu den Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen, um ein eigenes Kind zu betreuen, das wegen einer Krankheit oder einem Unfall stark beeinträchtigt ist. Der Urlaub kann innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten wochenweise oder am Stück bezogen werden. Die Eltern können sich diese 14 Wochen untereinander aufteilen. Wenn nur ein Elternteil berufstätig ist, darf er die 14 Wochen vollumfänglich in Anspruch nehmen, selbst wenn die Partnerin bzw. der Partner nicht berufstätig ist.

Der Arbeitnehmende darf den Betreuungsurlaub pro Krankheit- oder Unfallereignis in Anspruch nehmen, also durchaus mehrmals für das gleiche erkrankte und/oder verunfallte Kind. Ausbezahlt würde ein Taggeld im Umfang von 80 Prozent des aktuellen Lohns, wobei der Höchstbetrag 196 Franken wäre.

Um die Finanzierung dieses Betreuungsurlaubs sicherzustellen, müsste die Erwerbsersatzordnung voraussichtlich um 0,017 Prozentpunkte erhöht werden. Mit dieser Erhöhung des Beitragssatzes der EO fallen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmende erhöhte Sozialabgaben an. Es ist mit Kosten von bis zu 77 Millionen Franken pro Jahr zu Lasten der von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden finanzierten EO zu rechnen.

Der SBV lehnt einen über die EO finanzierten Betreuungsurlaub als sachfremd ab. Zudem würde ein solches Modell den zweifellos schwierigen, aber individuell ganz unterschiedlichen Situationen von Eltern mit schwer beeinträchtigten Kindern bezüglich ihrer Arbeitssituation nicht gerecht. Arbeitnehmende sind in diesen schwierigen Lebenssituationen auf massgeschneiderte individuelle, mit dem Arbeitgeber vereinbarte Lösungen in organisatorischer Hinsicht angewiesen, so dass sie ihre berufliche Tätigkeit im Betrieb dauerhaft weiterführen können.

Des Weiteren ist im Vorentwurf von einer Erweiterung der Betreuungsgutschriften bei leichter Hilflosigkeit die Rede. Auch dies lehnt der SBV ab.

### **2.3. Kündigungsschutz während des Betreuungsurlaubs**

Während der 18-monatigen Rahmenfrist, während der ein Arbeitnehmender seinen Betreuungsurlaub wochenweise beziehen kann, soll – so sah es jedenfalls der ursprüngliche Vorentwurf des «Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung» vor – gemäss Art. 336c ein absoluter Kündigungsschutz zur Anwendung kommen. Ausgenommen wäre hier nur die Probezeit während einem Arbeitsverhältnis.

Der SBV nimmt mit Genugtuung zur Kenntnis, dass die an den bezahlten Betreuungsurlaub gekoppelte Einführung einer 18-monatigen absoluten Kündigungsfrist in der zweiten Vorentwurf-Fassung mit dem Titel «Korrigendum vom 23.08.18» nicht mehr vorgesehen ist. Auch das Bundesamt für Gesundheit teilt somit inzwischen die Ansicht, dass Art. 329g OR keinen Kündigungsschutz gemäss Art. 336c Abs. 1 OR (Sperrfrist) auslösen darf.

Für den SBV ist es zentral, dass der angedachte umfassende Kündigungsschutz im weiteren politischen Prozess nicht wieder Teil der Vorlage wird. Ein solcher Kündigungsschutz würde vor allem bei KMU starke organisatorische Probleme verursachen, wäre ein Betrieb doch bei allfällig notwendigen Umstrukturierungsmassnahmen eingeschränkt.

### **3. Flexibilisierung der Arbeitszeiten nachhaltiger als bürokratische Gesetzeslösungen**

Grundsätzlich sind Abwesenheiten allgemein durch betriebliche Absprachen zu regeln, bürokratische Gesetzeslösungen braucht es dazu nicht. Die Erfahrung zeigt, dass die Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen und auch individuelle Lösungen auf Firmenebene finden. Dies bestätigt auch der erläuternde Bericht zur Vernehmlassungsvorlage. Dieser zitiert aus Befragungen in den Unternehmen, gemäss denen auf betrieblicher Ebene individuelle Lösungen gefunden werden, die häufig grosszügige, freiwillige Leistungen der Arbeitgeber beinhalten. Insbesondere kann der Arbeitgeber ideale zeitliche Rahmenbedingungen für die Pflege von Angehörigen schaffen; dies je nach Bedürfnis des betroffenen Mitarbeitenden und den betrieblichen Möglichkeiten. Angestellte, die keine Lohnfortzahlung erhalten, kompensieren notwendige Freistellungen mit Gleitzeit- oder Überstundenguthaben oder beziehen Ferientage. Insbesondere in Bezug auf die kurzzeitigen Abwesenheiten spricht die gelebte Praxis in den Betrieben klar gegen eine gesetzliche Regelung.

Aus Arbeitgeber-, als auch aus Arbeitnehmersicht wäre eine solche Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch für die Herausforderung der Angehörigenbetreuung nachhaltiger als bürokratische Gesetzeslösungen zu Lasten der Wirtschaft und insbesondere der KMU. Um konkurrenzfähig zu bleiben, muss dem Betrieb Freiraum für betriebliche Lösungen gelassen werden.

Für weitere Fragen und Konsultationen stehen wir gerne zur Verfügung. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Baumeisterverband

Benedikt Koch  
Direktor

Bernhard Salzmänn  
Vizedirektor, Leiter Politik und Kommunikation



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Pro Single Schweiz – Die Interessengemeinschaft der Alleinstehenden  
Wiedingstrasse 78  
8045 Zürich

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

Sylvia Locher, s.locher@prosingleschweiz.ch, 079 296 00 37

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Der Begriff «Nahestehende Personen» muss exakter definiert werden. Die betreuende Person kann auch in einem anderen Haushalt leben. Gerade für Erwachsene, die in einem Einpersonenhaushalt leben, ist es wichtig, dass sie ebenfalls von Personen, zu denen sie eine enge Beziehung haben, betreut werden. Diese Betreuung soll derjenigen von Partnern/Partnerinnen, Kindern/Eltern gleichgestellt werden.

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

Ja       Nein

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

12

Anmerkungen:

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

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

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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:

Das Ausmass der Betreuung ist wesentlich von der Schwere und Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung, vom Alter des Kindes und der Familiensituation (soziale Vernetzung, weitere Belastungen wie Krankheiten, Arbeitslosigkeit, Arbeitssituation usw.) bestimmt. Deshalb befürworten wir, dass der behandelnde Arzt oder die behandelnde Ärztin mit dem Arztzeugnis die Notwendigkeit der engen Begleitung durch die Eltern bestätigt.

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



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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

-

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

-

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

-

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen: Voraussetzung ist eine nach Grad der Hilflosigkeit abgestufte Betreuungsgutschrift.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

-

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

-

Pro Single Schweiz

Die Interessengemeinschaft der Alleinstehenden

Sylvia Locher, Präsidentin

Marie-Therese Borer, Vorstand

Zürich, 12. November 2018

Pro Single Schweiz Wiedingstr. 78 8045 Zürich

Bundesamt für Gesundheit BAG  
Sektion Nationale Gesundheitspolitik  
Schwarzenburgstrasse 157  
3003 Bern

Zürich, 12. November 2018

**Unsere Stellungnahme zur Vernehmlassung  
Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und  
Angehörigenbetreuung**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir benutzen gerne die Gelegenheit, uns zum oben erwähnten Vernehmlassungsverfahren zu äussern und legen unsere Stellungnahme bei.

Bei dieser Gelegenheit bestätigen wir das Telefongespräch vom 30. Oktober 2018 zwischen Frau Dr. Regula Ricka und unserer Präsidentin Sylvia Locher:

Auch aus unserer Sicht ist die unentgeltliche Betreuungs- und Pflegearbeit von Angehörigen wichtig für ein nachhaltiges und finanzierbares Gesundheitswesen. Wir sind darauf angewiesen, weil für den notwendigen Mehrbedarf an institutioneller Pflege weder das notwendige Fachpersonal noch die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung stehen. Es ist richtig, dass man sich über die Vergütung von Arbeitsabwesenheiten Gedanken macht.

Im vorliegenden Erläuterungsbericht wird vor allem auf die familiäre oder familiennahe Situation hingewiesen (eigene und Stiefkinder, verheiratete und unverheiratete Partnerinnen und Partner im gleichen Haushalt). Die Situation der Alleinstehenden, die vor allem in Einpersonenhaushalten leben, wird leider kaum erwähnt. Die Definition der «nahestehenden» Personen ist gemäss Erläuterungsbericht offen. Das könnte bedeuten, dass bei der Interpretation eines solchen Gesetzes wiederum auf die familienähnliche Situation fokussiert werden wird. Die betreuende Person kann jedoch auch in einem anderen Haushalt leben. Gerade für Erwachsene, die in einem Einpersonenhaushalt leben, ist es enorm wichtig, dass sie ebenfalls von Personen, zu denen sie eine enge Beziehung haben, betreut werden. Diese Betreuungsarbeit soll derjenigen von Partnern und Partnerinnen sowie Kindern und Eltern gleichgestellt werden. Bei einem Einpersonenhaushalt-Bestand von aktuell 1.3 Millionen (Tendenz steigend) ist es zwingend notwendig, diese Personengruppe gleichrangig mit anderen namentlich zu erwähnen.

Wir danken Ihnen für die Aufnahme unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Pro Single Schweiz  
Die Interessengemeinschaft der Alleinstehenden



Sylvia Locher, Präsidentin



Marie-Therese Borer, Vorstand

Fragebogen



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

VSAO (Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte)  
Bollwerk 10  
3001 Bern

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

Marcel Marti  
Leiter Politik und Kommunikation/stv. Geschäftsführer  
E-Mail: [marti@vsao.ch](mailto:marti@vsao.ch)  
Tel. 031 350 44 82

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Nein. Es ist richtig, die maximale Anzahl Tage auf das Ereignis zu beschränken und nicht auf das Kalenderjahr.

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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?

Nein.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Nein

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

Nein

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto: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  
Schweizerischer Verein für Pflegewissenschaft VFP

Akademische Fachgesellschaft Pädiatrische Pflege

Akademische Fachgesellschaft Gerontologische Pflege

Akademische Fachgesellschaft Rehabilitationspflege

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

Iren Bischofberger, Prof. Dr., iren.bischofberger@vfp-apsi.ch, 043 222 50 58

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Ja, dies begrüßen wir, insbes. dass dies neu auch gegenüber Personen gilt, für die keine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht. Dies bringt Arbeitgebenden den Vorteil, dass sie in ihren Personalreglementen Rechtssicherheit haben, wenn sie den Kreis der Angehörigen breiter auslegen möchten als dies heute der Fall ist.

Zudem schlagen wir vor, dass neu Einheiten von Stunden und nicht von Tagen festgeschrieben werden, denn für betroffene Mitarbeitende kann es für die Vereinbarkeit zielführend sein, dass sie ihre Nächsten für kurze Termine begleiten können, die als Folge der Krankheit oder des Unfalls nötig sind. Dies erlaubt es Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die Situation individueller zu gestalten, als wenn ganze Tage beansprucht werden müssen. Dies wirkt sich letztlich positiv auf die Produktivität am Arbeitsplatz aus.

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:

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

Aus pflegewissenschaftlicher Sicht ist es sinnvoll, in Krankheitsverläufen zu denken, d.h. der Bedarf für kurzzeitige Abwesenheiten ist bei Verlaufsspitzen von länger dauernder Krankheit, Behinderung oder Gebrechlichkeit besonders herausfordernd (z.B. bei Krebs, psychische Krankheit). Diese akuten Situationen müssen im OR-Artikel explizit berücksichtigt werden.

Für viele dieser Verlaufsspitzen, insbes. wenn sie mit einem akutstationären Aufenthalt verbunden sind, ist eine Abwesenheit am Arbeitsplatz von drei Tagen oft nicht genügend, um zuhause oder im Pflegeheim eine stabile Situation zu erreichen. Deshalb schlagen wir – auch im Sinne der NCD-Strategie – vor, dass in denjenigen Situationen, in denen eine dauerhafte Krankheit, Behinderung oder Gebrechlichkeit bei den nahestehenden Personen vorliegt, einen

Umfang von fünf Tagen für kurzzeitige Abwesenheiten festgeschrieben werden, der jedoch flexibel – wie oben bereits kommentiert – genutzt werden kann. Anzumerken ist, dass Arbeitnehmende nicht verpflichtet sind, die Diagnose ihrer Nächsten dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Aber im Sinne einer proaktiven Planung der nachhaltigen Erwerbsarbeit ist es sinnvoll, dass die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz informieren, dass sie mit ihren Nächsten eine dauerhafte Situation von Krankheit oder Beeinträchtigung bewältigen und parallel dazu die Erwerbsarbeit möglichst kontinuierlich vereinbaren wollen.

## 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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:

Ja. Ein schwerwiegendes Krankheits- oder Unfallereignis stellt für das betroffene Kind und dessen Familie einen gravierenden Lebenseinschnitt dar und ist mit einer immensen Belastung auf verschiedenen Ebenen verbunden. In solchen Momenten kommt es in der Regel immer zu einem Arbeitsausfall mindestens eines, manchmal auch beider Elternteile.

Da es sich im Bereich der Kinderheilkunde glücklicherweise immer um kleine Fallzahlen von betroffenen Kindern handelt, sind die damit verbundenen Kosten für die Unternehmen in jedem Fall tragbar. Der Vergleich zum Mutterschaftsurlaub greift bei Unfall oder Krankheit eines Kindes, mit unterschiedlichem Schweregrad und Verlauf nicht. Daher befürworten wir die begrenzte Dauer des 14-wöchigen Betreuungsurlaubs nicht. Massgebend zur Beurteilung der Urlaubsdauer ist der Schweregrad der gesundheitlichen Beeinträchtigung.

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

Krankheit und Unfall sind nicht die einzigen Gründe für einen erhöhten Behandlungs-, Pflege- und Betreuungsbedarf der Kinder durch ihre Angehörigen. Deshalb dürfen andere Ursachen von Beeinträchtigungen nicht unbeachtet bleiben, insbes. seit Geburt (Geburtsgebrechen). Zudem ist in den Gesetzestexten zu berücksichtigen, dass Ereignisse immer wieder auftauchen, z.B. bei Verläufen mit vorübergehenden Verschlechterungen oder intensiven Behandlungen (Krebs, Reoperationen etc.).

Die Dauer von 14 Wochen ist unseres Erachtens nicht logisch hergeleitet, bzw. die für den Mutterschaftsurlaub bestimmte Dauer hat keinen logischen Zusammenhang mit einer dauerhaften Krankheit, Behinderung oder Gebrechlichkeit. Im Gegenteil: Dauerhafte Beeinträchtigungen sind im Ausmass und im Auftreten oft unvorhersehbar, hingegen ist die Entwicklung von einer gesunden Mutter und einem gesunden Kind während des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen recht genau bekannt.

Der Hilfebedarf für Angehörige von schwer pflegebedürftigen Kindern ist je nach Verlauf massiv höher als 14 Wochen, bzw. dauert über Monate und Jahre an. Wir schlagen deshalb einen grundsätzlichen Anspruch von 14 Wochen vor. Darüber hinaus sind jedoch wiederholt zusätzliche Wochen in der individuellen Situation zu gewähren, z.B. ausgewiesen durch ein Pflegegutachten.

Schliesslich empfehlen wir bei der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern eine präzisere Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG vor: „Beide Eltern haben Anspruch auf den von beiden abgesprochenen Anteil der insgesamt maximal 14 Wochen. Auch die allenfalls darüber hinaus gesetzlich vorgesehenen Wochen werden zwischen den Eltern selber aufgeteilt.“ Diese Präzisierung ist im Fall des geteilten Sorgerechtes bei getrennt lebenden Eltern bedeutsam.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

### Anmerkungen:

Ja. Punkt 2 16i lehnen wir jedoch ab. Viele Gebrechen und/oder Krankheiten führen zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen über Jahre mit wiederkehrenden Ereignissen (z.B. Infektionen, welche eine vorübergehende Intensivierung der Betreuung verlangen), welche die Situation für die ganze Familie während diesen Ereignissen zusätzlich erschweren. Solche Ereignisse müssten für einen erneuten Anspruch qualifizieren (siehe Punkt 2.2).

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

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG ist die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder mit einer Woche (7 Tage) vorgesehen. Dies ist pflegewissenschaftlich jedoch nicht angemessen, denn in vielen Situationen der Behandlung, Pflege und Betreuung durch die erwerbstätigen Eltern sind weniger als 7 Tage nötig, v.a. wenn sie sich die Betreuung in einem privaten und professionellen Netzwerk organisieren, bzw. wenn es sie während Verlaufsspitzen verstärkt braucht. Die gesetzlich festgeschriebene Mindestbezugsdauer von 7 Tagen ist auch dem Grundgedanken des Rahmengesetzes – der besseren Vereinbarkeit – nicht zuträglich, im Gegenteil: Sie gefährdet die kontinuierliche Erwerbstätigkeit, wenn immer mind. 7 Tage Abwesenheit vom Arbeitsplatz geltend gemacht werden müssen.

Gemäss sozialversicherungsrechtlich kündigungsfähigen Personen ist die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag technisch leicht möglich.

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

Dass der bezahlte Betreuungsurlaub auf berufstätige Eltern von krankheits- oder unfallbedingt schwer beeinträchtigte Kinder festgelegt, bzw. beschränkt werden soll, ist sachlich nicht nachvollziehbar. Denn der viel grössere Anteil von pflegenden und betreuenden Angehörigen kümmert sich um pflegebedürftige Nächste, die bereits erwachsen sind. Deshalb sollen nach Ansicht des VFP auch folgende Angehörige einen Anspruch gemäss EOG geltend machen können:

- Erwerbstätige Erwachsene, die sich um ihre kranken oder behinderten Ehepartner/-innen, eingetragenen Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen kümmern, die im gleichen Haushalt leben.
- Erwachsene, erwerbstätige Kinder, die ihre Eltern oder Geschwister pflegen und betreuen, und zwar sowohl wenn sie im selben Haushalt leben als auch in getrennten Haushalten.
- Die Dauer des Betreuungsurlaubs für diese beiden Gruppen von Angehörigen sollte sachlich begründet werden.

An dieser Stelle weisen wir auch darauf hin, dass Betreuungsurlaube nicht nur im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege relevant sind, sondern auch für betreuende und pflegende Angehörige, die nicht erwerbstätig sind – mehr noch: die einen (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben in Betracht ziehen. Gerade im Kontext der Fachkräfteinitiative sind Modelle wichtig, die es nicht-erwerbstätigen Angehörigen erlauben, sich auf eine Erwerbstätigkeit vorzubereiten. Dazu brauchen sie zeitliche Freiräume, die mit einem Betreuungsurlaub ermöglicht werden können. In diesem Sinne regen wir an, dass Stellensuchende mit pflegebedürftigen Nächsten – seien dies Kinder oder Erwachsene im jüngeren, mittleren oder höheren Alter – auch in die Regelung des Betreuungsurlaubes aufgenommen werden.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Gemäss der AHVV Art. 52g bedeutet die leichte Erreichbarkeit für die Inanspruchnahme von Betreuungsgutschriften, dass die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen darf, oder diese innerhalb einer Stunde Wegzeit erreicht werden kann. Hier hat sich die Lebensrealität der Angehörigen seit der Änderung dieser Verordnung im Jahr... verändert. Denn Betreuung und Pflege ist dank moderner Kommunikationstechnologien immer besser auch aus geographischer Distanz möglich. Dies verbessert die Gesundheit entscheidend, indem z.B. mittels Kamera die zeitnahe und bildgebende Kommunikation mit der Spitex möglich ist. Zudem ermöglicht dies Angehörigen, sich noch intensiver um koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten oder die Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement zu kümmern. Diese Tätigkeiten sind auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

Sachlich nicht nachvollziehbar bleibt, weshalb Kinder mit Intensivzuschlag, bzw. Hilflosigkeit der IV keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben, wenn sie im Spital behandelt werden. Denn erwerbstätige Eltern haben während eines Spitalaufenthaltes ihres Kindes eine mehrfache zeitliche und finanzielle Belastung, v.a. wenn sie mehr als ein Kind haben, das weiterhin zuhause betreut werden muss.

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



Adresse courriel  
[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Martigny, 13 novembre 2018

## **Consultation : Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches**

Madame, Monsieur,

En date du 27 juin 2018 s'est ouverte la consultation susmentionnée qui a retenu toute notre attention et nous avons l'honneur de vous faire parvenir nos commentaires.

Le présent avant-projet a pour objectif de mieux concilier activité professionnelle et prise en charge des proches, en aménageant des congés payés pour les salariés. La première mesure consiste à offrir un congé payé de trois jours au maximum pour la prise en charge d'un enfant, d'un membre de la parenté ou d'un proche malade ou victime d'un accident. Le salaire est à la charge de l'employeur exclusivement. La seconde permet à un salarié de s'absenter pendant 14 semaines au plus pour soigner son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. La rémunération est alors assurée par le biais d'indemnités ad hoc aménagées dans le cadre de la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations perte de gain est donc financées par le biais de la cotisation paritaire.

Schématiquement, il s'agit au final de créer une solidarité salarié – employeur permettant d'éviter que des salariés, qui doivent accompagner des proches malades, quittent leur emploi.

Les solutions proposées ont toutefois un coût en ce qui concerne le prix du travail, que ce soit en terme financier, notamment lorsque le versement du salaire pendant le congé est exclusivement à charge de l'employeur, et d'organisation, lorsque le salarié est absent pendant de longues périodes. Ces charges supplémentaires se répercutent de façon différenciée sur les entreprises, en fonction de leurs tailles, de leurs capacités à absorber les carences en personnel.

Le Groupe Mutuel estime qu'il n'est pas judicieux d'imposer des solutions légales uniformes pour soutenir les salariés à faire face à des tâches d'assistance à des employeurs divers quant à la taille.

L'aménagement de solution uniforme nécessite une définition claire de leur périmètre, afin d'évaluer le plus précisément possible les coûts afférents. Or, tel n'est pas le cas en ce qui concerne le congé pour la prise en charge des proches prévu à l'article 329g P-CO qui définit volontairement de façon floue les notions

de parenté et de proches (cf. p. 23 : « Il n'est pas établi de liste définitive des personnes concernées. Il s'agit d'une définition large, qui s'appuie sur la situation personnelle des employés et leurs responsabilités, qui ne doit pas être à caractère juridique. Il est ainsi possible de tenir compte des différentes situations familiales actuelles (concubins, enfants qui s'occupent de l'épouse du père ou de l'époux la mère et inversement, etc.). Cette solution est adaptée pour des absences de courte durée. »).

Dès lors, le cercle des personnes concernées est incertain. La question du cumul, voire du plafonnement, des absences au motif de la prise en charge des proches n'est pas non plus abordée.

Au final, l'aménagement d'un congé en faveur du salarié pourrait aboutir non pas à une solidarité employeur-salarié, mais un report de charge occasionné par le besoin en assistance du proche malade du salarié sur l'employeur.

D'autre part, les mesures prévues suscitent quelques interrogations au niveau de la protection des données (notamment s'agissant du cadre et des conditions de la transmission de données sur la santé du proche à l'employeur) et devrait être analysée de manière plus détaillée afin de vérifier la conformité avec la législation suisse et européenne en matière de protection des données.

Au final, le Groupe Mutuel refuse les projets d'articles tels que proposés. Il demande notamment à ce que les mesures soient mieux circonscrites quant à leurs étendues (définition précise de la notion de proche, plafonnement du nombre de jours de congé possible pour la prise en charge des proches sur une période donnée) et que les principes de la protection des données soient mieux pris en compte.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Groupe Mutuel

Dr Thomas J. Grichting  
Directeur

Geneviève Aguirre-Jan  
Experte Senior

Eidgenössisches Departement des Innern  
Per E-Mail an:  
[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch);  
[gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Bern, 13. November 2018 - CS/SB

**Stellungnahme anlässlich der Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung**

Sehr geehrte Damen und Herren

hotelleriesuisse dankt Ihnen für die Möglichkeit im Rahmen der laufenden Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung Stellung zu nehmen. Gerne unterbreiten wir Ihnen im Folgenden unsere Position.

**1. Vorbemerkung**

hotelleriesuisse ist das Kompetenzzentrum für die Schweizer Beherbergungsbranche und vertritt als Unternehmerverband die Interessen der innovativen und nachhaltigen Hotelbetriebe. Die von hotelleriesuisse klassierten Betriebe repräsentieren rund zwei Drittel der Schweizer Hotelbetten und generieren knapp 75 Prozent der Logiernächte. Gemäss Satellitenkonto 2016 erzielt der Tourismus mit einer Nachfrage von 47 Mrd. Franken eine direkte Bruttowertschöpfung von 17 Mrd. Franken – was einem Anteil von 2,6 Prozent an der gesamtwirtschaftlichen direkten Bruttowertschöpfung der Schweiz entspricht. Der Tourismus gehört zudem zu den vier wichtigsten Exportbranchen der Schweiz. Die Hotellerie als Rückgrat des Tourismus erwirtschaftet allein einen jährlichen Umsatz von über 7,6 Mrd. Franken und beschäftigt knapp 80'000 Mitarbeitende. hotelleriesuisse setzt sich deshalb mit Nachdruck für die Verbesserung der Erfolgs- und Wachstumschancen wettbewerbswilliger und wettbewerbsfähiger Hoteliers und Hotels in der Schweiz ein.

**2. Grundsätzliche Bemerkungen zur Vernehmlassungsvorlage**

Mit dem vorliegenden Vorentwurf will der Bundesrat die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung mittels dreier Schwerpunkte im Betreuungsbereich verbessern. hotelleriesuisse steht dem Ansinnen kritisch gegenüber und lehnt die vorgeschlagenen Neuregelungen ab. Diese würden aufgrund steigender Absenztage einerseits grosse organisatorische Herausforderungen für die Arbeitgeber mit sich bringen. Andererseits drohen von diesen und weiteren Reformprojekten markante Erhöhungen der Lohnnebenkosten, welche die personalintensive Beherbergungswirtschaft stark belasten würden. Dazu zählen insbesondere die im Rahmen der Steuervorlage 17 drohende Erhöhung der Lohnbeiträge um 0,3%, die hängigen Vorschläge für den Vaterschaftsurlaub oder die kommende BVG-Revision, die ebenfalls zu

steigenden Lohnnebenkosten führen dürfte. Die Herausforderungen, die sich im Zusammenhang mit dem zunehmenden Bedarf an Betreuung und Pflege stellen, dürfen nicht einfach den Arbeitgebern aufgebürdet werden. Vielmehr haben sich diesen in erster Linie der Staat und die Gesellschaft zu stellen. Zudem ist es wenig zielführend diesen Herausforderungen durch ein Flickwerk von Einzelmassnahmen zu begegnen.

### 3. Beurteilung der geplanten Neuregelungen

*Lohnfortzahlung für die Betreuung von kranken oder verunfallten verwandten sowie nahestehenden Personen (Art. 329g OR)*

Mit Artikel 329g OR soll ein neuer Gesetzesartikel geschaffen werden, welcher die Lohnfortzahlung für die Freistellung der Pflege von kranken oder verunfallten verwandten sowie nahestehender Personen regelt. Die Freistellung mit Lohnfortzahlung beträgt pro Fall maximal drei Tage.

**Eine gesetzliche Verankerung einer solch weitgehenden Regelung ist aus unserer Sicht unverhältnismässig und deshalb klar abzulehnen.** Ein gesetzliches Recht auf 3 bezahlte Tage pro Krankheits- oder Unfallfall für verwandte und nahestehende Personen bringt den Arbeitgeber vor kaum zu bewältigende organisatorische Herausforderungen. Eine solche Regelung ist sehr anfällig für Missbräuche, da kein ärztliches Zeugnis verlangt wird, wie dies gemäss Art. 36 Abs. 3 ArG der Fall ist. Zudem ist die Vorlage auch aus datenschutzrechtlichen Gründen abzulehnen. Die fraglichen Arbeitnehmer wären gezwungen Angaben über die verwandtschaftliche oder faktische Beziehung zu machen, in welcher er oder sie zu der zu betreuenden Person steht, und es müssten unter Umständen bestimmte Gesundheitsdaten offengelegt werden.

Gemäss Unternehmensbefragung, welche durch das EDI durchgeführt wurde, gab die Hälfte aller befragten Betriebe an, dass von ihren Arbeitnehmenden im Laufe des Jahres 2016 eine kurzzeitige Arbeitsabwesenheit zur Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen in Anspruch genommen wurde. Bei rund zwei Drittel der Arbeitsabwesenheiten zur Betreuung eines Elternteils oder eines anderen Familienmitglieds bezahlten die Unternehmen eine Lohnfortzahlung, obwohl sie gesetzlich nicht dazu verpflichtet sind. **Dieser Umstand zeigt klar auf, dass unser bisheriges System funktioniert und eine gesetzliche Regelung, wie sie in Form des Art. 329g OR vorgesehen ist, nicht notwendig ist.** Bei Nichtfunktionieren des bisherigen Systems müsste das Problem sozialpartnerschaftlich gelöst werden und keine Regelung auf Gesetzesstufe geschaffen werden.

*Entschädigung für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Art. 329h OR)*

Mit dem neuem Artikel 329h OR soll eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, welche ein Recht auf bezahlten Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder schwer verunfallten Kindern von maximal 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten vorsieht. Diese Entschädigung (Betreuungsentschädigung) soll im Erwerbsersatzgesetz EOG eingeführt werden. Dabei wird keine Vorversicherungsdauer noch Mindestdauer vorausgesetzt. Ein Leistungsanspruch würde auch bestehen, wenn nur ein Elternteil berufstätig ist. Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. c<sup>bis</sup> OR soll zudem eine Kündigungssperre eingeführt werden, solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Art. 329h OR besteht.

**Ein Ausbau von Sozialleistungen zum jetzigen Zeitpunkt lehnt hotelleriesuisse ab.** Die Sozialwerke sollen zuerst saniert werden. Mit der Erhöhung des Beitragssatzes der EO fallen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmende erhöhte Sozialabgaben an, was angesichts drohender Mehrbelastungen aus anderen sozialrechtlichen Bereichen im Moment untragbar ist. Zuerst müssen die Sanierungen der Vorsorgewerke geregelt werden, bevor zusätzliche Belastungen angedacht werden.

Zudem gewährleistet die heutige Gesetzgebung bereits heute einen weitreichenden Kündigungsschutz. Den Kündigungsschutz weiter auszubauen würde einer Markteintrittsbarriere für Arbeitslose und einem Beschäftigungshemmnis vor allem für Frauen und ältere Arbeitnehmer gleichkommen. Der Arbeitsmarkt soll liberal sein. **Deshalb ist kein weiterer Ausbau des Kündigungsschutzes notwendig.**

#### *Anspruch auf Betreuungsgutschriften (Art. 29septies AHVG)*

Mit einer Anpassung von Artikel 29septies AHVG soll der Anspruch auf Betreuungsgutschriften bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt werden. Die Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV auf leichte Hilflosenentschädigung soll die Anerkennung der Betreuung von Angehörigen fördern. Der Anspruch soll auch auf Paare in Lebensgemeinschaften ausgedehnt werden.

**hotelleriesuisse lehnt diese Ausweitung ebenfalls ab.** Diese Erweiterung der Betreuungsgutschriften würde zu rund 1 Million Mehrkosten in der AHV pro Jahr führen, was die heute ohnehin bereits strapazierten AHV-Kassen zusätzlich in grossem Ausmass belasten würde. Zuerst müssen die Vorsorgewerke nachhaltig saniert werden, bevor zusätzliche Belastungen beschlossen werden. Die Mehrkosten, die eine Ausweitung der Anrechnung der Betreuungsgutschriften auf Konkubinatspaare mit sich bringt, können zudem nicht beziffert werden, da Konkubinatspaare nicht registriert sind und somit ihre Zahl nicht bekannt ist. Tendenziell wird mit der Überalterung der Bevölkerung die Zahl der Pflegebedürftigen und Anspruchsberechtigten sicher zunehmen. Aufgrund der fehlenden Daten der Konkubinatspaare kann keine verlässliche Prognose der Mehrkosten abgegeben werden, was auch die Sicherstellung der Finanzierung verunmöglicht. Unter diesen Umständen ist es fahrlässig, Rechtsansprüche zu schaffen.

Schliesslich ist hotelleriesuisse auch der Meinung, dass durch die vorgesehene Regulierung womöglich ein gesellschaftlicher Druck auf Familienmitglieder ausgeübt wird, ihre Angehörigen selbst zu betreuen und zu pflegen. **Diese staatliche Einflussnahme in einem für betroffene Arbeitnehmer und Arbeitgeber sensiblen Bereich lehnen wir ab.**

Wir danken Ihnen für die Kenntnismahme unserer Position und stehen Ihnen für weitere Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**hotelleriesuisse**



Claude Meier  
Direktor



Christophe Hans  
Leiter Wirtschaftspolitik

Eidgenössisches Dept. des Innern  
Bundesamt für Gesundheit BAG  
Schwarzenburgstr. 157  
3097 Liebefeld

Per E-Mail: [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

12. November 2018

Vernehmlassung: Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset,  
Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD setzt sich seit Jahrzehnten mit der Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben auseinander und hat einen hohen Anteil von Frauen in seiner Mitgliedschaft. Zudem haben wir bereits 2010 eine Konferenz zum Thema Angehörigenbetreuung durchgeführt und uns immer wieder ausführlich mit den damit verknüpften Fragen beschäftigt.

Wir erlauben uns daher, Ihnen unsere Stellungnahme zu den geplanten Neuerungen zukommen zu lassen.

#### Allgemeine Würdigung

Wir begrüssen es, dass der Bundesrat den politischen Handlungsbedarf in der Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben erkannt hat. Das Thema der Angehörigenbetreuung betrifft angesichts der Bevölkerungsentwicklung immer mehr Erwerbstätige, und die gegenwärtige Situation ist völlig unbefriedigend, weil überlange Arbeitszeiten, fehlende Infrastrukturen und fehlende gesetzliche Regelungen eine echte Vereinbarkeit verhindern.

Leider ist der vorliegende Entwurf absolut ungenügend und reicht nicht aus, die Situation zu entschärfen. Insbesondere wird das wichtige Thema der Betreuung von erwachsenen Angehörigen ausgelassen, obwohl davon deutlich mehr Menschen betroffen sind als von der (ebenfalls wichtigen) Betreuung schwer erkrankter Kinder.

Die Situationsanalyse aus dem Jahr 2014 zeigt, dass rund 330 000 Personen im Erwerbsalter regelmässig Betreuungsaufgaben für Angehörige übernehmen (im Vergleich zu ca. 8000 Familien mit schwer behinderten Kindern). Es ist nicht verständlich, dass der vorliegende Entwurf darauf nicht eingeht.

Zudem bleibt der Entwurf unklar in Bezug auf die öffentlich-rechtlich Angestellten, obwohl die entsprechenden Probleme die Angestellten des öffentlichen Dienstes genauso betreffen und keineswegs in allen Personalreglementen ausreichend geregelt sind.

Wir sind daher der Meinung, dass die neuen Regelungen minimal auch für öffentlich-rechtliche Angestellte gelten müssen, wenn der Arbeitgeber keine weitergehenden Bestimmungen erlassen hat.

Ein grundsätzliches Manko sehen wir ausserdem im Umstand, dass das Gesetz nur den Bezug von Urlaub regelt. Aus verschiedenen Gründen ist es aber sinnvoll, auch die Möglichkeit der zeitweiligen Pensenreduktion mit Lohnersatz vorzusehen. Einerseits ist es für viele Menschen gerade bei längerdauernden Pflegeaufgaben wichtig und entlastend, wenn sie neben der Pflege auch noch einen anderen Alltag haben, und es ist oft durchaus möglich, eine Teilbetreuung für einige Stunden am Tag zu organisieren. Zudem ist es auch für den Arbeitgeber oftmals die bessere Lösung, wenn der/ die Angestellte nicht ganz ausfällt. Daher sind wir der Meinung, dass ausdrücklich auch die Möglichkeit vorgesehen werden muss, den Betreuungsurlaub auch in Form eines längeren Teilurlaubs zu nehmen (beispielsweise mit einer Pensenreduktion auf 50%).

Zu den Fragen im Einzelnen:

## **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Grundsätzlich ja. Wir begrüssen die Ausdehnung des Anspruchs auf faktische Partnerschaften, und unterstützen die Position des SGB, dass der Anspruch auf mindestens 5 bezahlte Tage pro Ereignis ausgeweitet werden sollte. Es muss möglich sein, darüber hinaus frei zu nehmen, wenn die Situation es verlangt. Zudem braucht es eine Ausweitung des Anspruchs für Alleinerziehende, welche allein die Obhut innehaben. Wir sind der Meinung, dass ihr Anspruch verdoppelt werden muss, da sie weniger flexibel sind und ausserdem in der Regel höhere Arbeitspensen haben, also auch nicht mit Freitagen und Pensenverschiebungen jonglieren können.

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

Ja  Nein

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

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihrer oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, und zwar für fünf Tage pro Ereignis. Falls nur ein Elternteil die Obhut innehat, verlängert sich der Anspruch auf zehn Tage pro Ereignis.

## 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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 Bezugsdauer von 14 Wochen ist zu kurz, wie auch aus dem begleitenden Bericht hervorgeht. Für eine echte Vereinbarkeit im Falle einer schweren Erkrankung eines Kindes muss der Urlaub auf insgesamt 1 Jahr, also 26 Wochen pro erwerbstätige Person verlängert werden. Sind beide Elternteile erwerbstätig, sollen beide einen Anspruch erhalten und zu gleichen Teilen beziehen. Für alleinerziehende Eltern müsste der Anspruch verdoppelt werden.

Wie oben ausgeführt, sind wir der Meinung, dass ein solcher Betreuungsurlaub nicht nur für Eltern von schwer kranken Kindern eingeführt werden muss, sondern für alle Personen, welche erkrankte, verunfallte oder altersbedingt pflegebedürftige Angehörige pflegen.

Ausserdem sind wir der Meinung, dass auch die Möglichkeit der Pensenreduktion, also beispielsweise ein 50%-Urlaub mit entsprechend verlängerter Bezugsdauer, vorgesehen werden muss. Die Erfahrung von pflegenden Angehörigen zeigt, dass gerade langdauernde Pflegesituationen besser bewältigt werden können, wenn eine Einbindung in ein berufliches oder anderes Umfeld erhalten bleibt. Auch ist der Wiedereinstieg nach Abschluss einer Pflegephase leichter, wenn die Berufstätigkeit nicht ganz aufgegeben wurde. Daher beantragen wir, auch für die Betreuung und Pflege erwachsener Angehöriger über das EOG finanzierte längere Urlaube vorzusehen.



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

Art. 329h

1 [...] so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von ~~maximal 14~~ bis zu 26 Wochen.

2 ~~Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 7 Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. Falls nur ein Elternteil die Obhut des Kindes innehat, verdoppelt sich dessen Anspruch auf 52 Wochen.~~

3 Der Urlaub kann auf einmal, ~~oder wochenweise~~ oder tageweise oder in Form einer Pensensenkung bis zu 50% bezogen werden. Wird der Urlaub in Form einer Pensensenkung bezogen, verlängert sich die Bezugsdauer entsprechend.

*Mit dem Absatz 4 sowie den flankierenden Änderungen sind wir einverstanden, allerdings muss der Kündigungsschutz während der ganzen Dauer der Krankheit des Kindes resp., im Fall der Beibehaltung der Rahmenfrist, während deren ganzen Dauer bestehen.*

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

Ja  Ja mit Vorbehalt  Nein

Der Bericht enthält keine Hinweise, was unter schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verstehen ist. Wir wollen ausdrücklich betonen, dass auch psychische Leiden in die Definition einbezogen werden müssen.

Wie oben ausgeführt, sind wir ausserdem der Meinung, dass auch altersbedingter Betreuungs- und Pflegebedarf, der nicht unbedingt als gesundheitliche Beeinträchtigung definiert werden kann, einbezogen werden muss.

Ausserdem sind wir der Meinung, dass die Rahmenfrist entweder gestrichen oder deutlich ausgeweitet werden muss, beispielsweise auf 5 Jahre.

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

16.j. streichen oder umformulieren (5 Jahre)

16.k Abs 2: Pro Krankheitsfall oder Unfall besteht Anspruch auf höchstens 182 Taggelder pro erwerbstätiger Person bzw. 364 Taggelder im Falle der alleinigen Obhut eines Elternteils.

16.k Abs 3: streichen. Neuer Text: Die Taggelder können im Falle einer Pensenreduktion pro rata bezogen werden.

16.k Abs 4: streichen

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

Keine Anmerkungen.

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

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

Ja  Ja mit Vorbehalt  Nein

Keine Anmerkungen

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

Ja  Ja mit Vorbehalt  Nein

Anmerkungen:

Der Anspruch muss auch auf eingetragene Partnerschaften erweitert werden. Ausserdem ist die Frist von 5 Jahren ununterbrochenen Zusammenlebens zu lange. Wir sind der Meinung, dass 2 Jahre genügen.

Ausserdem ist das Kriterium der Erreichbarkeit zu streichen. Angehörige sollen selbst entscheiden, ob sie die Anreise zur pflegebedürftigen Person in Kauf nehmen wollen oder nicht.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

[...] haben Anspruch auf Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, ~~wenn sie die betreuten Personen für die Betreuung leicht erreichen können.~~ [...] Verwandten gleichgestellt sind Ehegatten, eingetragene Partnerinnen und Partner, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartnerinnen und –partner, die seit mindestens ~~fünf~~ zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Kontaktperson für Rückfragen:

Christine Flitner, [christine.flitner@sgb.ch](mailto:christine.flitner@sgb.ch), 044 266 52 37

Mit freundlichen Grüssen

A handwritten signature in black ink that reads "Flitner". The letters are cursive and connected, with a prominent loop at the end of the word.

Christine Flitner

Zentralsekretärin VPOD



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

IG Seltene Krankheiten, Geschäftsstelle, c/o furrehugi. ag, Schauplatzgasse 39, 3011 Bern

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

Petra Wessalowski, [petra.wessalowski@furrerhugi.ch](mailto:petra.wessalowski@furrerhugi.ch), 079 694 89 34

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

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

Ja       Nein

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

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

Anmerkungen:

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

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

Die Dauer sollte hier flexibler gehandhabt werden können. Gerade bei Kindern mit Seltenen Krankheiten sind die Anforderungen an eine Fremdbetreuung komplex und deshalb ist es unter Umständen nicht möglich, innert 3 Tagen eine Alternative zu organisieren. Die Beurteilung sollte – analog dem Betreuungsurlaub – unbürokratisch via Arzzeugnis gehandhabt 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:

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

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

Die IGSK begrüsst, dass der Betreuungsurlaub ausdrücklich nicht an eine Diagnose gebunden wird. Denn eine Diagnose innerhalb der bekannten Nomenklatur ist bei seltenen Krankheiten die Ausnahme und nicht die Regel.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbersatz für

Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Die gewählte Dauer von 14 Wochen ist generisch und dürfte in besonders schweren Fällen nicht ausreichen. Die Dauer muss auch hier flexibler – abhängig vom tatsächlichen Bedarf – gehandhabt werden können.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Die Aufzählung von verschiedenen Verwandtschaftsformen ist fehleranfällig und nicht zeitgemäss. Auch die Bedingung eines gemeinsamen Haushaltes macht wenig Sinn (z. Bsp. Wohngemeinschaften vs. Paare, die nicht zusammenwohnen). Sinnvoller wäre es, die Betreuungsgutschriften daran festzumachen, dass jemand bereit ist, einen relevanten Beitrag zu leisten und dafür einen zu definierenden minimalen Aufwand betreibt.

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

Bundesamt für Gesundheit  
Schwarzenburgstrasse 165  
3097 Bern-Liebefeld

[proches-aidantes@bag.admin.ch](mailto:proches-aidantes@bag.admin.ch) / [gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Bern, 13. November 2018

## VERNEHMLASSUNG

### **Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die IG Seltene Krankheiten (IGSK) wurde im Jahr 2011 gegründet und vereint ProRaris, Orphanet Schweiz, das Inselspital, die Universitätsspitäler Basel, CHUV in Lausanne, HUG in Genf und Zürich, die Kantonsspitäler Aarau und St. Gallen, den Schweizerischen Apothekerverband pharmaSuisse, interpharma und die Vereinigung Pharmafirmen Schweiz vips. Die IGSK initiierte den Nationalen Massnahmenplan Seltene Krankheiten, fördert die Sensibilität für seltene Krankheiten, setzt sie sich für die Verbesserung der Versorgung der betroffenen Patienten ein und begleitet die Arbeiten am Nationalen Massnahmenplan des BAG. Gemäss Schätzungen leiden in der Schweiz rund 500'000 Menschen an einer seltenen Krankheit. Die Mehrzahl der Erkrankungen tritt bereits im Neugeborenen- oder Kindesalter auf. Die Angehörigen von Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten leisten Überdurchschnittliches in der Pflege und Betreuung. Sie sind es, die immer wieder schwierige Krisensituationen lösen und Lücken in der Betreuung schliessen, die das Gesundheitssystem allein unmöglich tragen kann. Dass dazu weder das notwendige Fachpersonal noch die notwendigen finanziellen Mittel vorhanden wären, bestätigt das BAG auch selbst in der Strategie «Gesundheit 2020». Die IGSK begrüsst daher die Anerkennung dieser grossen Leistung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege.

Der Grossteil der Angehörigen von Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten unterbricht die berufliche Laufbahn vorübergehend oder beendet sie gar ganz, weil sich Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege oft nicht vereinbaren lassen. Hier Abhilfe zu schaffen, und dafür zu sorgen, dass mehr Personen in einer Erwerbstätigkeit verbleiben (können), **kommt nicht nur den Patientinnen und Patienten zugute, sondern auch der Volkswirtschaft und dem Gesundheitsversorgungs-**

**system als Ganzes.** Dass Patientinnen und Patienten ihre Angehörigen gerade bei Unfall oder schwerer Krankheit brauchen, liegt auf der Hand. Aber auch die Volkswirtschaft profitiert, wenn Angehörige ihre Erwerbstätigkeit nicht aufgeben (müssen), sondern im Beruf verbleiben. Das Gesundheitsversorgungssystem wäre gar nicht in der Lage, die vielen tausend Pflege- und Betreuungsstunden aufzufangen, welche von Angehörigen jedes Jahr geleistet werden. Die durchgeführte Unternehmensbefragung deckt sich mit unserer Erfahrung, dass in vielen der Fälle, in denen Angehörige nach wie vor berufstätig sind, bereits heute Lösungen gefunden werden können – insbesondere für kurzfristige Absenzen von einigen Tagen. Jedoch sind das eben genau jene Fälle, in denen ein Arbeitgeber freiwillig bereits heute Rücksicht auf eine schwierige Situation nimmt. **Gerade bei Eltern von Kindern mit seltenen Krankheiten ist es leider nach wie vor die Regel und nicht die Ausnahme, dass ein Elternteil – fast immer die Mutter – die Erwerbstätigkeit aufgibt.** Die vorliegende Änderung muss zum Ziel haben, dass künftig durch Schaffung von geeigneten Massnahmen und Rechtssicherheit, das Verbleiben im Beruf möglich wird. Die IGSK begrüsst daher die generelle Stossrichtung der Änderung, teilt jedoch die Befürchtungen des BAG, dass diejenigen Unternehmen, die heute bereits freiwillig Lösungen finden oder insbesondere auch freiwillig eine Lohnfortzahlung ausrichten, diese künftig allenfalls einstellen könnten. **Eine entsprechende Formulierung auf Verordnungsebene, die eine solche Lohnfortzahlung als wünschenswert vorschlägt, wäre eine Möglichkeit, diese Unternehmen in ihrem bisherigen Tun zu bestätigen und allenfalls weitere zu motivieren, es ihnen gleichzutun.**

#### *Allgemeines*

Das im Bericht aufgezeigte Beispiel zeigt deutlich auf, dass schwerwiegende Erkrankungen bei Kindern mitunter langwierige Folgen haben können. Das vorgeschlagene Maximum des Betreuungsurlaubs von 14 Wochen ist daher offensichtlich nicht ausreichend und generischer Natur. Die Krankheit eines Kindes kann nicht mit der Geburt gleichgesetzt werden, denn jede Erkrankung verläuft anders. Es wäre daher wünschenswert, den Maximalwert auf die im Beispiel berechnete Dauer von 24 Wochen zu erhöhen und im Gegenzug auf Verordnungsebene geeignete Massnahmen zu treffen, dass das Maximum nur dann ausgeschöpft wird, wenn es auch wirklich notwendig ist. Dies würde die mittlere Abwesenheitsdauer nur minimal beeinflussen, aber eine solche Massnahme würde es ermöglichen, dass auch besonders schwere Fälle aufgefangen werden können, dann wenn es notwendig ist.

Dasselbe gilt für die Kurzabsenz von 3 Tagen. Diese Frist wurde gleich gewählt, wie die Dauer während der Arbeitnehmende in der Regel ohne Arztzeugnis der Arbeit fernbleiben dürfen, wenn sie eine Bagatellkrankheit auskurieren. Die Kurzabsenz zur Betreuung ist jedoch nicht dazu da, einen Schnupfen auszukurieren, sondern gegebenenfalls geeignete Lösungen für die Fremdbetreuung des kranken Kindes zu finden. Das lässt sich nicht immer innert Dreitagesfrist umsetzen. Auch hier könnte eine Erhöhung des Maximums auf 5 Tage Abhilfe für komplexe Fälle und für Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten schaffen. Denn gerade Kinder mit seltenen Krankheiten können nicht in einer beliebigen Einrichtung fremdbetreut werden. Ein Beispiel dafür sind etwa Stoffwechselkrankheiten, bei welchen eine spezielle Diät überlebenswichtig ist. Oder Kinder mit Krankheiten, welche das Immunsystem betreffen, die

bei viralen Infekten besonders gefährdet sind. Normale Kinderbetreuungseinrichtungen können dies in der Regel nicht leisten. Auch hier kann im Gegenzug auf Verordnungsstufe dafür gesorgt werden, dass jeweils nur diejenige Frist gewährt wird, die tatsächlich notwendig ist. Es wäre naheliegend, zielführend und unbürokratisch, dies analog zum Betreuungsurlaub über das Arztzeugnis zu lösen.

#### *Thema kurzzeitige Absenzen*

Dass der Anspruch auf eine kurzzeitige Absenz entsprechend den heutigen Gegebenheiten nicht mehr nur Eltern zusteht, sondern allen betreuenden Angehörigen begrüsst die IGSK sehr. In Bezug auf Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten ist es wichtig, hier die Definition eines Ereignisses sorgfältig zu formulieren, denn eine vorbestehende seltene Krankheit kann zu mehreren Ereignissen führen, die jeweils eine kurzzeitige Intervention nötig machen.

#### *Thema Betreuungsurlaub*

Die IGSK begrüsst, dass der Betreuungsurlaub ausdrücklich nicht an eine Diagnose gebunden wird. Denn eine Diagnose innerhalb der bekannten Nomenklatur ist bei seltenen Krankheiten die Ausnahme und nicht die Regel. Die Diagnosestellung selbst ist meist der erste langwierige Abschnitt der Krankheitsgeschichte einer sich manifestierenden seltenen Krankheit. Das heisst, der Betreuungsurlaub ist für ebenjene Diagnosestellung gerade notwendig und nicht erst danach. Es kommt bei seltenen Krankheiten oft vor, dass eben gerade dann, sobald eine Diagnose vorliegt, sich die Lage endlich entspannt. Dies, weil ab diesem Zeitpunkt Klarheit darüber herrscht, was das Problem ist und im Idealfall eine passende Behandlung begonnen werden kann.

Der erläuternde Bericht führt weiter aus, dass dieselben Krankheiten bei Kindern verschiedenen Alters ein unterschiedliches Mass an Betreuung notwendig machen können. Genauso kann auch eine bestehende Vorerkrankung das Ausmass an notwendiger Betreuung stark beeinflussen. Die IGSK begrüsst daher die vorgeschlagene Lösung den Anspruch auf Betreuungsurlaub vom Arztzeugnis abhängig zu machen. Diese unbürokratische Lösung erlaubt die Beurteilung des Einzelfalls durch eine Fachperson, nämlich die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt.

Die IGSK findet es weiter wichtig und richtig, dass es ausreicht, dass nur ein Elternteil berufstätig oder selbständig erwerbend ist, um Anspruch auf Betreuungsurlaub geltend machen zu können. Der Wille des Bundesrates, möglichst alle Familienformen abdecken zu können, ist zu unterstützen. In Bezug auf den Betreuungsurlaub sollte folgerichtig der Anspruch ausgeweitet werden. Neben den Eltern kümmern sich vielfach auch Konkubinatspartner, Grosseltern oder ältere Geschwister um (kranke) Kinder. Der Anspruch sollte deshalb auch hier ausgeweitet werden. Um auch wirklich die tatsächliche Familiensituation abzubilden, sollte der Anspruch daher nicht vom Elternverhältnis abhängen, sondern davon, wer sich im Alltag um das betreffende Kind kümmert.



### *Thema Betreuungsgutschriften*

Der erläuternde Bericht nennt auch hier die Absicht, verschiedene Lebens- und Familienformen abbilden zu wollen. Die IGSK begrüsst dies wie gesagt sehr. Um dieses Ziel zu erreichen, wäre jedoch anstelle von Aufzählungen und Fristen eine Formulierung wünschenswert, welche diejenigen Menschen unterstützt, die bereit sind, sich im Alltag um Patientinnen und Patienten zu kümmern und damit einen relevanten Beitrag zu deren Betreuung und/oder Pflege leisten. Anstelle der Aufzählung von Verwandtschaftsformen und dem festmachen an der Bedingung eines gemeinsamen Haushaltes schlagen wir daher vor, diese Bedingung so auszugestalten, dass Betreuungsgutschriften nur ab einem zu beziffernden Minimalaufwand vergütet werden. Unabhängig davon, ob dieser Aufwand von einem Vater, einer Schwester, dem Konkubinatspartner, der Nachbarin oder jemand anderem geleistet wird.

### *Thema Information und Beratung*

Das Postulat 13.366 der SGK-N fragte ursprünglich danach, wo schwerwiegende Defizite bei der finanziellen und anderweitigen Unterstützung von pflegenden Angehörigen bestehen. Der Bericht in Erfüllung des Postulats ging jedoch nur auf finanzielle Unterstützungsangebote ein und auch der vorliegende Vorschlag fokussiert lediglich auf finanzielle Massnahmen. Nicht vergessen werden darf, dass betreuende Angehörige auch zum Beispiel Unterstützung in Form von Beratung brauchen in schwierigen Situationen. Gerade, wenn es darum geht, eine Erwerbstätigkeit und die Betreuung von Angehörigen unter einen Hut zu bekommen, wie man umgangssprachlich so schön sagt. Verschiedene Organisationen wie zum Beispiel ProRaris leisten hier wertvolle Dienste in der Schweiz.

Die IGSK erlaubt sich zudem den Bundesrat an dieser Stelle daran zu erinnern, wie wichtig es ist, die vorliegende Änderung – sobald sie umgesetzt wird – auch öffentlich bekannt zu machen und geht davon aus, dass zu diesem Zeitpunkt vom BAG geeignete Massnahmen getroffen werden.

**Die Abbildung heutiger Begebenheiten im Gesetz ist ein wichtiges Anliegen, welches die IGSK unterstützt. Betreuende Angehörige sind nicht nur Eltern, sondern Menschen, die sich selbstlos um ihre Nächsten kümmern. Ohne diese Menschen ginge es nicht. Das Gesundheitssystem wäre nicht in der Lage, diese Leistungen zu erbringen oder auch nur kurzfristig aufzufangen. Es ist daher wichtig und insbesondere volkswirtschaftlich notwendig, dafür zu sorgen, dass diese Menschen nicht gezwungen werden, ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben.**

Mit dem vorliegenden Entwurf verfolgt der Bundesrat ein wichtiges Ziel. Wir sind dem Postulat 10.405, dem Ursprung des Nationalen Konzepts Seltene Krankheiten, verpflichtet. Dieses fordert eine bessere Versorgung der Betroffenen von seltenen Krankheiten. Betreuende Angehörige leisten unbezahlbare Dienste für ihre Nächsten und für die Gesellschaft als Ganzes. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege macht es möglich, dass Menschen, die sich um Patientinnen und Patienten mit seltenen Krankheiten kümmern, in Zukunft hoffentlich öfter in ihrem Beruf verbleiben können. Im Namen der Betroffenen von seltenen Krankheiten danken wir Ihnen dafür.

× × × × IG Seltene Krankheiten  
× × + × CI Maladies rares  
× × × × CI Malattie rare

Für Fragen und Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Zuständig für Rückfragen ist die IGSK-Geschäftsstelle (Petra Wessalowski, [petra.wessalowski@furrerhugi.ch](mailto:petra.wessalowski@furrerhugi.ch), +41 79 694 89 34 oder Nicole Disler, [nicole.disler@furrerhugi.ch](mailto:nicole.disler@furrerhugi.ch), +41 76 562 26 04).

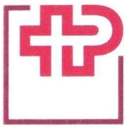
Freundliche Grüsse



Nationalrätin Ruth Humbel  
Präsidentin IG Seltene Krankheiten



Petra Wessalowski  
Geschäftsführerin IG Seltene Krankheiten



Schweizer  
Paraplegiker  
Vereinigung

Association  
suisse des  
paraplégiques

Associazione  
svizzera dei  
paraplegici

Swiss  
Paraplegics  
Association

#### Direktion

Dr. iur. Thomas Troger, Direktor

#### Kontaktperson

Urs Styger

Telefon +41 41 939 54 03

Fax +41 41 939 54 09

E-Mail [urs.styger@spv.ch](mailto:urs.styger@spv.ch)

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:

[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Nottwil, 14. November 2018  
SPV/UST

## Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der oben erwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen und danken Ihnen für die Gelegenheit, sich dazu zu äussern.

### Situation von unterstützenden Familienangehörigen von Personen mit einer Rückenmarkverletzung

Zu diesem Thema wurde von der Schweizer Paraplegiker-Forschung eine landesweite Befragung durchgeführt, dies im Rahmen des Forschungsprojekts «G1: Bedürfnisse pflegender Angehörige nach Unterstützung und Entlastung – eine Bevölkerungsbefragung» unter dem Förderprogramm «Entlastung für pflegende Angehörige» Teil 1: Wissensgrundlagen (17079) 316, welche dem EDI bekannt sein sollte. Wir erlauben uns, einige wichtige Schlussfolgerungen daraus zu zitieren, denn diese zeigen sehr gut auf, wie die Gesetzgebung in Zukunft angepasst werden sollte.

- Familienangehörige von Personen mit einer Rückenmarkverletzung sind deutlich höher belastet als die allgemeine Bevölkerung, die Unterstützungsaufgaben übernimmt. Sie verbringen deutlich mehr Zeit mit Pflege und Unterstützung und dies sehr oft länger als 10 Jahre.
- Die Unterstützung beschränkt sich nicht nur auf Assistenz und Haushalt. Angehörige übernehmen durchaus vielfältige Aufgaben im Bereich der Pflege, dies in Ergänzung zur Spitex. Sie übernehmen aber genauso komplexe Pfl egetätigkeiten wie Spitex- Mitarbeitende und tun dies oft im höheren Pensum.
- Viele wünschen sich mehr Spitex-Leistungen als durch die Sozialversicherungen bezahlt werden. Viele verzichten aus Budgetgründen darauf.

Pflegende Angehörige in der Schweiz investieren täglich einige Stunden in Pflegeaktivitäten und das über mehrere Jahre hinweg. Zwei unabhängige Studien schätzen die jährlichen Kosten dieser Leistungen auf 3.55 Milliarden, bzw. 9.5 Milliarden Schweizer Franken, würden diese von Fachkräften durchgeführt.

Vor diesem Hintergrund erscheint uns dieses Gesetz ein Schritt in die richtige Richtung. Wir vermissen jedoch nach wie vor eine adäquate Unterstützung der pflegenden Angehörigen, welche aufgrund der Behinderung eines Familienmitgliedes ihren Beruf nicht mehr ausüben können oder reduzieren müssen.

Gerne erinnern wir Sie daran, dass wir auf diese Lücken bereits 2012 mit einem Schreiben (Antwort des EDI vom 23.08.12) und im Zusammenhang mit den Vernehmlassungen für das UVG 2014 und bei der Änderung der UVV im 2016 hingewiesen haben. Damals haben wir Ihnen das diesbezügliche Gutachten von Prof. Dr. iur. Hardy Landolt zugestellt haben. «Angehörigenpflege eine ungelöste juristische Herausforderung – Ab wann erhält ein Familienangehöriger eine Entschädigung für Verwandtenpflege.»

Folgendes Beispiel unterstreicht die Problematik. Stirbt ein UVG Rentenbezüger eines natürlichen Todes, entfallen die Leistungen nach UVG. Mehrere unserer Mitglieder werden bzw. wurden von Angehörigen über Jahrzehnte gepflegt und hatten deshalb auch kein Einkommen, welches die soziale Sicherheit ausmachen würde. Dies führt zum unbefriedigenden Ergebnis, dass pflegende Angehörige schlechter gestellt sind als Angehörige, welche die Pflege durch Dritte wie z.B. der Spitex sicherstellten. In diesen Fällen entfallen nach dem Tode die über das UVG bezahlten Hinterlassenenleistungen. Die Hinterbliebene muss also nach dem Tode des Ehegatten mit einer massiv tieferen Altersrente rechnen. Sind keine oder geringe BVG-Leistungen vorhanden, kann dies bedeuten, dass der Gang zur Sozial-Fürsorge notwendig wird um überhaupt den Lebensbedarf decken zu können.

Um Ihnen aufzuzeigen, wie sich einige unserer Mitglieder fühlen, zitieren wir einen pflegebedürftigen Tetraplegiker (C4/5) welcher auf die Pflege seiner Frau angewiesen ist. *«Mit zunehmendem Alter und abnehmender Gesundheit meiner Frau, machen wir uns Sorgen, wie es wohl mit uns weitergeht. Da meine Frau über keine Pensionskasse verfügt und ihre spätere AHV infolge niedrigen, selbst einbezahlten AHV/IV Beiträgen nicht üppig ausfallen wird, betrachten wir unser Haus als Altersvorsorge für meine Frau. Ich würde es als sehr stossend und ungerecht empfinden, wenn meine Frau bei einem Pflegeheim Aufenthalt von mir, oder bei Inanspruchnahme von einem Pflegedienst, um ihre selbst verdiente Altersvorsorge betrogen würde.»*

### **Allgemein zur Vorlage**

Grundsätzlich stimmen wir den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht, wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind. Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, sind grosser Belastung ausgesetzt. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und führt bei einer Reduktion des Arbeitspensums in der Regel zu substantiellen finanziellen Einbussen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich um ältere bzw. pflegebedürftige Menschen kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. So nimmt der Betreuungs- und Pflegebedarf besonders bei älteren Menschen zu. Diese Situation könnte dank bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschweligen Entlastungs- und Unterstützungsangebote verbessert werden. Diese Entlastungsmöglichkeit, respektive Erholungszeit, würde dazu führen, dass von Angehörigen betreute und gepflegte Menschen länger zu Hause bleiben können, und somit die Heimkosten für die betroffenen Familien wie für die Gemeinden und die Kantone um vieles tiefer ausfallen würden.

### **Kurzzeitige Abwesenheiten**

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund von Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwe-

senheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung unbedingt einbezogen werden.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen deshalb vor, eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu prüfen. Eine Verlängerung auf bis zu fünf Tage für alle ist sinnvoll, wenn Betreuung von älteren oder behinderten Menschen plötzlich nötig wird. Dies sind Situationen, in denen die Aufgaben langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu fünf Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

#### Art. 329g OR

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für drei fünf Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

#### **Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern**

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen.

Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, statt nach der Beziehung zur betreuten Person. Gefordert ist auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Sowohl bei Akuterkrankungen als auch bei der Langzeitpflege ist dieser Personenkreis für die gepflegten Menschen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich und zwingend anzustreben.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das ermöglicht auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause, eine Lösung die kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim. Die Kranken können insbesondere deshalb zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

### **Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern**

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatz Einkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte.

Stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht. Begründung dafür wäre, dass implizit Eltern ihr Kind- im Spital einfach „abgeben“ können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierten Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung ihrer Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.

- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

Dies hat mehrere Gründe:

In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten für Familien mit Kindern mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher stossend und sachlich falsch, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.
- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend muss die Vorlage ergänzt werden: Bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag soll auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

Art 42 bis Abs.4 IVG.

Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt zulasten der Sozialversicherung aufhalten.

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt bei Erwachsenen der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

(Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

## Betreuungsgutschriften

Wir begrüßen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüßenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung bei anderen rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kummulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht, d. h., sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt und kümmern sich nicht nur um die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch um die Älteren (betagte Eltern oder Schwiegereltern). Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien verstreut haben und mobil geworden sind. Eltern leben nicht mehr in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehrentscheidend. Betreuungsarbeit bedeutet auch Koordination, Organisation auf Distanz, Informationsbeschaffung, etc., welche auch über grössere Distanz ausgeführt werden kann.

## Vorschlag für ein weiteres Anliegen für ein kohärentes Konzept betreuende Angehörige

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch.

Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv teuer. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für normalverdienende Familien ohne Unterstützung auch nicht finanzierbar. Somit ist bei den meisten betroffenen Familien ein Elternteil strukturell und faktisch von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Um Chancengleichheit herzustellen, wäre eine Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten der familienergänzenden Betreuung zentral. Als Kriterium könnte die Hilflosenentschädigung dienen. Da zu Beginn des Lebens auch Kinder mit schwersten Behinderungen und hohem Überwachungsbedarf höchstens eine leichte Hilflosenentschädigung erhalten, ist es wichtig, dass Kinder ab einer leichten Hilflosenentschädigung von dieser Regelung profitieren können. Dies könnte wie folgt geregelt werden:

Art. 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 erst ein Anfang, und es gibt noch viel zu tun, um die herausfordernde Situation der betreuenden und pflegenden Angehörigen massgeblich zu verbessern.



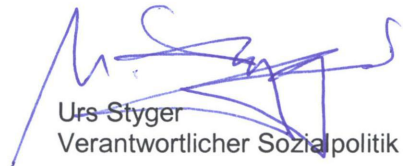
Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen.  
Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Schweizer Paraplegiker-Vereinigung



Dr. jur. Thomas Troger  
Direktor



Urs Styger  
Verantwortlicher Sozialpolitik

Eidgenössisches Departement des Innern  
Bundesamt für Gesundheit  
Direktionsbereich Gesundheitspolitik Schwarzenburgstrasse 157  
3003 Bern

geht an: [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Vuarrens, 15.11.2018

**Stellungnahme von ProRaris Allianz Seltener Krankheiten Schweiz zur Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

ProRaris ist der Dachverband der Seltenen Krankheiten in der Schweiz und Schlüsselpartner bei der Umsetzung des Nationalen Konzept Seltene Krankheiten. Unter den zahlreichen Massnahmen ist auch die Unterstützung von pflegenden Angehörigen aufgeführt, weswegen wir uns gerne zu der Vernehmlassung äussern möchten.

Als Gründungsmitglied der Nationalen Koordination Seltenen Krankheiten kosek unterstützt ProRaris ausdrücklich die Vernehmlassungsantwort der kosek, welche die wichtigen Punkte aus Sicht der Betreuung von Menschen mit Seltenen Krankheiten aufführt.

Für zwingend erachten wir den folgenden Punkt: Seltene Krankheiten sind chronisch und zeigen sehr unterschiedliche Ausprägungen. Häufig sind verschiedene Organe befallen und die Diagnose erfolgt erst nach mehreren Jahren. Der Bedarf an Betreuung und Pflege ist jedoch auch ohne bzw. vor der Diagnose bereits vorhanden und wird oft von pflegenden Angehörigen geleistet. ProRaris erachtet es als wichtig, dass diese Charakteristiken bei der Definition des Ereignisses berücksichtigt werden, sodass die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen den verschiedenen Betreuungsrealitäten entsprechen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen in der Vorlage und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Anne-Françoise Auberson  
Präsidentin ProRaris



Dr. Jacqueline de Sá  
Geschäftsführerin ProRaris

Beilage:

- Vernehmlassungsantwort der kosek vom 14.11.2018

Eidgenössisches Departement des Innern  
Bundesamt für Gesundheit  
Direktionsbereich Gesundheitspolitik Schwarzen-  
burgstrasse 157  
3003 Bern

geht an: [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Bern, 14. November 2018

Kontakt : Christine Guckert

Tel.

031 306 93 87

E-Mail:

[christine.guckert@kosekschweiz.ch](mailto:christine.guckert@kosekschweiz.ch)

## **Vernehmlassung Vereinbarkeit Angehörigenbetreuung: Stellungnahme der kosek**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Nationale Koordination Seltene Krankheiten (kosek) wurde 2017 mit dem Ziel gegründet, die Versorgung im Bereich der seltenen Krankheiten zu verbessern. Mitglieder der kosek sind der Verband Universitäre Medizin Schweiz, die Schweizerische Konferenz der Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren, die Patientenorganisation ProRaris, die Allianz der Kinderspitäler der Schweiz (AllkidS), der Verein der nicht-universitären Kliniken und Spitäler und die Schweizerische Akademie der medizinischen Wissenschaften (SAMW).

Die kosek bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Vorlage und möchte die Gelegenheit wahrnehmen, diese aus der Perspektive der Betroffenen von seltenen Krankheiten zu beleuchten.

Weltweit sind 6'000 bis 8'000 seltene Krankheiten bekannt. In der Schweiz sind schätzungsweise 500'000 Personen betroffen. Die Mehrzahl dieser Krankheiten ist genetisch und somit unheilbar/chronisch. Die Betreuung von Betroffenen von seltenen Krankheiten ist meist aufwändig und ein bedeutender Teil davon wird von Angehörigen geleistet.

Die kosek begrüsst die vorgeschlagenen Anpassungen des Sozialversicherungsrechts und des Obligationenrechts sehr. Die erfolgten Ansätze gehen in die richtige Richtung und zeigen die Anstrengungen des Bundesrates, die Situation für pflegende Angehörige zu verbessern. Wir bedauern dabei allerdings, dass die Regelungen nicht weiter gehen. Für eine nachhaltige Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige sind weitere Massnahmen notwendig. Insbesondere folgende Punkte sind aus Sicht der kosek für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege wichtig:

Seltene Krankheiten sind chronisch und zeigen sehr unterschiedliche Ausprägungen. Häufig sind aufgrund derselben Krankheit verschiedene Organe befallen. Dazu kommt, dass seltene Krankheiten oft spät diagnostiziert werden. Der Bedarf an Betreuung und Pflege ist jedoch auch ohne bzw. vor der Diagnose bereits vorhanden und muss gedeckt werden. Pflegende Angehörige leisten hier ebenfalls viel Betreuungsarbeit. Die kosek erachtet es als wichtig, dass diese Charakteristiken bei der Definition des Ereignisses berücksichtigt werden, sodass die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen den verschiedenen Betreuungsrealitäten entsprechen.



Die Betreuung von seltenen Krankheiten ist oft komplex und aufwändig und bedarf deshalb Zeit, diese zu etablieren und abzustimmen. Die Dauer des Pflegeurlaubs sollte deshalb 24 Wochen statt 14 betragen. Die kosek schlägt dazu vor, die Formulierung unter Art. 329h Abs. 1 durch «bis 24 Wochen» zu ergänzen.

Nicht jede Situation erfordert jedoch die maximale Abwesenheit seitens der pflegenden Angehörigen etwa wenn das kranke Familienmitglied zu Untersuchungen begleitet werden muss. Die Dauer der zugelassenen Absenz sollte somit je nach Situation flexibel anpassbar sein.

Zusätzlich braucht es zur Entlastung von pflegenden Angehörigen weitere Informations- und/oder soziale Angebote. Dazu gehören z.B. subventionierte Plätze in Kindertagesstätten, die auch behinderte Kinder aufnehmen und entsprechende Tagesstrukturen für behinderte Erwachsene, spezifische Feriengangebote, Beratung und Information, welche die Arbeit der Angehörigen erleichtern helfen.

Für Betroffene von seltenen Krankheiten und vor allem ihre (pflegenden) Angehörigen, sind die vom Bundesrat vorgesehenen Massnahmen ein erster Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Jedoch braucht es aus Sicht der kosek bei seltenen Krankheiten – als chronische Krankheiten – weitere zusätzliche Massnahmen, die Angehörige entlasten und somit eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung auch auf Dauer gewährleisten.

Ein solcher Punkt, der zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung beitragen würde, ist eine Flexibilisierung des IV-Assistenzbeitrages. Die Invalidenversicherung legt bisher fest, dass die Assistenzpersonen mittels Arbeitsvertrag angestellte natürliche Personen sein müssen, die nicht mit der hilfsbedürftigen Person in direkter Linie verwandt, verheiratet oder in Partnerschaft lebend sind. Wir schlagen vor, dass auch pflegende Angehörige als Assistenzpersonen angestellt und entschädigt werden dürfen. Wichtig ist dies unter anderem aus zwei Gründen: Wenn Assistenzpersonen ausfallen, sind es in der Regel die (oft erwerbstätigen) Angehörigen, die die Ausfallzeit notfallmässig kompensieren und entsprechend am Arbeitsplatz fehlen. Zweitens wird durch einen pflegenden Angehörigen als Assistenzperson ein Einkommen generiert, welches das Risiko des eigenen Abrutschens in die Bedürftigkeit (Sozialleistungen) mindert.

Im Weiteren sollten aus dem Assistenzbeitrag nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch Dienstleistungen finanziert werden können. Dies bewirkt, dass Assistenzbezügerinnen und -bezüger werden nicht mehr zwingend zu Arbeitgebern werden. Gleichzeitig kann so die Abdeckung von Lücken im Betreuungsplan (z.B. wegen Krankheit der Assistenzpersonen) eingekauft werden und muss nicht von Angehörigen kostenlos übernommen werden.

Die kosek bedankt sich im Voraus für die Berücksichtigung ihrer Stellungnahme. Bei Fragen steht ihnen unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Prof. Jean-Blaise Wasserfallen  
Präsident der kosek

---

# CI Proches aidants

## IG Betreuende und pflegende Angehörige

---

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
3003 Bern

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

Bern, 15. November 2018

### **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

Die **nationale Interessengemeinschaft** für betreuende und pflegende Angehörige (IG Betr. Ang.) wurde im Frühling 2018 gegründet, um den betreuenden und pflegenden Angehörigen in der Schweiz eine Stimme zu geben, ihre Anliegen gegenüber der Politik zu vermitteln und ihre Interessen auf nationaler Ebene zu vertreten. Gründungsmitglieder der IG Betr. Ang. sind die Krebsliga Schweiz, Pro Infirmis, Pro Senectute Schweiz, das Schweizerische Rote Kreuz und Travail.Suisse. Daneben besteht ein breites Netzwerk unterstützender Organisationen (siehe Liste am Ende). Die vorliegende Stellungnahme wurde mit dem erweiterten Netzwerk der IG Betr. Ang. gemeinsam erarbeitet. Alle im Netzwerk beteiligten Organisationen sind täglich mit den Herausforderungen von betreuenden und pflegenden Angehörigen konfrontiert und bieten auch selbst Informations-, Unterstützungs- und Entlastungsangebote an. Die IG Betr. Ang. begrüsst die Anstrengungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege und bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf.

#### **Allgemein**

Wir **stimmen** den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege im Grundsatz **zu**, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats vom Dezember 2014 «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Gesetzesvorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Nicht berücksichtigt werden diejenigen von Angehörigen, die **ohne Erwerbstätigkeit** oder in **Ausbildung** sind.

---

**Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants**  
**Nationale Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige**

Schweizerisches Rotes Kreuz, Krebsliga Schweiz, Pro Infirmis, Pro Senectute Schweiz, Travail.Suisse

AGILE.CH, Alzheimer Schweiz, Entlastungsdienst Schweiz, Evangelische Frauen Schweiz, Fondation Pro-XY, Inclusion Handicap, Lungenliga Schweiz, männer.ch, Procap, Pro Juventute, SBK-ASI, Stiftung Pro Mente Sana, transfair, UBA, Vasos

Wissenschaftlicher Partner: Careum Forschung

**Massnahmen** zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind von hoher Bedeutung. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an Fachkräften muss unbedingt das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich **minimale Verbesserungen** der heutigen Situation. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Angehörige, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Der Spagat zwischen Pflege und Beruf hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen, was wiederum negative Konsequenzen auf Pflege- und Erwerbsfähigkeit hat.

Eine Doppelbelastung kann für erwerbstätige Angehörige sowohl **gesundheitliche** als auch **finanzielle Einbussen** zu Folge haben. Die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen steigt seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen, aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der erhöhten Berufstätigkeit von Frauen. Erfreulicherweise haben sich flexiblere Arbeitsmodelle entwickelt, gleichzeitig nimmt aber die Arbeitsintensität zu. Zur Entlastung der betreuenden und pflegenden Angehörigen braucht es deshalb durchdachtes und effizientes Zusammenspiel zwischen Erwerbstätigkeit und **bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschweligen Dienstleistungen** im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Dienstleistungen ermöglichen ein längerfristiges und nachhaltiges Engagement der Angehörigen.

### **Kurzzeitige Abwesenheiten**

Wir **begrüssen** die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer **bereits bestehenden Behinderung** erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten **sind drei Tage oft ungenügend**, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf **maximal fünf Tagen** zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von **Alleinerziehenden** entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest **Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson»** um ihre Nächsten kümmern, **bis zu fünf Tage** in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff **«Ereignis»** klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die IG Betr. Ang. als sinnvoll, «**nahestehende Personen**» **nicht weiter zu definieren**. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

## Betreuungsurlaub

Wir **begrüssen** einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer **Behinderung** anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein **Rückfall** einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von **14 Wochen (98 Taggelder)** den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund **24 Wochen (168 Taggelder)**. Die Formulierung sollte deshalb durch «**bis zu 24 Wochen**» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal **wochenweise** bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein **Bezug von einzelnen Tagen** ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Betreffend der **Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen** Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG **unklar**. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit **Intensivpflegezuschlag (IPZ)** **keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO** haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den **Anspruch von Pflegeeltern** in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch **Stiefeltern, Grosseltern** etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von **Erwachsenen mit Behinderung**, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die **nächsten Angehörigen** (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege **Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen**, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von **Eltern und Geschwistern**. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.



## Betreuungsgutschriften

Wir **begrüssen** die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Gemäss dem Kriterium der leichten **Erreichbarkeit** (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als **30 km entfernt** von der betreuten Person wohnen oder muss diese **innerhalb einer Stunde** erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

## Zusätzliche Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen, die eine Lösung benötigen

Wir stellen fest, dass im Entwurf erwiesenermassen wirkungsvolle Massnahmen wie **Erholungszeit** und **Betreuungszulagen** – wie in den hängigen Parlamentarischen Initiativen von Nationalrätin Meier-Schatz (11.411 und 11.412) und dem Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) gefordert – keine Erwähnung finden. Gerne verweisen wir an dieser Stelle zudem auf die Massnahmen, welche das Büro BASS und die SKOS im Bericht «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaates in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im 2012, empfohlen haben.

Heute werden die Hilflosenentschädigung (HE) und der IPZ bei jeder Übernachtung eines Kindes im Spital unterbrochen. Spitalaufenthalte bedeuten für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause beispielweise für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher absolut unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Das geltende Recht muss unbedingt angepasst werden, damit bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder IPZ auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Bei den Erwachsenen mit **Hilflosenentschädigung** und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als **Arbeitgeber** tätig, was auch eine **Lohnfortzahlungspflicht** im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbeitrag gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der

Assistenzkosten gebraucht werden muss, nicht der Fall. Entsprechend müssen die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend sollte zukünftig sichergestellt werden, dass **die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann**.

Der **Anspruch auf IV-Assistenzbeitrag** soll auch **für Verwandte** (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) einschliessen und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Um Weiteren sollte eine **Verdoppelung** der Ansätze der **AHV-Hilflosenentschädigung** geprüft werden, wenn die Pflege zu Hause erfolgt, analog der IV. Im Fall von **Arbeitslosigkeit** sollte Betreuung anderer Angehöriger als Kinder eine **Verlängerung der Rahmenfrist** (das Gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegearbeit.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**Nationale Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige**

in Vertretung: Valérie Borioli Sandoz, Verantwortliche Geschäftsstelle IG Betr. Ang.

### **Netzwerk der IG Betreuende und pflegende Angehörige**

Die nationale Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige (IG Betr. Ang.) wurde im Frühling 2018 gegründet, um den betreuenden und pflegenden Angehörigen in der Schweiz eine Stimme zu geben, ihre Anliegen gegenüber der Politik zu vermitteln und ihre Interessen auf nationaler Ebene zu vertreten.

Gründungsmitglieder sind

Schweizerisches Rotes Kreuz, Krebsliga Schweiz, Pro Infirmis, Pro Senectute Schweiz, Travail.Suisse

Daneben besteht ein breites Netzwerk unterstützender Organisationen:

AGILE.CH, Alzheimer Schweiz, Entlastungsdienst Schweiz, Evangelische Frauen Schweiz, Fondation Pro-XY, Inclusion Handicap, Lungenliga Schweiz, männer.ch, Procap, Pro Juventute, SBK-ASI, Stiftung Pro Mente Sana, transfair, UBA, Vasos

Wissenschaftlicher Partner:

Careum Forschung



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Nationale Interessengemeinschaft für Betreuende und pflegende Angehörige – IG-Betr. Angehörige

Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants – CI-Proches aidants

Secrétariat / Sekretariat

c/o Travail.Suisse

Hopfenweg 21

3001 Bern

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Valérie Borioli Sandoz, [borioli@travailsuisse.ch](mailto:borioli@travailsuisse.ch), 031 370 21 11

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 saluons l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée pour cause de maladie ou d'accident de personnes vis-à-vis desquelles il n'existe aucune obligation d'entretien légale. Nous nous félicitons également que ces absences soient indépendantes du quota annuel et que le versement du salaire soit garanti. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

Nous considérons qu'une limitation à un certain nombre de jours par an est inopportune. Le maintien du salaire doit correspondre au droit de pouvoir prendre des congés de courte durée. La situation doit toujours être considérée individuellement.

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

Une absence de courte durée en raison d'un besoin accru d'assistance peut également être nécessaire lorsqu'un membre de la famille est en situation de handicap. Les pics aigus répétés dans l'évolution des maladies chroniques constituent également un défi pour les proches exerçant une activité professionnelle, par exemple, dans les cas de démence, de diabète, d'asthme, de dépression, de cancer (voir aussi la Stratégie nationale Prévention des maladies non transmissibles). Ces situations doivent être prises en compte dans le règlement proposé.

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et de l'accompagnement des proches. Nous proposons de vérifier s'il est possible de prolonger cette

période à cinq jours au maximum. Une telle prolongation répondrait également aux besoins accrus des familles monoparentales. Si le droit à trois jours maximum reste inchangé, nous préconisons qu'au moins les parents célibataires ou les membres de la famille considérés comme «aidants principaux» s'occupant de leurs proches puissent obtenir jusqu'à cinq jours.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» de l'art. 329g du CO doit être définie clairement, respectivement être délimitée par rapport aux éventuelles différences en lien avec l'accident ou la maladie dans les autres lois. Les situations d'urgence surviennent régulièrement au cours de la maladie dans les cas de maladie chronique, de soins palliatifs, de démence ou de handicap, situations durant lesquelles il devient difficile pour les proches exerçant une activité lucrative de remplir leurs obligations professionnelles. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit aux absences de courte durée.

La CI Proches aidants considère donc comme sensé le fait de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir le maintien au droit à une absence de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous saluons le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

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

Outre la maladie et les accidents, il peut également y avoir un besoin accru de prise en charge et de soins en raison d'un handicap, par exemple, en cas de séjour imprévu à l'hôpital. C'est pour cela que ces trois causes de soins et de prise en charge devraient être également décrites dans la loi. Lorsqu'un enfant handicapé tombe gravement malade ou se blesse, les besoins des parents sont au moins les mêmes que ceux des parents d'enfants non handicapés. Les dispositions doivent être complétées en conséquence pour la «contribution de prise en charge d'un enfant gravement malade à la suite d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident».

Il est essentiel que la cause d'un besoin soit clairement définie et que la maladie, l'accident et le handicap soient pris en compte. Selon les explications, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Une rechute d'une maladie, comme le cancer, devrait être considérée comme un nouveau cas, quelle qu'ait été la durée de la rémission.

Un congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne couvre pas les besoins en cas d'enfants gravement malades ou blessés. La question se pose ici de savoir pourquoi le nombre de semaines correspond à celui du congé de maternité. Si l'on compte, par exemple, que la moitié du besoin moyen de la prise en charge d'un enfant atteint d'un cancer est d'environ 240 jours ouvrables (selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant), cela représente 120 jours ouvrables, soit environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait donc être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'un maximum de sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent une répartition différente. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. La répartition est laissée à la discrétion des parents.» Si les parents vivent séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la réglementation du droit de garde en cas de litige.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Conformément à l'art. 16k al. 2 LAPG, le délai le plus court pour l'octroi des indemnités journalières est d'une semaine. Ces congés ne peuvent être pris sur une base hebdomadaire au minimum, mais pas sur une base journalière. Cependant, il est souhaitable de pouvoir prendre des jours seuls pour pouvoir accompagner l'enfant à des séances ambulatoires, par exemple, sans devoir s'absenter une semaine au travail. Une utilisation plus souple du temps est possible dans de nombreuses entreprises et est très probablement aussi dans l'intérêt de l'employeur. Techniquement, il est facile de convertir le montant d'une indemnité journalière (au nombre de sept par semaine dans le système des APG) en un montant par jour ouvrable (simple formule de conversion).

Le projet de loi stipule explicitement que les parents d'enfants au bénéfice d'un supplément pour soins intensifs (SSI) n'ont pas droit aux prestations de l'APG correspondantes. Il est problématique que le congé de prise en charge soit lié à l'indemnité pour soins. Le SSI couvre les frais de soins habituels dus à l'invalidité, mais pas la perte de revenu dans les situations aiguës. Par conséquent, les parents avec enfants au bénéfice d'un supplément pour soins intensifs (SSI) doivent avoir un droit garanti à une indemnité pour soins. Selon les explications, il existe «à la rigueur» un droit, et ce dernier doit absolument être précisé dans l'art. 16i LAPG

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

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon l'art. 252 CC. Le Conseil fédéral doit également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon l'art. 16i al. 4 let. a LAPG, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance doivent s'y référer. Il est donc souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

La limitation du congé de prise en charge pour l'accompagnement et les soins des enfants est trop restreinte. En principe, le droit au congé de prise en charge devrait dépendre davantage de la situation de vie que de la relation avec la personne soignée et non de la relation familiale. Il serait également essentiel d'octroyer un congé de prise en charge rémunéré pour l'accompagnement et les soins des groupes suivants:

- Pour l'assistance et les soins d'adultes en situation de handicap qui, comme les enfants, se trouvent dans une situation de dépendance et donc de grande vulnérabilité. Dans les situations avec besoins accrus en soins et en accompagnement, les proches (parents, frères et sœurs) sont indispensables pour les soins, la communication avec les spécialistes et la coordination de toutes les parties concernées. Ces tâches ne peuvent pas être déléguées à d'autres personnes, car seules les personnes de référence déjà établies et acceptées par la personne en situation de handicap peuvent les exécuter. Pour ces familles, un congé de prise en charge est absolument nécessaire.
- Pour l'assistance et les soins des conjoint(e)s, des partenaires enregistré(e)s et des concubin(e)s vivant sous le même toit. Dans les situations aiguës et palliatives en particulier, les proches sont le soutien le plus important pour les personnes touchées. Dans cette

situation, un congé de prise en charge temporaire serait utile pour les membres de la famille.

- Pour l'assistance et les soins des parents et des frères et sœurs. Par exemple, un congé de prise en charge devrait pouvoir être accordé à une fille ou à un fils exerçant une activité lucrative et qui s'occupe également d'un parent atteint d'une maladie chronique ou d'une démence. Cela permettrait le maintien à domicile, tout en utilisant des structures intermédiaires et, à l'enfant, de continuer à travailler. Les patients peuvent vivre chez eux parce que leurs proches s'occupent d'eux gratuitement et répondent à leurs besoins spécifiques. Pour les proches exerçant une activité lucrative, la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge est essentielle.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous saluons l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous saluons l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubin(e)s du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS.

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

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume les tâches d'assistance ne doit pas résider à une distance supérieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond pas à la réalité sociale. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles, notamment en raison des exigences professionnelles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins, même en cas de grande distance géographique. Cela comprend des tâches complètes et chronophages d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements. L'éventail des tâches accomplies par les proches est également repris dans l'information de l'OFSP sur le programme de promotion «Offres visant à décharger les proches aidants 2017-2020»

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto: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

Nationale Interessengemeinschaft für Betreuende und pflegende Angehörige – IG-Betr.  
Angehörige

Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants – CI-Proches aidants

Secrétariat / Sekretariat

c/o Travail.Suisse

Hopfenweg 21

3001 Bern

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

Valérie Borioli Sandoz, [secretariat@ci-prochesaidants.ch](mailto:secretariat@ci-prochesaidants.ch), 031 370 21 11

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Wir begrüßen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Lohnfortzahlung muss mit dem Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten identisch sein. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

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

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme

zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der im OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die IG Betr. Ang. als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

## **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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.

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

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

2.3. Sind Sie mit der Einführung einer Betreuungsentschädigung analog zum Erwerbsersatz für



Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

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

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag (IPZ) keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

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

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre

speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüßen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüßen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

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

---

# CI Proches aidants

## *IG Betreuende und pflegende Angehörige*

---

Département fédéral  
de l'intérieur (DFI)  
3003 Berne

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

Berne, le 15 novembre 2018

### **Consultation sur la loi fédérale visant à améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge de proches**

Monsieur le Président de la Confédération,  
Madame, Monsieur,

La **Communauté nationale d'intérêts** en faveur des proches aidants (CI Proches aidants) a été créée au printemps 2018 pour donner une voix aux proches aidants en Suisse, pour communiquer leurs préoccupations aux politiciens et pour représenter leurs intérêts au niveau national. Les membres fondateurs de la CI Proches aidants sont la Ligue suisse contre le cancer, Pro Infirmis, Pro Senectute Suisse, la Croix-Rouge suisse et Travail.Suisse. Il existe également un vaste réseau d'organisations de soutien (voir liste à la fin). La présente déclaration a été préparée conjointement avec le réseau élargi de la CI Proches aidants. Dans leurs activités quotidiennes, les membres de la CI Proches aidants sont confrontés quotidiennement aux défis de la prise en charge et des soins des proches et offrent eux-mêmes des services d'information, de soutien et de décharge. La CI Proches aidants salue les efforts déployés par le Conseil fédéral pour améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge des proches et le remercie de lui avoir donné l'occasion de prendre position sur le projet.

#### **Généralités**

Nous **sommes d'accord** avec les dispositions proposées pour améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge des proches, mais nous aurions souhaité des mesures plus ambitieuses (telles que celles énumérées dans le rapport du Conseil fédéral de décembre 2014 «Soutien aux proches aidants»). D'une manière générale, la proposition législative couvre certains besoins importants des proches aidants, en particulier ceux qui exercent une activité professionnelle. Les besoins des proches **sans activité professionnelle** ou **en formation** n'ont pas été pris en compte.

---

Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants

*Nationale Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige*

Croix-Rouge Suisse, Ligue suisse contre le cancer, Pro Infirmis, Pro Senectute Suisse, Travail.Suisse

AGILE.CH, Alzheimer Suisse, Entlastungsdienst Schweiz, FARES, Femmes protestantes en Suisse, Fondation Pro-XY, Inclusion Handicap, Ligue pulmonaire, männer.ch, Pro Cap, Pro Juventute, Fondation Pro Mente Sana, sages, SBK-ASI, transfair, UBA

Partenaire scientifique:

Careum Forschung

Les **mesures** visant à améliorer la compatibilité entre activité professionnelle, prise en charge et soins revêtent une grande importance. Compte tenu de l'évolution démographique, de la nécessité de réduire les coûts de la santé et de la pénurie de travailleurs qualifiés, il est essentiel d'assurer et de promouvoir l'engagement à long terme de tous les proches aidants. À cet égard, le projet proposé ne contient que des **améliorations minimales** par rapport à la situation actuelle. Notre expérience montre que les membres de la famille qui prennent soin de leurs proches sont exposés à une forte charge. L'équilibre entre soins et vie professionnelle a souvent des effets négatifs sur la santé qui, à leur tour, ont des conséquences négatives sur les capacités de prise en charge et sur l'activité lucrative.

Un double fardeau peut entraîner une **dégradation de la santé** et des **pertes financières** pour les proches qui travaillent. Le nombre de proches aidants exerçant une activité professionnelle augmente régulièrement depuis des années et continuera d'augmenter en raison de l'accroissement de l'espérance de vie et du nombre toujours plus grand de femmes actives professionnellement. Heureusement, des modèles de travail plus flexibles se sont développés, mais l'intensité de travail augmente simultanément. Pour alléger le fardeau qui pèse sur les proches aidants, il faut donc une interaction réfléchie et efficace entre activité lucrative et **prestations fournies fondées sur les besoins, abordables et à bas seuil** dans les domaines de la santé et du social. Ces prestations permettent un engagement à long terme et durable des proches.

### Absences de courte durée

Nous **saluons** l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée pour cause de maladie ou d'accident de personnes vis-à-vis desquelles il n'existe aucune obligation d'entretien légale. Nous nous félicitons également que ces absences soient indépendantes du quota annuel et que le versement du salaire soit garanti. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

Une absence de courte durée en raison d'un besoin accru d'assistance peut également être nécessaire lorsqu'un membre de la famille est **en situation de handicap**. Les pics aigus répétés dans l'évolution des maladies chroniques constituent également un défi pour les proches exerçant une activité professionnelle, par exemple, dans les cas de démence, de diabète, d'asthme, de dépression, de cancer (voir aussi la Stratégie nationale Prévention des maladies non transmissibles). Ces situations doivent être prises en compte dans le règlement proposé.

Cependant, **trois jours sont souvent insuffisants** pour organiser le suivi de la prise en charge et de l'accompagnement des proches. Nous proposons de vérifier s'il est possible de prolonger cette période à **cinq jours au maximum**. Une telle prolongation répondrait également aux besoins accrus des **familles monoparentales**. Si le droit à trois jours maximum reste inchangé, nous préconisons qu'au moins les **parents célibataires ou les membres de la famille considérés comme «aidants principaux» s'occupant de leurs proches** puissent obtenir jusqu'à cinq jours.

Par ailleurs, la notion centrale de **«cas»** de l'art. 329g du CO doit être définie clairement, respectivement être délimitée par rapport aux éventuelles différences en lien avec l'accident ou la maladie dans les autres lois. Les situations d'urgence surviennent régulièrement au cours de la maladie dans les cas de maladie chronique, de soins palliatifs, de démence ou de handicap, situations durant lesquelles il devient difficile pour les proches exerçant une activité

lucrative de remplir leurs obligations professionnelles. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit aux absences de courte durée.

La CI Proches aidants considère donc comme sensé le fait de ne **pas définir plus précisément la notion de «proches»**. Cela permet de garantir le maintien au droit à une absence de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales.

### Congé de prise en charge

Nous **saluons** le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

Outre la maladie et les accidents, il peut également y avoir un besoin accru de prise en charge et de soins en raison d'un **handicap**, par exemple, en cas de séjour imprévu à l'hôpital. C'est pour cela que ces trois causes de soins et de prise en charge devraient être également décrites dans la loi. Lorsqu'un enfant handicapé tombe gravement malade ou se blesse, les besoins des parents sont au moins les mêmes que ceux des parents d'enfants non handicapés. Les dispositions doivent être complétées en conséquence pour la «contribution de prise en charge d'un enfant gravement malade à la suite d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident».

Il est essentiel que la cause d'un besoin soit clairement définie et que la maladie, l'accident et le handicap soient pris en compte. Selon les explications, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Une **rechute** d'une maladie, comme le cancer, devrait être considérée comme un nouveau cas, quelle qu'ait été la durée de la rémission.

Un congé de **14 semaines (98 indemnités journalières)** ne couvre pas les besoins en cas d'enfants gravement malades ou blessés. La question se pose ici de savoir pourquoi le nombre de semaines correspond à celui du congé de maternité. Si l'on compte, par exemple, que la moitié du besoin moyen de la prise en charge d'un enfant atteint d'un cancer est d'environ 240 jours ouvrables (selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant), cela représente 120 jours ouvrables, soit environ **24 semaines (168 indemnités journalières)**. La formulation pourrait donc être complétée par la mention «**jusqu'à 24 semaines**». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. Un congé de prise en charge peut être pris par tranche minimale d'une **semaine**, mais pas en tant que jours isolés. Cependant, la **prise de jours isolés** est souhaitable pour l'accompagnement de l'enfant à des rendez-vous ambulatoires, par exemple, sans que cela nécessite de s'absenter toute une semaine du travail. La flexibilité du temps de travail possible dans de nombreuses entreprises est très vraisemblablement aussi dans l'intérêt de l'employeur. Techniquement, il est facile de convertir le montant de l'indemnité journalière (dans le système APG) sur une base sept jours par semaine en un jour ouvrable.

La manière dont **l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative** ne ressort **pas clairement** des art. 329h al. 2 CO et 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'un maximum de sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent une répartition différente. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux

parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. La répartition est laissée à la discrétion des parents.» Si les parents vivent séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la réglementation du droit de garde en cas de litige.

Le projet de loi stipule explicitement que les parents d'enfants au bénéfice d'un **supplément pour soins intensifs (SSI)** n'ont **pas droit aux prestations de l'APG correspondantes**. Il est problématique que le congé de prise en charge soit lié à l'indemnité pour soins. Le SSI couvre les frais de soins habituels dus à l'invalidité, mais pas la perte de revenu dans les situations aiguës. Par conséquent, les parents avec enfants au bénéfice d'un supplément pour soins intensifs (SSI) doivent avoir un droit garanti à une indemnité pour soins. Selon les explications, il existe «à la rigueur» un droit, et ce dernier doit absolument être précisé dans l'art. 16i LAPG.

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon l'art. 252 CC. Le Conseil fédéral doit également régler le **droit des parents nourriciers** dans l'ordonnance. Selon l'art. 16i al. 4 let. a LAPG, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance doivent s'y référer. Il est donc souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les **beaux-parents, les grands-parents**, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

La limitation du congé de prise en charge pour l'accompagnement et les soins des enfants est trop restreinte. En principe, le droit au congé de prise en charge devrait dépendre davantage de la situation de vie que de la relation avec la personne soignée et non de la relation familiale. Il serait également essentiel d'octroyer un congé de prise en charge rémunéré pour l'accompagnement et les soins des groupes suivants:

- Pour l'assistance et les soins d'**adultes en situation de handicap** qui, comme les enfants, se trouvent dans une situation de dépendance et donc de grande vulnérabilité. Dans les situations avec besoins accrus en soins et en accompagnement, les **proches** (parents, frères et sœurs) sont indispensables pour les soins, la communication avec les spécialistes et la coordination de toutes les parties concernées. Ces tâches ne peuvent pas être déléguées à d'autres personnes, car seules les personnes de référence déjà établies et acceptées par la personne en situation de handicap peuvent les exécuter. Pour ces familles, un congé de prise en charge est absolument nécessaire.
- Pour l'assistance et les soins des **conjoint(e)s, des partenaires enregistré(e)s et des concubin(e)s** vivant sous le même toit. Dans les situations aiguës et palliatives en particulier, les proches sont le soutien le plus important pour les personnes touchées. Dans cette situation, un congé de prise en charge temporaire serait utile pour les membres de la famille.
- Pour l'assistance et les soins des **parents et des frères et sœurs**. Par exemple, un congé de prise en charge devrait pouvoir être accordé à une fille ou à un fils exerçant une activité lucrative et qui s'occupe également d'un parent atteint d'une maladie chronique ou d'une démence. Cela permettrait le maintien à domicile, tout en utilisant des structures intermédiaires et, à l'enfant, de continuer à travailler. Les patients peuvent vivre chez eux parce que leurs proches s'occupent d'eux gratuitement et répondent à leurs besoins spécifiques. Pour les proches exerçant

une activité lucrative, la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge est essentielle.

### Bonifications pour tâches d'assistance

Nous **saluons** également l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère, et l'extension aux concubin(e)s du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS.

Selon le critère de la **facilité de prise en charge** (art. 52g RAVS), la personne qui assume les tâches d'assistance ne doit pas résider à une **distance supérieure à 30 km** de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte **dans l'heure**. Cette disposition ne correspond pas à la réalité sociale. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles, notamment en raison des exigences professionnelles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins, même en cas de grande distance géographique. Cela comprend des tâches complètes et chronophages d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements. L'éventail des tâches accomplies par les proches est également repris dans l'information de l'OFSP sur le programme de promotion «Offres visant à décharger les proches aidants 2017-2020».

### Besoins supplémentaires des proches aidants pour lesquels une solution est nécessaire

Nous constatons que le projet ne fait manifestement aucune mention de mesures efficaces telles que **temps de récupération** et **allocations de garde d'enfants** – comme le demandent les initiatives parlementaires en cours de la conseillère nationale Meier-Schatz (11.411 et 11.412) et le postulat de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (13.3366). À ce stade, nous voudrions également faire référence aux mesures préconisées par le bureau BASS et la CSIAS dans le rapport «Assurer la protection sociale du travail de Care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'État social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes», au nom du Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes en 2012.

Aujourd'hui, l'allocation pour impotent (AI) et le SSI sont interrompus chaque fois qu'un enfant dort à l'hôpital. Les séjours à l'hôpital représentent une charge financière supplémentaire pour les familles ayant des enfants atteints de maladies graves ou en situation de handicap: dans les faits, la tenue de deux ménages pour accompagner les enfants avec des frais de logement et de repas supplémentaires, des frais d'accompagnement supplémentaires pour les enfants en bonne santé à la maison qui ne peuvent être pris en charge simultanément, ainsi que les frais fixes à la maison, par exemple pour l'encadrement extrafamilial, continuent également pendant un séjour hospitalier. Il est donc absolument incompréhensible que les prestations financières soient complètement supprimées, surtout dans une période de surcharge financière et temporelle. Il est essentiel d'adapter la législation existante pour garantir que les enfants bénéficiant de l'allocation pour impotent et/ou du SSI continuent à recevoir une indemnisation pour hospitalisation.

Les adultes bénéficiant d'**allocation pour impotent** et de prestations d'assistance sont confrontés à un autre problème qui nécessite d'être résolu: pour leur assistance, ces personnes agissent en tant qu'**employeurs**, ce qui inclut également l'**obligation de verser un salaire** en cas d'hospitalisation. Si le maintien du paiement du salaire est également garanti en cas d'hospitalisation à partir de la contribution d'assistance, ce n'est pas le cas lors des séjours hospitaliers de longue durée avec l'allocation pour impotent qui doit également être utilisée pour couvrir une partie des coûts d'assistance. Par conséquent, les assistants doivent continuer à être payés sans que le revenu correspondant provenant de l'allocation pour impotent soit disponible. Il convient par conséquent de veiller qu'à l'avenir **l'intégralité du paiement des salaires puisse être financée**.

Le **droit à la contribution d'assistance de l'AI** devrait également inclure les membres de la famille (partenaire, parents, grands-parents, enfants, petits-enfants) et ne pas être uniquement réservé aux tiers n'appartenant pas à la famille. En outre, il faudrait vérifier le **doublément** du montant de l'**allocation pour impotent de l'AVS** en cas de soins à domicile, comme dans l'AI. En cas de **chômage**, la prise en charge de membres de la famille autres que des enfants devrait permettre une **prolongation du délai-cadre** (il en va de même pour les périodes de formation), même dans le cas d'une réduction de l'activité lucrative due à un travail de soin.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre réponse. Nous restons à votre entière disposition pour toute question.

Cordiales salutations

**Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants**

Représentée par: Valérie Borioli Sandoz, responsable du secrétariat de la CI-Proches aidants

### **Le réseau de la CI-Proches aidants**

La Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants (CI-Proches aidants) a été fondée au printemps 2018 pour donner une voix aux proches aidants en Suisse, pour communiquer leurs préoccupations aux politiques et pour représenter leurs intérêts au niveau national.

Membres fondateurs :

Croix-Rouge Suisse, Ligue suisse contre le cancer, Pro Infirmis, Pro Senectute Suisse, Travail.Suisse.

Réseau d'organisations qui la soutiennent :

AGILE.CH, Alzheimer Suisse, Entlastungsdienst Schweiz, FARES, Femmes protestantes en Suisse, Fondation Pro-XY, Inclusion Handicap, Ligue pulmonaire, männer.ch, Pro Cap, Pro Juventute, Fondation Pro Mente Sana, sages, SBK-ASI, transfair, UBA

Partenaire scientifique :

Careum Forschung





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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation  
Entlastungsdienst Schweiz, Kanton Zürich

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*  
Sarah Müller, sarah.mueller@entlastungsdienst.ch, 044 741 13 30

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Wir **begrüssen** die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer **bereits bestehenden Behinderung** auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden. Ebenso ist Erwerbstätigkeit insbesondere bei wiederholten akuten Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Neurologischen Erkrankungen, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie).

Demgegenüber ist sinnvoll, «**nahestehende Personen**» **nicht weiter zu definieren**. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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. In der Umsetzung ist darauf zu achten, dass Männer und Frauen in vergleichbarem Umfang von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen; schenkt man der Geschlechterdimension keine Aufmerksamkeit, werden traditionelle Muster wirksam sein und Frauen überproportional dem Arbeitsmarkt entzogen.

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

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer **Behinderung** anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb müssen drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer beeinträchtigt ist».

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von **14 Wochen (98 Taggelder)** den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie [hier](#), um Text einzugeben.

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

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal **wochenweise** bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein **Bezug von einzelnen Tagen** ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen.

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

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub zur Entlastung erforderlich.

- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir **begrüssen** die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit sehr.

Viele Eltern, namentlich die meisten Mütter, geben ihre Erwerbstätigkeit bei Geburt eines Kindes mit schwerer Behinderung vollständig auf und werden daher, obschon besonders stark betroffen, nie von der Vorlage profitieren können. In den meisten Fällen ist nach einigen Jahren ohne Erwerbserfahrung ein Wiedereinstieg illusorisch. Ein wichtiger Grund für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit stellt die mangelnde Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung dar: Während die familienergänzende Betreuung für gesunde Kinder in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht hat, sind **Angebote für Kinder mit schweren Behinderungen selten** und sehr oft für eine betroffene Familie prohibitiv **teuer**. So ist zum Beispiel nur eine Kita bekannt, welche auch Kinder aufnimmt, die dauerhaft eine medizinische Überwachung benötigen (z.B. Kinder mit Trachealkanüle). Ein einziger Kita-Tag für ein entsprechendes Kind kostet 420 Franken und ist somit für 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.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Es ist sehr begrüssenswert, den Anspruch auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner zu erweitern.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

4. Weitere Anmerkung

Der **Anspruch** auf **IV-Assistenzbeiträge** soll auch **für Verwandte** (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Mit dem Assistenzbudget sollen auch Dienstleistungen des Entlastungsdienstes finanziert werden können. Das würde den Angehörigen die aufwändige Suche nach geeigneten Assistenzpersonen abnehmen und sie von der Personaladministration entlasten.

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



Office fédéral de la santé publique  
Schwarzenburgstrasse 157  
3003 Berne

Envoi par courriel :  
[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

FM/eb

La Chaux-de-Fonds, le 14 novembre 2018

**LOI FÉDÉRALE SUR L'AMÉLIORATION DE LA CONCILIATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET PRISE EN CHARGE DE PROCHES – PROCÉDURE DE CONSULTATION**

Madame, Monsieur,

Nous avons l'avantage de prendre position concernant le projet sous rubrique.

La Convention patronale de l'industrie horlogère suisse est l'organe faîtière des employeurs de la branche. Elle regroupe quelques 500 entreprises et 50'000 travailleurs soumis à une Convention collective de travail non étendue.

D'une manière générale, notre association prend la position suivante :

- Le projet de loi s'inscrit dans la problématique générale de conciliation entre activité et prise en charge de proches. Il présente cependant le désavantage de faire reposer sur les entreprises exclusivement le poids de charges nouvelles. Or, la problématique, dont nous reconnaissons la nécessité d'y trouver des solutions, doit être le fait de la société dans son ensemble.
- Au surplus, le projet resserre les mailles du filet social d'une manière excessive. Les problèmes qu'il prétend résoudre sont généralement traités d'une manière efficace et non bureaucratique dans les entreprises.

Pour cette raison, nous repoussons les nouvelles dispositions proposées par le projet de loi.

Vous trouverez dans le questionnaire annexé nos prises de position de détail.

Vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

CONVENTION PATRONALE

Le Secrétaire général

  
François Matile

Annexe mentionnée

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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, Av. Léopold-Robert 65, Case postale 339,  
2301 La Chaux-de-Fonds

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

M. François Matile, Secrétaire général

---

## 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 :

Avec cette disposition, tout travailleur pourrait s'absenter jusqu'à concurrence de trois jours, aux frais de l'employeur pour porter des soins envers ceux auxquels il a une obligation d'entretien mais aussi aux membres de la parenté directe. Ces congés payés pourraient être accordés plusieurs fois par année. Cela est totalement excessif d'autant plus que l'on renonce à la production obligatoire d'un certificat médical. Actuellement, ce congé accordé pour donner un soin aux enfants est limité à trois jours, délai qui doit permettre de trouver une solution. Avec la nouvelle disposition de l'art. 329, let. g CO, on inverse le principe et on donne un droit à un congé dont il sera extrêmement difficile de contrôler le bien-fonds.

L'expérience montre que la situation est réglée à satisfaction dans les entreprises qui savent prendre en compte les situations particulières de leur collaborateurs.

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Le projet de loi ne propose rien d'autre que de créer une nouvelle assurance sociale. Certes, le problème que cette disposition est censée soulager est pénible pour les intéressés. Mais la méthode choisie n'est pas la bonne : elle nous est présentée comme d'un très faible coût inférieur à

0.02% de la masse salariale mais rien n'exclut des extensions ultérieures, qu'il s'agisse des cotisations ou des événements couverts. Par ailleurs, la définition de l'enfant « gravement atteint dans sa santé » est extrêmement floue et donnera lieu à des controverses.

Ici aussi, l'expérience montre que dans les entreprises, la prise en charge de tels cas se fait dans une compréhension mutuelle de la situation. Il n'apparaît pas qu'elle pose des problèmes insurmontables.

- 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 :

Compte tenu de notre position au point 2.1, nous n'acceptons pas une nouvelle hausse des APG en faveur de cette disposition.

- 2.4. Avez-vous des remarques concernant les nouvelles dispositions de la LAPG (art. 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 ?

Rejet de ces dispositions, en cohérence avec ce qui figure sous le point 2.1.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

La disposition proposée nous paraît être typique de la conception, erronée à notre sens, selon laquelle les « mailles du filet social laissent encore échapper trop de cas ». En effet, on propose ici des extensions des bonifications pour tâches d'assistance qui vont clairement au-delà du raisonnable. Elle nous paraît relever d'une usine à gaz administrative compliquée et la gestion de cette disposition coûtera certainement plus cher que les sommes qu'elle sera en mesure de distribuer. Au surplus, nous notons qu'actuellement l'AVS est soumise à un besoin de réforme incontesté, il n'est pas opportun d'apporter à cette assurance sociales une modification mineure mais qui risque de faire perdre la vue d'ensemble du problème.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, d'ici au 16 novembre 2018, à l'adresse suivante : [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto: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  
Verein Pro Aidants (In Gründung)

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

Patrick Hofer, patrick.hofer@proaidants.ch, +41445867964

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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?

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<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation  
mfe, Médecins de famille et de l'enfance Suisse

Interlocuteur pour toute question

Katrina Riva, [katrina.riva@medecinsdefamille.ch](mailto:katrina.riva@medecinsdefamille.ch), 031 508 36 07

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 :

Les médecins de famille et de l'enfance sont conscients de l'importance que jouent les proches aidants dans la prise en charge des patients et saluent le projet de loi proposé par la confédération. Cette adaptation de la loi permettrait d'améliorer la prise en charge des patients et donc la qualité des soins apportés aux personnes touchées par la maladie, tout en diminuant la charge des professionnels de la santé. Cela renforce par là même l'interprofessionnalité, cause pour laquelle mfe est engagée depuis longtemps. Par ailleurs, dans certains cas simples, cela pourrait faciliter le traitement, ce qui serait au bénéfice du système de santé dans son entier. Néanmoins Médecin de famille et de l'enfance Suisse (mfe), a trois réserves concernant les absences de courte durée.

1. Il y a un risque que les proches aidants fassent plus appel aux médecins de famille et de l'enfance pour demander des certificats médicaux, ce qui pourrait aussi avoir des conséquences sur leurs pratiques quotidiennes.
2. L'article ne définit pas quel médecin (celui du proche aidant ou de la personne malade) devrait délivrer le certificat médical pour justifier l'absence à l'employeur. Il y a un risque que de nouvelles charges apparaissent si un médecin supplémentaire doit délivrer le certificat médical. De plus, il faudrait définir qui assumerait les coûts pour cette nouvelle tâche.
3. La « définition large » de proche aidant est aussi problématique selon mfe, car il y a des craintes que cela aboutisse à un excès de demande de congé. Chaque membre de la famille, voisin ou ami pourrait justifier des absences de courte durée pour demander des congés. mfe émet des réserves à ce niveau-là et n'estime pas que cette solution soit « adaptée pour des absences de courte durée » (p.23-24 du rapport explicatif).

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Les remarques et les deux premières réserves faites pour les absences courts durées sont aussi valables dans ce cas.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 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. 16jff) ?

[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<sup>septies</sup>, al. 1, LAVS?

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch).

Vereinigung Cerebral Schweiz / Zuchwilerstr. 43 / 4500 Solothurn

Procheaidants@bag.admin.ch

Solothurn, 31. August 2018

## **Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Die Vereinigung Cerebral Schweiz vertritt als Dachorganisation von 20 regionalen Vereinigungen mit rund 6000 Mitgliedern landesweit die Anliegen der Menschen mit cerebraler Bewegungsbehinderung sowie jene ihrer Angehörigen und von Fachleuten. Gerne nehmen wir wie folgt Stellung zu obigem Vorentwurf:

- Die Vereinigung Cerebral Schweiz ist mit dem Entwurf vollumfänglich einverstanden. Sie begrüsst es ausdrücklich, dass für die Freistellung zur Pflege oder Betreuung von kranken oder verunfallten verwandten Personen die Lohnfortzahlung geregelt wird. Die Dauer des Kurzurlaubs von drei Tagen erscheint uns massvoll.
- Ebenso begrüssen wir den neuen Artikel 329h OR, der das Recht auf Urlaub zur Betreuung von schwer kranken oder schwer verunfallten Kindern von max. 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten verankert.
- Ebenso zu begrüssen ist, dass der Anspruch auf Betreuungsgutschriften bereits bei leichter Hilflosigkeit gewährt werden soll.

Wir danken Ihnen für das Interesse und stehen Ihnen für alles Weitere zur Verfügung.

Freundliche Grüsse  
Vereinigung Cerebral Schweiz



Rolf Schuler  
Mitglied des Zentralvorstandes  
Präsident Behindertenpolitische Kommission (BEKO)



Konrad Stokar  
Geschäftsleiter Kommunikation

**Vereinigung Cerebral Schweiz | Association Cerebral Suisse | Associazione Cerebral Svizzera**

Zuchwilerstrasse 43 | 4500 Solothurn | +41 32 622 22 21

info@vereinigung-cerebral.ch | www.vereinigung-cerebral.ch | Postkonto 45-2955-3



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Ligue vaudoise contre le cancer, Place Pépinet 1, 1003 Lausanne

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Yves Hochuli, directeur adjoint, mail: [yves.hochuli@lvc.ch](mailto:yves.hochuli@lvc.ch), tél: 021/ 623 11 12

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 nous félicitons de l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée, indépendamment du quota annuel, et de l'obligation à continuer de verser le salaire. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

Nous ne considérons pas qu'une limitation à un certain nombre de jours par an soit opportune. La situation doit toujours être considérée individuellement.

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

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et pour accompagner les personnes malades selon leurs besoins. C'est pourquoi nous proposons de vérifier si une prolongation à cinq jours au maximum est possible sous certaines conditions. Cela s'applique à des situations dans lesquelles les procédures sont nombreuses et compliquées parce qu'elles impliquent plusieurs intervenants.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» à l'art. 329g du CO doit être définie plus clairement, respectivement être délimitée par rapport aux notions «d'accident ou de maladie» dans les autres lois. Dans des situations de soins palliatifs par exemple, des crises surviennent régulièrement au cours de la maladie, il est alors impossible aux proches exerçant une activité lucrative de remplir leur obligation de travailler. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit. Il est important de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir que le droit à un congé de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales soit maintenu.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous saluons le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

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

Il est essentiel que l'origine de la prétention soit clairement définie. Selon le rapport explicatif, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Par contre, la récurrence d'une maladie cancéreuse doit être considérée comme un nouveau cas, indépendamment de la période sans troubles.

De plus, pour les parents d'enfants atteints de cancer, une durée de congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne répond pas au besoin, respectivement ne couvre que partiellement l'absence. Selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant, il faut compter en moyenne l'équivalent de près de 240 jours de travail lors de la prise en charge d'un enfant malade. C'est pourquoi nous exigeons que les allocations couvrent au minimum la moitié de la durée moyenne de prise en charge, c'est-à-dire 120 jours de travail ou environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'un maximum sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent un partage différent. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. Le partage est laissé aux parents.» Si les parents sont séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la réglementation du droit de garde en cas de litige.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. La durée minimale d'un congé de prise en charge est d'une semaine, il n'est pas possible de prendre des jours isolés. Cela ne nous paraît pas approprié. Quelques heures ou quelques jours suffisent pour accompagner un enfant à des rendez-vous ambulatoires par exemple, il n'est pas nécessaire d'être absent du travail toute une semaine. La flexibilité du temps de travail qui est possible dans de nombreuses entreprises est aussi dans l'intérêt de l'employeur.

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

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon art. 252 CC. Le Conseil fédéral devrait également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon art. 16i al. 4 let. a, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance devraient s'y référer. En effet, il est très souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubins.

De nombreuses personnes assistent et soignent leur partenaire de vie malade faisant ménage commun. Nous proposons de modifier la définition de la vie en concubinage comme communauté de vie de cinq ans à communauté de vie de deux ans (selon la recommandation de la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS). Après deux ans de vie commune ou à la naissance d'un enfant commun, on peut considérer qu'une communauté de vie est stable. Les personnes qui font ménage commun avec l'assuré depuis deux ans au moins sans interruption devraient avoir droit à une bonification pour tâches d'assistance.

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

Le droit à une bonification pour tâches éducatives n'est pas cumulable avec la bonification pour tâches d'assistance selon art. 29<sup>septies</sup> al. 2. Cette disposition en particulier ne rend pas justice aux proches aidantes féminines de la «génération sandwich», c'est-à-dire des femmes âgées de 40 à 60 ans qui n'assistent pas seulement la jeune génération (enfants et petits-enfants), mais également leurs proches âgés (parents et beaux-parents). Cette double tâche devrait être reconnue et une double bonification devrait être possible.

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume des tâches d'assistance doit résider à une distance inférieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond plus à l'évolution de la société moderne. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins nonobstant la distance géographique. Cela comprend par moment des tâches étendues d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto: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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Kontaktperson für Rückfragen: [Name, E-Mail, Telefon]

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

**Geschäftsstelle SBH Schweiz**

Aehrenweg 6, CH-8317 Tagelswangen

Telefon +41 (0)41 910 00 15 076 496 99 69

geschaeftsstelle@spina-hydro.ch

www.spina-hydro.ch

*Hanny Müller-Kessler*

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

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

Ja     Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

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

Frist ist zu kurz, es müssten mindestens 5 Tage sein, Vergleiche Begleitschreiben

### 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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. Begleittext

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

Der Kündigungsschutz ist von besonderer Bedeutung

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

Ja     Ja mit Vorbehalt     Nein

Anmerkungen:



Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext

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

Vgl. Begleittext. Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intensivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalten.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

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

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

Ja     Ja mit Vorbehalt     Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

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

Ja     Ja mit Vorbehalt     Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext

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

**Geschäftsstelle SBH Schweiz**

Aehrenweg 6, CH-8317 Tagelswangen

Telefon ~~+41 (0)41 910 00 15~~ 076 496 9 96 9

geschaeftsstelle@spina-hydro.ch

www.spina-hydro.ch

*D. Müller-Koch*

*15. 11. 18*



Per E-Mail an:

[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
CH-3003 Bern

Tagelswangen, 15. November 2018

## **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns herzlich für die Möglichkeit, die Sicht der von Spina bifida Betroffenen in die oben erwähnte Vernehmlassung mit einzubringen.

Dieser Kreis ist sehr weit zu fassen: Das als "offener Rücken" bekannte Geburtsgebrechen führt zu einem individuell ausgeprägten Bündel an Syndromen. Bei manchen Selbstbetroffenen äussert sich dies "nur" in einem Hinken, andere sitzen ihr Leben lang im Rollstuhl und viele sind mit den Folgen eines "Wasserkopfs" (Hydrocephalus), urologischen Herausforderungen und anderen Schwierigkeiten konfrontiert, die auch Eltern und Ärzte an ihre Grenzen bringen.

Spina bifida erfordert von allen ein hohes Mass an Zusammenarbeit, viel Zeit und Aufwand, um die individuellen Nöte medizinischer, sozialer und finanzieller Art zu lindern. Jede Neuerung im Gesundheitswesen, die Spareffekte auf der Grundlage von Standardisierung und verkürzten Zeiten erzielen will, bedeutet für die Spina-bifida-Betroffenen eine massive Verschlechterung ihrer Lebensqualität, steigert die gesundheitlichen Risiken und wird von uns abgelehnt.

Die SBH Schweiz ist die Organisation der von Spina bifida Selbstbetroffenen und ihren Angehörigen. Sie will das Wissen fördern, den Alltag und die Inklusion der Betroffenen erleichtern. Darum sind wir um die Gelegenheit zur Stellungnahme sehr dankbar.

### **Allgemein**

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats «Unterstüt-

zung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Vorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen tragen aber nur wenig zur besseren Anerkennung der Betreuungs- und Pflegeleistung von Angehörigen bei.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Menschen, die Angehörige betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Bei arbeitstätigen Angehörigen hat die hohe Doppelbelastung oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu substantiellen finanziellen Einbussen bei einer Reduktion des Arbeitspensums führen. Berufstätigkeit sichert die Existenz, gewährleistet die Altersvorsorge und erhält auch den sozialen Austausch. Massnahmen zum Erhalt der Berufstätigkeit und der besseren Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind deshalb zentral. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften muss unbedingt auch das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen unterstützt, gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Beispielsweise werden betreuende und pflegende Angehörige, welche sich um ältere, häufig demenzkranke Menschen kümmern, im Vorentwurf nicht angemessen berücksichtigt. Während die freiwillige Betreuung von Angehörigen in den vergangenen Jahren rückläufig ist, nimmt der Betreuungs- und Pflegebedarf bei älteren Menschen zu. Dies bedingt bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Entlastungs- und Unterstützungsangebote. Diese Entlastungsmöglichkeit respektive Erholungszeit führt dazu, dass gepflegte und von Angehörigen betreute Menschen länger zu Hause bleiben können und somit die Heimkosten für die betroffenen Familien wie für die Gemeinden und die Kantone um vieles tiefer ausfallen werden.

### **Kurzzeitige Abwesenheiten**

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle. Eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall, der eine kurze Abwesenheit von Angehörigen erfordert, kann auch bei einer bereits bestehenden Behinderung auftreten. Diese Personen müssen in die Regelung einbezogen werden.

Ebenso sollten Krisensituationen bei Demenz eingeschlossen sein, die eine vorübergehende intensivere Anwesenheit und Begleitung durch den betreuenden Angehörigen nötig machen.

Drei Tage sind indes oft ungenügend, um im Falle einer akuten Erkrankung oder eines Unfalles betroffenen Angehörigen beizustehen und die ersten erforderlichen Massnahmen und Vorkehrungen für die längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen. Wir schlagen

vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von bis zu 5 Tagen für alle ist sinnvoll, wenn plötzliche Betreuung von älteren oder behinderten Menschen vereinbart werden muss. Dies sind Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure einbeziehen. Dies käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. 3 Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Einelternfamilien einen längeren Urlaub von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können.

Konkret könnte Art. 329g OR wie folgt geändert werden:

Art. 329g OR

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung ihres oder seines kranken oder verunfallten Kindes oder einer kranken oder verunfallten verwandten oder nahestehenden Person erforderlich ist, jedoch längstens für drei **fünf** Tage pro Ereignis.

Im Weiteren muss der in Artikel 329g zentralen Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen im Sozialversicherungsrecht (Unfall) oder Krankenversicherungsgesetz (Krankheit) abgegrenzt werden. Bei älteren oder dementen Menschen können verschiedene unvorhergesehene «Ereignisse» dazu führen, dass erwerbstätige Angehörige der Arbeitspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Demgegenüber ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

### **Betreuungsurlaub für erwerbstätige Eltern**

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Es ist deshalb wichtig, dass Kinder mit Behinderungen in diese Massnahme einbezogen werden. Die Bestimmungen müssen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass ein «Krankheits- oder Unfallereignis» für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Beispielsweise ein Rezidiv einer Krebserkrankung muss unabhängig der beschwerde-

freien Zeit als neues Ereignis gelten. Ansonsten wird der Betreuungsurlaub innerhalb der 18-Monate-Rahmenfrist den Bedürfnissen von betreuenden und pflegenden Eltern überhaupt nicht gerecht.

Für schwer erkrankten oder verunfallten Kindern deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen den Bedarf nicht ab und deckt nur einen Teil des Ausfalls. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen. Die Formulierung könnte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal 7 Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, denn nach der Beziehung zur betreuten Person. Wünschenswert wäre ein bezahlter Betreuungsurlaub auch für die Betreuung und Pflege Erwachsener:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderungen, die sich wie Kinder in einer abhängigen Situation befinden.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und beispielsweise palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte es für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein, ebenfalls von einem Betreuungsurlaub zu profitieren. Das ermöglicht auch ein längeres Verbleiben des demenzkranken Menschen zu Hause, eine Lösung die kostengünstiger ist als ein Aufenthalt in einem Heim. Die Kranken können insbesondere deshalb zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

### **Problematik der fehlenden Verbesserung für Familien mit besonders schwer kranken und behinderten Kindern**

Zurecht wird in den Vernehmlassungsunterlagen betont, dass die persönliche Anwesenheit der Eltern bei Spitalaufenthalten von Kindern von sehr grosser Bedeutung ist. Wenn der Bundesrat diese Prämisse ernst nimmt, muss sie auch für Kinder gelten, die eine besonders schwere Behinderung oder Krankheit haben.

Die Eltern entsprechender Kinder, vielfach die Mütter, geben sehr oft wegen den Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit ganz auf oder reduzieren ihr Pensum drastisch. Die Hilflosenentschädigung und allenfalls ein Intensivpflegezuschlag sind dann ein Ersatzeinkommen, mit dem ein Teil oder bei Alleinerziehenden auch der ganze Lebensunterhalt bestritten werden muss.

Viele dieser Kinder haben regelmässige Spitalaufenthalte. Äusserst stossend ist, dass sowohl Intensivpflegezuschlag als auch Hilflosenentschädigung eingestellt werden für jede Spitalnacht – die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach „abgeben“ können und für sie gesorgt ist. Dies widerspricht diametral dem Ansatz der hier diskutierte Vorlage.

- Kinder, die regelmässig ins Spital müssen, sind besonders auf die Betreuung durch ihre Eltern angewiesen; Hospitalismus ist gerade bei Kindern mit schweren Problemen und häufigeren Spitalaufenthalten ein grosses Problem, wenn die Angehörigen sich im Spital nicht um sie kümmern können.
- Während bei ansonsten gesunden Kindern die medizinische Seite der Betreuung durch das Spitalpersonal übernommen werden kann, ist das bei Kindern mit

schweren Krankheiten und Behinderungen oft nicht vollständig der Fall. Die Ziele der Spitalaufenthalte können oft ohne die Anwesenheit nicht erreicht werden.

Dies hat mehrere Gründe:

In vielen Fällen sind die Spitäler überfordert mit den behinderungsbedingten Zusatzbehandlungen, sodass diese auch im Spital nur durch die Eltern ausgeführt werden können. Für die medizinische Sicherheit der Kinder können die Eltern auch von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Koordination der Behandlung von zahlreichen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen geht und ein Teil davon nicht im entsprechenden Spital praktiziert und sich nicht direkt einbringen kann. Faktisch übernehmen die Eltern dann oft die Rolle des Gatekeepers, der auf widersprüchliche Behandlungsanweisungen hinweist und für eine kohärente Behandlungsstrategie sorgt. Bei Kindern mit Kommunikationsschwierigkeiten kann ausserdem die Compliance bei der Behandlung oft nur durch die Übersetzungsleistung der Eltern sichergestellt werden.

- Spitalaufenthalte bedeuten auch für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: ein faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause z.B. für familienexterne Betreuung auch während dem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher stossend, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden.
- Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Entsprechend ist es doppelt stossend, wenn dann im Spital für Kinder mit IPZ überhaupt keine Leistungen ausgerichtet werden.

Entsprechend ist eine Ergänzung der Vorlage zentral, dass bei Kinder mit Hilflosenentschädigung und/oder Intensivpflegezuschlag auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden. Konkret könnte dies wie folgt geregelt werden:

Art 42 bis Abs.4 IVG.

Minderjährige haben nur an den Tagen Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, an denen sie sich nicht in einem Heim ~~in Abweichung von Artikel 67 Absatz 2 ATSG, nicht in einer Heilanstalt~~ zulasten der Sozialversicherung aufhalten.

Art. 67 Abs. 2 ATSG

Hält sich eine Bezügerin oder ein Bezüger einer Hilflosenentschädigung zu Lasten der Sozialversicherung in einer Heilanstalt auf, so entfällt **bei Erwachsenen** der Anspruch auf die Entschädigung für jeden vollen Kalendermonat des Aufenthalts in der Heilanstalt.

(Bemerkung: Aufgrund des akzessorischen Charakters des Intensivpflegezuschlag gilt die Änderung dieser Regel für die Hilflosenentschädigung selbstverständlich auch für den Intensivpflegezuschlag).

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbudget gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten nicht der Fall bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss. Entsprechend müssen dann die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend müsste zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

### **Betreuungsgutschriften**

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre kranken Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen. Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollen Anspruch Betreuungsgutschriften haben. Dies entspricht auch der Entwicklung anderer rechtlichen Bestimmungen.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29<sup>septies</sup> 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.



## **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.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen.

Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



---

Marcel Studer, Präsident SBH Schweiz



---

Hanny Müller-Kessler, Geschäftsstellenleiterin SBH Schweiz



SP60+ • SP Schweiz • Theaterplatz 4 / Postfach • 3001 Bern

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
3003 Bern

Per E-Mail an:  
[proches.adidants@bag.admin.ch](mailto:proches.adidants@bag.admin.ch)

Winterthur, den 10.11.2018

## **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Die **SP60+** begrüsst die Anstrengungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Gerne nehmen wir zum vorliegenden Entwurf Stellung.

### **Betreuungsabwesenheit**

Bereits im Jahre 2015 hat der Bundesrat erkannt, wie wichtig pflegende und betreuende Angehörige für das Schweizer Gesundheitswesen sind. Er hat einen «Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen» lanciert. Der Grundtenor dabei: «Wenn Erwerbstätige ihr Arbeitspensum vorübergehend reduzieren oder eine Auszeit nehmen wollen, sollte dies ermöglicht werden, ohne dass sie dadurch ihre wirtschaftliche Grundlage oder ihre Laufbahn gefährden». Drei Jahre später, jetzt, im Jahre 2018 liegt das Bundesgesetz über die «Verbesserung von Vereinbarkeit von Erwerbstätigen und Angehörigenbetreuung» zur Vernehmlassung vor. So soll die Lohnfortzahlung bei kurzen Abwesenheiten geregelt und ein Betreuungsurlaub für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern geschaffen werden. Ebenso ist eine Erweiterung der Betreuungsgutschriften im Rahmen der AHV vorgesehen.

### **Grundsätzliches**

Erhebungen zeigen, dass schätzungsweise 237'000 Personen in der Schweiz regelmässig Angehörige pflegen oder betreuen und gleichzeitig erwerbstätig sind. Der Wert dieser Arbeit beträgt geschätzte 4.5 Milliarden Franken – ein Wert, der durch das Gesundheitssystem nicht (einfach) erbracht werden kann. Betreuende oder pflegende Angehörige nehmen mit ihrer Aufgabe oftmals eine unglaubliche Belastung auf sich, sind solche Leistungen doch an 7 Tagen/Woche während 24 Stunden an 365 Tagen zu erbringen. Denn wenn sich ein Unfall eines Kindes zu einer bleibenden Behinderung entwickelt oder wenn ältere Angehörige z.B. nach einem Schlaganfall betreuungsbedürftig werden, wird die Koordination zwischen Betreuung und Begleitung der Angehörigen und Erwerbstätigkeit ein Balanceakt, der oft in der totalen Erschöpfung der Betreuenden und Pflegenden enden kann. Oder dann bis zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit führen kann.

### **Urlaubsgewährung und Betreuungsentschädigung**

Die Vorlage bringt mit der nun vorgesehenen Einführung 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. Die Entschädigung ist analog der Mutterschaft geregelt (über EO). Das vereinheitlichte Gesetz regelt auch den Kündigungsschutz während desurlaubes, die Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge, den Schutz bei eigenem Unfall und im BVG und weiteres. Für die Hilfeleistenden ist damit eine einheitliche gesetzliche Grundlage für die Urlaubsgewährung und die Entschädigung geschaffen worden.

### **Betreuungsgutschriften bei der AHV**

Momentan erhalten betreuende Personen eine Betreuungsgutschrift, wenn sie Angehörige in auf- oder absteigender Linie betreuen, die eine mittlere bis schwere Hilflosigkeit zugesprochen haben. Neu soll der Anspruch bereits entstehen, wenn die gepflegten und betreuten Personen bereits eine leichte Hilflosigkeit zugesprochen erhalten haben. Als leichte Hilflosigkeit gilt, wenn die Person bei zwei alltäglichen Verrichtungen (An- und Auskleiden, Aufstehen, Absitzen, Abliegen, Essen, Körperpflege, Verrichten der Notdurft usw.) auf Hilfe angewiesen ist.

Die Betreuungsgutschrift basiert auf einem fiktiven AHV-Einkommen von heute 42'300.00 Franken. Die Betreuungsgutschriften führten bei gut 3'500 Personen im Schnitt zu einer Rentenerhöhung von Fr. 40.00 im Monat (2016).

### **Fazit**

- Die Vorlage bringt mit der einheitlichen Regelung der Urlaubsgewährung wie der Entschädigung grundsätzlich eine Erleichterung und eine Rechtssicherheit. Allerdings ist dies auf einen relativ kurzen Zeitabschnitt ausgerichtet, wenn sich die Betreuung im Falle einer aus einem Unfall stammenden ständigen Behinderung hinzieht.
- Die Vorlage bringt zudem eine marginale Verbesserung der Betreuungsgutschriften bei AHV.

Somit bringt die Vorlage dringend notwendige Verbesserungen, die allerdings angesichts des Pflegenotstandes nur ein Tropfen auf einen heissen Stein darstellen. Von der Betreuungsentschädigung profitieren ausschliesslich Erwerbstätige. Und die Ausweitung bei den Betreuungsgutschriften AHV trifft relativ wenig Personen.

**Die Vorlage ist ein guter Anfang, den wir begrüssen, die aber das immer dringend werdende Problem der Betreuung von Angehörigen (vor allem älteren Menschen), die an chronischen und unheilbaren Krankheiten (z.B. Alzheimer, Krebs und Parkinson) leiden, nicht löst.**

**Die Hauptlast der Betreuung, Begleitung wie Pflege hilfebedürftiger Angehöriger wird weiterhin bei der freiwilligen Gratisarbeit liegen. Dies ist unbefriedigend und verlangt nach einer Lösung.**

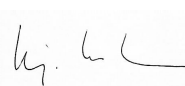
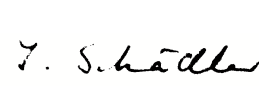


M.de Mestral

Co-Präsidium SP60+



Carlo Lepori

H.J. Rohner

Inge Schädler

AG Sozialpolitik SP 60+



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

Absender

visoparents schweiz, Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf

Kontaktperson für Rückfragen:

Angie Hagmann, [angie.hagmann@visoparents.ch](mailto:angie.hagmann@visoparents.ch), 043 355 10 20

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Die Frist ist zu kurz, es müssen mindestens 5 Tage sein, siehe Begleittext Procap

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

Ja       Nein

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

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

Anmerkungen:

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

Die Frist ist zu kurz, es müssen mindestens 5 Tage sein. (Begründung siehe Begleittext Procap)

Die Formulierung ist so anzupassen, dass der Anspruch auf Kurzurlaub auch für die Betreuung von Kindern und Erwachsenen mit einer Behinderung gilt. Grund: Nicht jede Behinderung ist eine Krankheit oder wird durch einen Unfall verursacht.

Der Begriff «Ereignis» ist zu definieren: Es muss erkennbar sein, was als ein Ereignis gilt bzw. wie ein Ereignis vom anderen abgegrenzt wird.

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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:

Der Anspruch auf Urlaub muss auch für Eltern gelten, deren Kind wegen einer Behinderung gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist. Grund: Nicht jede Behinderung ist eine Krankheit oder wird durch einen Unfall verursacht. Weitere Anmerkungen siehe Begleittext Procap.

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

Um das angestrebte Ziel der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben zu erreichen, müssen auch Eltern von Kindern mit einem Intensivpflegezuschlag die Möglichkeit auf Betreuungsurlaub mit Kündigungsschutz erhalten. Der Kündigungsschutz soll unabhängig von der Ausschöpfung der Taggelder während der Krankheitsdauer des Kindes und längstens während 18 Monaten bestehen. Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung bzw. Kündigungsschutz sind somit in diesem Fall zu entkoppeln. / Ausführliche Anmerkungen siehe Begleittext Procap.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext Procap.

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

Vgl. Begleittext Procap

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

Vgl. Begleittext Procap.

Das grösste Problem des Entwurfs ist, dass der Vorschlag gerade diejenigen Familien, die besonders schwer betroffen sind und bei denen eine Person die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat, nicht berücksichtigt. Nötig wären zwei Massnahmen um dies zu ändern:

1. Auszahlung der Hilflosenentschädigung und des Intensivpflegezuschlags, welche faktisch als Ersatzeinkommen dienen, auch während Spitalaufenthalten.
2. Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für die familienergänzende Betreuung durch die IV

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext Procap

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Vgl. Begleittext Procap

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Vgl. Begleittext Procap

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

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
CH-3003 Bern

Per E-Mail an: [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Dübendorf, 15. November 2018

## **Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege: Vernehmlassungsantwort visoparents schweiz**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

Mit grossem Interesse haben wir von der obenerwähnten Vernehmlassung Kenntnis genommen. Als Verein von Eltern blinder, seh- und mehrfachbehinderter Kinder betrifft uns das Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege ganz zentral. Gerne nehmen wir deshalb zur Vorlage wie folgt Stellung:

### **A) Allgemeine Einschätzung**

Auch visoparents schweiz begrüsst den Vorstoss für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Die vorgeschlagenen Massnahmen sind in wesentlichen Punkten jedoch nicht an den heutigen Lebensbedingungen von pflegenden Angehörigen orientiert. Von der ungenügenden Praxisnähe sind insbesondere auch Eltern mit schwer behinderten pflegebedürftigen Kindern betroffen.

Hinzu kommt, dass gewisse Inhalte des vorgeschlagenen Gesetzes Kinder ohne und Kinder mit Behinderung bzw. deren Eltern unterschiedlich behandeln und Letztere in einigen Punkten benachteiligen. Aus gleichstellungsrechtlicher Sicht und vor dem Hintergrund der UNO-Behindertenrechtskonvention sowie der UNO-Kinderrechtskonvention erachten wir dies als äusserst problematisch.

### **visoparents schweiz unterstützt deshalb alle Forderungen von Procap Schweiz.**

Für die ausführlichen Begründungen verweisen wir auf das Begleitschreiben von Procap.

### **B) Zentrale Anforderungen an die Vorlage**

Um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu verbessern, muss die Vorlage aus Sicht des Elternvereins visoparents insbesondere folgende Anforderungen erfüllen:

➔ **Einschluss von Kindern mit Behinderungen bzw. deren Angehörigen.** Alle Massnahmen und Anspruchsberechtigungen sind konsequent so zu formulieren, dass neben Eltern von kranken und verunfallten Kindern auch Eltern von pflegebedürftigen Kindern mit Behinderung profitieren können. (Nicht jede Behinderung ist eine Krankheit oder wird durch einen Unfall ausgelöst!)

→ **Am Bedarf orientierte Dauer des Betreuungsurlaubs.** Für Angehörige von schwer kranken, verunfallten und behinderten pflegebedürftigen Kindern deckt ein Urlaub von 14 Wochen den Ausfall nur teilweise. Das Krebsregister etwa weist einen durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwand für ein Kind mit einer Krebserkrankung von rund 240 Arbeitstagen nach (Quelle: Faktenblatt). Die maximale Urlaubsdauer sollte deshalb auf mindestens 24 Wochen erweitert werden, wobei die tatsächliche Dauer je nach Situation festgelegt werden könnte.

→ **Intensivpflegezuschlag bzw. Hilfslosenentschädigung auch bei Spitalaufenthalt.**

Viele Kinder mit HE und IPZ benötigen regelmässig Spitalaufenthalte. Aktuell werden für jede Spitalnacht sowohl IPZ als auch HE eingestellt – die implizite Begründung dafür ist, dass Eltern ihre Kinder im Spital einfach «abgeben» können und für sie gesorgt ist. Dies entspricht in keiner Weise der Realität. Die Gründe sind im Begleitschreiben von Procap ausführlich dargelegt.

In Kenntnis der gravierenden finanziellen Folgen für Eltern schwerstbehinderter Kinder hält visoparents schweiz die aktuelle Situation für besonders stossend. visoparents unterstützt daher die Forderung, dass bei Kindern mit HE und IPZ die entsprechenden Entschädigungen auch während eines Aufenthalts im Spital ausgerichtet werden.

Konkrete Vorschläge für die Anpassung von Art. 42 bis Abs.4 IVG und Art. 67 Abs. 2 ATSG bzw. Art. 16i E-EOG mit Streichung von Art. 16i Abs. 3 E-EOG, siehe ebenfalls Begleitschreiben Procap.

→ **Lohnfortzahlungspflicht allfällig angestellter Assistenzpersonen** nach Art. 324 OR bzw. Art. 39h Absatz 2 IVV: Auch hier erachtet visoparents schweiz eine Lösung als wichtig für die Zielerreichung der Vorlage.

### C) Ergänzender Vorschlag

→ **Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten für familienexterne Betreuung von Minderjährigen, die mindestens eine leichte HE erhalten.** Begründung und konkreter Anpassungsvorschlag von Art. 81 Grundsatz IVG siehe ebenfalls Begleittext Procap.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und bitten Sie, unsere Anliegen zu berücksichtigen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse,  
visoparents schweiz



Carmelina Castellino, Direktorin

Anhang: Fragebogen



Unia Secrétariat central  
Secteur Tertiaire

Weltpoststrasse 20  
CH-3000 Bern 15  
T +41 31 350 21 11  
F +41 31 350 22 11  
www.unia.ch

yolande.peislgaillet@unia.ch  
T +41 350 22 37



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

Département fédéral de l'Intérieur  
Office fédéral de la santé publique OFSP  
Schwarzenburgstrasse 157  
3097 Liebefeld

Par courriel à :  
proches.aidants@bag.admin.ch  
gever@bag.admin.ch

15 novembre 2018

## **Avant-projet de Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches Réponse à la consultation**

Monsieur le Président de la Confédération,  
Monsieur le directeur de l'Office de la santé publique,  
Mesdames et Messieurs,

Unia remercie l'OFSP pour l'opportunité qui lui est donnée de se prononcer sur le projet cité en titre et transmet par ce courrier sa réponse à la consultation.

Des soins et une assistance de qualité accessibles à toutes et tous, tel est le défi posé par l'évolution démographique. Il ne s'agit pas de savoir si les moyens à disposition sont suffisants pour répondre à l'augmentation des besoins, mais bien de développer des solutions qui garantiront une prise en charge décente des personnes nécessitant des soins. Au-delà du vieillissement de la population, le schéma familial a évolué, les femmes sont actives professionnellement, bien qu'elles assument encore la majeure partie des tâches non rémunérées, la famille proche n'est plus si proche géographiquement, les possibilités de soutien par des membres de la famille en cas de maladie ou d'accident sont toujours plus restreintes. La société se transforme et Unia est d'avis que les prestations du Service Public dans le domaine des soins et de l'assistance doivent être renforcées de telle manière à ce que chaque personne puisse avoir accès à des soins et une assistance de qualité.

Aujourd'hui, le fait est qu'une majeure partie des personnes nécessitant des soins et de l'assistance sont prises en charge par un membre de la famille. Dans la plupart des cas, ces tâches sont assumées par les femmes, souvent à leurs dépens, que ce soit financièrement ou/et au niveau de leur santé. Le choix de prendre un proche totalement ou partiellement est lié à plusieurs facteurs, dont le manque

d'alternative ou d'infrastructures, le prix des prestations, la pression sociale, la pression émotionnelle, etc. Indépendamment de la raison, cet engagement doit être valorisé et soutenu afin de limiter les pertes financières pour le proche aidant, mais également pour protéger sa santé.

L'avant-projet de loi sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches du Conseil fédéral est une réponse partielle à cette problématique, ce qu'Unia salue. L'analyse d'impact de la réglementation démontre pourtant que l'incidence financière du projet est minime. Au vu de cette évaluation et même si les mesures proposées sont un pas dans la bonne direction, nous aurions pu nous attendre à un projet répondant mieux aux besoins des personnes concernées.

Nous estimons en effet que l'absence professionnelle de courte durée n'est pas assez étendue, notamment pour les familles monoparentales. En ce qui concerne l'allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, la durée du droit à l'allocation est clairement insuffisante. Il manque une solution d'allocation pour la prise en charge de proches adultes atteints gravement dans leur santé. Nous considérons qu'un projet plus ambitieux et tenant compte des points ci-dessus aurait été finançable.

Les détails de la position d'Unia relative à l'avant-projet de Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches sont développés dans le questionnaire ci-dessous.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à notre prise de position et nous espérons qu'il pourra être tenu compte des propositions formulées.

Dans cette attente, nous vous transmettons, Monsieur le Président de la Confédération, Monsieur le directeur de l'Office de la santé publique, Mesdames et Messieurs, nos meilleures salutations



Corinne Schärer  
Membre de la direction d'Unia



Yolande Peisl-Gaillet  
Responsable Economie domestique

## 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 :

Unia salue l'ancrage de l'obligation de verser le salaire dans la législation et l'élargissement du cercle des bénéficiaires aux partenaires qui permet de tenir compte des différentes situations familiales et personnelles des salariés.

Nous considérons par contre que maintenir la durée de l'absence de courte durée à trois jours n'est pas toujours suffisant pour répondre à une situation d'urgence. Pour tenir compte des situations familiales actuelles, fixer le nombre de jours maximum à cinq jours paraît plus judicieux. Ceci est particulièrement vrai pour les familles monoparentales.

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

### Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

.... ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne dépassera pas **cinq jours** par cas.

Proposition alternative au cas où le principe des trois jours était maintenu :

.... ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne dépassera pas trois jours par cas, sauf pour les parents qui ont l'autorité parentale exclusive. Ceux-ci bénéficient d'une durée de congé de cinq jours au maximum par cas.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

### Remarque :

14 semaines sur 18 mois est une mesure tout à fait insuffisante pour assumer la charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé. Le rapport explicatif le souligne d'ailleurs: *la durée proposée suffit donc uniquement à alléger la situation et à couvrir une partie de la perte de gain.*

C'est pourquoi nous plaignons pour une solution permettant aux parents dont l'enfant est gravement malade de bénéficier d'un congé jusqu'à une année entière. Les cas étant heureusement peu nombreux, les incidences financières seraient limitées tout en permettant un impact maximum sur les parents et les enfants concernés.

Unia plaide par conséquent pour une allocation de prise en charge de 26 semaines par cas et par parent exerçant une activité professionnelle. Si les deux parents sont actifs professionnellement, ils peuvent prétendre les deux à cette allocation. Cette répartition paritaire permet d'éviter que les mères soient péjorées professionnellement par rapport aux pères. Les parents élevant seuls leur enfant quant à eux doivent pouvoir bénéficier d'une année complète.

Limiter les périodes de prise de congé à une semaine et pas moins, n'est pas forcément adapté à la réalité. Bien que cette limitation soit liée à des questions techniques de l'APG, nous souhaitons que plus de flexibilité soit possible.

Il nous semble également opportun de développer des solutions pour les parents dont l'enfant souffre d'un handicap ou d'une maladie impactant de manière durable l'activité professionnelle.

Enfin, la problématique de la prise en charge à long terme d'adultes atteints dans leur santé n'est pas du tout réglée par l'avant-projet. Unia demande à ce que la possibilité de faire bénéficier les proches aidants des allocations de prise en charge soit étudiée.

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

Art 329 h.

<sup>1</sup> ..., il a droit à un congé de prise en charge **de 26 semaines** au plus

<sup>2</sup> ~~si les deux parent travaillent, chacun d'eux a droit au congé de prise en charge de 7 semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente.~~ **Si un des parents à la garde exclusive de l'enfant, le droit à un congé de prise en charge passe à 52 semaines**

<sup>3</sup> Le congé est pris en une fois, **par périodes d'une semaine ou à la journée**

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Afin de n'exclure aucune famille nécessitant un congé de longue durée, la définition de ce qu'on entend par « gravement atteint dans sa santé » devra être soigneusement élaborée. Le rapport explicatif est malheureusement lacunaire à ce sujet et ne contient aucun critère.

Unia propose de ne pas fixer de délai cadre mais de baser le droit au congé sur la base du cas de maladie ou d'accident.

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

Supprimer l'art. 16j dans son intégralité

Art. 16k, al 2 : ~~Dans les limites du délai cadre,~~ **182** indemnités journalières au plus peuvent être versées **par cas de maladie ou d'accident et par parent, resp. 364 pour le parent bénéficiant de la garde exclusive de leur enfant.**

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

Pas de remarques

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Avant-projet de Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches

Réponse du Syndicat Unia à la consultation

Même le soutien aux personnes en situation de handicap léger peut être très chronophage. Le degré d'impotence de devrait pas être un critère d'attribution d'allocation.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Prendre en compte le partenariat enregistré dans les bénéficiaires.

Le critère lié au ménage commun depuis 5 ans pour les concubins est tout simplement irréaliste, Nous proposons le critère de deux années de vie commune ou un enfant commun.

La notion de *déplacement facile* doit être du libre-arbitre du proche aidant et non du législateur.

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

... ont droit à une bonification pour tâches d'assistance, ~~à condition qu'ils puissent se déplacer facilement auprès de la personne prise en charge.~~ ... Sont assimilés aux parents le conjoint, les partenaires enregistrés, ....., ainsi que le partenaire avec qui l'assuré **a un enfant commun** ou qui fait ménage commun depuis au moins ~~cinq~~ deux ans sans interruption.

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



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Fédération suisse des patients – section romande

CP 1437

1701 Fribourg

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Simon Zurich, [sim.zurich@gmail.com](mailto:sim.zurich@gmail.com), 079 749 25 58

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 :

La nouvelle réglementation doit être saluée car elle permettra une égalité de traitement entre les travailleuses et les travailleurs grâce à l'harmonisation des pratiques sur le plan national. Il nous semble toutefois que trois jours sont trop courts pour pouvoir s'organiser et trouver des solutions permettant d'aborder plus sereinement ce type d'événements, lesquels induisent des procédures administratives relativement compliquées et impliquant plusieurs actrices et acteurs. Partant, nous prônons un modèle autorisant la prolongation de l'absence à cinq jours.

Une maladie soudaine ou un accident peut néanmoins aussi survenir chez les personnes en situation de handicap. Des crises peuvent d'autre part se manifester chez les patient-e-s souffrant de maladies chroniques ou les personnes âgées rendant la présence et l'accompagnement d'un-e proche aidant-e indispensable. C'est pourquoi la FSP estime que la réglementation ne devrait surtout pas exclure ces groupes.

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Le dispositif envisagé est globalement positif mais il ne correspond pas aux besoins et aux réalités subies par les familles dont un enfant est atteint d'un cancer. En effet, un traitement contre un cancer est d'une durée variable en fonction du cancer : leucémie, neuroblastome, ostéosarcome, ... Tous connaissent un protocole de soins variable, d'autant plus qu'aujourd'hui les protocoles tiennent compte du genre, du génome du cancer, etc. Ce sont donc des traitements personnalisés.

De plus, ces traitements sont quotidiens, parfois en hospitalisation, parfois à domicile. Toutefois, le nombre de visites et contrôles sont importants et chaque semaine, pendant des mois, lorsque l'enfant n'est pas hospitalisé, il doit se rendre dans un centre d'oncologie pédiatrique. Ceci provoque deux conséquences majeures :

- lorsqu'il est hospitalisé, un parent est à son chevet en permanence pour l'aider et le soutenir
- lorsqu'il est à la maison, un parent est à ses côtés pour veiller et s'en occuper.

Cela demande une permanence auprès de l'enfant, quel que soit le lieu où il vit, semaine après semaine. Peut-être encore plus à domicile d'ailleurs, car la relève parentale n'existe que très peu. Conséquences : perte d'emploi, augmentation des frais, éloignement du domicile, recherche de solutions de garde pour les autres enfants de la fratrie.

De plus, même hors de l'hôpital, l'enfant est rarement scolarisable, parfois pendant une longue durée. De plus, il ne peut rester seul, et ne peut être mis en contact avec d'autres enfants. La spécificité des traitements d'oncologie est que lorsque le patient sort de l'hôpital, il n'est pas guéri, il va même plus mal qu'en y entrant en raison des traitements et de leurs effets secondaires.

Pour ces situations, il paraît impossible d'envisager un nombre de semaine qui sera nécessaire pour veiller et accompagner l'enfant dans sa maladie.

D'après les indications du Registre suisse du cancer de l'enfant, l'un des parents devra s'absenter du travail en moyenne durant une année entière (soit 240 jours de travail) lors de la survenance de la maladie. Ensuite, lors des années qui suivent, les parents seront absents durant 80 jours pour s'occuper de l'enfant et prendre le temps nécessaire pour l'accompagner aux contrôles de suivi à long terme. Le temps d'absence totale varie bien sûr en fonction de la pathologie.

A la lecture de ces chiffres, il apparaît très clair que l'avant-projet du Conseil fédéral est insuffisant. Il l'est d'autant plus que dans 75% des cas, l'enfant touché est âgé entre 0 et 9 ans et a, par conséquent, besoin de la présence parentale. La FSP estime donc qu'il serait indiqué de rallonger le délai-cadre à 24 mois. Par ailleurs, pour répondre aux besoins des parents, il y a lieu de flexibiliser la perception du congé en permettant de le prendre par journée. De plus, nous prônons la hausse de la durée maximale du versement de l'allocation de prise en charge afin que celle-ci corresponde aux besoins d'assistance moyens des enfants atteints d'un cancer, à savoir 48 semaines.

[ici pour ajouter un texte](#)

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 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 :

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<sup>septies</sup>, al. 1, LAVS?

Cliquez ici pour ajouter un texte

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





**BPW SWITZERLAND**  
Business & Professional Women

BPW Switzerland, Badenerstrasse 255, 8003 Zürich

Bundesamt für Gesundheit BAG  
Schwarzenburgstrasse 157  
3003 Bern

Per E-Mail an:

[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)  
[gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Zürich, 15.11.2018

## **Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege: Vernehmlassungsverfahren**

### **Stellungnahme der Business and Professional Women (BPW) Switzerland**

Sehr geehrte Damen und Herren

BPW Switzerland zählt 40 lokale Clubs mit insgesamt über 2'000 Mitgliedern in der ganzen Schweiz. Unsere Ziele sind unter anderem die Unterstützung, die Interessenvertretung und Vernetzung von berufstätigen Frauen.

Durch die Unterstützung bei der Schaffung besserer Rahmenbedingungen für berufstätige Frauen sollen Frauen die Wahlfreiheit und Chancen haben, mit der gleichen Selbstverständlichkeit dieselben Positionen einzunehmen wie Männer, verbunden mit gleicher Verantwortung, gleichem Prestige, gleichem Lohn und gleichen Einflussmöglichkeiten. Unsere Vision ist, dass Frauen im Berufs- und Geschäftsleben gleichberechtigt und gleichwertig vertreten sind.

Dazu ist die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben (inkl. –pflichten etc. wie Angehörigenbetreuung) eine wichtige Rahmenbedingung resp. Voraussetzung.

Eine Ehe hat heute – richtigerweise – ihren Stellenwert als Versorgungsgarantie verloren (Stichworte Versorgung nach der Scheidung, Versorgung im Alter). Frauen müssen ihren Unterhalt und ihre späteren Rentenansprüche selber erarbeiten. Frauen sind gut ausgebildet und stehen im Erwerbsleben. Dies ist heute auch nötig, nicht nur auf Grund des Fachkräftemangels, sondern auch aus finanziellen Überlegungen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aber nach wie vor kaum gegeben, dies z.B. auf Grund hoher Kosten für die Kinderbetreuung. Und wenn es darum geht, dass einer der Partner seine Erwerbstätigkeit reduziert oder gar aufgibt, z.B. für die Pflege von Kindern und Angehörigen, tut dies in den allermeisten Fällen die Frau. Auf Grund der nach wie vor vorhandenen Lohndifferenz und Lohndiskriminierung von Frauen ist dies für Paare die kurzfristig scheinbar ökonomisch günstigere Regelung.

Wir begrüssen aus diesen Gründen ausdrücklich, dass mit den vorgeschlagenen Regelungen der soziale wie finanzielle Druck gemindert und die Wahlfreiheit von Paaren gestärkt werden kann. Es ist zu hoffen, dass in Zukunft auch für Männer ein Anreiz besteht, Pflege- und Betreuungsarbeit zu leisten. Das wird umso mehr möglich sein, je weniger gross die Lohndifferenz und Lohndiskriminierung von Frauen ist.



**BPW SWITZERLAND**  
Business & Professional Women

Wir begrüßen ebenfalls die vorgesehene Finanzierung über die Erwerbssersatzordnung. Wir erachten dies als pragmatische und sinnvolle Lösung. Die Belastung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durch Betreuungsabsenzen ihrer Mitarbeitenden soll grundsätzlich möglichst klein gehalten werden. Auch wenn sehr loblich ist, dass bereits heute Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oft ohne gesetzliche Verpflichtung eine Lohnfortzahlung kennen.

Für die Berücksichtigung unseres Anliegens danken wir Ihnen bereits heute.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Sie erreichen mich per Mail unter [elisabeth.bosshart@bpw.ch](mailto:elisabeth.bosshart@bpw.ch) oder telefonisch unter 079 468 25 01.

Freundliche Grüsse

Elisabeth Bosshart  
Zentralpräsidentin





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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation  
Business and Professional Women BPW Switzerland

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

Elisabeth Bosshart, Zentralpräsidentin; [elisabeth.bosshart@bpw.ch](mailto:elisabeth.bosshart@bpw.ch); +41 79 468 25 01

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

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

Ja       Nein

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

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

Anmerkungen:

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

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

[Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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?

[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<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Eidgenössisches Departement des Innern  
Bundesamt für Gesundheit  
Direktionsbereich Gesundheitspolitik Schwarzen-  
burgstrasse 157  
3003 Bern

geht an: [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Bern, 14. November 2018  
Kontakt : Christine Guckert

Tel. 031 306 93 87  
E-Mail: [christine.guckert@kosekschweiz.ch](mailto:christine.guckert@kosekschweiz.ch)

## **Vernehmlassung Vereinbarkeit Angehörigenbetreuung: Stellungnahme der kosek**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Nationale Koordination Seltene Krankheiten (kosek) wurde 2017 mit dem Ziel gegründet, die Versorgung im Bereich der seltenen Krankheiten zu verbessern. Mitglieder der kosek sind der Verband Universitäre Medizin Schweiz, die Schweizerische Konferenz der Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren, die Patientenorganisation ProRaris, die Allianz der Kinderspitäler der Schweiz (AllkidS), der Verein der nicht-universitären Kliniken und Spitäler und die Schweizerische Akademie der medizinischen Wissenschaften (SAMW).

Die kosek bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Vorlage und möchte die Gelegenheit wahrnehmen, diese aus der Perspektive der Betroffenen von seltenen Krankheiten zu beleuchten.

Weltweit sind 6'000 bis 8'000 seltene Krankheiten bekannt. In der Schweiz sind schätzungsweise 500'000 Personen betroffen. Die Mehrzahl dieser Krankheiten ist genetisch und somit unheilbar/chronisch. Die Betreuung von Betroffenen von seltenen Krankheiten ist meist aufwändig und ein bedeutender Teil davon wird von Angehörigen geleistet.

Die kosek begrüsst die vorgeschlagenen Anpassungen des Sozialversicherungsrechts und des Obligationenrechts sehr. Die erfolgten Ansätze gehen in die richtige Richtung und zeigen die Anstrengungen des Bundesrates, die Situation für pflegende Angehörige zu verbessern. Wir bedauern dabei allerdings, dass die Regelungen nicht weiter gehen. Für eine nachhaltige Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige sind weitere Massnahmen notwendig. Insbesondere folgende Punkte sind aus Sicht der kosek für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege wichtig:

Seltene Krankheiten sind chronisch und zeigen sehr unterschiedliche Ausprägungen. Häufig sind aufgrund derselben Krankheit verschiedene Organe befallen. Dazu kommt, dass seltene Krankheiten oft spät diagnostiziert werden. Der Bedarf an Betreuung und Pflege ist jedoch auch ohne bzw. vor der Diagnose bereits vorhanden und muss gedeckt werden. Pflegende Angehörige leisten hier ebenfalls viel Betreuungsarbeit. Die kosek erachtet es als wichtig, dass diese Charakteristiken bei der Definition des Ereignisses berücksichtigt werden, sodass die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen den verschiedenen Betreuungsrealitäten entsprechen.



Die Betreuung von seltenen Krankheiten ist oft komplex und aufwändig und bedarf deshalb Zeit, diese zu etablieren und abzustimmen. Die Dauer des Pflegeurlaubs sollte deshalb 24 Wochen statt 14 betragen. Die kosek schlägt dazu vor, die Formulierung unter Art. 329h Abs. 1 durch «bis 24 Wochen» zu ergänzen.

Nicht jede Situation erfordert jedoch die maximale Abwesenheit seitens der pflegenden Angehörigen etwa wenn das kranke Familienmitglied zu Untersuchungen begleitet werden muss. Die Dauer der zugelassenen Absenz sollte somit je nach Situation flexibel anpassbar sein.

Zusätzlich braucht es zur Entlastung von pflegenden Angehörigen weitere Informations- und/oder soziale Angebote. Dazu gehören z.B. subventionierte Plätze in Kindertagesstätten, die auch behinderte Kinder aufnehmen und entsprechende Tagesstrukturen für behinderte Erwachsene, spezifische Feriengangebote, Beratung und Information, welche die Arbeit der Angehörigen erleichtern helfen.

Für Betroffene von seltenen Krankheiten und vor allem ihre (pflegenden) Angehörigen, sind die vom Bundesrat vorgesehenen Massnahmen ein erster Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Jedoch braucht es aus Sicht der kosek bei seltenen Krankheiten – als chronische Krankheiten – weitere zusätzliche Massnahmen, die Angehörige entlasten und somit eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung auch auf Dauer gewährleisten.

Ein solcher Punkt, der zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung beitragen würde, ist eine Flexibilisierung des IV-Assistenzbeitrages. Die Invalidenversicherung legt bisher fest, dass die Assistenzpersonen mittels Arbeitsvertrag angestellte natürliche Personen sein müssen, die nicht mit der hilfsbedürftigen Person in direkter Linie verwandt, verheiratet oder in Partnerschaft lebend sind. Wir schlagen vor, dass auch pflegende Angehörige als Assistenzpersonen angestellt und entschädigt werden dürfen. Wichtig ist dies unter anderem aus zwei Gründen: Wenn Assistenzpersonen ausfallen, sind es in der Regel die (oft erwerbstätigen) Angehörigen, die die Ausfallzeit notfallmässig kompensieren und entsprechend am Arbeitsplatz fehlen. Zweitens wird durch einen pflegenden Angehörigen als Assistenzperson ein Einkommen generiert, welches das Risiko des eigenen Abrutschens in die Bedürftigkeit (Sozialleistungen) mindert.

Im Weiteren sollten aus dem Assistenzbeitrag nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch Dienstleistungen finanziert werden können. Dies bewirkt, dass Assistenzbezügerinnen und -bezüger werden nicht mehr zwingend zu Arbeitgebern werden. Gleichzeitig kann so die Abdeckung von Lücken im Betreuungsplan (z.B. wegen Krankheit der Assistenzpersonen) eingekauft werden und muss nicht von Angehörigen kostenlos übernommen werden.

Die kosek bedankt sich im Voraus für die Berücksichtigung ihrer Stellungnahme. Bei Fragen steht ihnen unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

sign. Prof. Jean-Blaise Wasserfallen  
Präsident der kosek



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation  
*Kind+Spital, Bleicherain 7, Postfach 416, 5600 Lenzburg*

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*  
*Flurina Cantieni, flurinac@gmail.com, 079 263 16 71*

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

*Unsere Anmerkungen beziehen sich ausschliesslich auf Kinder.*

*Kleine Kinder haben oft von Fieber begleitete Infektionskrankheiten, die jedoch zur Entwicklung ihres Immunsystems notwendig sind. Kleine Kinder können daher mehrmals pro Jahr fieberhaft erkrankt sein (und können deswegen nicht in der Kita aufgenommen werden), teilweise sogar mit kurzzeitigem Spitalaufenthalt.*

*Für Kinder mit „normalen“ Krankheiten sind in diesem Entwurf zu wenig direkt adressiert. Selbstverständlich sind wir mit allen Verbesserungen für die Pflege von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern einverstanden.*

*Die vorgeschlagene neue Regelung im OR von drei freien Arbeitstagen pro Krankheitsfall ist zu begrüßen, wir würden jedoch das schwedische Modell anstreben, das insgesamt pro Jahr 4 Wochen Urlaub für die Betreuung kranker Kinder vorsieht und von Müttern oder Vätern in Anspruch genommen werden kann.*

*Aus unserer Erfahrung ist zu befürchten, dass ein Arbeitgeber nach dem dritten oder vierten Bezug von drei Freitagen eher negativ reagiert. Insbesondere alleinerziehende Mütter mit kleinen Kindern haben diesem Grund von vornherein schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt.*

*Mit der offenen Regelung von 4 Wochen pro Jahr kann flexibler auf die medizinische Bedürfnisse eines Kindes eingegangen werden (z.B. zwei Tage oder nach Notwendigkeit 6 Tage usw.).*

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:

*Wir beziehen uns auf die Bedürfnisse von Kindern.*

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

## 2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

*... falls keine andere Lösung gefunden werden kann.*

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto: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  
Krebsliga Zug, Alpenstrasse 14, 6300 Zug

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*  
Rebekka Toniolo, [rebekka.toniolo@krebsliga-zug.ch](mailto:rebekka.toniolo@krebsliga-zug.ch), 041 720 20 45

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Wir begrüßen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:

Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

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

Drei Tage sind oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Der Begriff «Ereignis» muss klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

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

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

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht oder nur einen Teil des Ausfalls ab. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

**Anmerkungen:**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

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

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29<sup>septies</sup> Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

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

**AVASAD**  
**Association vaudoise**  
**d'aide et de soins à domicile**  
 Rte de Chavannes 37  
 1014 Lausanne

Tél. 021 623 36 36  
 Fax 021 623 36 10

|      |                          |     |     |    |   |       |
|------|--------------------------|-----|-----|----|---|-------|
| APRL | GP                       | KUV | OeG | VS | R | T-GEF |
| BS   | Bundesamt für Gesundheit |     |     |    |   |       |
| DG   | <b>20. Nov. 2018</b>     |     |     |    |   |       |
| CC   |                          |     |     |    |   |       |
| Int  |                          |     |     |    |   |       |
| RM   |                          |     |     |    |   |       |
| GB   |                          |     |     |    |   |       |
| GeS  |                          |     |     |    |   |       |
| Lst  |                          |     |     |    |   |       |

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

Lausanne, le 19 novembre 2018

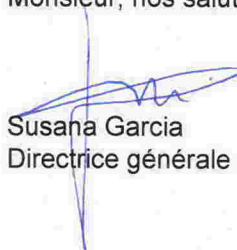
**Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : questionnaire pour la procédure de consultation**

Madame, Monsieur,

Nous avons bien reçu votre questionnaire cité en titre et vous en remercions.

L'AVASAD se joint à la réponse à votre questionnaire que vous avez reçus de notre faitière nationale et vous prie bien vouloir vous référer à leur document.

En vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

  
 Susana Garcia  
 Directrice générale





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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Ligue valaisanne contre le cancer, rue de la Dixence 19, 1950 Sion

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Franck Moos, franck.moos@lvcc.ch, 027 322 99 74

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 nous félicitons de l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée, indépendamment du quota annuel, et de l'obligation à continuer de verser le salaire. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :

Nous ne considérons pas qu'une limitation à un certain nombre de jours par an soit opportune. La situation doit toujours être considérée individuellement.

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

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et pour accompagner les personnes malades selon leurs besoins. C'est pourquoi nous proposons de vérifier si une prolongation à cinq jours au maximum est possible sous certaines conditions. Cela s'applique à des situations dans lesquelles les procédures sont nombreuses et compliquées parce qu'elles impliquent plusieurs intervenants.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» à l'art. 329g du CO doit être définie plus clairement, respectivement être délimitée par rapport aux notions «d'accident ou de maladie» dans les autres lois. Dans des situations de soins palliatifs par exemple, des crises surviennent régulièrement au cours de la maladie, il est alors impossible aux proches exerçant une activité lucrative de remplir leur obligation de travailler. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit. Il est important de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir que le droit à un congé de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales soit maintenu.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous saluons le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

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

Il est essentiel que l'origine de la prétention soit clairement définie. Selon le rapport explicatif, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Par contre, la récurrence d'une maladie cancéreuse doit être considérée comme un nouveau cas, indépendamment de la période sans troubles.

De plus, pour les parents d'enfants atteints de cancer, une durée de congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne répond pas au besoin, respectivement ne couvre que partiellement l'absence. Selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant, il faut compter en moyenne l'équivalent de près de 240 jours de travail lors de la prise en charge d'un enfant malade. C'est pourquoi nous exigeons que les allocations couvrent au minimum la moitié de la durée moyenne de prise en charge, c'est-à-dire 120 jours de travail ou environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'un maximum sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent un partage différent. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. Le partage est laissé aux parents.» Si les parents sont séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la réglementation du droit de garde en cas de litige.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. La durée minimale d'un congé de prise en charge est d'une semaine, il n'est pas possible de prendre des jours isolés. Cela ne nous paraît pas approprié. Quelques heures ou quelques jours suffisent pour accompagner un enfant à des rendez-vous ambulatoires par exemple, il n'est pas nécessaire d'être absent du travail toute une semaine. La flexibilité du temps de travail qui est possible dans de nombreuses entreprises est aussi dans l'intérêt de l'employeur.

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

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon art. 252 CC. Le Conseil fédéral devrait également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon art. 16i al. 4 let. a, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance devraient s'y référer. En effet, il est très souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubins.

De nombreuses personnes assistent et soignent leur partenaire de vie malade faisant ménage commun. Nous proposons de modifier la définition de la vie en concubinage comme communauté de vie de cinq ans à communauté de vie de deux ans (selon la recommandation de la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS). Après deux ans de vie commune ou à la naissance d'un enfant commun, on peut considérer qu'une communauté de vie est stable. Les personnes qui font ménage commun avec l'assuré depuis deux ans au moins sans interruption devraient avoir droit à une bonification pour tâches d'assistance.

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

Le droit à une bonification pour tâches éducatives n'est pas cumulable avec la bonification pour tâches d'assistance selon art. 29<sup>septies</sup> al. 2. Cette disposition en particulier ne rend pas justice aux proches aidantes féminines de la «génération sandwich», c'est-à-dire des femmes âgées de 40 à 60 ans qui n'assistent pas seulement la jeune génération (enfants et petits-enfants), mais également leurs proches âgés (parents et beaux-parents). Cette double tâche devrait être reconnue et une double bonification devrait être possible.

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume des tâches d'assistance doit résider à une distance inférieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond plus à l'évolution de la société moderne. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins nonobstant la distance géographique. Cela comprend par moment des tâches étendues d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto: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

Krebsliga Schweiz, Effingerstrasse 40, Postfach, 3001 Bern

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

Franziska Lenz, franziska.lenz@krebssliga.ch, 031 389 93 17

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Wir begrüßen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

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

Drei Tage sind oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Der Begriff «Ereignis» muss klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

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

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

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht oder nur einen Teil des Ausfalls ab. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

**Anmerkungen:**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

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

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29<sup>septies</sup> Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

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



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Ligue suisse contre le cancer, Effingerstrasse 40, Case postale, 3001 Berne

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Franziska Lenz, franziska.lenz@krebsliga.ch, 031 389 93 17

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 nous félicitons de l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée, indépendamment du quota annuel, et de l'obligation à continuer de verser le salaire. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

Cliquez ici pour ajouter un texte

Remarque :

Nous ne considérons pas qu'une limitation à un certain nombre de jours par an soit opportune. La situation doit toujours être considérée individuellement.

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

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et pour accompagner les personnes malades selon leurs besoins. C'est pourquoi nous proposons de vérifier si une prolongation à cinq jours au maximum est possible sous certaines conditions. Cela s'applique à des situations dans lesquelles les procédures sont nombreuses et compliquées parce qu'elles impliquent plusieurs intervenants.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» à l'art. 329g du CO doit être définie plus clairement, respectivement être délimitée par rapport aux notions «d'accident ou de maladie» dans les autres lois. Dans des situations de soins palliatifs par exemple, des crises surviennent régulièrement au cours de la maladie, il est alors impossible aux proches exerçant une activité lucrative de remplir leur obligation de travailler. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit. Il est important de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir que le droit à un congé de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales soit maintenu.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous saluons le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins.

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

Il est essentiel que l'origine de la prétention soit clairement définie. Selon le rapport explicatif, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Par contre, la récurrence d'une maladie cancéreuse doit être considérée comme un nouveau cas, indépendamment de la période sans troubles.

De plus, pour les parents d'enfants atteints de cancer, une durée de congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne répond pas au besoin, respectivement ne couvre que partiellement l'absence. Selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant, il faut compter en moyenne l'équivalent de près de 240 jours de travail lors de la prise en charge d'un enfant malade. C'est pourquoi nous exigeons que les allocations couvrent au minimum la moitié de la durée moyenne de prise en charge, c'est-à-dire 120 jours de travail ou environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'un maximum sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent un partage différent. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. Le partage est laissé aux parents.» Si les parents sont séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la réglementation du droit de garde en cas de litige.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. La durée minimale d'un congé de prise en charge est d'une semaine, il n'est pas possible de prendre des jours isolés. Cela ne nous paraît pas approprié. Quelques heures ou quelques jours suffisent pour accompagner un enfant à des rendez-vous ambulatoires par exemple, il n'est pas nécessaire d'être absent du travail toute une semaine. La flexibilité du temps de travail qui est possible dans de nombreuses entreprises est aussi dans l'intérêt de l'employeur.

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

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon art. 252 CC. Le Conseil fédéral devrait également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon art. 16i al. 4 let. a, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance devraient s'y référer. En effet, il est très souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous nous félicitons de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubins.

De nombreuses personnes assistent et soignent leur partenaire de vie malade faisant ménage commun. Nous proposons de modifier la définition de la vie en concubinage comme communauté de vie de cinq ans à communauté de vie de deux ans (selon la recommandation de la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS). Après deux ans de vie commune ou à la naissance d'un enfant commun, on peut considérer qu'une communauté de vie est stable. Les personnes qui font ménage commun avec l'assuré depuis deux ans au moins sans interruption devraient avoir droit à une bonification pour tâches d'assistance.

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

Le droit à une bonification pour tâches éducatives n'est pas cumulable avec la bonification pour tâches d'assistance selon art. 29<sup>septies</sup> al. 2. Cette disposition en particulier ne rend pas justice aux proches aidantes féminines de la «génération sandwich», c'est-à-dire des femmes âgées de 40 à 60 ans qui n'assistent pas seulement la jeune génération (enfants et petits-enfants), mais également leurs proches âgés (parents et beaux-parents). Cette double tâche devrait être reconnue et une double bonification devrait être possible.

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume des tâches d'assistance doit résider à une distance inférieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond plus à l'évolution de la société moderne. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins nonobstant la distance géographique. Cela comprend par moment des tâches étendues d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements.

Nous vous remercions de votre participation à la consultation et vous saurions gré de nous renvoyer votre réponse en format PDF et WORD, **d'ici au 19 octobre 2018**, à l'adresse suivante : [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch).



Département fédéral de l'intérieur (DFI)  
CH-3003 Berne

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

Berne, le 16 novembre 2018

### **Consultation sur la loi fédérale visant à améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge de proches**

Monsieur le Président de la Confédération,  
Madame, Monsieur,

En tant qu'organisation d'utilité publique, la Ligue suisse contre le cancer s'engage dans la promotion de la santé en lien avec le cancer, dans la prévention et le dépistage des maladies cancéreuses, dans le conseil et le soutien aux personnes touchées et à leurs proches, ainsi que dans la promotion de la recherche non commerciale. Le cancer est également un fardeau pour les proches : être écartelé entre les soins, l'activité professionnelle et les besoins personnels a souvent des répercussions négatives sur la santé et peut entraîner des pertes financières en raison de la réduction ou de l'abandon d'une activité lucrative. C'est pourquoi nous sommes heureux de pouvoir prendre position et de saluer les efforts du Conseil fédéral en vue d'améliorer la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Nous soutenons la prise de position de la Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants et ne revenons ci-après que sur les aspects spécifiques au cancer.

#### **En général**

Chaque année, 40 000 personnes, dont 16 000 sont en âge de travailler, se voient diagnostiquer un cancer en Suisse. De plus, environ 233 enfants et adolescents reçoivent chaque année un diagnostic de cancer avant l'âge de 18 ans. Une maladie cancéreuse et son traitement s'accompagnent de divers effets physiques et psychologiques pénibles. Pour les personnes touchées, la maladie et le retour à la vie quotidienne ne peuvent souvent être gérés qu'avec le soutien des proches. En particulier dans des situations aiguës, mais aussi dans des situations palliatives, les proches sont le soutien le plus important de la personne malade. Comme l'évolution d'une maladie cancéreuse est imprévisible, les proches sont mis au défi de concilier soins et soutien, activité professionnelle et besoins personnels. Outre les effets négatifs sur la santé, cela peut entraîner des pertes financières substantielles suite à une réduction ou à l'abandon d'une

#### **Ligue suisse contre le cancer**

Effingerstrasse 40, case postale 8219, CH-3001 Berne  
Tél. +41 (0)31 389 91 00, Fax +41 (0)31 389 91 60, info@krebssliga.ch, www.liguecancer.ch  
Credit Suisse SA, Zurich, IBAN CH34 0483 5015 5480 0100 0, CHE-107.818.640 TVA



activité lucrative. Cependant, il est essentiel de conserver une activité professionnelle, car celle-ci garantit non seulement les moyens de subsistance et les prestations de retraite, mais donne aussi le sentiment de participer à la société en permettant les échanges sociaux. En plus des mesures proposées par le Conseil fédéral, des prestations répondant aux besoins, abordables et à bas seuil doivent donc également être disponibles dans les domaines de la santé et du social. Ces offres permettent aux proches de s'engager auprès des membres de leur famille malades et dépendants aussi sur une période plus longue, sans avoir à réduire, abandonner ou perdre entièrement leur activité lucrative en même temps. Cette thématique concerne particulièrement les cantons.

### **Absences professionnelles de courte durée**

Nous nous félicitons de l'extension du droit aux absences professionnelles de courte durée, indépendamment du quota annuel, et de l'obligation à continuer de verser le salaire. Ancrer dans la loi le maintien du paiement du salaire et l'élargissement du cercle des personnes concernées à la parenté et aux proches apporte une sécurité juridique pour tous.

Cependant, trois jours sont souvent insuffisants pour organiser le suivi de la prise en charge et pour accompagner les personnes malades selon leurs besoins. C'est pourquoi nous proposons de vérifier si une prolongation à cinq jours au maximum est possible sous certaines conditions. Cela s'applique à des situations dans lesquelles les procédures sont nombreuses et compliquées parce qu'elles impliquent plusieurs intervenants.

Par ailleurs, la notion centrale de «cas» à l'art. 329g du CO doit être définie plus clairement, respectivement être délimitée par rapport aux notions «d'accident ou de maladie» dans les autres lois. Dans des situations de soins palliatifs par exemple, des crises surviennent régulièrement au cours de la maladie, il est alors impossible aux proches exerçant une activité lucrative de remplir leur obligation de travailler. Cela ne doit pas entraîner de limitation du droit. Il est important de ne pas définir plus précisément la notion de «proches». Cela permet de garantir que le droit à un congé de courte durée à brève échéance pour la prise en charge de personnes proches dans diverses situations de vie et constellations familiales soit maintenu.

### **Congé de prise en charge**

Nous saluons également le congé pour les parents exerçant une activité lucrative dont l'enfant présente un besoin accru de prise en charge et de soins. Il est essentiel que l'origine de la prétention soit clairement définie. Selon le rapport explicatif, «les maladies en lien avec la maladie principale ne sont pas considérées comme de nouvelles maladies et ne constituent donc pas de nouveaux cas». Par contre, la récurrence d'une maladie cancéreuse doit être considérée comme un nouveau cas, indépendamment de la période sans troubles.

De plus, pour les parents d'enfants atteints de cancer, une durée de congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne répond pas au besoin, respectivement ne





couvre que partiellement l'absence. Selon une information du Registre suisse du cancer de l'enfant, il faut compter en moyenne l'équivalent de près de 240 jours de travail lors de la prise en charge d'un enfant malade. C'est pourquoi nous exigeons que les allocations couvrent au minimum la moitié de la durée moyenne de prise en charge, c'est-à-dire 120 jours de travail ou environ 24 semaines (168 indemnités journalières). La formulation pourrait être complétée par la mention «jusqu'à 24 semaines». Toutes les situations ne nécessitant pas un congé maximal, la durée pourrait ainsi être fixée en fonction de chaque situation.

Selon l'art. 16k al. 2 de la LAPG, la durée minimale de versement des indemnités journalières est d'une semaine. La durée minimale d'un congé de prise en charge est d'une semaine, il n'est pas possible de prendre des jours isolés. Cela ne nous paraît pas approprié. Quelques heures ou quelques jours suffisent pour accompagner un enfant à des rendez-vous ambulatoires par exemple, il n'est pas nécessaire d'être absent du travail toute une semaine. La flexibilité du temps de travail qui est possible dans de nombreuses entreprises est aussi dans l'intérêt de l'employeur.

La manière dont l'allocation de prise en charge et les indemnités journalières sont partagées entre deux parents exerçant une activité lucrative ne ressort pas clairement des art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG. On a l'impression que les parents bénéficient en principe d'au maximum sept semaines de congé et d'allocation de prise en charge, même s'ils choisissent un partage différent. Une formulation plus adéquate serait: «Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. Le partage est laissé aux parents.» Si les parents sont séparés, il peut s'avérer utile de prévoir un alignement sur la réglementation du droit de garde en cas de litige.

Le droit au congé de prise en charge découle en principe de l'établissement de la filiation selon art. 252 CC. Le Conseil fédéral devrait également régler le droit des parents nourriciers dans l'ordonnance. Selon art. 16i al. 4 let. a, les personnes s'occupant effectivement de l'enfant ont également droit à l'allocation. Les dispositions de l'ordonnance devraient s'y référer. En effet, il est très souhaitable que le droit à l'allocation englobe également les beaux-parents, les grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont en majeure partie responsables de l'entretien et/ou de la prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 CC n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile d'inscrire cette disposition déjà au niveau de la loi.

### **Bonification pour tâches d'assistance**

Nous nous félicitons également de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS à l'assistance de proches présentant une impotence légère, et de l'extension du droit à une bonification pour tâches d'assistance AVS aux concubins.

De nombreuses personnes assistent et soignent leur partenaire de vie malade faisant ménage commun. Nous proposons de modifier la définition de la vie en concubinage comme communauté de vie de cinq ans à communauté de vie de deux ans (selon la recommandation de la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS). Après deux ans de vie commune ou à la naissance d'un enfant commun, on peut considérer



qu'une communauté de vie est stable. Les personnes qui font ménage commun avec l'assuré depuis deux ans au moins sans interruption devraient avoir droit à une bonification pour tâches d'assistance.

Le droit à une bonification pour tâches éducatives n'est pas cumulable avec la bonification pour tâches d'assistance selon art. 29<sup>septies</sup> al. 2. Cette disposition en particulier ne rend pas justice aux proches aidantes féminines de la «génération sandwich», c'est-à-dire des femmes âgées de 40 à 60 ans qui n'assistent pas seulement la jeune génération (enfants et petits-enfants), mais également leurs proches âgés (parents et beaux-parents). Cette double tâche devrait être reconnue et une double bonification devrait être possible.

Selon le critère de la facilité de prise en charge (art. 52g RAVS), la personne qui assume des tâches d'assistance doit résider à une distance inférieure à 30 km de la personne assistée ou celle-ci doit pouvoir être atteinte dans l'heure. Cette disposition ne correspond plus à l'évolution de la société moderne. Le travail d'assistance et de soins à distance concerne de nombreuses personnes, car les familles sont dispersées géographiquement et sont devenues mobiles. Les parents ne vivent plus aussi souvent qu'auparavant à proximité de leurs enfants adultes. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'a plus la même pertinence à l'ère des nouvelles formes de communication. Les proches s'engagent fortement dans l'aide et les soins nonobstant la distance géographique. Cela comprend par moment des tâches étendues d'assistance à la coordination et à l'organisation ainsi que la recherche d'informations, l'aide à la décision et la gestion des traitements.

Compte tenu de l'évolution démographique, de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de la nécessité de réduire les coûts de la santé et d'éviter les absences au travail pour cause de maladie, il est essentiel de soutenir, de garantir et d'encourager l'engagement à long terme des proches aidants et soignants. Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre réponse. Nous restons à votre entière disposition pour toute question.

Cordiales salutations

**Ligue suisse contre le cancer**

PD Dr med. Gilbert Zulian  
président

Dr Kathrin Kramis  
directrice

Annexe: formulaire de prise de position dans le cadre de la consultation



**krebsliga schweiz**  
**ligue suisse contre le cancer**  
**lega svizzera contro il cancro**

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
CH-3003 Bern

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

Bern, 16. November 2018

## **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

Die Krebsliga Schweiz engagiert sich als gemeinnützige Organisation in der krebsrelevanten Gesundheitsförderung, in der Prävention und Früherkennung von Krebs, in der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und deren Angehörigen sowie in der nicht-kommerziellen Forschungsförderung. Krebs ist auch für Angehörige eine grosse Belastung: Der Spagat zwischen Pflege, Beruf und eigenen Bedürfnissen hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder dem Verlust der Erwerbstätigkeit führen. Deshalb nützen wir gerne die Möglichkeit zur Stellungnahme und begrüssen grundsätzlich die Bemühungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Wir unterstützen dabei die Stellungnahme der nationalen Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige und gehen an dieser Stelle nur auf die krebsspezifischen Aspekte ein.

### **Allgemein**

In der Schweiz erkranken jährlich ca. 40'000 Menschen neu an Krebs. Davon sind 16'000 im erwerbsfähigen Alter. Zudem wird jährlich bei etwa 233 Kinder und Jugendliche vor dem 18. Lebensjahr Krebs diagnostiziert. Eine Krebserkrankung und deren Behandlung bringt diverse belastende körperliche und psychische Auswirkungen mit sich. Die Erkrankung sowie die Rückkehr in den Alltag ist für Betroffene oft nur mit grosser Unterstützung durch die Angehörigen zu bewältigen. Insbesondere in Akut-, aber auch in palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Da der Verlauf von Krebs schwierig ist vorhersehbar ist, ist für Angehörige die Vereinbarung von Pflege und Betreuung, Beruf sowie eigener Bedürfnisse oft eine grosse Herausforderung. Neben negativen gesundheitlichen Auswirkungen kann dies zu

### **Krebsliga Schweiz**

Effingerstrasse 40, Postfach 8219, CH-3001 Bern  
Tel +41 (0)31 389 91 00, Fax +41 (0)31 389 91 60, info@krebssliga.ch, www.krebssliga.ch  
Credit Suisse AG, Zürich, IBAN CH34 0483 5015 5480 0100 0, CHE-107.818.640 MWST





substantiellen finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder eines Verlusts der Erwerbstätigkeit führen. Das berufliche Engagement gilt es aber unbedingt zu erhalten – es sichert nicht nur die Existenz und gewährleistet die Altersvorsorge, sondern bietet auch das Gefühl der gesellschaftlichen Teilhabe und ermöglicht den sozialen Austausch. Neben den vom Bundesrat vorgeschlagenen Massnahmen braucht es deshalb auch bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Angebote ermöglichen Angehörigen sich auch über längere Zeit für ihre kranken und pflegebedürftigen Familienmitglieder zu engagieren und zwar ohne gleichzeitig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, aufgeben zu müssen oder gänzlich zu verlieren. Hier sind insbesondere auch die Kantone in der Pflicht.

### **Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Drei Tage sind jedoch oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

### **Betreuungsurlaub**

Wir begrüssen ebenso einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Des Weiteren deckt für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab, bzw. deckt nur einen Teil des Ausfalls. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu



rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat sollte den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollten daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

### **Erweiterung Betreuungsgutschriften**

Wir begrünnen auch die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrünnenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.



Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

Angesichts der demografischen Entwicklung, dem Mangel an qualifizierten Fachkräften sowie der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten und der Vermeidung von krankheitsbedingten Absenzen am Arbeitsplatz muss das langfristige Engagement von betreuenden und pflegenden Angehörige unbedingt unterstützt, gesichert und gefördert werden. Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**Krebsliga Schweiz**

PD Dr. med. Gilbert Zulian  
Präsident

Dr. Kathrin Kramis  
Geschäftsführerin

Beilage: Formular für die Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation  
Espace proches, Lausanne

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Mercedes Puteo place Pépinet 1 1003 Lausanne / 0800 660 660

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

C'est un bon début, toutefois les proches qui s'occupent de personnes atteintes de maladie chronique ou au long cours ont rapidement épuisé le quota.

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Nous apprécions particulièrement que les 14 semaines ne doivent pas nécessairement être prises en une seule tranche mais peuvent être réparties sur 18 mois.

Le vieillissement de la population et ses conséquences sur l'entourage familial laisse penser qu'une telle mesure serait également nécessaire lorsque le proche malade n'est pas un enfant.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 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 :

[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<sup>septies</sup>, al. 1, LAVS?

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

#### Commentaires :

##### 1. Reconnaissance statut de proche-aidant

- La Romandie et, en particulier le Canton de Vaud, ont été précurseurs dans l'organisation d'une journée annuelle des proches-aidants qui permet de sensibiliser la population à cet enjeu et de faire en sorte que le statut de proche-aidant bénéficie d'une large reconnaissance. Il pourrait être bon de promouvoir cette journée – le 30 octobre – en une journée nationale à laquelle la Confédération et l'ensemble des Cantons seraient associés.
- Cette reconnaissance et intégration du proche aidant devrait être élargie à un niveau institutionnel. Au même titre que les patients ou les professionnels, les proches doivent être reconnus comme des partenaires institutionnels, à cet effet des soutiens devraient être accordés pour développer des organes de représentation au niveau régional et national, pour à terme parvenir une représentation politiques (et démocratiques) des proches.



## 2. Soutien et accompagnement :

Le projet mis en consultation n'indique aucune piste concernant des mesures de soutien qualitatif en faveur des proches. Il faut en parallèle développer des Espaces d'information, d'orientation et de soutien sur le modèle d'**Espace Proches** (voir descriptif en pièce jointe) ce qui permettrait de prévenir l'épuisement des proches aidants et les effets délétères sur leur santé de ces derniers. De telles mesures sont complémentaires aux congés, car il faut à tout prix éviter qu'en perdant le contact avec l'extérieur du foyer – l'activité professionnelle est une ouverture sur l'extérieur – les proches-aidants ne souffrent des effets délétères liés à un isolement et à un enfermement dans la maladie de son parent gravement malade.

L'Espace Proches, soutenu par le Canton de Vaud, est un lieu unique en Suisse et va dans le sens des mesures pour réduire les coûts de la santé mises en consultation par le département de M. Berset. Il existe depuis 2011, et depuis sept ans a accumulé un « know how » important qui ne demande qu'à se démultiplier.

Bundesamt für Gesundheit  
3003 Bern

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

**Christoph Buser**  
Direktwahl 061 927 65 01  
Direktfax 061 927 65 02  
E-Mail ch.buser@kmu.org

Liestal, 15. November 2018

## **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrte Herr Bundespräsident  
Sehr geehrter Herr Strupler  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihre öffentliche Einladung zur Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Gerne nehmen wir hiermit die Gelegenheit zur Stellungnahme wahr.

Die Wirtschaftskammer Baselland vertritt die Interessen der Unternehmen im Kanton Basel-Landschaft und ist mit über 10'000 Mitgliedern ein bedeutendes Mitglied des Schweizerischen Gewerbeverbands (sgv). Wir beziehen uns in dieser Stellungnahme deshalb auch ausschliesslich auf die für KMU relevanten Artikel.

### **Grundsätzliches**

Die Wirtschaftskammer teilt die Einschätzung, dass die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen eine zunehmend wichtige Rolle einnimmt. Beruf und Betreuung zu vereinbaren, ist erwiesenermassen kein einfaches Unterfangen. Wie die Unternehmensbefragung im Rahmen der Regulierungsfolgenabschätzung laut dem erläuternden Bericht ergeben hat, bezahlen die Unternehmen in zwei Drittel der Arbeitsabwesenheiten zur Betreuung eines Familienmitglieds eine Lohnfortzahlung. Dies, obwohl sie gesetzlich nicht dazu verpflichtet sind. Die Wirtschaft nimmt also zu einem grossen Teil durchaus Verantwortung wahr.

Die vom Bundesamt für Gesundheit unterbreitete Vorlage ist für die KMU in unserem Land jedoch schlicht nicht tragbar. Die Wirtschaftskammer lehnt die vorgeschlagene Gesetzesrevision deshalb dezidiert ab. Sie ist in dieser Form für die KMU nicht umzusetzen. Gerade für die kleinen Unternehmen sind Ausfälle von Mitarbeitenden nicht ohne weiteres abzufedern. Neben den finanziellen Folgen erschwert die zur Diskussion stehende Vorlage auch die Planungsfähigkeit der Unternehmen.

Der Gesetzgeber muss sich bewusst sein, dass die Unternehmen durchaus gewillt sind, Verantwortung zu übernehmen und dies – wie bereits erläutert – auch tun. Die stetige Zunahme an neuen Regelungen und Einschränkungen führt jedoch zu laufend steigenden Kosten und Frustration bei den Unternehmern. Die Bereitschaft zu freiwilligem Engagement sinkt dadurch.

Betriebliche Lösungen sind deshalb aus Sicht der Wirtschaftskammer unbedingt einer gesetzlichen Regelung vorzuziehen. Die KMU müssen die Möglichkeit erhalten, gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeitenden eine individuelle Lösung zu finden, die sowohl dem Mitarbeitenden die Pflege des Angehörigen ermöglicht, als auch betrieblich umsetzbar ist.

### **Ausführungen zu ausgesuchten Paragraphen**

#### Art. 329g Kurzurlaub zur Betreuung einer verwandten oder nahestehenden Person

Dieser neue Artikel ist zu streichen. Die Bezeichnung „verwandten oder nahestehende Person“ ist viel zu offen. Es kann nicht Aufgabe der Unternehmen sein, die Betreuung jeglicher nahestehender Personen zu unterstützen. Auch ist mit dieser Bezeichnung die Gefahr eines Missbrauches viel zu gross.

Die Regelung von kurzfristigen Absenzen zur Betreuung von erkrankten Familienangehörigen ist im Obligationenrecht und dem Arbeitsgesetz bereits genügend geregelt.

#### Art. 329h Betreuungsurlaub zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Auch diesen Artikel lehnt die Wirtschaftskammer ab. Die Situation von betroffenen Eltern ist zweifellos schwierig. Jedoch bezweifeln wir, dass der Artikel praxistauglich ist und gehen davon aus, dass individuell zugeschnittene Lösungen sowohl den Eltern als auch dem Arbeitgeber besser dienen.

### **Abschliessende Bemerkung**

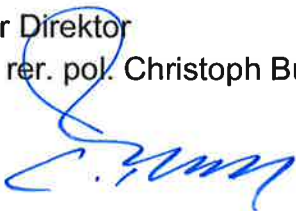
Die Wirtschaftskammer lehnt die unterbreitete Vorlage ab. Sie ist für die Unternehmen wirtschaftlich nicht tragbar und gleichzeitig aufgrund des vorhandenen freiwilligen Engagements der Wirtschaft unnötig.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anträge und Anregungen. Für die Beantwortung von Fragen stehen wir selbstverständlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

**WIRTSCHAFTSKAMMER BASELLAND**

Der Direktor  
lic. rer. pol. Christoph Buser, Landrat





Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
CH-3003 Bern

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

Bern, 15. November 2018

### **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Bernische Krebsliga engagiert sich als gemeinnützige Organisation in der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und deren Angehörigen sowie in der nicht-kommerziellen Forschungsförderung.

Krebs ist auch für Angehörige eine grosse Belastung: Der Spagat zwischen Pflege, Beruf und eigenen Bedürfnissen hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen und kann zu finanziellen Einbussen aufgrund einer Reduktion oder dem Verlust der Erwerbstätigkeit führen.

Deshalb nützen wir gerne die Möglichkeit zur Stellungnahme und begrüssen grundsätzlich die Bemühungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Wir unterstützen dabei die Stellungnahme der nationalen Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige und gehen an dieser Stelle nur auf die krebspezifischen Aspekte ein.

#### **Allgemein**

In der Schweiz erkranken jährlich ca. 40'000 Menschen neu an Krebs. Davon sind 16'000 im erwerbsfähigen Alter. Eine Krebserkrankung und deren Behandlung bringt diverse belastende körperliche und psychische Auswirkungen mit sich. Die Erkrankung sowie die Rückkehr in den Alltag ist für Betroffene oft nur mit grosser Unterstützung durch die Angehörigen zu bewältigen. Insbesondere in Akut-, aber auch in palliativen Situationen sind für den erkrankten Menschen die Nächsten die wichtigste Stütze. Da der Verlauf von Krebs schwierig vorhersehbar ist, ist für Angehörige die Vereinbarung von Pflege und Betreuung, Beruf sowie eigener Bedürfnisse oft eine grosse Herausforderung. Neben negativen gesundheitlichen Auswirkungen kann dies zu substantiellen finanziellen

Einbussen aufgrund einer Reduktion oder eines Verlusts der Erwerbstätigkeit führen. Neben den vom Bundesrat vorgeschlagenen Massnahmen braucht es deshalb auch bedarfsgerechte, bezahlbare und niederschwellige Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Angebote ermöglichen Angehörigen sich auch über längere Zeit für ihre kranken und pflegebedürftigen Familienmitglieder zu engagieren und zwar ohne gleichzeitig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, aufgeben zu müssen oder gänzlich zu verlieren. Hier sind insbesondere auch die Kantone in der Pflicht.

### **Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Drei Tage sind jedoch oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

### **Betreuungsurlaub**

Wir begrüssen ebenso einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat. Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Des Weiteren deckt für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab, bzw. deckt nur einen Teil des Ausfalls. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle

Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies ist für uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat sollte den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollten daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

### **Erweiterung Betreuungsgutschriften**

Wir begrüssen auch die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29septies Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40

und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

Angesichts der demografischen Entwicklung, dem Mangel an qualifizierten Fachkräften sowie der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten und der Vermeidung von krankheitsbedingten Absenzen am Arbeitsplatz muss das langfristige Engagement von betreuenden und pflegenden Angehörige unbedingt unterstützt, gesichert und gefördert werden. Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**Bernische Krebsliga**



Marie-Louise Schlapbach  
Präsidentin



Dr. Christine Aeschlimann  
Geschäftsführerin

Beilage: Formular für die Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation  
Bernische Krebsliga, Marktgasse 55, 3011 Bern

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

Christine Aeschlimann, [christine.aeschlimann@bernischekrebsliga.ch](mailto:christine.aeschlimann@bernischekrebsliga.ch) 031 313 24 23

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Wir begrüßen die Ausweitung des Anspruchs auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz unabhängig vom Jahreskontingent und dass die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

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

Drei Tage sind oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und Betroffene bedarfsgerecht zu begleiten. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tage unter gewissen Umständen zu gewähren ist. Dazu gehören Situationen, in denen die Verfahren langwierig und zahlreich sind, weil sie mehrere Akteure erfordern.

Der Begriff «Ereignis» muss klarer definiert bzw. gegenüber Begriffen «Unfall oder Krankheit» in anderen Gesetzen abgegrenzt werden. Beispielsweise in palliativen Situationen treten im Krankheitsverlaufsprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs geben. Dabei ist sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehenden Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt wird.

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

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

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Haupterkrankung in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Hingegen muss ein Rezidiv einer Krebserkrankung unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für Eltern von Kindern mit einer Krebserkrankung deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht oder nur einen Teil des Ausfalls ab. Gemäss dem Faktenblatt des Kinderkrebsregisters sind für ein Kind mit einer Krebserkrankung mit durchschnittlichen ca. 240 Arbeitstage Betreuungsaufwand zu rechnen. Wir fordern deshalb mindestens die Hälfte des durchschnittlichen Betreuungsaufwands, also mind. 120 Arbeitstage oder rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung könnte durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit die Dauer könnte somit je nach Situation festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrennten Eltern von Bedeutung sein.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

**Anmerkungen:**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Dies erscheint uns nicht nachvollziehbar. Um ein Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, reicht der Bezug von einzelner Stunden oder Tagen aus, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt auch im Interesse des Arbeitgebers.

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

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist tatsächlich sehr wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil i.S.v. Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Zahlreiche Menschen betreuen und pflegen ihre/n kranke/n Lebenspartner/-in im gleichen Haushalt. Wir schlagen vor, die Definition des Konkubinats von 5-jähriger auf 2-jährige Lebensgemeinschaft zu kürzen (gemäss Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS). Bereits nach zwei Jahren Zusammenlebens oder mit einem gemeinsamen Kind kann von einer gefestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Personen, die seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen, sollten Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Der Anspruch auf eine Erziehungsgutschrift ist gemäss Art. 29<sup>septies</sup> Abs. 2 nicht kumulierbar mit Betreuungsgutschriften. Doch dies wird gerade weiblichen pflegenden Angehörigen der «Sandwich-Generation» nicht gerecht. Dies sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahre alt, die nicht nur die jüngere Generation (Kinder und Enkelkinder), sondern auch ältere Angehörige (betagte Eltern oder Schwiegereltern) betreuen. Diese Doppelarbeit und -belastung muss gewürdigt und eine doppelte Gutschrift ermöglicht werden.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innert einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht mehr den modernen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil die Familien verstreut wohnen und mobil geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr so zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement.

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



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

CORAASP – Coordination Romande des Associations d'Action pour la santé psychique – Av.  
Tourbillon 9 – 1950 Sion

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Nater Florence, [florence.nater@coraasp.ch](mailto:florence.nater@coraasp.ch), 079 916 50 13

---

### 1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

La notion d'enfant doit selon nous être précisée et doit être appréhendée au-delà de la limite d'âge de la majorité (18 ans) mais au minimum jusqu'à l'âge reconnu pour l'obligation d'entretien à savoir jusqu'à ce qu'un enfant ait pu finaliser une formation initiale (25 ans). Cet élément est particulièrement important pour les maladies psychiques. Certains troubles psychiques, potentiellement durables et handicapants, se manifestent chez les adolescents et jeunes adultes entre 16 et 25 ans. C'est le cas par exemple de la schizophrénie. Les symptômes de troubles psychiques peuvent être lourdement handicapants; lorsqu'ils surviennent ils perturbent non seulement la vie de celui ou celle qui en souffre directement mais aussi son entourage; en particulier les parents qui sont impliqués. C'est pourquoi il est important que l'extension de l'APG puisse aussi soutenir ces familles-là.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 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 :

Oui nous soutenons ce principe; il faut cependant noter ici aussi une discrimination possible pour les personnes souffrant de troubles psychiques et leurs proches. En effet, les personnes souffrant de troubles psychiques bénéficiant d'une allocation pour impotence sont encore peu nombreuses, parce que la définition des besoins d'assistance, quand bien même elle a été revue lors de la 4ème révision AI, ne correspond encore que très peu aux besoins spécifiques d'assistance que peuvent avoir des personnes souffrant de troubles psychiques.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch).



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

### Expéditeurs

Mme. Anchisi Annick, Professeure HES ordinaire, Haute Ecole de Santé Vaud  
Mme. de Goumoëns Véronique, Maître d'enseignement HES, Haute Ecole de Santé Vaud  
Mme. Louis Anne, Maître d'enseignement HES, Haute Ecole de Santé Vaud  
Mme. Matthey Di Spirito Véronique, Adjointe de direction, Haute Ecole de Santé Vaud  
Mme. Von Ballmoos Claudia, Adjointe scientifique HES, Haute Ecole de Santé Vaud

### Interlocuteur pour toute question

de Goumoëns Véronique  
Haute Ecole de Santé Vaud  
Avenue de Beaumont 21  
1011 Lausanne  
[veronique.degoumoens@hesav.ch](mailto:veronique.degoumoens@hesav.ch)  
0213168205

## 1. Absences de courte durée

- 1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 estimons que c'est une reconnaissance importante, mais elle nous semble insuffisante en regard de la réalité vécue par les proches. Par ailleurs, les situations de proches aidants d'enfants malades sont tout à fait marginales par rapport aux situations d'aide à un.e conjoint.e ou parent.e âgé.e, où les 3 jours proposés paraissent bien maigres. En exemple, nous nous permettons de citer l'Etat de Vaud qui accorde, pour ses employés, 12 jours par an de congé « proches aidants » (au prorata du temps de travail).

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

Oui  Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

#### Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Non

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Article 329h Nous nous questionnons sur le droit au congé pour les personnes prenant soin d'un proche malade autre qu'un enfant. Pourquoi n'est-il pas garanti pour eux également? Là encore, l'Etat de Vaud pourrait servir d'exemple.

Article 329h alinéa 3. Pourquoi ne pas garder de la flexibilité et imposer de prendre le congé d'un coup ou par période d'une semaine? La réalité des proches demande de la flexibilité.

Nous proposons également que l'article 336c alinéa 1 soit étendu aux personnes prenant en soin d'un proche adulte également.

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Non

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

Non

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

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

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

Oui     Oui, avec des réserves     Non

Remarque :

Au vu de l'évolution de la cellule familiale, il nous paraît fondamental d'introduire ce droit.

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

Non

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

Geschäftsstelle

3010 Bern

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*  
Sandro Bertschinger, Geschäftsführer

076 395 33 66

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Wir begrüßen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Lohnfortzahlung muss mit dem Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten identisch sein. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

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

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder

Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der im OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es sages als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

## **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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.

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

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

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



Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

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

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag (IPZ) keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

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

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

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

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
3003 Bern

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

Bern, 16. November 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Fachverband Soziale Arbeit im Gesundheitswesen sages vereint Personen und Institutionen der Schweiz, welche professionelle Soziale Arbeit in den Aufgabenfeldern der gesundheitlichen Versorgung und im Kontext von Public Health leisten. Die Mitglieder unseres Fachverbandes kommen aus den Fachbereichen Spital, Rehabilitation, Psychiatrie, Sucht, Gesundheitsligen, Bildung und Forschung sowie Integrierte Versorgung.

Mehr Informationen zu unserem Fachverband finden Sie auf unserer Website unter: [www.fv-sages.ch](http://www.fv-sages.ch)

Gerne unterstützen wir folgend die Stellungnahme der nationalen Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige (IG Betr. Ang.) zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege.

### **Allgemein**

Wir **stimmen** den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege im Grundsatz **zu**, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats vom Dezember 2014 «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Gesetzesvorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Nicht berücksichtigt werden diejenigen von Angehörigen, die **ohne Erwerbstätigkeit** oder in **Ausbildung** sind.

**Massnahmen** zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind von hoher Bedeutung. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an Fachkräften

muss unbedingt das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich **minimale Verbesserungen** der heutigen Situation. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Angehörige, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Der Spagat zwischen Pflege und Beruf hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen, was wiederum negative Konsequenzen auf Pflege- und Erwerbsfähigkeit hat.

Eine Doppelbelastung kann für erwerbstätige Angehörige sowohl **gesundheitliche** als auch **finanzielle Einbussen** zu Folge haben. Die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen steigt seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen, aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der erhöhten Berufstätigkeit von Frauen. Erfreulicherweise haben sich flexiblere Arbeitsmodelle entwickelt, gleichzeitig nimmt aber die Arbeitsintensität zu. Zur Entlastung der betreuenden und pflegenden Angehörigen braucht es deshalb durchdachtes und effizientes Zusammenspiel zwischen Erwerbstätigkeit und **bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschweligen Dienstleistungen** im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Dienstleistungen ermöglichen ein längerfristiges und nachhaltiges Engagement der Angehörigen.

### Kurzzeitige Abwesenheiten

Wir **begrüssen** die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer **bereits bestehenden Behinderung** erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten **sind drei Tage oft ungenügend**, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf **maximal fünf Tagen** zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von **Alleinerziehenden** entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest **Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson»** um ihre Nächsten kümmern, **bis zu fünf Tage** in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff **«Ereignis»** klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es sages als sinnvoll, **«nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren**. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die

kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

## Betreuungsurlaub

Wir **begrüssen** einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer **Behinderung** anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein **Rückfall** einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von **14 Wochen (98 Taggelder)** den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund **24 Wochen (168 Taggelder)**. Die Formulierung sollte deshalb durch «**bis zu 24 Wochen**» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal **wochenweise** bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein **Bezug von einzelnen Tagen** ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Betreffend der **Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen** Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG **unklar**. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit **Intensivpflegezuschlag (IPZ)** **keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO** haben. Es ist problematisch,

dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den **Anspruch von Pflegeeltern** in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch **Stiefeltern, Grosseltern** etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von **Erwachsenen mit Behinderung**, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die **nächsten Angehörigen** (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege **Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen**, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von **Eltern und Geschwistern**. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

## Betreuungsgutschriften

Wir **begrüssen** die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Gemäss dem Kriterium der leichten **Erreichbarkeit** (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als **30 km entfernt** von der betreuten Person wohnen oder muss diese **innerhalb einer Stunde** erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

## Zusätzliche Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen, die eine Lösung benötigen

Wir stellen fest, dass im Entwurf erwiesenermassen wirkungsvolle Massnahmen wie **Erholungszeit** und **Betreuungszulagen** – wie in den hängigen Parlamentarischen Initiativen von Nationalrätin Meier-Schatz (11.411 und 11.412) und dem Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) gefordert – keine Erwähnung finden. Gerne verweisen wir an dieser Stelle zudem auf die Massnahmen, welche das Büro BASS und die SKOS im Bericht «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaates in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im 2012, empfohlen haben.

Heute werden die Hilflosenentschädigung (HE) und der IPZ bei jeder Übernachtung eines Kindes im Spital unterbrochen. Spitalaufenthalte bedeuten für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause beispielweise für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher absolut unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Das geltende Recht muss unbedingt angepasst werden, damit bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder IPZ auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Bei den Erwachsenen mit **Hilflosenentschädigung** und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als **Arbeitgeber** tätig, was auch eine **Lohnfortzahlungspflicht** im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbeitrag gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der

Assistenzkosten gebraucht werden muss, nicht der Fall. Entsprechend müssen die Assistenzmitarbeitenden weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend sollte zukünftig sichergestellt werden, dass **die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann**.

Der **Anspruch auf IV-Assistenzbeitrag** soll auch **für Verwandte** (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) einschliessen und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Um Weiteren sollte eine **Verdoppelung** der Ansätze der **AHV-Hilflosenentschädigung** geprüft werden, wenn die Pflege zu Hause erfolgt, analog der IV. Im Fall von **Arbeitslosigkeit** sollte Betreuung anderer Angehöriger als Kinder eine **Verlängerung der Rahmenfrist** (das Gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegearbeit.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen.

Freundliche Grüsse

In Vertretung:  
Sandro Bertschinger  
Geschäftsführer sages





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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

Lungenliga Schweiz

Chutzenstrasse 10

3007 Bern

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

Elena Strozzi, [e.strozzi@lung.ch](mailto:e.strozzi@lung.ch), 031 378 20 38

Jean-Marie Egger, [jm.egger@lung.ch](mailto:jm.egger@lung.ch), 031 378 20 33

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Wir begrüßen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Eine Einschränkung der Lohnfortzahlung auf eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr erachten wir als nicht zielführend. Die Lohnfortzahlung muss mit dem Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten identisch sein. Die Situation muss immer individuell betrachtet werden.

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

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen. Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder

Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der im OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die Lungenliga als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

## **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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.

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

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120 Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

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

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag (IPZ) keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

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

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.

Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

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

Eidgenössisches Departement  
des Innern (EDI)  
3003 Bern

Per E-Mail an: [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Bern, 16. November 2018

## **Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren

Die Lungenliga Schweiz begrüsst die Anstrengungen des Bundesrates zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege und bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf.

### **Allgemein**

Wir stimmen den vorgeschlagenen Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege im Grundsatz zu, hätten uns aber weitergehende Massnahmen gewünscht (wie sie beispielsweise auch im Bericht des Bundesrats vom Dezember 2014 «Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige» aufgeführt sind). Im Allgemeinen deckt der Gesetzesvorschlag einige wichtige Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen ab – insbesondere derjenigen, die erwerbstätig sind. Nicht berücksichtigt werden diejenigen von Angehörigen, die ohne Erwerbstätigkeit oder in Ausbildung sind.

Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind von hoher Bedeutung. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Notwendigkeit der Eindämmung der Gesundheitskosten sowie dem Mangel an Fachkräften muss unbedingt das langfristige Engagement von allen betreuenden und pflegenden Angehörigen gesichert und gefördert werden. Insofern enthält der vorgeschlagene Entwurf lediglich minimale Verbesserungen der heutigen Situation. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Angehörige, die ihre Nächsten betreuen oder pflegen, grosser Belastung ausgesetzt sind. Der Spagat zwischen Pflege und Beruf hat oft negative gesundheitliche Auswirkungen, was wiederum negative Konsequenzen auf Pflege- und Erwerbsfähigkeit hat.

Eine Doppelbelastung kann für erwerbstätige Angehörige sowohl gesundheitliche als auch finanzielle Einbussen zu Folge haben. Die Zahl der erwerbstätigen betreuenden und pflegenden Personen steigt seit Jahren kontinuierlich an und wird weiter zunehmen, aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der erhöhten Berufstätigkeit von Frauen. Erfreulicherweise haben sich flexiblere Arbeitsmodelle entwickelt, gleichzeitig nimmt aber die Arbeitsintensität zu. Zur Entlastung der betreuenden und pflegenden Angehörigen braucht es deshalb durchdachtes und effizientes Zusammenspiel zwischen Erwerbstätigkeit und bedarfsgerechten, bezahlbaren und niederschweligen Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese Dienstleistungen ermöglichen ein längerfristiges und nachhaltiges Engagement der Angehörigen.

### **Kurzzeitige Abwesenheiten**

Wir begrüssen die Ausweitung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund Krankheit oder Unfall auf Personen, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltungspflicht besteht. Ebenso, dass diese Abwesenheiten unabhängig vom Jahreskontingent sind und die Lohnfortzahlung gewährleistet ist. Die Verankerung der Lohnfortzahlung sowie die Erweiterung des Personenkreises auf verwandte und nahestehende Personen bringt Rechtssicherheit für alle.

Eine kurze Abwesenheit aufgrund akutem Betreuungsbedarf kann auch bei Angehörigen mit einer bereits bestehenden Behinderung erforderlich sein. Ebenso sind wiederholte akute Verlaufsspitzen im Rahmen von chronischen Erkrankungen für erwerbstätige Angehörige eine Herausforderung, beispielsweise bei Demenz, Diabetes, Asthma, Depression, Krebs (siehe dazu auch Nationale NCD-Strategie). Diese Situationen müssen in der vorgeschlagenen Regelung berücksichtigt werden.

Für die vorübergehende, intensivere Begleitung der Nächsten sind drei Tage oft ungenügend, um Anschlusslösungen zu organisieren und koordinieren. Wir schlagen vor, zu prüfen, ob eine Verlängerung auf maximal fünf Tagen zu gewähren ist. Eine Verlängerung von fünf Tagen käme zudem auch dem erhöhten Bedarf von Alleinerziehenden entgegen.

Wenn der Anspruch von max. drei Tagen unverändert bleibt, plädieren wir dafür, dass zumindest Alleinerziehende oder Angehörige, die sich im Sinne einer «Hauptpflegeperson» um ihre Nächsten kümmern, bis zu fünf Tage in Anspruch nehmen können.

Im Weiteren muss der in OR-Artikel 329g zentrale Begriff «Ereignis» klar definiert bzw. hinsichtlich möglicher Differenzen in anderen Gesetzen bezüglich Unfall oder Krankheit abgegrenzt werden. Bei chronisch kranken, älteren, demenzerkrankten sowie behinderten Menschen treten im Krankheitsverlaufprozess immer wieder akute Situationen ein, bei denen erwerbstätige Angehörige der Erwerbspflicht nicht nachkommen können. Hier darf es keine Beschränkung des Anspruchs auf kurzzeitige Abwesenheiten geben.

Demgegenüber erachtet es die Lungenliga als sinnvoll, «nahestehende Personen» nicht weiter zu definieren. So ist garantiert, dass der Anspruch auf kurzzeitige Abwesenheit für die kurzfristige Betreuung nahestehender Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -konstellationen gewährt bleibt.

## **Betreuungsurlaub**

Wir begrüssen einen Urlaub für erwerbstätige Eltern, deren Kind erhöhten Bedarf an Betreuung und Pflege hat.

Neben Krankheit und Unfall kann ein erhöhter Betreuungs- und Pflegebedarf auch aufgrund einer Behinderung anfallen, beispielsweise bei einem unvorhergesehenen Krankenhausaufenthalt. Deshalb sollen diese drei Ursachen für die Pflege und Betreuung gleichwertig im Gesetz umschrieben sein. Wenn ein behindertes Kind schwer erkrankt oder verletzt wird, sind die Bedürfnisse der Eltern mindestens die gleichen wie von Eltern, deren Kinder nicht behindert sind. Die Bestimmungen sollen entsprechend ergänzt werden für die «Zulage für die Betreuung eines Kindes, das infolge Krankheit, Behinderung oder Unfall schwer erkrankt ist».

Zentral ist, dass die Ursache für einen Anspruch klar definiert wird und dabei Krankheit, Unfall und Behinderung berücksichtigt werden. Gemäss den Erläuterungen sind «Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis». Ein Rückfall einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs soll unabhängig der beschwerdefreien Zeit als neues Ereignis gelten.

Für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder deckt eine Urlaubsdauer von 14 Wochen (98 Taggelder) den Bedarf nicht ab. Hier stellt sich die Frage, wieso die Anzahl der Wochen mit dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt wird. Rechnet man beispielsweise die Hälfte des durchschnittlichen Pflege- und Betreuungsaufwands für ein Kind mit einer Krebserkrankung ca. 240 Arbeitstage (gemäss Faktenblatt des Kinderkrebsregisters) ergeben sich 120

Arbeitstage, also rund 24 Wochen (168 Taggelder). Die Formulierung sollte deshalb durch «bis zu 24 Wochen» ergänzt werden. Nicht alle Situationen erfordern eine maximale Abwesenheit von der Arbeit jedes Mal, die Dauer könnte je nach Situation unterschiedlich festgelegt werden.

Gemäss Art. 16k Abs. 2 EOG beträgt die kürzeste Bezugsdauer der Taggelder eine Woche. Betreuungsurlaub kann minimal wochenweise bezogen werden, nicht aber einzelne Tage. Ein Bezug von einzelnen Tagen ist aber wünschenswert, um das Kind beispielsweise zu ambulanten Terminen begleiten zu können, ohne gerade eine Woche am Arbeitsplatz fehlen zu müssen. Eine freiere Einteilung der Zeit ist in vielen Betrieben möglich und liegt sehr wahrscheinlich auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Umrechnung der Höhe des Taggeldes (im APG-System) auf der Basis von sieben Tagen pro Woche auf einen Arbeitstag ist technisch leicht möglich.

Betreffend der Aufteilung des Betreuungsurlaubs und der Taggelder von zwei erwerbstätigen Eltern ist die Formulierung in den Art. 329h Abs. 2 OR und Art. 16k Abs. 4 EOG unklar. Es entsteht der Eindruck, dass Eltern grundsätzlich maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub und -entschädigung erhalten, auch wenn sie eine andere Aufteilung wählen. Eine bessere Formulierung wäre: «Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so haben sie zusammen Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Die Aufteilung bleibt den Eltern vorbehalten.» Im Streitfall kann eine Bindung an die Obhut des Kindes im Fall von getrenntlebenden Eltern von Bedeutung sein.

Die Vorlage sieht explizit vor, dass die Eltern von Kindern mit Intensivpflegezuschlag (IPZ) keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen der EO haben. Es ist problematisch, dass der Betreuungsurlaub an die Betreuungsentschädigung gekoppelt ist. Denn der IPZ deckt die üblichen Betreuungskosten aufgrund der Behinderung, nicht aber den Erwerbsausfall in Akutsituationen. Deshalb müssen Eltern mit Kindern mit Intensivpflegezuschlag garantiert Anspruch auf Betreuungsentschädigung haben. Gemäss den Erläuterungen, besteht «allenfalls» ein Anspruch, dies muss im Art. 16i EOG unbedingt präzisiert werden.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub stützt sich grundsätzlich auf das Kindsverhältnis gemäss Art. 252 ZGB. Der Bundesrat soll den Anspruch von Pflegeeltern in der Verordnung regeln. Gemäss Art. 16i Abs. 4 Buchstabe a steht der Anspruch auch Personen zu, die sich faktisch um das Kind kümmern. Die Verordnungsbestimmungen sollen daran angelehnt werden. Es ist daher wünschenswert, dass der Anspruch auch Stiefeltern, Grosseltern etc. umfasst, welche mit dem kranken Kind zusammenwohnen und grösstenteils für den Unterhalt und/oder die Betreuung aufkommen, insbesondere falls der andere Elternteil im Sinne von Art. 252 ZGB keinen Kontakt zum Kind hat. Es wäre sinnvoll, dies bereits auf Gesetzesebene festzuhalten.



Die Beschränkung des Betreuungsurlaubs auf die Pflege und Betreuung von Kindern ist zu eng. Grundsätzlich sollte sich der Anspruch auf Betreuungsurlaub mehr nach der Lebenssituation richten, als nach der Beziehung zur betreuten Person und nicht auf die familiäre Beziehung. Unerlässlich wäre auch ein bezahlter Betreuungsurlaub für die Betreuung und Pflege für folgende Gruppen:

- für die Betreuung und Pflege von Erwachsenen mit Behinderung, die sich wie Kinder in einer abhängigen und somit sehr vulnerablen Situation befinden. In Situationen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand sind die nächsten Angehörigen (Eltern, Geschwister) unentbehrlich für die Pflege, Kommunikation mit Fachpersonen und die Koordination aller Beteiligten. Diese Aufgaben sind nicht an andere Personen delegierbar, da nur bereits etablierte und von der Person mit Behinderung akzeptierte Bezugspersonen diese leisten können. Für diese Familien ist ein Betreuungsurlaub unbedingt erforderlich.
- für die Betreuung und Pflege Ehepartner/-innen, eingetragene Partner/-innen sowie Konkubinatspartner/-innen, die im gleichen Haushalt leben. Gerade in Akut- und palliativen Situationen sind für die Betroffenen die Angehörigen die wichtigste Stütze. Für Angehörige wäre ein temporärer Betreuungsurlaub in dieser Situation hilfreich.
- für die Betreuung und Pflege von Eltern und Geschwistern. Beispielsweise sollte ein Betreuungsurlaub für eine berufstätige Tochter oder einen berufstätigen Sohn, die sich daneben noch um einen chronisch kranken oder demenzkranken Elternteil kümmern, möglich sein. Dies würde den Verbleib im Privathaushalt, unter Nutzung intermediärer Strukturen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Kranken können dadurch zu Hause leben, weil die Angehörigen sie unentgeltlich pflegen und betreuen und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen können. Für erwerbstätige Angehörige ist die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Betreuungsaufgabe zentral.

### **Betreuungsgutschriften**

Wir begrüssen die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit. Ebenso begrüssenswert ist die Erweiterung des Anspruchs auf AHV-Betreuungsgutschriften auch für Konkubinatspartner/-innen.

Gemäss dem Kriterium der leichten Erreichbarkeit (Art. 52g AHVV) darf die Betreuungsperson nicht mehr als 30 km entfernt von der betreuten Person wohnen oder muss diese innerhalb einer Stunde erreichen können. Diese Bestimmung entspricht nicht der gesellschaftlichen Realität. Die Betreuungs- und Pflegearbeit auf Distanz betrifft viele Menschen, weil sich die Familien – nicht zuletzt aufgrund beruflicher Voraussetzungen – geographisch verstreut haben und mobiler geworden sind. Eltern leben weniger als früher in

der Nähe ihrer erwachsenen Kinder. Das Kriterium Distanz oder Zeit zur Anreise ist im Zeitalter neuer Kommunikationsformen nicht mehr zentral. Angehörige engagieren sich wesentlich für Hilfe und Pflege über grössere geographische Distanzen hinweg. Dazu gehören zeitlich umfassende koordinative und organisatorische Betreuungsarbeiten sowie auch Informationsbeschaffung, Unterstützung bei Entscheidungen und Therapiemanagement. Das Aufgabenspektrum der Angehörigen ist auch im Faktenblatt des BAG zum «Förderprogramm Pflegende Angehörige 2017-2020» aufgeführt.

### **Zusätzliche Bedürfnisse von betreuenden und pflegenden Angehörigen, die eine Lösung benötigen**

Wir stellen fest, dass im Entwurf erwiesenermassen wirkungsvolle Massnahmen wie Erholungszeit und Betreuungszulagen – wie in den hängigen Parlamentarischen Initiativen von Nationalrätin Meier-Schatz (11.411 und 11.412) und dem Postulat der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (13.3366) gefordert – keine Erwähnung finden. Gerne verweisen wir an dieser Stelle zudem auf die Massnahmen, welche das Büro BASS und die SKOS im Bericht «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaates in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im 2012, empfohlen haben.

Heute werden die Hilflosenentschädigung (HE) und der IPZ bei jeder Übernachtung eines Kindes im Spital unterbrochen. Spitalaufenthalte bedeuten für Familien mit Kinder mit schweren Krankheiten und Behinderungen eine finanzielle Zusatzbelastung: faktisches Führen von zwei Haushalten zur Begleitung der Kinder mit zusätzlichen Übernachtungs- und Essenskosten, zusätzliche Betreuungskosten für die gesunden Kinder zu Hause, die nicht gleichzeitig betreut werden können, gleichzeitig laufen die Fixkosten zu Hause beispielweise für familienexterne Betreuung auch während einem Spitalaufenthalt weiter. Es ist daher absolut unverständlich, dass die finanziellen Leistungen gerade in einer Periode der finanziellen und zeitlichen Zusatzbelastung gänzlich eingestellt werden. Das geltende Recht muss unbedingt angepasst werden, damit bei Kindern mit Hilflosenentschädigung und/oder IPZ auch bei Spitalaufenthalten die entsprechenden Entschädigungen weiterhin ausgerichtet werden.

Bei den Erwachsenen mit Hilflosenentschädigung und Assistenzleistungen gilt es, ein weiteres Problem zu lösen: Für ihre Assistenz sind diese Personen als Arbeitgeber tätig, was auch eine Lohnfortzahlungspflicht im Spitalfall beinhaltet. Während die Lohnfortzahlung auch im Spitalfall aus dem Assistenzbeitrag gewährt wird, ist dies bei längeren Spitalaufenthalten bei der Hilflosenentschädigung, die auch für einen Teil der Assistenzkosten gebraucht werden muss, nicht der Fall. Entsprechend müssen die Assistenzmitarbeitenden

weiterbezahlt werden, ohne dass die entsprechende Einnahme aus der Hilflosenentschädigung vorliegen würde. Entsprechend sollte zukünftig sichergestellt werden, dass die ganze Lohnfortzahlung finanziert werden kann.

Der Anspruch auf IV-Assistenzbeitrag soll auch für Verwandte (Partner/-in, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder) einschliessen und nicht nur für Dritte ausserhalb der Familie gelten. Um Weiteren sollte eine Verdoppelung der Ansätze der AHV-Hilflosenentschädigung geprüft werden, wenn die Pflege zu Hause erfolgt, analog der IV. Im Fall von Arbeitslosigkeit sollte Betreuung anderer Angehöriger als Kinder eine Verlängerung der Rahmenfrist (das Gleiche gilt für Bildungszeiten) ermöglichen, auch im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegearbeit.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen. Bei Fragen zur Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

LUNGENLIGA SCHWEIZ



Philippe Giroud  
Direktor a.i.



Elena Strozzi  
Bereichsleiterin Politik  
Gesundheitsförderung, Kommunikation

Anhang: Fragebogen



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

Absender:

Frauenzentrale Zürich, Am Schanzengraben 29, 8002 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen:

Andrea Gisler, Präsidentin, andrea.gisler@frauenzentrale.ch, 044 206 30 26 (direkt)

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

### **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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

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 Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) einverstanden?

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

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

Nein.

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

Nein.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> 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](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Pascal Strupler, Direktor Bundesamt für Gesundheit  
Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Elektronische Übermittlung an: [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)/[gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Zürich, 16. November 2018

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

Sehr geehrter Herr Strupler

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne beteiligt sich die Frauenzentrale Zürich am Vernehmlassungsverfahren zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

Die 1914 gegründete Frauenzentrale Zürich unterstützt, vertritt und vernetzt die Anliegen von Frauen. Zum statutarischen Zweck gehört die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Familie, Politik und Gesellschaft. Die Frauenzentrale Zürich hat als parteipolitisch und konfessionell unabhängiger Dachverband 130 Kollektivmitglieder und rund 1'400 Einzelmitglieder.

Die Frauenzentrale Zürich begrüsst den Gesetzesentwurf, mit welchem die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung verbessert wird. Unser gesellschaftliches und soziales Gefüge basiert auf gegenseitiger Fürsorge. Bei Notfällen, Unfällen und Erkrankungen von Angehörigen ist man als Arbeitnehmerin sowie als Arbeitnehmer zwangsläufig darauf angewiesen, individuelle Lösungen zu finden. Den vorgeschlagenen Gesetzesentwurf mit entsprechendem Mantelerlass erachten wir hierfür als zweckmässig.

Traditionellerweise übernehmen überwiegend Frauen familiäre Betreuungspflichten und Pflegeaufgaben. Sie sind als Arbeitnehmerinnen von Mehrfachbelastungen betroffen. Es ist unabdingbar, dass in der heutigen Zeit, in welcher die Anzahl an berufstätigen Frauen wächst sowie weiter gefördert werden muss, entsprechende Lösungen gefunden und Schutzmassnahmen getroffen werden. Es soll verhindert werden, dass Frauen (und Männer) aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder das Pensum reduzieren müssen, um Care-Aufgaben wahrzunehmen.

Im Erläuternden Bericht wird betont, dass die Betreuung durch Angehörige eine unerlässliche gesellschaftliche Ressource darstellt (siehe Erläuternder Bericht, S. 9). Dieser Erklärung möchten wir uns anschliessen. Zum Ersten kümmern sich Angehörige unmittelbar. Sie leisten erste Hilfestellungen, stellen den Kontakt zu professionellem Betreuungs- sowie Pflegepersonal her, begleiten auf verbindliche Art und Weise, sind die zentralen Bezugspersonen etc. Zum Zweiten wird von Angehörigen in einem erheblichen Umfang unentgeltlich Betreuungs- und Pflegearbeit geleistet, die so unbezahlbar wäre und nicht einzig von Staatsfinanzen getragen werden könnte. Zum Dritten dürfen temporäre Arbeitsunterbrüche zur Wahrnehmung von Betreuungspflichten, die an sich aner kennenswert sind, nicht zum Verlust der Stelle führen. Ein Kostenvergleich kann kaum erbracht werden. Gesamtwirtschaftlich betrachtet ist eine gewisse Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Betreuungspflichten wahrnehmen, auf jeden Fall sinnvoll. (S. zum Ganzen auch den Erläuternden Bericht, S. 9 f.)

Die Einführung des neu Art. 329g OR erachten wir als sinnvoll. Er garantiert eine bezahlte Beurlaubung von Angehörigen und nahestehenden Personen für nur maximal drei Tage. Das Arbeitsgesetz kennt bereits eine ähnliche Bestimmung. Nach Art. 36 Abs. 3 Arbeitsgesetz erhält die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer mit Familienpflichten zur Betreuung kranker Kinder bis drei Tage frei. Heutzutage drängt sich die Verankerung einer solchen Bestimmung im Obligationenrecht mit entsprechender Erweiterung des Personenkreises auf. Es kann vorkommen, dass nahestehende Personen – genauso wie Kinder, für die man betreuungspflichtig ist – kurzfristig dringend auf Betreuung angewie-

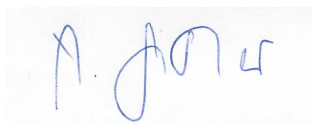
sen sind. Besonders bei unerwarteten Ereignissen muss die weiterführende Betreuung erst einmal organisiert werden.

Desgleichen erachten wir den mit neu Art. 329h OR vorgesehenen Betreuungsurlaub als erforderlich. Ist die Gesundheit eines Kinds wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigt, können die Eltern einen solchen Urlaub für eine Zeit von maximal 14 Wochen beanspruchen. Über das EOG wird ein Erwerbsersatz eingeführt. Die Erhöhung des Beitragssatzes ist minimal. Einzig stellt sich die Frage, weshalb in begründeten Fällen die Betreuung der Kinder nicht auch durch weitere Angehörige und nahestehende Personen erbracht werden dürfte. Zu denken ist etwa an einen Unfall, der die gesamte Familie betrifft, und statt der Eltern Bezugspersonen für die Betreuung der Kinder einspringen.

Ebenso spricht sich die Frauenzentrale Zürich für die Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der Alters- und Hinterlassenenversicherung nach neu Art. 29septies AHVG aus (Ausdehnung auf Fälle von leichter Hilflosigkeit von pflegebedürftigen Personen und Ausweitung auf Konkubinatspaare). Die entsprechenden Betreuungsleistungen von Angehörigen finden damit Anerkennung.

Abschliessend unterstreicht die Frauenzentrale Zürich, dass es die Stossrichtung der vorgeschlagenen Gesetzesänderungen zu unterstützen gilt. Die Frauenzentrale Zürich begrüsst Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit verbessern und dazu beitragen, dass Männer vermehrt Betreuungsaufgaben übernehmen und Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit weniger eingeschränkt werden.

Freundliche Grüsse



Andrea Gisler, Präsidentin



Sandra Bienek, Vorstandsmitglied





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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation  
Careum Forschung, Kalaidos Fachhochschule Gesundheit

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*  
Iren Bischofberger, Prof. Dr., [iren.bischofberger@careum.ch](mailto:iren.bischofberger@careum.ch), 043 222 50 58

---

### **Vorbemerkung**

Wir begrüßen den umsichtigen Vorentwurf, der als Rahmengesetz vereinbarkeitsfördernde Möglichkeiten in verschiedenen Gesetzeswerken schaffen will. Dies zeugt davon, dass inzwischen zur Vereinbarkeitsthematik „Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen“ beim Bund, insbes. beim BAG, und im Bundesrat ein vertiefter Diskurs geführt wird. Dieser Vorentwurf war vor 10 Jahren, als Careum Forschung das Thema in der Schweiz erstmals aufgriff, noch undenkbar.

Gleichwohl ist der Vorentwurf aus Sicht der grossen Anzahl Erwerbstätiger mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, die im Vorentwurf nicht berücksichtigt sind, unbefriedigend. Ihre Zahl wird im Zuge der Fachkräfteinitiative zu- und nicht abnehmen. Entsprechend wäre während einer längeren Zeit, bis eine Gesetzesrevision in Frage käme, die gesellschaftliche Kohärenz zwischen den begünstigten Eltern von minderjährigen Kindern und den Angehörigen von Erwachsenen schwer, bzw. kaum zu vermitteln.

---

### **1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten**

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

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

Anmerkungen:

Ja. Wir begrüßen dies, auch mit Bezug auf das vom BAG veröffentlichte Faktenblatt zum Begriff von betreuenden und pflegenden Angehörigen, wo ein breites Verständnis für Angehörige wie auch für Pflege und Betreuung umschrieben ist.

Die Lohnfortzahlung bei kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten beugt auch dem durchaus nachvollziehbaren Verhalten von manchen Arbeitnehmenden vor, dass sie sich im Falle einer Betreuungs- und Pflegesituation ihrer Nächsten selber krank melden und so die Arbeitsabsenzen verzerren.

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

Ja       Nein

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

Anmerkungen:

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

Angehörige sind potenziell während allen Lebensspannen – d.h. als Kinder und Jugendliche wie auch als Erwachsene im jüngeren, mittleren oder höheren Erwerbsalter – in die Betreuung,

Pflege und Behandlung ihrer Nächsten involviert. Daher begrüßen wir, dass alle Altersgruppen im Artikel 329g OR bedacht sind.

Wir regen auch an, dass die unterschiedlichen Verläufe von Krankheit und Behinderung ebenso breit bedacht werden, denn Innovationen in Pflege und Behandlung führen zu einer stetigen Verlängerung der Verläufe, in denen entsprechend mehr akute Verlaufsspitzen auftreten können (z.B. bei Unverträglichkeit eines neuen Medikamentes). Entsprechend sollten sowohl akute als auch dauerhafte Situationen im Gesetzestext ausdrücklich bedacht sein, z.B. mit dem ergänzenden Passus „... pro Ereignis, *unabhängig von der Dauer der Krankheit oder der unfallbedingten Situation.*“

## **2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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?

Anmerkungen:

Die NCD-Strategie des Bundes (2017-2024) zeigt auf, dass in der Schweiz immer mehr Personen mit einer dauerhaften Beeinträchtigung als Folge von Krankheit leben. Hinzu kommen für die Vereinbarkeit auch Situationen mit Beeinträchtigung nach einem Unfall oder mit einer Behinderung, leben. Dies bedeutet für die betroffenen Personen und deren Angehörigen oft unvorhersehbare Verläufe, auch mit akuten Verlaufsspitzen, verbunden mit zeit- und arbeitsintensiv(er)en Phasen.

Insofern ist die Analogie zum Mutterschaftsurlaub, bzw. die maximale Bezugsdauer des Betreuungsurlaubs von 14 Wochen für berufstätige Angehörige von schwer beeinträchtigten Kindern sachlich nicht nachvollziehbar. Schwere Krankheit oder Behinderung eines Kindes verlaufen grundsätzlich anders als die Regeneration nach einer Geburt (vorausgesetzt Mutter und Kind sind beide gesund). Hinzu kommt, dass bei schwer beeinträchtigten Kindern oft zahlreiche Instanzen des Gesundheits- und Sozialwesens (oft auch des Bildungswesens) in einem nur schwer überblickbaren und fragmentierten System involviert sind. Entsprechend sind die Angehörigen als „inoffizielle Case Manager“ innerhalb und auch ausserhalb des Privathaushaltes gefordert, um neben der unmittelbaren Pflege und Betreuung, auch die Koordination, Administration, Entscheidungsprozesse und finanzielle Fragen zu bewältigen. Dafür ist die maximale Dauer des 14-wöchigen Betreuungsurlaubs nicht angemessen. Viel eher befürworten wir flexible Lösungen für die nachhaltige und gelingende Vereinbarkeit. Konkret schlagen wir einen Grundanspruch von 14 Wochen vor, der jedoch basierend auf einem Pflegegutachten erhöht werden kann, v.a. wenn die Betreuung mehr als 6 Monate oder gar Jahre andauert.

Zum Artikel 329g OR merken wir an, dass Mitarbeitenden mit familialen Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit einer kurzzeitigen Abwesenheit von max. 3 Tagen pro Ereignis in der jetzigen Formulierung nur bedingt gedient ist. Denn es braucht aufgrund der oben erwähnten Verlaufsdynamik nicht immer drei aufeinanderfolgende Tage. Wenn z.B. die Nächsten im Spital sind, dienen teilweise auch flexibel zu beziehende halbe Tage für die Vereinbarkeit. Bei einer schweren Verlaufsspitze sind wiederum mehr als drei Tage nötig, z.B. bei einem Tumor Rezidiv mit ambulanter Behandlung, wenn Angehörige die Transporte und die Betreuung zuhause übernehmen. Für gelingende Vereinbarkeitsarrangements – so die Erkenntnis aus unseren jahrelangen F+E Projekten – braucht es deshalb flexible Arrangements, in denen Mitarbeitende und auch Vorgesetzte die Abwesenheiten gestalten können. Dies sollte auch in der Formulierung der „drei Tage pro Ereignis“ zum Ausdruck kommen, z.B. so: ... drei Tage pro Ereignis, *die in Absprache im Betrieb flexibel als bezahlter Urlaub bezogen werden können.*

Darüber hinaus empfehlen wir, dass Betriebe einen Pool an Arbeitsabwesenheit (Stunden oder Tage) budgetieren, von dem Mitarbeitende Zeit für die Betreuung, Pflege oder Begleitung

beziehen können. Die Höhe der Stunden im Pool und die Bezugsmöglichkeit ist je nach Grösse des Betriebs, bzw. der Anzahl Mitarbeitenden auszugestalten.

Diese Flexibilität entspricht auch den Erkenntnissen der internationalen Vergleichsstudie, die das BAG in Auftrag gab, und auf die im erläuternden Bericht des Bundesrates verwiesen wird (S. 11).

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Für die gelingende Vereinbarkeit ist eine Konzeption des Betreuungsurlaubes wichtig, die auch bei dauerhafter Pflege und Betreuung greift. Angesichts des Fortschritts in Behandlung und Pflege werden Verläufe bei schwer beeinträchtigten Kindern immer länger (typisches Beispiel sind Kinder mit Cystischer Fibrose). Deshalb bietet sich ein System an mit einem 14-wöchigen Betreuungsurlaub als grundlegendem Anspruch. Darüber hinaus sind flexible und individuelle Lösungen gefragt, die mit einer Begutachtung der Situation verbunden sind, ähnlich der Beurteilung der Betreuungsgutschriften, die alljährlich beansprucht werden muss. Bei definitiv dauerhaften Situationen der Kinder (z.B. Geburtsgebrechen) kann auch eine längere Begutachtungsdauer sinnvoll sein, damit Angehörige nicht alljährlich das Antragsverfahren durchlaufen müssen.

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

Die kürzeste Bezugsdauer des Betreuungsurlaubes, bzw. der Taggelder ist 7 Tage. Das ist höher als eine Arbeitswoche bei 100% Erwerbstätigkeit. Diese starre Bezugsdauer ist für die Vereinbarkeit nicht zwingend besser, bzw. kann gerade wegen der unflexiblen Bezugsdauer für die Vereinbarkeit auch gefährdend sein, denn sie führt zu grösseren Diskontinuitäten im Erwerbsleben. Deshalb sollte auch eine kürzere Urlaubsdauer möglich sein.

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

Der bezahlte Betreuungsurlaub ist auf berufstätige Eltern von krankheits- oder unfallbedingt schwer beeinträchtigte Kinder beschränkt. Das ist angesichts der viel höheren Anzahl pflegender Angehöriger von Erwachsenen nicht angemessen, bzw. diese Einschränkung erweckt den Anschein, dass der Vereinbarkeit dieser Bevölkerungsgruppe mehr Sorge zu tragen sei als den erwerbstätigen Angehörigen von Erwachsenen.

Zudem brauchen pflegende und betreuende Angehörige, die nicht erwerbstätig sind, dies aber werden möchten, für die Rückkehr in den Arbeitsmarkt ebenfalls Auszeiten von der Pflege- und Betreuungsarbeit, um sich bewerben und allenfalls zu Beginn in einem höheren Pensum die Stelle antreten zu können. Bei schwer beeinträchtigten Kindern sind es v.a. die Mütter, welche die intensive Betreuung und Pflege zuhause übernehmen. Ihr beruflicher Wiedereinstieg ist angesichts des Fachkräftemangels und auch des Armutrisikos im Alter angezeigt. Insofern sind *Stellensuchende* ebenfalls für den Betreuungsurlaub zu berücksichtigen, bzw. der Betreuungsurlaub sollte auch im Arbeitslosengesetz aufgenommen werden.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

einverstanden?

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3.3. Haben Sie Anmerkungen zur neuen Formulierung von Artikel 29<sup>septies</sup> Absatz 1 AHVG?

So wie im Vorentwurf die Definition der Angehörigen auf die gesellschaftlichen Realitäten ausgelegt wurde, sollten auch die Lebensumstände der Angehörigen, die einen Anspruch auf Betreuungsgutschriften geltend machen können, den gesellschaftlichen Wandel berücksichtigen. Das betrifft konkret die Erreichbarkeit der Nahestehenden. Mit heutiger Telekommunikation können Angehörige massgebliche Beiträge zur Pflege und Betreuung auch aus geographischer Distanz leisten (z.B. Erinnerungen an Medikamente, Koordination von Behandlungsterminen, Beurteilung von Symptomen etc.). Insofern sollte für den Anspruch auf Betreuungsgutschriften die Erreichbarkeit weder räumlich noch zeitlich eingeschränkt werden. Viel wichtiger ist – wie dies auch das Faktenblatt des BAG umschreibt – ein „System von Beziehung, Verbindlichkeit und Verpflichtung“. Insofern ist ein Zeitumfang für die Pflege und Betreuung, inkl. aus geographischer Distanz, viel eher angezeigt.

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

Département fédéral de l'intérieur (DFI)  
Palais fédéral  
3003 Berne

Envoyée par courriel à  
[proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)

Genève, le 16 novembre 2018

**Consultation : Avant-projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches**

Mesdames, Messieurs,

En date du 26 juin dernier, le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a mis en consultation le projet de loi cité en titre.

La Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG) a pour objectif d'assurer une économie forte, permettant aux acteurs qui constituent le tissu économique local d'exercer leur activité de manière pérenne. Association de droit privé, indépendante des autorités politiques, la CCIG fait entendre la voix des entreprises, par exemple lors de consultations législatives cantonales et fédérales, et en formulant des propositions ayant trait aux conditions cadre économiques. La CCIG compte plus de 2 500 entreprises membres.

**Dispositions proposées**

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

Les dispositions essentielles proposées sont les suivantes :

- Maintenir le salaire pour les absences de courte durée par l'introduction d'une disposition ad hoc dans le Code des obligations. Cette disposition permettra l'octroi d'un congé pour des soins prodigués à des membres de la parenté pour lesquels il n'existe pas d'obligation d'entretien légale. Le congé est toutefois limité à trois jours par cas.
- Créer un congé pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident : cette mesure prévoit l'octroi d'une allocation pour les parents qui s'occupent d'un enfant gravement atteint dans sa santé. Les parents qui s'occupent de l'enfant pourront prendre un congé de 14 semaines (98 jours) dans les limites d'un délai-cadre de 18 mois. Pour permettre le financement de cette prestation, les cotisations à l'APG, actuellement à 0.45%, seront relevées de 0.017% (art. 27, al. 2, LAPG).

- Étendre les bonifications pour tâches d'assistance : ces bonifications seront également octroyées lorsque le proche aidant soutient une personne avec une allocation pour impotence légère (aujourd'hui impotence moyenne ou grave). Enfin, ces bonifications seraient étendues aux concubins, qui font ménage commun depuis au moins cinq ans.

### **Maintien du salaire pour les absences de courte durée pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées (art. 329g avant-projet CO)**

La CCIG est consciente des grandes difficultés auxquelles doivent faire face les familles dont un proche est gravement malade ou est hospitalisé. Elle considère néanmoins que la législation actuelle est suffisante.

L'article 36 de la loi sur le travail (LTr) oblige l'employeur à tenir compte de la situation particulière des employés qui ont des responsabilités familiales lorsqu'il fixe leurs horaires de travail (durée du travail et du repos). Dans les responsabilités familiales sont comprises l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans et la prise en charge de membres de la parenté ou d'autres proches qui exigent des soins, à savoir toutes les tâches qui rendent la présence de la personne qui assure la prise en charge nécessaire ou souhaitable. L'employeur est tenu de tenir compte des responsabilités familiales de ses employés dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet.

L'article 36 alinéa 3 LTr oblige en outre l'employeur à donner congé à un parent, sur présentation d'un certificat médical, pendant le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade jusqu'à concurrence de trois jours. Cette dispense de travailler est assimilée à un empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part, au sens de l'article 324 CO. Le salaire est ainsi dû pour un temps limité, comme en cas de maladie du travailleur. L'article 36 alinéa 3 LTr énonce un principe général. Il n'empêche pas de dispenser le travailleur de travailler pendant une plus longue période s'il existe des raisons médicales, dont le travailleur peut attester, qui le justifient. Une telle dispense de travailler s'inscrit également dans le cadre de l'empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part visé par l'article 324a CO.

Enfin, en vertu de l'art. 329 alinéa 3 CO, l'employeur doit accorder au travailleur les jours de congé usuels occasionnés par des événements particuliers (mariage, naissance, visite ou surveillance d'un membre de la famille malade, décès, déménagement). Bien que l'article 329 CO ne prévoie pas le versement de salaire pour les congés usuels, les jours de congé doivent être rémunérés, sans compensation des heures manquées lorsque le salaire est payé au mois ou à la semaine.

Dans la pratique, une enquête auprès des entreprises<sup>1</sup> montre que 87% des employés perçoivent leur salaire pour les jours d'absence dus à la maladie d'un enfant mineur<sup>2</sup>. Le fait que 13% ne bénéficient pas du versement de leur salaire, en dépit de l'art. 324a CO, pourrait signifier que ces entreprises ignorent la complexité de la réglementation juridique actuelle<sup>3</sup>.

Toujours selon cette enquête, en cas de congé accordé pour la prise en charge d'un parent malade, 70 % des personnes employées bénéficient du maintien de leur salaire, bien que les entreprises ne soient pas légalement tenues de le verser<sup>4</sup>. Le cas échéant, le personnel qui ne perçoit pas de salaire compense généralement les congés par le biais d'un horaire de travail flexible ou d'heures supplémentaires. Cela montre que les employeurs assument déjà aujourd'hui leurs responsabilités et contribuent à l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale. Des solutions individuelles sont trouvées au niveau de l'entreprise, qui comprennent souvent de généreuses prestations volontaires accordées par les employeurs.

La CCIG s'engage pour une meilleure conciliation entre vies professionnelle et familiale, mais elle s'oppose à la nouvelle réglementation prévue à l'art. 329g CO, à l'instar de la moitié des entreprises interrogées lors de l'enquête de l'OFSP<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Rapport explicatif concernant l'avant-projet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches, du 27 juin 2018 (Rapport OFSP).

<sup>2</sup> Rapport OFSP, p. 31.

<sup>3</sup> Rapport OFSP, p.31.

<sup>4</sup> Rapport OFSP, p.31.

<sup>5</sup> Rapport OFSP, p. 33.

**Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (art. 329h avant-projet CO)**

La CCIG reconnaît que des atteintes graves à la santé nécessitent une prise en charge intense et un investissement considérable de la part des parents concernés. Mais pour permettre le financement d'un congé pour les parents, les cotisations à l'APG, actuellement à 0.45%, seraient relevées de 0.017% (art. 27, al. 2, LAPG). La nouvelle réglementation engendrait pour les entreprises un surcoût direct de quelque 30 millions de francs par an. Les surcoûts totaux (y compris les coûts indirects, notamment les frais d'organisation, heures supplémentaires d'autres collègues) représenteraient ainsi entre 90 et 150 millions de francs par an – en plus des de 300 à 500 millions de francs découlant des absences professionnelles dues à la prise en charge d'un membre de la famille envers lequel il n'existe pas d'obligation d'entretien que les entreprises supportent aujourd'hui volontairement.

La CCIG regrette que les nouvelles charges financières proposées par le Conseil fédéral toucheraient uniquement les employeurs et viendraient se cumuler à d'autres charges patronales induites par des réformes en cours (RFFA, AVS21, congé paternité, congé parental etc.). Elles frapperaient uniformément et uniquement toutes les entreprises et poseraient à nombre d'entre elles, et surtout aux petites structures, des problèmes organisationnels et financiers considérables. C'est une nouvelle charge financière qui grève le facteur travail.

Par ailleurs, la CCIG souligne qu'il ne faut pas imposer aux entreprises un modèle organisationnel et les contraindre à fournir des solutions uniformes, mais leur permettre d'offrir à leurs travailleurs des formules bien adaptées à leurs cas individuels comme aux réalités de l'entreprise.

Enfin, la CCIG estime que l'avant-projet du Conseil fédéral crée une surréglementation inutile car, comme le montre l'étude précitée, une solution d'un commun accord peut être trouvée dans pratiquement toutes les entreprises<sup>6</sup>.

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à ces éléments, nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de notre haute considération.

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève



Nathalie Hardyn

Directrice du Département politique



Alexandra Rys

Directrice de la communication

<sup>6</sup> Rapport OFSP, p.33.