



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Per Mail:

Bundesamt für Gesundheit
3003 Bern
Proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Zürich, 17. Oktober 2018 DL/MK/sm
luetzelschwab@arbeitgeber.ch

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

Sehr geehrter Herr Strupler

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 4. September 2018 und danken Ihnen für die Gelegenheit, zum Vorentwurf, Teil I Obligationenrecht, Stellung zu nehmen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Zusammenfassend kommen wir zur folgenden grundsätzlichen Beurteilung des Entwurfs:

- Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) bekennt sich zu einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Der SAV lehnt aber die neu vorgeschlagene, gesetzlich zwingende Regulierung für kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten für die Betreuung von kranken oder verunfallten verwandten sowie nahestehenden Personen ab (insb. Art. 329g OR). Solche Abwesenheiten sind durch betriebliche Absprachen zu regeln, gesetzliche Vorschriften bedarf es dazu nicht. Die Erfahrung zeigt, dass die Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen und auch individuelle Lösungen auf Firmenebene finden.

- Der SAV lehnt auch die Schaffung einer rechtlichen Grundlage ab, welche die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (insb. Art. 329h OR) regeln soll. Wir lehnen zudem nicht nur die rechtliche Grundlage, sondern auch die vom Bundesrat vorgeschlagene Ausgestaltung dieser Regelung ab.
- Der SAV lehnt konsequenterweise auch die Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV auf leichte Hilflosenentschädigung zur Förderung der Anerkennung der Betreuung von Angehörigen (insb. Art. 29^{septies} Abs. 1 AHVG u.w.) ab. Gleiches gilt für die Ausweitung des Anspruches auf Betreuungsgutschriften auf Paare in Lebensgemeinschaften.

2. Allgemeine Bemerkungen

Die demografischen Herausforderungen und der damit einhergehende erhöhte Pflegebedarf, welchen **die Gesellschaft** in den kommenden Jahren zu bewältigen hat, sind gross. Die Arbeitgeber, als Teil der Gesellschaft, sind sich ihrer Verantwortung bewusst und bereit, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zu leisten.

Die einzelnen, mit dieser Revision neu vorgeschlagenen Anliegen sind auf den ersten Blick nachvollziehbar und sympathisch, würden aber für die Unternehmen in verschiedener Hinsicht massive Probleme verursachen. Wie es im Bericht anklingt, wird die Bewältigung der Folgen der demografischen Alterung für das Gesundheitswesen in den nächsten Jahren zunehmend eine Herausforderung, sei es in organisatorischer, personeller oder finanzieller Hinsicht. Eine Verlagerung dieser Herausforderung in die Arbeitswelt und namentlich eine weitere finanzielle Belastung des Faktors Arbeit lehnen wir jedoch dezidiert ab.

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist ein wichtiges Thema auch für die Unternehmen. Deshalb leisten sie mit verschiedenen, auf ihre betrieblichen Möglichkeiten abgestimmten Massnahmen einen Beitrag dazu und unterstützen damit ihre Mitarbeitenden. Insbesondere mit örtlich und zeitlich flexiblen Arbeitsformen kann den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gezielt entsprochen werden. Nicht zuletzt mit Blick auf die Tatsache, dass die grosse Mehrheit der Unternehmen weniger als zehn Personen beschäftigt, sind solche betriebliche Lösungen staatlichen Einheitslösungen klar vorzuziehen.

2.1. Massive Verteuerung der Lohn- und Lohnnebenkosten

Die Befragungen in den Unternehmen, die im Erklärenden Bericht erwähnt sind, veranschaulichen, dass es um namhafte Beträge geht, welche neu finanziert werden müssten. So ist bereits in Bezug auf die Neuregelung der kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten mindestens mit geschätzten zusätzlichen Kosten von CHF 90 - 150 Mio. pro Jahr zu rechnen. Insbesondere die KMU können dadurch in finanzielle Bedrängnis geraten. Die Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen ist das A und O des Erfolges. Höhere Lohnkosten, aber auch eine zu starke Erhöhung der Mehrwertsteuer sind für die Unternehmen problematisch.

Kleinere Organisationen haben auch in organisatorischer Hinsicht keine Möglichkeit, solche Absenzen einfach zu kompensieren, ohne dass die Organisation des Unternehmens darunter leidet. Entsprechend gilt es, konsequent jede Erhöhung der Lohnkosten zu verhindern, wenn die Schweizer Wirtschaft in preislicher Hinsicht konkurrenzfähig bleiben soll. Schon heute gehören unsere Arbeitskosten weltweit zu den höchsten.

Für den SAV gibt es aber auch für einen lohnbeitragswirksamen Leistungsausbau in den Sozialversicherungen grundsätzlich keinen Platz. Zählt man nämlich all die geplanten Vorhaben (Betreuungsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub, aber auch Steuervorlage 17, notwendige lohnbeitragswirksame Revision des BVG etc.) zusammen, droht in den nächsten zwei bis drei Jahren eine markante Zusatzbelastung der Lohnnebenkosten von deutlich über einem Prozent. Dies wäre für den Arbeits- und Werkplatz Schweiz absolut keine gute Entwicklung. Alleine für die Bewältigung der demografischen Alterung in der AHV drohen darüber hinaus in den nächsten Jahren massive Zusatzbelastungen, die zumindest teilweise auch von der Wirtschaft zu tragen sein werden.

2.2. Betriebliche Lösungen sind vorzuziehen und sollen nicht verhindert werden

Die Befragungen in den Unternehmen zeigen eindeutig, dass auf betrieblicher Ebene individuelle Lösungen gefunden werden, die häufig grosszügige, freiwillige Leistungen der Arbeitgeber beinhalten. Insbesondere kann der Arbeitgeber die zeitlichen Rahmenbedingungen für die Pflege von Angehörigen schaffen; dies je nach Bedürfnis des betroffenen Mitarbeitenden und den betrieblichen Möglichkeiten. Angestellte, die keine Lohnfortzahlung erhalten, kompensieren notwendige Freistellungen mit Gleitzeit- oder Überstundenguthaben oder beziehen Ferientage. Insbesondere in Bezug auf die kurzzeitigen Abwesenheiten spricht dieser Befund klar gegen eine gesetzliche Regelung.

Werden die Unternehmen aber gezwungen, gesetzliche Regelungen einzuhalten, besteht das Risiko, **dass sie ihre bisherigen freiwilligen Leistungen nicht weiterführen werden.**

2.3. Keine Fehlanreize und damit Erhöhung des Fachkräftemangels

Andererseits sieht sich die Schweizer Wirtschaft aufgrund ihrer demographischen Entwicklung in zunehmendem Masse mit einem Fachkräftemangel konfrontiert. Sowohl auf der Tertiärstufe als auch auf der Ebene der Berufsfachleute fehlen immer mehr qualifizierte Arbeitskräfte. Es ist deshalb nicht im Interesse der Schweizer Wirtschaft, die Arbeitskräfte zu motivieren, bezahlt der Arbeit fern zu bleiben, um sich zum Beispiel möglichst regelmässig der Betreuung der älteren Nachbarin zu widmen. Im Grunde bleibt es dabei, dass die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung eine Aufgabe des staatlichen Gesundheitswesens und nicht der Arbeitgeber ist.

Zu den einzelnen Regelungen im Detail:

3. Kurzzeitige bezahlte Arbeitsabwesenheiten, Art. 329g OR (neu)

3.1. Geltende Regelung der Lohnfortzahlungspflicht und neuer Anspruch

Mit Art. 324a OR besteht für den Arbeitgeber bereits heute eine Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsabwesenheiten von Arbeitnehmenden, die sich um Personen kümmern, welchen gegenüber sie eine gesetzliche Unterstützungs- und Betreuungspflicht haben.

Mit Art. 329g OR (neu) wird zusätzlich zu Art. 324a OR ein weiterer Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten von maximal drei Tagen für die Betreuung kranker oder verunfallter **verwandter sowie nahestehender Personen** verankert. Die drei Tage sind pro Ereignis zu gewähren und können somit mehrfach pro Jahr und zu betreuender Person abgerufen werden.

Der SAV lehnt Art. 329a OR (neu) ab, weil die entsprechenden Grundlagen für die Kinder sowie die Personen, jenen gegenüber eine gesetzliche Fürsorgepflicht besteht, im Arbeitsgesetz und im Obligationenrecht bereits ausreichend geregelt sind.

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb der **Arbeitgeber das Risiko und die Kosten dafür tragen soll, dass irgendein Angehöriger oder nahestehende Person eines Arbeitnehmenden betreut werden muss**. Die Situation des kranken Kindes ist damit nicht vergleichbar, bei welchem es nur dem arbeitenden Vater oder der arbeitenden Mutter zumutbar ist, die Betreuung zu übernehmen.

Die offene Formulierung der «verwandten Personen» bzw. «nahestehenden Personen» erachten wir zudem als sehr kritisch, weil damit eine minimale Klarheit und Planbarkeit für die Arbeitgeber wegfällt. Diese Erweiterung könnte dazu führen, dass der Arbeitgeber wiederholt jeweils drei Tage lang den Lohn weiterbezahlen muss, weil sich einer seiner Arbeitnehmenden regelmässig um seine Nachbarn kümmert.

3.2. **Korrigendum: Ferienkürzung und Sperrfrist zu Art. 329g OR (neu)**

Gemäss Korrigendum des Bundesamtes für Gesundheit vom 4. September 2018 löst Art. 329g OR keinen Kündigungsschutz gemäss Art. 336c Abs. 1 OR (Sperrfrist) aus. Ebenso bleibt die Ferienkürzung möglich. Diese Korrektur ist sicherlich richtig und zu befürworten, wobei wir nochmals festhalten, dass der SAV Art. 329g OR im Grundsatz gemäss den vorgenannten Gründen ablehnt.

4. **Einführung eines Betreuungsurlaubs gemäss Art. 329h OR (neu)**

Gestützt auf unsere vorstehenden grundsätzlichen Überlegungen lehnen wir konsequenterweise auch die Einführung eines entsprechenden, über die EO finanzierten Betreuungsurlaubs ab. Dieser würde den zweifellos schwierigen, aber individuell ganz unterschiedlichen Situationen von Eltern mit schwer beeinträchtigten Kindern bezüglich ihrer Arbeitssituation zudem auch keinesfalls gerecht. Gerade sie sind auf massgeschneiderte individuelle, mit dem Arbeitgeber vereinbarte Lösungen in organisatorischer Hinsicht angewiesen, wenn sie ihr berufliches Engagement dauerhaft weiterführen wollen. Zudem brauchen schwer beeinträchtigte Kinder eine professionelle medizinische Betreuung, die durch Leistungserbringer gemäss den einschlägigen Sozialversicherungsgesetzen abgedeckt werden muss. Eltern sind dazu höchstens in Ausnahmefällen überhaupt in der Lage.

5. **Neuer Anspruch auf Betreuungsgutschriften gemäss Art. 29septies Abs. 1 AHVG (neu)**

Da wir, wie vorstehend geschildert, die vorgeschlagene Konzeption insgesamt ablehnen, sind wir auch mit der Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV nicht einverstanden. Zudem würden wir auch eine Ausweitung von Sozialversicherungsansprüchen auf Lebenspartnerschaften strikte ablehnen. Ein solch unbestimmter Rechtsbegriff würde grosse Rechtsunsicherheiten schaffen und damit die AHV unnötigerweise zusätzlich verkomplizieren.

Wir danken Ihnen für die uns gewährte Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Martin Kaiser
Mitglied der Geschäftsleitung



Daniella Lützel Schwab
Mitglied der Geschäftsleitung

Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3097 Liebefeld

Brugg, 4. Dezember 2018

Zuständig: Peter Kopp

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

Unterstützungsschreiben: Stellungnahme des SBLV vom 22. Oktober 2018 zur Vernehmlassung betreffend Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf die titelerwähnte Stellungnahme des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbands (SBLV) vom 22. Oktober 2018. Der Schweizer Bauernverband (SBV) unterstützt in den Grundzügen die Vernehmlassungsantwort des SBLV.

Der SBV spricht sich für einen Betreuungsurlaub für Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder aus, der über die EO finanziert wird. Der aktuelle EO-Beitragssatz (0.45 Prozent) müsste gemäss Bundesberechnung in der Folge um 0.017 Prozentpunkte erhöht werden. Aufgrund dieser Erhöhung sind mit leicht höheren Sozialabgaben für die Arbeitgebenden und für die Arbeitnehmenden zu rechnen.

Ausdrücklich unterstützen wir die vorgesehene Erweiterung der Betreuungsgutschriften in der AHV. Aktuell können betreuende Angehörige nur dann einen Anspruch auf eine Betreuungsgutschrift der AHV geltend machen, wenn die pflegebedürftige Person Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung für mittlere oder für schwere Hilflosigkeit hat. Ein Anspruch auf Betreuungsgutschrift bereits bei leichter Hilflosigkeit ermöglicht aber das selbständige Leben zuhause und fördert die Anerkennung der Betreuungsleistungen von Angehörigen. Gerade in ländlichen Gebieten werden oft Angehörige mit einer leichten bis mittleren Hilfslosigkeit betreut. Die prognostizierten Mehrkosten in der AHV von rund 1 Million Franken pro Jahr erachten wir als finanziell tragbar.

Wir hoffen, dass Sie unsere Anliegen berücksichtigen.

Freundliche Grüsse

Schweizer Bauernverband



Markus Ritter
Präsident



Jacques Bourgeois
Direktor

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3097 Liebefeld

050-Wi-SGB

Proches.aidants@bag.admin.ch

Bern, 27. September 2018

Vernehmlassung: Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Sehr geehrter Herr Bundespräsident Berset
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, zu oben erwähntem Entwurf Stellung nehmen zu können.

Wie der Bundesrat in seinem Bericht zur Angehörigenpflege (2014) festgestellt hat, wächst der Bedarf an Pflege und Betreuung. Mit der Folgerung des Bundesrats, dass die finanziellen Mittel fehlen, um den Mehrbedarf zu decken, sind wir nicht einverstanden. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB ist grundsätzlich der Meinung, dass Dienstleistungen in Pflege und Betreuung im Bedarfsfall allen Menschen bezahlbar und in guter Qualität zugänglich sein müssen. Hauptziel muss deshalb sein, dass der Service Public im Care-Bereich ausgebaut wird. Einverstanden sind wir dagegen mit der Feststellung, dass auch fehlendes Personal zu Betreuungs- und Pflegeengpässen führt.

Tatsache ist, dass ein grosser Teil der Pflegebedürftigen von ihren Angehörigen betreut wird. Mehrheitlich sind es Frauen, die diese Aufgabe unbezahlt und häufig auf Kosten des eigenen Erwerbseinkommens übernehmen. Pflegende und betreuende Angehörige – ob sie diese Aufgabe freiwillig oder aufgrund von fehlenden Care-Angeboten übernehmen – müssen unterstützt werden, damit ihnen ihr Einsatz weder gesundheitlich noch finanziell zum Nachteil wird. Der Handlungsbedarf ist seit langem erkannt und in diversen Studien sowie auch parlamentarischen Vorstössen thematisiert.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund begrüsst die Stossrichtung der drei im Vorentwurf vorgesehenen Massnahmen, deren Kosten gemäss Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) vernachlässigbar sind. Wir sind jedoch entschieden der Meinung, dass die Massnahmen zu minimalistisch sind, um den Bedürfnissen pflegender und betreuender Angehöriger wirklich gerecht zu werden, und grosszügiger sein müssen: Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten müssen – insbesondere bei Einelternfamilien – länger ausgestaltet werden. Die maximal ausbezahlte Anzahl Taggelder bei schwer kranken oder verunfallten Kinder muss höher ausfallen. Lösungen für Angehörige von erwachsenen erkrankten oder verunfallten Personen sind zu erarbeiten. Auf Basis der RFA ist davon auszugehen, dass solche grosszügigeren Lösungen, die dem Bedarf pflegender und betreuender Angehöriger wirklich gerecht werden, finanzierbar wären, insbesondere, weil voraussichtlich nur ein kleiner Teil der Betroffenen tatsächlich längere Urlaube in Anspruch nehmen müsste.

Der SGB bedauert, dass die Möglichkeit für betreuende Angehörige und Eltern, bei Bedarf vorübergehend das Erwerbsspensum zu reduzieren, nicht in die Vorlage eingegangen ist. Insbesondere das Monbijoustrasse 61, 3007 Bern, www.sgb.ch
031 377 01 01, Fax 031 377 01 02, info@sgb.ch

Recht, anschliessend wieder auf das ursprüngliche Pensum aufzustocken, wäre bei dieser Massnahme zentral, um vor allem Frauen nicht zusätzlich in prekäre Teilzeitarbeit zu drängen.

Details zur Position des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes entnehmen Sie nachfolgend dem Fragebogen:

1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

Der SGB begrüsst die Vereinheitlichung sowie die Ausdehnung des Anspruchs auf faktische Partnerschaften, Verwandte und nahestehende Personen. Für Notfälle sind jedoch drei Tage zu kurz. Wir beantragen deshalb, die Freistellung sowie die Lohnfortzahlung auf fünf Tage, resp. eine Arbeitswoche, zu verlängern. Wird an der Beschränkung auf drei Tage festgehalten, ist zumindest der Anspruch von alleinerziehenden Eltern auf fünf Tage zu verlängern. Einzubeziehen sind kurzfristige Notfälle aufgrund von Behinderungen

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

Ja Nein

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

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

Eventualantrag, falls an drei Tagen festgehalten wird:

[...] jedoch längstens für drei Tage pro Ereignis. Falls nur ein Elternteil die Obhut innehat, verlängert sich der Anspruch auf fünf Tage pro Ereignis.

2. Entschädigung für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer 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. Der SGB schlägt deshalb eine insgesamt bis zu einjährige Beurlaubung vor, die wohl in vielen weniger gravierenden Fällen nicht ausgereizt würde.

Der SGB beantragt, den Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung auf 26 Wochen pro erwerbstätiger Person und Krankheitsfall resp. Unfall festzulegen. Sind beide Elternteile erwerbstätig, sollen beide diesen Anspruch erhalten. Die paritätische Aufteilung verhindert, dass Mütter im Erwerbsleben Nachteile gegenüber Vätern erleiden. Allenfalls kann in begründeten Fällen die Übertragung eines Teils des Urlaubs auf das andere Elternteil bewilligt werden. Bei alleinerziehenden Eltern sollte sich der Anspruch auf 52 Wochen verdoppeln.

Zu prüfen sind ebenfalls Lösungen, falls ein Kind eine Krankheit oder eine Behinderung hat, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie über längere Zeit beeinträchtigt. Vorstellbar wären beispielsweise im Einzelfall durch die Ausgleichskasse zu bewilligende Urlaubsverlängerungen.

Ein Problem kann die Beschränkung auf die rechtlichen Eltern darstellen. Zu prüfen ist deshalb eine Ausweitung des Anspruchs auf im selben Haushalt lebende Stiefeltern.

Die Möglichkeit, den Urlaub wochenweise oder als Ganzes zu beziehen, begrüßen wir. Zusätzlich beantragen wir die Möglichkeit eines tageweisen Bezugs für planbare Arztbesuche, Therapien usw.

Der Vorentwurf greift leider die Problematik der längerfristigen Betreuung von erwachsenen kranken oder verunfallten Angehörigen nicht auf. Der SGB beantragt auch für die Betreuung und Pflege erwachsener Angehörige über das EOG finanzierte längere Urlaube.

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

Art. 329h

1 [...] so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von ~~maximal 14~~ bis zu 26 Wochen.

2 ~~Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 7 Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. Falls nur ein Elternteil die Obhut des Kindes innehat, verdoppelt sich dessen Anspruch auf 52 Wochen.~~

3 Der Urlaub kann auf einmal, ~~oder~~ 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. Der SGB hätte deshalb mehr Informationen zu den Definitionskriterien im erläuternden Bericht erwartet.

Der SGB beantragt ausserdem, von einer Rahmenfrist abzusehen und den Anspruch pro Krankheitsfall oder Unfall festzulegen.

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

Art. 16j: *streichen*

Art. 16k

Abs. 2 ~~Innerhalb der Rahmenfrist~~ Pro Krankheitsfall oder Unfall besteht Anspruch auf höchstens ~~98~~ 182 Taggelder.

Abs. 4: *streichen*

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

Keine Anmerkungen

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

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

Ja Ja mit Vorbehalt Nein

Anmerkungen:

Auch leichte Hilflosigkeit kann zeitintensive Betreuung erfordern. Der Anspruch auf Betreuungsgutschriften sollte deshalb nicht vom Grad der Hilflosigkeit abhängig sein.

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

Ja Ja mit Vorbehalt Nein

Anmerkungen:

Der Anspruch muss auch auf eingetragene Partnerschaften erweitert werden. Die Bedingung des fünfjährigen ununterbrochenen Zusammenlebens ist wirklichkeitsfremd, um Konkubinatspaare zu definieren. Zwei Jahre oder ein gemeinsames Kind genügen, um eine faktische Partnerschaft zu belegen.

Abzusehen ist vom Kriterium der Erreichbarkeit. Angehörige sollen selber entscheiden können, ob ihnen die Anreise zur pflegebedürftigen Person zumutbar ist oder nicht.

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

~~[...] haben Anspruch auf Anrechnung einer Betreuungsgutschrift, wenn sie die betreuten Personen für die 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 danken für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Kontaktperson für Rückfragen:

Regula Bühlmann, regula.buehlmann@sgb.ch, 031 377 01 12

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Paul Rechsteiner
Präsident

Regula Bühlmann
Zentralsekretärin

Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157
3097 Liebefeld

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

Bern, 16. November 2018 sgv-Gf/is

Vernehmlassungsantwort
Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und
Angehörigenpflege

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 27. Juni 2018 hat uns Bundespräsident Alain Berset als Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern EDI eingeladen, zu einem Entwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege Stellung zu nehmen. Für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Meinungsäusserung und für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen bestens.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 230 Verbände und gegen 500'000 Unternehmen, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

1. Grundsätzliche Bemerkungen

Der uns zur Stellungnahme unterbreitete Vorentwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege hätte zur Folge, dass die Zahl der Arbeitsabsenzen, die die Betriebe zu verkraften hätten, deutlich ansteigen würden. Diese würde insbesondere den KMU grössere organisatorische Probleme bereiten. Die Mehrkosten, die das neue Gesetz auslösen würde, würden sich im dreistelligen Millionenbereich bewegen und sind somit als erheblich zu bezeichnen. Für die zusätzlich anfallenden Kosten müssten grossmehrheitlich die Betriebe aufkommen, was die Personalkosten, die in der Schweiz im internationalen Vergleich ohnehin schon ausgesprochen hoch sind, abermals verteuern würde. Ein solch weitreichender, kostspieliger Leistungsausbau ist für die Wirtschaft inakzeptabel. Wir weisen daher die Vorlage als Ganzes zurück. Wir erachten die heutigen gesetzlichen Bestimmungen als ausreichend und beantragen, dass an diesen unverändert festgehalten wird. Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit und individuelle Absprechen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei gelegentlich auftauchenden Ausnahmesituationen sind heute gang und gäbe, so dass sich auch ohne Intervention des Gesetzgebers praktisch immer befriedigende Lösungen für erwerbstätige Eltern und deren wechselnde Bedürfnisse finden lassen.

2. Ausbau der kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten

Nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels, der sich in immer mehr Branchen bemerkbar macht und der sich aufgrund der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren weiter akzentuieren dürfte, ist eine gute Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf wichtig. Viele gewerbliche Branchen weisen bei ihren Beschäftigten einen hohen Frauenanteil aus. Aus Sicht der Wirtschaft ist es wichtig, diese weiblichen Beschäftigten «bei der Stange» zu halten. Die meisten Betriebe stellen sich daher bereits heute stark auf die Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten und der erwerbstätigen Eltern ein und bieten Arbeitszeitmodelle an, die es den Betroffenen ermöglichen, Familie und Beruf gut miteinander in Übereinstimmung zu bringen.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört es auch, dass erwerbstätige Eltern die Möglichkeit haben, sich im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls um das Wohl ihrer Kinder oder allenfalls auch um dasjenige ihres Ehepartners kümmern zu können (falls sich im Familien- oder Bekanntenkreis niemand finden lässt, der diese Aufgabe übernehmen kann). Nach unserem Dafürhalten funktioniert das heute im Gros der Fälle gut. Staatliche Interventionen und neue Auflagen für Betriebe und Beschäftigte sind daher nicht notwendig und schaden letztendlich mehr als dass sie nützen.

Mit dem uns unterbreiteten Gesetzesentwurf wird nun vorgeschlagen, bezahlte Kurzurlaube zur Betreuung erkrankter oder verunfallter Kinder oder von erkrankten oder verunfallten Verwandten oder nahestehenden Personen einzuführen, die zu hundert Prozent durch die Arbeitgeber zu bezahlen wären. Dies lehnen wir seitens des sgv klar ab. Es kann nicht sein, dass der Wirtschaft und den Betrieben dreistellige Millionenbeträge aufgebürdet werden, um die Kosten zu finanzieren, die aus der Betreuung von Kindern und Familienangehörigen zusätzlich erwachsen würden.

Beim sgv sind wir überzeugt, dass der vorgeschlagene explizite Anspruch auf drei Urlaubstage pro Fall die Zahl der Absenzen spürbar erhöhen würde. Wie in den Erläuterungen richtig ausgeführt wird, besteht aufgrund der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bereits heute ein solcher Anspruch. Weil aber die Fragen der Lohnfortzahlung nicht abschliessend geklärt ist und weil die bezahlten Urlaubstage heute dem «Kontingent» gemäss Basler, Berner oder Zürcher Skalen angerechnet werden, wird vom heutigen «Recht» auf einen Betreuungsurlaub eher zurückhaltend Gebrauch gemacht, was auch richtig ist. Wird nun in einer neuen Gesetzesbestimmung ein ausdrückliches Recht auf einen durch den Arbeitgeber zu bezahlenden Betreuungsurlaub festgeschrieben, wird das unweigerlich zur Folge haben, dass heute noch vorhandene «Hemmungen» fallen und dass es zu deutlich mehr Betreuungsurlauben kommt. Mit zu einer Ausweitung beitragen würde auch die Ausdehnung des «Geltungsbereichs» auf verwandte und nahestehende Personen. Für die verursachten Mehrkosten hätten einseitig die betroffenen Arbeitgeber aufzukommen, was für uns inakzeptabel ist und zur Folge hat, dass wir die Vorlage klar zurückweisen.

Die im erläuternden Bericht ausgewiesenen Mehrkosten von 90 bis 150 Millionen Franken pro Jahr erachten wir als entschieden zu hoch. Auch wenn es der Schweizer Wirtschaft momentan gut geht und die Beschäftigung hoch ist, darf man den Betrieben nicht stetig neue Lasten übertragen. Die Zeiten werden sich wieder ändern und was heute aus Sicht der Politik und der Verwaltung als verkraftbar erachtet wird, kann für die Betriebe schon bald einmal zu einer kaum noch zu stemmenden Belastung werden. Gerade für die Klein- und Kleinstbetriebe stellen aber nicht nur die Mehrausgaben ein gravierendes Problem dar, sondern auch die zusätzlichen Absenzen, die mit der uns unterbreiteten Ausbaivorlage ausgelöst würden. Klein- und Kleinstbetriebe müssen aufgrund ihrer meist stark eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten mit einem Minimum an Beschäftigten auskommen. Echte Stellvertretungen gibt es nur selten. Jede Abwesenheit eines Mitarbeitenden ruft bei diesen Betrieben sofort organisatorische Schwierigkeiten hervor. Seitens des sgv wehren wir uns daher dezidiert gegen jede Vorlage, die zur Folge hätte, dass die Zahl der Absenzen erhöht wird.

Vehement zurückweisen müssen wir den Vorschlag, den Anspruch auf Betreuungsurlaube auf verwandte oder nahestehende Personen auszuweiten. Aus Sicht der Arbeitgeber ist es einsichtig, dass

erkrankte und verunfallte Kinder auf die Pflege ihrer Eltern angewiesen sind und dass dies zur Folge haben kann, dass diese Eltern teilweise von der Arbeit fernbleiben müssen. Erwachsene Menschen müssen demgegenüber in der Lage sein, sich selber zu pflegen und zu betreuen oder aber eine Betreuung sicherzustellen, die niemanden von seiner Erwerbstätigkeit abhält. Der uns unterbreitete Vorschlag ist eine pure Luxuslösung, die auf unsere dezidierte Ablehnung stösst.

3. Einführung eines Betreuungsurlaubs

Der sgv lehnt auch die beantragte Einführung von Betreuungsentschädigungen klar ab. Die verursachten Mehrkosten erachten wir auch in diesem Bereich als viel zu hoch. Der Umstand, dass die Hälfte der hier verursachten Mehrkosten von den Arbeitnehmenden zu bezahlen wäre, macht die Vorlage für uns keineswegs besser. Kommt hinzu, dass der Anspruch auf Betreuungsurlaube von bis zu vierzehn Wochen, die zu all den übrigen Absenzen der Mitarbeitenden hinzukämen, viele KMU vor kaum lösbare organisatorische Probleme stellen würde.

Den einzigen Lichtblick, den wir in der korrigierten Fassung vom 23. August 2018 erkennen können, stellt für uns die Abkehr von einem Ausbau des Kündigungsschutzes dar. Da die achtzehnmonatige Rahmenfrist, während der der ausgeweitete Kündigungsschutz hätte gelten sollen, in vielen Fällen laufend erneuert worden wäre, hätte die ursprüngliche Fassung zur Folge gehabt, dass man den davon profitierenden Elternteilen selbst bei absolut ungenügender Arbeitsleistung während langen Jahren oder gar Jahrzehnten nicht mehr hätte kündigen können. Auch bei unverzichtbaren Umstrukturierungen wären den Betrieben die Hände gebunden gewesen und sie wären unter Umständen verpflichtet worden, Mitarbeitende weiter zu entlohnen, für die es beispielsweise aufgrund der Schliessung einzelner spezieller Betriebszweige gar keine Beschäftigung mehr gegeben hätte. Für den Werkplatz Schweiz und vor allem für die betroffenen Betriebe wäre eine solche Regelung extrem schädlich gewesen. Wir sind froh, dass der Bundesrat zumindest diesen Teil der ursprünglichen Vorlage hat fallen lassen und zählen fest darauf, dass dieser Zwischenentscheid nicht wieder umgestossen wird.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Hans-Ulrich Bigler
Direktor, Nationalrat



Kurt Gfeller
Vizedirektor



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

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation

Travail.Suisse
Hopfenweg 21
3001 Berne

Interlocuteur pour toute question [nom, courriel, téléphone]

Valérie Borioli Sandoz, borioli@travailsuisse.ch, 031 370 21 11

1. Absences de courte durée

1.1. Acceptez-vous que le maintien du salaire pour ces absences de courte durée soit inscrit dans le code des obligations (art. 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 de travail de courte durée pour cause de maladie ou d'accident aux personnes pour lesquelles il n'existe aucune obligation légale d'entretien. Nous approuvons aussi le fait que ces absences soient indépendantes du quota annuel et que le maintien du salaire soit garanti. L'ancrage du maintien du salaire et l'élargissement du groupe de personnes aux membres de la famille et aux proches offrent une sécurité juridique pour tous.

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

Oui Non

Si oui, proposez un nombre de jours par an :

[Cliquez ici pour ajouter un texte](#)

Remarque :

Nous considérons qu'une limitation à un certain nombre de jours par an est inopportune. La situation doit toujours être considérée individuellement, mais dans le cadre d'un droit bénéficiant également à tous.

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

Une absence de courte durée en raison de besoins de soins aigus peut également être nécessaire pour les membres de la famille atteints d'un handicap existant. Les pics aigus répétés dans l'évolution des maladies chroniques constituent également un défi pour les parents qui travaillent, par exemple lors de démence, de diabète, d'asthme, de dépression, de cancer (voir aussi la Stratégie nationale sur les maladies non transmissibles). Ces situations doivent être prises en compte dans le régime proposé.

Pour organiser et coordonner l'accompagnement et le suivi intensif des proches, trois jours sont souvent insuffisants. Nous proposons d'examiner s'il y a lieu d'accorder une prolongation de cinq jours au maximum. Une prolongation de cinq jours répondrait également aux besoins accrus des

parents seuls (familles monoparentales). Si le droit à trois jours maximum reste inchangé, nous préconisons qu'au moins les parents seuls ou les membres de la famille qui s'occupent de leurs proches comme "proche aidant principal" puissent prendre jusqu'à cinq jours.

En outre, le terme "événement", qui est au cœur de l'article 329g du Code suisse des obligations, doit être clairement défini ou délimité en ce qui concerne les éventuelles différences dans d'autres lois relatives aux accidents ou aux maladies. Dans le cas des malades chroniques, des personnes âgées, de personnes atteintes de démence et de personnes handicapées, des situations aiguës surviennent à plusieurs reprises au cours de la maladie, durant lesquelles leurs proches actifs ne sont pas en mesure de remplir leur obligation de travailler. Le droit aux absences de courte durée payées ne doit faire l'objet d'aucune restriction.

D'autre part, Travail.Suisse estime qu'il est raisonnable de ne pas définir plus précisément qui est considéré comme « proche ». Cela garantit que le droit à une absence de courte durée pour les soins de courte durée d'un-e proche dans différentes situations et constellations de vie reste garanti.

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

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

Oui Oui, avec des réserves Non

Remarque :

Travail.Suisse se réjouit qu'un congé payé pour les parents qui travaillent et dont l'enfant a un besoin accru de soins et d'assistance voit enfin le jour.

2.2. Avez-vous des remarques concernant la formulation de l'art. 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, un besoin accru de prise en charge et de soins infirmiers peut également survenir en raison d'un handicap, par exemple en cas de séjour imprévu à l'hôpital. Par conséquent, ces trois causes pour les soins et la prise en charge devraient être également décrites dans la loi. Lorsqu'un enfant handicapé devient gravement malade ou blessé, les besoins des parents sont au moins les mêmes que ceux des parents dont les enfants ne sont pas handicapés ; ils sont même souvent accrus. Les dispositions doivent être complétées en conséquence par l'"allocation pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident". (Titre précédent Art. 16i ; Art. 16i al. 1 lettre a), etc.).

Il est essentiel que l'origine du droit soit clairement définie et que la maladie, l'accident et l'invalidité soient pris en compte. Selon les notes explicatives, "Les maladies en lien avec la maladie principale, qui découlent par exemple de l'affaiblissement du système immunitaire, ne sont pas considérées comme des nouvelles maladies et ne constituent donc pas des nouveaux cas.". Une rechute d'une maladie, comme le cancer, devrait être considérée comme un nouvel événement, quel que soit la durée de la rémission.

Pour les enfants gravement malades ou blessés, un congé de 14 semaines (98 indemnités journalières) ne couvre pas les besoins de leurs parents. Cela soulève la question de savoir pourquoi le nombre de semaines est assimilé au congé de maternité. Si l'on calcule, par exemple, que la moitié du temps moyen de soins et de prise en charge d'un enfant atteint d'un cancer est d'environ 240 jours ouvrables (selon la fiche descriptive du registre des cancers de l'enfant), cela donne 120 jours ouvrables, soit environ 24 semaines (ou 168 indemnités journalières). La formulation doit donc être complétée par "jusqu'à 24 semaines". Toutes les situations n'exigent pas une absence maximale du travail à chaque fois, la durée peut être fixée différemment selon la situation.

En ce qui concerne la répartition du congé de prise en charge d'enfants et des indemnités journalières entre les deux parents qui travaillent, le libellé de l'art. 329h al. 2 CO et de l'art. 16k al. 4 LAPG est peu clair. On a l'impression que les parents reçoivent un maximum de sept semaines de congé et d'indemnisation, même s'ils choisissent une répartition différente. Une meilleure formulation serait la suivante : " Si les deux parents sont salariés, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge d'une durée maximale de 14 semaines. Les deux parents se répartissent la

durée totale comme ils le souhaitent." En cas de différend, relier ce droit à la garde de l'enfant peut être important dans le cas de parents séparés.

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

Oui Oui, avec des réserves Non

Remarque :

Selon l'art. 16 i al. 3 LAPG proposé, les parents ne perçoivent pas d'allocation de soins pour les enfants bénéficiant d'une allocation de soins intenses de l'AI. Cela pose problème parce que le congé de soins est lié au versement de l'allocation et parce que le supplément pour soins intenses couvre les coûts habituels des soins en raison de l'invalidité, mais pas la perte de revenu dans les situations aiguës. C'est pourquoi les parents ayant des enfants avec une allocation de soins intenses doivent également avoir droit à une allocation de prise en charge et donc aussi à un congé de soins.

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

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

Le droit au congé de prise en charge est généralement fondé sur le lien de filiation au sens de l'art. 252 du Code civil suisse. Le Conseil fédéral doit régler le droit des parents nourriciers par ordonnance. Conformément à l'art. 16i, al. 4, lettre a, les personnes qui s'occupent effectivement de l'enfant ont également droit à ce droit. Les dispositions du règlement doivent s'en inspirer. Il est donc souhaitable que le droit fasse aussi mention des beaux-parents, des grands-parents, etc. qui vivent avec l'enfant malade et sont largement responsables de l'entretien et/ou de sa prise en charge, surtout si l'autre parent au sens de l'art. 252 du Code civil suisse n'a aucun contact avec l'enfant. Il serait utile de l'enregistrer déjà au niveau législatif.

La limitation du congé à la prise en charge et aux soins d'enfants est trop étroite. En principe, le droit au congé de longue durée devrait dépendre davantage de la situation de vie que de la relation avec la personne soignée ou de la relation familiale. Il est également essentiel qu'un congé de longue durée rémunéré pour la prise en charge et les soins soit possible aux groupes de personnes suivants :

- pour les soins et la prise en charge d'adultes handicapés qui, comme les enfants, se trouvent dans une situation de dépendance et donc de grande vulnérabilité. Dans les situations où les besoins en soins et de prise en charge augmentent, les proches (parents, frères et sœurs) sont indispensables pour les soins, la communication avec les spécialistes et la coordination de toutes les parties concernées. Ces tâches ne peuvent pas être déléguées à d'autres personnes, car seules les personnes de référence déjà établies et acceptées par la personne handicapée peuvent les exécuter. Pour ces familles, un congé de soins de longue durée est absolument nécessaire.
- pour la prise en charge et les soins aux conjoints, partenaires enregistrés et partenaires cohabitants vivant sous le même toit. En particulier dans les situations aiguës et de soins palliatifs, les

proches sont le soutien le plus important des personnes touchées. Pour les membres de la famille, un congé temporaire serait utile dans cette situation.

- pour la prise en charge et les soins aux parents, frères et sœurs. Par exemple, un congé doit être accordé à une fille ou un fils qui travaille et qui s'occupe également d'un parent atteint d'une maladie chronique ou d'une démence. Cela permettrait le maintien de la personne atteinte à domicile, tout en faisant appel à des structures intermédiaires et tout en travaillant en même temps. Les personnes malades ou mourantes peuvent rester vivre chez elles parce que leurs proches peuvent s'occuper d'elles gratuitement et répondre à leurs besoins particuliers. Pour les parents salariés, la conciliation du travail et des tâches de prise en charge et de soins est centrale.

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

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

Oui Oui, avec des réserves Non

Remarque :

Nous approuvons l'extension du droit aux bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS aux cas d'impotence faible.

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

Oui Oui, avec des réserves Non

Remarque :

Nous nous réjouissons de l'extension du droit aux bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS également aux concubins.

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

Art. 29^{septies} al. 1 LAVS, et art. 52g RAVS : selon le critère de l'accessibilité facile, l'aidant ne doit pas habiter à plus de 30 km de l'aidé ou doit pouvoir le rejoindre dans l'heure. Cette disposition ne correspond pas à la réalité sociale. Le travail de prise en charge et de soins à distance touche de nombreuses personnes parce que les familles sont devenues géographiquement dispersées et plus mobiles, notamment en raison des exigences professionnelles. Les parents vivent moins près de leurs enfants adultes qu'auparavant. Le critère de la distance ou du temps à parcourir n'est plus central à l'ère des nouvelles formes de communication. Les membres de la famille jouent un rôle important dans l'aide et la prise en charge des personnes qui vivent très éloignés géographiquement. Cela comprend du travail de coordination et d'organisation chronophage, ainsi que l'obtention d'informations, l'aide apportée lors de la prise de décision et la gestion des thérapies. L'éventail des tâches accomplies par les proches est également repris dans la fiche d'information de l'OFSP sur le "Programme d'accompagnement des proches aidants 2017-2020".

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

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Département fédéral de l'intérieur (DFI)
Unité de direction Politique de la santé
CH-3003 Bern

par E-Mail à:
proches.aidants@bag.admin.ch

Berne, le 15 novembre 2018

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

Monsieur le Conseiller fédéral,
Mesdames, Messieurs,

Vous nous avez invités à nous prononcer sur le projet cité en titre et c'est avec plaisir que nous transmettons notre position et nos suggestions.

Nous regrettons que les mesures proposées soient minimalistes et incomplètes. Nous souhaitons souligner l'importance pour la Confédération de définir et d'adopter une véritable politique cohérente et multisectorielle en faveur des proches aidants, assortie d'un véritable plan d'action et de mesures à prendre au niveau fédéral.

Notre pays est en effet marqué, comme la plupart des pays industrialisés d'Europe, par un vieillissement de sa population : des cohortes plus nombreuses vont atteindre l'âge de la retraite dans les années à venir (effets du baby-boom), et les personnes âgées vivent à un âge toujours plus avancé, tandis que la natalité stagne et qu'il manque énormément d'enfants et de jeunes à l'autre bout de la pyramide des âges. Corollaire à ce vieillissement aux multiples origines, l'économie et les entreprises peinent à trouver du personnel qualifié. Les employeurs ont donc tout intérêt au maintien en emploi le plus longtemps possible de son personnel en âge ou en situation de prise en charge d'autrui. C'est le cas des parents bien sûr, c'est aussi le cas de larges portions de la population dès l'âge de 35-40 ans appelés à soutenir qui des parents, qui des beaux-parents, des frères, des sœurs, etc.

[Tapez ici]

Le rapport explicatif fournit quelques chiffres pour illustrer le contexte. Ces chiffres sont notoirement sous-estimés pour saisir l'enjeu de la question au niveau national. Selon le rapport, la valeur monétaire du travail de care fourni par les proches aidants (80 millions d'heures de travail non rémunéré sous forme d'accompagnement et de soins en 2016, équivaldrait à 3,7 milliards de francs (page 10 du Rapport explicatif du 27 juin 2018). Mais ce chiffre ne reflète pas l'ensemble de la situation : seule l'aide et le soutien apporté aux adultes au sein de la famille (40 millions d'heures) et comme travail informel (40 millions d'heures) semble pris en considération.

Or, comme le projet de loi soumis à la consultation entend couvrir tout aussi bien le travail de care réalisé auprès des enfants que des adultes, il nous importe de rappeler l'ensemble du tableau. Il est dès lors plus juste de citer le chiffre de 1,7 milliard d'heures au total, ce qui représente le total du travail fourni en tant que « garde et soins » auprès des enfants et des adultes (1'506 millions d'heures) et le total du travail bénévole informel fourni auprès des adultes (40 millions) et autres prestations pour la parenté et les connaissances (178 millions)¹.

De la même manière, on peut douter du nombre cité de personnes concernées par le travail de care. Le rapport cite le chiffre de 300'000 personnes. Selon l'Enquête suisse sur la population active 2012 «Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale», 35% de la population résidante permanente de 15 à 64 ans prend régulièrement en charge des enfants ou des adultes en Suisse. Cette part équivaut à 1,9 million de personnes. La grande majorité de ces dernières sont actives occupées (86% des hommes et 69% des femmes)².

C'est un fait avéré que le nombre - déjà considérable - des proches aidants d'enfants ou d'adultes va s'accroître dans les années qui viennent. Aujourd'hui, mais aussi demain, force est de constater qu'il y a véritablement urgence à agir. Au niveau fédéral, le travail ne fait que commencer, et ce projet de loi y contribue certainement, mais il ne couvre qu'une petite partie des multiples besoins des proches aidants.

Considérations générales

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et des travailleuses, **soutient le principe général de ce projet de loi et de ses trois mesures** pour faciliter l'articulation de l'activité professionnelle et le travail de care offert par les travailleurs et les travailleuses à leurs proches, qu'ils soient enfants ou adultes, en bonne santé ou bien malades et/ou souffrant d'un handicap. Ces trois mesures sont indispensables et répondent à de véritables besoins des personnes qui travaillent tout comme à ceux des employeurs et de l'économie.

Comme organisation membre fondatrice de la « Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants », Travail.Suisse partage totalement sa prise de position. Nous exposons ici les points spécifiques à notre organisation faîtière indépendante des travailleurs et des travailleuses.

Nous regrettons que les besoins des personnes proches aidantes **sans activité professionnelle** ainsi que ceux des personnes **en formation** ne sont pas prises en considération.

¹ Office fédéral de la statistique, Compte satellite de la production des ménages 2016

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/travail-non-remunere/compte-satellite-production-menages.assetdetail.4622501.html>

² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.349765.html> ou <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/349765/master>

[Tapez ici]

Absences de courte durée

Nous **approuvons** la volonté de garantir une sécurité du droit pour les bénéficiaires de ce congé existant, comme il est primordial d'assurer le maintien du salaire durant ce droit. Etendre le cercle des bénéficiaires de ce droit aux absences de courte durée aux personnes sans obligation d'entretien est une bonne chose et prend simplement en compte la réalité telle qu'elle est aujourd'hui. Tout comme il est judicieux de ne pas définir de manière stricte les personnes proches.

La **durée** de ce congé devrait être **plus longue** selon les circonstances, et en particulier pour les familles **monoparentales**. Une personne seule doit assumer plus de présence à elle seule que dans les familles avec deux parents. Nous plaidons par conséquent pour que ces absences de courte durée puissent durer jusqu'à **5 jours** pour tout le monde, ou bien au minimum, que ce droit soit augmenté jusqu'à 5 jours pour les parents qui élèvent seuls leurs enfants.

La **formulation** devrait reprendre celle de l'actuel article 36 LTr. à son alinéa 3. Le droit « jusqu'à concurrence de trois jours » indique que le droit ne doit pas obligatoirement durer le maximum prévu, car chaque situation est différente. En cas de prolongation du droit à cinq jours, une telle formulation serait la bienvenue.

La **nature exacte des raisons** donnant droit au congé payé de courte durée doit être précisée et étendue. Lorsque les proches aidés sont âgés et/ou déments, des situations d'urgence peuvent se produire en tout temps. Il en va de même avec les proches souffrant déjà de handicap : des situations d'urgence peuvent aussi se produire qui sont liées à l'existence même du handicap. On ne saurait réduire le droit aux situations de maladie et d'accident.

Allocations de prise en charge pour absences professionnelles de longue durée

A nouveau, nous **approuvons** totalement cette nouvelle mesure, même si Travail.Suisse l'estime minimaliste.

A nos yeux, ce nouveau droit doit être étendu et adapté à la réalité.

Sa **durée** de 14 semaines ne se justifie pas : premièrement, il n'existe aucun lien intrinsèque entre le congé maternité (de 14 semaines) et ce nouveau congé. De plus, le rapport explicatif indique que la durée moyenne de prise en charge d'un enfant atteint de cancer dure 155 jours, sans tenir compte du temps consacré aux soins à fournir en dehors des visites à l'hôpital, et 240 jours au total durant la première année de la survenance de la maladie. C'est pourquoi nous plaidons pour un congé de longue durée réaliste de **24 semaines**, soit 168 indemnités journalières APG. Cette durée représente la moitié seulement de la durée totale des 240 jours de travail qu'exige la prise en charge et l'accompagnement d'un enfant atteint d'un cancer par ses parents durant la première année de la maladie ($120 / 5 = 24$). Cela se justifie en raison des situations exceptionnelles et très éprouvantes que traversent les familles en cas de maladie grave et/ou d'accident de leurs enfants.

La **formulation** pourra reprendre celle de l'actuel article 36 LTr. La durée maximale pourrait être « jusqu'à concurrence de 24 semaines ». Toutes les situations n'exigent pas une absence du travail maximale et cela permettrait d'adapter en fonction de chaque cas.

La prise de ce congé doit pouvoir être plus **flexible** encore. Prendre une semaine entière de congé n'est pas toujours nécessaire. Les bénéficiaires doivent pouvoir prendre **des journées de congé**

[Tapez ici]

dans le cadre de ce congé de longue durée. Techniquement, il est facile de convertir une allocation journalière selon l'APG en allocation par journée de travail.

En cas de retrait à la journée, la durée de ce nouveau droit de 24 semaines pourrait **dépendre de l'âge des enfants**, étant donné que la présence des parents n'est pas requise de la même manière si l'enfant est un bébé ou s'il est déjà adolescent, comme le rapport en fait la mention en page 17. Des groupes d'âge pourraient être définis donnant droit à des durées maximales différentes, la plus généreuse s'appliquant au premier groupe.

Exemple :

Âge de l'enfant ou de la personne aidée	Droit maximum
0-6 ans	Jusqu'à 24 semaines
7-12 ans	Jusqu'à 20 semaines
13-15 ans	Jusqu'à 18 semaines
16-18 ans	Jusqu'à 16 semaines
>18 ans	Jusqu'à 14 semaines

La **nature de l'événement** donnant droit au congé de longue durée doit être précisée. Les rechutes lors de maladies graves, par exemple en cas de cancer, doivent compter comme nouvel événement. Ainsi, la formulation de l'alinéa 2 de l'article 16i LAPG doit être corrigé car il y est précisé que « (...) Les maladies en lien avec la maladie principale, qui découlent par exemple de l'affaiblissement du système immunitaire, ne sont pas considérées comme des nouvelles maladies et ne constituent donc pas des nouveaux cas. Une rechute qui survient après une longue période sans symptôme est en revanche reconnue comme étant un nouveau cas. ». Cette formulation empêche les cas de rechute après une rémission d'une maladie grave comme le cancer. En outre, elle est trop vague, puisqu'il n'est pas possible de savoir ce qui est considéré comme une « longue période ».

Le **partage du droit entre les deux parents n'est pas clair** à l'article 329h al. 2 CO et à l'article 16k al. 4 LAPG. Permettre aux parents de se partager le droit comme ils l'entendent est une bonne chose, mais limiter le droit à la moitié de sa durée pour chaque parent est contradictoire. Une formulation adéquate serait : « Si les deux parents travaillent, ils ont droit ensemble à un congé de prise en charge de XX semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. »

Le **cercle des ayants droit** ne doit pas être limité aux seuls parents. Cette disposition risque de leur porter préjudice sur le marché du travail par rapport aux personnes sans enfants. A l'instar de la protection dont bénéficient les femmes dès le premier jour d'une grossesse et jusqu'à la fin de la première année de vie de l'enfant (en cas d'allaitement), on constate que les dispositions de préservation de la santé réservées aux femmes leur porte indirectement préjudice, comme l'a découvert en 2017 l'étude du Bureau BASS sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales³. C'est pourquoi, en suivant la même réflexion que pour les absences de courte durée, les bénéficiaires doivent aussi pouvoir être les **grands-parents, les beaux-parents ou toute personne qui vit avec l'enfant malade et/ou se charge de leur garde régulière**, tout en

³ „Erwerbsunterbrüche vor der Geburt“, Forschungsbericht Nr. 2/18, Beiträge zur sozialen Sicherheit, Bundesamt für Sozialversicherungen, 3003 Bern.

ayant une activité professionnelle. L'article 16i al. 4 de la LAPG doit être adapté en conséquence. Le Conseil fédéral étendra le cercle des bénéficiaires par voie d'ordonnance.

Le congé de longue durée doit de même pouvoir bénéficier aux travailleurs aidant des proches autres que leurs propres enfants, âgés et/ou **en situation de dépendance**, dans une définition plus large (partenaire, concubin, parents, beaux-parents, proches). Cela est particulièrement important lorsqu'un-e partenaire de vie est placé aux soins palliatifs parce qu'il ou elle est en vie de vie.

Le projet du Conseil fédéral prévoit, à l'article 16 i al. 3 LAPG, que les parents d'enfants bénéficiant de **suppléments pour soins intenses de l'AI** (SSI) n'ont pas le droit de toucher à des allocations de la LAPG. Aux yeux de Travail.Suisse, cet alinéa ne se justifie pas et doit être supprimé. Les coûts à la charge de ces familles sont plus importants quand un de leur enfant souffrant de handicap est hospitalisé d'urgence, par exemple. Aux coûts fixes s'ajoutent des coûts liés à la situation où il faut continuer de s'occuper du ménage, de la garde d'autres enfants à la maison, de frais de bouche et de nuitées à l'hôpital ou à proximité, etc.

En parallèle, il convient aussi de réviser la législation actuelle qui supprime le versement de l'allocation pour impotent API, éventuellement complétée du SSI, lors de l'hospitalisation des enfants concernés, car cette règle est en totale contradiction avec les explications fournies par le rapport explicatif.

Bonifications pour tâches d'assistance

Nous **approuvons** l'extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'AVS, en particulier aux concubins.

Toutefois, il est important que cette extension soit complétée. Le **critère d'accessibilité**, tel que l'article 29 LAVS et surtout l'article 52g RAVS le définissent (éloignement entre proche aidant et proche aidé de 30 km au maximum ou accessibilité en moins d'une heure), doit être supprimé. Il ne correspond plus du tout à l'évolution de notre société et de ses moyens de communication. Le soutien, la coordination, l'organisation de l'aide à distance de proches est une réalité pour de nombreuses personnes. Les familles ne vivent plus dans une proximité immédiate, elles sont éclatées. De nombreux personnes décident de quitter la Suisse à leur retraite pour aller vivre dans un autre pays qui leur procure un meilleur pouvoir d'achat ; tandis que d'autres retournent dans leur pays d'origine s'ils ont des origines étrangères. Le reste de leur famille continue de vivre en Suisse. Le travail de care à distance (appelé « Distance Care Giving ») est rendu possible par le développement et la démocratisation des technologies de communication. Il n'en reste pas moins que le travail de care demande toujours un investissement en temps important.

La situation des femmes de la génération dite « sandwich » (entre 40 et 60 ans) est particulière. Ces femmes s'occupent encore d'enfants dans leur propre ménage (leurs propres enfants ou ceux de leur compagnon, en cas de familles recomposées ; leurs petits-enfants) et elles prennent déjà soin de leurs parents ou beaux-parents. Cette double tâche correspond effectivement à une double charge. Etant donné que les bonifications ne sont qu'un revenu fictif ajouté au compte AVS pour la constitution d'une rente complète, les **deux types de bonifications doivent être cumulables**. L'article 29^{septies} al. 2 doit être corrigé en conséquence.

La **définition du concubinat** doit correspondre à la définition que conseille la Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS : une vie commune de deux ans ou avoir un enfant en commun sont les critères déterminants.

[Tapez ici]

Autres besoins des proches aidants qui requièrent une solution au niveau fédéral

L'Etat doit se soucier de l'avenir financier des personnes qui réduisent leur temps de travail ou qui cessent toute activité professionnelle pour assumer des tâches de proche aidant-e. En cotisant moins, voire plus du tout à une caisse de pension, elles précarisent leur propre retraite. De sorte que leur engagement généreux – qui aura conduit par ailleurs à réaliser de sérieuses économies en infrastructures et en coûts de la santé - se retournera contre elles au moment de la retraite. Il en va de la responsabilité de l'Etat de reconnaître l'engagement des proches aidants qui se trouvent dans une telle situation. La Confédération devrait contribuer au minimum à la part de l'employeur à la **prévoyance professionnelle** pour le temps de travail rémunéré qui a été réduit à la faveur des activités de care. La part de l'employé-e correspondante devrait pouvoir être financée par les personnes proches aidantes concernées.

Travail.Suisse regrette que ce projet ne comprenne pas une proposition **de congé de repos payé d'au moins une semaine** destinée à tous les proches aidants, qu'ils travaillent ou pas, ainsi que des **allocations d'assistance**, même symboliques. C'est ce que proposent pourtant deux initiatives parlementaire (Meier-Schatz 11.411 et 11.412) auquel le Parlement a décidé de donner suite ; c'est aussi l'objet du postulat 13.3366 de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique et adopté par le Conseil national suite à l'avis favorable émis par le Conseil fédéral. Ces deux objets doivent trouver une réponse dans un projet ultérieur.

Dans le cas de travailleurs et de travailleuses en recherche d'emploi et inscrits auprès d'un Office régional de placement, leurs obligations de proches aidants doivent leur donner droit à une **extension du délai-cadre dans la LACI**, sur le modèle de ce qui se pratique en cas de formation. Il en va de même pour les personnes actives qui réduisent leur temps de travail pour remplir des tâches de care.

Les **contributions d'assistance de l'AI doivent pouvoir bénéficier aux proches**, contrairement à la situation actuelle qui interdit que la personne qui fournit l'assistance soit mariée, soit un parent en ligne directe ou vive sous le régime du partenariat enregistré avec l'assuré.

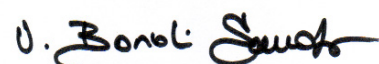
Comme dit précédemment, il convient de réviser la législation actuelle qui **supprime** le versement de l'allocation pour impotent **API**, éventuellement complétée du **SSI**, lors de l'**hospitalisation** des enfants concernés.

Les **allocations pour impotents AVS doivent pouvoir être doublées** lorsque l'aide et les soins sont réalisés à domicile, au même titre que ce qui est autorisé dans l'AI.

Nous vous remercions de tenir compte de notre avis et de nos suggestions de modification et d'action et vous prions de recevoir, Monsieur le Conseiller fédéral, Mesdames, Messieurs, nos salutations les meilleures.



Adrian Wüthrich
Conseiller national et
Président de Travail.Suisse



Valérie Borioli Sandoz
Responsable Politique de l'égalité

[Tapez ici]