



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