



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^{septies} 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 2012 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