



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation
Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)

Kontaktperson für Rückfragen: *[Name, E-Mail, Telefon]*
Philip Schneider, philip.schneider@aihk.ch, 062 837 18 04

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:

Anders als Art. 324a OR sieht Art. 329g OR eine Lohnfortzahlung bereits ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses vor. Es ist aber kaum nachvollziehbar, weshalb ein Arbeitnehmer in dem Fall, dass ein Angehöriger erkrankt oder verunfallt, besser geschützt sein soll als in dem Fall, dass der Arbeitnehmer *selber* erkrankt oder verunfallt. Die Betreuung von Angehörigen kann deshalb höchstens ein Anwendungsfall der – beschränkten – Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR sein.

Für die Zeit der Betreuung von Angehörigen eine Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR vorzusehen, geht allerdings zu weit: Es ist nicht einzusehen, weshalb ausgerechnet der Arbeitgeber das Risiko tragen soll, dass *irgendein* Angehöriger eines Arbeitnehmers betreut werden muss. Dies schon deshalb nicht, weil es in den seltensten Fällen tatsächlich unumgänglich sein wird, dass ausgerechnet der betreffende Arbeitnehmer die Betreuung übernimmt. In der Regel hat eine betreuungsbedürftige Person nämlich mehrere Angehörige, welche die Betreuung übernehmen können. Wenn ein Kind eines Arbeitnehmers erkrankt oder verunfallt, mag es unter Umständen naheliegen, dass der Arbeitnehmer – als Vater oder als Mutter – die Betreuung übernimmt. Wenn aber z.B. ein Geschwister eines Arbeitnehmers erkrankt oder verunfallt, liegt es nicht auf der Hand, dass ausgerechnet der Arbeitnehmer die Betreuung übernimmt.

Im Weiteren ist auf Folgendes hinzuweisen: Der Umstand, dass eine Person betreut werden muss, ist grundsätzlich ein Risiko, das sachgerecht von der Krankenkasse der betreuungsbedürftigen Person zu tragen ist, nicht aber vom Arbeitgeber irgendeines Angehörigen. Eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers darf daher höchstens für Fälle vorgesehen werden, in denen ein unmündiges Kind eines Arbeitnehmers oder der Ehegatte eines Arbeitnehmers erkrankt oder verunfallt. Denn nur in diesen Fällen ist der Arbeitnehmer familienrechtlich zur Betreuung verpflichtet.

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?

In Art. 36 Abs. 3 ArG wird die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses verlangt. Es ist nicht einzusehen, deshalb diese Voraussetzung nicht in Art. 329g OR übernommen worden ist.

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

2.1. Sind Sie mit der Einführung eines Urlaubs für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, einverstanden?

Ja Ja mit Vorbehalt Nein

Anmerkungen:

In den Fällen, in denen ein Kind eines Angehörigen schwer erkrankt, finden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in der Praxis immer eine praktikable Lösung. In der Regel wird z.B. ein erster Teil der Betreuungszeit vom Arbeitgeber bezahlt, ein zweiter Teil der Betreuungszeit vom Ferienkonto des Arbeitnehmers abgebucht, ein dritter Teil der Betreuungszeit in einem späteren Zeitpunkt nachgearbeitet, und ein vierter Teil der Betreuungszeit bleibt unter Umständen unbezahlt. Mit solchen Lösungen kann den Interessen aller Beteiligten angemessen Rechnung getragen werden. Ein gesetzlich geregelter Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, verhinderte hingegen derartige Lösungen.

Auf keinen Fall akzeptabel ist es, dass der Betreuungsurlaub einem Arbeitnehmer auch dann zustehen soll, wenn der andere Elternteil «weder das Kind betreut noch erwerbstätig ist» (Erläuternder Bericht, S. 17), also nichts tut. Dass dem Arbeitnehmer ein Betreuungsurlaub gewährt werden soll, damit der andere Elternteil weiterhin nichts tun muss, ist den Arbeitgebern, aber auch den Arbeitskollegen, welche in der betreffenden Zeit die Arbeit des Arbeitnehmers verrichten müssen, schlicht nicht vermittelbar.

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?

Dass ein Arbeitnehmer zeitlichen Kündigungsschutz geniessen soll, solange der Arbeitnehmer Anspruch auf Betreuungsurlaub hat, der Arbeitnehmer den vierzehnwöchigen Betreuungsurlaub aber – innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten – wochenweise beziehen können soll, führte unweigerlich dazu, dass sich der Arbeitnehmer während immerhin eineinhalb Jahren problemlos einen Kündigungsschutz selber verschaffen könnte, indem z.B. die letzte Woche des Betreuungsurlaubs gar nie bezogenen würde.

Die vorgesehene Regelung wäre aber nicht nur missbrauchsanfällig, sondern auch unpraktikabel, und zwar in den Fällen, in denen es dem betreuten Kind z.B. nach zehn Wochen wieder besser geht, aber jedenfalls der Arbeitgeber, der keine Einsicht in die Krankenakte hat, nicht weiss, ob das Kind wieder gesund ist oder ein Rückfall droht. In einem solchen Fall wäre völlig ungewiss, ob die Kündigung gültig oder nichtig ist.

Einen zeitlichen Kündigungsschutz vorzusehen, ist aber sowieso überflüssig. Der Arbeitnehmer ist nämlich bereits durch den *sachlichen* Kündigungsschutz geschützt. Eine Kündigung wegen «aktiver Elternschaft» ist nach der Gerichtspraxis nämlich missbräuchlich.

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:

Dass ein schwer krankes Kind eines Arbeitnehmers betreut werden muss, ist ein Risiko, das sachgerecht von der Krankenkasse des Kindes zu tragen ist. Es ist daher nicht einzusehen, weshalb eine Betreuungsentschädigung durch Beiträge des Arbeitgebers finanziert werden soll.

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

Eine Rahmenfrist von 18 Monaten wäre entschieden zu lang. In erläuternden Bericht wird denn auch nirgends begründet, weshalb die Rahmenfrist 18 Monate dauern soll.

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

[Ziffer 5 existiert gar nicht.]

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?

–

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