

E-Mail an:

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

Zürich, 28. September 2018

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

Sehr geehrte Damen und Herren

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

### **I. Vorbemerkungen**

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

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

## II. Zu den beantragten Neuregelungen

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

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

## Antrag GastroSuisse

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

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

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

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

## Antrag GastroSuisse

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

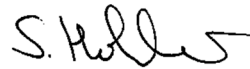
Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Den ausgefüllten Fragebogen finden Sie im Anhang.

Freundliche Grüsse

## GastroSuisse



Daniel Borner  
Direktor



Severin Hohler  
Leiter Wirtschaftspolitik



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

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation

GastroSuisse, Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich

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

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

---

### 1. Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

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

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

Anmerkungen:

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

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



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

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

Ja       Nein

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

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

Ja, vgl. Anmerkung zur Frage 1.1:

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

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

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



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

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

Ja, vgl. Anmerkung zur Frage 2.1:

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

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



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

Ja, vgl. Anmerkung zur Frage 2.1:

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

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

Auf diese Neuregelungen ist zu verzichten.

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

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

GastroSuisse verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Massnahme.

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

Ja       Ja mit Vorbehalt       Nein

Anmerkungen:

GastroSuisse verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Massnahme.

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

GastroSuisse verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Regelung.

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