

Bundesamt für Gesundheit
Pascal Strupler
Schwarzenburgstrasse 157
3003 Bern
Per Mail an proches.aidants@bag.admin.ch
gever@bag.admin.ch

Zürich, 8. November 2018

Stellungnahme zum «Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung»

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) ist die gesamtschweizerische Berufs-, Wirtschafts- und Arbeitgeberorganisation der Unternehmungen des Hoch- und Tiefbaus sowie verwandter Zweige des Bauhauptgewerbes. Der SBV vertritt die Interessen von mehr als 2500 Mitgliedsbetrieben im Bauhauptgewerbe.

Der SBV lehnt die Vernehmlassung zum «Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung» ab. Es kann nicht Aufgabe der Schweizer Unternehmen sein, jedes Jahr mit dreistelligen Millionenbeiträgen Betreuungskosten zu finanzieren. Der SBV lehnt grundsätzlich staatliche fixe Regulierungen, die nicht den Einzelfall abdecken, ab. Es braucht Raum für flexible, individuelle Lösungen auf Firmenebene. Sie sind nachhaltiger als bürokratische Gesetzeslösungen.

1. Allgemeine Bemerkungen

Unsere Gesellschaft steht vor grossen gesundheitspolitischen Herausforderungen. Aufgrund der Alterung der Gesellschaft wird die Zahl der Menschen, die im Erwachsenenalter an einer oder mehreren chronischen Krankheiten leiden, in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für den SBV wichtig. Flexible Arbeitsmodelle, Teilzeitarbeit oder auf die individuelle Situation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffenen Lösungen und Massnahmen adressieren diese Herausforderung. Es kann aber nicht die Lösung sein, die Kosten für den zunehmenden Pflegebedarf einfach den Schweizer Unternehmen zuzuschieben. Diese würden so jedes Jahr dreistellige Millionenbeiträge ausgeben müssen. Einerseits würde den Schweizer Unternehmen im Allgemeinen ein zusätzlicher Wettbewerbsnachteil gegenüber Firmen aus dem Ausland entstehen, andererseits würden im Speziellen KMU durch die starke Zunahme bezahlter Abwesenheiten finanzielle und organisatorische Schwierigkeiten entstehen.

WIR BAUEN DIE SCHWEIZ. IHRE BAUMEISTER.

Der SBV arbeitet sehr stark mit seinen Baubetrieben zusammen, damit diese ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden bereits heute wahrnehmen. Gesetzlich zwingende Grundlagen sind zu starr und lassen keine Freiräume offen für massgeschneiderte individuelle Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2. Bemerkungen zu einzelnen Punkten

2.1 Ausbau kurzzeitiger Arbeitswesenheiten

Gemäss Art. 329g OR hätte ein Arbeitnehmender neu den Anspruch auf längstens drei Tage bezahlter Arbeitsabwesenheit zur Betreuung des eigenen Kindes, wenn dieses erkrankt oder verunfallt ist. Der Arbeitnehmende darf jeweils pro Krankheit- oder Unfallereignis und somit mehrmals pro Jahr längstens drei bezahlten Tage in Anspruch nehmen. Darüber hinaus besteht gemäss dem neuen Gesetzesartikel zudem ebenfalls der Anspruch auf bis zu drei Tage bezahlter Arbeitsabwesenheit, wenn eine verwandte oder nahestehende Person erkrankt oder verunfallt ist.

Bereits heute haben Arbeitnehmende mit kranken Kindern Anspruch auf drei Arbeitstage pro Krankheit- oder Unfallereignis, wobei der entsprechende Urlaub von bis zu drei Tagen an das Jahreshaben gemäss Artikel 324a OR angerechnet wird. Soweit eine gesetzliche Unterstützungs- oder Betreuungspflicht besteht, besteht mit Art. 324a OR für den Arbeitgeber bereits heute eine Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsabwesenheiten von Arbeitnehmenden, die sich um eigene Kinder oder sonstige Personen kümmern, gegenüber denen sie eine gesetzliche Unterstützungs- und Betreuungspflicht haben. Der SBV möchte an dieser bisherigen verhältnismässigen und praxistauglichen Regelung festhalten. Gegenüber Personen, bei denen ein Arbeitnehmer eine gesetzliche Pflicht zu erfüllen hat, bestehen bereits heute ausreichende Grundlagen im Arbeitsgesetz und Obligationenrecht. Nicht in Frage kommt für den SBV, dass künftig dreitägige bezahlte Abwesenheiten für die Betreuung sämtlicher kranken oder verunfallten verwandten bzw. nahestehenden Personen gesetzlich festgeschrieben werden sollen, sprich selbst für entfernte Verwandte, Partner, für die keine gegenseitige Unterhaltspflicht besteht, oder für sonstige «nahestehende Personen» bis hin zu Nachbarn. Die offene Formulierung der «verwandten Personen» bzw. «nahestehenden Personen» erachtet der SBV als sehr kritisch, weil damit eine minimale Klarheit und Planbarkeit für die Arbeitgeber wegfällt. Ein Arbeitgeber soll nicht für jegliche Familiensituation eintreten müssen. Die geltende gesetzliche Regelung, die sich auf die Erfüllung von gesetzlichen Pflichten abstützt, ist ausreichend.

Ein solch umfassender Ausbau der kurzzeitigen Abwesenheiten würde geschätzte zusätzliche Kosten von 90 bis 150 Millionen Franken pro Jahr zu Lasten der Arbeitgeber verursachen. Dazu würde er vor allem bei KMU starke organisatorische Schwierigkeiten verursachen, ist es doch gerade in kleineren Betrieben kaum möglich, solche Absenzen auf Anheb so zu kompensieren, dass die Organisation des Unternehmens nicht darunter leidet. Daher ist es unbedingt notwendig und wichtig, dass der benötigte Spielraum für individuelle massgeschneiderte Lösungen auf betrieblicher Ebene gegeben ist.

2.2 Einführung eines Betreuungsurlaubs

Gemäss Art. 329h OR hat ein Arbeitnehmender neu den Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen, um ein eigenes Kind zu betreuen, das wegen einer Krankheit oder einem Unfall stark beeinträchtigt ist. Der Urlaub kann innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten wochenweise oder am Stück bezogen werden. Die Eltern können sich diese 14 Wochen untereinander aufteilen. Wenn nur ein Elternteil berufstätig ist, darf er die 14 Wochen vollumfänglich in Anspruch nehmen, selbst wenn die Partnerin bzw. der Partner nicht berufstätig ist.

Der Arbeitnehmende darf den Betreuungsurlaub pro Krankheit- oder Unfallereignis in Anspruch nehmen, also durchaus mehrmals für das gleiche erkrankte und/oder verunfallte Kind. Ausbezahlt würde ein Taggeld im Umfang von 80 Prozent des aktuellen Lohns, wobei der Höchstbetrag 196 Franken wäre.

Um die Finanzierung dieses Betreuungsurlaubs sicherzustellen, müsste die Erwerbssersatzordnung voraussichtlich um 0,017 Prozentpunkte erhöht werden. Mit dieser Erhöhung des Beitragssatzes der EO fallen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmende erhöhte Sozialabgaben an. Es ist mit Kosten von bis zu 77 Millionen Franken pro Jahr zu Lasten der von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden finanzierten EO zu rechnen.

Der SBV lehnt einen über die EO finanzierten Betreuungsurlaub als sachfremd ab. Zudem würde ein solches Modell den zweifellos schwierigen, aber individuell ganz unterschiedlichen Situationen von Eltern mit schwer beeinträchtigten Kindern bezüglich ihrer Arbeitssituation nicht gerecht. Arbeitnehmende sind in diesen schwierigen Lebenssituationen auf massgeschneiderte individuelle, mit dem Arbeitgeber vereinbarte Lösungen in organisatorischer Hinsicht angewiesen, so dass sie ihre berufliche Tätigkeit im Betrieb dauerhaft weiterführen können.

Des Weiteren ist im Vorentwurf von einer Erweiterung der Betreuungsgutschriften bei leichter Hilflosigkeit die Rede. Auch dies lehnt der SBV ab.

2.3. Kündigungsschutz während des Betreuungsurlaubs

Während der 18-monatigen Rahmenfrist, während der ein Arbeitnehmender seinen Betreuungsurlaub wochenweise beziehen kann, soll – so sah es jedenfalls der ursprüngliche Vorentwurf des «Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung» vor – gemäss Art. 336c ein absoluter Kündigungsschutz zur Anwendung kommen. Ausgenommen wäre hier nur die Probezeit während einem Arbeitsverhältnis.

Der SBV nimmt mit Genugtuung zur Kenntnis, dass die an den bezahlten Betreuungsurlaub gekoppelte Einführung einer 18-monatigen absoluten Kündigungsfrist in der zweiten Vorentwurf-Fassung mit dem Titel «Korrigendum vom 23.08.18» nicht mehr vorgesehen ist. Auch das Bundesamt für Gesundheit teilt somit inzwischen die Ansicht, dass Art. 329g OR keinen Kündigungsschutz gemäss Art. 336c Abs. 1 OR (Sperrfrist) auslösen darf.

Für den SBV ist es zentral, dass der angedachte umfassende Kündigungsschutz im weiteren politischen Prozess nicht wieder Teil der Vorlage wird. Ein solcher Kündigungsschutz würde vor allem bei KMU starke organisatorische Probleme verursachen, wäre ein Betrieb doch bei allfällig notwendigen Umstrukturierungsmassnahmen eingeschränkt.

3. Flexibilisierung der Arbeitszeiten nachhaltiger als bürokratische Gesetzeslösungen

Grundsätzlich sind Abwesenheiten allgemein durch betriebliche Absprachen zu regeln, bürokratische Gesetzeslösungen braucht es dazu nicht. Die Erfahrung zeigt, dass die Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen und auch individuelle Lösungen auf Firmenebene finden. Dies bestätigt auch der erläuternde Bericht zur Vernehmlassungsvorlage. Dieser zitiert aus Befragungen in den Unternehmen, gemäss denen auf betrieblicher Ebene individuelle Lösungen gefunden werden, die häufig grosszügige, freiwillige Leistungen der Arbeitgeber beinhalten. Insbesondere kann der Arbeitgeber ideale zeitliche 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 die gelebte Praxis in den Betrieben klar gegen eine gesetzliche Regelung.

Aus Arbeitgeber-, als auch aus Arbeitnehmersicht wäre eine solche Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch für die Herausforderung der Angehörigenbetreuung nachhaltiger als bürokratische Gesetzeslösungen zu Lasten der Wirtschaft und insbesondere der KMU. Um konkurrenzfähig zu bleiben, muss dem Betrieb Freiraum für betriebliche Lösungen gelassen werden.

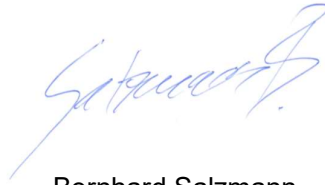
Für weitere Fragen und Konsultationen stehen wir gerne zur Verfügung. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Baumeisterverband

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'B. Koch', with a long horizontal stroke extending to the right.

Benedikt Koch
Direktor

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Bernhard Salzmänn', written in a cursive style.

Bernhard Salzmänn
Vizedirektor, Leiter Politik und Kommunikation