

Bundesamt für Gesundheit BAG  
Schwarzenburgstrasse 157  
3097 Liebefeld

Per Mail an: [proches.aidants@bag.admin.ch](mailto:proches.aidants@bag.admin.ch)  
[gever@bag.admin.ch](mailto:gever@bag.admin.ch)

Bern, 16. November 2018 sgv-Gf/is

**Vernehmlassungsantwort**  
**Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und**  
**Angehörigenpflege**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 27. Juni 2018 hat uns Bundespräsident Alain Berset als Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern EDI eingeladen, zu einem Entwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege Stellung zu nehmen. Für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Meinungsäusserung und für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen bestens.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 230 Verbände und gegen 500'000 Unternehmen, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

**1. Grundsätzliche Bemerkungen**

Der uns zur Stellungnahme unterbreitete Vorentwurf für ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege hätte zur Folge, dass die Zahl der Arbeitsabsenzen, die die Betriebe zu verkraften hätten, deutlich ansteigen würden. Diese würde insbesondere den KMU grössere organisatorische Probleme bereiten. Die Mehrkosten, die das neue Gesetz auslösen würde, würden sich im dreistelligen Millionenbereich bewegen und sind somit als erheblich zu bezeichnen. Für die zusätzlich anfallenden Kosten müssten grossmehrheitlich die Betriebe aufkommen, was die Personalkosten, die in der Schweiz im internationalen Vergleich ohnehin schon ausgesprochen hoch sind, abermals verteuern würde. Ein solch weitreichender, kostspieliger Leistungsausbau ist für die Wirtschaft inakzeptabel. Wir weisen daher die Vorlage als Ganzes zurück. Wir erachten die heutigen gesetzlichen Bestimmungen als ausreichend und beantragen, dass an diesen unverändert festgehalten wird. Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit und individuelle Absprechen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei gelegentlich auftauchenden Ausnahmesituationen sind heute gang und gäbe, so dass sich auch ohne Intervention des Gesetzgebers praktisch immer befriedigende Lösungen für erwerbstätige Eltern und deren wechselnde Bedürfnisse finden lassen.

## 2. Ausbau der kurzzeitigen Arbeitsabwesenheiten

Nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels, der sich in immer mehr Branchen bemerkbar macht und der sich aufgrund der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren weiter akzentuieren dürfte, ist eine gute Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf wichtig. Viele gewerbliche Branchen weisen bei ihren Beschäftigten einen hohen Frauenanteil aus. Aus Sicht der Wirtschaft ist es wichtig, diese weiblichen Beschäftigten «bei der Stange» zu halten. Die meisten Betriebe stellen sich daher bereits heute stark auf die Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten und der erwerbstätigen Eltern ein und bieten Arbeitszeitmodelle an, die es den Betroffenen ermöglichen, Familie und Beruf gut miteinander in Übereinstimmung zu bringen.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört es auch, dass erwerbstätige Eltern die Möglichkeit haben, sich im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls um das Wohl ihrer Kinder oder allenfalls auch um dasjenige ihres Ehepartners kümmern zu können (falls sich im Familien- oder Bekanntenkreis niemand finden lässt, der diese Aufgabe übernehmen kann). Nach unserem Dafürhalten funktioniert das heute im Gros der Fälle gut. Staatliche Interventionen und neue Auflagen für Betriebe und Beschäftigte sind daher nicht notwendig und schaden letztendlich mehr als dass sie nützen.

Mit dem uns unterbreiteten Gesetzesentwurf wird nun vorgeschlagen, bezahlte Kurzurlaube zur Betreuung erkrankter oder verunfallter Kinder oder von erkrankten oder verunfallten Verwandten oder nahestehenden Personen einzuführen, die zu hundert Prozent durch die Arbeitgeber zu bezahlen wären. Dies lehnen wir seitens des sgV klar ab. Es kann nicht sein, dass der Wirtschaft und den Betrieben dreistellige Millionenbeträge aufgebürdet werden, um die Kosten zu finanzieren, die aus der Betreuung von Kindern und Familienangehörigen zusätzlich erwachsen würden.

Beim sgV sind wir überzeugt, dass der vorgeschlagene explizite Anspruch auf drei Urlaubstage pro Fall die Zahl der Absenzen spürbar erhöhen würde. Wie in den Erläuterungen richtig ausgeführt wird, besteht aufgrund der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bereits heute ein solcher Anspruch. Weil aber die Fragen der Lohnfortzahlung nicht abschliessend geklärt ist und weil die bezahlten Urlaubstage heute dem «Kontingent» gemäss Basler, Berner oder Zürcher Skalen angerechnet werden, wird vom heutigen «Recht» auf einen Betreuungsurlaub eher zurückhaltend Gebrauch gemacht, was auch richtig ist. Wird nun in einer neuen Gesetzesbestimmung ein ausdrückliches Recht auf einen durch den Arbeitgeber zu bezahlenden Betreuungsurlaub festgeschrieben, wird das unweigerlich zur Folge haben, dass heute noch vorhandene «Hemmungen» fallen und dass es zu deutlich mehr Betreuungsurlauben kommt. Mit zu einer Ausweitung beitragen würde auch die Ausdehnung des «Geltungsbereichs» auf verwandte und nahestehende Personen. Für die verursachten Mehrkosten hätten einseitig die betroffenen Arbeitgeber aufzukommen, was für uns inakzeptabel ist und zur Folge hat, dass wir die Vorlage klar zurückweisen.

Die im erläuternden Bericht ausgewiesenen Mehrkosten von 90 bis 150 Millionen Franken pro Jahr erachten wir als entschieden zu hoch. Auch wenn es der Schweizer Wirtschaft momentan gut geht und die Beschäftigung hoch ist, darf man den Betrieben nicht stetig neue Lasten übertragen. Die Zeiten werden sich wieder ändern und was heute aus Sicht der Politik und der Verwaltung als verkraftbar erachtet wird, kann für die Betriebe schon bald einmal zu einer kaum noch zu stemmenden Belastung werden. Gerade für die Klein- und Kleinstbetriebe stellen aber nicht nur die Mehrausgaben ein gravierendes Problem dar, sondern auch die zusätzlichen Absenzen, die mit der uns unterbreiteten Ausbaivorlage ausgelöst würden. Klein- und Kleinstbetriebe müssen aufgrund ihrer meist stark eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten mit einem Minimum an Beschäftigten auskommen. Echte Stellvertretungen gibt es nur selten. Jede Abwesenheit eines Mitarbeitenden ruft bei diesen Betrieben sofort organisatorische Schwierigkeiten hervor. Seitens des sgV wehren wir uns daher dezidiert gegen jede Vorlage, die zur Folge hätte, dass die Zahl der Absenzen erhöht wird.

Vehement zurückweisen müssen wir den Vorschlag, den Anspruch auf Betreuungsurlaube auf verwandte oder nahestehende Personen auszuweiten. Aus Sicht der Arbeitgeber ist es einsichtig, dass

erkrankte und verunfallte Kinder auf die Pflege ihrer Eltern angewiesen sind und dass dies zur Folge haben kann, dass diese Eltern teilweise von der Arbeit fernbleiben müssen. Erwachsene Menschen müssen demgegenüber in der Lage sein, sich selber zu pflegen und zu betreuen oder aber eine Betreuung sicherzustellen, die niemanden von seiner Erwerbstätigkeit abhält. Der uns unterbreitete Vorschlag ist eine pure Luxuslösung, die auf unsere dezidierte Ablehnung stösst.

### 3. Einführung eines Betreuungsurlaubs

Der sgv lehnt auch die beantragte Einführung von Betreuungsentschädigungen klar ab. Die verursachten Mehrkosten erachten wir auch in diesem Bereich als viel zu hoch. Der Umstand, dass die Hälfte der hier verursachten Mehrkosten von den Arbeitnehmenden zu bezahlen wäre, macht die Vorlage für uns keineswegs besser. Kommt hinzu, dass der Anspruch auf Betreuungsurlaube von bis zu vierzehn Wochen, die zu all den übrigen Absenzen der Mitarbeitenden hinzukämen, viele KMU vor kaum lösbare organisatorische Probleme stellen würde.

Den einzigen Lichtblick, den wir in der korrigierten Fassung vom 23. August 2018 erkennen können, stellt für uns die Abkehr von einem Ausbau des Kündigungsschutzes dar. Da die achtzehnmonatige Rahmenfrist, während der der ausgeweitete Kündigungsschutz hätte gelten sollen, in vielen Fällen laufend erneuert worden wäre, hätte die ursprüngliche Fassung zur Folge gehabt, dass man den davon profitierenden Elternteilen selbst bei absolut ungenügender Arbeitsleistung während langen Jahren oder gar Jahrzehnten nicht mehr hätte kündigen können. Auch bei unverzichtbaren Umstrukturierungen wären den Betrieben die Hände gebunden gewesen und sie wären unter Umständen verpflichtet worden, Mitarbeitende weiter zu entlohnen, für die es beispielsweise aufgrund der Schliessung einzelner spezieller Betriebszweige gar keine Beschäftigung mehr gegeben hätte. Für den Werkplatz Schweiz und vor allem für die betroffenen Betriebe wäre eine solche Regelung extrem schädlich gewesen. Wir sind froh, dass der Bundesrat zumindest diesen Teil der ursprünglichen Vorlage hat fallen lassen und zählen fest darauf, dass dieser Zwischenentscheid nicht wieder umgestossen wird.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

**Schweizerischer Gewerbeverband sgv**



Hans-Ulrich Bigler  
Direktor, Nationalrat



Kurt Gfeller  
Vizedirektor