



### Vaterschaftsurlaub

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Vor 15 Jahren wurde der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub für erwerbstätige Frauen gesetzlich verankert. Verschiedene Organisationen unternahmen in den Folgejahren immer wieder Versuche, auch einen bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Bisher sind diese Versuche gescheitert. Gesetzliche Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub kennt die Schweiz keine.

Auch der Bundesrat anerkennt das Anliegen zwar als Beitrag zur erleichterten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Er hält den Ausbau von Angeboten zur ausserfamiliären Kinderbetreuung jedoch für wichtiger. Ganz generell gehen die Meinungen zum Vaterschaftsurlaub sehr weit auseinander und es bestehen unterschiedlichste Vorstellungen zu dessen möglicher Ausgestaltung: Während die einen die Notwendigkeit einer schweizweiten gesetzlichen Regelung grundsätzlich bestreiten, gehen die Forderungen nach bezahlten Ferien für Väter bei den anderen sehr weit. Aber auch die Einführung einer sogenannten Elternzeit, die mehr oder weniger individuell aufgeteilt und bezogen werden kann, steht momentan zur Debatte. Die Diskussion über das Thema wird uns wohl noch einige Zeit beschäftigen.

Am 27. September 2020 stimmen wir nun ab über die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen auf Gesetzesstufe. Auf den folgenden beiden Seiten möchten wir Ihnen Informationen zur Abstimmung liefern, um Ihnen die Meinungsbildung zu erleichtern. Wir hoffen, dass wir Sie mit unseren Argumenten davon überzeugen können, die Vorlage zum Vaterschaftsurlaub abzulehnen.

Barbara Gutzwiller



## ZUR AUSGANGSLAGE

Im Hintergrund der Abstimmung steht die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», die 2017 eingereicht worden ist. Die Initiative verlangt, dass alle erwerbstätigen Väter mindestens vier Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub beziehen können und dafür Erwerbsersatz erhalten. Bundesrat und Parlament lehnen die Initiative ab. Hingegen hat das Parlament auf Gesetzesstufe einen indirekten Gegenvorschlag verabschiedet. Die Initianten haben daraufhin die Volksinitiative (bedingt) zurückgezogen. Das «Überparteiliche Komitee gegen immer mehr staatliche Abgaben» hat jedoch das Referendum ergriffen, so dass am 27. September 2020 die Stimmbevölkerung über den Gegenvorschlag abstimmen wird.

## WAS BEINHÄLTET DIE GESETZESVORLAGE?

Wird die Gesetzesvorlage angenommen, erhalten erwerbstätige Väter das Recht auf zehn bezahlte Arbeitstage, die sie in den ersten sechs Monaten nach der Geburt ihres Kindes in Absprache mit dem Arbeitgeber entweder am Stück, in zwei Tranchen von einer Woche oder tageweise beziehen können. Die Ausgestaltung des Vaterschaftsurlaubs orientiert sich am bestehenden Mutterschaftsurlaub. Das heisst, dass die Finanzierung der freien Tage über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) erfolgen soll. Die sich ergebenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind im Obligationenrecht (OR) integriert.

## SPEZIELLE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ANSPRUCHS-BEGRÜNDUNG

Der Anspruch setzt voraus, dass der Vater zum Zeitpunkt der Geburt als Arbeitnehmer oder Selbständig-erwerbender erwerbstätig ist. Zudem muss er in den neun Monaten vor der Geburt bereits in der AHV obligatorisch versichert und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang erwerbstätig gewesen sein. Die in einem Mitgliedstaat der EU oder EFTA zurückgelegten Versicherungs- und Beschäftigungszeiten werden für die Erfüllung der Mindestversicherungs- bzw. Erwerbsdauer angerechnet.

## ANSPRUCHSBERECHTIGUNG UND ERSATZEINKOMMEN

Der gleichzeitige Bezug von Vaterschaftsentschädigung und eines Taggeldes einer anderen Sozialversicherung ist ausgeschlossen. Die Vaterschaftsentschädigung hat dabei Vorrang, d.h. ihr Bezug blockiert den Bezug weiterer Taggelder. Allerdings enthält die Vaterschaftsentschädigung (analog der Mutterschaftsentschädigung) eine Besitzstandsgarantie. Väter, die vor der Geburt des Kindes ein Taggeld bezogen, welches ein Erwerbseinkommen ersetzte, haben deshalb Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung mindestens in der Höhe des vorangegangenen Taggeldes.

## ENTSTEHUNG UND FRIST DES ANSPRUCHS

Der Anspruch von sechs Monaten entsteht am Tag der Geburt des lebensfähigen Kindes. Gleichzeitig beginnt die Rahmenfrist von sechs Monaten zu laufen, innerhalb derer der Vater seinen Urlaub beziehen kann. Bezieht er in dieser Frist nur einen Teil des Urlaubs, erhält er auch nur die Entschädigung für den bezogenen Anteil. Nach Ablauf der Rahmenfrist kann kein Entschädigungsanspruch mehr entstehen.

## DIE HÖHE DER ENTSCHÄDIGUNG UND DIE AUSGESTALTUNG DER FINANZIERUNG

Auch die Vaterschaftsentschädigung beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das unmittelbar vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Sie wird in Form eines Taggeldes ausbezahlt und beträgt maximal CHF 196 pro Tag. Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung wird nur die Grundentschädigung ausgerichtet. Kinderzulagen, Zulagen für Betreuungskosten oder Betriebszulagen für Selbständigerwerbende werden für die Festlegung des Erwerbsersatzes nicht berücksichtigt.

Die Ausgleichskassen richten die Taggelder (nach dem vollständigen Bezug des Vaterschaftsurlaubs) dem Arbeitgeber aus, wenn dieser während des Urlaubs Lohn bezahlt. Ist dies nicht der Fall, zahlt die Ausgleichskasse direkt an den Vater.

Die Finanzierung erfolgt paritätisch über Lohnprozente. Der Bund schätzt, dass dafür eine Erhöhung des EO-Beitragssatzes von heute 0,45 auf 0,5 Prozent notwendig wird.

## ARBEITSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN

Das Recht auf Urlaub ist auch arbeitsrechtlich zu gewähren. Wichtig ist, dass diesbezüglich auch diejenigen Arbeitnehmer zum Urlaubsbezug berechtigt sind, die keinen Anspruch auf die EO-Entschädigung haben. Bezieht ein Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt, verfällt dieser. Der Arbeitsvertrag kann vom Arbeitgeber trotz Bezug des Vaterschaftsurlaubs gekündigt werden. Allenfalls ergibt sich daraus eine Verlängerung der Kündigungsfrist um die Anzahl Tage, die im Zeitpunkt der Kündigung an Urlaub noch bezogen werden können. Eine Kürzung der Ferien wegen Bezugs des Vaterschaftsurlaubs ist (analog der Regelung beim Mutterschaftsurlaub) rechtswidrig.

## UNSERE MEINUNG

Die direkten Kosten für den Vaterschaftsurlaub belaufen sich auf ca. CHF 250 Millionen. Die indirekten Kosten durch organisatorischen Aufwand, Stellvertretungen, Überstundenentschädigungen, entgangene Aufträge und Produktionsverluste betragen gemäss KMU-Forum das Zwei- bis Vierfache davon, d.h. CHF 400 Millionen bis über 1 Milliarde pro Jahr.

Seit Jahren steigen die Abzüge vom Lohn. Wird die Vorlage zum Vaterschaftsurlaub angenommen, erfolgt ab 2022 ein weiterer Lohnabzug. Mit dem Ja zur «Steuer-AHV-Vorlage» hat die Bevölkerung erst 2019 zugestimmt, den AHV-Lohnabzug zu erhöhen. Weitere Erhöhungen drohen, weil mit Betreuungsurlaub, Adoptionsurlaub und Kurzurlaub für die Betreuung von Familienmitgliedern bereits bekannte Begehrlichkeiten auf ihre Einführung warten. Während immer mehr Leistungen vom Staat verlangt werden – und dadurch von der Allgemeinheit zu finanzieren sind, reduzieren sich gleichzeitig die Eigenverantwortung und die Verantwortung der Familien. Die ohnehin schon hohen Arbeitskosten in der Schweiz steigen dadurch laufend und beeinträchtigen die Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere der Exportwirtschaft.

Sozialversicherungen sollen dazu dienen, versicherte Risiken – wie beispielsweise Unfall, Berufskrankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, Alter oder Tod – gemeinsam zu tragen. Die Geburt eines Kindes stellt für einen Mann definitiv kein solches Risiko dar. Benutzt man die EO, um eine gesellschaftliche Veränderung zu finanzieren, missbraucht man also die Gemeinschaft der Versicherten und zwingt sie, dafür zu bezahlen, dass Väter zwei Wochen Ferien beziehen können.

Was spricht dagegen, dass Väter auch in Zukunft einen Teil ihrer Ferien so legen, dass sie nach der Geburt eine Zeit lang zu Hause bleiben können?

Viele Firmen gewähren schon heute bezahlten Vaterschaftsurlaub und nutzen dieses Argument auf dem Rekrutierungsmarkt. Durch die Ablehnung der Vorlage werden sie nicht beeinträchtigt. Vielmehr verbleibt dadurch die Gewährung des Vaterschaftsurlaubs auf der betrieblichen oder allenfalls sozialpartnerschaftlichen Ebene und die Finanzierung erfolgt durch diejenigen, die es sich leisten können und wollen, nicht aber durch die Allgemeinheit.

Die Kosten für die soziale Wohlfahrt haben sich in den letzten 30 Jahren mehr als verdreifacht und betragen heute gemäss Voranschlag des Bundes 2019 fast CHF 23 Milliarden bzw. fast 32 Prozent der totalen Bundesausgaben. Ein Leistungsausbau verbietet sich daher von selbst. Vielmehr muss die rasche Sicherung unserer bestehenden Sozialwerke das Ziel sein. Bereits diese zwingend notwendigen Ausgaben werden viele Unternehmen vor grosse Probleme stellen.

## FAZIT

Als direkte Folgen des Vaterschaftsurlaubs ergeben sich weniger Lohn für alle Angestellten durch höhere Lohnabzüge, mehr staatliche Ausgaben, zusätzliche Bürokratie für die Arbeitgeber und höhere Produktionskosten. Gleichzeitig steigen die Sozialversicherungskosten erneut. Dass sich unsere grossen Sozialwerke wie die AHV, die zweite Säule und die IV, aber auch die Ergänzungsleistungen in einer dramatischen finanziellen Schieflage befinden, wird ausgeblendet.

Die enormen zusätzlichen Finanzierungsprobleme, die die Bekämpfung der Corona-Pandemie vor allem in der Arbeitslosenversicherung nach sich ziehen wird, sind bei dieser Beurteilung der Vorlage noch gar nicht berücksichtigt.

In Anbetracht der genannten Argumente lehnt der Arbeitgeberverband Basel den gesetzlichen Vaterschaftsurlaub ab und bittet Sie, am 27. September 2020 Nein zu dieser Vorlage zu stimmen.

# Veranstaltungen

## **23. SEPTEMBER 2020: SEMINAR «ARBEITSRECHTLICHE MASSNAHMEN IN WIRTSCHAFTLICH SCHWIERIGEN ZEITEN»**

Zeit: 08:30–12:00 Uhr

Ort: Arbeitgeberverband Basel, St. Jakobs-Strasse 25, Basel

Inhalt: Die in der Schweiz und andernorts getroffenen Massnahmen der Behörden gegen die Verbreitung des neuen Coronavirus treffen insbesondere auch die Arbeitgeber hart. In dieser Ausnahmesituation sehen sich viele Arbeitgeber mit Problemen konfrontiert, welche ein wohlüberlegtes und verantwortungsvolles Handeln unabdingbar machen. In unserem Fachseminar geben wir Ihnen einen Überblick über den rechtlichen Rahmen wichtiger betriebsorganisatorischer Massnahmen und Antworten auf praxisrelevante Fragen.

## **VORANZEIGE – 16. OKTOBER 2020: NETZWERKANLASS «TRADITION & MODERNE: WILLKOMMEN IM NEUEN STADTCASINO»**

Zeit: 17:15 – ca. 21:45 Uhr

Ort: Stadtcasino Basel, Barfüsserplatz / Fasnachtsgasse, Basel

Inhalt: Nach vierjähriger Umbauzeit öffnet das Stadtcasino Basel wieder seine Türen. Wir bieten unseren Mitgliedern die exklusive Chance, einen Blick hinter die Kulissen des renovierten Musikhauses zu werfen. Ein Vertreter des Architekturbüros Herzog & de Meuron und Casino-Direktor Thomas Koeb führen durch das Gebäude; im Anschluss erleben Sie mit dem Sinfonieorchester Basel den Filmklassiker «Singin' in the Rain» in Konzertform.

## **22. OKTOBER 2020: «ARBEITSRECHT VOR 8: KLEINES ABC ARBEITSRECHTLICHER AUSEINANDERSETZUNGEN – WORAUF ES IN DER PRAXIS ANKOMMT»**

Zeit: 07:45 – 09:00 Uhr

Ort: Arbeitgeberverband Basel, St. Jakobs-Strasse 25, Basel

Inhalt: Von «Auf was muss ich achten, wenn mein Unternehmen in eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung gerät?» über «Brauche ich vor Gericht einen Anwalt?» bis zu «Zahltag – Was kostet mein Unternehmen eine arbeitsrechtliche Streitigkeit?»: Dieses Kurzseminar vermittelt Arbeitgebern allerlei Wissenswertes zu allfälligen juristischen Konflikten.

Für Fragen und Anmeldungen zu Seminaren und Netzwerkveranstaltungen:

Jasmin Michel, Tel. 061 205 96 00

E-Mail [michel@arbeitgeberbasel.ch](mailto:michel@arbeitgeberbasel.ch) oder

[www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen](http://www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen).

Für Fragen und Anmeldungen zu den Pensionierungsseminaren:

Karin Leonhard, Tel. 061 205 96 00

E-Mail [leonhard@arbeitgeberbasel.ch](mailto:leonhard@arbeitgeberbasel.ch) oder

[www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen](http://www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen)

basel

arbeitgeberverband

Arbeitgeberverband Basel  
St. Jakobs-Strasse 25  
Postfach  
4010 Basel

Tel. +41 61 205 96 00  
Fax +41 61 205 96 09  
[info@arbeitgeberbasel.ch](mailto:info@arbeitgeberbasel.ch)  
[www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch)