

Arbeitgeberverband Basel  
St. Jakobs-Strasse 25  
Postfach  
4010 Basel

Tel. +41 61 205 96 00  
Fax +41 61 205 96 09  
info@arbeitgeberbasel.ch  
www.arbeitgeberbasel.ch

Frau  
Daniella Lützelschwab  
Schweizerischer Arbeitgeberverband  
Hegibachstrasse 47  
Postfach  
8032 Zürich

Basel, den 1. Februar 2019/RV

## Stellungnahme i. S.

### 18.441 Pa. IV.      **Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative**

Sehr geehrte Frau Lützelschwab

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme in der obengenannten Angelegenheit und nehmen diese im Folgenden gerne wahr.

Vorweg ist festzuhalten, dass der Arbeitgeberverband Basel zwar durchaus mit dem grundsätzlichen Anliegen der Initianten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, sympathisiert. Er ist allerdings der Ansicht, dass die Sicherung der Renten bzw. Stabilisierung der AHV-Finanzierung unbedingt priorisiert werden muss. Solange das Rentensystem auf wackeligen Beinen steht, müssen Anliegen, welche der Stabilisierung der AHV entgegenwirken, in den Hintergrund rücken. Vor allem unter diesem Gesichtspunkt lehnt der Arbeitgeberverband Basel eine gesetzliche Verankerung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs ab und spricht sich dafür aus, dass die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs auf Betriebsebene auf freiwilliger Basis belassen wird.

### **Finanzielle Auswirkungen auf die EO**

Gemäss Art. 27 EOG darf der Beitragssatz nicht mehr als 0.5 Lohnprozente betragen. Der aktuelle Beitragssatz liegt bei 0.45 Prozent. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Bundesrat den Beitragssatz erst kürzlich (2016) von 0.5 auf 0.45 Prozent gesenkt hat.

Gemäss den Berechnungen des BSV würden durch die Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs Kosten von 224 Millionen Franken entstehen. Der Beitragssatz müsste aufgrund der Mehrausgaben für den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub wieder erhöht werden. Die Initianten argumentieren in diesem Zusammenhang, dass der Grenzwert von 0.5 Prozent nicht überschritten würde. Dabei vernachlässigen sie, dass drei weitere Gesetzgebungsprojekte hängig sind, welche sich ebenfalls auf den Beitragssatz auswirken könnten (Einführung einer Adoptionsentschädigung in Erfüllung der parlamentarischen Initiative Romano (13.478), Einführung eines Betreuungsurlaubs für erwerbstätige Eltern akut schwerkranker oder verunfallter Kinder im Rahmen der Umsetzung des „Aktionsplans zur Unterstützung und Entlastung betreuender und pflegender Angehöriger“, Motion „Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen“ der SGK-SR (16.3631)). Im Bundesgesetz

über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung STAF (18.031) ist zudem eine Erhöhung des AHV-Beitragssatzes um 0.3 Lohnprozente vorgesehen.

Betrachtet man den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs im Gesamtkontext ist es somit wahrscheinlich, dass der Grenzwert von 0.5 Prozent nicht mehr eingehalten werden kann. Die Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs würde deshalb den sozialpolitischen Prioritäten einer Stabilisierung der AHV entgegenwirken.

### **Auswirkungen auf die Unternehmen**

Die Unternehmen würden durch die Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs vor grosse Herausforderungen gestellt werden. Neben der zusätzlichen finanziellen Belastung, kann auch die Kompensation der Abwesenheiten der frischgebackenen Väter durch verbleibenden Mitarbeiter problematisch sein.

Hervorzuheben ist, dass die Unternehmen gegebenenfalls bereits andere Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie etwa unternehmensinterne Angebote an familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten oder flexible Arbeitszeiten vorsehen, die sich sogar nachhaltiger auf die von den Initianten bezweckte Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken. Mit der freiwilligen Einführung eines Vaterschaftsurlaubs können die Unternehmen den Arbeitnehmer ferner binden, Personalfluktuationskosten verringern und die Attraktivität des Betriebs auf dem Arbeitsmarkt steigern. Es muss den Unternehmen also möglich bleiben, ihre Ressourcen selbst einzuteilen.

### **Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit**

Gemäss dem Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011, Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub, Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle, hat der Bundesrat bereits unterschiedliche Massnahmen für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit getroffen. So wurde insbesondere mit dem Bundesgesetz vom 4. Oktober 2002 über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung, welches seit dem 1. Februar 2003 in Kraft ist, ein Impulsprogramm initiiert, das die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern fördern soll. Des Weiteren ist am 1. Juli 2018 eine Änderung desselben Bundesgesetzes in Kraft getreten, welche mittels stärkerer Subventionierung der familienergänzenden Kinderbetreuungsangebote die Kinderbetreuungskosten senken will. Ferner wurde am 9. Mai 2018 die Botschaft zu einer Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer, steuerliche Berücksichtigung der Kinderdrittbetreuungskosten (18.050) verabschiedet, wonach anstelle von 10'100 Franken neu maximal 25'000 Franken pro Kind und Jahr abgezogen werden können. Die genannten Massnahmen fördern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nicht bloss für kurze Zeit direkt nach der Geburt wie der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub, sondern auch darüber hinaus und weisen ein günstigeres Kosten-Nutzen-Verhältnis auf. In der Folge stellen sie geeignetere Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit dar.

### **Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern**

Im Zusammenhang mit der durch die Initianten angeführten Gleichstellung lässt sich ähnlich argumentieren wie in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub stellt auch diesbezüglich kein geeignetes Mittel dar. Es handelt sich bei der Initiative zum indirekten Gegenvorschlag eher um eine isolierte Massnahme, welche sich auf die kurze Rahmenfrist nach der Geburt fokussiert. Stattdessen sollte grundsätzlich ein Umdenken in der Gesellschaft gefördert und sollten starre Rollenverteilungen aufgebrochen werden. Dieses Umdenken kann wiederum am ehesten dadurch bewirkt werden, dass Frauen, aber auch Männer bzw. Paare gemeinsam und längerfristig ihre Rollen neu und

eigenständig definieren. Die bereits genannten Massnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sind insofern viel eher geeignet, die Gleichstellung von Mann und Frau effizient zu fördern.

### **Verlängerung der Kündigungsfrist gemäss Art. 335c Abs. 3 VE-OR**

Art. 335c Abs. 3 VE-OR besagt: „Löst der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag auf und hat der Arbeitnehmer vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Vaterschaftsurlaub im Sinne von Artikel 329g VE-OR, wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.“

Gemäss dem Wortlaut von Art. 335 Abs. 3 VE-OR würde die Kündigungsfrist anstatt vier Wochen im ersten Dienstjahr neu maximal sechs Wochen, anstatt acht Wochen im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr maximal zehn Wochen und ab dem zehnten Dienstjahr anstatt 12 Wochen maximal ganze 14 Wochen betragen. Art. 335c Abs. 1 OR sieht jedoch vor, dass nur je auf Ende eines Monats gekündigt werden kann, was gegebenenfalls zu einer effektiven Verlängerung des Arbeitsverhältnis um einen ganzen Monat führt. Diesen Umstand soll das nachfolgende Beispiel veranschaulichen:

Der Arbeitnehmer ist im 1. Dienstjahr und wurde vor kurzem Vater. Die Kündigung wurde dem Arbeitnehmer am 22. März 2019 zugestellt. Gemäss geltendem Recht würde das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist bis Ende April 2019 dauern. Neu wäre es so, dass das Arbeitsverhältnis bis Ende Mai 2019 dauern würde, da mit der Zustellung am 22. März 2019 auf Ende April 2019 die sechswöchige Kündigungsfrist nicht eingehalten werden würde. Die Kündigung hätte dann bereits vor dem 18. März 2019 zugestellt werden müssen.

Dem Durchschnittsleser der in Frage stehenden Bestimmung wird diese Begleiterscheinung von Art. 335 Abs. 3 VE-OR nicht bewusst sein. Eine effektive Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um einen ganzen Monat stellt zudem eine zusätzliche Belastung für die Arbeitgeber dar. Man stelle sich auch den Fall vor, in dem ein Arbeitgeber aufgrund der restriktiven Rechtsprechung zur fristlosen Kündigung (bspw. bzgl. Verdachtskündigungen bei Diebstählen) den Arbeitnehmer ordentlich kündigt, ihn aber während der Kündigungsfrist freistellt, da er weitere Pflichtverletzungen befürchtet. Im ersten Dienstjahr müsste der Arbeitgeber hier ganze acht Wochen lang den Lohn bezahlen, ohne dass er eine Gegenleistung erhalten würde.

### **Fazit**

Es muss nochmals hervorgehoben werden, dass solange die Renten nicht gesichert sind, die gesetzliche Verankerung eines Vaterschaftsurlaubs keinesfalls priorisiert werden darf. Die Vorlage ist aber nicht nur im Hinblick auf die sozialen Prioritäten einer Stabilisierung der AHV problematisch, sondern auch betreffend ihrer Auswirkungen auf die EO und die Organisation und Finanzierung in den Unternehmen. Darüber hinaus ist sie auch nicht zweckmässig. So bestehen geeignetere Massnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern zu bewirken. Auch die materiell-rechtliche Umsetzung des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs ist mangelhaft. So ist die Tragweite von Art. 335c Abs. 3 VE-OR für den Durchschnittsleser nicht fassbar. Die effektive Verlängerung um einen ganzen Monat führt ferner zu einer unbilligen zusätzlichen Belastung der Arbeitgeber bzw. kann zu unbilligen Ergebnissen im Einzelfall führen, welche auch von der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK-N), welche den Gegenvorschlag ausgearbeitet hat, so nicht gewollt sein können.

Aus den genannten Gründen stellen wir den Antrag, die parlamentarische Initiative, Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.441 Pa. IV) abzulehnen.

Vielen Dank für Ihre Kenntnisnahme und freundliche Grüsse

A. Frei  
Dr. iur., Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt

R. Vionnet  
Advokatin, Arbeitsrecht und Sozialversicherungen