



Philip Schneider, lic. iur., Rechtsanwalt  
Juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

## Wie weit geht die soziale Verantwortung der Arbeitgeber?

**Im Obligationenrecht (OR) soll neu ein bezahlter Vaterschaftsurlaub und ein bezahlter Betreuungsurlaub vorgesehen werden. Die Neuerungen würden den Arbeitgeberinnen eine soziale Verantwortung für ihre Arbeitnehmer aufbürden, die den Rahmen des Bisherigen sprengte. Es ist daher notwendig, die Gesetzesvorhaben kritisch zu hinterfragen.**

Das Arbeitsrecht ist ein lebendiges Gebiet. Arbeitgeberinnen sind gewohnt, sich immer wieder auf neue Gesetze einzustellen. In der letzten Zeit wurde viel darüber diskutiert, ob das Arbeitsgesetz (ArG) dem Wandel der Arbeitswelt angepasst werden muss. Für eine digitalisierte Arbeitswelt bildet das ArG ein relativ starres Korsett. Zur Diskussion stehen aber nicht nur Anpassungen des ArG, sondern auch zahlreiche Änderungen des Obligationenrechts (OR):

In den letzten Monaten hat der Bund einen Entwurf für die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs und einen Entwurf für die Einführung eines bezahlten Betreuungsurlaubs in die Vernehmlassung gegeben. Der Vaterschaftsurlaub soll – männlichen – Arbeitnehmern zugutekommen, die Vater geworden sind. Der Betreuungsurlaub soll – männlichen oder weiblichen – Arbeitnehmern zugutekommen, die kranke oder verunfallte Angehörige betreuen wollen.

### Darum geht es

Ein bezahlter Vaterschaftsurlaub und ein bezahlter Betreuungsurlaub tönen sympathisch. Der Massstab für gesetzliche Neuerungen sollte aber ein anderer sein. Es ist nicht kleinlich, die vorgesehenen Neuerungen auf Grund ihrer Unzulänglichkeiten abzulehnen.

### Aktive Familienväter

Der Vaterschaftsurlaub soll zwei Wochen dauern. Er soll innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten – wochen- oder tageweise – bezogen werden können. Sein Zweck soll darin bestehen, es den Arbeitnehmern zu erlauben, ihre Rolle als – aktiver – Familienvater zu finden. Finanziert werden soll der Vaterschaftsurlaub mit – erhöhten – EO-Beiträgen der Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer.

### Kranke Tanten und verunfallte Onkel

Der Betreuungsurlaub soll bis zu 14 Wochen dauern. Eine solche Dauer soll der Urlaub jedenfalls dann annehmen können, wenn ein Kind eines Arbeitnehmers gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist. Zur Betreuung z.B. einer kranken Tante oder eines verunfallten Onkels soll ein Arbeitnehmer bis zu drei Tage Urlaub beziehen dürfen. Finanziert werden soll ein solcher Urlaub von den Arbeitgeberinnen. Der Urlaub zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kinds soll demgegenüber mit – erhöhten – EO-Beiträgen finanziert werden.

Was ist von den vorgesehenen Neuerungen zu halten?

Dass ein Arbeitnehmer seine Rolle als aktiver Familienvater einnehmen möchte oder seine kranke Tante oder seinen verunfallten Onkel betreuen möchte, verdient gewiss Anerkennung. Die vorgesehenen Neuerungen sind gut gemeint, aber dennoch abzulehnen.

Der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub soll ein politischer Kompromiss sein. Die Gesetzesvorlage wurde vor dem Hintergrund ausgearbeitet, dass am 4. Juli 2017 eine Volksinitiative eingereicht worden war, welche die Einführung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs verlangt.

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub ist nicht geeignet, die Rollenverteilung innerhalb einer Familie zu beeinflussen. Er hat allein den Charakter zusätzlicher Ferien. Das gilt erst recht in all jenen Fällen, in denen der Vater mit seinem Kind gar nicht zusammenlebt.

### Ungeeignete Lösungsvorschläge

Problematisch ist beispielsweise, dass ein Arbeitnehmer den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub nicht nur nach der Geburt des ersten oder zweiten Kinds, sondern auch nach der Geburt des dritten oder vierten Kinds beziehen können soll. Es ist naiv, nach der Geburt des dritten oder vierten Kinds die innerfamiliäre Rollenverteilung, die sich nach der Geburt des ersten oder zweiten Kinds eingespielt hat, mit einem zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub verändern zu wollen.

Problematisch ist aber auch, dass der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub tageweise bezogen werden können soll. Ein Arbeitnehmer wäre berechtigt, den Urlaub beispielsweise immer dann zu beziehen, wenn das Wetter schön ist. Die Rolle als Familienvater ist aber gerade keine Rolle, die man nach Gutdünken einnimmt oder abstreift. Die Möglichkeit, den Vaterschaftsurlaub tageweise zu beziehen, ist daher denkbar ungeeignet, einen Arbeitnehmer auf seine Rolle als Familienvater vorzubereiten.

### Sinnvolle betriebliche Lösungen

Der Tagespresse konnte jüngst entnommen werden, dass ein Nordwestschweizer Grossunternehmen seinen Mitarbeitern neuerdings einen vierzehnwöchigen Vaterschaftsurlaub gewährt, um qualifizierte Mitarbeiter

an sich zu binden. Ist es kleinlich, einen zweiwöchigen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub zu kritisieren, wenn einzelne Arbeitgeber freiwillig sogar einen vierzehnwöchigen Vaterschaftsurlaub gewähren?

Es ist ein entscheidender Unterschied, ob man das eigene Geld ausgibt oder über fremdes Geld bestimmt. Mit dem eigenen Geld kann jeder machen, was er will. Mit fremdem Geld sollte man vorsichtiger umgehen.

Zumindest sollte man Gesetze vorsichtig formulieren. Der in die Vernehmlassung gegebene Gesetzesentwurf wird aber nicht einmal diesem Erfordernis gerecht. Nach dem Entwurf hat jeder Arbeitnehmer, der Vater geworden ist, Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, der innerhalb von sechs Monaten bezogen werden kann. Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraum seine Stelle wechselt, hat der Arbeitnehmer folglich einen Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub sowohl

*«Kompromisse sind nicht  
per se gut.»*

gegenüber seiner alten Arbeitgeberin als auch gegenüber seiner neuen Arbeitgeberin. Insgesamt könnte dank des Stellenwechsels ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub bezogen werden!

In der Schweiz gehört der Kompromiss zur politischen Kultur. Politische Kompromisse dürfen aber nicht derart ausfallen, dass jede Rationalität, die hinter einem Gesetzesvorhaben steht, bis zur Unkenntlichkeit verwischt wird. Immer noch gilt der Grundsatz, dass es stets sachlich begründet sein muss, den Arbeitgeberinnen eine soziale Verantwortung für ihre Arbeitnehmer aufzubürden.

Als noch problematischer als der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub erweist sich der vorgesehene Betreuungsurlaub:

Es gibt keinen Grund, Arbeitgeberinnen mit dem Risiko zu belasten, dass die Tante eines Arbeitnehmers krank wird oder der Onkel eines Arbeitnehmers

verunfallt. Die Betreuung der kranken Tante oder des verunfallten Onkels hat nicht der Arbeitgeber der Nichte oder des Neffen zu finanzieren, sondern die Tante oder der Onkel beziehungsweise deren Kranken- oder Unfallversicherung.

### **Arbeitsverhältnis als Universalversicherung?**

Es ist wohl richtig, Arbeitgeberinnen etwa das Risiko tragen zu lassen, dass ein Arbeitnehmer krank wird oder verunfallt. Ein Arbeitsverhältnis ist aber keine Versicherung gegen jedes allgemeine Lebensrisiko. Wenn ein Arbeitnehmer seine kranke Tante oder seinen verunfallten Onkel betreut, leistet er gesellschaftlich wertvolle Arbeit. Wenn ein Selbständigerwerbender seine kranke Tante oder seinen verunfallten Onkel betreut, ist seine Arbeit aber genau gleich wertvoll. Es ist deshalb nicht einzusehen, weshalb der Arbeitnehmer für die Arbeit bezahlt werden soll, während der Selbständigerwerbende leer ausgeht. Offensichtlich ist der Betreuungsurlaub, wie ihn der vorliegende Gesetzesentwurf vorsieht, bereits im Ansatz verkehrt.

Die aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) spricht sich dafür aus, die Probleme, die sich stellen, wenn z.B. ein Kind eines Arbeitnehmers gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, auf der betrieblichen Ebene zu lösen. Hier können passgenaue Lösungen gefunden werden. Vor allem aber können die gefundenen Lösungen erprobt und erforderlichenfalls angepasst werden. Die geplanten Änderungen des OR, die kaum durchdachte Einheitslösungen vorsehen, sind daher abzulehnen.

---

## FAZIT

*Der demographische Wandel stellt die Gesellschaft vor grosse Herausforderungen. Mit faulen Kompromissen werden die zahlreichen Probleme, die sich bereits stellen und noch stellen werden, aber nicht gelöst werden können.*

---