

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Frau Daniella Lützelschwab
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich

per E-Mail an: luetzelschwab@arbeitgeber.ch

Ort, Datum
Aarau, 29. Januar 2019

Ansprechperson
Philip Schneider

Telefon direkt
062 837 18 04

E-Mail
philip.schneider@aihk.ch

F:\10_POLITIK\Vernehmlassungen\2019\Vernehmlassungsantworten\SAV_Vaterschaftsurlaub.docx

Parlamentarische Initiative 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative» Anhörung

Sehr geehrte Frau Lützelschwab, liebe Daniella

Wir danken Ihnen für die uns mit Schreiben vom 22. November 2018 eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Geschäft.

Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) lehnt die vorgesehenen Änderungen ab. Die Vorlage, die einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub vorsieht, soll offenbar eine Kompromisslösung bilden. Der Kompromiss ist jedoch missglückt.

Der vorgesehene Vaterschaftsurlaub soll «zu einer partnerschaftlichen Rollenteilung in der Familie» beitragen. Ein *zweiwöchiger* Vaterschaftsurlaub ist aber nicht geeignet, die Verteilung der Rollen in Familien zu beeinflussen. Anderenfalls müsste der *vierzehnwöchige* Mutterschaftsurlaub dringend abgeschafft werden. Er würde bloss zur Zementierung der traditionellen Rollenverteilung beitragen. Wenn ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub «zu einer partnerschaftlichen Rollenteilung in der Familie» beitragen könnte, wäre der Vaterschaftsurlaub sowieso überflüssig. Der Zweck, den der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub erreichen soll, könnte dann auch mit dem Bezug von Ferien erfüllt werden. Arbeitnehmern, die Vater werden, stehen bei der Geburt ihres Kindes in der Regel noch zahlreiche Ferientage zum Bezug zur Verfügung.

Von vornherein nicht geeignet, die Verteilung der Rollen in Familien zu beeinflussen, ist ein Vaterschaftsurlaub in all den Fällen, in denen der Vater mit dem Kind gar nicht zusammenlebt. In diesen Fällen wäre der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub nichts anderes als zusätzliche Ferien. Ein nachvollziehbares Bedürfnis für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub besteht im Einzelfall allenfalls dort, wo das Kindesverhältnis mehr als sechs Monate nach der Geburt begründet wird und nun eine Beziehung zwischen dem Vater und dem Kind aufgebaut werden soll. Gerade in solchen Fällen soll nach nArt. 329g Abs. 1 OR jedoch kein Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub bestehen.

Ein Vaterschaftsurlaub, wie er in nArt. 329g OR vorgesehen ist, würde – wie viele gut gemeinte Lösungen – letztlich bloss Probleme schaffen. Er ist schlicht nicht durchdacht. Nach nArt. 329g OR hätte ein Arbeitnehmer, der z.B. drei Monate nach der Geburt seines Kindes seine Stelle wechselt, Anspruch auf *zwei* Vaterschaftsurlaube von insgesamt vier Wochen!

Im Weiteren ist zum vorgesehenen Vaterschaftsurlaub Folgendes anzumerken:

- Nach nArt. 329g Abs. 1 OR hat Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, wer innerhalb der ersten sechs Monate nach der Geburt eines Kindes dessen Vater wird. Nach nArt. 329g Abs. 1 OR muss der Vaterschaftsurlaub innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Wer am Tag, an dem ein Kind sechs Monate alt wird, der Vater des Kindes wird, hat demnach zwar Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, aber keine Möglichkeit mehr, den Vaterschaftsurlaub zu beziehen. nArt. 329g Abs. 1 und Abs. 2 OR müssten besser aufeinander abgestimmt werden.
- Nach nArt. 329g Abs. 2 und Abs. 3 OR kann der Vaterschaftsurlaub innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten wochen- oder tageweise bezogen werden. nArt. 329g OR müsste zwingend um einen Abs. 4 ergänzt werden, wonach der Arbeitnehmer beim Bezug des Vaterschaftsurlaubs auf die betrieblichen Interessen Rücksicht nehmen muss. Wenn der Vaterschaftsurlaub «zu einer partnerschaftlichen Rollenteilung in der Familie» beitragen soll, spricht nichts dagegen, dass der Arbeitnehmer beim Bezug des Vaterschaftsurlaubs auf die betrieblichen Interessen Rücksicht nimmt, der Arbeitnehmer den Vaterschaftsurlaub also nicht einfach nach Gutdünken bezieht. Denn die Rolle als Familienvater ist gerade keine Rolle, die man jeweils nach Gutdünken einnimmt oder nicht.
- Nach nArt. 335c Abs. 3 OR soll die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert werden, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses noch Anspruch auf Vaterschaftsurlaub hat. nArt. 335c Abs. 3 OR ist ungenau formuliert. Ein Arbeitgeber kann zwar ein Arbeitsverhältnis *kündigen*, aber keinen Arbeitsvertrag *auflösen*. nArt. 335c Abs. 3 OR ist allerdings missglückt. Es erschiesst sich nicht einmal, was der Sinn und Zweck von nArt. 335c Abs. 3 OR sein soll. Offenbar soll es sich um das Gegenstück zum zeitlichen Kündigungsschutz nach Art. 336c Abs. 1 lit. c OR handeln. Wegen eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs, der problemlos während der Kündigungsfrist bezogen werden kann, einen zeitlichen Kündigungsschutz vorzusehen, dürfte aber masslos übertrieben sein. Es gibt ja auch keinen zeitlichen Kündigungsschutz, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses noch Anspruch auf Ferien hat.

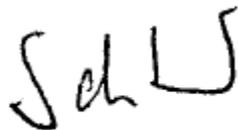
Für die Berücksichtigung unserer Ausführungen danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

AARGAUISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Geschäftsstelle



Peter Lüscher
Geschäftsleiter



Philip Schneiter
lic. iur., Rechtsanwalt