



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

## Gegen einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub

**Der Vaterschaftsurlaub ist zurzeit in aller Munde. Vor ein paar Jahren sprach noch niemand von einem Vaterschaftsurlaub. Der in Anlehnung an den Mutterschaftsurlaub gebildete Begriff täuscht vor, dass ein Bedürfnis für eine gesetzliche Regelung besteht. Attraktive Arbeitgeberinnen mögen ihren Arbeitnehmern einen Vaterschaftsurlaub gewähren. Ein gesetzlicher Anspruch auf einen solchen Urlaub ist aber abzulehnen.**

Im Jahr 2005 wurde im Obligationenrecht der Mutterschaftsurlaub verankert. In den Genuss des Mutterschaftsurlaubs kommen naturgemäss bloss Frauen, nicht aber Männer. Es verwundert daher nicht, dass in regelmässigen Abständen die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs gefordert wird.

Im Laufe des Jahrs 2017 ist die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zustande gekommen. In absehbarer Zeit werden Volk und Stände über diese Initiative abstimmen müssen.

Mit der Volksinitiative soll der Bund verpflichtet werden, einen Vaterschaftsurlaub einzuführen. Der Vaterschaftsurlaub soll mindestens vier Wochen dauern. Während dieser Zeit soll den Vätern Erwerbsersatz ausgerichtet werden. Finanziert werden soll der Erwerbsersatz durch Beiträge von Arbeitgeberinnen und von Arbeitnehmern.

Eingereicht wurde die Volksinitiative vom Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!». Hinter diesem Verein steht vor allem der Verband «Travail.Suisse», zu dessen Mitgliedern z.B. die Gewerkschaft «Syna» zählt. Aktiv unterstützt wird die Volksinitiative etwa durch die Familienorganisation «Pro Familia Schweiz».

Das Ziel, das mit der Volksinitiative erreicht werden soll, ist ambitioniert: Es sollen gesellschaftlich verankerte Rollenmuster aufgebrochen werden. Es soll selbstverständlich werden, dass

### Darum geht es

Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie»:

- Im Obligationenrecht soll ein Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von mindestens vier Wochen verankert werden.
- Der Bund soll eine obligatorische Vaterschaftsversicherung einrichten; die Vaterschaftsentschädigung soll wie die Mutterschaftsentschädigung geregelt werden.

die Kinderbetreuung nicht nur die Aufgabe der Mutter, sondern auch diejenige des Vaters ist.

Für die Initianten der Volksinitiative ist die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs überfällig. In der Schweiz sei nicht einmal arbeitsrechtlich gewährleistet, dass der Vater bei der Geburt seines Kinds dabei sein kann. In anderen Ländern, beispielsweise in Deutschland, hätten Eltern, also auch Väter, Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld.

### Grosszügige Gesamtarbeitsverträge

Arbeitgeberinnen können Väter, die bei der Geburt ihres Kinds dabei sein möchten, nicht zwingen, zur Arbeit zu kommen. Für die Dauer der Geburt müssen sie den Vätern, die bei der Geburt ihres Kinds dabei sind, auch den Lohn fortzahlen.

Darüber hinaus müssen Arbeitgeberinnen Arbeitnehmern, die gerade Vater geworden sind, freie Stunden oder Tage gewähren. Wie viele Stunden oder Tage den Vätern frei gegeben werden muss, bestimmt sich danach, was am Arbeitsort in der betreffenden Branche üblich ist. Nicht selten wird Vätern bis zu drei Tage frei gegeben.

Wenn ein Vater länger frei nehmen möchte, steht es dem Arbeitnehmer offen, Ferien zu beziehen. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt zwar die Arbeitgeberin; wenn ein Arbeitnehmer wünscht, seine Ferien nach der Geburt seines Kinds zu beziehen, wird die Arbeitgeberin den Zeitpunkt der Ferien in aller Regel aber auf die Zeit nach der Geburt legen müssen.

Bedarf für einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub besteht nicht. Nur weil sich in den letzten Jahren der Begriff des Vaterschaftsurlaubs herausgebildet hat, liegt noch lange kein Bedarf für einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub vor.

Seit einigen Jahren gestehen viele Arbeitgeberinnen ihren Arbeitnehmern dennoch einen ausgedehnten Vaterschaftsurlaub zu. Ein solcher Vaterschaftsurlaub ist ein gutes Mittel, um bei Arbeitnehmern als attraktive Arbeitgeberin zu erscheinen. So war unlängst in der Tagespresse zu lesen, dass z.B. die UBS AG ihren Arbeitnehmern einen *zweiwöchigen* Vaterschaftsurlaub gewährt.

Im Gesamtarbeitsvertrag für das Holzbauhandwerk, den der Bundesrat am 10. Oktober 2017 allgemeinverbindlich erklärt hat, oder im Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinerhandwerk, den der Bundesrat am 10. November 2017 allgemeinverbindlich erklärt hat, ist ein *viertägiger* Vaterschaftsurlaub vorgesehen. Im Gesamtarbeitsvertrag für das Coiffeurhandwerk, den der Bundesrat am 15. Februar 2018 allgemeinverbindlich erklärt hat, ist ein *fünftägiger* Vaterschaftsurlaub vorgesehen. Im Gesamtarbeitsvertrag, den die Swisscom AG kürzlich mit ihren Sozialpartnern ausgehandelt hat, ist sogar ein *dreiwöchiger* Vaterschaftsurlaub vorgesehen.

Der richtige Ort, um Sozialleistungen wie einen Vaterschaftsurlaub zu regeln, ist nicht das Gesetz, sondern der *Gesamtarbeitsvertrag*.

Der Vorteil einer gesamtarbeitsvertraglichen Regelung besteht vor allem darin, dass auf die Besonderheiten der Branche Rücksicht genommen werden kann. Gesamtarbeitsverträge sind aber

*«Erwerbersatzordnung nicht beliebig ausbaubar»*

auch deshalb der richtige Ort, um Zeiterscheinungen wie z.B. den Vaterschaftsurlaub zu regeln, weil Gesamtarbeitsverträge bei Bedarf auf relativ unkomplizierte Art und Weise wieder abgeändert werden können.

Der Bund unternimmt gewaltige Anstrengungen, um das System der Gesamtarbeitsverträge am Leben zu erhalten. Beispielsweise die so genannten flankierenden Massnahmen bestehen zu einem gewichtigen Teil in spürbaren Erleichterungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen. Derart grosse Anstrengungen rechtfertigen sich nur, wenn den Sozialpartnern auch zugehört wird, in Gesamtarbeitsverträgen zumindest Nebenleistungen wie den Vaterschaftsurlaub angemessen zu regeln.

### **Keine Verwechslung von Äpfeln und Birnen**

Eine gesetzliche Regelung des Vaterschaftsurlaubs drängt sich nicht auf. Die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» ist aber sowieso nicht sachgerecht.

Man muss sich bereits fragen, ob ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub tatsächlich geeignet ist, gesellschaftlich verankerte Rollenmuster aufzubrechen. Irritieren muss, dass ein Vaterschaftsurlaub vor allem von Männerorganisationen gefordert wird. Frauen sind da offenbar skeptischer.

Darüber hinaus stellte sich das Problem der Trittbrettfahrer. Im Zeitalter der

Patchwork-Familien leben viele Väter gar nicht mit ihrem Kind in einem gemeinsamen Haushalt. Weshalb sollte auch ihnen ein Vaterschaftsurlaub zugestanden werden?

Wenn tatsächlich gesellschaftlich verankerte Rollenmuster aufgebrochen werden sollen, müsste kein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub für frisch gebackene Väter, sondern beispielsweise eine mehrjährige Elternzeit für betreuende Eltern diskutiert werden. Eine derartige Elternzeit ist in Deutschland gesetzlich verankert. Das Elterngeld, das während der Elternzeit ausgerichtet wird, wird aber nicht etwa von den Arbeitgeberinnen und den Arbeitnehmern, sondern vom Steuerzahler finanziert. Dies ist insofern sachgerecht, als das Aufbrechen gesellschaftlich verankerter Rollenmuster Sache der Gesellschaft und damit der Steuerzahler sein muss.

### **Breite Ablehnung der Volksinitiative**

Der Bundesrat ist am 18. Oktober 2017 zur Überzeugung gelangt, dass die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» abzulehnen ist. Die Kosten eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs würden die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft beeinträchtigen. Ausserdem würde ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub die Unternehmen vor grosse organisatorische Herausforderungen stellen. Priorität müsse dem Ausbau eines bedarfsgerechten familienergänzenden Kinderbetreuungsangebots eingeräumt werden.

---

## FAZIT

Der Vorstand der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK) hat sich Anfang 2018 gegen die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» ausgesprochen. Nicht alles, was in Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen ist, muss auch gesetzlich verankert werden.

---