

Per Mail:
Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
3003 Bern
emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich, 22. Februar 2019 DL/MK/sm
luetzelschwab@arbeitgeber.ch

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative – Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 16. November 2018 und danken Ihnen für die Gelegenheit, zum Indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative Stellung zu nehmen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Zusammenfassend nehmen wir zum Gegenentwurf wie folgt Stellung:

- Der SAV bekennt sich zu einer guten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.
- Der SAV lehnt den Gegenentwurf der SGK-S wie auch die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» ab. Der SAV spricht sich dabei nicht grundsätzlich gegen einen Vaterschaftsurlaub aus, sondern fordert betriebliche Lösungen, statt gesetzliche Einheitsregelungen.
- Demografiebedingt verteuert sich der Faktor Arbeit in den nächsten Jahren alleine zur Erhaltung des heutigen Leistungsniveaus in den Sozialversicherungen – vorab in der Altersvorsorge – massiv. Die Priorität der Arbeitgeber liegt deshalb darauf, Vorhaben für einen gesetzlich verordneten

Leistungsausbau mit zusätzlichen Kostenfolgen für die Wirtschaft sind dementsprechend nicht prioritär und werden abgelehnt.

- Insbesondere die Ausdehnung der Kündigungsfrist in Art. 335c Abs. 3 OR (neu) wird abgelehnt.

2. Allgemeine Bemerkungen

Die **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** ist ein wichtiges Thema auch für die Unternehmen. Deshalb leisten sie mit verschiedenen, auf ihre betrieblichen Möglichkeiten abgestimmten Massnahmen einen Beitrag dazu und unterstützen damit ihre Mitarbeitenden. Insbesondere mit örtlich und zeitlich flexiblen Arbeitsformen kann den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gezielt entsprochen werden. Nicht zuletzt mit Blick auf die Tatsache, dass die grosse Mehrheit der Unternehmen weniger als zehn Personen beschäftigt, sind solche betriebliche Lösungen staatlichen Einheitslösungen klar vorzuziehen.

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 verschiedene 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 vom steuerbaren Einkommen 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.**

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, weil es sich dabei um eine isolierte Massnahme handelt, welche sich auf eine kurze Phase 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

2.1. Massive Verteuerung der Lohn- und Lohnnebenkosten

Die angegebenen Kosten von schätzungsweise CHF 224 Millionen pro Jahr mögen auf den ersten Blick verkräftbar erscheinen. Die EO könnte diese Mehrkosten jedoch nicht stemmen, weshalb die EO-Beiträge um 0,05 Prozentpunkte erhöht werden müssten. Diese für sich allein marginale Anhebung ist allerdings trügerisch. Denn sie reiht sich in eine Anzahl von weiteren Gesetzgebungsprojekten und absehbaren Vorhaben des Gesetzgebers ein, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Lohnkosten haben. Jedes Mal wird argumentiert, die Folgekosten jedes einzelnen Projekts seien doch für die Arbeitgeber und damit für die Konkurrenzfähigkeit der Schweiz verkräftbar.

Leider vernachlässigt diese Einschätzung, die wir in keiner Weise teilen, die Gesamtsicht auf die absehbare Verteuerung des Faktors Arbeit aufgrund der demografischen Alterung in den Sozialwerken sowie die dadurch notwendigen Steuererhöhungen, die auch die Wirtschaft belasten werden. So wird alleine die Sicherung der Altersvorsorge auf heutigem Niveau Mehrbelastungen in Milliardenhöhe zur Folge haben. Mit der Vernehmlassungsvorlage zur AHV 21 stellt der Bundesrat eine Erhöhung der Mehrwertsteuer von 1,5% in Aussicht. Gemäss den Erläuterungen dazu reichen diese zusätzlichen Steuern jedoch nur bis 2030. Danach läuft in der AHV bis 2035 demografiebedingt (Pensionierung der Babyboomer) bereits wieder eine Finanzierungslücke in derselben Grössenordnung auf. Sollte diese Lücke wiederum durch Erhöhungen der Mehrwertsteuer geschlossen werden, so bleiben wiederum mindestens ein Drittel dieser Kosten als tax occulte an der binnenorientierten KMU-Wirtschaft hängen.

Gleichzeitig ist eine spürbare Senkung des Mindestumwandlungssatzes im BVG unumgänglich. Im Auftrag des Bundesrats arbeiten die nationalen Dachorganisationen der Sozialpartner aktuell an einem Lösungsvorschlag. Es ist ein offenes Geheimnis, dass die zwingend notwendige Kompensation der erforderlichen Senkung des Mindestumwandlungssatzes zur Erhaltung des Leistungsniveaus zusätzliche Lohnbeiträge von bis zu einem Prozent erforderlich machen wird. Stimmt das Schweizer Volk zudem am 19. Mai 2019 der STAF-Vorlage zu, so kommen weitere 0,3% Lohnbeiträge hinzu. Für die Arbeitgeber sind dies die vertretbaren Prioritäten in den Sozialversicherungen trotz massiven Kostenfolgen für den Faktor Arbeit. Denn bereits in den nächsten drei Jahren droht allein aufgrund der Priorität der Erhaltung des Leistungsniveaus in der Altersvorsorge somit eine Zusatzbelastung des Faktors Arbeit von über einem Prozent. Damit ist das Mass voll, denn schon heute gehören unsere Arbeitskosten weltweit zu den höchsten. **Jeglicher gesetzliche lohn- oder steuerbeitragswirksame Leistungsausbau der Sozialwerke hat demgegenüber in dieser Situation bis auf weiteres keinen Platz. Namentlich viele KMU werden bereits ohne Leistungsausbau finanziell an den Anschlag kommen und ihre Wettbewerbsfähigkeit wird spürbar leiden.**

Die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Arbeitgeber ist auch die Basis für eine gute soziale Absicherung. Dieser gilt es deshalb unbedingt die nötige Beachtung zu schenken. Denn nur dank einer nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Wirtschaft konnte in den letzten Jahrzehnten das heutige gute Niveau der sozialen Sicherheit erreicht werden. Dieses durch eine Vielzahl neuer Begehren wie Betreuungsurlaub, Adoptionsurlaub oder wie im vorliegenden Fall Vaterschaftsurlaub langfristig aufs Spiel zu setzen, wäre schädlich für Gesellschaft und Wirtschaft und namentlich auch gesunde und leistungsfähige Sozialwerke.

2.2. Betriebliche Lösungen sind vorzuziehen und sollen nicht verhindert werden

Gemäss Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011 enthielten bereits damals 27% der untersuchten GAV (mit normativen Bestimmungen, die mindestens 1000 Personen betreffen) einen Vaterschafts- und/oder Elternurlaub. Seither ist eine Vielzahl von Branchen- oder Betriebsregelungen hinzugekommen, welche eine solche Urlaubsform freiwillig vorsehen. Fast täglich wird wieder ein neues Beispiel in den Medien präsentiert. Dies zeigt eindeutig, dass auf betrieblicher oder Branchenebene individuelle Lösungen gefunden werden, die häufig grosszügige, freiwillige Leistungen der Arbeitgeber beinhalten.

Der SAV spricht sich nicht gegen einen Vaterschaftsurlaub per se aus. Wir fordern aber betriebliche Lösungen und keine gesetzliche Einheitslösung, weil die Arbeitgeber auf betrieblicher Ebene und in Abhängigkeit ihrer jeweiligen Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden frei sein müssen, passende Vereinbarungen zu treffen. Nur so können auch bereits gewährte freiwillige bzw. übergesetzliche Zusatzansprüche (übergesetzliche Ferientage etc.) berücksichtigt werden.

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

Werden die Unternehmen aber gezwungen, gesetzliche Regelungen einzuhalten, besteht das Risiko, **dass sie ihre bisherigen freiwilligen Leistungen nicht weiterführen werden.**

Ein gesetzlicher Vaterschaftsurlaub **schwächt auch die Sozialpartnerschaft**, wie das Beispiel der MEM-Industrie gut illustriert. Der GAV MEM enthält bereits seit 2013 einen Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen. Er ist gut austariert und berücksichtigt umfassend die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Eine weitere Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs wurde während der Verhandlungen 2018 abgelehnt, weil es die sorgfältig ausbalancierte Lösung ins Ungleichgewicht gebracht hätte und der Fokus damals in einem breiteren Kontext auf andere Massnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gelegt wurde. Die Sozialpartner kennen die Bedürfnisse und Möglichkeiten in der MEM-Branche am besten und haben diese im GAV MEM miteinander vereinbart. Zusätzliche politische Regulierungen gefährden die Attraktivität des GAV MEM und schwächen die Sozialpartnerschaft.

2.3. Organisatorische Auswirkungen auf die Unternehmen

Im Gegensatz zur Kommission ist der SAV der Ansicht, dass insbesondere für KMU und Kleinbetriebe die organisatorische Umsetzung zu einer grossen Herausforderung wird. Rund 90 Prozent der Arbeitgeber in der Schweiz beschäftigen weniger als zehn Mitarbeitende und gehören somit in diese Kategorie. In kleineren Betrieben wiegt die Absenz eines Mitarbeitenden stets schwer und belastet das Team. In vielen Branchen ist zudem die Schichtarbeit ein weitverbreitetes Arbeitszeitmodell. Insbesondere in diesem Modell führen Absenzen von Mitarbeitenden stets zu grossen organisatorischen Schwierigkeiten.

2.4 Vergleich mit dem Ausland

Wie der vorerwähnte Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011 belegt, kennen nicht alle der in diesem Bericht herangezogenen zehn EU-Länder einen Vaterschafts-, sondern nur einen Elternurlaub. Dabei fällt die finanzielle Vergütung deutlich tiefer aus als für die Schweiz vorgeschlagen wird.

3. Zu den einzelnen Regelungen im Detail:

3.1 Anpassungen EOG

Gemäss unseren vorstehenden Ausführungen lehnen wir die vorgeschlagenen Anpassungen des EOG ab.

3.2 Vaterschaftsurlaub, Art. 329g OR (neu) und Verbot der Ferienkürzung, Art. 329b Abs. 3 OR (neu)

Angesichts der obigen Ausführungen zu den betrieblichen Herausforderungen lehnen wir den Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR (neu) sowie das Verbot der Ferienkürzung gemäss Art. 329b Abs. 3 OR (neu) ab.

3.3 Verlängerung der Kündigungsfrist, Art. 335c Abs. 3 OR (neu)

Art. 335c Abs.3 OR (neu) sieht eine Ausdehnung des zeitlichen Kündigungsschutzes vor. Demgemäss könnte ein gekündigtes Arbeitsverhältnis um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert werden. Eine solche Regelung lehnt der SAV ausdrücklich ab.

Gemäss Wortlaut von Art. 335 Abs. 3 OR (neu) 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. Die bisherige Regelung in Abs. 1 von Art. 335c OR sieht vor, dass die Kündigung grundsätzlich auf das Ende eines Monats erfolgt. Dies wiederum führt dazu, dass der vorgeschlagene Art. 335 Abs. 3 OR (neu) eine effektive Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um einen ganzen Monat bewirkt.

Man stelle sich dabei 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.

Art. 335c Abs. 3 OR (neu) führt zu einer erheblichen und nicht hinnehmbaren Rechtsunsicherheit. Verschweigt der Arbeitnehmer schlussendlich die Vaterschaft, könnte er kurz vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitgeber doch noch informieren und so die Verlängerung des Vertragsverhältnisses verlangen bzw. bewirken.

Zusammenfassend halten wir deshalb nochmals fest, 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. Die effektive Verlängerung um einen ganzen Monat gemäss Art. 335c Abs. 3 OR (neu) führt ferner zu einer unbilligen, zusätzlichen Belastung der Arbeitgeber bzw. kann zu unbilligen Ergebnissen im Einzelfall führen.

Wir danken Ihnen für die uns gewährte Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Martin Kaiser
Mitglied der Geschäftsleitung



Daniella Lützel Schwab
Mitglied der Geschäftsleitung