



CH-6061 Sarnen, Postfach 1562, Staatskanzlei

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit

per Mail:  
emina.alisic@bsv.admin.ch

Sarnen, 20. Februar 2019

## **Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative (Parlamentarische Initiative 18.441)**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie uns den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative (Parlamentarische Initiative 18.441) zugestellt und eine Vernehmlassungsfrist bis am 2. März 2019 gewährt. Für die Gelegenheit zur Stellungnahmen danken wir Ihnen bestens. Auf folgende Gesetzesartikel möchten wir näher eingehen.

### 1. Anspruchsberechtigung (Art. 16i)

Die Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens einem Jahr für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben. Bei einer eingetragenen Partnerschaft entsteht nur ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wenn innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet wird. Die Rahmenfrist beginnt mit der Geburt des Kindes (Art. 16j Abs. 2 EOG). Es ist unklar, wie die beiden Bedingungen bei einer Adoption erfüllt werden können: die adoptionswilligen Personen haben während mindestens einem Jahr für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt, innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist wird ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet. Für den Vollzug der Bestimmung „Adoption“ muss die Unklarheit, wann die Rahmenfrist beginnt, beseitigt werden.

### 2. Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs (Art. 16j)

Den Bezug des Urlaubs innerhalb von sechs Monaten und die Möglichkeit zur Aufteilung der zwei Wochen ermöglichen eine gewisse Flexibilität, sowohl für den Vater wie für den Arbeitgeber. Jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während diesen sechs Monaten hingegen bedeutet eine hohe Komplexität bei der Durchführung, auch wenn die Ausgangslage vor der Geburt des Kindes sowohl für die Überprüfung der Versicherungsbestimmungen wie auch für die Bestimmung des

als Basis für die Berechnung der Taggelder festgelegten Lohnes massgebend bleibt. Das bedeutet, dass jede Veränderung, welche innerhalb dieser sechs Monate eintritt, nicht berücksichtigt wird, insbesondere eine Lohnerhöhung oder ein neuer Arbeitsvertrag. Die Anpassungen von Art. 335c Abs. 3 OR durch die Verlängerung der Kündigungsfrist erlauben es, die Nachteile dieser Situation teilweise, jedoch nicht vollständig, zu kompensieren. Vor allem wenn eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber bereits innerhalb dieser sechs Monate geplant ist oder wenn der Vater innerhalb dieser Frist teilweise selbstständig erwerbend war. Behält sich der Vater innerhalb dieser sechs Monate die Möglichkeit vor, die zwei Wochen beim neuen Arbeitgeber oder einen allfälligen Rest zu beziehen, werden die beim neuen Arbeitgeber bezogenen Taggelder auf der Basis des Lohnes bei der Geburt berechnet. Diese Situation ist aus unserer Sicht kategorisch zu vermeiden. Denn für die Durchführungsstellen bedeutet das einen unverhältnismässig hohen Verwaltungsaufwand. Er wird verursacht durch die Abklärung der neu zuständigen Ausgleichskasse, die Prüfung der Bedingungen, die Berechnung der Taggelder, die Überweisung und die Kontrolle der maximalen Anzahl von Taggeldern. Um dem entgegenzuwirken, soll die Bedingung aufgenommen werden, dass bei einer Aufteilung die Urlaubstage nur bei demjenigen Arbeitgeber bezogen werden können, bei dem bereits bei der Geburt ein Arbeitsverhältnis bestand.

Gemäss der neuen, für die Mutterschaftsentschädigung anzuwendenden Bestimmung, muss die Frage des Aufschubes des Urlaubs infolge Hospitalisation des Kindes, sowie in Analogie dazu auch die Rahmenfrist und Anspruchsdauer, ins neue Dispositiv integriert werden. Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung endet der Anspruch nicht, wenn eine Erwerbstätigkeit wiederaufgenommen wird (vgl. Art. 16d EOG). Das bedeutet auch, dass beim Bezug von Taggeldern der in Art. 16k Abs. 1 EOG aufgeführten Sozialversicherungen nach dem tageweisen Bezug des Vaterschaftsurlaubs deren Taggelder wieder ausgerichtet werden. Im AVIG wären die entsprechenden Bestimmungen noch aufzunehmen. Auch soll der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wie bei der Mutterschaftsentschädigung, bestehen bleiben, wenn das Kind stirbt.

### 3. Form der Entschädigung und Anzahl Taggelder (Art. 16k)

Die Urlaubstage können flexibel bezogen werden und die betroffene Ausgleichskasse wird die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Dies führt allerdings dazu, dass der Verwaltungsaufwand bei einer Aufteilung von zwei Wochen sehr hoch sein wird, wenn es sich im Extremfall sogar um 10 Einzeltage handelt. Die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der sechs Monate ist für die Durchführungsstellen sehr aufwändig. Denn die Möglichkeit, den zweiwöchigen Urlaub entweder zusammenhängend, wochen- oder tageweise zu beziehen, sowie die zusätzliche Ausrichtung von zwei Taggeldern pro fünf entschädigte Tage führt zu Koordinationsproblemen mit der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung und der Militärversicherung. Daher würde eine Reduktion des Vaterschaftsurlaubs auf eine Woche von unserer Seite begrüsst werden, um die Flexibilität beibehalten zu können, ohne grösseren Verwaltungsaufwand zu generieren.

### 4. Vorrang der Vaterschaftsentschädigung (Art. 16m EOG)

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammenreffen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen in den Einzelgesetzen geregelt werden sollen. Angaben zu Änderungen beim Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG), beim Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) und beim Bundesgesetz über die Militärversicherung (MVG) fehlen vollständig (vgl. Art. 16k Abs. 4 EOG).

Es ist für uns unbestritten, dass ein Vaterschaftsurlaub eine gewinnbringende Investition für die Familie und das Kind sind sowie einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Vaterschaft und Erwerbsleben in der ersten Phase nach der Geburt darstellt. Diese Zeit ist entscheidend für den Beziehungsaufbau zwischen Eltern und Kind. Allerdings sind bei einer Einführung eines Vaterschaftsurlaubs der Aspekt und die Bedürfnisse der Wirtschaft beziehungsweise der KMU und Kleinbetriebe nicht ausser Acht zu lassen. Aus Sicht der Attraktivität eines Arbeitgebers kann ein bezahlter Vaterschaftsurlaub, in welcher Form auch immer, im Wettbewerb um Fachkräfte einen weiteren Pluspunkt darstellen. Mit einer Verankerung im Gesetz geht dieser Wettbewerbsvorteil verloren und die Unternehmungen werden

gegebenenfalls ihre bisher gelebten, grosszügigeren Praxen aufgeben und sich auf die vorliegende, gesetzliche Mindestvariante abstützen, da die Finanzierung über zusätzliche 0,06 Lohnprozente der Sozialversicherungsabgaben sichergestellt werden soll. Die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs auch über die EO abzuwickeln ist zwar naheliegend, aber aus unserer Sicht zurzeit kein gangbarer Weg. Er würde die öffentlichen Finanzen zu stark belasten. Zudem hat das Obwaldner Stimmvolk im 2009 die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs für die kantonale Verwaltung mit 69 Prozent Neinstimmen abgelehnt.

Neben den oben aufgeführten Anmerkungen zu den Gesetzesartikeln und der Kritik an der Finanzierung über die EO, sehen wir im vorliegenden, indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative einen Entwurf, der in die richtige Richtung geht, aber nicht die Bedürfnisse einer aktuellen und künftigen partnerschaftlichen Rollenteilung in Familien zufrieden stellt. Heute werden Rollenteilung und Familienkonstellationen grundsätzlich sehr individuell gelebt. Daher sollte unserer Meinung nach das System Elternzeit gezielter geprüft und weiterentwickelt werden. Damit werden die Anliegen der Familien besser abgegolten, ohne die öffentlichen Finanzen zu stark zu strapazieren.

Aus diesen Überlegungen lehnen wir den vorliegenden, indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative ab. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Gemäss Ihrem Schreiben melden wir Ihnen hiermit die gewünschten Kontaktdaten:  
Jennifer Aregger, Leiterin Amt für Arbeit ([jennifer.aregger@ow.ch](mailto:jennifer.aregger@ow.ch)).

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Christoph Amstad  
Landammann



Nicole Frunz Wallimann  
Landschreiberin