

Medienkonferenz vom 29. April 2021

«Vaterschaftsurlaub: Lücken schliessen, Klarheit schaffen»

Vaterschaftsurlaub – wir bleiben dran

Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, hat zusammen mit seinen Verbänden in den letzten Jahren massgeblich dazu beigetragen, dass seit dem 1. Januar 2021 fast alle arbeitstätigen Väter nach der Geburt ihres Kindes einen Anspruch auf zehn freie und entschädigte Arbeitstage haben. Dieser politische Erfolg verbessert das Leben junger Familien spürbar. Der gesetzliche Vaterschaftsurlaub ist zwar neu, wurde aber nicht in eine leere Welt geboren. Vielmehr bestehen in Gesamtarbeitsverträgen bereits Regelungen, welche das Resultat von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern sind. Was soll mit diesen passieren? Professor Thomas Geiser von der Universität St. Gallen hat diese Frage in einem neuen Rechtsgutachten geklärt. Die Antwort darauf ist in vielen Fällen ziemlich klar. Auch klar ist, dass die jetzige gesetzliche Regelung Lücken und Unzulänglichkeiten aufweist. Es wird zudem klar, dass die „üblichen freien Stunden und Tage“ bei der Geburt zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub weiterbestehen. Travail.Suisse bleibt dran: Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub sind nicht genug, es braucht weitere Verbesserungen für die Familien.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

Am 27. September 2020 sagten 60.3 Prozent der Stimmberechtigten Ja zu zwei Wochen bezahltem Vaterschaftsurlaub. Travail.Suisse hat die Abstimmungskampagne verantwortet und zusammen mit einer breiten, zivilgesellschaftlichen Koalition nach langer Zeit wieder einmal einer sozialpolitischen Vorlage zu einer Mehrheit verholfen. Die Abstimmung wurde möglich, weil Travail.Suisse und seine Mitgliedsorganisationen nach erfolglosem Einsatz im Parlament 100'000 Unterschriften für die Vaterschaftsurlaubs-Initiative gesammelt hatten und das Parlament als Reaktion darauf einen indirekten Gegenvorschlag beschliessen musste. Aufgrund eines Referendums kam es zur Volksabstimmung. In dieser wurde der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub überaus deutlich durch das Volksmehr bestätigt. Auf Druck von Travail.Suisse hat der Bundesrat das Gesetz bereits am 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt und nicht erst auf 1. Juli 2021 wie dies zuerst geplant war.

Informationsbedürfnis der Eltern und Arbeitgebenden ist hoch

Der Vaterschaftsurlaub hat – 119 Tage nach seiner Geburt – begonnen zu laufen. Die vielen Anfragen, welche seit anfangs Jahr bei Travail.Suisse eingegangen sind, zeigen aber, dass sich manche Arbeitgebende weiterhin sehr schwer damit tun, ihren Angestellten dieses Recht einzuräumen. Es braucht deshalb weiterhin viel Beratung und Aufklärung von unserer Seite, damit die Arbeitnehmer nicht nur ein neues Recht haben, sondern dieses auch tatsächlich erhalten und davon Gebrauch machen. Als Dachverband sind wir gemeinsam mit unseren Verbänden deshalb weiterhin stark engagiert.

Gesamtarbeitsvertragliche Vaterschaftsurlaube zusätzlich zur gesetzlichen Lösung

Manche Arbeitgeber haben nun aber auch Mühe mit dem Nebeneinander von verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen, also dem neuen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub, den gesamtarbeitsvertraglich verhandelten Bestimmungen sowie den im Obligationenrecht festgehaltenen Vorgaben. Wir haben diese Fragen deshalb mit Hilfe eines juristischen Gutachtens geklärt, auf welches sich unsere Verbände in den gegenwärtigen und kommenden Verhandlungen mit den Arbeitgebenden berufen werden. Das Gutachten des Rechtsprofessors Thomas Geiser von der Universität St. Gallen zeigt differenziert, wie die Auslegung der beiden Verträge zu bewerten ist. Sofern in den Gesamtarbeitsverträgen die Regelung zum Vaterschaftsurlaub im Rahmen der «üblichen freien Stunden und Tage» aufgeführt ist, ist unbestritten, dass eine Kumulation der Ansprüche erfolgt. Das heisst, die bisherige Regelung im Gesamtarbeitsvertrag wird zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen dazu gerechnet. Ist die Regelung im Gesamtarbeitsvertrag hingegen unter den Elternurlauben verzeichnet, dann erfolgt eine Bewertung im Einzelfall und hängt in erster Linie vom damaligen Verlauf der Verhandlungen ab. Auch hier wird es in vielen Fällen aber so sein, dass die bereits bestehenden Lösungen aus rechtlicher Sicht zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub dazu gezählt werden müssen. Dies unter anderem aus dem Grund, weil es in diesen Erträgen immer darum geht, die Arbeitnehmenden durch den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags besser zu stellen. Greta Gysin und Mathias Regotz werden im Anschluss konkret zeigen, wie die Situation in den spezifischen Branchen aktuell aussieht.

Väter haben weiterhin Anspruch auf die „üblichen freien Stunden und Tage“ bei der Geburt

Eine klare Antwort gibt das Gutachten von Prof. Dr. Thomas Geiser auch zur Regelung zu den bestehenden «üblichen freien Stunden und Tagen» im Obligationenrecht, welche allen Vätern bereits vor der Einführung des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs mindestens einen freien Tag für die Geburt ermöglicht hatten. Diese bisherige Regelung zu den bestehenden «üblichen freien Stunden und Tagen» bleibt bestehen und muss durch den Arbeitgeber auch weiterhin zu 100 Prozent entlohnt werden. Der neue gesetzliche Vaterschaftsurlaub beginnt nach der Geburt und somit nach diesen freien Stunden und Tagen. Die «freien Stunden und Tage» haben in jedem Fall eine andere Funktion als der Vaterschaftsurlaub und stehen deshalb nicht in Konkurrenz zu diesem. Die Väter haben somit einen oder – je nach Usanz – zwei Tage mehr für den Start ins Familienleben zur Verfügung. Travail.Suisse war sehr erstaunt darüber, dass das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) Anfang Dezember 2020 auf seiner Website klammheimlich die Geburt des eigenen Kindes aus der Liste der freien Tage gestrichen hat¹. Das Gutachten von Professor Geiser hat auch diese Frage nun geklärt. Travail.Suisse fordert deshalb vom Bundesamt für Sozialversicherungen und vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) eine rasche Klärung für die Praxis. Andernfalls werden die Mitgliedsorganisationen für eine gerichtliche Klärung sorgen müssen.

Fortschritte für die Familien dank Gesamtarbeitsverträgen

Wir haben immer betont, dass zwei Wochen Vaterschaftsurlaub nur ein erster Schritt sind. Die gesamtarbeitsvertraglichen Lösungen ermöglichen es den Gewerkschaften und Verbänden weitere Fortschritte beim Vaterschaftsurlaub durchzusetzen. Das Gutachten von Professor Geiser gibt ihnen

¹ https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/freizeit-und-feiertage.html

dafür die rechtliche Grundlage. Travail.Suisse und seine Mitgliedsorganisationen werden diese Tatsache in den sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen klar machen und allenfalls auch hier eine gerichtliche Klärung anstreben. Es zeigt sich, dass Unternehmen, die freiwillig einen weitergehenden Vaterschaftsurlaub anbieten, sich auch in Zukunft als attraktive und familienfreundliche Arbeitgebende präsentieren können. Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels wird die «Währung» Vaterschaftsurlaub immer wertvoller.

Politik muss für bessere Rahmenbedingungen für Familien sorgen

Travail.Suisse wird sich politisch weiterhin vehement für familienfreundliche Rahmenbedingungen in der Schweiz einsetzen – und dies für alle Arbeitnehmenden. Es gilt auch hier, eine Zerteilung der Arbeitswelt zu verhindern. Gleichstellung und Vereinbarkeit sollen keine Privilegien für einige Auserwählte sein. Wir können uns während und nach der Pandemie keine Rückschritte bei der Gleichstellung und der Vereinbarkeit leisten. Im Gegenteil, es braucht weitere Fortschritte, auch beim gesetzlichen Vaterschaftsurlaub. Die rechtliche Grundlage des Vaterschaftsurlaubs gibt uns denn auch eine gute Grundlage für unsere weitere Arbeit für mehr Gleichstellung, eine bessere Vereinbarkeit und eine zeitgemässe Familienpolitik für alle Arbeitnehmenden. Wir werden diese nutzen und bleiben dran.

Weitere Auskünfte

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, 079 287 04 93, wuethrich@travailsuisse.ch