

## Medienkonferenz vom 30. September «Vaterschaftsurlaub: Ein Jahr nach der Abstimmung»

---

### Väter, nutzt den Vaterschaftsurlaub!

Gut ein Jahr ist es her, dass das Schweizer Stimmvolk am 27. September 2020 mit 60,3 Prozent Ja zum Vaterschaftsurlaub gesagt hat. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, war in einer breiten Allianz die treibende Kraft hinter dem Anliegen. Aus diesem Grund verfolgt Travail.Suisse zusammen mit seinen Verbänden die Einführung und die Entwicklungen rund um den Vaterschaftsurlaub sehr aufmerksam. Die Möglichkeit, zehn freie Arbeitstage bei der Geburt des eigenen Kindes zu erhalten, muss bekannter werden und muss von den Vätern auch genutzt werden. Der Tag der Geburt soll unabhängig vom Vaterschaftsurlaub weiterhin frei sein. Travail.Suisse wird dies gerichtlich klären lassen. Gleichzeitig braucht es aber auch einen besseren Schutz für junge Familien.

---

*Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse*

---

Seit dem 1. Januar 2021 kann jeder Vater bei der Geburt eigener Kinder mindestens zwei Wochen Vaterschaftsurlaub beziehen, wenn er die gesetzlichen Bedingungen erfüllt. Die Arbeitgebenden können zusätzliche Tage über das gesetzliche Minimum hinaus gewähren, wie dies in einigen Gesamtarbeitsverträgen der Fall ist. Das Wort «kann» ist bewusst gewählt. Es besteht keine Pflicht der Väter, die freien Tage zu beziehen. Leider sind nach neun Monaten noch keine konkreten Zahlen bekannt, die Aufschluss über den Grad der Nutzung des Vaterschaftsurlaubs geben. Nach partiellen Rückmeldungen schätzt Travail.Suisse aber, dass es immer noch einen beträchtlichen Teil der Väter gibt, die auf den Bezug des Vaterschaftsurlaubs verzichten.

#### **Bessere Aufklärung, Information und Motivation der Väter weiterhin nötig**

Damit die Arbeitnehmer einen bewussten Entscheid fällen können, ob sie diese Zeit nutzen wollen oder nicht, müssen sie von ihrem Recht erfahren. Hier setzt die Sensibilisierungsarbeit von Travail.Suisse an. Zusammen mit unseren Mitgliedsorganisationen machen wir die Arbeitnehmer auf ihr Recht aufmerksam. Auch die Arbeitgebenden und staatliche Stellen sind gefordert, bei der Informationsarbeit mitzuhelfen. Es muss zum Standard gehören, dass der Bezug des Vaterschaftsurlaubs in den Betrieben eingeplant wird und dass die Mütter- und Väterberatungen über das Recht der Arbeitnehmer informieren und die Väter zum Bezug des Vaterschaftsurlaubs ermutigen. Im Rahmen der Befragung einer repräsentativen Zahl von Arbeitnehmenden für den «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse gaben fast die Hälfte der Befragten an, dass sie nicht wissen, wie viele Tage Vaterschaftsurlaub ihr Betrieb gewährt. Bei den älteren sind es verständlicherweise mehr, bei den jüngeren aber immer noch zu viele. Travail.Suisse kennt zudem einige Fälle, die vermuten lassen, dass viele Arbeitgebende ein Interesse daran haben, dass ihre Mitarbeiter die zehn Tage Vaterschaftsurlaub nicht beziehen, obwohl sie vom Fonds für die Erwerbsersatzordnung (EO) 80 Prozent des Lohnes zurückerstattet erhalten. Travail.Suisse appelliert deshalb an die Arbeitgebenden, ihre Mitarbeiter über ihr Recht zu informieren.

Für Travail.Suisse gehört diese Information zur Informationspflicht analog OR Art. 330b<sup>1</sup>. Travail.Suisse erwartet zudem, dass die Arbeitnehmer ermutigt werden, den Vaterschaftsurlaub auch tatsächlich zu beziehen und dafür im Betrieb günstige Voraussetzungen geschaffen werden. Im Gespräch lassen sich meist für beide Seiten gangbare Lösungen finden. Anders als bei Ferien ist es aber am Arbeitnehmer zu bestimmen, wann und wie er die zehn Arbeitstage in den sechs Monaten nach Geburt beziehen will.

## **Tag der Geburt soll im Rahmen der «üblichen freien Stunden und Tage» frei bleiben**

Obwohl das Parlament OR Art. 329 Abs. 3 nicht verändert hat, wurde auf der Informationswebsite des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) Anfang Dezember 2020 die Geburt des eigenen Kindes aus der Liste der freien Tage gestrichen<sup>2</sup>. In der jüngeren Praxis wird den Vätern der Tag der Geburt als erster Tag des Vaterschaftsurlaubs angerechnet. Diese Interpretation akzeptiert Travail.Suisse nicht.

Travail.Suisse hat das Seco in einem Brief dazu aufgefordert, die Geburt des eigenen Kindes nicht von der Liste der besonderen Anlässe zu streichen, bei denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach OR Art. 329 frei geben muss, solange es keine definitive Klärung des Sachverhalts gibt. Parallel bereitet Travail.Suisse zusammen mit der Gewerkschaft Syna eine Klage in Namen eines Vaters vor, um gerichtlich zu klären, ob der Tag der Geburt durch den neuen Vaterschaftsurlaub kassiert wird oder nicht. Travail.Suisse stützt sich dabei auf das im April publizierte Gutachten von Prof. Dr. Thomas Geiser<sup>3</sup>. Darin kommt dieser klar zum Schluss, dass die bisherige Regelung zu den «üblichen freien Stunden und Tagen» bestehen blieb. Der Arbeitnehmer hat also weiterhin den Tag der Geburt frei – unabhängig des neu eingeführten Vaterschaftsurlaubs. Dieser freie Tag – oder je nach Usanz auch zwei Tage – ist auch weiterhin zu 100 Prozent vom Arbeitgeber zu bezahlen.

## **Für einen besseren Schutz junger Familien**

Travail.Suisse und seine Verbände engagieren sich neben diesen wichtigen Klärungen weiterhin für einen besseren Schutz junger Familien. Die beiden Motionen von Transfair-Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin, welche im Parlament eingereicht wurden, zielen in diese Richtung. Wir sind der Meinung, dass....

- der Kündigungsschutz bei der Geburt eines Kindes für Väter verlängert werden soll (vgl. Motion NR Greta Gysin 21.3733). Diese Motion wird von Vertreterinnen und Vertretern der Mitte, der FDP, der EVP, der SP und der Grünen mitgetragen. Travail.Suisse ist optimistisch, hier einen besseren Schutz junger Familien erreichen zu können, trotz der nicht nachvollziehbaren Ablehnung der Motion durch den Bundesrat.
- Väter auch beim Tod eines Kindes vor oder während der Geburt einen Vaterschaftsurlaub erhalten sollen (vgl. Motion NR Greta Gysin 21.3711). Auch diese Motion wird von Vertreterinnen und Vertretern aller Parteien im Parlament unterstützt. Trotzdem lehnt sie der Bundesrat ab, was für Travail.Suisse absolut unverständlich ist.

---

<sup>1</sup> [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317\\_321\\_377/de#art\\_330\\_b](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de#art_330_b)

<sup>2</sup> [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ\\_zum\\_privaten\\_Arbeitsrecht/freizeit-und-feiertage.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/freizeit-und-feiertage.html)

<sup>3</sup> Im gleichen Gutachten kommt Prof. Dr. Geiser auch zum Fazit, dass in den meisten Fällen der gesetzliche Vaterschaftsurlaub zusätzlich zu den in Gesamtarbeitsverträgen gewährte Vaterschaftsurlaub dazu gewährt werden muss, solange die Sozialpartner keine Änderungen beschliessen.

Travail.Suisse wird diese beiden Motionen weiter vorantreiben und damit hoffentlich wichtige Lücken in der aktuellen Gesetzgebung schliessen können. Die Diskussionen inner- und ausserhalb des Parlaments zu einer Elternzeit als logischen weiteren Schritt werden von Travail.Suisse eng begleitet.

---

## **Weitere Auskünfte**

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, 079 287 04 93, [wuethrich@travailsuisse.ch](mailto:wuethrich@travailsuisse.ch)