

Per E-Mail an:

[emina.alisic@bsv.admin.ch](mailto:emina.alisic@bsv.admin.ch)

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV  
3003 Bern

Dübendorf, 1. März 2019

**Stellungnahme im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur  
18.441 Parlamentarischen Initiative „Indirekter Gegenentwurf zur  
Vaterschaftsurlaubsinitiative“**

Sehr geehrter Herr Eder

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 385 Mitglieder mit über 720 Standorten. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielte im Jahr 2017 einen Umsatz von 8,5 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft getreten, der mit 360'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,3 Prozent grösste GAV der Schweiz.

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie die gesamtschweizerischen Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere Organisationen eingeladen, sich bis am 2. März 2019 zum Vorentwurf und zum erläuternden Bericht vernehmen zu lassen.

Sie haben unseren Verband nicht direkt angeschrieben. Gemäss Art. 4 Abs. 1 Vernehmlassungsgesetz (VIG; SR 172.061) kann sich jedoch jede Organisation an einem Vernehmlassungsverfahren beteiligen und eine Stellungnahme einreichen. Von dieser Möglichkeit machen wir mit der vorliegenden Eingabe Gebrauch. Als gesamtschweizerischer Verband der Personaldienstleister ist swissstaffing bzw. sind seine (grossen) Mitgliederfirmen (wie etwa Adecco Human Resources AG, Manpower AG, Randstad (Schweiz) AG und Kelly Services (Schweiz) AG) von den Vernehmlassungsvorentwürfen betroffen.

## I. Stellungnahme

swissstaffing setzt sich für die Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen ein und unterstützt deshalb grundsätzlich die pa.lv. 18.441 „Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative“.

swissstaffing lehnt allerdings Art. 335c Abs.3 OR (neu), welcher eine Ausdehnung des zeitlichen Kündigungsschutzes vorsieht, ausdrücklich ab.

Der allgemeinverbindlich erklärte GAV Personalverleih sieht in Art. 15 vor, dass Arbeitnehmende nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei der unumgänglichen Absenz aufgrund der Geburt eines Kindes von einem Tag haben. Ein gesetzlich geregelter Vaterschaftsurlaub schüfe gleich lange Spiesse in allen Branchen respektive Unternehmen. Dank einer transparenten Gesetzesregelung würde einer Gleichbehandlung der festangestellten und temporären Arbeitnehmenden in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub zudem weitgehend entsprochen.

Einen gesetzlich verankerten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub würde einen entscheidenden Fortschritt in Bezug auf die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bedeuten. Denn ein Vaterschaftsurlaub bietet die Möglichkeit einer partnerschaftlicheren Rollenteilung in der Familie unmittelbar nach der Geburt. Die Mutter und der Vater könnten sich gleichermaßen intensiv an der Betreuung und Erziehung des Neugeborenen beteiligen, ohne dass sie gezwungen würden, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie aufzugeben.

Die Temporärarbeit bietet sowohl den Unternehmen als auch den Arbeitnehmenden Flexibilität. Es liegt im Interesse der Temporärbranche auch in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub eine flexible Regelung vorzusehen, welche den Bedürfnissen der Familien und der Arbeitgebenden Rechnung trägt. Der Vorentwurf sieht eine flexible Bezugsmöglichkeit des Vaterschaftsurlaubs vor, das heisst der Vaterschaftsurlaub kann vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück oder tageweise bezogen werden. Die Flexibilität bezieht sich sowohl auf den Zeitpunkt des Bezugs als auch auf die Aufteilung des Urlaubs und fördert somit die Vereinbarkeit von Beruf sowie Familie unmittelbar nach der Geburt eines Kindes. Ausserdem wären dank dieser Flexibilität 14 Tage Abwesenheit eines Arbeitnehmenden innert sechs Monaten für alle Betriebe unabhängig ihrer Grösse organisatorisch problemlos zu bewerkstelligen.

In Bezug auf die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs ist festzuhalten, dass dieser gleich wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbersatzordnung finanziert werden soll. Die im Vorentwurf und im erläuternden Bericht der SGK-S angegebenen Kosten würden sich schätzungsweise auf CHF 224 Millionen pro Jahr belaufen. Dies hätte eine Erhöhung der EO-Beiträge um 0,05 Prozentpunkten zur Folge. Der heutige Grenzwert des EO-Beitragssatzes von 0,5 Lohnprozent würde jedoch für eine Finanzierung gerade noch ausreichen. In diesem Zusammenhang kann daher lediglich von einer marginalen Anhebung der EO-Beiträge gesprochen werden. Unserer Ansicht nach ist die pa.IV. 18.441 somit auch für KMU und

Kleinstbetriebe nicht nur organisatorisch, sondern auch finanziell umsetzbar und stellt damit einen sozialpolitisch verträglichen Beitrag zur Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds dar.

Anspruchsberechtigt wären Väter, welche während der neun monatigen Vorversicherungsdauer mindestens fünf Monate erwerbstätig gewesen sind und zudem zum Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig waren (Arbeitnehmer oder Selbstständigerwerbende). Es würden also für Väter die gleichen bereits bekannten Anspruchsvoraussetzungen wie für die Mutterschaftsentschädigung gelten. Die materiell-rechtliche Umsetzung brächte somit geringe Hürden mit sich, welche darüber hinaus – anders als andere Modelle – mit der Schweizer Rechtsordnung, insbesondere mit dem Arbeitsgesetz, kompatibel ist.

Die Gegner argumentieren damit, dass bereits viele Unternehmen andere Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie etwa unternehmensinterne Angebote an familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten kennen. In den Genuss dieser Betreuungsangebote dürfte jedoch nur festangestelltes Personal kommen, da es für Personalverleiher in der Praxis schwierig sein dürfte für ihre Mitarbeiter solche Dienste anzubieten. Durch eine einheitliche Gesetzesregelung hätten alle – also sowohl die festangestellten als auch die temporären – Arbeitnehmenden bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen die Möglichkeit auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Dabei handelt es sich beim Vaterschaftsurlaub um ein Recht und keine Pflicht. Eine gesetzliche Regelung schränkte den Handlungsspielraum der jeweiligen Branchen nicht ein, sondern würde für alle Unternehmen Mindeststandards festlegen. Den einzelnen Unternehmen stünde es noch immer frei, eine grosszügigere übergesetzliche Regelung vorzusehen.

## **II. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen des Vorentwurfs**

- EOG, Art. 329g OR (neu) und Art. 329b Abs. 3 OR (neu)

Gemäss unseren vorstehenden Ausführungen unterstützen wir die vorgeschlagenen Anpassungen des EOG sowie den Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR (neu) und das Verbot der Ferienkürzung gemäss Art. 329b Abs. 3 OR (neu).

- 335c Abs. 3 OR (neu)

Art. 335c Abs. 3 OR (neu) sieht eine Verlängerung der Kündigungsfrist um die Anzahl Tage, die im Zeitpunkt der Kündigung an Vaterschaftsurlaub noch bezogen werden können. Art. 335c Abs.3 OR (neu) sieht somit eine Ausdehnung des zeitlichen Kündigungsschutzes vor. Demgemäss könnte ein gekündigtes Arbeitsverhältnis um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert werden.

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.

Aus diesen Gründen lehnt swissstaffing Art. 335c Abs.3 OR (neu), welcher eine Ausdehnung des zeitlichen Kündigungsschutzes vorsieht, ausdrücklich ab.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten Sie um die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

*M. Fischer-Rosinger*

Myra Fischer-Rosinger

Direktorin



Boris Eicher

Leiter Rechtsdienst