



**KONFERENZ DER KANTONALEN AUSGLEICHSKASSEN
CONFÉRENCE DES CAISSES CANTONALES DE COMPENSATION
CONFERENZA DELLE CASSE CANTONALI DI COMPENSAZIONE
CONFERENZA DA LAS CASSAS CHANTUNALAS DA CUMPENSAZIUN**

Genfergasse 10, 3011 Bern • Telefon 031 311 99 33 • www.ahvch.ch

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
c/o Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

Per E-Mail an:

emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 25. Februar 2019

Pa.Iv. 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative» Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der von Ihrer Kommission zur Stellungnahme unterbreitete Vorentwurf sieht durch die Aufnahme von Zusatzbestimmungen im EOG, die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen in Form von 14 Taggeldern ab der Geburt des Kindes vor. Dieser Urlaub kann zusammenhängend bezogen werden oder aufgeteilt in einzelne Tage bis 6 Monate nach der Geburt des Kindes. Das Vaterschaftsgeld beläuft sich auf 80% des durchschnittlichen Lohnes.

Ohne auf die politischen Aspekte dieses Vaterschaftsgeldes einzugehen, sehen wir uns zu folgenden Bemerkungen aus Sicht der Ausgleichskassen als Durchführungsstellen veranlasst.

1. Generelle Bemerkung

Die gesetzliche Einführung einer Vaterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern, basierend auf dem bei der Mutterschaftsentschädigung angewandten Modell (insbesondere Beitragstatut, Versicherungsdauer) sowie die Berechnung des Taggeldes auf der Basis des Durchschnittseinkommens entspricht einer bereits bekannten Situation und stellt an sich kein spezielles Problem dar.

Die Väter im Angestelltenverhältnis haben Anrecht auf zwei Wochen Urlaub bei ihrem Arbeitgeber. Dieser stellt das Gesuch für Taggelder bei der Ausgleichskasse, bei der er Mitglied ist. Die Kasse überprüft die Versicherungsbedingungen, führt die Berechnung auf Basis des vor der Geburt des Kindes erzielten durchschnittlichen Einkommens aus und überweist normalerweise die Taggelder an den Arbeitgeber. Die Urlaubstage können flexibel bezogen werden und die betroffene Ausgleichskasse wird die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Es muss trotzdem darauf hingewiesen werden, dass der Verwaltungsaufwand bei dieser Aufteilung sehr hoch sein kann, wenn es sich um 10 Einzeltage handelt.

Für die Organisation des Urlaubes bietet der Rahmen von 6 Monaten und die Möglichkeit zur Aufteilung der zwei Wochen eine gewisse Flexibilität, sowohl für den Vater wie für den Arbeitgeber.

Hingegen kann jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während diesen 6 Monaten eine hohe Komplexität bei der Umsetzung mit sich bringen: hingegen bleibt die Situation 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.

Das bedeutet, dass jede Veränderung, welche innerhalb dieser 6 Monaten 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 6 Monate geplant ist oder wenn der Vater innerhalb dieser Frist teilweise selbständig erwerbend war.

Behält sich der Vater innerhalb dieser 6 Monate die Möglichkeit vor, die zwei Wochen beim neuen Arbeitgeber zu beziehen oder noch den Rest zu beziehen, falls er bereits vorher damit begonnen hat, werden die beim neuen Arbeitgeber bezogenen Taggelder auf der Basis des Lohnes bei der Geburt berechnet. Diese Situation ist nicht wünschenswert.

Für die Ausgleichskassen heisst dies im Zusammenhang mit Wechsel von Arbeitgeber oder Beitragsstatut, dass die Frage nach der zuständigen Kasse, der Prüfung der Bedingungen, der Berechnung der Taggelder, der Überweisung und der Kontrolle der maximalen Anzahl von Taggeldern behandelt werden muss, ohne bei der Umsetzung einen völlig unverhältnismässig hohen Verwaltungsaufwand zu generieren.

Um diese Problematik zu verhindern, wäre die Einführung einer Zusatzbedingung wünschenswert, dass bei einer Aufteilung die Urlaubstage nur bei dem Arbeitgeber bezogen werden können, mit dem bei der Geburt ein Arbeitsverhältnis bestand.

2. Bemerkungen nach Artikel

Art. 16i EOG: Anspruchsberechtigte

Mit den neuen Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub ist für Väter auch ein Anspruch verbunden, wenn ein Kind adoptiert wird (Begründung eines Kindesverhältnisses). Die Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben. Bei einer eingetragenen Partnerschaft entsteht nur ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wenn innerhalb der 6-monatigen 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 eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt,
- innerhalb der 6-monatigen Rahmenfrist wird ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet.

Für den Vollzug der Bestimmung "Adoption" muss die Unklarheit, wann die Rahmenfrist beginnt, beseitigt werden.

Art.16j Abs. 2 EOG: Die Rahmenfrist beginnt am Tag der Geburt des Kindes.

Gemäss der neuen, für die Mutterschaftsentschädigung anzuwendenden Bestimmung, muss die Frage des Aufschubes desurlaubes 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 sind die entsprechenden Bestimmungen noch aufzunehmen.

Art. 16k EOG: Form der Entschädigung und Anzahl der Taggelder: Höchstens 14 Taggelder
Wie bereits erwähnt, ist die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der 6 Monate komplex. Zudem ist die Formulierung des zweiwöchigen Urlaubs, entweder zusammenhängend oder wochenweise oder tageweise mit der Zusprache von 14 Taggeldern nicht klar. Die Absicht, bei tageweisem Bezug nach fünf Taggeldern zwei zusätzliche Taggelder auszurichten, ist nicht klar. In Absatz 4 ist die Regelung festgehalten, wenn der Urlaub tageweise bezogen wird. Pro fünf entschädigte Tage werden zwei zusätzliche Taggelder ausgerichtet.

Mit dieser Vorgabe stellen sich verschiedene Koordinationsfragen mit Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. a. EOG), der Invalidenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. b. EOG), und der Militärversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. d. EOG). Zu beachten ist bei der Arbeitslosenversicherung, dass bei dieser pro Kalenderwoche fünf Taggelder ausgerichtet werden. Nur in Bezug auf das UVG sind klare Vorgaben vorhanden (Art. 16 Abs. 3 UVG).

Der tageweise Bezug ist wohl sehr flexibel, führt aber zu aufwendigen Koordinationsarbeiten und –regeln.

Art. 16m EOG: Vorrang der Vaterschaftsentschädigung

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammentreffen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen in den Einzelgesetzen geregelt werden sollen.

In den Punkten 3.2.2, 3.2.3 und 3.2.4 der Erläuterungen werden nur Änderungen beim BVG, beim UVG und beim FLG aufgeführt. Angaben zu Änderungen beim AVIG, beim IVG und beim MVG fehlen vollständig (siehe dazu die Regelungen unter 16k Abs. 4 EOG).

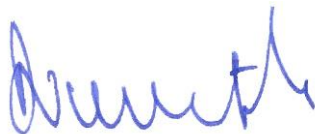
3. Fazit

Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen kann aus der Sicht der Durchführung unterstützt werden unter der Bedingung, dass die Bestimmungen im Falle von tageweisem Bezug angepasst und vereinfacht werden. Ist dies nicht der Fall, würde die Einführung für alle Betroffenen (vor allem die Arbeitgeber und auch die Ausgleichskassen) zu unverhältnismässigen Verwaltungskosten führen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Konferenz der kantonalen Ausgleichskassen



Andreas Dummermuth
Präsident