



EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité CSDE
Conferenza svizzera delle-i delegate-i alla parità CSP

Bundesparlament – Ständerat
Kommission für soziale Sicherheit und
Gesundheit
Joachim Eder
Kommissionspräsident

Per Mail an:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich, 28. Februar 2019

**Indirekter Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub
– zum Nutzen der ganzen Familie» – Vernehmlassung**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), die aus den Gleichstellungsbüros des Bundes, der Kantone und Städte zusammengesetzt ist, unterbreitet Ihnen mit dem vorliegenden Dokument ihre Stellungnahme zum oben genannten Thema. Einleitend präzisiert die SKG, dass sie ihre Sicht der Dinge im Wesentlichen in Bezug auf die Auswirkungen eines Vaterschaftsurlaubs und dessen Dauer auf die Gleichstellung der Geschlechter darlegt. Ausserdem ist sie der Ansicht, dass ein solcher Urlaub allen Formen von Elternschaft (verheiratete Eltern, im Konkubinat lebende Eltern, getrennt lebende oder geschiedene Eltern, Co-Elternschaft) und Partnerschaft (hetero- wie homosexuell) zugutekommen sollte. Der im Folgenden verwendete Begriff «Familie» umfasst daher alle familiären Konstellationen, in denen ein Kind geboren werden kann.

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund
2. Vorteile des Vaterschaftsurlaubs
 - a. Für die Gleichstellung der Geschlechter
 - b. Für die Familie
3. Unterschiede zwischen der Initiative und dem Gegenentwurf
 - a. Finanzielle und organisatorische Aspekte
 - b. Dauer und Auswirkungen
4. Schlussbemerkung

1. Hintergrund

In der Schweiz wird vom Vater heutzutage ein grösseres Engagement in der Familie erwartet. Und trotzdem ist die Schweiz das letzte europäische Land, in dem gesetzlich weder ein Vaterschaftsurlaub noch Elternzeit vorgesehen ist. In diesem Punkt sind die Väter also allein vom guten Willen ihrer Arbeitgeberin bzw. ihres Arbeitgebers oder vom Inhalt eines Gesamtarbeitsvertrags abhängig. Viele kommen noch heute lediglich in den Genuss eines freien Tages – das gesetzliche Minimum der «üblichen freien Tage» aus besonderem Anlass gemäss Obligationenrecht –, was dem Urlaubsanspruch bei einem Umzug entspricht. Dieses System führt nicht nur zu einer Ungleichbehandlung der Väter, es hat auch sehr negative Auswirkungen auf die Mütter, die Paare und die Kinder. Dass der Vater in den ersten Monaten nach der Geburt eines Kindes nicht rund um die Uhr bei seiner Familie sein kann, hemmt eine egalitäre Teilung der familiären Aufgaben. Der Vater kann sich so der psychologischen und körperlichen Belastung, die diese Aufgaben darstellen, gar nicht bewusst zu werden. Es beeinträchtigt aber auch die Position der Frau in der Berufswelt während der Schwangerschaft und bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Beziehung zwischen den Eltern kann ins Wanken geraten, was auch Auswirkungen auf die Kinder hat. In der Schweiz Mutter zu werden, hat gegenwärtig stark beeinträchtigende Auswirkungen auf die Karriere, den Lohn und manchmal auch auf die Gesundheit, was *de facto* Geschlechterungleichheiten mit sich bringt. Ein Vaterschaftsurlaub ist zwar nicht die Lösung aller Probleme, wird aber dazu beitragen, all diese negativen Folgen abzuschwächen. Die Zahl der parlamentarischen Vorstösse in den letzten beiden Jahrzehnten zum Thema Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit zeigt zwar eindeutig, dass diese Problematik für die Gesellschaft ein Thema ist. Es gibt aber noch keine überzeugende und geeignete politische Lösung, um Abhilfe für eine Situation zu schaffen, die die Schweiz in diesem Punkt zu einem der rückschrittlichsten Länder Westeuropas macht. Es ist also an der Zeit, einen einheitlichen Gesetzesrahmen zu schaffen, der den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen entspricht.

2. Vorteile des Vaterschaftsurlaubs

Im Rahmen ihrer Aufgabe zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unterstützt die SKG die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs. In Übereinstimmung mit der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-SR)¹ ist sie der Ansicht, dass ein solcher Urlaub den Familien ganz klare Vorteile bringen würde und zur Förderung einer egalitären Rollenteilung in der Familie beitragen könnte. Es ist wichtig, diese Vorteile hervorzuheben.

a. Für die Gleichstellung der Geschlechter

Aufgrund der aktuellen familienpolitischen Rahmenbedingungen wird das traditionelle Haupternährermodell nach wie vor begünstigt. Die Nachteile, die auf dem Arbeitsmarkt mit Elternschaft in Verbindung gebracht werden, sind daher zwischen den Müttern und Vätern

¹ Vorentwurf und erläuternder Bericht der SGK-SR zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative vom 6. November 2018, S. 3 §4.

ungleich verteilt.² Ein angemessener Vaterschaftsurlaub würde die vorherrschenden Rollenstereotypen bezüglich Erwerbs- und Familienarbeit entschärfen und zu einer egalitäreren Aufteilung derselben innerhalb der Partnerschaft führen. Dies wiederum würde die Erwerbsbeteiligung der Mütter erhöhen und deren berufliche Perspektiven verbessern.

Wird den Eltern dieses Recht gewährt, so trägt der Vaterschaftsurlaub zu einer egalitäreren Rollenteilung zwischen Frauen und Männern bei. Der Vater ist auf diese Weise gleich vom Zeitpunkt der Geburt an stärker in die Familie involviert, was sein Engagement auf lange Sicht verstärkt. Die Mutter fühlt sich dadurch konkret unterstützt und ist eher bereit, nach ihrem Mutterschaftsurlaub wieder in die Berufswelt einzusteigen. Kann eine Frau nach der Geburt eines Kindes auf eine grössere Verfügbarkeit des Vaters zählen, so kann sie die Gründung einer Familie ins Auge fassen, ohne auf ihre Karrierepläne verzichten zu müssen. Dass der Vater bei der Geburt eines Kindes ebenfalls einen gesetzlichen Urlaubsanspruch besitzt, hat ausserdem zur Folge, dass das «Risiko Elternschaft» gerechter verteilt wird. Dies trägt dazu bei, Diskriminierungen von Frauen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen zu verringern (Diskriminierung hinsichtlich Anstellung, Beförderung, Lohn usw.)³.

Der symbolische Aspekt ist ebenfalls wichtig: Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs ist ein starkes Signal dafür, dass das Modell des Vaters als Ernährer und der Teilzeit arbeitenden Frau, die den Haushalt besorgt, nicht mehr die Norm ist und dass sich die Rollenbilder verändern. Die Geschlechterstereotypen werden damit geschwächt und die Arbeit im Haushalt aufgewertet. Ein Vater, der sich egalitärer an diesen Aufgaben beteiligen kann, wird sich besser bewusst, was für einen Aufwand dies bedeutet. Es sei noch darauf hingewiesen, dass Kinder, die bei gleichgestellten Eltern aufwachsen, im Erwachsenenalter weniger zur Reproduktion von Genderstereotypen tendieren.

b. Für die Familie

Nebst einem Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist der Vaterschaftsurlaub eine Massnahme, die der Familie zahlreiche Vorteile bringt. Dies unter verschiedenen Aspekten: Zunächst einmal erhält die Mutter durch einen solchen Urlaub nach der Entbindung eine äusserst wichtige körperliche und moralische Unterstützung. Der Vaterschaftsurlaub fördert vom Moment der Geburt an, dass sich die Eltern Berufs- und Familienarbeit teilen. Beide werden sich damit der körperlichen und psychologischen Belastung, welche die Geburt eines Kindes bedeutet, bewusst und merken, wie schwierig es ist, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Dadurch lassen sich Vorwürfe und Missverständnisse verhindern. Dieses Teilen

² In der Schweiz möchten 18 % der Teilzeit arbeitenden Mütter gerne eine Arbeit mit höherem Pensum annehmen (vgl. Bundesamt für Statistik [2016]: Mütter auf dem Arbeitsmarkt, S. 4; <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.1061095.html>, besucht am 04.01.2019) und 90 % der Männer wünschen sich eine Arbeitszeitreduktion und flexible Arbeitszeiten, um vermehrt für ihre Kinder da sein zu können (vgl. Meier-Schatz, Lucrezia [2011]: Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro Familia Schweiz: Im Auftrag des Kantons St. Gallen; http://www.profamilia.ch/tl_files/Dokumente/jobundfamilie/Studie%20Was%20Maenner%20wollen%20-%20Publikation.pdf, besucht am 04.01.2019).

³ Ähnliche Stellungnahme des Bundesrates in seiner Botschaft vom 1. Juni 2018 zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», S. 3716.

von Verantwortung, das eine grössere finanzielle Unabhängigkeit der Mutter bedeutet, kann auch die Situation im Falle einer Trennung oder Scheidung vereinfachen.

Des Weiteren hat der Vaterschaftsurlaub ganz klare Auswirkungen auf den Komfort der Familie. Die wirtschaftlichen Risiken einer Familie, bei der beide Elternteile berufstätig bleiben, sind geringer als die einer Familie mit nur einem Einkommen. Ein solcher Urlaub, der beiden Eltern ermöglicht, ihre Karriere fortzuführen, motiviert Paare auch dabei, überhaupt Kinder zu haben.⁴

Letzten Endes ist es für die Entwicklung des Kindes ein grosser Vorteil, wenn beide Elternteile Zeit mit ihm verbringen können, unabhängig der familiären Konstellation.⁵

3. Unterschiede zwischen der Initiative und dem Gegenentwurf

Die Vereinigung «Vaterschaftsurlaub jetzt!» (Volksinitiative) und die SGK-SR (Gegenentwurf) sind beide über die aktuelle Situation besorgt und teilen die Einschätzung, dass ein Vaterschaftsurlaub unbestreitbare Vorteile hat. Beide schlagen daher die Einführung eines solchen Urlaubs am Vorbild des Mutterschaftsurlaubs vor. Die beiden Vorschläge unterscheiden sich jedoch in Bezug auf die Dauer des Urlaubs: Mit der Initiative werden vier Wochen gefordert, während mit dem Gegenentwurf nur zwei verlangt werden. Die Gründe für diesen kürzeren Vaterschaftsurlaub sind rein finanzieller und organisatorischer Natur.

a. Finanzielle und organisatorische Aspekte

Die SGK-SR argumentiert in ihrem Bericht zunächst einmal, dass ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub «die Wirtschaft mit zu umfangreichen zusätzlichen Abgaben belasten»⁶ würde. Allerdings weist nichts darauf hin, dass diese Kosten – die weniger als einem Prozent unserer heutigen Ausgaben für die AHV entsprechen – kein unüberwindbares Hindernis wären, umso mehr, da die Finanzlage der EO aktuell und auch für die Zukunft gut aussieht⁷. Ausserdem trägt ein Vaterschaftsurlaub von vernünftiger Dauer dazu bei, dass die Frauen berufstätig bleiben und ihr Arbeitspensum erhöhen, womit ein Teil der zusätzlichen Abgaben im Zusammenhang mit einem solchen Urlaub kompensiert werden. Einerseits ermöglicht dies der Wirtschaft, das berufliche Potenzial der Frauen auszuschöpfen, um einem Mangel an qualifiziertem Personal entgegenzuwirken. Zahlreiche qualifizierte Frauen reduzieren nämlich deutlich ihr Arbeitspensum oder hören bei der Geburt eines Kindes ganz auf zu arbeiten. Andererseits profitiert das Sozialsystem von einer Erhöhung der Beiträge und die zunehmende finanzielle Unabhängigkeit der Frauen trägt dazu bei, die Kosten der Sozialhilfe zu verringern.

⁴ Was in etlichen Fällen ihrem Wunsch entspricht, der häufig vor allem für die Frau durch karrierebedingte Überlegungen zurückgestellt wird. Vgl. Bundesamt für Statistik [2017]: Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2017 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.2347880.html>, besucht am 04.01.2019.

⁵ Vgl. Argumente und Empfehlungen basierend auf jüngeren Studien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF, 2018: Elternzeit – weil sie sich lohnt!, S. 4 §2.

⁶ Vorentwurf und erläuternder Bericht der SGK-SR zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative vom 6. November 2018, S. 4 §1.

⁷ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV):

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/finanzen.html>, besucht am 08.01.19.

Ausserdem bringt die stärkere berufliche (Wieder-)Eingliederung der Mütter auch höhere Steuereinnahmen mit sich. Die finanzielle Situation der Familien wird durch das zusätzliche Einkommen der Frau verbessert. Dies wiederum fördert eine Erhöhung der Geburtenziffer und hat zur Folge, dass die Sozialversicherungen auf lange Sicht stabilisiert werden.

Die SGK-SR äussert auch die Besorgnis, dass ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub «Unternehmen vor grosse organisatorische Herausforderungen stellen würde»⁸, insbesondere KMU. Gewiss, die Einführung eines solchen Urlaubs wird von den Unternehmen organisatorische Anpassungen erfordern und von den KMU grössere Anstrengungen abverlangen – die trotz allem bewältigbar sind, wenn man sich die Erfahrungen in sehr vielen westeuropäischen Ländern anschaut. Die beiden folgenden Punkte sind dabei nicht aus den Augen zu verlieren:

- Das solidarische Finanzierungssystem des Vaterschaftsurlaubs, das die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber davon befreit, die Kosten eines Urlaubs, den ein Vater infolge der Geburt seines Kindes nimmt, selbst zu tragen.
- Die Flexibilität des Vaterschaftsurlaubs, durch die sich die Abwesenheit des Vaters vom Arbeitsplatz so planen lässt, dass die Interessen des Vaters und des Unternehmens miteinander vereinbar sind. Es sei noch angemerkt, dass die Massnahmen zugunsten der Familie Studien⁹ zufolge für die Unternehmen aus finanzieller Sicht gewinnbringend sind (insbesondere durch ihre positiven Auswirkungen auf die Produktivität der Angestellten). Ihre Bemühungen punkto Vaterschaftsurlaub werden sich also auszahlen.

b. Dauer und Auswirkungen

Die SKG findet, dass die finanziellen und organisatorischen Herausforderungen, welche die Einführung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs mit sich bringen – und die aufgrund der vorgenannten Punkte stark zu relativieren sind –, nicht dazu führen sollten, den wahren Nutzen aus den Augen zu verlieren, den ein solcher Urlaub für die Familie und die Gleichstellung der Geschlechter bedeutet. Die Geburt eines Kindes zieht im Allgemeinen Geschlechterungleichheiten nach sich, die der Vaterschaftsurlaub abschwächen kann¹⁰, sofern er genügend lang ist¹¹. Die SKG teilt die Einschätzung der Vereinigung, welche die Initiative lanciert hat¹², dass ein Minimum von vier Wochen nötig ist, um tatsächlich etwas zu bewirken. Die SKG ist der Ansicht, dass der Vaterschaftsurlaub unter einer Dauer von vier Wochen keine

⁸ Vorentwurf und erläuternder Bericht der SGK-SR zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative vom 6. November 2018, S. 4 §1.

⁹ Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF, 2018: Elternzeit – weil sie sich lohnt!, S. 4 §6

¹⁰ Vgl. Kapitel 2 des vorliegenden Berichts.

¹¹ Studien zufolge kann ein Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit das Gleichstellungsbestreben wirklich unterstützen, wenn es sich um ein individuelles, unübertragbares Recht für alle Väter handelt, das adäquat vergütet und kollektiv finanziert wird und **von einer gewissen Dauer ist**. Isabel Valarino (2017): Bald ein Vaterschaftsurlaub in der Schweiz? <https://www.lives-nccr.ch/de/newsletter/bald-ein-vaterschaftsurlaub-der-schweiz-n2212>, besucht am 08.01.19.

¹² Vaterschaftsurlaub jetzt! <https://www.vaterschaftsurlaub.ch/blog/wir-halten-an-4-wochen-fest>, besucht am 08.01.19.

konkret sichtbaren Auswirkungen haben wird. Ausserdem ist zu beachten, dass der Vaterschaftsurlaub allein nicht ausreicht, um Familien zu unterstützen und jegliche Geschlechterungleichheit aus der Welt zu schaffen. Ausschlaggebend ist, dass er in eine umfassende Familienpolitik eingebunden wird, welche die Gleichstellung der Geschlechter fördert.

Es ist auch wichtig zu unterstreichen, dass die Umsetzung der Volksinitiative der Schweiz wohl ermöglichen wird, einen Schritt in die richtige Richtung zu machen, nicht aber ausreichen wird, um sie zum besten Land in diesem Bereich zu machen. Die vier Wochen sind bereits an sich eine Kompromisslösung, die für die Wirtschaft und die Unternehmen durchaus tragbar ist.

4. Schlussbemerkung

Die SKG befürwortet die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs, spricht sich jedoch gegen die Einführung eines bloss zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs aus, da sie die Ansicht vertritt, dass **vier Wochen – wie in der Volksinitiative vorgeschlagen – das absolute Minimum** darstellen. Der Grundsatz eines Vaterschaftsurlaubs bildet nämlich die Grundlage für wichtige Ziele in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Unterstützung der Familie. Er muss aber von ausreichender Dauer sein, um wirklich Sinn zu machen. Finanzielle und organisatorische Gründe dürfen keinesfalls vorherrschen, da diese Massnahme auch der Wirtschaft und Gesellschaft ganz allgemein zugutekommen wird.¹³

Obschon auch eine Dauer von vier Wochen nicht ausreichen wird, um die oben genannten Ziele deutlich zu beeinflussen, unterstützt die SKG die Einführung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs, um eine Verbesserung der Situation auf Schweizer Ebene überhaupt erst zu ermöglichen.

Wir danken Ihnen für die wohlwollende Prüfung unserer Erwägungen und grüssen Sie freundlich.

Im Namen der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten,

Die Präsidentin:



Anja Derungs

¹³ Stellungnahme der Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) zum indirekten Gegenentwurf der SGK-S betreffend Vaterschaftsurlaubs-Initiative, 05.02.2019:
<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/55548.pdf>