

Eidgenössisches Departement des Innern  
Bundesamt für Sozialversicherungen  
3003 Bern

Per E-Mail an: [emina.alisic@bsv.admin.ch](mailto:emina.alisic@bsv.admin.ch)

Ihr Kontakt: Sophie Achermann, Geschäftsführerin alliance F, Tel. +41 79 274 67 53  
E-Mail: [sophie.achermann@alliancef.ch](mailto:sophie.achermann@alliancef.ch)

Bern, 18. Februar 2019

### **Stellungnahme von alliance F zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Vorlagen und den erläuternden Bericht zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub und nehmen dazu gerne Stellung.

alliance F – der überparteiliche Bund Schweizerischer Frauenorganisationen – vertritt rund 150 Organisationen mit mehreren Hunderttausenden Mitgliedern in der Schweiz. Wir setzen uns aktiv für die Gleichstellung von Frau und Mann und für gleiche Chancen und bessere Rahmenbedingungen in der Erwerbstätigkeit von Frauen ein. Dazu gehört die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. alliance F hat deshalb am 4. Juli 2017 zusammen mit Travail.Suisse, männer.ch und Pro Familia Schweiz die Volksinitiative “Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie“ eingereicht.

#### **Ausgangslage**

Der Lancierung des Volksbegehrens waren mehrere Jahre vorangegangen, in denen der Gesetzgeber wiederholt die Notwendigkeit eines Vaterschaftsurlaubs verneint hat. Mit den Initianten gehen über 80% der Schweizer Bevölkerung einig, dass der Vaterschaftsurlaub endlich Schweizer Recht werden soll. Seine Einführung ist ein dringendes Gebot der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter (Art. 8 BV), väterlicher Präsenz in der Kinderbetreuung, einer faireren Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel.

alliance F begrüsst es, dass die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) den gesetzgeberischen Handlungsbedarf erkannt hat und unter dem Eindruck der Volksinitiative im Rahmen eines indirekten Gegenvorschlags eine Gesetzesänderung anstrebt. Sie befürwortet alle in die gewünschte Richtung zielenden Bestrebungen, insbesondere längerfristig eine Elternzeit von insgesamt 28 Wochen, je 14 Wochen von der Mutter und 14 Wochen vom Vater zu beziehen. Als ersten wichtigen Schritt unterstützt alliance F die Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.052) wie auch den indirekten Gegenentwurf (18.441) der SGK-S. Allerdings erachtet alliance F diese Vorlage als einen viel zu zögerlichen Schritt und fordert daher wenigstens die vier Wochen Vaterschaftsurlaub gemäss der hängigen Initiative.

## 20 Tage sind in dieser Vorlage das Minimum

alliance F erachtet die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von vier Wochen als gleichstellungspolitisches Minimum. alliance F ist aber überzeugt, dass die Schweiz dringend eine Elternzeit von mindestens 28 Wochen braucht, hälftig aufgeteilt zwischen den Elternteilen. Dies ermöglicht den Eltern auch nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbsbiografien weiterzuentwickeln und miteinander eine faire Arbeitsteilung auszuhandeln.

Der Entwurf der SGK-S sieht einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub vor. Dieser Vorschlag ist aus Sicht von alliance F unbefriedigend, da ein «Vaterschaftsurlaub» von so geringer Dauer eher bestehende Rollenverteilungen festigt. Denn: Nur ein Vaterschaftsurlaub von mindestens 20 Tagen Dauer

- stärkt die Erwerbskontinuität der Mütter und hilft das Karriererisiko „Familiengründung“ für Frauen zu mindern
- leistet so einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel in der Schweiz
- gibt einen Anreiz die Erwerbs- und Betreuungsarbeit fairer zwischen den Paaren aufzuteilen
- sticht als Argument im internationalen Wettkampf um die besten Arbeitskräfte

## 20 Tage Vaterschaftsurlaub - für Erwerbskontinuität der Mütter und die faire Verteilung des Karriererisikos Elternschaft

Immer noch leisten Mütter den Grossteil der Betreuungs- und Haushaltsarbeit (Care-Arbeit). Väter leisten indes rund zwölf Wochenstunden mehr Erwerbsarbeit als Mütter. Trotz höherem Betreuungseinsatz reduziert nur 1 von 10 Männern sein Erwerbsspensum aufgrund der Vaterschaft, obwohl 9 von 10 sich dies wünschen. Dies läuft auf eine dauerhafte Mehrbelastung hinaus, und zeigt, dass es mit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit, obwohl dauernd davon gesprochen wird, in der Praxis nicht weit her ist.

Heute tragen Mütter allein das Karriererisiko „Familiengründung“, während die rationale Wahl für die Familie darin besteht, dass der Vater die Erwerbsarbeit in unverändertem Vollpensum aufrechterhält. Die Folgen sind bekannt: Der Karriereknick der Mutter setzt sich in einem dauerhaft niedrigeren Einkommen und geringeren Aufstiegschancen fort. Das Potenzial gut ausgebildeter Frauen als Fach- und Führungskräfte liegt brach. Das kann sich die Schweiz in Zeiten des Fachkräftemangels nicht leisten. Sie kann es sich auch nicht leisten, dass weiterhin weibliche Führungskräfte marginal vertreten sind. In den Geschäftsleitungen der 100 grössten Schweizer Unternehmen sitzen noch immer 90% Männer (Schilling-Report 2018). Ganz zu schweigen davon, dass eine systematische, de-facto gesetzlich bedingte Ungleichverteilung der Erziehungs- und Erwerbsarbeitszeit den Verfassungsauftrag der tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen unterminiert.

Aus allen genannten Gründen erachtet alliance F den Gegenvorschlag als ungenügend und beantragt, die Bezugsdauer des Vaterschaftsurlaubs auf mindestens 20 Tage zu verlängern.

### Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen. Dies immer unter dem Vorbehalt, dass alliance F zusammen mit dem Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt“ 20 Tage Vaterschaftsurlaub als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

#### 1. Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist alliance F einverstanden damit, die Anspruchsvoraussetzungen an die Regelungen bei Mutterschaftsurlaub anzulehnen. Das Knüpfen der Anspruchsberechtigung an das Kindsverhältnis ist nachvollziehbar. Da das Kindsverhältnis auch erst nach der Geburt (gerichtlich oder durch Anerkennung) begründet werden kann, sollte geprüft werden, die Rahmenfrist auf ein Jahr nach der Geburt zu verlängern. So hätten auch eingetragene Partner höhere Chancen auf einen Anspruch auf

Vaterschaftsurlaub, da sie dann nach der Geburt ein Jahr Zeit hätten, ein Kindsverhältnis durch Anerkennung zu begründen. Auch für alle übrigen Fälle würde eine Rahmenfrist von einem Jahr mehr Möglichkeiten geben, um den vielfältigen Familienrealitäten gerecht zu werden. Zudem besteht bei der vorgeschlagenen Regelung die Möglichkeit, dass die Vaterschaft durch Anerkennung nach 6 Monaten entsteht, der Bezug jedoch nicht mehr erfolgen kann, weil die Rahmenfrist des Bezugs schon abgelaufen ist. Das ist zu korrigieren.

Beim Tod des Kindes bei der Geburt **muss** zudem eine **analoge Regelung wie bei den Müttern** getroffen werden. alliance F findet die Geringschätzung der väterlichen Bindung zum Kind, welche der Abweichung zum Mutterschaftsurlaub innewohnt, in höchsten Mass problematisch und plädiert eindringlich für eine Korrektur in der Ausgestaltung des Gesetzes.

## **2. Anzahl Taggelder und Obergrenze**

alliance F ist mit den vorgeschlagenen Regelungen einverstanden. Wichtig ist insbesondere, dass explizit erwähnt wird, dass auf 5 bezogene einzelne Arbeitstage 7 Taggelder entschädigt werden. So können Unsicherheiten bezüglich des tageweisen Bezugs verhindert werden. Allenfalls ist in einer Verordnung zu klären, wie der tageweise Bezug bei einem bereits vorbestehenden Teilzeitarbeitsverhältnis gehandhabt wird. Die vorgeschlagene Lohnersatzquote von 80% ist wichtig. Die Erfahrung zeigt, dass Väter- und Elternzeiten nur dann in Anspruch genommen werden, wenn sie den Lohnausfall genügend entschädigen. Der Plafond von 196 Franken pro Taggeld wird analog zur Regelung bei Mutterschaft übernommen und ist somit kohärent.

## **3. OR Regelungen: Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Ferienregelungen**

Es ist wichtig, dass auch diejenigen Väter, welche die Voraussetzungen für eine EO-Entschädigung nicht erfüllen, Anspruch auf Bezug des Urlaubs haben. Bezüglich Kündigungsschutz muss eine Regelung die Väter davor schützen, dass sie durch Kündigung um den Bezug des Vaterschaftsurlaubs gebracht werden. Es ist deshalb richtig und wichtig, die Kündigungsfrist um die Anzahl Tage zu verlängern, die im Zeitpunkt der Kündigung an Urlaub noch bezogen werden können. Gleiches gilt für die Ferienregelung. Die Ferien dürfen wegen des Bezugs eines Vaterschaftsurlaubs nicht gekürzt werden.

## **4. Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung**

Generell ist es alliance F ein Anliegen, dass Regelungen getroffen werden, die dem heutigen sehr vielfältigen Familienbegriff gerecht werden. Dazu muss auch gehören, gleichgeschlechtlichen Eltern Zugang zum Vaterschaftsurlaub (und auch Mutterschaftsurlaub) zu ermöglichen. Insbesondere mit Blick auf die zu erwartende Eheöffnung muss der Vaterschaftsurlaub (und Mutterschaftsurlaub) analog wie bei heutigen (d.h. gegengeschlechtlichen) Ehepaaren angewandt werden. Weiter soll geprüft werden, wie auch Stief- oder Pflegeväter, welche die Kinder betreuen, Anspruch auf Vaterschaftsurlaub erhalten können. Schliesslich soll bei einer fehlenden Vaterschaftsanerkennung während der Rahmenfrist (Alleinerziehende) geprüft werden, ob der Mutterschaftsurlaub um die Zeit des Vaterschaftsurlaubs verlängert werden kann.

Wir danken für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen



Kathrin Bertschy, Nationalrätin Grünliberale BE



Maya Graf, Nationalrätin Grüne BL

Co-Präsidentinnen der alliance F