

Medienkonferenz vom 29. April 2021

«Vaterschaftsurlaub: Lücken schliessen, Klarheit schaffen»

(Es gilt das gesprochene Wort.)

+2 Wochen Vaterschaftsurlaub

Transfair hat bereits einige GAV, die eine Regelung mit mehr als 2 Wochen Vaterschaftsurlaub kennen. So sind beispielsweise die Arbeitsbedingungen SBB und SBB Cargo (4 Wochen seit 2019) oder Swisscom (15 Tage seit 2018) seit geraumer Zeit Leuchttürme, die ihrer Zeit voraus waren.

Seit dem 27. September 2020 fordert transfair, gestützt auf das Abstimmungsergebnis, grundsätzlich in allen Branchen, dass die zwei Wochen gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs zu den GAV-Bestimmungen ergänzt werden. Das vorliegende Rechtsgutachten stärkt die Position von transfair daher in den Verhandlungen massgeblich. Jedoch wählt transfair bewusst eine konstruktive Herangehensweise; mit einem partnerschaftlichen Blick für das Gegenüber. Branchenspezifisch bringt transfair also die Forderung nach zwei zusätzlichen Vaterschaftsurlaubwochen dort auf den Tisch, wo es die Rahmenbedingungen erlauben.

Greta Gysin, Co-Präsidentin von transfair

Klar ist jedoch für transfair, dass Unternehmen, die bereits vorher eine weitergehende Lösung hatten, Geld sparen. Denn sie müssen nicht mehr allein die Kosten des Vaterschaftsurlaubes tragen, sondern profitieren hier von der gesetzlichen Lösung via Erwerbssersatzordnung. Das «gesparte» Geld muss ins Personal reinvestiert werden. Idealerweise als weitere Tage Vaterschaftsurlaub. Wo die branchenspezifischen Rahmenbedingungen dies nicht erlauben, fordert transfair andere Verbesserungen im Bereich des Personals.

Mit gewissen Sozialpartnern hat transfair bereits über diese Forderung gesprochen. Mit Erfolg: Seit 1. Januar 2021 haben die Mitarbeiter der Post 4 Wochen Vaterschaftsurlaub. Auch bei der Bundesverwaltung hat transfair an den Verhandlungen mit Bundesrat Maurer eine Verdoppelung von 10 auf 20 Tage gefordert.

Gesetzliche Lücken decken

transfair setzt sich jedoch nicht nur in der Sozialpartnerschaft für mehr Vaterschaftsurlaub ein, sondern will weitere bestehende Lücken in den gesetzlichen Grundlagen schliessen. Deshalb werde ich mit Unterstützung von transfair, Travail.Suisse und Syna, in der kommenden Sondersession eine Motion einreichen. Darin fordere ich den Bundesrat dazu auf, alle gesetzlichen Grundlagen dahingehend anzupassen, dass nachher alle Väter in der Schweiz mindestens zwei Wochen Vaterschaftsurlaub erhalten. Und zwar ungeachtet dessen, ob sie nach OR, nach kantonalem Personalrecht oder nach Militärrecht angestellt sind. Gleiches fordert transfair für das Arbeitszeitgesetz. So profitieren wirklich alle Väter, auch jene, die, wie das Personal im öffentlichen Verkehr oder im Gesundheitsbereich am Wochenende und in Schichtbetrieb arbeiten, von 2 ganzen Wochen Vaterschaftsurlaub!

Eine weitere Lücke besteht im Kündigungsschutz. Uns haben diverse negative Meldungen erreicht: Arbeitgeber*innen informieren ihre Mitarbeiter extra falsch, damit diese entweder den Vaterschaftsurlaub gar nicht beziehen oder aber nur dann, wenn es dem Arbeitgeber oder der

Arbeitgeberin in den Kram passt. Und Arbeitgeber*innen verweigern entweder den Vaterschaftsurlaub ganz oder aber sie bauen – unter der Androhung von Kündigung – so viel Druck auf, dass Väter auf ihren rechtmässigen Vaterschaftsurlaub verzichten. Um vor allem letzterem entgegenzuwirken muss ein entsprechender Kündigungsschutz her!

Ein weiterer politischer Vorstoss bezieht sich auf das tragische Thema des Kindstodes. Hier fordert transfair eine Gleichbehandlung zwischen Müttern und Vätern. Mütter erhalten ihren Mutterschaftsurlaub, wenn ihr Kind nach der 23. Schwangerschaftswoche, bei oder nach der Geburt verstirbt. Beim Vaterschaftsurlaub besteht in diesem speziellen Fall explizit kein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Doch bei einem solch traurigen und einschneidenden Erlebnis brauchen Väter und Mütter gemeinsam Zeit, um den Tod des eigenen Kindes emotional zu verarbeiten. Deshalb muss der Vaterschaftsurlaub in solch ausserordentlichen Situationen greifen, um Vätern Zeit zu geben, zu trauern. Eine überstürzte Rückkehr an den Arbeitsplatz ist in solchen Fällen absolut unnötig und ist weder für den Vater noch für den Arbeitgeber das Richtige.

Entsprechende politische Vorstösse sind in Vorbereitung und werden in der Sondersession eingereicht.

Kontakt

Greta Gysin
Nationalrätin und Co-Präsidentin von transfair
greta.gysin@parl.ch
079 409 33 10