



Vaterschaftsurlaub jetzt!
Le congé paternité maintenant!
Il congedo paternità, subito!

Lancierung der Volksinitiative

„Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“

Bern, 24. Mai 2016 / Medienmitteilung

Vaterschaftsurlaub jetzt!

Das Parlament hat den Vaterschaftsurlaub insgesamt über 30 Mal von Tisch gewischt. Doch der Puls beim Volk fühlt sich anders an: 80% der Stimmberechtigten wollen einen Vaterschaftsurlaub. Aus diesem Grund hat sich eine breite, zivilgesellschaftliche Allianz unter dem Dach des Vereins „Vaterschaftsurlaub jetzt!“ zusammengeschlossen und lanciert heute die Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub – flexibel und tageweise zu beziehen innert einem Jahr nach der Geburt des Kindes.

Die Kluft zwischen Politik und Bevölkerung beim Thema Vaterschaftsurlaub ist gross. Deshalb nehmen die Dachverbände der Arbeitnehmenden (Travail.Suisse), der Männer- und Väterorganisationen (männer.ch), der Frauenorganisationen (Alliance F) und der Familienorganisationen (Pro Familia) – zusammen über 140 Vereine und Verbände – das Heft in die Hand und lancieren heute die Volksinitiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“.

Vaterschaftsurlaub: Zum Nutzen von Familie und Gesellschaft

Die Geburt eines Kindes verändert alles: Die Familie, das Paar, die Arbeit, die Freizeit. Es ist ein Findungsprozess, in dem Mutter und Kind ihren biologischen Platz und die nötigen gesetzlichen Rahmenbedingungen haben. Beim Vater ist das anders: In der Schweiz existiert kein Recht auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub. Das ist umso schlimmer, als die positiven Effekte eines frühen väterlichen Engagements belegt sind: Die Bindung zum Baby ist stärker und die Teilnahme am Aufwachsen des Kindes intensiver. Kinder involvierter Väter sind sozial kompetenter, haben mehr schulischen Erfolg und sind psychisch robuster. Die Väter profitieren, indem sie das Gleichgewicht schneller finden zwischen den verschiedenen Rollen als Partner, Vater und Berufsmensch – was sich positiv auf ihr Gesundheit sogar auf die Produktivität im Job auswirkt. Auch für die Mütter sind präsente Väter wichtig, sie werden mehr unterstützt, ihre Gesundheit ist besser und die Beziehungszufriedenheit ist höher. Ausserdem erleichtert ein Vaterschaftsurlaub den Frauen den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben und fördert so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was wiederum eine höhere Erwerbskontinuität, bessere berufliche Karriereaussichten und höhere AHV/EO/IV-Einnahmen ermöglicht.

Vaterschaftsurlaub: Fördert die Vereinbarkeit und wirkt gegen den Fachkräftemangel

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist von höchster volkswirtschaftlicher Wichtigkeit. Trotzdem macht die Schweiz sehr wenig dafür und das, obschon die Politik ständig den Fachkräftemangel beklagt. Die erste Zeit nach der Geburt ist weichenstellend, auch bezüglich Erwerbstätigkeit der Frauen: Sind die Väter in dieser Zeit nicht bei der Familie, so verpassen sie eine wichtige Lernerfahrung – sie riskieren, fachlich von den Müttern abgehängt zu werden. Dies wiederum festigt die Rolle der Mutter zu Hause. Das hat zu Folge, dass Frauen weniger oder gar nicht erwerbstätig sind. 20 Tage flexibel beziehbarer Vaterschaftsurlaub ermöglicht dem Vater, nach der Geburt ein starker Partner zu sein.

Dies indem er z.B. nebst der Umsorgung von Mutter und Kind auch allfällige Geschwister des Neugeborenen betreuen, die Eingewöhnung in der Kindertagesstätte übernehmen, im Haushalt anpacken oder bei den Grosseltern das Kinderzimmer einrichten kann. So könnte ein Vater z.B. zwei Wochen nach der Geburt zu Hause bleiben und mit den verbleibenden Tagen während 10 Wochen um 20 Prozent reduzieren – damit gewinnen die Arbeitnehmenden, die so das Teilzeitmodell ausprobieren können, wie auch die Arbeitgeber, welche die Absenzen gut einplanen und vorbereiten können.

Vaterschaftsurlaub: Eine Chance für die Schweizer Wirtschaft

Ein Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen wirkt sich positiv auf die KMU aus, denn die heutige Situation ist weder gerecht, noch solidarisch. Glück hat, wer in einer grossen Firma oder in der Verwaltung angestellt ist. Arbeitet der Vater jedoch in einer KMU, so hat er höchst wahrscheinlich weniger Glück und muss sich entweder mit einem Tag zufrieden geben, Ferientage opfern oder – wenn die Familie es sich leisten kann und der Arbeitgeber einverstanden ist – unbezahlten Urlaub nehmen. Das vorgeschlagene Modell mit der Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung (EO) erlaubt es allen Firmen einen Vaterschaftsurlaub anzubieten, der seinen Namen auch verdient und verschiedene Bezugsmöglichkeiten bietet. Das bedeutet gleich lange Spiesse für alle Unternehmen. Das Beispiel des Mutterschaftsurlaubs zeigt, dass die Betriebe mit den Absenzen umzugehen wissen. Kommt hinzu, dass Abwesenheiten wegen Militärdienstplicht in den Unternehmen heute deutlich seltener geworden sind. 20 Tage Vaterschaftsurlaub sind deshalb gut verkraftbar.

Vaterschaftsurlaub: Nicht teurer als eine Tasse Kaffee im Monat

Der Bundesrat veranschlagt in seinem Bericht von 2013 die Kosten für einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub (28 Taggelder) auf rund 384 Millionen Franken. Das entspricht rund 0,12 Prozent der Lohnsumme in der Schweiz, d.h. auf die Arbeitnehmenden und Arbeitgeber entfallen je rund 0.06 Lohnprozente. Bei einem Monatslohn von 6000 Franken bedeutet das 3.60 Franken – nicht mehr als eine Tasse Kaffee. Ein Vaterschaftsurlaub ist bezahlbar.

Ein echter Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen ist eine Investition in die Zukunft: notwendig, zeitgemäss und bezahlbar. Er stellt einen ersten konkreten Schritt hin zu einer Elternzeit dar, mit dem die Errungenschaft des Mutterschaftsurlaubs keinesfalls angetastet werden darf. Der Vaterschaftsurlaub nützt den Vätern, den Kindern, den Müttern, den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebern – der ganzen Gesellschaft.

Mehr Infos unter: www.vaterschaftsurlaub.ch



Die Unterschriftensammlung der Vaterschaftsurlaub-Initiative startet gleichzeitig auf der Strasse wie auch im Internet. Die Initiative kann auf <https://www.wecollect.ch/de/campaign/vaterschaftsurlaub/> unterzeichnet werden. Über die unabhängige Plattform wurden bereits über 40'000 Unterschriften gesammelt.

Weitere Auskünfte:

- **Adrian Wüthrich**, Präsident Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“, Präsident Travail.Suisse
Mobil: 079 287 04 93
- **Clivia Koch**, Vize-Präsidentin Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“, Vorstandsmitglied Alliance F
Mobile: 079 417 79 58
- **Arno Kerst**, Präsident Syna, Mobile: 079 598 67 70
- **Markus Theunert**, Generalsekretär männer.ch, Mobile: 079 238 85 12
- **Stefan Müller-Altermatt**, Präsident transfair, Mobile: 076 332 15 26
- **Laurent Wehrli**, Präsident Pro Familia Schweiz, 079 221 80 62
- **Gerhard Andrey**, Partner Liip AG, Mobil: 078 694 25 11

Quotes:

Adrian Wüthrich,

Präsident Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“ und Präsident Travail.Suisse

„Das Parlament politisiert am Volk vorbei. Deshalb lanciert eine breite, zivilgesellschaftliche Allianz die Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen und erleichtert damit den Eltern den Start ins Familienleben.“

Clivia Koch,

Vize-Präsidentin Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“ und Vorstandsmitglied Alliance F

„Ein Vaterschaftsurlaub ist längst fällig. Aus Sicht der Frau bietet er nur Vorteile wie etwa eine Partnerschaft auf Augenhöhe, ein leichter Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub, bessere Nutzung von Bildungs- und Karrierepotenzial.“

Arno Kerst,

Präsident Syna

„Wir haben äusserst ernüchternde Erfahrungen im Aushandeln von gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen für den Vaterschaftsurlaub gemacht. Deshalb ist es höchste Zeit für eine einheitliche Lösung über die Erwerbsersatzordnung – analog zum Mutterschaftsurlaub.“

Markus Theunert,

Generalsekretär Männer.ch

„Wer Nein sagt zum Vaterschaftsurlaub, sagt Nein zur Gleichberechtigung – denn Gleichberechtigung ohne väterliches Engagement gibt nicht.“

Stefan Müller-Altarmatt,

Präsident transfair

„Das Parlament hat es versäumt, sich in die Lage der heutigen Elterngeneration einzudenken.“

Laurent Wehrli,

Präsident Pro Familia Schweiz

« Proposer un congé paternité, c'est aussi construire un nouveau modèle où chaque parent a la possibilité de s'impliquer à sa manière dans l'éducation de son enfant. C'est recréer plus d'égalité au sein de la cellule familiale. C'est surtout pour Pro Familia Suisse un premier pas qui permet aux femmes de poursuivre leur activité professionnelle et de choisir une nouvelle organisation familiale. »

Gerhard Andrey,

Partner Liip AG

„Bei einer Geburtenquote von zirka 1,5 und 4 Wochen Vaterschaftsurlaub ergibt das Absenzen von durchschnittlich 6 Wochen über die gesamte Arbeitskarriere eines Mannes gesehen. Das kann ich als Unternehmen problemlos verkraften.“



Vaterschaftsurlaub jetzt!
Le congé paternité maintenant!
Il congedo paternità, subito!

Factsheet: Modell 20 Tage Vaterschaftsurlaub

Flexibler Bezug

Die Initiative will nach dem Vorbild des Mutterschaftsurlaubs einen bezahlten Vaterschaftsurlaub einführen. Dieser soll gemäss Initiativtext die Dauer von mindestens 4 Wochen haben. Das entspricht in der Regel einer Abwesenheit von 20 Arbeitstagen. Es soll – im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub - der Grundsatz gelten, dass der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden kann und zwar innert eines Jahres nach der Geburt des Kindes. Die Flexibilität gilt sowohl für den Zeitpunkt des Bezugs wie auch für seine Aufteilung: So soll es auch möglich sein, den Vaterschaftsurlaub als einzelne freie Arbeitstage zu beziehen. Dahinter steht die Überlegung, dass der Vaterschaftsurlaub auch mit Teilzeitarbeit verbunden werden kann (z.B. Reduktion von 100% auf 80% während 20 Wochen). Eine Möglichkeit ist auch, beispielsweise gleich nach der Geburt zwei Wochen am Stück Vaterschaftsurlaub und die Resttage einzeln zu beziehen (siehe Beispiele unten). Die mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub bleiben unangetastet.

Beispiel 1: Der frischgebackene Vater bleibt nach der Geburt 2 Wochen am Stück zu Hause und kümmert sich um Mutter und Kind(er). Die restlichen 10 Tage bezieht der Vater anschliessend in einzelnen Arbeitstagen, so dass er sein Pensum während 10 Wochen auf 80 Prozent reduzieren kann.

Beispiel 2: Der frischgebackene Vater bleibt nach der Geburt 3 Wochen zuhause und kümmert sich um Mutter und Kind(er). Nach Ablauf der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub steigt die Kindsmutter wieder in das Erwerbsleben ein und das Kind wird in der Kindertagesstätte eingewöhnt. Während dieser Übergangszeit nimmt der Vater weitere 5 einzelne Arbeitstage Vaterschaftsurlaub, um diese Phase zu erleichtern.

Beispiel 3: Der Vater bleibt nach der Geburt eine Woche zuhause und kümmert sich um Mutter und Kind(er). Nach dem verlängerten Mutterschaftsurlaub der Kindsmutter von 24 Wochen steigt diese wieder in das Erwerbsleben ein. Während dieser Übergangszeit und um den Einstieg in die Kindertagesstätte zu erleichtern, bezieht der Vater 3 Wochen Vaterschaftsurlaub am Stück.

Da die Familienkonstellationen und -realitäten sehr unterschiedlich sind, soll der Vaterschaftsurlaub möglichst flexibel nach den Bedürfnissen der Familie gehandhabt werden. Zudem soll das zu erarbeitende Gesetz eine Ausgestaltung vorsehen, die gleichgeschlechtliche Paare und Alleinerziehende nicht benachteiligt.

Wie wird der Vaterschaftsurlaub finanziert?

Wie der Mutterschaftsurlaub soll auch der Vaterschaftsurlaub über die Erwerb ersatzordnung (EO) finanziert werden und den Angestellten und selbständig Erwerbstätigen vorbehalten sein. Ebenfalls wie beim Mutterschaftsurlaub und wie bei Sozialversicherungen üblich soll eine Lohnersatzquote von 80 Prozent gelten. Die Finanzierung erfolgt paritätisch und solidarisch. Das heisst, dass je die Hälfte von den Arbeitnehmenden und von den Arbeitgebern über Lohnabzüge finanziert wird und dass die gesamte erwerbstätige Bevölkerung beiträgt, so wie dies heute z.B. auch bei der AHV der Fall ist. Vier Wochen entsprechen in der Erwerb ersatzordnung 28 Tagen, da die EO auch Taggelder für die Wochenenden ausbezahlt. Dementsprechend ist das Erwerb ersatzgesetz so anzupassen, dass während der Zeit des Vaterschaftsurlaubs 28 Taggelder der EO ausbezahlt werden. Weil aber die betroffenen Väter in ihrer Wahrnehmung 20 Tage Arbeitstage frei erhalten, wird diese Zahl kommuniziert.

Was kostet die Initiative?

Wenn alle Väter ihren Anspruch auf Vaterschaftsurlaub geltend machen würden, kostet er rund 380 Millionen Franken pro Jahr, wie ein Bericht des Bundesrates von 2013 zeigt. Das entspricht weniger als

einem Prozent dessen, was wir heute für die AHV ausgeben. Oder anders ausgedrückt kostet der Vaterschaftsurlaub Arbeitnehmende und Arbeitgeber je rund 0.06 Lohnprozente. Weil die Entschädigungen für Militärdiensttage, die auch über die EO abgerechnet werden, ständig abnehmen, müssen die EO-Beitragssätze mittelfristig aber entweder gar nicht oder nur unwesentlich angepasst werden.

Welche Spielräume hat das Parlament in der Umsetzung?

Dem Parlament wird – falls die Initiative von der Bevölkerung angenommen wird – in der Umsetzung Gestaltungsspielraum bleiben. Die Initiative gibt eine Untergrenze von 20 zusätzlichen Frei-Tagen vor, die für Väter reserviert sein müssen; dieses use-it-or-loose-it-Prinzip hat sich international als optimale Lösung erwiesen, damit ein Vaterschaftsurlaub gleichstellungsförderlich wirkt. Das Parlament könnte aber problemlos darüber hinaus weitere bezahlte Frei-Tage im Sinn einer Elternzeit oder ein Recht auf unbezahlte Frei-Tage gewähren, die von Mutter oder Vater bezogen werden können.



Vaterschaftsurlaub jetzt!
Le congé paternité maintenant!
Il congedo paternità, subito!

Factsheet: Gesetzliche Dauer des Vaterschaftsurlaubs nach Art. 329 Abs. 3 OR

Urlaub bei der Geburt eines Kindes

Die Schweizer Gesetzgebung sieht keinen Vaterschaftsurlaub vor. Bei der Geburt eines Kindes haben Väter lediglich im Rahmen der «üblichen freien Stunden und Tage» nach Artikel 329 Absatz 3 der Obligationenrechts (OR) Anspruch auf einen Urlaub.

Wann besteht ein Anspruch auf «übliche freie Tage»?

Im Arbeitsrecht gibt es mehrere Arten von Urlaub. Bei den üblichen freien Tagen nach Artikel 329 Absatz 3 OR handelt es sich um einen Sonderurlaub, den Arbeitnehmende zusätzlich zum gesetzlich vorgeschriebenen freien Wochentag in Anspruch nehmen können, um persönliche Angelegenheiten zu erledigen. Beispiele sind Arztbesuche, der Tod naher Verwandter, Heirat oder Umzug. Bei welchen Anlässen freie Tage zu gewähren sind, ist gesetzlich nicht genau geregelt, es muss sich aber um Ereignisse handeln, bei denen eine moralische Pflicht oder ein Brauch die Anwesenheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfordert. Der Anspruch auf solche freien Tage ist somit nicht konkret festgelegt, sondern hängt davon ab, was als üblich gilt, und dies kann sich im Laufe der Zeit auch ändern.

Wie viele Freitage sind zu gewähren?

Art. 329 Abs. 4 OR sieht vor, dass zur Bestimmung der Dauer der Freizeit auf die Interessen des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Die Dauer kann somit von Fall zu Fall und von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sein. In der Praxis gelten nach der Geburt eines Kindes mindestens ein bis zwei freie Tage als üblich. Bei den üblichen freien Tagen nach Artikel 329 Absatz 3 OR handelt es sich um relativ zwingendes Recht (Art. 362 OR), was bedeutet, dass nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden davon abgewichen werden darf. Ein freier Tag bietet für die Väter somit einen Mindestschutz, es dürfen jedoch weitere Freitage gewährt werden.

Falls im Arbeitsvertrag oder im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nicht vorgesehen ist, dass der Arbeitgeber über den Mindestschutz hinausgeht, muss der Arbeitnehmer Ferientage einsetzen, wenn er sich länger um seine Familie kümmern will (Art. 329a OR).

Entlöhnung der üblichen freien Tage

Grundsätzlich sieht Artikel 329 OR nicht vor, dass übliche freie Tage zu entlohnen sind. Sie müssen nur bezahlt werden, wenn dies im GAV oder im Einzelarbeitsvertrag so festgelegt ist. Ohne entsprechende Bestimmung im GAV oder im Vertrag ist nur ein Lohn auszurichten, wenn dies als üblich anzusehen ist (Art. 322 Abs. 1 OR). Bei der Geburt eines Kindes ist gemäss Bundesgericht die Ausrichtung des Lohnes für Väter als üblich anzusehen, falls sie im Monats- oder Wochenlohn angestellt sind.¹

Geschäftsstelle Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“

Travail.Suisse, PF, 3001 Bern, 031 370 21 11

¹ Bundesgerichtsentscheid vom 07. April 1998, 4C.459/1997, Erw. 4.

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Lancierung der Volksinitiative

„Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“

20 Tage Vaterschaftsurlaub sind vernünftig

Adrian Wüthrich, Präsident Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“, Präsident Travail.Suisse

Im Schweizerischen Recht existiert der Begriff Vaterschaftsurlaub bis jetzt nicht. Dabei ist ein Vaterschaftsurlaub für die Verbesserung des Starts ins Familienleben dringend nötig. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, engagiert sich seit über zehn Jahren für den Vaterschaftsurlaub. Leider erfolglos: Das Parlament hat über 30 Mal nein gesagt. Immerhin wurde der Nein-Anteil immer kleiner und eine Mehrheit der zuständigen Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates hat in der letzten Legislatur für einen zehntägigen über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanzierten Vaterschaftsurlaub gestimmt. Nach den Eidgenössischen Wahlen vom 18. Oktober 2015 sank jedoch die Chance auf einen Durchbruch im Parlament. Die Sondersession des Nationalrates Ende April bestätigte diese Befürchtung: Sowohl die Aufnahme des Ziels einer Botschaft für einen Vaterschaftsurlaub in die Legislaturplanung, als auch die parlamentarische Initiative Candinas für einen zehntägigen über die EO finanzierten Vaterschaftsurlaub wurden knapp abgelehnt (letzterer 97 zu 90 Stimmen bei 5 Enthaltungen).

In einer von Travail.Suisse in Auftrag gegebenen repräsentativen Umfrage im Juli 2015 zeigte sich, dass in allen sozio-demografischen Merkmalen eine deutliche Mehrheit für einen Vaterschaftsurlaub votiert. Insgesamt sind 80 Prozent für dieses Anliegen. Auf der anderen Seite das Parlament, welche das Anliegen der Bevölkerung nicht aufnimmt. Wir stellen beim Thema Vaterschaftsurlaub somit eine Kluft zwischen Politik und Bevölkerung fest.

Diese Lagebeurteilung führt logischerweise zum Entschluss eine Volksinitiative zu lancieren. In den letzten Monaten entstand so eine breite zivilgesellschaftliche Allianz für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub von 20 Arbeitstagen. Ich bin stolz, dass Mitte März 2016 der Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“ gegründet werden konnte, welcher durch vier Aktivmitglieder getragen wird: Travail.Suisse (der Dachverband der Arbeitnehmenden), männer.ch (der Dachverband der Männer- und Väterorganisationen), Alliance F (der Dachverband der Frauenorganisationen) und Pro Familia Schweiz (der Dachverband der Familienorganisationen). Zusammen repräsentieren die Dachverbände über 140 Organisationen. Wir wollen das Heft in die Hand nehmen und lancieren heute die Volksinitiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“.

Der Initiativtext lehnt sich an jenen der Mutterschaftsversicherung an. Aus diesem Grund sehen wir vor, Art. 116 Abs. 3 und 4 der Bundesverfassung einfach mit „Vaterschaftsversicherung“ zu ergänzen. Damit gelten alle rechtlichen Grundlagen für die Mutterschaftsversicherung auch für die Vaterschaftsversicherung. In den Übergangsbestimmungen zu Art. 116 BV geben wir dem Gesetzgeber dann Minimalbestimmungen und die Ausnahmen zur Mutterschaftsversicherung vor: Im Obligationenrecht soll

ein Anspruch – also ein Recht der Arbeitnehmenden – eingefügt werden, mindestens 20 Tage (= vier Wochen) im Fall einer Vaterschaft. Zudem soll der Vaterschaftsurlaub wie der Mutterschaftsurlaub via EO finanziert werden. Analog heisst auch, mit den gleichen rechtlichen Bestimmungen. Einziger Unterschied: Die 20 Tage sollen nicht am Stück unmittelbar ab dem Zeitpunkt der Geburt bezogen werden müssen, sondern der Vater soll diese 20 Tage flexibel und tageweise innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes beziehen können. Der Arbeitgeber rechnet nach einem Jahr automatisch die bezogenen Tage ab (wir sprechen von 20 Arbeitstagen Anspruch auf arbeitsfrei, die EO rechnet in Kalendertagen ab was somit 28 entschädigte Tage gibt). Diesen Prozess kennen die Unternehmen und ist für sie somit keine neue administrative Regelung.

Zudem müsste der Gesetzgeber drei Jahre nach Annahme der Initiative den Vaterschaftsurlaub einführen. Macht er es nicht, soll der Bundesrat mittels Verordnung dafür sorgen. Wenig erstaunlich warum die Formulierung hier berechtigt ist: Die Familien sollen nicht auch 60 Jahre auf die Einführung des Vaterschaftsurlaubs warten müssen wie beim Mutterschaftsurlaub. Nicht von ungefähr heisst der Trägerverein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“. Wir wollen ihn am liebsten jetzt und heute einführen.

Mit „mindestens vier Wochen“ bzw. 20 Tagen Vaterschaftsurlaub ist unsere Initiative aufwärtskompatibel. Bei Gesprächen mit Organisationen und Exponenten haben wir den starken Wunsch vieler gehört, die eigentlich einen mehrwöchigen Elternurlaub in der Schweiz einführen möchten. Die vorliegende Initiative will nun einen ersten konkreten – und wir meinen mehrheitsfähigen – Schritt machen und fordert 20 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub. Damit schlagen wir die Türe für einen Elternurlaub nicht zu: Das Parlament ist mit unserer Initiative frei einen Elternurlaub einzuführen. Wir wollen jedoch sicherstellen, dass im Minimum 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und neu 4 Wochen bzw. 20 Tage Vaterschaftsurlaub gewährleistet sind. Modelle, welche eine Mischung der Anzahl Wochen unter die beiden Minima vorsehen, lehnen wir ab. Unsere Initiative ist deshalb ein Kompromiss zwischen den Befürwortern eines Vaterschaftsurlaubs von zehn Tagen und den Befürwortern einer ausgebauten Elternzeit von mehreren Monaten wie in Deutschland und anderen Ländern. Wir sprechen deshalb im Titel unsere Initiative bewusst auch von einem „vernünftigen“ Vaterschaftsurlaub.

Die Kosten sind relativ zu anderen Sozialversicherungen bescheiden. Wir rechnen mit den Zahlen des Bundesrates. Dieser hat in seinem Bericht 2013 die Kosten für einen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen auf rund 380 Mio. Franken veranschlagt. Das sind 0.12 Lohnprozente. Der EO-Satz wurde per 1.1.2016 von 0.5 auf 0.45 Lohnprozente gesenkt. Mit der Verkleinerung der Armeebestände werden die Anzahl Dienstage wohl noch einmal sinken. Somit könnte der Bundesrat den EO-Satz einfach wieder auf 0.5 Lohnprozente anheben und dann ein paar Jahre abwarten wie sich die Einnahmen und Ausgaben der EO entwickeln und dann den EO-Satz allenfalls anpassen. Zum Vergleich: Letztes Jahr hat die AHV Renten von über 42 Milliarden Franken ausgerichtet.

Wir danken für die wohlwollende Aufnahme unserer Initiative durch die Stimmberechtigten und freuen uns auf jede Unterschrift, sei es an einem der geplanten Sammelstände in der ganzen Schweiz oder via unserer Website und unserer Online-Unterschriftensammlung auf www.vaterschaftsurlaub.ch! Ab heute geht's los!

*Adrian Wüthrich, Präsident Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“ und Präsident Travail.Suisse
Mobil: 079 287 04 93*

Vaterschaftsurlaub jetzt!

Haben sich die Gesellschaft-, die Erwerbs- und Familiensituationen in den letzten Jahren nicht massiv gewandelt und werden sich noch mehr verändern? Privates und Arbeit gewichten sich neu. Die "klassischen Arbeitszeitmodelle" sind nicht mehr gefragt: Die jungen Leute gehen davon aus, dass ihr Privat- und Berufsleben immer stärker ineinander übergehen. Insgesamt werden sich familiäre Einflüsse und die Arbeitsgestaltung gegenseitig beeinflussen: Die junge Generation ist bereit viel zu leisten, wenn der Arbeitgeber im Gegenzug Familienfreundlichkeit beweist. Die jungen Frauen wollen Beruf und Familie unter einen Hut bringen. Die jungen Väter wollen ihren Anteil und Verantwortung am Familienleben übernehmen. Die Trends wie die Digitalisierung werden ganz neue Arbeits- und Lebensmodelle schaffen.

Doch in den Köpfen vieler Arbeitgeber wirken leider die alten Mechanismen: Der Mann ist der Ernährer, die Frau kümmert sich um die Kinder. Eine Auszeit für Väter gilt bei vielen als etwas Besonders und wird heftig diskutiert. So hat ein grosser Teil der frischgebackenen Väter den Arbeitsplatz bereits nach einem bis drei Tagen wieder aufzusuchen. Väter sind heute immer noch benachteiligt, wenn es um den Vaterschaftsurlaub geht.

Diese Vorurteile führen dann zwangsweise zur klassischen Rollenteilung. Frauen sorgen innerhalb der Familie nach wie vor meist für Haushalt, Erziehung und Zusatzverdienst.

Doch dieser Weg zwischen Familie und Beruf, erweist sich auf lange Sicht für viele Frauen als Sackgasse. Nicht nur tiefere Löhne, geringere soziale Absicherung, sondern auch weniger Entwicklungs- und Aufstiegschancen sind die Folge. Auch die Schweizer Scheidungsrate von ca. 54 Prozent straft das traditionelle Ernährermodell Lügen.

Niemand bestreitet: Die Frauen von heute sind gut ausgebildet. Und die Wirtschaft braucht dringend gute Fachkräfte.

Ein Vaterschaftsurlaub erleichtert den Wiedereinstieg der Frauen und fördert eine faire Verteilung der Risiken, die bei Teilzeitarbeit immer noch Auswirkungen auf die Karriere und den Lohn haben. Der Ausgleich zwischen Familie und Beruf macht hingegen langfristig zufriedener, was wiederum die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden erhöht. Schliesslich kann dadurch die Bindung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden gefestigt werden. Produktive und motivierte Mitarbeitenden zu haben, ist gerade in Zeiten des Fachkräftemangels wichtig.

Ein weiterer Vorteil: Väter erleben die Entwicklung ihrer Familie viel bewusster und können schon früh eine Beziehung zu ihrem Kind aufbauen. Nehmen die Männer den Vaterschaftsurlaub gleich nach der Geburt des Kindes, können sie gemeinsam die neue Struktur ihrer kleinen Familien mitgestalten. Sie können ihre Partnerin aktiv im stressigen Familienalltag unterstützen

Zudem ist es längst erwiesen, dass partnerschaftliche Beziehungen Krisen gefeierter sind.

Auch aus demographischer Sicht, bietet sich ein längerer Vaterschaftsurlaub gerade zu an. Wie weniger Kinder zur Welt kommen, desto gefährdeter sind unsere künftigen Renten. Studien belegen längst, dass sich die Geburtenrate in Ländern mit konservativen Rollenmodellen – wie dem 1 Ernährermodell - stetig sinkt.

Einen Blick über den Tellerrand des Arbeitslebens zu werfen, kann durchaus bereichernd sein. Ein Tag mit einem Kind erfordert ein Höchstmass an Aufmerksamkeit, Organisation und ein gutes Zeitmanagement. Die neu hinzugewonnen „Soft-Skills“ können kaum schaden. Kluge Arbeitgeber und Unternehmen sind an ihrer Fähigkeit zu erkennen, die Stärken des männlichen und weiblichen Potentials zur Verbesserung des Ganzen ausgewogen zu nutzen. Das gelingt aber nur, wenn die Potentiale von Frauen und Männern nicht länger in stereotype Rollenmuster gepresst werden. Die Globalisierung, die Herausforderungen der Märkte und die Digitalisierung wird diesen Trend zur Ausgewogenheit sowieso fordern.

Clivia Koch, Vorstand alliance F

Bern, 24. Mai 2016



Medienkonferenz vom 24. Mai 2016

Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie»

Damit Arbeitnehmer auch Väter sein können

Weder das Parlament noch der sozialpartnerschaftliche Weg haben dem Vaterschaftsurlaub zum Durchbruch verholfen. Darum lanciert die Allbranchengewerkschaft Syna mit Entschlossenheit die Volksinitiative für einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub mit. Die angestrebte Lösung ist vernünftig, familienfreundlich, flexibel und kostengünstig. Und: es ist höchste Zeit dafür!

Arno Kerst, Präsident Syna

Die beruflichen Anforderungen an die Arbeitnehmenden sind über alle Branchen hinweg hoch. Intensität und Umfang sind derart gross, dass gemäss Job-Stress-Index jeweils mehr als ein Fünftel der Erwerbstätigen gestresst und erschöpft sind. Diese Belastungssituation ist eine betriebs- und volkswirtschaftliche Verschwendung und Gift für das familiäre Engagement. Denn eine partnerschaftliche Regelung von Berufs- und Familienengagement ist nicht nur essentiell für die Paar- und Kindsbeziehung, sondern wirkt bei zufriedenstellender Lösung motivierend und stabilisierend auf den beruflichen Einsatz.

Im Durchschnitt wird ein Mann eineinhalb Mal pro Leben Vater. Diesem für alle Beteiligten einmaligen und lebensverändernden Ereignis wird gesetzlich nicht Rechnung getragen. Noch immer viel zu wenige Betriebe nehmen in ausreichendem Umfang Rücksicht auf diesen Wendepunkt im Leben ihrer Angestellten. Nur sehr gut verdienende Arbeitnehmer können sich die notwendige Auszeit von der Arbeit leisten. Als Allbranchengewerkschaft hat Syna langjährige und äusserst ernüchternde Erfahrungen im Aushandeln von gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen für den Vaterschaftsurlaub gemacht. Selbst in Branchen mit hoher Wertschöpfung hält sich der Erfolg in engen Grenzen und bewegt sich meist zwischen einem und fünf Tagen (siehe Tabelle mit Beispielen im Anhang).

Dies ist umso erstaunlicher und auch ärgerlicher angesichts des in vielen Branchen herrschenden Fachkräftemangels. Anstatt, dass die Arbeitgeber mit fortschrittlichen Arbeitsbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv fördern und damit ihre Attraktivität für werktätige Väter und Mütter steigern, unternehmen sie deutlich zu wenig um diese Doppelbelastung zu entschärfen.

KMU-freundliche Lösung

Mit einem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub von vier Wochen werden die unbefriedigenden GAV-Lösungen harmonisiert und angehoben. Er verhilft auch Arbeitnehmern mit niedrigeren Einkommen zu einem echten Vaterschaftsurlaub. Zudem kann auch diejenige Hälfte der Väter profitieren, die nicht in einer sozialpartnerschaftlich geregelten Branche arbeitet.

Analog der Mutterschaftsversicherung soll diese Väterzeit über die Erwerbsersatzordnung solidarisch finanziert werden. Die Kosten von höchstens jährlich 380 Millionen Franken sind äusserst moderat. Sie entsprechen in etwa einer einmaligen Erhöhung der Lohnsumme um 0,1% Lohnprozent. Gemessen am durchschnittlichen *jährlichen* Nominal-Lohnanstieg von 1,1% der letzten 10 Jahre, handelt es sich um eine ausgesprochen kostengünstige Investition in die Familien und die Kinder.

Die Volksinitiative sieht einen flexiblen und planbaren Bezug des Vaterschaftsurlaubes im ersten Jahr nach der Geburt vor. Dies erlaubt verschiedenste Bezugsmöglichkeiten und nimmt damit Rücksicht auf die unterschiedlichen Bedürfnisse auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Und es erlaubt der Wirtschaft den Tatbeweis zu erbringen, dass die von ihr geforderte Flexibilität der Arbeitnehmenden keine Einbahnstrasse ist, sondern auch sie bereit sind, die Lebensumstände der Werk tätigen zu berücksichtigen.

Die Gewerkschaft Syna hat sich zum Ziel gesetzt, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Sie wird – als grösster Travail.Suisse-Verband – mit beinahe der Hälfte der benötigten Unterschriften auch die Hauptverantwortung am Zustandekommen der Initiative tragen. Die Allbranchengewerkschaft setzt sich mit Überzeugung für diese vernünftige und längst fällige Vaterschaftszeit ein. Damit Arbeitnehmer genügend Zeit bekommen, um in ihre Vaterrolle hineinzuwachsen.

Weitere Auskünfte:

Arno Kerst, Präsident Syna, arno.kerst@syna.ch, 044 279 71 40, 079 598 67 70

Aktuelle Beispiele Vaterschaftsurlaubs-Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen

Branche / Betrieb	Bezahlter Vaterschaftsurlaub
MEM-Industrie	5 Tage innerhalb der ersten 6 Monate nach Geburt
GAV VBPCD (Chemie- & Pharmaindustrie NW-CH) und Syngenta Monthey	1 Tag bei der Niederkunft und 5 Tage innerhalb 60 Tage nach Geburt
BASF (Chemie)	10 Tage
Lonza (Chemie)	1 Tag
EMS Chemie (Chemie)	1 Tag
Groupe E (Energie)	2 Tage
Hydro Exploitation (Energie)	5 Tage
Uhrenindustrie	5 Tage innerhalb zwei Wochen nach Geburt
Grafische Industrie	2 Tage
LMV Bauhauptgewerbe	1 Tag
Schreiner	3 Tage
Holzbau	3 Tage
Maler & Gipser	1 Tag
Elektrobranche	1 Tag
Baunebengewerbe Westschweiz	3 Tage

Coop Detailhandel	5 Tage
Migros Detailhandel	3 Wochen
Lidl Detailhandel	10 Tage
Gastgewerbe	3 Tage
Reinigungs-GAV D-CH	1 Tag
Reinigungs-GAV W-CH	1 Tag (2 Tage ab 2 Dienstjahre im Unternehmen)

Die Eidgenössische Volksinitiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“ wird lanciert von Syna, in Zusammenarbeit mit Travail.Suisse und weiteren Organisationen (siehe www.vaterschaftsurlaub.ch).

Syna ist die erste Gewerkschaft der Schweiz, die sich nicht nur auf eine Branche konzentriert, sondern zahlreiche Branchen der Sektoren Dienstleistung, Gewerbe und Industrie betreut. Heute zählt sie über 60 000 Mitglieder. Eines ihrer Hauptziele ist es, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Deshalb unterstützt Syna die Forderung nach 20 Tagen bezahltem Vaterschaftsurlaub und wird beinahe die Hälfte der benötigten Unterschriften sammeln.

Involvierte Vaterschaft ist keine Frage von Neigung oder Fähigkeit, sondern die natürliche Folge gemachter Lernerfahrungen

Von Markus Theunert, Generalsekretär männer.ch

Die Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3) schreibt fest: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Bei der Umsetzung könnte die Schweiz von vielen internationalen Erfahrungen profitieren. Den grössten Impact zeigt die Kombination zweier Massnahmen: bezahlbare Kinderkrippen und der «Paternity Leave», der gesetzlich verankerte und erwerbsentschädigte Vaterschaftsurlaub.

Männer wollen das gar nicht? Das täuscht. Rund 80 Prozent aller Männer werden in ihrem Leben biologische Väter. Daten der internationalen Männer- und Gleichstellungsstudie IMAGES zeigen: Überall auf der Welt will eine Mehrheit der Väter – die Spannweite reicht von 61 Prozent in Kroatien bis 77 Prozent in Chile – ihr Erwerbsspensum reduzieren, um mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Für noch mehr junge Männer ist es heute selbstverständlich, von Anfang an eine aktive Rolle in der Familie und im Leben ihrer Kinder zu spielen.

Gleichwohl wird dieser Wunsch in der Schweiz immer noch als rein private Entscheidung dargestellt, deren Folgen dann auch privat getragen werden müssen – beispielsweise, indem der fehlende Vaterschaftsurlaub selbst bezahlt wird mit jenen Frei-Tagen, die eigentlich für Ferien und Erholung bestimmt wären. Damit unterschlägt die Politik den Vätern eine Zeit, die wichtig wäre für ihre Auseinandersetzung mit der Übernahme der Vaterrolle, die alle Selbstverständlichkeiten des bisherigen Lebens in Frage stellt. Die Politik versagt Männern aber auch, ihre väterlichen Kompetenzen in gleichem Tempo wie ihre Partnerinnen zu entwickeln, eine enge Bindung zum Kind aufzubauen und die Mütter zu entlasten.

Die Fähigkeit zu kompetenter Vaterschaft ist biologisch angelegt. Ob dieses Potenzial aktiviert wird, ist aber – stärker als bei Müttern – abhängig von der Vorbereitung und dem Übernehmen von Verantwortung und Betreuungsaufgaben für das Kind. Die Phase rund um die Geburt ist der entscheidende Moment, um aus der Mutter-Kind-Dyade eine Mutter-Vater-Kind-Tryade zu machen. Es ist der Moment, in dem sich die eingefahrenen Muster verflüssigen, bevor sie wieder erstarren. Väter, die sich gleich nach der Geburt engagieren, sind auch nach einem Jahr mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit engagierte Väter (gemessen an der Häufigkeit, in der sie nachts selber aufstehen, um das Kind zu beruhigen).

Die Politik handelt in ihrer beharrlichen Verweigerung einer Väterzeit in höchstem Mass irrational, sind die positiven Effekte eines frühen väterlichen Engagements doch bestens belegt und in der Aussagekraft erschlagend:

-□ Je mehr sich Väter während und nach der Geburt engagieren, umso enger ist ihre **Bindung** zum Baby und umso intensiver nehmen sie am Aufwachsen des Kindes teil. Männer, die eine längere Elternzeit beziehen, entwickeln generell eine **stärkere Familienorientierung**.

- Kinder involvierter Väter sind **sozial kompetenter**, haben **mehr schulischen Erfolg**, sind **psychisch robuster** und leiden seltener unter Depressionen, Ängsten und Selbstzweifeln. Ihre Söhne werden **seltener kriminell** und brechen seltener die Schule ab.
- Auch den Müttern geht es besser, wenn der Vater rund um die Geburt nahe dran ist. Die Gefahr einer postnatalen Depression ist signifikant kleiner, die Unterstützung grösser und die **Beziehungszufriedenheit höher**. Ebenfalls belegt ist, dass Mütter mit engagierten Partnern eine höhere Erwerbskontinuität und **bessere berufliche Karriereaussichten** haben.
- Das Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Rollen als Partner, Vater und Berufsmann wirkt sich positiv auf die **Gesundheit** von Männern aus. Involvierte Väter haben weniger psychische oder physische Gesundheitsprobleme, konsumieren weniger Drogen und sind produktiver im Job. Sie fühlen sich insgesamt glücklicher als Väter, denen diese Verbindung zu ihren Kindern fehlt.
- Zudem fördert der Vaterschaftsurlaub die **Geburtenrate**: Die Wahrscheinlichkeit, ein zweites Kind zu bekommen, ist in denjenigen Familien deutlich höher, in denen auch der Vater Elternzeit in Anspruch nimmt.

Fazit

Wir wissen aus der Männer- und Väterarbeit: Die Aufforderung und Anerkennung von aussen (Arbeitgeber, Freundeskreis, Angehörige) ist wichtig für Männer. Es braucht eine freundliche Einladung, die zugleich eine klare Erwartung ausdrückt: Ja, du bist Teil der Familie. Ja, wir wollen, dass du nahe dran bist. Ja, dein Beitrag ist wichtig. Die gesetzliche Verankerung eines Vaterschaftsurlaubs gibt dieses Signal. Sowohl die Anerkennung wie auch die Aufforderung sind überfällig.

Das Fehlen eines Vaterschaftsurlaubs ist umgekehrt zumindest in der Wirkung eine staatlich geförderte Entfremdung der Väter von der Familie – und ein staatlich toleriertes Bildungs-, Gesundheits- und Karriererisiko für die Mütter und die Kinder. Denn engagierte und kompetente Vaterschaft ist weder Frage der Neigung noch der Fähigkeit, sondern eine natürliche Folge gemachter Lernerfahrungen. Unterstützen die Mutter und das Spitalpersonal, die Schwiegereltern und Freunde, der Arbeitgeber und der Staat den frisch gebackenen Vater beim Sammeln der entsprechenden Erfahrungen, wird er ein involvierter und fähiger Vater. Werden ihm diese Möglichkeiten bewusst oder unbewusst verweigert, wird er eben kein involvierter und fähiger Vater.

Der politische Streit um den Vaterschaftsurlaub ist deshalb letztlich nicht ein Streit um Geld, sondern um die Frage, ob wir Art. 8 der Bundesverfassung ernst nehmen und Elternschaft als gemeinsames Projekt von Mutter und Vater zu Ende zu denken bereit sind. Wer Nein sagt zum Vaterschaftsurlaub, sagt Nein zur Gleichberechtigung – egal, was er oder sie beteuern mag. Denn die Fakten sind erschlagend: Gleichberechtigung ohne väterliches Engagement gibt es schlicht und einfach nicht.

Alle Aussagen sind empirisch belegt. Als Quellen verwendet wurden:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011). *Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie*. Berlin

MenCare (2015). *State of the World's Fathers Report*. <http://sowf.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2015/09/28130617/State-of-the-Worlds-Fathers-Executive-Summary-German-web.pdf>

Website des britischen Fatherhood Institute (www.fatherhoodinstitute.org)

World Health Organization (2007). *Fatherhood and Health in Europe. A summary report*. Kopenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2007.

Ein Vaterschaftsurlaub, vom Volk beschlossen

Redetext Nationalrat Stefan Müller-Altarmatt zur Lancierung der Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie»

Ich stehe heute in zweifacher Funktion hier: Einerseits als Nationalrat, andererseits als Präsident von transfair, einem Mitgliedsverband von Travail.Suisse. In beiden Funktionen gibt es mehrere Argumente, welche mich dazu bewegen, diese Volksinitiative mit zu lancieren und zu unterstützen.

Im Parlament sind die Vorstösse, welche einen bezahlten Vaterschaftsurlaub oder ähnliche Unterstützung für junge Eltern verlangten, gescheitert – zuletzt die parlamentarische Initiative meines Kollegen Martin Candinas. Es ist das legitime Recht, ja sogar das übliche Vorgehen in unserer direkten Demokratie, dass ein Begehren, welches im Parlament keine Mehrheit fand, dem Volk unterbreitet wird. Das tun wir heute.

Das Parlament hat es versäumt, sich in die Lage der heutigen Elterngeneration einzudenken. Die Demografie, aber auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unseres Landes verursachen einen Druck auf die jungen Eltern, welcher früher in dieser Form nicht vorhanden war. Kinder aufziehen, gleichzeitig die ins Alter geratenden eigenen Eltern pflegen, Karriere im Job machen und dadurch das Land weiterbringen und neben all dem auch noch alle die Ämter unserer Milizgesellschaft von Gemeindepolitik über Vereine bis zur Armee aufrechterhalten. All dies lastet auf den Schultern der demografisch bedingt schwächsten Generation. Das Parlament hat es versäumt, dieser meiner Generation ein Zeichen der Anerkennung und Motivation zu senden. Ein Zeichen von ein paar wenigen Tagen bezahlter Auszeit, wenn ein Kind zur Welt kommt. Das war falsch. Und deshalb soll das Volk es richtigstellen.

Das ist die Sicht des Parlamentariers. Es gibt daneben aber auch die Sicht des Präsidenten von transfair. Als Personalverband im Service Public kämpfen wir unideologisch und eigenständig für die Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder. Und weil wir in dieser offenen Gesinnung auf die Interessen unserer Mitglieder hören, wissen wir auch, was den Mitgliedern am Herzen liegt und wo der Schuh drückt. Oftmals werden dabei Dinge genannt jenseits der materiellen Bedürfnisse. Unsere Arbeitnehmer wünschen sich beispielsweise oft mehr Zeit für die Kinder und die Familie. Sie wollen Familie und Beruf besser unter einen Hut bringen können. Wir kämpfen deshalb bei sämtlichen Verhandlungen mit unseren Sozialpartnern für einen Vaterschaftsurlaub. Und siehe da: Es geht. In den meisten neueren Gesamtarbeitsverträgen, die wir aushandeln, wird ein längerer Vaterschaftsurlaub gewährt.

Es geht also – und es geht auch für diejenigen Arbeitnehmer, welche nicht einem GAV unterstellt sind. Dass der Vaterschaftsurlaub bezahlbar, ja für die Allgemeinheit insgesamt Gewinn bringend ist, zeigen die meisten anderen OECD-Länder, welche einen weitaus längeren Vaterschaftsurlaub kennen, als wir ihn mit dieser Initiative fordern.

Mit der Erfahrung des vierfachen Vaters aus der demografisch untervertretenen Elterngeneration, vor allem aber in meinen Funktionen als Nationalrat und als Präsident von transfair helfe ich mit bei der Lancierung dieser Volksinitiative. Dieser Vaterschaftsurlaub ist nichts anderes als gerecht. Er bringt die Schweiz auf die Höhe der Zeit und er ermöglicht ein ganz kleines Stückchen das, wonach alle Parteien immer schreien: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ich bin überzeugt, dass wir deshalb in Kürze die benötigten Unterschriften beieinander haben werden und dann, zusammen mit den Vätern und Müttern dieses Landes, das Begehren zu einer Mehrheit führen können.

Referat von Laurent Wehrli, Präsident von Pro Familia Schweiz – Pressekonferenz vom 24. Mai über die Vaterschaftsversicherung

An ihrer Generalversammlung vom 20. April 2016 hat Pro Familia Schweiz, der Dachverband der Familienorganisationen in der Schweiz, einstimmig mit einer Enthaltung die Unterstützung der Vaterschaftsurlaubsinitiative beschlossen. Ich bin der Präsident dieses Verbands und freue mich, dieses Referat zu halten.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt sich Pro Familia Schweiz schon seit jeher ein. Wir haben auf verschiedenen Ebenen gekämpft:

- auf politischer Ebene, indem wir beispielsweise in Vernehmlassungsverfahren Stellung nehmen oder indem wir enge Kontakte zum Parlament oder zum Bundesrat pflegen.
- auf Ebene der Unternehmen, zum Beispiel durch die Bereitstellung des Tools «Family Score», mit dem gemessen werden kann, inwiefern die Wünsche der Angestellten von den effektiven Leistungen des Unternehmens abweichen.
- durch Dienstleistungen, die wir für Kantons- und Gemeindeverwaltungen erbringen.
- aber auch durch individuelle Beratungsleistungen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch für Pro Familia Schweiz eine ausschlaggebende Bedingung für die Gleichstellung von Mann und Frau. Die Frage der Aufgabenteilung setzt voraus, dass jedes Familienmitglied mit seinen Rechten und Pflichten am Familienleben teilnimmt. Das Ziel besteht darin, dass Männer und Frauen eine aktive Verantwortung in ihrer Familie mit einer Berufstätigkeit vereinbaren können, ohne dass ihr Lohn, ihre Karriere oder andere wichtige Aspekte ihres Berufslebens darunter leiden.

In der Schweiz, wo die Familie noch immer eher traditionell organisiert ist, wünschen sich viele junge Eltern einen Vaterschaftsurlaub, damit der Vater vom ersten Augenblick an seine Elternrolle wahrnehmen kann. Indem die Männer ins Familienleben eingebunden werden, bietet sich auch den Frauen die Möglichkeit, diese ersten Momente entspannter zu erleben. Sie können diese neue Erfahrung mit ihrem Ehemann teilen und werden in dieser wichtigen Zeit, die mitunter recht anstrengend sein kann, von ihm unterstützt.

Wenn ein Vaterschaftsurlaub eingeführt wird, schafft dies ein neues Modell, bei dem beide Eltern die Möglichkeit haben, sich aktiv an der Erziehung ihres Kindes zu beteiligen. So wird die Gleichstellung in der Familie gefördert. Pro Familia Schweiz sieht dies als einen ersten Schritt für die Frauen, ihre Berufstätigkeit weiterzuführen und eine neue Familienorganisation zu wählen. Ohne den Abschluss der politischen Verhandlungen abzuwarten, haben sich Unternehmen entschlossen, sich ebenfalls für die Väter einzusetzen und einen Vaterschaftsurlaub von einer bis vier Wochen anzubieten, darunter die Migros, die SBB oder auch Swiss Re, die jungen Vätern schon seit 1999 mehrere Urlaubstage gewähren.

Dass die grösste Schwierigkeit für die Frauen darin besteht, die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufzunehmen, weil eine Kinderbetreuung nur schwer zu finden ist, ist bekannt. Häufig müssen sie den Preis dafür bezahlen, da der Mann nur sehr selten sein «Recht, arbeiten zu gehen» in Frage stellt, obwohl es ja zwei braucht, um ein Kind zu zeugen.

Zwar sind viele Männer noch der Ansicht, dass ein Elternurlaub Frauensache ist und dass dieser ihnen beruflich schaden würde, doch in Norwegen gibt es diese stereotype Denkweise nicht. Denn wenn ein Mann dort seinen Vaterschaftsurlaub nicht bezieht, gilt er nicht automatisch als besseren Angestellten – ganz im Gegenteil.

Es gilt auch, darauf hinzuweisen, dass die Kosten dieser Initiative sehr gering sind. Sie betragen 0,1 Prozent des Lohns und werden hälftig vom Arbeitnehmer und vom Unternehmen getragen. Unserer Meinung nach könnten diese Kosten durch eine Verringerung des Verwaltungsaufwands ausgeglichen werden, unter dem die Unternehmen heute vermehrt leiden.

Pro Familia Schweiz unterstützt somit den Vaterschaftsurlaub und hofft, dass diese Initiative beim Schweizer Stimmvolk gut ankommt.

Berne, 10 mai 2016

Laurent Wehrli, Präsident Pro Familia Schweiz

Ein Vaterschaftsurlaub ist betriebswirtschaftlich möglich und volkswirtschaftlich notwendig

Betriebswirtschaftlich möglich

Seit jeher haben wir in unserem Betrieb allen Männern einen zu 100% bezahlten 4-wöchigen Vaterschaftsurlaub gewährt. Den 30% weiblichen Kolleginnen verlängern wir den gesetzlichen Urlaub resp. erhöhen wir die Vergütung egalitär in gleichem Umfang. Heute sind wir knapp 150 Leute; also rund 10 Mal grösser als vor 9 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt ca. 33 Jahre und damit arbeiten bei uns wohl vergleichsweise viele junge Väter.

Seit der Gründung sind über 40 Urlaube bezogen worden; vollständig und von ausnahmslos allen frisch gebackenen Vätern und natürlich auch Müttern.

Setzt man das in ein betriebswirtschaftliches Verhältnis, zeigt sich, dass unser schweizweit eher langer Urlaub über die vergangenen 5 Jahre mit einem Anteil von ca. 0.5% der gesamten Lohnkosten recht wenig kostet. Und die Abwesenheit für die Armee resp. Zivildienst schlägt im Verhältnis zum Vaterschaftsurlaub mit rund 220% wesentlich höher zu Buche. Man muss sich ja auch vergegenwärtigen, dass ein Mann im Schnitt über sein Berufsleben bei einer Geburtenrate von ca. 1.5 und einem Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen gerade mal 6 Wochen abwesend ist; ein Klacks eigentlich für dieses doch so wichtige Thema des eigenen Nachwuchses.

Ich bin überzeugt, dass sich viele Betriebe dies aus eigener Tasche leisten könnten. Es ist also letztlich schon heute eine Frage der Prioritäten der Firmen, insbesondere wenn man allfällige hohe Lohnschere in Betracht zieht. Für alle anderen ist aber eine staatliche Lösung wichtig. Der Vaterschaftsurlaub soll ja nicht nur finanziell besser gestellten Branchen vorenthalten bleiben.

Volkswirtschaftlich notwendig

Wir investieren zu Recht grosse Summen in die Aus- und Weiterbildung beider Geschlechter. Obwohl der Kinderwunsch wenig vom Bildungsniveau abhängt, verwirklichen Frauen mit höheren Abschlüssen den Traum von Kindern signifikant weniger oft. Frauen, die sich trotzdem für Kinder entscheiden, sind häufig gezwungen den Beschäftigungsgrad massiv zu reduzieren oder ganz aufzuhören zu arbeiten. Das ist volkswirtschaftlich unhaltbar und reine Verschwendung. Avenir-suisse zeigt im kürzlich erschienenen Beitrag schön auf, was der Hintergrund ist: Zu hohe Kosten für ausserfamiliäre Kinderbetreuung.

Was hat die Situation der Frau mit dem Vaterschaftsurlaub zu tun? Viel! Natürlich ist ein Vaterschaftsurlaub nicht die einzige und nicht die wichtigste Massnahme, um Beruf und Familie auch für Väter zu vereinbaren, aber es ist ein wichtiges Puzzle-Teil auch aus der Sicht der Mütter. Die erste Zeit mit dem Neugeborenen ist äusserst herausfordernd und für die ganze Familie einschneidend. Sind

die Väter in dieser wichtigen Zeit abwesend, entgeht ihnen ein guter Teil der Lernerfahrung. Nicht nur riskieren sie, von den Müttern im Umgang mit dem Kind fachlich abgehängt zu werden, sie bringen wohl auch weniger Verständnis für die Sache der Frau auf; letzteres gilt sicher auch umgekehrt für die Frau. Insofern trägt ein Vaterschaftsurlaub dazu bei, dass danach eine Reduktion des Beschäftigungsrades des Vaters stärker eingefordert und umgesetzt wird – ich spreche hier aus Erfahrung aus unserem Betrieb, in dem über die Hälfte der Männer Teilzeit arbeiten.

Deshalb ist ein für alle Väter garantierter Urlaub über die EO ist nicht nur finanzierbar, sondern letztendlich positiv für unsere Wirtschaft!

Gerhard Andrey, Partner Liip AG, Mobil: 078 694 25 11