



NGO-Koordination post Beijing Schweiz
Coordination post Beijing des ONG Suisses
Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzere
Coordinaziun post Beijing dallas ONG Svizras
NGO-Coordination post Beijing Switzerland

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

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

Ihr Kontakt: Regula Kolar, Geschäftsführerin NGO-Koordination post Beijing Schweiz, Tel. +41 79 214 36 32;
info@postbeijing.ch

Kriens/Wetzikon, 28. Februar 2019

Stellungnahme zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz positioniert sich als Interessensvertretung und Kompetenzzentrum für Frauen*rechte. Sie besteht aus rund 30 Organisationen des ganzen politischen und gesellschaftlichen Spektrums der Schweiz, die sich gemeinsam für die Frauen*rechte in der Schweiz einsetzen. Unsere Mitgliedsorganisation alliance F – der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen – hat zusammen mit Travail.Suisse, männer.ch und Pro Familia Schweiz die Volksinitiative "Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie" eingereicht. Nachdem zudem eines unserer Ziele ist, Stellungnahmen zu relevanten Themen der Frauen*rechte zu erarbeiten, nimmt die NGO-Koordination die Gelegenheit wahr, zum indirekten Gegenvorschlag zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub Stellung zu nehmen.

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, der wirtschaftlichen Standortsicherung und des volkswirtschaftlichen Wohlstands.

Die von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF in Auftrag gegebene Studie hat gezeigt, dass sich eine Elternzeit positiv auf die Gesundheit von Mutter und Kind, auf die Gleichstellung von Frau und Mann und auf die Wirtschaft auswirkt (<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/>

**NGO-Koordination post Beijing Schweiz * Schönaustrasse 15 * 8620 Wetzikon * info@postbeijing.ch
www.postbeijing.ch**

Konto 41493.02, Raiffeisen Bern, IBAN: CH66 8148 8000 0041 4930 2

Mitgliedorganisationen:

alliance F, Bund schweizerischer jüdischer Frauenorganisationen BSJF, CEVI Schweiz, Dachverband Regenbogenfamilien, Demokratische Juristinnen Schweiz DJS, cfd Die feministische Friedensorganisation, Evangelische Frauen Schweiz EFS, Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration FIZ, Frauen für den Frieden, FRI Schweiz, Institut für feministische Rechtswissenschaft und Gender Law, Friedensfrauen Weltweit, IAMANEH Schweiz, IG Feministische Theologinnen, IG Frau und Museum, Juristinnen Schweiz, Pfadibewegung Schweiz PBS, Schweiz. Bäuerinnen und Landfrauenverband SBLV, Schweizer FrauenSynode, Schweiz. Kath. Frauenbund SKF, Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM, Schweiz. Verband für Frauenrechte adf-svf, Sexuelle Gesundheit Schweiz, sev Frauen, SP Frauen* Schweiz, Transgender Network Switzerland, TERRE DES FEMMES Schweiz, Verband Christkatholischer Frauen Schweiz VCF, Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz, Women's World Summit Foundation WWSF, WyberNet

53293.pdf). Gemäss der Recherche der EKFF zeigt eine Reihe von Studien, dass die Einführung von Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit für Väter zu einem grösseren Engagement in der Kinderbetreuung führt.

Die NGO-Koordination befürwortet alle in die gewünschte Richtung zielenden Bestrebungen, insbesondere längerfristig eine Elternzeit, wovon ein Teil zwingend vom Vater zu beziehen ist. Als ersten wichtigen Schritt unterstützt die NGO-Koordination die Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.052) wie auch den indirekten Gegenvorschlag (18.441) der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S). Nachdem der Bundesrat zum Bedauern der NGO-Koordination die Vaterschaftsurlaubs-Initiative ohne Gegenvorschlag abgelehnt hat, begrüsst sie, dass die SGK-S den gesetzgeberischen Handlungsbedarf erkannt hat und unter dem Eindruck der Volksinitiative im Rahmen eines indirekten Gegenvorschlags eine Gesetzesänderung anstrengt. Allerdings erachtet sie diese Vorlage als unbefriedigend und einen viel zu zögerlichen Schritt und hält es für angezeigt, den Vätern mehr Zeit zu gewähren, damit insbesondere die Vater-Kind-Beziehung längerfristig gestärkt werden kann und die Chance erhöht wird, dass sich Frauen* weniger aus dem Berufsleben zurückziehen.

20 Tage sind das gleichstellungspolitische Minimum

Der Gegenvorschlag unterscheidet sich in zwei Punkten von der Volksinitiative: Er will den Vaterschaftsurlaub auf Gesetzesebene einführen und er beschränkt ihn auf zehn Tage, während die Volksinitiative 20 Tage in der Verfassung festschreiben will. Die NGO-Koordination begrüsst die Einführung des Vaterschaftsurlaubs auf Gesetzesebene. Der Gegenvorschlag erfüllt einige der Kriterien, die nachweislich erforderlich sind, damit der Vaterschaftsurlaub von den betroffenen Vätern auch bezogen wird: Er soll ein individuelles, unübertragbares Recht eines jeden Vaters sein; er gewährt mit 80 % (übliche EO-Finanzierung) eine hohe Kompensation für den Er

werbsausfall und kann flexibel bezogen werden. Indem der Gegenvorschlag mit der zu kurzen Bezugsdauer von zehn Tagen von der Volksinitiative abweicht, wird er für die tatsächliche Geschlechtergleichstellung und für nachhaltiges väterliches Engagement nachgerade wirkungslos.

Die NGO-Koordination erachtet die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von vier Wochen als gleichstellungspolitisches Minimum. Sie ist aber überzeugt, dass die Schweiz längerfristig eine Elternzeit braucht, die es den Eltern ermöglicht, 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 absolut unzureichend, um die herkömmlichen Rollenmuster zugunsten einer gleichberechtigteren Aufteilung von Familienarbeit zu verändern. Er bietet allenfalls den Rahmen dafür, dass sich Väter in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen besser einbringen können. Ein «Vaterschaftsurlaub» von so geringer Dauer festigt eher bestehende Rollenverteilungen. Nur ein Vaterschaftsurlaub von mindestens 20 Tagen Dauer

- stärkt die Erwerbskontinuität der Mütter und leistet so einen echten Beitrag gegen den Fachkräftemangel in der Schweiz
- verteilt das "Karriere-Risiko Elternschaft" fairer zwischen Mutter und Vater
- 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 Betreuungsengagement reduziert nur einer von zehn Männern* sein Erwerbsumfang aufgrund der Vaterschaft, obwohl neun von zehn sich das 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.

Erst wenn die politischen Rahmenbedingungen Väter nicht für deren gleichberechtigte Erziehungsarbeit bestrafen, wird die Erwerbskontinuität der Mütter und mit ihr ein Schritt zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter möglich. 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 es weiterhin nur marginal weibliche* Führungskräfte gibt. 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.

20 Tage, wie sie die Initiative fordert, ist aus Sicht der NGO-Koordination bereits ein Kompromiss, um nachhaltig ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Familien- und Erwerbsarbeit von beiden Eltern – und damit Gleichstellung und väterliche Präsenz – zu verwirklichen.

20 Tage Vaterschaftsurlaub: ein Kompromiss mit Wirkung

Aus allen genannten Gründen erachtet die NGO-Koordination den Gegenvorschlag als ungeeignet für eine zukunftsgerichtete Familien-, Gleichstellungs- und Standortpolitik.

Der in der Volksinitiative geforderte 20-tägige Vaterschaftsurlaub ist ein gutschweizerischer Kompromiss. Eine zukunftsgerichtete Reform, die den Namen verdient, darf nicht hinter diese Minimalforderung zurückfallen. Die NGO-Koordination appelliert deshalb eindringlich an das Parlament, die Bezugsdauer des Vaterschaftsurlaubs auf mindestens 20 Tage festzulegen.

Die von der SGK-S zunächst ebenfalls geprüfte Variante eines 16wöchigen «Elternurlaubs», die mit einer Verkürzung der Mutterschaftsentschädigung verbunden wäre, wird entschieden abgelehnt. Bei der 14wöchigen Mutterschaftsentschädigung handelt es sich um einen Mindeststandard.

Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen; dies immer unter dem Vorbehalt, dass die NGO-Koordination 20 Tage Vaterschaftsurlaub als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

1. Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist die NGO-Koordination einverstanden damit, die Anspruchsvoraussetzungen an die Regelungen bei Mutterschaftsurlaub anzulehnen. Das Anknüpfen der Anspruchsberechtigung an das Kindsverhältnis ist nachvollziehbar, wirkt sich aber auf bestimmte Elternkonstellationen diskriminierend aus. 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*innen 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 sechs Monaten entsteht, der Bezug jedoch nicht mehr erfolgen kann, weil die Rahmenfrist des Bezugs schon abgelaufen ist. Das ist zu korrigieren. Da es insbesondere für eingetragene Partner*innen faktisch nicht möglich sein dürfte, die Stiefkindadoption im ersten Jahr ab Geburt durchgeführt zu haben, ist zu befürchten, dass gleichgeschlechtliche Elternteile (sofern nicht das Kind biologisch von beiden abstammt) auch bei einer Jahresfrist nicht in den Genuss dieses Urlaubs für den zweiten Elternteil kommen, wenn an das recht-

liche Kindsverhältnis angeknüpft wird. Dies könnte geändert werden, wenn der faktisch/sozial ebenso originäre Elternteil, der das Kind nicht ausgetragen hat, in den Genuss dieses neuen Urlaubs kommt.

2. Anzahl Taggelder und Obergrenze

Die NGO-Koordination ist mit den vorgeschlagenen Regelungen einverstanden. Die vorgeschlagene Wahlmöglichkeit zwischen einem wochenweisen und einem tageweisen Bezug der Taggelder ist sinnvoll. Wichtig ist insbesondere, dass explizit erwähnt wird, dass auf fünf bezogene einzelne Arbeitstage sieben 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 Fr. 196.-- pro Tag 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 der NGO-Koordination 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. Zu bedenken ist zudem, dass die Bezeichnungen „Vaterschafts-“ und „Mutterschaftsurlaub“ Rechtsunsicherheiten für die besonders verletzte Gruppe der Transmenschen, die Eltern werden, und ihre Neugeborenen schaffen. Besser wären Bezeichnungen, die an der Rolle des jeweiligen Elternteils festmachen, wie beispielsweise „Person, die ein Kind geboren hat“ anstelle von „Mutter“ oder in Abgrenzung dazu „der andere Elternteil“ anstelle von „Vater“. 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 und Forderungen.

Freundliche Grüsse



Vivian Fankhauser-Feitknecht
Präsidentin



Regula Kolar
Geschäftsführerin