

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

A-Post Plus

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

13. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative dankt Ihnen der Regierungsrat und nimmt gerne wie folgt Stellung:

1. Bemerkungen zur beantragten Neuregelung

Der Regierungsrat schliesst sich der Minderheit in der ständerätlichen Kommission an und ist der Meinung, dass zusätzliche Abgaben für die Sozialversicherungen zurzeit nicht tragbar sind. Dies ist insbesondere der Fall, da verschiedene Gesetzgebungsprojekte geplant sind, welche die Erwerbserersatzordnung (EO) betreffen – zum Beispiel die (13.478) Parlamentarische Initiative Romano betreffend Einführung einer Adoptionsentschädigung und der Vorentwurf zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

Die heutige rechtliche Lage lässt – gestützt auf einen Gesamtarbeitsvertrag oder eine arbeitsvertragliche Bestimmung auf Betriebsebene – eine individuellere Regelung der Ferienansprüche von Vätern nach der Geburt des Kindes zu. Würde hingegen der Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub in das Bundesgesetz über den Erwerbserersatz für Dienstleistende und Mutterschaft (EOG) aufgenommen werden, würde dies gerade kleinere und mittlere Unternehmen vor grosse organisatorische Herausforderungen stellen. Der Handlungsspielraum der jeweiligen Branchen würde eingeschränkt, was letztlich die Sozialpartnerschaft schwächt.

Der Regierungsrat ist besorgt, dass diese und weitere geplante Ausweitungen der EO-Leistungsberechtigten die Finanzlage des EO-Fonds verschlechtern. Er ist mit Blick auf die Finanzlage der Sozialwerke der Auffassung, dass frühzeitig Massnahmen ergriffen werden sollten, um die gesunde Finanzbasis des EO-Fonds zu erhalten. Der Regierungsrat schlägt deshalb vor, folgende langfristige Finanzierungsalternative zu prüfen: Künftig sollen die Abgaben der Einsatzbetriebe des Zivildiensts sowie die Einnahmen aus den Wehrpflichtersatzabgaben direkt in den EO-Fonds und nicht wie bisher in die Allgemeine Bundeskasse fliessen. Davon sollen jedoch die Anteile aus den Wehrpflichtersatzabgaben, welche die Kantone als Entschädigung für ihre Aufwendungen einbehalten dürfen, nicht betroffen sein. Die Zweckbindung der Finanzierung würde die teilweise selbstständige Finanzierung des Dienstpflichtsystems ermöglichen.

2. Bemerkungen zu den finanziellen Auswirkungen auf den Bund und die Kantone

Der Regierungsrat stimmt mit dem erläuternden Bericht darin überein, dass der Vollzug des Vaterschaftsurlaubs im Rahmen des EOG auf ein funktionierendes und eingespieltes administratives System zurückgreifen könnte. Die Auswirkungen auf den personellen Aufwand der Sozialversicherungen würde hingegen wesentlich von der Anzahl der zu beurteilenden Fälle abhängen. Nur wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Rahmenbedingungen für den Vaterschaftsurlaub den Sozialversicherungen komplett digitalisiert und mit höchstem Automatisierungsgrad zur Verfügung gestellt werden, kann der Bedarf an zusätzlichem Personal ausgeschlossen werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Dr. Urs Hofmann
Landammann

Vincenza Trivigno
Staatsschreiberin

Kopie

- emina.alisic@bsv.admin.ch
- SVA Aargau, Kyburgerstrasse 15, 5001 Aarau

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

A-Post Plus

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

13. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative dankt Ihnen der Regierungsrat und nimmt gerne wie folgt Stellung:

1. Bemerkungen zur beantragten Neuregelung

Der Regierungsrat schliesst sich der Minderheit in der ständerätlichen Kommission an und ist der Meinung, dass zusätzliche Abgaben für die Sozialversicherungen zurzeit nicht tragbar sind. Dies ist insbesondere der Fall, da verschiedene Gesetzgebungsprojekte geplant sind, welche die Erwerbserersatzordnung (EO) betreffen – zum Beispiel die (13.478) Parlamentarische Initiative Romano betreffend Einführung einer Adoptionsentschädigung und der Vorentwurf zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

Die heutige rechtliche Lage lässt – gestützt auf einen Gesamtarbeitsvertrag oder eine arbeitsvertragliche Bestimmung auf Betriebsebene – eine individuellere Regelung der Ferienansprüche von Vätern nach der Geburt des Kindes zu. Würde hingegen der Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub in das Bundesgesetz über den Erwerbserersatz für Dienstleistende und Mutterschaft (EOG) aufgenommen werden, würde dies gerade kleinere und mittlere Unternehmen vor grosse organisatorische Herausforderungen stellen. Der Handlungsspielraum der jeweiligen Branchen würde eingeschränkt, was letztlich die Sozialpartnerschaft schwächt.

Der Regierungsrat ist besorgt, dass diese und weitere geplante Ausweitungen der EO-Leistungsberechtigten die Finanzlage des EO-Fonds verschlechtern. Er ist mit Blick auf die Finanzlage der Sozialwerke der Auffassung, dass frühzeitig Massnahmen ergriffen werden sollten, um die gesunde Finanzbasis des EO-Fonds zu erhalten. Der Regierungsrat schlägt deshalb vor, folgende langfristige Finanzierungsalternative zu prüfen: Künftig sollen die Abgaben der Einsatzbetriebe des Zivildiensts sowie die Einnahmen aus den Wehrpflichtersatzabgaben direkt in den EO-Fonds und nicht wie bisher in die Allgemeine Bundeskasse fliessen. Davon sollen jedoch die Anteile aus den Wehrpflichtersatzabgaben, welche die Kantone als Entschädigung für ihre Aufwendungen einbehalten dürfen, nicht betroffen sein. Die Zweckbindung der Finanzierung würde die teilweise selbstständige Finanzierung des Dienstpflichtsystems ermöglichen.

2. Bemerkungen zu den finanziellen Auswirkungen auf den Bund und die Kantone

Der Regierungsrat stimmt mit dem erläuternden Bericht darin überein, dass der Vollzug des Vaterschaftsurlaubs im Rahmen des EOG auf ein funktionierendes und eingespieltes administratives System zurückgreifen könnte. Die Auswirkungen auf den personellen Aufwand der Sozialversicherungen würde hingegen wesentlich von der Anzahl der zu beurteilenden Fälle abhängen. Nur wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Rahmenbedingungen für den Vaterschaftsurlaub den Sozialversicherungen komplett digitalisiert und mit höchstem Automatisierungsgrad zur Verfügung gestellt werden, kann der Bedarf an zusätzlichem Personal ausgeschlossen werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Dr. Urs Hofmann
Landammann

Vincenza Trivigno
Staatsschreiberin

Kopie

- emina.alisic@bsv.admin.ch
- SVA Aargau, Kyburgerstrasse 15, 5001 Aarau



Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 11
info@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

Appenzell, 21. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur Parlamentarischen Initiative, Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative, zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Sie befürwortet grundsätzlich die Einführung eines schweizweiten Vaterschaftsurlaubs. Dies jedoch nur unter der Bedingung, dass ein solcher für die Wirtschaft bezahl- und insbesondere auch umsetzbar ist.

Im Kanton Appenzell I.Rh. gibt es sehr viele kleine und mittlere Unternehmen, die anders als Grossfirmen nicht über ausreichend Stellvertretungsmöglichkeiten verfügen. Neben den üblichen Ferienabsenzen müssen junge Männer vielfach noch Militärdienst leisten und fehlen somit rund sieben Wochen pro Jahr an der Arbeitsstelle. Ein zusätzlicher, gesetzlich angeordneter Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen erscheint uns vor diesem Hintergrund als zu gross bemessen.

Die Finanzierung der vorgeschlagenen Lösung erfolgt paritätisch über Lohnprozente, wobei der Beitragssatz 0.06% betragen soll. Der anteilige Beitragssatz der Unternehmen von 0.03% belastet diese (und auch den Kanton als Arbeitgeber) schätzungsweise stärker, als wenn sie einzelnen Mitarbeitern den vollen Lohn gemäss Gesamtarbeitsvertrag oder Einzelarbeitsvertrag bezahlen müssen.

Vor diesem Hintergrund erscheint uns insgesamt ein gesetzlicher Vaterschaftsurlaub von maximal sieben Tagen als vertretbar. Da dieser einzeltageweise bezogen werden kann, sollte eine Stellvertreterregelung auch in kleinen Betrieben möglich sein. Diese Lösung als gesetzliches Minimum ermöglicht es Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte, mit grosszügigeren Regelungen spezielle Anreize zu schaffen, um Vorteile gegenüber der Konkurrenz zu erzielen.

Wir stellen daher folgende Anträge:

Art. 16k – Form der Entschädigung und Anzahl der Taggelder

Abs. 2: «Es besteht Anspruch auf höchstens 7 Taggelder.»

Abs. 3: streichen

Begründung:
Siehe oben.

Art. 329g OR – Vaterschaftsurlaub

Abs. 1: «... hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von einer Woche.»

Abs. 4 [neu]:

«Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt des Vaterschaftsurlaubs und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebs oder Haushalts vereinbar ist.»

Begründung:
Abs. 1: Siehe oben.

Abs. 4:

Ebenso wie bei den Ferien (Art. 329c Abs. 2 OR) ist eine Norm zur Klärung notwendig für den Fall, dass sich die Vertragsparteien nicht einigen können über den Zeitpunkt des Vaterschaftsurlaubsbezugs.

Redaktioneller Antrag

Im ganzen EOG und OR sei der Begriff «Niederkunft» mit «Geburt des Kindes» zu ersetzen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrage von Landammann und Standeskommission

Der Ratschreiber:


Markus Dörig

Zur Kenntnis an:

- emi-na.alisic@bsv.admin.ch
- Gesundheits- und Sozialdepartement Appenzell I.Rh., Hoferbad 2, 9050 Appenzell
- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Ivo Bischofberger, Ackerweg 4, 9413 Oberegg
- Nationalrat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell



Regierungsrat, 9102 Herisau

Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

Dr. iur. Roger Nobs
Ratschreiber
Tel. +41 71 353 63 51
roger.nobs@ar.ch

Herisau, 22. Februar 2019

Eidg. Vernehmlassung; 18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative; Stellungnahme des Regierungsrates von Appenzell Ausserrhoden

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 hat die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGK-S) die Kantone eingeladen, zur geplanten Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung zu nehmen.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der Regierungsrat stimmt der Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes zu, lehnt eine einheitliche gesetzliche Regelung zum Vaterschaftsurlaub jedoch ab.

Eine solche Regelung schränkt den Handlungsspielraum der Arbeitgebenden ein und schwächt die Sozialpartnerschaft. Zeitlich und örtlich flexible Arbeitsbedingungen ergänzt mit einem ausreichenden Angebot an familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten dienen dem Ziel der Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes mehr als ein begrenzter und terminlich fixierter Vaterschaftsurlaub.

Wie die Volksinitiative schlägt auch die beantragte Neuregelung der SGK-S für alle Unternehmen vom Kleinbetrieb bis zum Grosskonzern eine einheitliche Lösung vor. Eine gesetzlich verordnete Einheitsregelung wird den verschiedenen Ansprüchen und Vorgaben nicht gerecht. Arbeitgebende müssen auf betrieblicher Ebene gemäss ihren Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden flexibel und in Abhängigkeit ihrer jeweiligen Möglichkeiten Vereinbarungen treffen können. Heute besteht die Möglichkeit, sozialpartnerschaftliche Regelungen zu treffen, die den verschiedenen Branchen gerecht werden. Ein gesetzlicher Standard entzieht den Sozialpartnern diesen Regelungsbereich und schaltet die heutige Flexibilität aus.

Eine Finanzierung über die Erhöhung der Beiträge der Erwerbssersatzordnung wird abgelehnt.



Weitere Abgaben auf Erwerbseinkommen sind aufgrund der laufenden Bestrebungen und Gesetzgebungsprojekte, welche bereits Erhöhungen der Sozialversicherungsbeiträge vorsehen – wie z.B. STAF und Stabilisierung der Pensionskassen – zu vermeiden.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates

Roger Nobs, Ratschreiber



Regierungsrat, 9102 Herisau

Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

Dr. iur. Roger Nobs
Ratschreiber
Tel. +41 71 353 63 51
roger.nobs@ar.ch

Herisau, 22. Februar 2019

Eidg. Vernehmlassung; 18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative; Stellungnahme des Regierungsrates von Appenzel Ausserrhoden

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 hat die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGK-S) die Kantone eingeladen, zur geplanten Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung zu nehmen.

Der Regierungsrat von Appenzel Ausserrhoden nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der Regierungsrat stimmt der Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes zu, lehnt eine einheitliche gesetzliche Regelung zum Vaterschaftsurlaub jedoch ab.

Eine solche Regelung schränkt den Handlungsspielraum der Arbeitgebenden ein und schwächt die Sozialpartnerschaft. Zeitlich und örtlich flexible Arbeitsbedingungen ergänzt mit einem ausreichenden Angebot an familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten dienen dem Ziel der Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes mehr als ein begrenzter und terminlich fixierter Vaterschaftsurlaub.

Wie die Volksinitiative schlägt auch die beantragte Neuregelung der SGK-S für alle Unternehmen vom Kleinstbetrieb bis zum Grosskonzern eine einheitliche Lösung vor. Eine gesetzlich verordnete Einheitsregelung wird den verschiedenen Ansprüchen und Vorgaben nicht gerecht. Arbeitgebende müssen auf betrieblicher Ebene gemäss ihren Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden flexibel und in Abhängigkeit ihrer jeweiligen Möglichkeiten Vereinbarungen treffen können. Heute besteht die Möglichkeit, sozialpartnerschaftliche Regelungen zu treffen, die den verschiedenen Branchen gerecht werden. Ein gesetzlicher Standard entzieht den Sozialpartnern diesen Regelungsbereich und schaltet die heutige Flexibilität aus.

Eine Finanzierung über die Erhöhung der Beiträge der Erwerbsersatzordnung wird abgelehnt.



Weitere Abgaben auf Erwerbseinkommen sind aufgrund der laufenden Bestrebungen und Gesetzgebungsprojekte, welche bereits Erhöhungen der Sozialversicherungsbeiträge vorsehen – wie z.B. STAF und Stabilisierung der Pensionskassen – zu vermeiden.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates

Roger Nobs, Ratschreiber

Postgasse 68
3000 Bern 8
www.rr.be.ch
info.regierungsrat@sta.be.ch

Ständerat
Kommission für soziale Sicherheit
3003 Bern

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

20. Februar 2019

RRB-Nr.: 157/2019
Direktion Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion
Unser Zeichen 2018.JGK.7169/HAE/WOG
Ihr Zeichen
Klassifizierung Nicht klassifiziert



Vernehmlassung der ständerätlichen Kommission für soziale Sicherheit: 18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative. Stellungnahme des Kantons Bern

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 hat uns die ständerätliche Kommission für soziale Sicherheit die Vernehmlassung betreffend Parlamentarische Initiative, indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative unterbreitet. Der Regierungsrat des Kantons Bern dankt Ihnen für die Gelegenheit, zur Vorlage Stellung nehmen zu können.

Der Regierungsrat begrüsst die geplante Einführung eines Vaterschaftsurlaubs zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Wie dem Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011 zu entnehmen ist, hat sich gezeigt, der Vaterschafts- respektive Elternurlaub zu einer partnerschaftlicheren Rollenteilung in der Familie beitragen kann, indem er der Mutter und dem Vater bereits unmittelbar nach der Geburt die Möglichkeit eröffnet, sich intensiv an der Betreuung und Erziehung des Kindes sowie der Hausarbeit zu beteiligen. Beide Eltern können ihre familiären Aufgaben wahrnehmen, ohne dass sie gezwungen werden, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie aufzugeben. Somit zählt der Vaterschafts- respektive Elternurlaub zu den Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für junge Familien zu verbessern vermögen. Der Regierungsrat erachtet daher den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative als einen Schritt in die richtige Richtung.

Der Regierungsrat dankt für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident

Der Staatsschreiber

Christoph Neuhaus

Christoph Auer

Verteiler

- Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion
- Finanzdirektion
- Volkswirtschaftsdirektion
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion
- Staatskanzlei

Postgasse 68
3000 Bern 8
www.rr.be.ch
info.regierungsrat@sta.be.ch

Ständerat
Kommission für soziale Sicherheit
3003 Bern

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

20. Februar 2019

RRB-Nr.: 157/2019
Direktion Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion
Unser Zeichen 2018.JGK.7169/HAE/WOG
Ihr Zeichen
Klassifizierung Nicht klassifiziert



Vernehmlassung der ständerätlichen Kommission für soziale Sicherheit: 18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative. Stellungnahme des Kantons Bern

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 hat uns die ständerätliche Kommission für soziale Sicherheit die Vernehmlassung betreffend Parlamentarische Initiative, indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative unterbreitet. Der Regierungsrat des Kantons Bern dankt Ihnen für die Gelegenheit, zur Vorlage Stellung nehmen zu können.

Der Regierungsrat begrüsst die geplante Einführung eines Vaterschaftsurlaubs zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Wie dem Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011 zu entnehmen ist, hat sich gezeigt, der Vaterschafts- respektive Elternurlaub zu einer partnerschaftlicheren Rollenteilung in der Familie beitragen kann, indem er der Mutter und dem Vater bereits unmittelbar nach der Geburt die Möglichkeit eröffnet, sich intensiv an der Betreuung und Erziehung des Kindes sowie der Hausarbeit zu beteiligen. Beide Eltern können ihre familiären Aufgaben wahrnehmen, ohne dass sie gezwungen werden, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie aufzugeben. Somit zählt der Vaterschafts- respektive Elternurlaub zu den Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für junge Familien zu verbessern vermögen. Der Regierungsrat erachtet daher den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative als einen Schritt in die richtige Richtung.

Der Regierungsrat dankt für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident



Christoph Neuhaus

Der Staatsschreiber



Christoph Auer

Verteiler

- Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion
- Finanzdirektion
- Volkswirtschaftsdirektion
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion
- Staatskanzlei

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
CH-3003 Bern

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

Liestal, 12. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative; Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs Initiative; Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerrats, SGK- S, hat uns mit Schreiben vom 16. November 2018 das Geschäft 18.441 Parlamentarische Initiative; Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs Initiative zur Vernehmlassung unterbreitet mit Frist bis 2. März 2019. Gerne nehmen wir dazu Stellung wie folgt:

1. Grundsätzliches zum Vaterschaftsurlaub

Die Geburt eines eigenen Kindes ist für beide Elternteile einschneidend. Die Familienmodelle haben sich dahin entwickelt, dass heute mehrheitlich beide Elternteile einen Teil der Familienbetreuung übernehmen wollen. Vor diesem Hintergrund anerkennen wir das grundsätzliche Anliegen eines Vaterschaftsurlaubs. Der Ausbau eines bedarfsgerechten familienergänzenden Kinderbetreuungsangebots hat jedoch für den Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft gleich wie für den Bundesrat höhere Priorität. Im Unterschied zu einem gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub tragen Massnahmen in diesem Bereich nämlich nicht nur unmittelbar nach der Geburt des Kindes, sondern auch in den nachfolgenden Familienphasen dazu bei, dass Mütter und Väter Familie und Erwerbstätigkeit besser vereinbaren können. Dies ist auch aus volkswirtschaftlichen Gründen (Erhöhung Erwerbsbeteiligung) vor allem das Wünschbare. Ob ein Vaterschaftsurlaub (ob von 2 oder von 4 Wochen Dauer) diesem Ziel nachhaltig dient, darf zumindest in Frage gestellt werden. Der geringe Mehrnutzen kontrastiert mit einer starken Mehrbelastung der Unternehmen.

Wir lehnen daher sowohl die Initiative als auch den Gegenvorschlag ab.

2. Präferenz des Gegenvorschlags

Ein Vaterschaftsurlaub von zwei (Gegenvorschlag) und insbesondere einer von vier Wochen (Initiative) wird die Wirtschaft mit zusätzlichen Abgaben belasten und die Unternehmen – namentlich KMU – vor organisatorische Herausforderungen stellen. Für die Initiative wird mit einer zusätzlichen Belastung der Wirtschaft (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) über höhere Lohnprozente für den Erwerbsersatz im Umfang von CHF 420 Mio. gerechnet, für den Gegenvorschlag sind es CHF 224 Mio. jährlich. Die Schweiz befindet sich in einer gesellschaftlichen und politischen Situation, in der in den nächsten Jahren generell mit steigenden Belastungen der Wirtschaft durch erhöhte soziale Abgaben zu rechnen ist (Überalterung der Bevölkerung, höhere AHV- und IV-Lohnprozente etc.). Der Gegenvorschlag trägt dieser Entwicklung besser Rechnung, weshalb wir den Gegenvorschlag – bei grundsätzlicher Ablehnung beider Vorschläge – bevorzugen. Mit dem zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub wird ein Kompromiss vorgeschlagen, um Vätern, die eine stärkere Unterstützung von Mutter und Kind nach der Geburt wünschen, eine finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Die Initiative lehnen wir als eindeutig zu stark belastend für die Wirtschaft kategorisch ab.

3. Anmerkungen zu einzelnen Artikeln

Art. 16i EOGneu: Anspruchsberechtigte

Mit den neuen Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub ist für Väter auch ein Anspruch verbunden, wenn ein Kind adoptiert wird (Begründung eines Kindesverhältnisses). Die Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben. Bei einer eingetragenen Partnerschaft entsteht nur ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wenn innerhalb der 6-monatigen Rahmenfrist ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet wird. Die Rahmenfrist beginnt mit der Geburt des Kindes (Art. 16j Abs. 2 EOGneu). Dabei ist unklar wie die beiden Bedingungen bei einer Adoption erfüllt werden können:

- die adoptionswilligen Personen haben während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt,
- innerhalb der 6-monatigen Rahmenfrist wird ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet.

Für den Vollzug der Bestimmung "Adoption" muss die Unklarheit, wann die Rahmenfrist beginnt, beseitigt werden.

In diesem Zusammenhang ist auch die parlamentarische Initiative für die Einführung einer Adoptionsentschädigung (13.478) zu beachten.

Art. 16j EOGneu: Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs

Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung endet der Anspruch nicht, wenn eine Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen wird (vgl. Art. 16d EOG). Das bedeutet auch, dass beim Bezug von Taggeldern der in Art. 16k Abs. 1 EOG neu aufgeführten Sozialversicherungen nach dem tageweisen Bezug des Vaterschaftsurlaubs deren Taggelder wieder ausgerichtet werden. Im Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung AVIG sind die entsprechenden Bestimmungen noch aufzunehmen.

Art. 16k EOGneu: Form der Entschädigung und Anzahl Taggelder

In Absatz 4 ist die Regelung festgehalten, wenn der Urlaub tageweise bezogen wird. Pro fünf entschädigte Tage werden zwei zusätzliche Taggelder ausgerichtet.

Mit dieser Vorgabe stellen sich verschiedene Koordinationsfragen mit Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. a. EOGneu), der Invalidenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. b. EOGneu), und der Militärversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. d. EOGneu). Zu beachten ist

bei der Arbeitslosenversicherung, dass bei dieser pro Kalenderwoche fünf Taggelder ausgerichtet werden. Nur in Bezug auf das UVG sind klare Vorgaben vorhanden (Art. 16 Abs. 3 UVG). Der tageweise Bezug ist wohl sehr flexibel, führt aber zu aufwendigen Koordinationsarbeiten und –regeln. Wir regen an, anstelle einer tageweisen Entschädigung eine einmalige Entschädigung, die an den Arbeitgebenden / Selbständigerwerbenden überwiesen würde (Umfang: ein halber Monatslohn / -einkommen), zu prüfen.

Art. 16m EOGneu: Vorrang der Vaterschaftsentschädigung

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammentreffen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen in den Einzelgesetzen geregelt werden sollen.

In den Punkten 3.2.2, 3.2.3 und 3.2.4 der Erläuterungen werden nur Änderungen beim AHVG, beim UVG und beim FLG aufgeführt. Angaben zu Änderungen beim AVIG, beim IVG und beim MVG fehlen vollständig (siehe dazu die Regelungen unter 16k Abs. 4 EOGneu).

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Monica Gschwind
Regierungspräsidentin

Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
CH-3003 Bern

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

Liestal, 12. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative; Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs Initiative; Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerrats, SGK- S, hat uns mit Schreiben vom 16. November 2018 das Geschäft 18.441 Parlamentarische Initiative; Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs Initiative zur Vernehmlassung unterbreitet mit Frist bis 2. März 2019. Gerne nehmen wir dazu Stellung wie folgt:

1. Grundsätzliches zum Vaterschaftsurlaub

Die Geburt eines eigenen Kindes ist für beide Elternteile einschneidend. Die Familienmodelle haben sich dahin entwickelt, dass heute mehrheitlich beide Elternteile einen Teil der Familienbetreuung übernehmen wollen. Vor diesem Hintergrund anerkennen wir das grundsätzliche Anliegen eines Vaterschaftsurlaubs. Der Ausbau eines bedarfsgerechten familienergänzenden Kinderbetreuungsangebots hat jedoch für den Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft gleich wie für den Bundesrat höhere Priorität. Im Unterschied zu einem gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub tragen Massnahmen in diesem Bereich nämlich nicht nur unmittelbar nach der Geburt des Kindes, sondern auch in den nachfolgenden Familienphasen dazu bei, dass Mütter und Väter Familie und Erwerbstätigkeit besser vereinbaren können. Dies ist auch aus volkswirtschaftlichen Gründen (Erhöhung Erwerbsbeteiligung) vor allem das Wünschbare. Ob ein Vaterschaftsurlaub (ob von 2 oder von 4 Wochen Dauer) diesem Ziel nachhaltig dient, darf zumindest in Frage gestellt werden. Der geringe Mehrnutzen kontrastiert mit einer starken Mehrbelastung der Unternehmen.

Wir lehnen daher sowohl die Initiative als auch den Gegenvorschlag ab.

2. Präferenz des Gegenvorschlags

Ein Vaterschaftsurlaub von zwei (Gegenvorschlag) und insbesondere einer von vier Wochen (Initiative) wird die Wirtschaft mit zusätzlichen Abgaben belasten und die Unternehmen – namentlich KMU – vor organisatorische Herausforderungen stellen. Für die Initiative wird mit einer zusätzlichen Belastung der Wirtschaft (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) über höhere Lohnprozente für den Erwerbsersatz im Umfang von CHF 420 Mio. gerechnet, für den Gegenvorschlag sind es CHF 224 Mio. jährlich. Die Schweiz befindet sich in einer gesellschaftlichen und politischen Situation, in der in den nächsten Jahren generell mit steigenden Belastungen der Wirtschaft durch erhöhte soziale Abgaben zu rechnen ist (Überalterung der Bevölkerung, höhere AHV- und IV-Lohnprozente etc.). Der Gegenvorschlag trägt dieser Entwicklung besser Rechnung, weshalb wir den Gegenvorschlag – bei grundsätzlicher Ablehnung beider Vorschläge – bevorzugen. Mit dem zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub wird ein Kompromiss vorgeschlagen, um Vätern, die eine stärkere Unterstützung von Mutter und Kind nach der Geburt wünschen, eine finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Die Initiative lehnen wir als eindeutig zu stark belastend für die Wirtschaft kategorisch ab.

3. Anmerkungen zu einzelnen Artikeln

Art. 16i EOGneu: Anspruchsberechtigte

Mit den neuen Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub ist für Väter auch ein Anspruch verbunden, wenn ein Kind adoptiert wird (Begründung eines Kindesverhältnisses). Die Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben. Bei einer eingetragenen Partnerschaft entsteht nur ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wenn innerhalb der 6-monatigen Rahmenfrist ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet wird. Die Rahmenfrist beginnt mit der Geburt des Kindes (Art. 16j Abs. 2 EOGneu). Dabei ist unklar wie die beiden Bedingungen bei einer Adoption erfüllt werden können:

- die adoptionswilligen Personen haben während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt,
- innerhalb der 6-monatigen Rahmenfrist wird ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet.

Für den Vollzug der Bestimmung "Adoption" muss die Unklarheit, wann die Rahmenfrist beginnt, beseitigt werden.

In diesem Zusammenhang ist auch die parlamentarische Initiative für die Einführung einer Adoptionsentschädigung (13.478) zu beachten.

Art. 16j EOGneu: Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs

Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung endet der Anspruch nicht, wenn eine Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen wird (vgl. Art. 16d EOG). Das bedeutet auch, dass beim Bezug von Taggeldern der in Art. 16k Abs. 1 EOG neu aufgeführten Sozialversicherungen nach dem tageweisen Bezug des Vaterschaftsurlaubs deren Taggelder wieder ausgerichtet werden. Im Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung AVIG sind die entsprechenden Bestimmungen noch aufzunehmen.

Art. 16k EOGneu: Form der Entschädigung und Anzahl Taggelder

In Absatz 4 ist die Regelung festgehalten, wenn der Urlaub tageweise bezogen wird. Pro fünf entschädigte Tage werden zwei zusätzliche Taggelder ausgerichtet.

Mit dieser Vorgabe stellen sich verschiedene Koordinationsfragen mit Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. a. EOGneu), der Invalidenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. b. EOGneu), und der Militärversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. d. EOGneu). Zu beachten ist

bei der Arbeitslosenversicherung, dass bei dieser pro Kalenderwoche fünf Taggelder ausgerichtet werden. Nur in Bezug auf das UVG sind klare Vorgaben vorhanden (Art. 16 Abs. 3 UVG). Der tageweise Bezug ist wohl sehr flexibel, führt aber zu aufwendigen Koordinationsarbeiten und –regeln. Wir regen an, anstelle einer tageweisen Entschädigung eine einmalige Entschädigung, die an den Arbeitgebenden / Selbständigerwerbenden überwiesen würde (Umfang: ein halber Monatslohn / -einkommen), zu prüfen.

Art. 16m EOGneu: Vorrang der Vaterschaftsentschädigung

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammentreffen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen in den Einzelgesetzen geregelt werden sollen.

In den Punkten 3.2.2, 3.2.3 und 3.2.4 der Erläuterungen werden nur Änderungen beim AHVG, beim UVG und beim FLG aufgeführt. Angaben zu Änderungen beim AVIG, beim IVG und beim MVG fehlen vollständig (siehe dazu die Regelungen unter 16k Abs. 4 EOGneu).

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Monica Gschwind
Regierungspräsidentin



Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 80 54
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

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

Kommission für soziale Sicherheit und
Gesundheit des Ständerates
3003 Bern

Basel, 19. Februar 2019

Regierungsratsbeschluss vom 20. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie den Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt zu einer Stellungnahme zum indirekten Gegenentwurf Ihrer Kommission zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative eingeladen. Nachfolgend lassen wir Ihnen unsere Bemerkungen zukommen.

Der Regierungsrat sieht im indirekten Gegenentwurf Ihrer Kommission einen Schritt in die richtige Richtung. Die Förderung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen gilt es zu unterstützen. Entsprechend wird ein zweiwöchiger, über die Erwerbsersatzordnung finanzierter Vaterschaftsurlaub als Kompromiss zwischen den Bedürfnissen der Wirtschaft und verbesserten, familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen gesehen. Der Regierungsrat begrüsst Ihren Gegenvorschlag.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Elisabeth Ackermann
Präsidentin

Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 80 54
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

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

Kommission für soziale Sicherheit und
Gesundheit des Ständerates
3003 Bern

Basel, 19. Februar 2019

Regierungsratsbeschluss vom 20. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie den Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt zu einer Stellungnahme zum indirekten Gegenentwurf Ihrer Kommission zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative eingeladen. Nachfolgend lassen wir Ihnen unsere Bemerkungen zukommen.

Der Regierungsrat sieht im indirekten Gegenentwurf Ihrer Kommission einen Schritt in die richtige Richtung. Die Förderung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen gilt es zu unterstützen. Entsprechend wird ein zweiwöchiger, über die Erwerbersatzordnung finanzierter Vaterschaftsurlaub als Kompromiss zwischen den Bedürfnissen der Wirtschaft und verbesserten, familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen gesehen. Der Regierungsrat begrüsst Ihren Gegenvorschlag.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Elisabeth Ackermann
Präsidentin

Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatschreiberin



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40, F +41 26 305 10 48
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

Commission de la sécurité sociale
et de la santé publique
3003 Berne

Document PDF et Word à :
emina.alisic@bsv.admin.ch

Fribourg, le 26 février 2019

2019-219

18.441 Initiative parlementaire. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Madame, Monsieur,

Dans le dossier susmentionné, nous nous référons au courrier du 16 novembre 2018 de M. Joachim Eder, Président de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats.

Nous vous remercions de la possibilité qui est donnée au Conseil d'Etat du canton de Fribourg de prendre position sur le contre-projet indirect et les explications de la Commission concernant l'initiative pour un congé de paternité.

D'une manière générale, le Conseil d'Etat se prononce en faveur de l'introduction d'un congé de paternité. Sous l'angle de la politique familiale, ce congé représente un soutien aux parents et à leurs enfants et a un impact positif sur l'ensemble de la société. Ainsi, nous vous invitons à ne pas tenir compte de la proposition de la minorité, peu en phase avec les réalités familiales actuelles.

Ce congé permet en effet de mieux utiliser le potentiel des mères, leur permettant une participation plus élevée au marché du travail, palliant ainsi à une partie de la pénurie de main d'œuvre. Ce congé rend également les entreprises suisses plus attractives dans un contexte de concurrence internationale.

Sur le plan de l'égalité hommes-femmes, un tel congé permet aux pères de prendre une place plus importante auprès de leurs enfants dès la naissance de ceux-ci. Il favorise une répartition égalitaire des rôles entre femmes et hommes, et une meilleure répartition du risque professionnel et de carrière entre les parents, n'obligeant plus la mère à choisir entre sa carrière et sa famille. Par ailleurs, il peut aussi contribuer à la sérénité, la stabilité et au sentiment de sécurité à la famille.

La durée de deux semaines proposée par la CSSS-E constitue un compromis équitable. Au lieu de quatre semaines de congé, comme le veut l'initiative populaire, les deux semaines proposées dans le présent contre-projet concilient mieux les différents intérêts en présence et, notamment, ceux des milieux économiques et des employeurs publics ou privés.

A propos de l'article 16i al. 3 LAPF, le Conseil d'Etat suggère à la Commission de s'inspirer de l'article 29 RAPG (qui traite des « *Mères au chômage* »), pour en faire un article sur les « *Mères et pères au chômage* ». Au niveau de la LACI, comme pour les chômeurs astreints à suivre un cours de répétition militaire, les APG prendraient le relais des indemnités chômage durant la durée du congé paternité.

La proposition de supprimer le congé paternité en cas de décès de l'enfant à l'article 16j al. 3 let. d LAPF nous paraît inappropriée. Cette mesure diffère du traitement qui est assuré à la mère en cas de décès de son enfant ; de notre point de vue, tant le père que la mère ont besoin de se retrouver ensemble quelques jours, afin de se soutenir mutuellement dans cette épreuve.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :

Jean-Pierre Siggen
Président

Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

Communication :

- a) à la Direction de la santé et des affaires sociales, pour elle, le Service de l'action sociale et le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille ;
- b) à la Direction de l'économie et de l'emploi ;
- c) à M. Alexandre Grandjean, Alexandre.Grandjean@fr.ch ;
- d) à la Chancellerie d'Etat.

Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

Extrait de procès-verbal non signé, l'acte signé peut être consulté à la Chancellerie d'Etat



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40, F +41 26 305 10 48
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

Commission de la sécurité sociale
et de la santé publique
3003 Berne

Document PDF et Word à :
emina.alisic@bsv.admin.ch

Fribourg, le 26 février 2019

18.441 Initiative parlementaire. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Madame, Monsieur,

Dans le dossier susmentionné, nous nous référons au courrier du 16 novembre 2018 de M. Joachim Eder, Président de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats.

Nous vous remercions de la possibilité qui est donnée au Conseil d'Etat du canton de Fribourg de prendre position sur le contre-projet indirect et les explications de la Commission concernant l'initiative pour un congé de paternité.

D'une manière générale, le Conseil d'Etat se prononce en faveur de l'introduction d'un congé de paternité. Sous l'angle de la politique familiale, ce congé représente un soutien aux parents et à leurs enfants et a un impact positif sur l'ensemble de la société. Ainsi, nous vous invitons à ne pas tenir compte de la proposition de la minorité, peu en phase avec les réalités familiales actuelles.

Ce congé permet en effet de mieux utiliser le potentiel des mères, leur permettant une participation plus élevée au marché du travail, palliant ainsi à une partie de la pénurie de main d'œuvre. Ce congé rend également les entreprises suisses plus attractives dans un contexte de concurrence internationale.

Sur le plan de l'égalité hommes-femmes, un tel congé permet aux pères de prendre une place plus importante auprès de leurs enfants dès la naissance de ceux-ci. Il favorise une répartition égalitaire des rôles entre femmes et hommes, et une meilleure répartition du risque professionnel et de carrière entre les parents, n'obligeant plus la mère à choisir entre sa carrière et sa famille. Par ailleurs, il peut aussi contribuer à la sérénité, la stabilité et au sentiment de sécurité à la famille.

La durée de deux semaines proposée par la CSSS-E constitue un compromis équitable. Au lieu de quatre semaines de congé, comme le veut l'initiative populaire, les deux semaines proposées dans le présent contre-projet concilient mieux les différents intérêts en présence et, notamment, ceux des milieux économiques et des employeurs publics ou privés.

A propos de l'article 16i al. 3 LAPF, le Conseil d'Etat suggère à la Commission de s'inspirer de l'article 29 RAPG (qui traite des « *Mères au chômage* »), pour en faire un article sur les « *Mères et pères au chômage* ». Au niveau de la LACI, comme pour les chômeurs astreints à suivre un cours de répétition militaire, les APG prendraient le relais des indemnités chômage durant la durée du congé paternité.

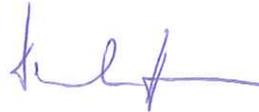
La proposition de supprimer le congé paternité en cas de décès de l'enfant à l'article 16j al. 3 let. d LAPF nous paraît inappropriée. Cette mesure diffère du traitement qui est assuré à la mère en cas de décès de son enfant ; de notre point de vue, tant le père que la mère ont besoin de se retrouver ensemble quelques jours, afin de se soutenir mutuellement dans cette épreuve.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :



Jean-Pierre Siggen
Président



Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40, F +41 26 305 10 48
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

Commission de la sécurité sociale
et de la santé publique
3003 Berne

Document PDF et Word à :
emina.alisic@bsv.admin.ch

Fribourg, le 26 février 2019

2019-219

18.441 Initiative parlementaire. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Madame, Monsieur,

Dans le dossier susmentionné, nous nous référons au courrier du 16 novembre 2018 de M. Joachim Eder, Président de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats.

Nous vous remercions de la possibilité qui est donnée au Conseil d'Etat du canton de Fribourg de prendre position sur le contre-projet indirect et les explications de la Commission concernant l'initiative pour un congé de paternité.

D'une manière générale, le Conseil d'Etat se prononce en faveur de l'introduction d'un congé de paternité. Sous l'angle de la politique familiale, ce congé représente un soutien aux parents et à leurs enfants et a un impact positif sur l'ensemble de la société. Ainsi, nous vous invitons à ne pas tenir compte de la proposition de la minorité, peu en phase avec les réalités familiales actuelles.

Ce congé permet en effet de mieux utiliser le potentiel des mères, leur permettant une participation plus élevée au marché du travail, palliant ainsi à une partie de la pénurie de main d'œuvre. Ce congé rend également les entreprises suisses plus attractives dans un contexte de concurrence internationale.

Sur le plan de l'égalité hommes-femmes, un tel congé permet aux pères de prendre une place plus importante auprès de leurs enfants dès la naissance de ceux-ci. Il favorise une répartition égalitaire des rôles entre femmes et hommes, et une meilleure répartition du risque professionnel et de carrière entre les parents, n'obligeant plus la mère à choisir entre sa carrière et sa famille. Par ailleurs, il peut aussi contribuer à la sérénité, la stabilité et au sentiment de sécurité à la famille.

La durée de deux semaines proposée par la CSSS-E constitue un compromis équitable. Au lieu de quatre semaines de congé, comme le veut l'initiative populaire, les deux semaines proposées dans le présent contre-projet concilient mieux les différents intérêts en présence et, notamment, ceux des milieux économiques et des employeurs publics ou privés.

A propos de l'article 16i al. 3 LAPF, le Conseil d'Etat suggère à la Commission de s'inspirer de l'article 29 RAPG (qui traite des « *Mères au chômage* »), pour en faire un article sur les « *Mères et pères au chômage* ». Au niveau de la LACI, comme pour les chômeurs astreints à suivre un cours de répétition militaire, les APG prendraient le relais des indemnités chômage durant la durée du congé paternité.

La proposition de supprimer le congé paternité en cas de décès de l'enfant à l'article 16j al. 3 let. d LAPF nous paraît inappropriée. Cette mesure diffère du traitement qui est assuré à la mère en cas de décès de son enfant ; de notre point de vue, tant le père que la mère ont besoin de se retrouver ensemble quelques jours, afin de se soutenir mutuellement dans cette épreuve.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :

Jean-Pierre Siggen
Président

Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

Communication :

- a) à la Direction de la santé et des affaires sociales, pour elle, le Service de l'action sociale et le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille ;
- b) à la Direction de l'économie et de l'emploi ;
- c) à M. Alexandre Grandjean, Alexandre.Grandjean@fr.ch ;
- d) à la Chancellerie d'Etat.

Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

Extrait de procès-verbal non signé, l'acte signé peut être consulté à la Chancellerie d'Etat



CHA - SACE
Case postale 3964
1211 Genève 3

OFAS
Domaine Famille, générations et société
Questions familiales
Effingerstrasse 20
3003 Berne

N/réf. : 887-2019

Genève, le 27 février 2019

Concerne : initiative parlementaire 18.441. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Madame, Monsieur,

La Chancelière d'Etat nous prie de vous transmettre sous ce pli une ampliation de la lettre du Conseil d'Etat du 27 février 2019 adressée à la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Service administratif
du Conseil d'Etat

Annexe mentionnée



Genève, le 27 février 2019

Le Conseil d'Etat

887-2019

Commission de la sécurité sociale et de
la santé publique du Conseil des Etats
(CSSS-E)
Monsieur Joachim Eder
Président de la Commission
Palais fédéral
3003 Berne

Concerne : 18.441 Initiative parlementaire. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Monsieur le Président,

Votre courrier du 16 novembre 2018, adressé à l'ensemble des gouvernements cantonaux concernant l'objet cité sous rubrique, nous est bien parvenu et nous vous en remercions.

Après un examen attentif de l'avant-projet soumis et du rapport explicatif qui l'accompagne, nous vous informons que notre Conseil soutient l'introduction d'un congé de paternité au plan fédéral qui serait financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG). Une telle initiative permet en effet d'assurer une répartition des rôles plus équilibrée au sein du couple et d'évoluer ainsi vers un partage des tâches éducatives et domestiques dès la naissance de l'enfant.

Il importe en effet de tenir compte des développements que connaît notre modèle sociétal qui tendent vers une conciliation entre paternité et travail dès la première phase suivant la naissance de l'enfant. Cette période décisive permettrait aux pères de renforcer leurs liens affectifs avec l'enfant, tout en soutenant au mieux les mères, ce qui représente une amélioration attendue par les familles qui souhaitent s'investir plus lors de la naissance d'un enfant.

Cette variante modérée du congé de paternité, qui propose deux semaines de congé au lieu de quatre comme le préconise l'initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille », apparaît être un pas dans la bonne direction. Toutefois, compte tenu des besoins des familles et des évolutions sociales, souhaitées notamment par les pères, s'agissant du partage des tâches entre parents, nous estimons qu'il serait préférable de conserver la durée de 4 semaines initialement proposée dans le cadre de l'initiative populaire précitée.

Nous soutenons également la reprise de certaines conditions analogues à celles régissant l'assurance-maternité (notamment le calcul du montant de l'indemnité journalière sur la base d'un revenu moyen) et la possibilité pour les pères de percevoir de manière flexible les allocations de paternité durant les six premiers mois après la naissance de l'enfant.

L'instauration dans le code des obligations d'un congé de paternité, dont la durée serait idéalement de quatre semaines en tant que complément à l'allocation de paternité versée conformément à la LAPG, de même que les adaptations liées à la non diminution des

vacances en cas de prise du congé de paternité et à la prolongation du délai de congé, qui permettent d'assurer pleinement la cohérence du nouveau système proposé, sont également approuvées.

Le coût de l'introduction de ce congé de paternité de 14 jours est estimé à 224 millions de francs en 2022, ce qui impliquerait un relèvement du taux actuel de cotisation APG de 0,06%. Toutefois, si le projet initial était privilégié, le coût est estimé à environ 420 millions de francs par an, soit une hausse du taux de cotisation APG de 0,11%. Ce montant, qui peut paraître important, doit toutefois être comparé à celui d'environ 800 millions de francs versés annuellement aux personnes accomplissant des jours de service.

Enfin, il importe que les autorités fédérales tiennent compte des différents avant-projets de loi déjà prévus et/ou en cours d'examen qui visent à modifier la LAPG et/ou le CO (notamment motion CSSS-E (16.3631) « *Rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital* » ; iv. pa. Romano (13.478) « *Introduire des allocations en cas d'adoption d'un enfant* » et avant-projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches) afin d'en assurer une articulation cohérente sous l'angle légistique.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Michèle Righetti

Le président :



Antonio Hodgers

Copie à : (via mail) emina.alisic@bsv.admin.ch

OFAS
Domaine Famille, générations et société
Questions familiales
Effingerstrasse 20
3003 Berne

Glarus, 12. Februar 2019
Unsere Ref: 2018-238

Vernehmlassung i. S. 18.441 Parlamentarische Initiative - Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

1. Grundsätzliche Einschätzung

Nach einer Geburt hat die Mutter gestützt auf das Obligationenrecht Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (Art. 329f OR). Für den Vater sieht das Bundesrecht hingegen keinen Vaterschaftsurlaub vor. Der vorliegende Erlassentwurf geht auf eine parlamentarische Initiative der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates zurück und stellt einen indirekten Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» dar.

1.1. Haltung des Regierungsrates

Der Regierungsrat des Kantons Glarus steht einem Ausbau staatlicher Leistungen grundsätzlich kritisch gegenüber. Eingriffe in das liberale Wirtschaftswesen sollen geringgehalten werden, eine Kosten-Nutzen-Beurteilung ist unabdingbar. Die Wirtschaft soll nicht mit zu umfangreichen zusätzlichen Abgaben belastet und die Unternehmen nicht mit grossen organisatorischen Herausforderungen konfrontiert werden. **Wir lehnen daher den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative ab.**

Im Sinne eines liberalen Wirtschaftswettbewerbs sollte es dem Arbeitgeber freigestellt sein, ob und wie lange er einen Vaterschaftsurlaub gewährt. Sollte der Vaterschaftsurlaub tatsächlich ein wesentliches Kriterium im Anstellungsverfahren werden, würden sich die entsprechenden Angebote im Laufe der Zeit auch auf freiwilliger Basis angleichen.

Die Vorlage hat sich gemäss Erläuterungen zudem das Ziel gesetzt, zu einer partnerschaftlichen Rollenteilung in der Familie beizutragen. Dieses Ziel mit der Gewährung von zwei Wochen Vaterschaftsurlaub anzustreben, ist illusorisch. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf zahlreiche Studien aus den skandinavischen Ländern.

Dementsprechend stehen die veranschlagten jährlichen Kosten von 224 Millionen Franken in keinem Verhältnis zu den avisierten Zielen. Es steht den Vätern ja noch immer offen, „normale“ Ferien zu beziehen. Nicht zu vergessen in diesem Zusammenhang ist die Volksinitiative „6 Wochen Ferien für alle“ vom 11. März 2012, die vom Volk mit 66.5 Prozent deutlich abgelehnt wurde. Das Bedürfnis nach mehr Ferientagen scheint sich grundsätzlich in Grenzen zu halten, zumal die Mehrausgaben für den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub nicht mit dem heutigen Beitragssatz gedeckt werden können. Es führt dies zu einer zusätzlichen Belastung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein wirklicher Nutzen wird nicht generiert.

Der Regierungsrat ist der Meinung, dass in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub keine gesetzliche Regelung notwendig ist. Es soll den Marktkräften überlassen bleiben, inwiefern dieser Faktor zu einem Wettbewerbsfaktor in Arbeitsverhältnissen werden soll. Ein gutes Beispiel dafür ist der Kanton Glarus. Er gewährt einen Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen bei der Geburt eigener Kinder. Aus unserer Sicht soll die Frage eines Vaterschaftsurlaubes den Sozialpartnern überlassen sein.

1.2. Beurteilung des Administrationsaufwands

Die gesetzliche Einführung einer Vaterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern, basierend auf dem bei der Mutterschaftsentschädigung angewandten Modell (insbesondere Beitragsstatut, Versicherungsdauer) sowie die Berechnung des Taggeldes auf der Basis des Durchschnittseinkommens entspricht einer bereits bekannten Situation und stellt an sich kein spezielles Problem dar.

Väter im Angestelltenverhältnis haben Anrecht auf zwei Wochen Urlaub bei ihrem Arbeitgeber. Dieser stellt das Gesuch für Taggelder bei der AHV-Ausgleichskasse, bei der er angeschlossen ist. Die Kasse überprüft die Versicherungsbedingungen, führt die Berechnung auf Basis des vor der Geburt des Kindes erzielten durchschnittlichen Einkommens durch und überweist im Normalfall die Taggelder an den Arbeitgeber. Die Urlaubstage können flexibel bezogen werden, die betroffene Ausgleichskasse wird die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Verwaltungsaufwand bei einer solchen Aufteilung sehr hoch sein kann, wenn es sich um zehn Einzeltage handelt (vgl. Art. 16k Abs. 4 EOG).

Für die Organisation des Urlaubs bietet der Rahmen von sechs Monaten und die Möglichkeit zur Aufteilung der zwei Wochen eine gewisse Flexibilität, sowohl für den Vater als auch für die Arbeitgeber.

Jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes kann jedoch eine hohe Komplexität bei der Umsetzung mit sich bringen, denn die berufliche Situation des Vaters vor der Geburt des Kindes bleibt sowohl für die Überprüfung der Versicherungsbedingungen als auch für die Ermittlung des als Basis für die Berechnung der Taggelder zu bestimmenden Lohnes massgebend.

Das bedeutet, dass jede Veränderung, die innerhalb dieser sechs Monaten eintritt, nicht berücksichtigt wird, insbesondere eine Lohnerhöhung oder ein neuer Arbeitsvertrag. Die Anpassungen von Artikel 335c Absatz 3 OR durch die Verlängerung der Kündigungsfrist erlauben es, die Nachteile dieser Situation teilweise, jedoch nicht vollständig zu kompensieren. Vor allem wenn eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber bereits innerhalb dieser sechs Monate geplant ist oder wenn der Vater innerhalb dieser Frist teilweise selbständig erwerbend war.

Behält sich der Vater innerhalb dieser sechs Monate die Möglichkeit vor, die zwei Wochen beim neuen Arbeitgeber oder noch den Resturlaub zu beziehen, werden die beim neuen Arbeitgeber bezogenen Taggelder auf der Basis des Lohnes bei der Geburt des Kindes berechnet. Diese Situation ist nicht wünschenswert.

Im Zusammenhang mit einem Wechsel des Arbeitgebers oder des Beitragsstatuts heisst dies für die Ausgleichskassen, dass die Frage nach der zuständigen Kasse, der Prüfung der Bezugsvoraussetzungen, der Berechnung der Taggelder, der Überweisung und der Kontrolle der maximalen Anzahl von Taggeldern durchgeführt werden muss, ohne bei der Umsetzung einen unverhältnismässig hohen Verwaltungsaufwand zu generieren.

2. Anmerkungen und Anträge zu einzelnen Artikeln

Die nachfolgenden Ausführungen erfolgen unter dem Vorbehalt, dass wir uns gegen eine entsprechende gesetzliche Regelung ausgesprochen haben und schicken voraus, dass sich der administrative Aufwand jedenfalls in Grenzen halten sollte.

Artikel 16i Absatz 3 EOG – Anspruchsberechtigte

Zur Vereinfachung des Vollzugs des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) ist zu prüfen, ob diesfalls die Vaterschaftsentschädigung nicht gestrichen werden sollte. Die Verwaltung von einzelnen Bezugstagen – unter dem AVIG können kontrollfreie Tage nur wochenweise bezogen werden – wäre ausserordentlich aufwändig und würde den bereits heute hohen administrativen Aufwand im AVIG-Vollzug nochmals unverhältnismässig erhöhen.

Die neuen Bestimmungen ermöglichen es Vätern auch im Falle einer Adoption einen Vaterschaftsurlaub zu beziehen (Begründung eines Kindesverhältnisses). Eine Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben. Bei einer eingetragenen Partnerschaft entsteht der Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub ebenfalls, wenn innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet wird. Die Rahmenfrist beginnt mit der Geburt des Kindes (Art. 16j Abs. 2 EOG).

Es ist unklar wie die beiden Bedingungen bei einer Adoption erfüllt werden können:

- Die adoptionswilligen Personen haben während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt,
- innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist wird ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet.

Für den Vollzug der Bestimmung "Adoption" muss die Unklarheit, wann die Rahmenfrist beginnt, beseitigt werden.

Artikel 16j Absatz 2 EOG – Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs

Bei der Mutterschaftsentschädigung ist ein Aufschub des Urlaubs infolge Hospitalisation des Kindes vorgesehen. Wie verhält es sich mit der Rahmenfrist und der Anspruchsdauer für den Vaterschaftsurlaub?

Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung endet der Anspruch zudem nicht, wenn der Vater wieder eine Erwerbstätigkeit aufnimmt (vgl. Art. 16d EOG). Das bedeutet, dass nach einem tageweisen Bezug des Vaterschaftsurlaubs, die Taggelder der in Artikel 16m Absatz 1 EOG aufgeführten Sozialversicherungen wieder ausgerichtet werden. Im AVIG sind die entsprechenden Bestimmungen noch aufzunehmen.

Artikel 16k Absatz 2 EOG – Form der Entschädigung und Anzahl der Taggelder

Wie erwähnt, ist die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist komplex. Zudem ist die Formulierung des zweiwöchigen Urlaubs, entweder zusammenhängend, wochenweise oder tageweise mit der Zusprache von 14 Taggeldern unklar.

Insbesondere ist die Absicht, bei tageweisem Bezug nach fünf Taggeldern zwei zusätzliche Taggelder auszurichten, nicht klar (Art. 16k Abs. 4 EOG). Bei dieser Vorgabe stellen sich verschiedene Koordinationsfragen mit Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (Art. 16m Abs. 1

Bst. a. EOG), der Invalidenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. b. EOG) und der Militärversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. d. EOG). Zu beachten ist, dass bei der Arbeitslosenversicherung pro Kalenderwoche lediglich fünf Taggelder ausgerichtet werden. Nur in Bezug auf das UVG sind klare Vorgaben vorhanden (Art. 16 Abs. 3 UVG). Die maximalen Taggelder sind mit 14 beziffert. Im AVIG wären dies nahezu drei Wochen. Bei einer Rechnung nur mit Werktagen wären zwei Wochen zehn Taggelder. Der Kanton Glarus schlägt in diesem Zusammenhang maximal fünf Taggelder bzw. eine Woche vor – dies entspricht auch der Regelung für die kantonal angestellten Väter.

Der tageweise Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist zwar sehr flexibel, führt aber zu aufwendigen Koordinationsarbeiten/-regeln.

Artikel 16m EOG – Vorrang der Vaterschaftsentschädigung

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammentreffen von Taggeldern verschiedener Sozialversicherungen in den jeweiligen Einzelgesetzen geregelt werden sollen. Es werden jedoch nur Änderungen beim BVG, UVG und FLG erwähnt (vgl. Ziff. 3.2.2, 3.2.3 und 3.2.4 Erläuternder Bericht). Angaben zu Änderungen beim AVIG, beim IVG und beim MVG fehlen vollständig (vgl. dazu Art. 16k Abs. 4 EOG).

Der Bezug von zwei Wochen Vaterschaftsurlaub wird – da unter Umständen Meldungen an zahlreiche andere Versicherungen gemacht werden müssen – zu einem hohen administrativen, nicht verhältnismässigen Aufwand führen.

3. Fazit

Zusammengefasst begreifen wir den vorliegenden Gegenentwurf als untauglichen Kompromiss. So stehen zwei Wochen Vaterschaftsurlaub unter dem Gesichtspunkt der „Fairness“ bzw. Gleichberechtigung in keinem Verhältnis zu 14 Wochen Mutterschaftsentschädigung. Zu befürchten ist zudem, dass der Vaterschaftsurlaub im Vollzug zu einem hohen administrativen Aufwand führt, der in keinem Verhältnis zu den gewährten zwei Wochen steht. Das Kostenargument spricht ohnehin gegen diese Lösung.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

Für den Regierungsrat


Dr. Andrea Bettiga
Landammann


Hansjörg Dürst
Ratsschreiber

E-Mail an (PDF- und Word-Version):
- emina.alisic@bsv.admin.ch

versandt am: **13. Feb. 2019**

Regierungsrat
Rathaus
8750 Glarus

per E-Mail
emina.alisic@bsv.admin.ch

Glarus, 12. Februar 2019
Unsere Ref: 2018-238

Vernehmlassung i. S. 18.441 Parlamentarische Initiative - Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

1. Grundsätzliche Einschätzung

Nach einer Geburt hat die Mutter gestützt auf das Obligationenrecht Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (Art. 329f OR). Für den Vater sieht das Bundesrecht hingegen keinen Vaterschaftsurlaub vor. Der vorliegende Erlassentwurf geht auf eine parlamentarische Initiative der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates zurück und stellt einen indirekten Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» dar.

1.1. Haltung des Regierungsrates

Der Regierungsrat des Kantons Glarus steht einem Ausbau staatlicher Leistungen grundsätzlich kritisch gegenüber. Eingriffe in das liberale Wirtschaftswesen sollen geringgehalten werden, eine Kosten-Nutzen-Beurteilung ist unabdingbar. Die Wirtschaft soll nicht mit zu umfangreichen zusätzlichen Abgaben belastet und die Unternehmen nicht mit grossen organisatorischen Herausforderungen konfrontiert werden. **Wir lehnen daher den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative ab.**

Im Sinne eines liberalen Wirtschaftswettbewerbs sollte es dem Arbeitgeber freigestellt sein, ob und wie lange er einen Vaterschaftsurlaub gewährt. Sollte der Vaterschaftsurlaub tatsächlich ein wesentliches Kriterium im Anstellungsverfahren werden, würden sich die entsprechenden Angebote im Laufe der Zeit auch auf freiwilliger Basis angleichen.

Die Vorlage hat sich gemäss Erläuterungen zudem das Ziel gesetzt, zu einer partnerschaftlichen Rollenteilung in der Familie beizutragen. Dieses Ziel mit der Gewährung von zwei Wochen Vaterschaftsurlaub anzustreben, ist illusorisch. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf zahlreiche Studien aus den skandinavischen Ländern.

Dementsprechend stehen die veranschlagten jährlichen Kosten von 224 Millionen Franken in keinem Verhältnis zu den avisierten Zielen. Es steht den Vätern ja noch immer offen, „normale“ Ferien zu beziehen. Nicht zu vergessen in diesem Zusammenhang ist die Volksinitiative „6 Wochen Ferien für alle“ vom 11. März 2012, die vom Volk mit 66.5 Prozent deutlich abgelehnt wurde. Das Bedürfnis nach mehr Ferientagen scheint sich grundsätzlich in Grenzen zu halten, zumal die Mehrausgaben für den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub nicht mit dem heutigen Beitragssatz gedeckt werden können. Es führt dies zu einer zusätzlichen Belastung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein wirklicher Nutzen wird nicht generiert.

Der Regierungsrat ist der Meinung, dass in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub keine gesetzliche Regelung notwendig ist. Es soll den Marktkräften überlassen bleiben, inwiefern dieser Faktor zu einem Wettbewerbsfaktor in Arbeitsverhältnissen werden soll. Ein gutes Beispiel dafür ist der Kanton Glarus. Er gewährt einen Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen bei der Geburt eigener Kinder. Aus unserer Sicht soll die Frage eines Vaterschaftsurlaubes den Sozialpartnern überlassen sein.

1.2. Beurteilung des Administrationsaufwands

Die gesetzliche Einführung einer Vaterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern, basierend auf dem bei der Mutterschaftsentschädigung angewandten Modell (insbesondere Beitragsstatut, Versicherungsdauer) sowie die Berechnung des Taggeldes auf der Basis des Durchschnittseinkommens entspricht einer bereits bekannten Situation und stellt an sich kein spezielles Problem dar.

Väter im Angestelltenverhältnis haben Anrecht auf zwei Wochen Urlaub bei ihrem Arbeitgeber. Dieser stellt das Gesuch für Taggelder bei der AHV-Ausgleichskasse, bei der er angeschlossen ist. Die Kasse überprüft die Versicherungsbedingungen, führt die Berechnung auf Basis des vor der Geburt des Kindes erzielten durchschnittlichen Einkommens durch und überweist im Normalfall die Taggelder an den Arbeitgeber. Die Urlaubstage können flexibel bezogen werden, die betroffene Ausgleichskasse wird die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Verwaltungsaufwand bei einer solchen Aufteilung sehr hoch sein kann, wenn es sich um zehn Einzeltage handelt (vgl. Art. 16k Abs. 4 EOG).

Für die Organisation des Urlaubs bietet der Rahmen von sechs Monaten und die Möglichkeit zur Aufteilung der zwei Wochen eine gewisse Flexibilität, sowohl für den Vater als auch für die Arbeitgeber.

Jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes kann jedoch eine hohe Komplexität bei der Umsetzung mit sich bringen, denn die berufliche Situation des Vaters vor der Geburt des Kindes bleibt sowohl für die Überprüfung der Versicherungsbedingungen als auch für die Ermittlung des als Basis für die Berechnung der Taggelder zu bestimmenden Lohnes massgebend.

Das bedeutet, dass jede Veränderung, die innerhalb dieser sechs Monaten eintritt, nicht berücksichtigt wird, insbesondere eine Lohnerhöhung oder ein neuer Arbeitsvertrag. Die Anpassungen von Artikel 335c Absatz 3 OR durch die Verlängerung der Kündigungsfrist erlauben es, die Nachteile dieser Situation teilweise, jedoch nicht vollständig zu kompensieren. Vor allem wenn eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber bereits innerhalb dieser sechs Monate geplant ist oder wenn der Vater innerhalb dieser Frist teilweise selbständig erwerbend war.

Behält sich der Vater innerhalb dieser sechs Monate die Möglichkeit vor, die zwei Wochen beim neuen Arbeitgeber oder noch den Resturlaub zu beziehen, werden die beim neuen Arbeitgeber bezogenen Taggelder auf der Basis des Lohnes bei der Geburt des Kindes berechnet. Diese Situation ist nicht wünschenswert.

Im Zusammenhang mit einem Wechsel des Arbeitgebers oder des Beitragsstatuts heisst dies für die Ausgleichskassen, dass die Frage nach der zuständigen Kasse, der Prüfung der Bezugsvoraussetzungen, der Berechnung der Taggelder, der Überweisung und der Kontrolle der maximalen Anzahl von Taggeldern durchgeführt werden muss, ohne bei der Umsetzung einen unverhältnismässig hohen Verwaltungsaufwand zu generieren.

2. Anmerkungen und Anträge zu einzelnen Artikeln

Die nachfolgenden Ausführungen erfolgen unter dem Vorbehalt, dass wir uns gegen eine entsprechende gesetzliche Regelung ausgesprochen haben und schicken voraus, dass sich der administrative Aufwand jedenfalls in Grenzen halten sollte.

Artikel 16i Absatz 3 EOG – Anspruchsberechtigte

Zur Vereinfachung des Vollzugs des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) ist zu prüfen, ob diesfalls die Vaterschaftsentschädigung nicht gestrichen werden sollte. Die Verwaltung von einzelnen Bezugstagen – unter dem AVIG können kontrollfreie Tage nur wochenweise bezogen werden – wäre ausserordentlich aufwändig und würde den bereits heute hohen administrativen Aufwand im AVIG-Vollzug nochmals unverhältnismässig erhöhen.

Die neuen Bestimmungen ermöglichen es Vätern auch im Falle einer Adoption einen Vaterschaftsurlaub zu beziehen (Begründung eines Kindesverhältnisses). Eine Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben. Bei einer eingetragenen Partnerschaft entsteht der Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub ebenfalls, wenn innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist ein Kindsverhältnis durch Anerkennung begründet wird. Die Rahmenfrist beginnt mit der Geburt des Kindes (Art. 16j Abs. 2 EOG).

Es ist unklar wie die beiden Bedingungen bei einer Adoption erfüllt werden können:

- Die adoptionswilligen Personen haben während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt,
- innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist wird ein Kindsverhältnis durch Anerkennung begründet.

Für den Vollzug der Bestimmung "Adoption" muss die Unklarheit, wann die Rahmenfrist beginnt, beseitigt werden.

Artikel 16j Absatz 2 EOG – Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs

Bei der Mutterschaftsentschädigung ist ein Aufschub des Urlaubs infolge Hospitalisation des Kindes vorgesehen. Wie verhält es sich mit der Rahmenfrist und der Anspruchsdauer für den Vaterschaftsurlaub?

Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung endet der Anspruch zudem nicht, wenn der Vater wieder eine Erwerbstätigkeit aufnimmt (vgl. Art. 16d EOG). Das bedeutet, dass nach einem tageweisen Bezug des Vaterschaftsurlaubs, die Taggelder der in Artikel 16m Absatz 1 EOG aufgeführten Sozialversicherungen wieder ausgerichtet werden. Im AVIG sind die entsprechenden Bestimmungen noch aufzunehmen.

Artikel 16k Absatz 2 EOG – Form der Entschädigung und Anzahl der Taggelder

Wie erwähnt, ist die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist komplex. Zudem ist die Formulierung des zweiwöchigen Urlaubs, entweder zusammenhängend, wochenweise oder tageweise mit der Zusprache von 14 Taggeldern unklar.

Insbesondere ist die Absicht, bei tageweisem Bezug nach fünf Taggeldern zwei zusätzliche Taggelder auszurichten, nicht klar (Art. 16k Abs. 4 EOG). Bei dieser Vorgabe stellen sich

verschiedene Koordinationsfragen mit Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. a. EOG), der Invalidenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. b. EOG) und der Militärversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. d. EOG). Zu beachten ist, dass bei der Arbeitslosenversicherung pro Kalenderwoche lediglich fünf Taggelder ausgerichtet werden. Nur in Bezug auf das UVG sind klare Vorgaben vorhanden (Art. 16 Abs. 3 UVG). Die maximalen Taggelder sind mit 14 beziffert. Im AVIG wären dies nahezu drei Wochen. Bei einer Rechnung nur mit Werktagen wären zwei Wochen zehn Taggelder. Der Kanton Glarus schlägt in diesem Zusammenhang maximal fünf Taggelder bzw. eine Woche vor – dies entspricht auch der Regelung für die kantonal angestellten Väter.

Der tageweise Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist zwar sehr flexibel, führt aber zu aufwendigen Koordinationsarbeiten/-regeln.

Artikel 16m EOG – Vorrang der Vaterschaftsentschädigung

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammentreffen von Taggeldern verschiedener Sozialversicherungen in den jeweiligen Einzelgesetzen geregelt werden sollen. Es werden jedoch nur Änderungen beim BVG, UVG und FLG erwähnt (vgl. Ziff. 3.2.2, 3.2.3 und 3.2.4 Erläuternder Bericht). Angaben zu Änderungen beim AVIG, beim IVG und beim MVG fehlen vollständig (vgl. dazu Art. 16k Abs. 4 EOG).

Der Bezug von zwei Wochen Vaterschaftsurlaub wird – da unter Umständen Meldungen an zahlreiche andere Versicherungen gemacht werden müssen – zu einem hohen administrativen, nicht verhältnismässigen Aufwand führen.

3. Fazit

Zusammengefasst begreifen wir den vorliegenden Gegenentwurf als untauglichen Kompromiss. So stehen zwei Wochen Vaterschaftsurlaub unter dem Gesichtspunkt der „Fairness“ bzw. Gleichberechtigung in keinem Verhältnis zu 14 Wochen Mutterschaftsentschädigung. Zu befürchten ist zudem, dass der Vaterschaftsurlaub im Vollzug zu einem hohen administrativen Aufwand führt, der in keinem Verhältnis zu den gewährten zwei Wochen steht. Das Kostenargument spricht ohnehin gegen diese Lösung.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

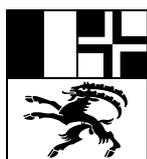
Für den Regierungsrat

Dr. Andrea Bettiga
Landammann

Hansjörg Dürst
Ratsschreiber

E-Mail an (PDF- und Word-Version):
- emina.alisic@bsv.admin.ch

versandt am:



Sitzung vom

19. Februar 2019

Mitgeteilt den

19. Februar 2019

Protokoll Nr.

104

Ständerat
Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
3003 Bern

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

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative. Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 16. November 2018 in erwähnter Sache und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Der Kanton Graubünden unterstützt die Zielsetzungen der Kommissionsinitiative betreffend die Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Von einem Vaterschaftsurlaub profitieren Väter, Mütter, Familien und nicht zuletzt die Kinder. Der Vaterschaftsurlaub ist ein starkes Signal für eine partnerschaftliche Rollenteilung und die Vielfalt der Familienmodelle. Er trägt in der ersten Phase nach der Geburt dazu bei, das inländische Arbeitskräftepotenzial zu erhalten. Wenn sich von Anfang an beide Elternteile an der Kinderbetreuung beteiligen, ohne dass ein Elternteil dafür die Erwerbstätigkeit aufgeben muss, profitiert auch die Wirtschaft durch den Erhalt erfahrener Arbeitskräfte.

Wir begrüßen daher die von der Kommissionsmehrheit vorgeschlagene Kompromisslösung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs. Wir erachten die Lösung als angemessen und vereinbar mit den Bedürfnissen der Wirtschaft. Ebenso begrüßen

wir die paritätische Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung analog der Mutterschaftsentschädigung.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.



Namens der Regierung

Der Präsident:

Dr. Jon Domenic Parolini

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin

Conseil des Etats
Commission de la sécurité sociale et
de la santé publique
3003 Berne
Envoyé par courriel à:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Delémont, le 26 février 2019

18.441 Initiative parlementaire. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Madame, Monsieur,

Le Gouvernement de la République et Canton du Jura remercie la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats de l'avoir invité à participer à cette procédure de consultation. Il vous transmet ci-après sa prise de position sur les modifications envisagées.

I. Remarques générales

Le Gouvernement salue dans son principe l'introduction d'un congé paternité. La solution proposée se base sur le système déjà pratiqué pour les allocations de maternité, sous forme d'indemnités journalières. Outre le fait que la similarité des situations familiales donnant droit aux allocations de maternité et de paternité justifie une solution comparable, la mise en œuvre de la modification législative proposée pourra se faire sur des bases déjà existantes. Par conséquent, il approuve ce fonctionnement.

S'agissant de la durée d'indemnisation de deux semaines prévue par le contre-projet, il constate qu'elle correspond à la situation dont bénéficient ses employés cantonaux sur la base du droit de la fonction publique. Il peut donc souscrire à la durée du congé prévue par le projet.

Le sujet se rapproche tant par sa nature que par sa forme de celui des allocations en cas d'adoption (initiative parlementaire 13.478 dont la consultation est terminée). Le Gouvernement souhaite que ces deux initiatives parlementaires puissent par la suite être traitées conjointement afin de permettre une mise en application uniforme et sans ambiguïté pour les congés dont pourraient bénéficier les pères en cas d'adoption.

II. Possibilité de fractionner le congé et de percevoir l'allocation par jours isolés

La possibilité prévue par le projet de fractionner les deux semaines de congé et de percevoir l'allocation en conséquence présente certes un intérêt dans la mesure où elle permet plus de souplesse au bénéfice des parents de l'enfant tout comme une certaine souplesse aussi, notamment au niveau de l'organisation du travail pour les petites et moyennes entreprises. Cela dit, quelques complications découlent de cette possibilité.

En premier lieu, la perception et le versement de l'indemnité journalière en plusieurs fois impliquent des démarches administratives plus complexes et, par conséquent, des charges de fonctionnement quelque peu accrues pour les caisses de compensation qui versent la prestation aux employeurs. La prise du congé en dix jours isolés implique la répétition à autant de reprises des démarches en vue du versement de la prestation. A cela s'ajoutent encore les difficultés liées au fait que les dix jours de congé correspondent à quatorze indemnités journalières. L'application de la règle posée par l'art. 16k al. 4 du projet selon laquelle le père touche, pour cinq jours indemnisés, deux indemnités journalières supplémentaires, manque de clarté. Il est nécessaire du point de vue des organes d'exécution que les modalités d'application de cette disposition soient précisées. De plus, cette règle pose également des problèmes de coordination avec les indemnités versées par d'autres assurances (cf. point IV ci-dessous).

Du point de vue de l'employeur également, les démarches en vue d'obtenir et de verser l'indemnisation relative aux jours de congé paternité pris, seront quelque peu compliquées en cas de fractionnement des indemnités journalières.

Une solution permettant de ne verser qu'en une seule fois la totalité du montant des indemnités dues à l'employeur doit s'imposer. Pour répondre à des impératifs pratiques, cette solution nécessite de restreindre la faculté de différer la prise du congé en cas de changement d'employeur ou de statut du cotisant (cf. point III ci-dessous). Elle n'exclut toutefois pas la possibilité de fractionner le congé, l'employeur gardant toute latitude dans l'organisation de celui-ci.

III. Délai-cadre de six mois

Dans son principe, le Gouvernement est favorable à la possibilité de prendre le congé à une date choisie par les parents dans un délai donné. Cependant, il faut être conscient des problèmes de mise en œuvre que pourra poser un changement d'employeur entre la naissance de l'enfant et le versement de l'indemnité journalière relative au congé paternité.

Le décalage existant entre le moment déterminant pour calculer le montant de l'indemnité et le moment où elle peut être perçue est de nature à causer des difficultés relativement conséquentes. En effet, le montant de l'indemnité journalière est déterminé par la caisse de compensation compétente sur la base du salaire moyen obtenu avant la naissance de l'enfant selon le rapport explicatif du 6 novembre 2018 (p. 9, ad art. 16l). Dans ce contexte, tout changement de la situation professionnelle du père au cours du délai cadre de six mois complexifie la démarche.

La caisse de compensation, amenée à verser l'indemnité, peut être différente de celle qui a perçu les cotisations au moment de la naissance, de sorte que la détermination du salaire de référence nécessitera des démarches administratives supplémentaires, notamment la nécessité de faire attester le salaire de référence par l'ancien employeur. De plus, l'éventuelle différence entre le salaire de référence et le salaire au moment de l'indemnisation aura comme conséquence que l'indemnité versée à l'employeur ne correspondra pas au 80 % du salaire dû au père. Les difficultés issues de ce type de situation touchent au final tant les caisses de compensation que les employeurs.

Afin d'éviter ces complications inutiles, le Gouvernement préconise de ne pouvoir différer le congé paternité uniquement dans le délai cadre légal que durant les rapports de travail déjà en cours au moment de la naissance de l'enfant. Comme mentionné au chapitre précédent, cette modification permettra également une simplification du processus de versement des indemnités journalières. Cette solution ne pose au demeurant pas de problème pratique en cas de changement professionnel, le nouvel art. 335c al. 3 CO permettant une prolongation du délai de congé donné par l'employeur.

IV. Coordination des différents régimes d'indemnités journalières

La coordination entre les indemnités journalières relatives au congé paternité et celles versées par d'autres assurances sociales mériterait d'être mieux précisée dans le projet mis en consultation.

Le fait que le congé paternité de deux semaines, soit dix jours ouvrables, donne droit à quatorze indemnités journalières peut occasionner des problèmes de coordination avec l'assurance-chômage, qui indemnise les semaines de travail par le versement de cinq indemnités journalières. En effet, la LACI ne comporte aucune règle de coordination avec la LAPG et le présent projet ne prévoit pas d'y apporter de précision. Le Gouvernement estime qu'une telle règle au niveau légal serait bienvenue. Il s'agit en particulier de préciser la pratique à adopter s'agissant, en cas de congé pris en jours isolés, de la reconnaissance par l'assurance-chômage des deux indemnités supplémentaires prévues par l'art. 16k al. 4 du projet. Avec les autres assurances sociales, le risque de problèmes de coordination, du fait de ces deux indemnités supplémentaires, pourra survenir en particulier si le début d'une période d'indemnisation coïncide avec la fin d'un autre droit à une indemnité journalière. Des pratiques divergentes risquent de devoir être constatées lors de la mise en œuvre, à défaut d'une règle uniforme inscrite dans la loi. Des précisions visant à permettre une meilleure unité de pratique sont donc souhaitables en l'état. Cela dit, de telles règles n'auraient plus lieu d'être s'il était renoncé à la possibilité de fractionner le congé paternité.

V. Conclusions

Le Gouvernement soutient la mise en œuvre d'un congé paternité dans son principe et sa durée. Il propose cependant les modifications suivantes.

Le congé ne devrait pouvoir être pris que dans le cadre des rapports de travail liant le père à l'employeur auprès duquel il était employé au moment de la naissance de l'enfant. Moyennant cette condition supplémentaire, les allocations devraient pouvoir être versées à l'employeur dans leur globalité en une seule fois et ainsi simplifier considérablement la procédure.

Un fractionnement du congé doit néanmoins être soutenu, en particulier pour les Petites et Moyennes Entreprises. Cette option sera certainement un facteur qui facilitera l'organisation du travail au sein de celles-ci.

Le droit à une allocation en cas d'adoption fait l'objet du traitement d'une autre initiative parlementaire que le Gouvernement jurassien soutient, sous les réserves déjà formulées dans le cadre de la consultation y relative.

Pour terminer, la modification de la LAPG présentée pourrait être l'occasion de mieux coordonner les différents régimes d'indemnités journalières d'assurances sociales.

En vous remerciant de l'attention portée à la présente, le Gouvernement de la République et Canton du Jura vous adresse, Madame, Monsieur, ses respectueuses salutations.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Jacques Gerber
Président

Gladys Winkler Docourt
Chancelière d'État



Gesundheits- und Sozialdepartement

Bahnhofstrasse 15
Postfach 3768
6002 Luzern
Telefon 041 228 60 84
gesundheit.soziales@lu.ch
www.lu.ch

Per Mail an:

Kommission für soziale Sicherheit und
Gesundheit
3003 Bern

emina.alisic@bsv.admin.ch

Luzern, 19. Februar 2019

Protokoll-Nr.: 163

**18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative
Stellungnahme Kanton Luzern**

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen und Auftrag des Regierungsrates teile ich Ihnen mit, dass wir die Anpassungen des Erwerbsersatzgesetzes und die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen im Rahmen des indirekten Gegenentwurfs zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative begrüssen.

Als familienfreundlicher Arbeitgeber begrüssen wir eine gesamtschweizerische Lösung des Vaterschaftsurlaubes, auch im Hinblick auf die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau. Die vorgeschlagene Höhe erachten wir als passend und die Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung (EO) führt zu einer sowohl für Arbeitgebende wie Arbeitnehmende tragbaren Lösung. Der flexible Bezug des Vaterschaftsurlaubes an einzelnen Tagen anstatt zwei Wochen am Stück ist eine sinnvolle Alternative.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Guido Graf
Regierungsrat



Gesundheits- und Sozialdepartement

Bahnhofstrasse 15
Postfach 3768
6002 Luzern
Telefon 041 228 60 84
gesundheit.soziales@lu.ch
www.lu.ch

Per Mail an:

Kommission für soziale Sicherheit und
Gesundheit
3003 Bern

emina.alisic@bsv.admin.ch

Luzern, 19. Februar 2019

Protokoll-Nr.: 163

**18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative
Stellungnahme Kanton Luzern**

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen und Auftrag des Regierungsrates teile ich Ihnen mit, dass wir die Anpassungen des Erwerbersatzgesetzes und die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen im Rahmen des indirekten Gegenentwurfs zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative begrüssen.

Als familienfreundlicher Arbeitgeber begrüssen wir eine gesamtschweizerische Lösung des Vaterschaftsurlaubes, auch im Hinblick auf die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau. Die vorgeschlagene Höhe erachten wir als passend und die Finanzierung über die Erwerbersatzordnung (EO) führt zu einer sowohl für Arbeitgebende wie Arbeitnehmende tragbaren Lösung. Der flexible Bezug des Vaterschaftsurlaubes an einzelnen Tagen anstatt zwei Wochen am Stück ist eine sinnvolle Alternative.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Guido Graf
Regierungsrat



LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

Conseil des États
Commission de la sécurité sociale et de la
santé publique
3003 Berne

Initiative parlementaire 18.441 « Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité »

Monsieur le président,

Le Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel a pris connaissance avec intérêt du contre-projet qui lui été soumis en consultation, et vous remercie de l'avoir sollicité.

Traditionnellement attaché aux valeurs sociales liées à la famille, à l'égalité et à l'intégration, notre Canton est particulièrement sensible à la problématique ainsi soulevée.

Un congé paternité de 4 semaines, tel que proposé par l'initiative, pris durant la première année de vie de l'enfant, serait donc le modèle le plus approprié pour viser à davantage d'égalité au sein des familles. C'est d'ailleurs cette voie que le législatif cantonal a tout récemment adoptée pour les titulaires de la fonction publique cantonale ainsi que pour tous les enseignants du canton.

Cela étant, bien que favorable à l'initiative, le Conseil d'État soutient le contre-projet, lequel représente une amélioration par rapport à la situation actuelle.

Tout en vous remerciant d'avoir pris le soin de nous consulter, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 6 février 2019

Au nom du Conseil d'État :

Le président,
L. KURTH

La chancelière,
S. DESPLAND



NE

<mailto:emina.alisic@bsv.admin.ch>

Conseil des États
Commission de la sécurité sociale et de la
santé publique
3003 Berne

Initiative parlementaire 18.441 « Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité »

Monsieur le président,

Le Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel a pris connaissance avec intérêt du contre-projet qui lui été soumis en consultation, et vous remercie de l'avoir sollicité.

Traditionnellement attaché aux valeurs sociales liées à la famille, à l'égalité et à l'intégration, notre Canton est particulièrement sensible à la problématique ainsi soulevée.

Un congé paternité de 4 semaines, tel que proposé par l'initiative, pris durant la première année de vie de l'enfant, serait donc le modèle le plus approprié pour viser à davantage d'égalité au sein des familles. C'est d'ailleurs cette voie que le législatif cantonal a tout récemment adoptée pour les titulaires de la fonction publique cantonale ainsi que pour tous les enseignants du canton.

Cela étant, bien que favorable à l'initiative, le Conseil d'État soutient le contre-projet, lequel représente une amélioration par rapport à la situation actuelle.

Tout en vous remerciant d'avoir pris le soin de nous consulter, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 6 février 2019

Au nom du Conseil d'État :

Le président,
L. KURTH

La chancelière,
S. DESPLAND



CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

PER E-MAIL

Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit
Herr SR Joachim Eder
Kommissionspräsident
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
Stans, 19. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative. Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Präsident

Mit Schreiben vom 16. November 2018 unterbreiteten Sie uns die Vorlage für den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative mit der Bitte, bis zum 2. März 2019 eine Stellungnahme abzugeben

Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit und vernehmen uns wie folgt:

Grundsätzlich ist die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes im Zusammenhang mit dem Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung durchaus diskutierbar. Die vorgeschlagene Lösung (14 Taggelder Vaterschaftsurlaub finanziert via EO) führt aber nicht zum Ziel.

Viele Unternehmen kennen bereits heute grosszügigere Lösungen als die im Gesetz verankerten "üblichen freien Tage" (1 bis 2 Tage bezahlter Urlaub). Die neue Lösung bringt deshalb für viele Unternehmen keine bzw. nur eine geringe Verbesserung (NW: bestehend 5 Arbeitstage, neu 10 Arbeitstage, NG165.111 §12). Das Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" kann mit 10 Tagen Vaterschaftsurlaub nicht signifikant verbessert werden. Sofern sich diese Bundeslösung als eine Art Standard in der Wirtschaft etabliert, könnten allfällige innovative(re) Lösungen von (Einzel) Unternehmen damit sogar indirekt torpediert werden.

Eine starre gesetzliche Lösung schränkt den Handlungsspielraum für die Branchen bzw. Betriebe, letztlich aber auch denjenigen des einzelnen Vaters, weiter ein. So würden beispielsweise Regelungen eingeführt, dass der Urlaub innerhalb der ersten 6 Monate nach der Geburt bezogen werden und der Bezug mindestens tageweise erfolgen müsste. Ebenfalls ist eine Verlängerung der Kündigungsfrist um die Zeit des Vaterschaftsurlaubes bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen.

Weiter ist zu bemängeln, dass die vorgeschlagene Bundeslösung (wieder) via EO (0.06 %) finanziert werden soll. Aktuell sind mehrere Gesetzgebungsprojekte geplant (vergl. Bericht S. 7), die Auswirkungen auf die EO-Beitragssätze hätten. Mit dieser Lösung würde im Hochlohnland Schweiz erneut der Faktor "Arbeit" (und damit sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer) zusätzlich belastet.

Der guten Ordnung halber sei noch erwähnt, dass auch das Bundesgesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) eine Erhöhung des AHV-Beitragsatzes um 0.3 % vorsieht.

In diesem Zusammenhang muss man sich auch noch die Frage stellen, ob es für jedes soziale Thema eine Bundeslösung braucht oder ob nicht die Sozialpartner effizientere Lösungen finden und vereinbaren können.

Bei einer allfälligen Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen gilt es betreffend Vollzug Folgendes zu beachten:

Die Einführung einer Vaterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern ist für die Durchführungsstellen nichts Neues und lehnt sich an die Regeln in anderen Bereichen an. Es ist aber nun vorgesehen, dass der Bezug auch in Einzeltagen erfolgen kann. Dies bedeutet, dass die Ausgleichskassen, welche mit der Durchführung betraut sind, die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen und dementsprechend auch auszuzahlen haben. In der Praxis kann dies u.U. zu einem sehr hohen Aufwand führen, falls tatsächlich 10 Einzeltage bezogen werden.

Zu beachten ist auch, dass jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters innerhalb der 6 Monate nach der Geburt die Komplexität der Durchführung erhöhen wird (z.B. neuer Arbeitgeber). Die gesetzlichen Bestimmungen sehen aber vor, dass sowohl für die Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen sowie auch für die Bestimmung der Taggeldhöhe die Verhältnisse vor Geburt des Kindes massgebend sind. In der Praxis heisst das, dass jegliche Veränderung innerhalb der 6 Monate nach Geburt des Kindes nicht berücksichtigt wird, sei dies eine Lohn-erhöhung oder auch ein neuer Arbeitsvertrag. Zwar gleicht Art. 335c Abs. 3 OR dies durch die Verlängerung der Kündigungsfrist teilweise aus, es wird aber trotzdem Situationen geben, welche zum Nachteil des betroffenen Vaters führen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber innerhalb dieser 6 Monate bereits geplant ist.

Der Arbeitgeberwechsel kann für die Durchführungsorgane u.U. bedeuten, dass eine andere Ausgleichskasse zuständig würde. Wir erachten es als wichtig, dass – allenfalls nur für wenige Entschädigungstage – kein hoher Aufwand betrieben werden muss (Wechsel der zahlenden Kasse usw.). Dementsprechend schlagen wir vor, dass die Aufteilung in einzelne Bezugstage nur möglich sein soll, solange der Arbeitnehmer auch innerhalb der Frist von 6 Monaten ab Geburt noch beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist.

Zu Art. 16k EOG: Form der Entschädigung und Anzahl der Taggelder: Höchstens 14 Taggelder

Wie bereits erwähnt ist die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der 6 Monate für die Durchführung u.U. sehr anspruchsvoll. Es wird zudem in Abs. 4 darauf verwiesen, dass bei tageweisem Bezug pro 5 entschädigte Tage zusätzlich zwei Taggelder ausgerichtet werden. Die Formulierung ist u.E. nicht klar. Gemäss den Erläuterungen müsste es allenfalls eher "auf fünf bezogene Arbeitstage" statt "pro 5 entschädigte Tage" heissen.

Mit der Vorgabe für den tageweisen Bezug stellen sich verschiedene Koordinationsfragen mit Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. a. EOG), der Invalidenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. b. EOG), und der Militärversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. d. EOG). Zu beachten ist bei der Arbeitslosenversicherung, dass bei dieser pro Kalenderwoche fünf Taggelder ausgerichtet werden. Nur in Bezug auf das UVG sind klare Vorgaben vorhanden (Art. 16 Abs. 3 UVG). Der tageweise Bezug ist wohl sehr flexibel, führt aber zu aufwändigen Koordinationsarbeiten und –regeln.

Zu Art. 16m EOG: Vorrang der Vaterschaftsentschädigung

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammentreffen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen in den Einzelgesetzen geregelt werden sollen.

In den Punkten 3.2.2, 3.2.3 und 3.2.4 der Erläuterungen werden nur Änderungen beim BVG, beim UVG und beim FLG aufgeführt. Angaben zu Änderungen beim AVIG, beim IVG und beim MVG fehlen vollständig (siehe dazu die Regelungen unter 16k Abs. 4 EOG).

Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von 2 Wochen wird in dieser Form nicht unterstützt. Bei einer allfälligen Einführung bitten wir Sie, die Bestimmungen betreffend tageweisen Bezug anzupassen. Ist dies nicht der Fall, würde die Einführung für alle Betroffenen (Arbeitgeber und Ausgleichskassen) zu unverhältnismässigen Verwaltungsaufwand resp. Kosten führen.

Herzlichen Dank für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES


Res Schmid
Landammann




lic. iur. Hugo Murer
Landschreiber

Geht an:
- emina.alisic@bsv.admin.ch



KANTON
NIDWALDEN

LANDAMMANN UND
REGIERUNGSRAT

Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

PER E-MAIL

Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit
Herr SR Joachim Eder
Kommissionspräsident
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
Stans, 19. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative. Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Präsident

Mit Schreiben vom 16. November 2018 unterbreiteten Sie uns die Vorlage für den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative mit der Bitte, bis zum 2. März 2019 eine Stellungnahme abzugeben

Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit und vernehmen uns wie folgt:

Grundsätzlich ist die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes im Zusammenhang mit dem Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung durchaus diskutierbar. Die vorgeschlagene Lösung (14 Taggelder Vaterschaftsurlaub finanziert via EO) führt aber nicht zum Ziel.

Viele Unternehmen kennen bereits heute grosszügigere Lösungen als die im Gesetz verankerten "üblichen freien Tage" (1 bis 2 Tage bezahlter Urlaub). Die neue Lösung bringt deshalb für viele Unternehmen keine bzw. nur eine geringe Verbesserung (NW: bestehend 5 Arbeitstage, neu 10 Arbeitstage, NG165.111 §12). Das Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" kann mit 10 Tagen Vaterschaftsurlaub nicht signifikant verbessert werden. Sofern sich diese Bundeslösung als eine Art Standard in der Wirtschaft etabliert, könnten allfällige innovative(re) Lösungen von (Einzel) Unternehmen damit sogar indirekt torpediert werden.

Eine starre gesetzliche Lösung schränkt den Handlungsspielraum für die Branchen bzw. Betriebe, letztlich aber auch denjenigen des einzelnen Vaters, weiter ein. So würden beispielsweise Regelungen eingeführt, dass der Urlaub innerhalb der ersten 6 Monate nach der Geburt bezogen werden und der Bezug mindestens tageweise erfolgen müsste. Ebenfalls ist eine Verlängerung der Kündigungsfrist um die Zeit des Vaterschaftsurlaubes bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen.

Weiter ist zu bemängeln, dass die vorgeschlagene Bundeslösung (wieder) via EO (0.06 %) finanziert werden soll. Aktuell sind mehrere Gesetzgebungsprojekte geplant (vergl. Bericht S. 7), die Auswirkungen auf die EO-Beitragssätze hätten. Mit dieser Lösung würde im Hochlohnland Schweiz erneut der Faktor "Arbeit" (und damit sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer) zusätzlich belastet.

Der guten Ordnung halber sei noch erwähnt, dass auch das Bundesgesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) eine Erhöhung des AHV-Beitragsatzes um 0.3 % vorsieht.

In diesem Zusammenhang muss man sich auch noch die Frage stellen, ob es für jedes soziale Thema eine Bundeslösung braucht oder ob nicht die Sozialpartner effizientere Lösungen finden und vereinbaren können.

Bei einer allfälligen Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen gilt es betreffend Vollzug Folgendes zu beachten:

Die Einführung einer Vaterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern ist für die Durchführungsstellen nichts Neues und lehnt sich an die Regeln in anderen Bereichen an. Es ist aber nun vorgesehen, dass der Bezug auch in Einzeltagen erfolgen kann. Dies bedeutet, dass die Ausgleichskassen, welche mit der Durchführung betraut sind, die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen und dementsprechend auch auszuzahlen haben. In der Praxis kann dies u.U. zu einem sehr hohen Aufwand führen, falls tatsächlich 10 Einzeltage bezogen werden.

Zu beachten ist auch, dass jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters innerhalb der 6 Monate nach der Geburt die Komplexität der Durchführung erhöhen wird (z.B. neuer Arbeitgeber). Die gesetzlichen Bestimmungen sehen aber vor, dass sowohl für die Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen sowie auch für die Bestimmung der Taggeldhöhe die Verhältnisse vor Geburt des Kindes massgebend sind. In der Praxis heisst das, dass jegliche Veränderung innerhalb der 6 Monate nach Geburt des Kindes nicht berücksichtigt wird, sei dies eine Lohnerhöhung oder auch ein neuer Arbeitsvertrag. Zwar gleicht Art. 335c Abs. 3 OR dies durch die Verlängerung der Kündigungsfrist teilweise aus, es wird aber trotzdem Situationen geben, welche zum Nachteil des betroffenen Vaters führen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber innerhalb dieser 6 Monate bereits geplant ist.

Der Arbeitgeberwechsel kann für die Durchführungsorgane u.U. bedeuten, dass eine andere Ausgleichskasse zuständig würde. Wir erachten es als wichtig, dass – allenfalls nur für wenige Entschädigungstage – kein hoher Aufwand betrieben werden muss (Wechsel der zahlenden Kasse usw.). Dementsprechend schlagen wir vor, dass die Aufteilung in einzelne Bezugstage nur möglich sein soll, solange der Arbeitnehmer auch innerhalb der Frist von 6 Monaten ab Geburt noch beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist.

Zu Art. 16k EOG: Form der Entschädigung und Anzahl der Taggelder: Höchstens 14 Taggelder

Wie bereits erwähnt ist die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der 6 Monate für die Durchführung u.U. sehr anspruchsvoll. Es wird zudem in Abs. 4 darauf verwiesen, dass bei tageweisem Bezug pro 5 entschädigte Tage zusätzlich zwei Taggelder ausgerichtet werden. Die Formulierung ist u.E. nicht klar. Gemäss den Erläuterungen müsste es allenfalls eher "auf fünf bezogene Arbeitstage" statt "pro 5 entschädigte Tage" heissen.

Mit der Vorgabe für den tageweisen Bezug stellen sich verschiedene Koordinationsfragen mit Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. a. EOG), der Invalidenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. b. EOG), und der Militärversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. d. EOG). Zu beachten ist bei der Arbeitslosenversicherung, dass bei dieser pro Kalenderwoche fünf Taggelder ausgerichtet werden. Nur in Bezug auf das UVG sind klare Vorgaben vorhanden (Art. 16 Abs. 3 UVG). Der tageweise Bezug ist wohl sehr flexibel, führt aber zu aufwändigen Koordinationsarbeiten und –regeln.

Zu Art. 16m EOG: Vorrang der Vaterschaftsentschädigung

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammentreffen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen in den Einzelgesetzen geregelt werden sollen.

In den Punkten 3.2.2, 3.2.3 und 3.2.4 der Erläuterungen werden nur Änderungen beim BVG, beim UVG und beim FLG aufgeführt. Angaben zu Änderungen beim AVIG, beim IVG und beim MVG fehlen vollständig (siehe dazu die Regelungen unter 16k Abs. 4 EOG).

Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von 2 Wochen wird in dieser Form nicht unterstützt. Bei einer allfälligen Einführung bitten wir Sie, die Bestimmungen betreffend tageweisen Bezug anzupassen. Ist dies nicht der Fall, würde die Einführung für alle Betroffenen (Arbeitgeber und Ausgleichskassen) zu unverhältnismässigen Verwaltungsaufwand resp. Kosten führen.

Herzlichen Dank für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES

Res Schmid
Landammann

lic. iur. Hugo Murer
Landschreiber

Geht an:
- emina.alisic@bsv.admin.ch



CH-6061 Sarnen, Postfach 1562, Staatskanzlei

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit

per Mail:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Sarnen, 20. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative (Parlamentarische Initiative 18.441)

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie uns den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative (Parlamentarische Initiative 18.441) zugestellt und eine Vernehmlassungsfrist bis am 2. März 2019 gewährt. Für die Gelegenheit zur Stellungnahmen danken wir Ihnen bestens. Auf folgende Gesetzesartikel möchten wir näher eingehen.

1. Anspruchsberechtigung (Art. 16i)

Die Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens einem Jahr für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben. Bei einer eingetragenen Partnerschaft entsteht nur ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wenn innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet wird. Die Rahmenfrist beginnt mit der Geburt des Kindes (Art. 16j Abs. 2 EOG). Es ist unklar, wie die beiden Bedingungen bei einer Adoption erfüllt werden können: die adoptionswilligen Personen haben während mindestens einem Jahr für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt, innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist wird ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet. Für den Vollzug der Bestimmung „Adoption“ muss die Unklarheit, wann die Rahmenfrist beginnt, beseitigt werden.

2. Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs (Art. 16j)

Den Bezug des Urlaubs innerhalb von sechs Monaten und die Möglichkeit zur Aufteilung der zwei Wochen ermöglichen eine gewisse Flexibilität, sowohl für den Vater wie für den Arbeitgeber. Jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während diesen sechs Monaten hingegen bedeutet eine hohe Komplexität bei der Durchführung, auch wenn die Ausgangslage vor der Geburt des Kindes sowohl für die Überprüfung der Versicherungsbestimmungen wie auch für die Bestimmung des

als Basis für die Berechnung der Taggelder festgelegten Lohnes massgebend bleibt. Das bedeutet, dass jede Veränderung, welche innerhalb dieser sechs Monate eintritt, nicht berücksichtigt wird, insbesondere eine Lohnerhöhung oder ein neuer Arbeitsvertrag. Die Anpassungen von Art. 335c Abs. 3 OR durch die Verlängerung der Kündigungsfrist erlauben es, die Nachteile dieser Situation teilweise, jedoch nicht vollständig, zu kompensieren. Vor allem wenn eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber bereits innerhalb dieser sechs Monate geplant ist oder wenn der Vater innerhalb dieser Frist teilweise selbstständig erwerbend war. Behält sich der Vater innerhalb dieser sechs Monate die Möglichkeit vor, die zwei Wochen beim neuen Arbeitgeber oder einen allfälligen Rest zu beziehen, werden die beim neuen Arbeitgeber bezogenen Taggelder auf der Basis des Lohnes bei der Geburt berechnet. Diese Situation ist aus unserer Sicht kategorisch zu vermeiden. Denn für die Durchführungsstellen bedeutet das einen unverhältnismässig hohen Verwaltungsaufwand. Er wird verursacht durch die Abklärung der neu zuständigen Ausgleichskasse, die Prüfung der Bedingungen, die Berechnung der Taggelder, die Überweisung und die Kontrolle der maximalen Anzahl von Taggeldern. Um dem entgegenzuwirken, soll die Bedingung aufgenommen werden, dass bei einer Aufteilung die Urlaubstage nur bei demjenigen Arbeitgeber bezogen werden können, bei dem bereits bei der Geburt ein Arbeitsverhältnis bestand.

Gemäss der neuen, für die Mutterschaftsentschädigung anzuwendenden Bestimmung, muss die Frage des Aufschubes des Urlaubs infolge Hospitalisation des Kindes, sowie in Analogie dazu auch die Rahmenfrist und Anspruchsdauer, ins neue Dispositiv integriert werden. Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung endet der Anspruch nicht, wenn eine Erwerbstätigkeit wiederaufgenommen wird (vgl. Art. 16d EOG). Das bedeutet auch, dass beim Bezug von Taggeldern der in Art. 16k Abs. 1 EOG aufgeführten Sozialversicherungen nach dem tageweisen Bezug des Vaterschaftsurlaubs deren Taggelder wieder ausgerichtet werden. Im AVIG wären die entsprechenden Bestimmungen noch aufzunehmen. Auch soll der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wie bei der Mutterschaftsentschädigung, bestehen bleiben, wenn das Kind stirbt.

3. Form der Entschädigung und Anzahl Taggelder (Art. 16k)

Die Urlaubstage können flexibel bezogen werden und die betroffene Ausgleichskasse wird die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Dies führt allerdings dazu, dass der Verwaltungsaufwand bei einer Aufteilung von zwei Wochen sehr hoch sein wird, wenn es sich im Extremfall sogar um 10 Einzeltage handelt. Die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der sechs Monate ist für die Durchführungsstellen sehr aufwändig. Denn die Möglichkeit, den zweiwöchigen Urlaub entweder zusammenhängend, wochen- oder tageweise zu beziehen, sowie die zusätzliche Ausrichtung von zwei Taggeldern pro fünf entschädigte Tage führt zu Koordinationsproblemen mit der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung und der Militärversicherung. Daher würde eine Reduktion des Vaterschaftsurlaubs auf eine Woche von unserer Seite begrüsst werden, um die Flexibilität beibehalten zu können, ohne grösseren Verwaltungsaufwand zu generieren.

4. Vorrang der Vaterschaftsentschädigung (Art. 16m EOG)

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammenreffen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen in den Einzelgesetzen geregelt werden sollen. Angaben zu Änderungen beim Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG), beim Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) und beim Bundesgesetz über die Militärversicherung (MVG) fehlen vollständig (vgl. Art. 16k Abs. 4 EOG).

Es ist für uns unbestritten, dass ein Vaterschaftsurlaub eine gewinnbringende Investition für die Familie und das Kind sind sowie einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Vaterschaft und Erwerbsleben in der ersten Phase nach der Geburt darstellt. Diese Zeit ist entscheidend für den Beziehungsaufbau zwischen Eltern und Kind. Allerdings sind bei einer Einführung eines Vaterschaftsurlaubs der Aspekt und die Bedürfnisse der Wirtschaft beziehungsweise der KMU und Kleinbetriebe nicht ausser Acht zu lassen. Aus Sicht der Attraktivität eines Arbeitgebers kann ein bezahlter Vaterschaftsurlaub, in welcher Form auch immer, im Wettbewerb um Fachkräfte einen weiteren Pluspunkt darstellen. Mit einer Verankerung im Gesetz geht dieser Wettbewerbsvorteil verloren und die Unternehmungen werden

gegebenenfalls ihre bisher gelebten, grosszügigeren Praxen aufgeben und sich auf die vorliegende, gesetzliche Mindestvariante abstützen, da die Finanzierung über zusätzliche 0,06 Lohnprozente der Sozialversicherungsabgaben sichergestellt werden soll. Die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs auch über die EO abzuwickeln ist zwar naheliegend, aber aus unserer Sicht zurzeit kein gangbarer Weg. Er würde die öffentlichen Finanzen zu stark belasten. Zudem hat das Obwaldner Stimmvolk im 2009 die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs für die kantonale Verwaltung mit 69 Prozent Neinstimmen abgelehnt.

Neben den oben aufgeführten Anmerkungen zu den Gesetzesartikeln und der Kritik an der Finanzierung über die EO, sehen wir im vorliegenden, indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative einen Entwurf, der in die richtige Richtung geht, aber nicht die Bedürfnisse einer aktuellen und künftigen partnerschaftlichen Rollenteilung in Familien zufrieden stellt. Heute werden Rollenteilung und Familienkonstellationen grundsätzlich sehr individuell gelebt. Daher sollte unserer Meinung nach das System Elternzeit gezielter geprüft und weiterentwickelt werden. Damit werden die Anliegen der Familien besser abgegolten, ohne die öffentlichen Finanzen zu stark zu strapazieren.

Aus diesen Überlegungen lehnen wir den vorliegenden, indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative ab. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Gemäss Ihrem Schreiben melden wir Ihnen hiermit die gewünschten Kontaktdaten:
Jennifer Aregger, Leiterin Amt für Arbeit (jennifer.aregger@ow.ch).

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Christoph Amstad
Landammann



Nicole Frunz Wallimann
Landschreiberin



CH-6061 Sarnen, Postfach 1562, Staatskanzlei

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit

per Mail:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Sarnen, 20. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative (Parlamentarische Initiative 18.441)

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie uns den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative (Parlamentarische Initiative 18.441) zugestellt und eine Vernehmlassungsfrist bis am 2. März 2019 gewährt. Für die Gelegenheit zur Stellungnahmen danken wir Ihnen bestens. Auf folgende Gesetzesartikel möchten wir näher eingehen.

1. Anspruchsberechtigung (Art. 16i)

Die Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens einem Jahr für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben. Bei einer eingetragenen Partnerschaft entsteht nur ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wenn innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet wird. Die Rahmenfrist beginnt mit der Geburt des Kindes (Art. 16j Abs. 2 EOG). Es ist unklar, wie die beiden Bedingungen bei einer Adoption erfüllt werden können: die adoptionswilligen Personen haben während mindestens einem Jahr für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt, innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist wird ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet. Für den Vollzug der Bestimmung „Adoption“ muss die Unklarheit, wann die Rahmenfrist beginnt, beseitigt werden.

2. Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs (Art. 16j)

Den Bezug des Urlaubs innerhalb von sechs Monaten und die Möglichkeit zur Aufteilung der zwei Wochen ermöglichen eine gewisse Flexibilität, sowohl für den Vater wie für den Arbeitgeber. Jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während diesen sechs Monaten hingegen bedeutet eine hohe Komplexität bei der Durchführung, auch wenn die Ausgangslage vor der Geburt des Kindes sowohl für die Überprüfung der Versicherungsbestimmungen wie auch für die Bestimmung des

als Basis für die Berechnung der Taggelder festgelegten Lohnes massgebend bleibt. Das bedeutet, dass jede Veränderung, welche innerhalb dieser sechs Monate eintritt, nicht berücksichtigt wird, insbesondere eine Lohnerhöhung oder ein neuer Arbeitsvertrag. Die Anpassungen von Art. 335c Abs. 3 OR durch die Verlängerung der Kündigungsfrist erlauben es, die Nachteile dieser Situation teilweise, jedoch nicht vollständig, zu kompensieren. Vor allem wenn eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber bereits innerhalb dieser sechs Monate geplant ist oder wenn der Vater innerhalb dieser Frist teilweise selbstständig erwerbend war. Behält sich der Vater innerhalb dieser sechs Monate die Möglichkeit vor, die zwei Wochen beim neuen Arbeitgeber oder einen allfälligen Rest zu beziehen, werden die beim neuen Arbeitgeber bezogenen Taggelder auf der Basis des Lohnes bei der Geburt berechnet. Diese Situation ist aus unserer Sicht kategorisch zu vermeiden. Denn für die Durchführungsstellen bedeutet das einen unverhältnismässig hohen Verwaltungsaufwand. Er wird verursacht durch die Abklärung der neu zuständigen Ausgleichskasse, die Prüfung der Bedingungen, die Berechnung der Taggelder, die Überweisung und die Kontrolle der maximalen Anzahl von Taggeldern. Um dem entgegenzuwirken, soll die Bedingung aufgenommen werden, dass bei einer Aufteilung die Urlaubstage nur bei demjenigen Arbeitgeber bezogen werden können, bei dem bereits bei der Geburt ein Arbeitsverhältnis bestand.

Gemäss der neuen, für die Mutterschaftsentschädigung anzuwendenden Bestimmung, muss die Frage des Aufschiebes des Urlaubs infolge Hospitalisation des Kindes, sowie in Analogie dazu auch die Rahmenfrist und Anspruchsdauer, ins neue Dispositiv integriert werden. Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung endet der Anspruch nicht, wenn eine Erwerbstätigkeit wiederaufgenommen wird (vgl. Art. 16d EOG). Das bedeutet auch, dass beim Bezug von Taggeldern der in Art. 16k Abs. 1 EOG aufgeführten Sozialversicherungen nach dem tageweisen Bezug des Vaterschaftsurlaubs deren Taggelder wieder ausgerichtet werden. Im AVIG wären die entsprechenden Bestimmungen noch aufzunehmen. Auch soll der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wie bei der Mutterschaftsentschädigung, bestehen bleiben, wenn das Kind stirbt.

3. Form der Entschädigung und Anzahl Taggelder (Art. 16k)

Die Urlaubstage können flexibel bezogen werden und die betroffene Ausgleichskasse wird die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Dies führt allerdings dazu, dass der Verwaltungsaufwand bei einer Aufteilung von zwei Wochen sehr hoch sein wird, wenn es sich im Extremfall sogar um 10 Einzeltage handelt. Die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der sechs Monate ist für die Durchführungsstellen sehr aufwändig. Denn die Möglichkeit, den zweiwöchigen Urlaub entweder zusammenhängend, wochen- oder tageweise zu beziehen, sowie die zusätzliche Ausrichtung von zwei Taggeldern pro fünf entschädigte Tage führt zu Koordinationsproblemen mit der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung und der Militärversicherung. Daher würde eine Reduktion des Vaterschaftsurlaubs auf eine Woche von unserer Seite begrüsst werden, um die Flexibilität beibehalten zu können, ohne grösseren Verwaltungsaufwand zu generieren.

4. Vorrang der Vaterschaftsentschädigung (Art. 16m EOG)

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammenreffen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen in den Einzelgesetzen geregelt werden sollen. Angaben zu Änderungen beim Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG), beim Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) und beim Bundesgesetz über die Militärversicherung (MVG) fehlen vollständig (vgl. Art. 16k Abs. 4 EOG).

Es ist für uns unbestritten, dass ein Vaterschaftsurlaub eine gewinnbringende Investition für die Familie und das Kind sind sowie einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Vaterschaft und Erwerbsleben in der ersten Phase nach der Geburt darstellt. Diese Zeit ist entscheidend für den Beziehungsaufbau zwischen Eltern und Kind. Allerdings sind bei einer Einführung eines Vaterschaftsurlaubs der Aspekt und die Bedürfnisse der Wirtschaft beziehungsweise der KMU und Kleinbetriebe nicht ausser Acht zu lassen. Aus Sicht der Attraktivität eines Arbeitgebers kann ein bezahlter Vaterschaftsurlaub, in welcher Form auch immer, im Wettbewerb um Fachkräfte einen weiteren Pluspunkt darstellen. Mit einer Verankerung im Gesetz geht dieser Wettbewerbsvorteil verloren und die Unternehmungen werden

gegebenenfalls ihre bisher gelebten, grosszügigeren Praxen aufgeben und sich auf die vorliegende, gesetzliche Mindestvariante abstützen, da die Finanzierung über zusätzliche 0,06 Lohnprozente der Sozialversicherungsabgaben sichergestellt werden soll. Die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs auch über die EO abzuwickeln ist zwar naheliegend, aber aus unserer Sicht zurzeit kein gangbarer Weg. Er würde die öffentlichen Finanzen zu stark belasten. Zudem hat das Obwaldner Stimmvolk im 2009 die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs für die kantonale Verwaltung mit 69 Prozent Neinstimmen abgelehnt.

Neben den oben aufgeführten Anmerkungen zu den Gesetzesartikeln und der Kritik an der Finanzierung über die EO, sehen wir im vorliegenden, indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative einen Entwurf, der in die richtige Richtung geht, aber nicht die Bedürfnisse einer aktuellen und künftigen partnerschaftlichen Rollenteilung in Familien zufrieden stellt. Heute werden Rollenteilung und Familienkonstellationen grundsätzlich sehr individuell gelebt. Daher sollte unserer Meinung nach das System Elternzeit gezielter geprüft und weiterentwickelt werden. Damit werden die Anliegen der Familien besser abgegolten, ohne die öffentlichen Finanzen zu stark zu strapazieren.

Aus diesen Überlegungen lehnen wir den vorliegenden, indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative ab. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Gemäss Ihrem Schreiben melden wir Ihnen hiermit die gewünschten Kontaktdaten:
Jennifer Aregger, Leiterin Amt für Arbeit (jennifer.aregger@ow.ch).

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Christoph Amstad
Landammann

Nicole Frunz Wallimann
Landschreiberin



Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit des Ständerates
Parlamentsdienste
Parlamentsgebäude
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 32 60
F +41 58 229 38 96

St.Gallen, 12. Februar 2019

Parlamentarische Initiative 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative»; Vernehmlassungsantwort

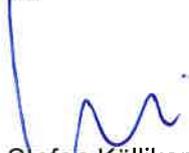
Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 laden Sie uns zur Vernehmlassung zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative» ein. Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit und nehmen gern wie folgt Stellung:

Die Regierung begrüsst das Anliegen der Vorlage. Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Betreuungsphase der Eltern und den Beziehungsaufbau zwischen Vater, Mutter und Kind. Er trägt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Chancengleichheit und zur Gleichberechtigung bei. Zudem werden mit dem Urlaub wichtige Bedürfnisse der heutigen Gesellschaft berücksichtigt und eine Investition in die Zukunft gemacht.

Übereinstimmend mit der Stellungnahme der Sozialdirektorenkonferenz (SODK) zieht die Regierung die von der SGK-S vorgeschlagene zweiwöchige Variante der vierwöchigen Variante der Initiative vor. Sie sieht im indirekten Gegenentwurf der SGK-S einen ausgewogenen, umsetzbaren Kompromiss.

Im Namen der Regierung


Stefan Kölliker
Präsident


Canisius Braun
Staatssekretär



Zustellung auch per E-Mail (pdf- und Word-Version) an:
emina.alisic@bsv.admin.ch



Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit des Ständerates
Parlamentsdienste
Parlamentsgebäude
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 32 60
F +41 58 229 38 96

St.Gallen, 12. Februar 2019

Parlamentarische Initiative 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative»; Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 laden Sie uns zur Vernehmlassung zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative» ein. Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit und nehmen gern wie folgt Stellung:

Die Regierung begrüsst das Anliegen der Vorlage. Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Betreuungphase der Eltern und den Beziehungsaufbau zwischen Vater, Mutter und Kind. Er trägt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Chancengleichheit und zur Gleichberechtigung bei. Zudem werden mit dem Urlaub wichtige Bedürfnisse der heutigen Gesellschaft berücksichtigt und eine Investition in die Zukunft gemacht.

Übereinstimmend mit der Stellungnahme der Sozialdirektorenkonferenz (SODK) zieht die Regierung die von der SGK-S vorgeschlagene zweiwöchige Variante der vierwöchigen Variante der Initiative vor. Sie sieht im indirekten Gegenentwurf der SGK-S einen ausgewogenen, umsetzbaren Kompromiss.

Im Namen der Regierung

Stefan Kölliker
Präsident

Canisius Braun
Staatssekretär



Zustellung auch per E-Mail (pdf- und Word-Version) an:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Kanton Schaffhausen
Regierungsrat
Beckenstube 7
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

T +41 52 632 71 11
F +41 52 632 72 00
staatskanzlei@ktsh.ch

Regierungsrat

Bundesamt für
Sozialversicherungen
3003 Bern

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

Schaffhausen, 26. Februar 2019

Vernehmlassung betreffend indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative (Parl.In. 18.441)

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie die Kantone zu einer Vernehmlassung in oben genannter Angelegenheit eingeladen. Wir bedanken uns für diese Möglichkeit und nehmen gerne wie folgt Stellung:

Wir erkennen in der unterbreiteten Vorlage einen sinnvollen und mit Augenmass verfassten Vorschlag und unterstützen diesen Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative: Die Einführung einer Vaterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern, basierend auf dem bei der Mutterschaftsentschädigung angewandten Modell, sowie die Berechnung des Taggeldes auf der Basis des Durchschnittseinkommens entsprechen einer bereits bekannten Praxis.

Bei der Durchführung der neuen Regelung gilt es jedoch Folgendes zu beachten: Ist der Vater Arbeitnehmer, so gewährt ihm der Arbeitgeber zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Der Arbeitgeber stellt das Gesuch für Taggelder bei der AHV-Ausgleichskasse, bei der er Mitglied ist. Die Ausgleichskasse überprüft die Versicherungsbedingungen, führt die Berechnung auf Basis des vor der Geburt des Kindes erzielten durchschnittlichen Einkommens aus und überweist die Taggelder an den Arbeitgeber. Die Urlaubstage können flexibel bezogen werden und die betroffene Ausgleichskasse wird die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Solange der Arbeitnehmer innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist den Arbeitgeber nicht wechselt, stellt dieses Prozedere keine besondere Herausforderung dar. Für die Organisation

desurlaubes bieten der Rahmen von sechs Monaten und die Möglichkeit zur Aufteilung der Taggelder eine gewisse Flexibilität, sowohl für den Vater als auch für den Arbeitgeber.

Hingegen kann jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während der sechsmonatigen Rahmenfrist eine höhere Komplexität bei der Umsetzung mit sich bringen: Massgebend bleibt die Situation vor der Geburt des Kindes. Dies gilt einerseits für die Erfüllung der versicherungsmässigen Voraussetzungen und andererseits für die Bestimmung des als Basis für die Berechnung der Taggelder festgelegten Lohnes. Wechselt der Arbeitnehmer seine Stelle und bezieht die Taggelder (oder einen Teil davon) beim neuen Arbeitgeber, erhält dieser Taggeldleistungen, die auf einem tieferen oder höheren Lohn des bisherigen Arbeitgebers berechnet sind. Auch die Zuständigkeit der Ausgleichskasse kann wechseln. Angesichts des Gesamtanspruches auf lediglich 14 Taggelder scheint uns diese mögliche Benachteiligung bzw. Bevorzugung des neuen Arbeitgebers jedoch vertretbar. Auch die erhöhten administrativen Aufwände bei einem Wechsel der Ausgleichskasse sollten mittels entsprechenden Meldeverfahren im Rahmen bleiben.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und die Berücksichtigung unserer Stellungnahme. Für Rückfragen steht Ihnen Herr Bruno Bischof, Leiter SVA Schaffhausen (Tel. 052 632 61 49, bruno.bischof@sva.sh.ch) gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates
Der Präsident:

Ernst Landolt

Der Staatsschreiber:

Dr. Stefan Bilger

Kanton Schaffhausen
Regierungsrat

Beckenstube 7
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

T +41 52 632 71 11
F +41 52 632 72 00
staatskanzlei@ktsh.ch



Regierungsrat

Bundesamt für
Sozialversicherungen
3003 Bern

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

Schaffhausen, 26. Februar 2019

**Vernehmlassung betreffend indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative
(Parl.In. 18.441)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie die Kantone zu einer Vernehmlassung in oben genannter Angelegenheit eingeladen. Wir bedanken uns für diese Möglichkeit und nehmen gerne wie folgt Stellung:

Wir erkennen in der unterbreiteten Vorlage einen sinnvollen und mit Augenmass verfassten Vorschlag und unterstützen diesen Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative: Die Einführung einer Vaterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern, basierend auf dem bei der Mutterschaftsentschädigung angewandten Modell, sowie die Berechnung des Taggeldes auf der Basis des Durchschnittseinkommens entsprechen einer bereits bekannten Praxis.

Bei der Durchführung der neuen Regelung gilt es jedoch Folgendes zu beachten: Ist der Vater Arbeitnehmer, so gewährt ihm der Arbeitgeber zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Der Arbeitgeber stellt das Gesuch für Taggelder bei der AHV-Ausgleichskasse, bei der er Mitglied ist. Die Ausgleichskasse überprüft die Versicherungsbedingungen, führt die Berechnung auf Basis des vor der Geburt des Kindes erzielten durchschnittlichen Einkommens aus und überweist die Taggelder an den Arbeitgeber. Die Urlaubstage können flexibel bezogen werden und die betroffene Ausgleichskasse wird die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Solange der Arbeitnehmer innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist den Arbeitgeber nicht wechselt, stellt dieses Prozedere keine besondere Herausforderung dar. Für die Organisation

desurlaubes bieten der Rahmen von sechs Monaten und die Möglichkeit zur Aufteilung der Taggelder eine gewisse Flexibilität, sowohl für den Vater als auch für den Arbeitgeber.

Hingegen kann jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während der sechsmonatigen Rahmenfrist eine höhere Komplexität bei der Umsetzung mit sich bringen: Massgebend bleibt die Situation vor der Geburt des Kindes. Dies gilt einerseits für die Erfüllung der versicherungsmässigen Voraussetzungen und andererseits für die Bestimmung des als Basis für die Berechnung der Taggelder festgelegten Lohnes. Wechselt der Arbeitnehmer seine Stelle und bezieht die Taggelder (oder einen Teil davon) beim neuen Arbeitgeber, erhält dieser Taggeldleistungen, die auf einem tieferen oder höheren Lohn des bisherigen Arbeitgebers berechnet sind. Auch die Zuständigkeit der Ausgleichskasse kann wechseln. Angesichts des Gesamtanspruches auf lediglich 14 Taggelder scheint uns diese mögliche Benachteiligung bzw. Bevorzugung des neuen Arbeitgebers jedoch vertretbar. Auch die erhöhten administrativen Aufwände bei einem Wechsel der Ausgleichskasse sollten mittels entsprechenden Meldeverfahren im Rahmen bleiben.

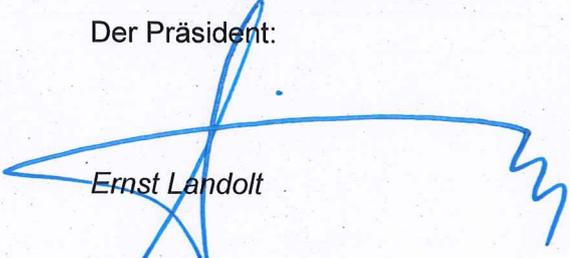
Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und die Berücksichtigung unserer Stellungnahme. Für Rückfragen steht Ihnen Herr Bruno Bischof, Leiter SVA Schaffhausen (Tel. 052 632 61 49, bruno.bischof@sva.sh.ch) gerne zur Verfügung.



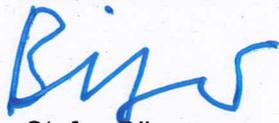
Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:


Ernst Landolt

Der Staatsschreiber:


Dr. Stefan Bilger

Regierungsrat

Rathaus / Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
www.so.ch

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

19. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns mit Schreiben vom 16. November 2018 einen Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) zur Vernehmlassung zugestellt. Die Änderung sieht im Wesentlichen die Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubes vor, der vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück oder tageweise bezogen werden kann. Die Finanzierung erfolgt wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung.

Einerseits stellen wir fest, dass der geplante Vaterschaftsurlaub zusätzliche Kosten und einen höheren administrativen Aufwand verursacht. Bei Annahme der Vaterschaftsurlaubsinitiative wären diese negativen Auswirkungen jedoch grösser.

Andererseits entspricht die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes aktuellen gesellschaftlichen Bedürfnissen. Die Attraktivität des Arbeitsmarkts Schweiz wird dadurch verbessert. Auch die Leistungsfähigkeit und Motivation der betroffenen Arbeitskräfte dürfte gefördert werden. Die Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung begrüssen wir.

Insgesamt überwiegen für uns die positiven Auswirkungen. Gerne teilen wir Ihnen daher mit, dass die vorgesehene Anpassung des EOG aus unserer Sicht plausibel und nachvollziehbar ist und wir Ihnen somit keine Änderungsanträge unterbreiten.

Für die gebotene Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES



Roland Fürst
Landammann



Andreas Eng
Staatsschreiber

6431 Schwyz, Postfach 1260

Per E-Mail (PDF- und Word-Version) an:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Schwyz, 19. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative: Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative Vernehmlassung des Kantons Schwyz

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-SR) unterbreitet dem Regierungsrat im Rahmen der Parlamentarischen Initiative «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative» einen Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssersatzgesetz, EOG, SR 834.1) zur Vernehmlassung.

Wir nehmen innert der auf den 2. März 2019 angesetzten Frist wie folgt Stellung:

Der Regierungsrat des Kantons Schwyz spricht sich auch gegen den indirekten Gegenentwurf aus. Wie die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» unterscheidet der Gegenvorschlag nicht nach Struktur der Unternehmen, in welchen die Väter arbeiten. Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) werden gleichbehandelt wie Grosskonzerne. Die im Gegenvorschlag vorgesehene zweiwöchige Abwesenheit infolge Vaterschaftsurlaub ist weder in organisatorischer noch in finanzieller Hinsicht für alle Unternehmen gleich gut tragbar. Gerade KMU würden vor grosse Herausforderungen gestellt. Die Finanzierung eines Vaterschaftsurlaubes über das EOG würde zudem sowohl die Lohnkosten für die Arbeitgeber wie auch die Lohnabzüge für die Arbeitnehmenden weiter erhöhen.

Die Unternehmen müssten deshalb einen Vaterschaftsurlaub in Abhängigkeit ihrer betrieblichen Möglichkeiten anbieten können. Dafür braucht es keine neuen Gesetze. Wie aus der Praxis ersichtlich, führen zunehmend Unternehmen freiwillig einen ihren Verhältnissen angepassten, bezahlten Vaterschaftsurlaub ein.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Namen des Regierungsrates:

Kaspar Michel



Dr. Mathias E. Brun, Landammann
Staatsschreiber

Kopie z.K. an:

– Schwyzer Mitglieder der Bundesversammlung.

Regierungsrat des Kantons Schwyz



6431 Schwyz, Postfach 1260

Per E-Mail (PDF- und Word-Version) an:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Schwyz, 19. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative: Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative
Vernehmlassung des Kantons Schwyz

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-SR) unterbreitet dem Regierungsrat im Rahmen der Parlamentarischen Initiative «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative» einen Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1) zur Vernehmlassung.

Wir nehmen innert der auf den 2. März 2019 angesetzten Frist wie folgt Stellung:

Der Regierungsrat des Kantons Schwyz spricht sich auch gegen den indirekten Gegenentwurf aus. Wie die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» unterscheidet der Gegenvorschlag nicht nach Struktur der Unternehmen, in welchen die Väter arbeiten. Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) werden gleichbehandelt wie Grosskonzerne. Die im Gegenvorschlag vorgesehene zweiwöchige Abwesenheit infolge Vaterschaftsurlaub ist weder in organisatorischer noch in finanzieller Hinsicht für alle Unternehmen gleich gut tragbar. Gerade KMU würden vor grosse Herausforderungen gestellt. Die Finanzierung eines Vaterschaftsurlaubes über das EOG würde zudem sowohl die Lohnkosten für die Arbeitgeber wie auch die Lohnabzüge für die Arbeitnehmenden weiter erhöhen.

Die Unternehmen müssten deshalb einen Vaterschaftsurlaub in Abhängigkeit ihrer betrieblichen Möglichkeiten anbieten können. Dafür braucht es keine neuen Gesetze. Wie aus der Praxis ersichtlich, führen zunehmend Unternehmen freiwillig einen ihren Verhältnissen angepassten, bezahlten Vaterschaftsurlaub ein.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Namen des Regierungsrates:



Kaspar Michel
Landammann



Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber

Kopie z.K. an:

- Schwyzer Mitglieder der Bundesversammlung.

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Ständerat
Kommission für soziales
Sicherheit und Gesundheit
3003 Bern

Frauenfeld, 26. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, in erwähnter Angelegenheit Stellung nehmen zu können. Wir teilen die Meinung der Kommission, der Initiative "Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie" (18.052) einen indirekten Gegenvorschlag gegenüber zu stellen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Präsidentin des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Ständerat
Kommission für soziales
Sicherheit und Gesundheit
3003 Bern

Frauenfeld, 26. Februar 2019

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, in erwähnter Angelegenheit Stellung nehmen zu können. Wir teilen die Meinung der Kommission, der Initiative "Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie" (18.052) einen indirekten Gegenentwurf gegenüber zu stellen.

Mit freundlichen Grüssen

Die Präsidentin des Regierungsrates



Der Staatschreiber



Il Consiglio di Stato

Commissione della sicurezza sociale
e della sanità CSSS-S
3003 Berna

Trasmissione (in formato word e pdf) a:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Iv.pa. 18.441 «Controprogetto indiretto all'iniziativa sul congedo di paternità»

Gentili signore,
Egredi signori,

vi ringraziamo per la possibilità concessaci di inoltrare le nostre osservazioni in merito al progetto di modifica della legge sulle indennità di perdita di guadagno (in seguito: LIPG) posto in consultazione lo scorso 16 novembre 2018 anche in lingua italiana.

In generale, prendiamo atto e accogliamo con favore una modifica che prevede un congedo di paternità a livello federale; per quanto riguarda la nostra Amministrazione cantonale un congedo analogo è previsto dalla legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD; RL 173.100) e meglio dall'art. 46 cpv. 1 lett. I).

Vi sono per contro alcuni aspetti della modifica che vanno chiariti rispettivamente rimarcati. Anzitutto riteniamo che, anche per questa nuova indennità, occorra potere fare capo al Registro delle IPG (controllo dei giorni, ecc.); ciò che implica un adeguamento di questo importante strumento.

Rileviamo poi una possibile criticità per gli organi di esecuzione legata in particolare all'applicazione dell'art. 16k cpv. 4 PP-LIPG (congedo preso sotto forma di giornate). Questa opzione implica infatti un certo aggravio amministrativo che va dal dovere gestire più questionari di richiesta per lo stesso padre al dovere avere il controllo dei giorni già pagati e dei giorni aggiuntivi da riconoscere, oltre che della scadenza del termine quadro di sei mesi entro il quale è possibile avvalersi del congedo; problematicità che non necessariamente sarebbero tutte risolte con le annotazioni sul Registro delle IPG.

Infine, considerato che l'indennità ammonta all'80% del reddito medio conseguito prima dell'inizio del diritto alla medesima (art. 16l cpv. 1 PP-LIPG) e che detto diritto inizia il giorno della nascita del figlio (art. 16j cpv. 2 PP-LIPG), riteniamo vada precisato in che modo andranno trattati quei casi con importanti cambiamenti nel termine quadro (ad es. di salario, per aumento precedentemente definito oppure nuova attività, ecc.).

Per eventuali domande, l'Istituto delle assicurazioni sociali rimane a disposizione tramite il Servizio giuridico (091 821 92 98; servizio.giuridico@ias.ti.ch).

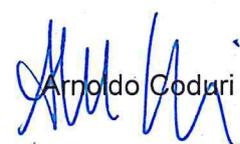
Con i migliori saluti.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:


Claudio Zali

Il Cancelliere:


Arnoldo Coduri

Copia p.c.:

- Dipartimento della sanità e della socialità (dss-dir@ti.ch);
- Istituto delle assicurazioni sociali (ias@ias.ti.ch; servizio.giuridico@ias.ti.ch);
- Deputazione ticinese alle camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch);
- Pubblicazione in Internet.

Istituto delle assicurazioni sociali
Sergio Montorfani/san
091 821 92 51
6 febbraio 2019

Commissione della sicurezza sociale
e della sanità CSSS-S
3003 Berna

Trasmissione (in formato word e pdf) a:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Iv.pa. 18.441 «Controprogetto indiretto all'iniziativa sul congedo di paternità»

Gentili signore,
Egregi signori,

vi ringraziamo per la possibilità concessaci di inoltrare le nostre osservazioni in merito al progetto di modifica della legge sulle indennità di perdita di guadagno (in seguito: LIPG) posto in consultazione lo scorso 16 novembre 2018 anche in lingua italiana.

In generale, prendiamo atto e accogliamo con favore una modifica che prevede un congedo di paternità a livello federale; per quanto riguarda la nostra Amministrazione cantonale un congedo analogo è previsto dalla legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD; RL 173.100) e meglio dall'art. 46 cpv. 1 lett. l).

Vi sono per contro alcuni aspetti della modifica che vanno chiariti rispettivamente rimarcati. Anzitutto riteniamo che, anche per questa nuova indennità, occorra potere fare capo al Registro delle IPG (controllo dei giorni, ecc.); ciò che implica un adeguamento di questo importante strumento.

Rileviamo poi una possibile criticità per gli organi di esecuzione legata in particolare all'applicazione dell'art. 16k cpv. 4 PP-LIPG (congedo preso sotto forma di giornate). Questa opzione implica infatti un certo aggravio amministrativo che va dal dovere gestire più questionari di richiesta per lo stesso padre al dovere avere il controllo dei giorni già pagati e dei giorni aggiuntivi da riconoscere, oltre che della scadenza del termine quadro di sei mesi entro il quale è possibile avvalersi del congedo; problematicità che non necessariamente sarebbero tutte risolte con le annotazioni sul Registro delle IPG.

Infine, considerato che l'indennità ammonta all'80% del reddito medio conseguito prima dell'inizio del diritto alla medesima (art. 16l cpv. 1 PP-LIPG) e che detto diritto inizia il giorno della nascita del figlio (art. 16j cpv. 2 PP-LIPG), riteniamo vada precisato in che modo andranno trattati quei casi con importanti cambiamenti nel termine quadro (ad es. di salario, per aumento precedentemente definito oppure nuova attività, ecc.).

Per eventuali domande, l'Istituto delle assicurazioni sociali rimane a disposizione tramite il Servizio giuridico (091 821 92 98; servizio.giuridico@ias.ti.ch).

Con i migliori saluti.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:

Claudio Zali

Il Cancelliere:

Arnoldo Coduri

Copia p.c.:

- Dipartimento della sanità e della socialità (dss-dir@ti.ch);
- Istituto delle assicurazioni sociali (ias@ias.ti.ch; servizio.giuridico@ias.ti.ch);
- Deputazione ticinese alle camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch);
- Pubblicazione in Internet.



Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 16. November 2018 hat die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGK-S) die Kantonsregierungen eingeladen, zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative Stellung zu nehmen.

Der Regierungsrat unterstützt die Parlamentarische Initiative der SGK-S, die einen indirekten Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie» darstellt. Die genannte Parlamentarische Initiative sieht einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub vor, der vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück oder tageweise bezogen werden kann. Der Vaterschaftsurlaub soll analog der Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden.

Sehr geehrte Damen und Herren, wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit der Stellungnahme und ersuchen Sie um Berücksichtigung unserer Anliegen.

Altdorf, 29. Januar 2019



Im Namen des Regierungsrats
Der Landammann Der Kanzleidirektor

Roger Nager

Roman Balli

**18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative;
Vernehmlassung**

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 16. November 2018 hat die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGK-S) die Kantonsregierungen eingeladen, zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative Stellung zu nehmen.

Der Regierungsrat unterstützt die Parlamentarische Initiative der SGK-S, die einen indirekten Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie» darstellt. Die genannte Parlamentarische Initiative sieht einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub vor, der vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück oder tageweise bezogen werden kann. Der Vaterschaftsurlaub soll analog der Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden.

Sehr geehrte Damen und Herren, wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit der Stellungnahme und ersuchen Sie um Berücksichtigung unserer Anliegen.

Altdorf, 29. Januar 2019

Im Namen des Regierungsrats
Der Landammann: Roger Nager
Der Kanzleidirektor: Roman Balli

Réf. : MFP/15024889

Lausanne, le 20 février 2019

Consultation – contre-projet indirect à l'initiative pour un congé paternité

Mesdames, Messieurs,

Le Conseil d'Etat du Canton de Vaud vous remercie de l'avoir consulté sur l'avant-projet de loi cité en titre et vous fait part, ci-après, de sa détermination.

Pour nous déterminer, nous avons consulté les services concernés de l'Etat de Vaud.

1. Modifications proposées

Cet avant-projet de modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) constitue le contre-projet à l'initiative pour un congé de paternité.

Ce contre-projet propose d'instaurer un congé paternité payé de deux semaines à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant, en bloc ou sous forme de journées isolées.

Tout homme qui à la naissance de l'enfant en est le père par filiation (établie par le mariage avec la mère ou par reconnaissance), peut prétendre à ce congé.

Le droit à cette allocation perte de gain, au sens de la LAPG, est soumis aux mêmes conditions que le droit à l'allocation de maternité. Cette allocation est versée sous forme d'indemnités journalières et s'élève à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative, mais au maximum 196 francs par jour.

Ce congé est financé par les cotisations, paritaires, de l'allocation perte de gain (APG).

Cette modification entrerait en vigueur au plus tôt en 2022.

2. Remarques générales

Le Conseil d'Etat est convaincu qu'un congé paternité substantiel a le mérite d'assurer une meilleure prise en charge de l'enfant et de faciliter la reprise d'une activité lucrative pour les mères.

Dans le contexte actuel, il soutient l'introduction du congé paternité de 2 semaines prévu par le contre-projet indirect, ou mieux de 4 semaines comme le propose le comité d'initiative, afin qu'une première amélioration soit rapidement réalisée.

Par ailleurs, cela constitue un signe clair d'engagement à la politique d'égalité menée par la Confédération.

Au sein de l'Administration cantonale vaudoise, le Conseil d'Etat a décidé d'augmenter progressivement la durée du congé paternité jusqu'à 20 jours d'ici 2022.

3. Remarques concernant les dispositions légales

- Considérant que le lien de filiation est établi par reconnaissance, l'article 16i, alinéa 1, lettre c, chiffre 3, LAPG ne devrait pas limiter le droit à l'allocation au père qui travaille dans l'entreprise de l'épouse mais également l'octroyer lorsqu'il travaille dans l'entreprise de la mère de l'enfant, lorsqu'il y a eu reconnaissance ;
- L'article 16k alinéa 2 LAPG devrait indiquer « Le père a droit à un congé de paternité de ... indemnités journalières. ». Il convient de supprimer la mention « un maximum », qui est superfétatoire et comporte le risque d'inciter les pères à opter pour un congé inférieur aux dispositions légales ;
- Le Conseil d'Etat suggère d'introduire une disposition similaire à celle figurant à l'article 16h du Titre IIIa LAPG, « [Rapport avec les réglementations cantonales](#) » selon lequel les cantons peuvent prévoir l'octroi d'une allocation de maternité plus élevée ou de plus longue durée et l'instauration d'une allocation d'adoption et prélever, pour le financement de ces prestations, des cotisations particulières.
- Il convient de corriger une coquille ad article 329 b, alinéa 3, lettre c CO: « un travailleur qui a pris un ... » : supprimer « qui » ;
- L'art. 329g alinéa 1 CO devrait être modifié : « L'homme qui est le père légal de l'enfant au moment de la naissance ou le devient au cours des six mois successifs a droit à un congé de paternité d'au moins ... semaines. » Le libellé serait ainsi similaire à celui de l'art. 329f CO qui indique que le congé de maternité est d'au moins quatorze semaines.
- Le gouvernement cantonal souligne également que le père qui sollicite un congé de paternité est insuffisamment protégé contre un licenciement. Cette période devrait donc être considérée comme période de protection, sans risque de licenciement et la modification du CO y relative devrait être apportée.

Conclusion

Le Conseil d'Etat soutient le contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité tout en souhaitant un renforcement, à terme, de la durée de congé paternité.

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de nos sentiments distingués.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE



Nuria Gorrite

LE CHANCELIER



Vincent Grandjean

Copies

- Parties consultées

Réf. : MFP/15024889

Lausanne, le 20 février 2019

Consultation – contre-projet indirect à l’initiative pour un congé paternité

Mesdames, Messieurs,

Le Conseil d’Etat du Canton de Vaud vous remercie de l’avoir consulté sur l’avant-projet de loi cité en titre et vous fait part, ci-après, de sa détermination.

Pour nous déterminer, nous avons consulté les services concernés de l’Etat de Vaud.

1. Modifications proposées

Cet avant-projet de modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) constitue le contre-projet à l’initiative pour un congé de paternité.

Ce contre-projet propose d’instaurer un congé paternité payé de deux semaines à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance de l’enfant, en bloc ou sous forme de journées isolées.

Tout homme qui à la naissance de l’enfant en est le père par filiation (établie par le mariage avec la mère ou par reconnaissance), peut prétendre à ce congé.

Le droit à cette allocation perte de gain, au sens de la LAPG, est soumis aux mêmes conditions que le droit à l’allocation de maternité. Cette allocation est versée sous forme d’indemnités journalières et s’élève à 80% du revenu moyen de l’activité lucrative, mais au maximum 196 francs par jour.

Ce congé est financé par les cotisations, paritaires, de l’allocation perte de gain (APG).

Cette modification entrerait en vigueur au plus tôt en 2022.

2. Remarques générales

Le Conseil d’Etat est convaincu qu’un congé paternité substantiel a le mérite d’assurer une meilleure prise en charge de l’enfant et de faciliter la reprise d’une activité lucrative pour les mères.

Dans le contexte actuel, il soutient l’introduction du congé paternité de 2 semaines prévu par le contre-projet indirect, ou mieux de 4 semaines comme le propose le comité d’initiative, afin qu’une première amélioration soit rapidement réalisée.

Par ailleurs, cela constitue un signe clair d'engagement à la politique d'égalité menée par la Confédération.

Au sein de l'Administration cantonale vaudoise, le Conseil d'Etat a décidé d'augmenter progressivement la durée du congé paternité jusqu'à 20 jours d'ici 2022.

3. Remarques concernant les dispositions légales

- Considérant que le lien de filiation est établi par reconnaissance, l'article 16i, alinéa 1, lettre c, chiffre 3, LAPG ne devrait pas limiter le droit à l'allocation au père qui travaille dans l'entreprise de l'épouse mais également l'octroyer lorsqu'il travaille dans l'entreprise de la mère de l'enfant, lorsqu'il y a eu reconnaissance ;
- L'article 16k alinéa 2 LAPG devrait indiquer « Le père a droit à un congé de paternité de ... indemnités journalières. ». Il convient de supprimer la mention « un maximum », qui est superfétatoire et comporte le risque d'inciter les pères à opter pour un congé inférieur aux dispositions légales ;
- Le Conseil d'Etat suggère d'introduire une disposition similaire à celle figurant à l'article 16h du Titre IIIa LAPG, « [Rapport avec les réglementations cantonales](#) » selon lequel les cantons peuvent prévoir l'octroi d'une allocation de maternité plus élevée ou de plus longue durée et l'instauration d'une allocation d'adoption et prélever, pour le financement de ces prestations, des cotisations particulières.
- Il convient de corriger une coquille ad article 329 b, alinéa 3, lettre c CO: « un travailleur qui a pris un ... » : supprimer « qui » ;
- L'art. 329g alinéa 1 CO devrait être modifié : « L'homme qui est le père légal de l'enfant au moment de la naissance ou le devient au cours des six mois successifs a droit à un congé de paternité d'au moins ... semaines. » Le libellé serait ainsi similaire à celui de l'art. 329f CO qui indique que le congé de maternité est d'au moins quatorze semaines.
- Le gouvernement cantonal souligne également que le père qui sollicite un congé de paternité est insuffisamment protégé contre un licenciement. Cette période devrait donc être considérée comme période de protection, sans risque de licenciement et la modification du CO y relative devrait être approuvée.

Conclusion

Le Conseil d'Etat soutient le contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité tout en souhaitant un renforcement, à terme, de la durée de congé paternité.

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de nos sentiments distingués.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE

LE CHANCELIER

Nuria Gorrite

Vincent Grandjean

Copies

- Parties consultées

Commission de la sécurité sociale et
de la santé publique du Conseil des Etats
Monsieur Joachim Eder
Président
Palais fédéral
Inselgasse 1
3003 Berne

Date

Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Monsieur le président,

La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats nous a invités à participer à la procédure de consultation citée en marge. Nous vous en remercions et vous faisons part de notre détermination.

Nous partageons les objectifs de politique familiale et sociale qui sont associés de l'introduction d'un congé de paternité. Le congé de paternité est un investissement rentable pour les familles et les enfants. Il contribue à la conciliation de la paternité et du travail pendant la première phase après la naissance, décisive pour établir la relation entre les parents et l'enfant.

Nous sommes favorables à l'introduction d'un congé de paternité financé par le régime des allocations pour perte de gain.

Quatre semaines de congé semblent appropriées. Nous nous rallions toutefois au compromis de deux semaines, compatibles tant pour les besoins des familles que pour ceux des employeurs.

De plus, nous soutenons la possibilité de percevoir de manière flexible le congé de paternité durant les six premiers mois après la naissance de l'enfant. Pour éviter des coûts administratifs disproportionnés, la situation au moment de la naissance de l'enfant doit être prise en compte.

En vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions de croire, Monsieur le président, à l'assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

La présidente

Le chancelier

Esther Waeber-Kalbermatten

Philipp Spörri

Copie à emina.alisic@bsv.admin.ch





Commission de la sécurité sociale et
de la santé publique du Conseil des Etats
Monsieur Joachim Eder
Président
Palais fédéral
Inselgasse 1
3003 Berne

Date 20 FEV. 2019

Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Monsieur le président,

La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats nous a invités à participer à la procédure de consultation citée en marge. Nous vous en remercions et vous faisons part de notre détermination.

Nous partageons les objectifs de politique familiale et sociale qui sont associés de l'introduction d'un congé de paternité. Le congé de paternité est un investissement rentable pour les familles et les enfants. Il contribue à la conciliation de la paternité et du travail pendant la première phase après la naissance, décisive pour établir la relation entre les parents et l'enfant.

Nous sommes favorables à l'introduction d'un congé de paternité financé par le régime des allocations pour perte de gain.

Quatre semaines de congé semblent appropriées. Nous nous rallions toutefois au compromis de deux semaines, compatibles tant pour les besoins des familles que pour ceux des employeurs.

De plus, nous soutenons la possibilité de percevoir de manière flexible le congé de paternité durant les six premiers mois après la naissance de l'enfant. Pour éviter des coûts administratifs disproportionnés, la situation au moment de la naissance de l'enfant doit être prise en compte.

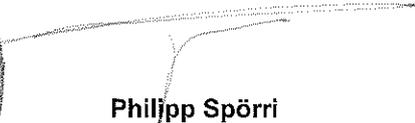
En vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions de croire, Monsieur le président, à l'assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

La présidente

Esther Waeber-Kalbermatten

Le chancelier



Philipp Spörri

Copie à emina.alisic@bsv.admin.ch

Regierungsrat, Postfach, 6301 Zug

Nur per E-Mail

Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit des Ständerats
Herr Joachim Eder, Präsident
3003 Bern

Zug, 19. Februar 2019 hs

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative – Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie die Kantonsregierungen im obgenannten Vernehmlassungsverfahren zur Stellungnahme eingeladen. Unsere Stellungnahme umfasst die Mitberichte der Finanzdirektion, der Gesundheitsdirektion und der Direktion des Innern.

Vorbemerkung

Die Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen ist grundsätzlich nicht abzulehnen. Ebenso erachten wir das vorgesehene Finanzierungsmodell via Erwerbbersatzgesetz (EOG) als sinnvoll. Dennoch lehnen wir die vorliegend vorgeschlagene Anpassung des EOG ab. Sie ist nicht geeignet, eine wesentliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herbeizuführen. Allenfalls könnte die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs die Rollenteilung zusätzlich zementieren und fortschrittliche Lösungen – wie z.B. ein Elternurlaub – verunmöglichen. Zu diesem nicht befriedigenden Resultat sind auch die Kosten von rund 224 Mio. Franken in Relation zu setzen. Daher stellen wir folgenden

Antrag

Auf die Parlamentarische Initiative ist nicht einzutreten.

Begründung

Der Vorschlag trägt unseres Erachtens – im Verhältnis zu den berechneten Kosten von 224 Mio. Franken pro Jahr – wenig zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Falls die Kommission den indirekten Gegenvorschlag unterstützt, teilen wir die Ansicht der Minderheit in der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats, wonach ein Elternurlaub eine flexiblere und modernere Massnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre und zu einem partnerschaftlichen Familienbild beitragen würde, anstatt bestehende Rollenbilder zu festigen. Der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub ist abzulehnen und an die familiäre Eigenverantwortung zu delegieren.

Seite 2/2

Zu gegebener Zeit wird das Volk über die Vaterschaftsurlaubs-Initiative entscheiden, welche einen Urlaub von 20 Tagen vorsieht, und damit, ob es einen Vaterschaftsurlaub befürwortet oder nicht.

Zudem unterstützen wir die technischen Hinweise der Ausgleichskasse Zug (Beilage) und bitten um deren Berücksichtigung.

Für die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug



Stephan Schleiss
Landammann



Renée Spillmann Siegwart
stv. Landschaftsreiberin

Beilage:

Mitbericht der Ausgleichskasse/IV-Stelle Zug vom 22. Januar 2019

Kopie per E-Mail an:

- emina.alisic@bsv.admin.ch (PDF- und Word-Dokument)
- Volkswirtschaftsdirektion (info.vds@zg.ch)
- Direktion des Innern (info.dis@zg.ch)
- Finanzdirektion (info.fd@zg.ch)
- Gesundheitsdirektion (info.gd@zg.ch)
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (info.awa@zg.ch)
- Eidgenössische Parlamentarier des Kantons Zug



Mitbericht zum Vernehmlassungsverfahren

Parlamentarische Initiative

Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Ausgleichskasse und IV-Stelle Zug wurden eingeladen, bis zum 1. Februar 2019 einen Mitbericht zum Vernehmlassungsverfahren über den Vorentwurf und erläuternden Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative zu erstatten.

Die Ausgleichskasse und IV-Stelle Zug nimmt nachfolgend Stellung.

I. Anträge

1. Art. 16j Abs. 2 sei dahingehend zu ergänzen, als die Rahmenfrist und der Anspruch bei längerem Spitalaufenthalt des neu geborenen Kindes auf Antrag des Vaters ab dem Zeitpunkt beginnen, zu dem das Kind nach Hause kommt.
2. Der Taggeldanspruch bei einem Wechsel des Arbeitgebers oder bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit ist zu regeln.
3. Art. 16k Abs. 4 sei zu streichen. Eventuell sei Art. 16k so zu formulieren, dass die Zählung der Taggelder und der Urlaubstage für Väter, die den Urlaub wochenweise beziehen, zum gleichen Anspruch führt wie wenn der Urlaub tageweise bezogen wird.

II. Allgemeines

Gestützt auf verschiedene parlamentarische Vorstösse stellt die ständerätliche Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit ihren Entwurf zur Ein- und Durchführung eines Vaterschaftsurlaubs auf Basis der bestehenden Regelung der Mutterschaftsentschädigung zu Vernehmlassung.

Der Vorentwurf sieht durch die Aufnahme von Zusatzbestimmungen im Bundesgesetz über den Erwerbssatz für Dienstleistende und Mutterschaft (EOG) die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen in Form von 14 Taggeldern ab der Geburt des Kindes vor. Dieser Urlaub kann zusammenhängend oder aufgeteilt in einzelne Tage bis sechs Monate nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Das Vaterschaftsgeld beläuft sich auf 80 % des durchschnittlichen Lohnes.

Die präsentierte Lösung ist grundsätzlich zu begrüssen. Sie fügt sich technisch ein in das bisherige System der Mutterschaftsentschädigung, was zumindest keine neue Organisationsstruktur bei den Ausgleichskassen erfordert. Allerdings zeigen sich die Schwierigkeiten im Detail, was wiederum zu höherem Verwaltungsaufwand führen wird. Diesbezüglich sind im Entwurf noch nicht die aus administrativer Sicht bestmöglichen Vorgaben getroffen worden.

Wir sehen uns deshalb zu folgenden Bemerkungen zu den einzelnen Elementen veranlasst:



III. Generelle Bemerkung

Die Väter im Angestelltenverhältnis haben Anrecht auf zwei Wochen Urlaub bei ihrem Arbeitgeber. Dieser stellt das Gesuch für Taggelder bei der Ausgleichskasse, bei der er Mitglied ist. Die Kasse überprüft die Versicherungsbedingungen, führt die Berechnung auf Basis des vor der Geburt des Kindes erzielten durchschnittlichen Einkommens aus und überweist in der Regel die Taggelder an den Arbeitgeber. Werden die Urlaubstage flexibel bezogen, wird die betroffene Ausgleichskasse die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Dadurch kann der administrative Aufwand allerdings erheblich ansteigen. Jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während den sechs Monaten kann die Umsetzung zusätzlich komplizieren, was einerseits den Arbeitgebern zusätzliche Probleme bereiten kann und andererseits zusätzlichen Verwaltungsaufwand verursacht. Gleichzeitig bleibt die Situation vor der Geburt des Kindes sowohl für die Überprüfung der Versicherungsvoraussetzungen als auch für die Bestimmung des als Basis für die Berechnung der Höhe der Taggelder geltenden Lohnes massgebend.

Hinsichtlich des grundsätzlichen Leistungsanspruchs und der Leistungshöhe wird somit jede Veränderung, welche innerhalb diesen sechs Monaten nach der Geburt eintritt, nicht mehr berücksichtigt, insbesondere eine Lohnerhöhung oder ein neuer Arbeitsvertrag. Die Anpassung von Art 335c Abs. 3 OR (Verlängerung der Kündigungsfrist) erlaubt es, die Nachteile dieser Situation teilweise, jedoch nicht vollständig zu kompensieren, insbesondere dann, wenn der Stellenwechsel innerhalb dieser sechs Monate und vor vollständigem Bezug der Taggelder zum Voraus geplant war.

Es ist nicht verboten, einen Teil der Taggelder / des Vaterschaftsurlaubs im neuen Arbeitsverhältnis, also die zwei Wochen oder einen Teil davon innerhalb der Rahmenfrist von sechs Monaten beim neuen Arbeitgeber zu beziehen. Die beim neuen Arbeitgeber bezogenen Taggelder werden dann auf der Basis des Lohnes bei der Geburt berechnet. Diese Situation ist nicht wünschenswert und es bestehen dazu offene Fragen.

Für die Durchführungsstellen heisst dies im Zusammenhang mit Wechsel von Arbeitgeber oder Beitragsstatut (unselbständige in selbständige Erwerbstätigkeit), dass die Frage nach der zuständigen Kasse, der Prüfung der Voraussetzungen, der Berechnung der Taggelder, der Überweisung und der Kontrolle der maximalen Anzahl von Taggeldern einen völlig unverhältnismässig hohen Verwaltungsaufwand generieren wird. Und der Arbeitgeber ist vorübergehend eventuell mit zwei verschiedenen Ausgleichskassen konfrontiert.

Um dieser Problematik zu begegnen wäre eine Zusatzbedingung wünschenswert, wonach bei einer Aufteilung die Urlaubstage nur bei dem Arbeitgeber bezogen werden können, mit dem bei der Geburt ein Arbeitsverhältnis bestand.

IV. Zu einzelnen Elementen der Vorlage

Wir nehmen entsprechend der Nummerierung der gesetzlichen Normen im Vernehmlassungsentwurf Stellung.

1. Art. 16i Anspruchsberechtigte

Die Formulierung der Anspruchsberechtigung für Vaterschaftsentschädigung schliesst die Begründung der Vaterschaft mittels Adoption aus. Die Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben (Art. 264 Abs. 1 ZGB). Durch eingetragene Partnerschaft kann kein Kindesverhältnis entstehen. Ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub entsteht nur, wenn innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist ein Kindesverhältnis durch Anerkennung



begründet wird. Es macht Sinn, die Frage der Adoptionsentschädigung separat zu regeln.

2. Art. 16j Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs

Die Rahmenfrist beginnt mit der Geburt des Kindes (Art. 16j Abs. 2). Daraus ist zu erkennen, dass die Adoption keinen Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung begründen kann. Will der Gesetzgeber die Vaterschaftsentschädigung im Sinne einer Adoptionsentschädigung realisieren, wäre die Regelung des Beginns der Rahmenfrist für diesen Ausnahmefall zu flexibilisieren. Diesbezüglich verweisen die Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen aber auf die hängige parlamentarisch Initiative "Einführung einer Adoptionsentschädigung", wozu die Ausgleichskasse bereits im April 2018 Stellung genommen hat.

Die vorgesehene Bestimmung über den Beginn des Anspruchs enthält keine Aufschubmöglichkeiten für den Fall, da das neu geborene Kind einen längeren Spitalaufenthalt hat. Diesbezüglich besteht aber materiell im Wesentlichen kein Unterschied zwischen der familiären Situation von Müttern und Vätern. Beide sind in diesem Fall nicht oder nur beschränkt im Stande, eine Beziehung zum Kind aufzubauen und sich in die veränderte Familiensituation einzuleben. Es rechtfertigt sich nicht, für Väter eine strengere Lösung als für Mütter vorzusehen, sind es doch die Mütter, welche sich unabhängig von einem Spitalaufenthalt des Kindes auch körperlich von der Geburt erholen können sollten. Für den Fall des längeren Spitalaufenthaltes des Kindes ist der Beginn der Rahmenfrist auf den Zeitpunkt anzulegen, zu dem das Kind nach Hause kommt (Antrag 1).

3. Art. 16k Form der Entschädigung und Anzahl der Taggelder

Im Unterschied zur Mutterschaftsentschädigung kann das Taggeld tageweise bezogen werden, weshalb genauere Regelungen über die Abrechnung der Taggelder erforderlich sind.

Die in Absatz 2 bis 4 gewählte Formulierung ist allerdings missverständlich und widersprüchlich. Versteht man den Begriff "Taggeld" als Entschädigung pro Tag und können 14 Taggelder beansprucht werden, so wären nach ein- oder zweiwöchigem wochenweisem Bezug erst fünf bzw. zehn Taggelder aufgebraucht und es bestünde noch Anspruch auf vier weitere Tage. Bei einem tageweisen Bezug der 14 Taggelder scheint klar zu sein, dass nach dem Bezug von fünf bzw. zehn Taggeldern noch zwei bzw. vier weitere Tage zusätzlich entschädigt werden müssen, weshalb Absatz 4 nur Verwirrung stiftet, weil er etwas vorsieht, was ohnehin beansprucht werden kann, nämlich 14 Taggelder. Unklar ist deshalb aber auch, ob zwei zusätzliche Taggelder auch zwei zusätzliche Urlaubstage bedeuten, oder ob zwei Taggelder ausbezahlt werden sollen, ohne dass dafür Urlaub beansprucht werden kann.

Festgelegt wird nun, dass pro Woche sieben Taggelder ausgerichtet wird. Der Vater muss nach einem zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub am elften Arbeitstag wieder arbeiten gehen. Bezieht jemand nun nach tageweisem Bezug von zehn Taggeldern nochmals vier Taggelder, und bezieht er sie nicht an Wochenenden, so bekommt er zusätzlich vier Urlaubstage mehr als derjenige, der wochenweise bezieht, es sei denn, es werden Taggelder ohne entsprechenden Urlaub ausbezahlt.

Kurz: Wenn bei wöchigem Bezug auf das (ohnehin freie) Wochenende zwei Taggelder fallen, ist derjenige, der den Urlaub geschickt auf verschiedene einzelne Arbeitstage verteilt, bezüglich seiner freien Tage bevorzugt. Art. 10 k Abs. 4 ist zu streichen oder verständlicher zu formulieren (Antrag 3).

4. Art. 16l Höhe und Bemessung der Entschädigung

Keine Bemerkungen.



5. Art. 16m Vorrang der Vaterschaftsentschädigung

Die Koordination mit Taggeldern anderer Sozialversicherung ist sorgfältig zu regeln. Zu beachten ist bei der Arbeitslosenversicherung, dass bei dieser pro Kalenderwoche fünf Taggelder ausgerichtet werden. Die Vaterschaftsentschädigung muss in diesem Fall auch die Wochenenden entschädigen (sieben Tage pro Woche). Nur in Bezug auf das UVG sind Vorgaben vorhanden (Art. 16 Abs. 3 UVG). Der tageweise Bezug ist wohl sehr flexibel, führt aber zu aufwendigen Koordinationsarbeiten.

Es stellt sich die Frage, ob nicht auch im AHVG, IVG, MVG und AVIG Änderungen notwendig sind.

6. Änderung weiterer Erlasse

Die Ausführungen zur Erstreckung der Kündigungsfrist im OR lassen darauf schliessen, dass der Vaterschaftsurlaub und damit die Taggelder noch beim alten Arbeitgeber bezogen werden sollten, sofern das Arbeitsverhältnis nach Beginn der Rahmenfrist beendet werden soll und ein Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung entsteht. Dies entschärft zwar die eingangs unter III. "Generelle Bemerkungen" geschilderte Problematik, räumt sie aber nicht aus. Die Erstreckung der Kündigungsfrist gilt nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag auflöst. Zudem kann der Arbeitnehmer einen Teil oder den ganzen Vaterschaftsurlaub beim neuen Arbeitgeber beziehen wollen. Wird der Arbeitsvertrag durch den Arbeitnehmer aufgelöst, ist das Schicksal seines Vaterschaftsurlaubs nicht geklärt. Geht er für die verbleibenden Tage auf einen neuen Arbeitgeber über? Muss er den Anspruch innerhalb der verbleibenden Kündigungsfrist beziehen? Falls diese der Fall wäre, kann ein Arbeitgeber im häufigen Fall, in dem während der Kündigungsfrist noch andere Ferien bezogen werden können, mit zusätzlichen zwei Wochen Vaterschaftsurlaub in Bedrängnis geraten. Dieser Fall ist nicht gelöst und es ist diesbezüglich Klarheit zu schaffen (Antrag 2).

V. Zu den Auswirkungen

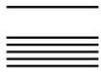
Die Auswirkungen sind im Bericht untertrieben. Zwar kann das System der Vaterschaftsentschädigung in ein bereits funktionierendes und eingespieltes administratives System integriert werden. Es ist allerdings zu beachten, dass jedes Kind einen Vater hat. Dementsprechend wird der administrative Aufwand bei jeder Geburt eines Kindes anstatt nur für die Mutter auch für den Vater anfallen, also verdoppelt. Dies unabhängig davon, dass die Leistungen kleiner sind. Die Komplexität dürfte infolge der Möglichkeit, die Entschädigung tageweise zu beziehen, eher höher sein. Zudem werden jeweils mehrere Ausgleichskassen involviert sein.

VI. Zusammenfassung

Die Vorlage über den Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative stösst in die richtige Richtung. Sie lehnt sich eng an die Mutterschaftsentschädigung an und ist deshalb administrativ relativ gut durchführbar. Es liegen aber einzelne Punkte vor, welche unklar bleiben und unbedingt besser geregelt werden müssen. So bleiben die effektiven Ansprüche bei ganzwöchigem bzw. lediglich tageweisem Bezug unklar oder sind zumindest kompliziert formuliert. Das Schicksal der Rahmenfrist bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes ist nicht geregelt. Ausserdem bleibt offen, wie der Anspruch bei einem Stellenwechsel gehandhabt werden muss, wenn der Arbeitnehmer kündigt. Schliesslich darf der administrative Aufwand im Vergleich zur heutigen Durchführung der Mutterschaftsentschädigung nicht unterschätzt werden. Er dürfte sich bemerkbar machen.



Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen kann aber grundsätzlich und unter Vorbehalt der Ausräumung genannten Mängel unterstützt werden. Es ist allerdings mit zusätzlichem Verwaltungsaufwand und damit verbundenen Verwaltungskosten zu rechnen.



Regierungsrat, Postfach, 6301 Zug

Nur per E-Mail

Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit des Ständerats
Herr Joachim Eder, Präsident
3003 Bern

Zug, 21. Februar 2019 hs

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative – Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie die Kantonsregierungen im obgenannten Vernehmlassungsverfahren zur Stellungnahme eingeladen. Unsere Stellungnahme umfasst die Mitberichte der Finanzdirektion, der Gesundheitsdirektion und der Direktion des Innern.

Vorbemerkung

Die Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen ist grundsätzlich nicht abzulehnen. Ebenso erachten wir das vorgesehene Finanzierungsmodell via Erwerb ersatzgesetz (EOG) als sinnvoll. Dennoch lehnen wir die vorliegend vorgeschlagene Anpassung des EOG ab. Sie ist nicht geeignet, eine wesentliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herbeizuführen. Allenfalls könnte die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs die Rollenteilung zusätzlich zementieren und fortschrittliche Lösungen – wie z.B. ein Elternurlaub – verunmöglichen. Zu diesem nicht befriedigenden Resultat sind auch die Kosten von rund 224 Mio. Franken in Relation zu setzen. Daher stellen wir folgenden

Antrag

Auf die Parlamentarische Initiative ist nicht einzutreten.

Begründung

Der Vorschlag trägt unseres Erachtens – im Verhältnis zu den berechneten Kosten von 224 Mio. Franken pro Jahr – wenig zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Falls die Kommission den indirekten Gegenvorschlag unterstützt, teilen wir die Ansicht der Minderheit in der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats, wonach ein Elternurlaub eine flexiblere und modernere Massnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre und zu einem partnerschaftlichen Familienbild beitragen würde, anstatt bestehende Rollenbilder zu festigen. Der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub ist abzulehnen und an die familiäre Eigenverantwortung zu delegieren.

Seite 2/2

Zu gegebener Zeit wird das Volk über die Vaterschaftsurlaubs-Initiative entscheiden, welche einen Urlaub von 20 Tagen vorsieht, und damit, ob es einen Vaterschaftsurlaub befürwortet oder nicht.

Zudem unterstützen wir die technischen Hinweise der Ausgleichskasse Zug (Beilage) und bitten um deren Berücksichtigung.

Für die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug

Stephan Schleiss
Landammann

Renée Spillmann Siegwart
stv. Landschreiberin

Beilage:
Mitbericht der Ausgleichskasse/IV-Stelle Zug vom 22. Januar 2019

Kopie per E-Mail an:

- emina.alisic@bsv.admin.ch (PDF- und Word-Dokument)
- Volkswirtschaftsdirektion (info.vds@zg.ch)
- Direktion des Innern (info.dis@zg.ch)
- Finanzdirektion (info.fd@zg.ch)
- Gesundheitsdirektion (info.gd@zg.ch)
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (info.awa@zg.ch)
- Eidgenössische Parlamentarier des Kantons Zug



Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
des Ständerates
3003 Bern

27. Februar 2019 (RRB Nr. 185/2019)

**Parlamentarische Initiative 18.441 betreffend
Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative
(Vernehmlassung)**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren Ständerätinnen und Ständeräte

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie uns eingeladen, zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (VE-EOG) Stellung zu nehmen. Dies erfolgte in Umsetzung einer parlamentarischen Initiative der SGK-S als indirekter Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», die einen Vaterschaftsurlaub von vier Wochen fordert. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und äussern uns wie folgt:

Die verstärkte Einbindung der Väter in die Familien- und Erziehungsarbeit entspricht einem gesellschaftspolitischen Anliegen. Im Hinblick auf dieses Ziel stellt der Vaterschaftsurlaub eine geeignete und unterstützende Massnahme dar. Wir begrüssen daher, dass auf Bundesebene die Möglichkeit geschaffen werden soll, dass auch Väter nach der Geburt ihres Kindes einen bezahlten Urlaub erhalten. Die gewählte Variante stellt eine massvolle Kompromisslösung zwischen dem Anliegen der genannten Volksinitiative und den Interessen der Wirtschaft dar, die – ebenso wie die Arbeitnehmenden – von zusätzlichen Abgaben betroffen wäre. Die Vorlage erscheint sowohl für die Wirtschaft allgemein als auch für den Kanton Zürich in organisatorischer und finanzieller Hinsicht tragbar. Der Kanton gewährt bereits heute aufgrund von § 85 Abs. 3 lit. c der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111) einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen anlässlich der Geburt des Kindes sowie nach § 96 Abs. 5 VVO einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub von einem Monat während des ersten Lebensjahres des Kindes. Wir begrüssen die Rahmenfrist von sechs Monaten für die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs und die Möglichkeit eines tageweisen Bezugs. Dies verbessert einerseits die Plan-

barkeit des Arbeitsausfalls für den Arbeitgeber und stellt andererseits Flexibilität dar, die den jeweiligen familiären Bedürfnissen entgegenkommt. Bei der Umsetzung wird darauf zu achten sein, dass der administrative Aufwand für die Abwicklung der Vaterschaftsentschädigung angesichts der im Vergleich zum Mutterschaftsurlaub kürzeren Dauer möglichst gering gehalten wird. Im Zusammenhang mit der Möglichkeit zum tageweisen Bezug des Urlaubs begrüßen wir, dass die Abrechnung des Taggeldes erst nach dem vollständigen Bezug des Vaterschaftsurlaubs erfolgt.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Damen und Herren Ständerätinnen und Ständeräte,
den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Die Staatsschreiberin:

Dr. Thomas Heiniger

Dr. Kathrin Arioli





Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
des Ständerates
3003 Bern

27. Februar 2019 (RRB Nr. 185/2019)
**Parlamentarische Initiative 18.441 betreffend
Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative (Vernehmlassung)**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren Ständerätinnen und Ständeräte

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie uns eingeladen, zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (VE-EOG) Stellung zu nehmen. Dies erfolgte in Umsetzung einer parlamentarischen Initiative der SGK-S als indirekter Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», die einen Vaterschaftsurlaub von vier Wochen fordert. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und äussern uns wie folgt:

Die verstärkte Einbindung der Väter in die Familien- und Erziehungsarbeit entspricht einem gesellschaftspolitischen Anliegen. Im Hinblick auf dieses Ziel stellt der Vaterschaftsurlaub eine geeignete und unterstützende Massnahme dar. Wir begrüssen daher, dass auf Bundesebene die Möglichkeit geschaffen werden soll, dass auch Väter nach der Geburt ihres Kindes einen bezahlten Urlaub erhalten. Die gewählte Variante stellt eine massvolle Kompromisslösung zwischen dem Anliegen der genannten Volksinitiative und den Interessen der Wirtschaft dar, die – ebenso wie die Arbeitnehmenden – von zusätzlichen Abgaben betroffen wäre. Die Vorlage erscheint sowohl für die Wirtschaft allgemein als auch für den Kanton Zürich in organisatorischer und finanzieller Hinsicht tragbar. Der Kanton gewährt bereits heute aufgrund von § 85 Abs. 3 lit. c der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111) einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen anlässlich der Geburt des Kindes sowie nach § 96 Abs. 5 VVO einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub von einem Monat während des ersten Lebensjahres des Kindes. Wir begrüssen die Rahmenfrist von sechs Monaten für die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs und die Möglichkeit eines tageweisen Bezugs. Dies verbessert einerseits die Plan-



barkeit des Arbeitsausfalls für den Arbeitgeber und stellt andererseits Flexibilität dar, die den jeweiligen familiären Bedürfnissen entgegenkommt. Bei der Umsetzung wird darauf zu achten sein, dass der administrative Aufwand für die Abwicklung der Vaterschaftsentschädigung angesichts der im Vergleich zum Mutterschaftsurlaub kürzeren Dauer möglichst gering gehalten wird. Im Zusammenhang mit der Möglichkeit zum tageweisen Bezug des Urlaubs begrüßen wir, dass die Abrechnung des Taggeldes erst nach dem vollständigen Bezug des Vaterschaftsurlaubs erfolgt.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Damen und Herren Ständerätinnen und Ständeräte,
den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Die Staatschreiberin:

Dr. Thomas Heiniger

Dr. Kathrin Arioli



Geht per Mail an: emina.alisic@bsv.admin.ch

18.2.2019

**Vernehmlassung zur Parlamentarischen Initiative 18.441: Indirekter Gegenentwurf zur
Vaterschaftsurlaubs-Initiative**

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Bürgerlich-Demokratische Partei (BDP) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme in obgenannter Vernehmlassung.

Die BDP steht ein für ein modernes Rollenverständnis innerhalb der Familie. Deshalb stimmt sie dem indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative klar zu. Der Kompromissvorschlag ist sowohl für die Sozialwerke tragbar wie auch für die Unternehmen finanziell und organisatorisch bewältigbar.

Das bisherige Rollenverständnis – die Mutter ist für die Kinder zuständig, der Vater arbeitet – gerät gesellschaftlich zunehmend unter Druck. Insbesondere der Umstand, dass Väter nach der Geburt ihres Kindes wenig oder keinen Urlaub bekommen, wird kritisiert.

Aus diesem Grund wurde die Vaterschaftsurlaubs-Initiative eingereicht. Dieselbe Stossrichtung wird auch vom indirekten Gegenentwurf zur Initiative verfolgt.

Der indirekte Gegenentwurf wird aus folgenden Gründen begrüsst und der Initiative vorgezogen:

- Wie die Initiative strebt der Gegenentwurf familienfreundliche Arbeitsbedingungen, zu denen auch der Vaterschaftsurlaub gehört, und eine partnerschaftliche Rollenteilung in der Familie an.
- Im Gegensatz zur Initiative belastet der Gegenentwurf die Wirtschaft in geringerem Masse: Für Unternehmen dürfte die finanzielle und organisatorische Mehrbelastung so zu bewältigen sein.
- In bewährter Schweizer Tradition stellt der Gegenentwurf einen Kompromiss dar, der mit jährlichen Kosten von 224 Millionen Franken einen sozialpolitisch verträglichen Beitrag darstellt.
- Mit dem indirekten Gegenentwurf würde der heutige Grenzwert des EO-Beitragsatzes von 0.5 Lohnprozent für die Finanzierung ausreichen und müsste nicht angepasst werden.

Die Anspruchsvoraussetzungen für den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub werden grundsätzlich gutgeheissen. Allerdings besteht bei diesen Voraussetzungen noch eine Lücke, die unbedingt einer Schliessung bedarf: Der Vaterschaftsurlaub muss gemäss vorliegendem Entwurf in den ersten 6

Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden, und kann nur von Männern bezogen werden, die bei Geburt oder in den ersten 6 Monaten danach der rechtliche Vater des Kindes sind. Männer, die jedoch erst nach diesen ersten 6 Monaten zum rechtlichen Vater werden, haben keinen Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub. Dies stellt eine Ungleichbehandlung dar und muss bereinigt werden.

Die BDP spricht sich hier für den indirekten Gegenentwurf aus, allerdings hält sie eine sogenannte Elternzeit für die bessere Lösung, da diese eine flexiblere und modernere Massnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt. Allerdings ist sich die BDP auch bewusst, dass im Moment eine solche Lösung nicht mehrheitsfähig ist.

Wir danken für die Prüfung und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen



Martin Landolt
Parteipräsident BDP Schweiz



Rosmarie Quadranti
Fraktionspräsidentin BDP Schweiz

CVP Schweiz, Postfach, 3001 Bern

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

Bern, 28. Februar 2018

Vernehmlassung: 18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns eingeladen, zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative (Parlamentarische Initiative 18.411) Stellung zu nehmen. Für diese Gelegenheit zur Meinungsäusserung danken wir Ihnen bestens.

Allgemeine Bemerkungen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Kernanliegen der Familienpolitik der CVP. Die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und beruflichen Freiraums gehört zu einer zeitgemässen Familienpolitik.

Seit 2005 haben wir in der Schweiz einen gesetzlich garantierten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (Art. 239f OR). Er garantiert der Mutter eine in dieser wichtigen Lebensphase notwendige Auszeit von der Arbeit. Eine zeitgemässe Familienpolitik sollte einen solchen Freiraum auch für Väter schaffen. Väter können heute lediglich einen Anspruch auf Urlaub im Rahmen eines „üblichen freien Tags“ (Art. 329 Abs. 3 OR) geltend machen. Die jungen Väter wollen heutzutage ihre Verantwortung wahrnehmen und müssen darum oft unbezahlten Urlaub nehmen. Damit für das Familienleben genügend Raum bleibt, sind klar definierte Auszeiten vom Erwerbsleben zugunsten der Familie notwendig. Das gilt insbesondere für die erste Zeit nach der Geburt eines Kindes.

Der vorliegende indirekte Gegenentwurf basiert auf der Parlamentarischen Initiative 14.415 „Zwei Wochen über die EO bezahlten Vaterschaftsurlaub“ von CVP-Nationalrat Martin Candinas, mit welcher sich die CVP bereits 2014 für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub stark gemacht hat. Beim vorliegenden Entwurf handelt es sich um einen massvollen Kompromiss, der Familien zugutekommt, und gleichzeitig auf kleinere Betriebe und KMU finanziell und organisatorisch Rücksicht nimmt und darum auch den Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung trägt. Der indirekte Gegenentwurf ist nicht nur wegen der halb so langen Dauer (2 statt 4 Wochen), sondern insbesondere auch wegen der flexiblen Anwendung (tageweiser Bezug möglich) und der Befristung (bis 6 Monate nach Geburt zu beziehen) für die KMU-Betriebe ein verkraftbarer Alternativvorschlag zur Initiative. Die CVP begrüsst deshalb den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative ausdrücklich.

Entschädigung und Rahmenfrist

Die CVP stimmt den Eckwerten der Vorlage, die sich gemäss Pa.Iv. 14.415 Candinas an der Mutterschaftsentschädigung orientieren, zu: Wie der Mutterschaftsurlaub soll auch der Vaterschaftsurlaub über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden bei einer Ersatzquote von 80 Prozent und einem maximalen Taggeld von 196 Franken. Mit dem Vaterschaftsurlaub ist das Anrecht verbunden, 10 Arbeitstage dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Die Leistung ist auf ein halbes Jahr nach der Geburt beschränkt und soll auch in Einzeltagen bezogen werden können. Mit dieser flexiblen

Bezugsmöglichkeit wird sowohl den Bedürfnissen von Familien wie der Unternehmen Rechnung getragen. Die Geburt, die Heimkehr der Mutter und des Kindes sowie die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit der Mutter stellen nach einer Geburt die wichtigsten Ereignisse für eine Familie dar. Durch den flexiblen Bezug innerhalb von 6 Monaten wird auf diese Umstände Rücksicht genommen. Ausserdem wird die Planbarkeit für Unternehmen erhöht. Entschädigt werden 14 Taggelder der EO. Es wird erst nach dem vollständigen Bezug des Vaterschaftsurlaubs abgerechnet, sodass sich der administrative Aufwand für den Arbeitgeber in engen Grenzen hält.

Finanzielle Auswirkungen

Über die EO wird ein Vaterschaftsurlaub paritätisch finanziert und von allen Erwerbstätigen getragen. Die für die Unternehmen entstehenden Kosten sind dadurch moderat und unabhängig von der Belegschaft. Damit haben alle Unternehmen gleich lange Spiesse (keine Wettbewerbsverzerrung). Die CVP erachtet die zusätzlichen Kosten in Höhe von ca. 224 Millionen Franken pro Jahr als verträglich im Hinblick auf den wichtigen Beitrag zur Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds. Die vorgeschlagene Umsetzung nimmt zudem Rücksicht auf KMU und kleinere Betriebe.

Fazit

Der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub ist eine zielführende Investition in die Zukunft von Familien und ein konkreter Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein bezahlter Vaterschaftsurlaub ist ein zeitgemässes und berechtigtes Anliegen. Die CVP begrüsst den indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative und die damit verbundenen familien- und sozialpolitischen Zielsetzungen ausdrücklich. Dies nicht zuletzt, da er ein Gegenprojekt zur Initiative darstellt, das den Anliegen der KMU und kleinerer Unternehmen auch Rechnung trägt.

CHRISTLICHDEMOKRATISCHE VOLKSPARTEI DER SCHWEIZ

Sig. Gerhard Pfister
Präsident der CVP Schweiz

Sig. Gianna Luzio
Generalsekretärin CVP Schweiz



Herr Joachim Eder Kommissionspräsident
Sekretariat der Kommission für soziale
Sicherheit und Gesundheit
Per E-Mail an Frau Emina Alisic
emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 28. Februar 2019

Stellungnahme zur Vernehmlassung - 18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die EVP Schweiz bedankt sich für die Einladung zur Vernehmlassung und nimmt zum Vorentwurf und zum erläuternden Bericht wie folgt Stellung.

Die EVP Schweiz begrüsst die parlamentarische Initiative der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates, die das Bedürfnis eines Vaterschaftsurlaubes anerkennt. Der indirekte Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» definiert die Eckpunkte eines der Gegenwart angepassten Vaterschaftsurlaubes unseres Erachtens sehr gut. Die flexible Bezugsmöglichkeit trägt den Bedürfnissen der Familien und der Arbeitgebenden Rechnung. Der Zeitrahmen erlaubt eine Planbarkeit für die Abwesenheiten der Arbeitnehmer und kommt den organisatorischen Herausforderungen der Unternehmen entgegen. Die Form, Höhe und Bemessung der Entschädigung, die sinngemäss der Mutterschaftsentschädigung entsprechen, sind unseres Erachtens sinnvoll und angebracht. Die EVP Schweiz ist dankbar, dass der gesellschaftspolitische Meilenstein eines Mutterschaftsurlaubes von mindestens 14 Wochen unangetastet bleibt.

Einzig mit der im Gegenentwurf vorgeschlagenen Länge des Urlaubes ist die EVP Schweiz nicht einverstanden, da sie dem heutigen Bedürfnis von Familien unzureichend Rechnung trägt. Für ein vertieftes Argumentarium verweisen wir diesbezüglich auf die Argumente des Vereins «Vaterschaftsurlaub Jetzt», dessen Passivmitglied die EVP Schweiz ist.

20 Tage Urlaub für starke Familien

Die EVP Schweiz engagiert sich seit ihrer Gründung für das Wohl von Familien, dazu gehören der Schutz der Partnerschaftlichkeit in der Ehe, das Wohl der Kinder, und die Aufwertung der Familienarbeit. Ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub trägt den grossen Veränderungen im Familienalltag Rechnung, die eine Geburt nach sich bringt. Ein guter Start braucht Zeit, Ruhe und Geborgenheit. 20 Tage erlauben es adäquat, im Sinne eines partnerschaftlichen Familienmodelles, Ressourcen für die neue Organisation und Aufgabenteilung in der

Evangelische Volkspartei der Schweiz

Nägeligasse 9 | Postfach | 3001 Bern | 031 351 71 71 | evppev.ch



Familie zu investieren. Dies kommt dem Bedürfnis vieler Väter entgegen, zusätzlich in der Familie Verantwortung übernehmen zu können - Familienarbeit wird damit aufgewertet. Väter können von Beginn an eine Bindung mit dem Neugeborenen aufbauen, eine adäquate Begleitung und Betreuung der Geschwister ausüben und zusammen mit den Müttern im Familienleben Präsenz markieren.

Mittelfristig erlaubt ein konsequenter Vaterschaftsurlaub auch ein reibungsloser Übergang der Mütter in die Erwerbstätigkeit, da Väter in die Familienarbeit besser eingebunden sind. Auch im europäischen Vergleich liegen 20 Tage Vaterschaftsurlaub lediglich im Mittelfeld.

Die EVP Schweiz unterstützt sehr, dass der Vaterschaftsurlaub – im Gespräch mit dem Arbeitgeber – flexibel genommen werden kann. Zusammen mit Arbeitgebenden können die Arbeitnehmer bestmögliche Lösungen finden, sei es ein vierwöchiger Urlaub oder Teilzeitarbeit über mehrere Monate hinaus. Da die zusätzlichen Kosten durchschnittlich dem Preis einer Tasse Kaffee pro Monat und Person entsprechen, sind wir der Meinung, dass die paritätische Finanzierung von 20 Tagen durch Arbeitnehmende und Arbeitgebende durchaus tragbar ist.

Die EVP Schweiz würdigt die Ausgestaltung des indirekten Gegenentwurfs zur Vaterschaftsinitiative als positiv. Der flexible Bezug bezüglich Zeitpunkt und Aufteilung, trägt den unterschiedlichen Familienrealitäten Rechnung und ist für die Arbeitgebenden im Voraus gut planbar. Wir sind jedoch der Ansicht, dass 20 Tage Vaterschaftsurlaub für ein zeitgemässes Familienleben nötig sind. Familien sind für das Wohlergehen der Schweiz zentral, und es ist unabdingbar, dass von Beginn an dem Familienleben bestmögliche Chancen gegeben werden.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Marianne Streiff-Feller
Präsidentin EVP Schweiz

Roman Rutz
Generalsekretär EVP Schweiz

Grünliberale Partei Schweiz
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
3003 Bern

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

26. Februar 2019

Ihr Kontakt: Ahmet Kut, Geschäftsführer der Bundeshausfraktion, Tel. +41 31 311 33 03, E-Mail: schweiz@grunliberale.ch

Stellungnahme der Grünliberalen zu 18.441 Pa.Iv. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Vorlage und den Erläuternden Bericht zu 18.441 Pa.Iv. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative und nehmen dazu wie folgt Stellung:

Die Grünliberalen setzen sich für eine Elternzeit von 14 Wochen für beide Elternteile bei beidseitiger Erwerbstätigkeit ein. Diese würde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und zu einem partnerschaftlicheren Familienbild beitragen. Wenn beide Eltern vermehrt und früher wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, hat dies auch für die Wirtschaft mittel- bis langfristig sehr positive Effekte: Die Erhöhung der Erwerbspensen der Frauen entschärft den Fachkräftemangel, die zusätzlichen Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen entlasten den Staat und tragen zur Amortisierung der Ausbildungskosten bei. Die stärkere Erwerbstätigkeit der Frauen reduziert zudem Abhängigkeiten von Ergänzungsleistungen und Sozialhilfe im Alter oder bei Trennung und vermindert damit ebenfalls die staatlichen Kosten (siehe zum Ganzen 16.453 Pa.Iv. Bertschy. Elternzeit von 14 Wochen für beide Elternteile bei beidseitiger Erwerbstätigkeit).

Vor diesem Hintergrund begrüßen die Grünliberalen die Vorlage, welche einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub vorsieht, als Schritt in die richtige Richtung. Sie entspricht aber nicht dem Wunschziel der Grünliberalen und kann nur ein Zwischenschritt auf dem Weg zur Elternzeit sein.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Prüfung unserer Anmerkungen.

Bei Fragen stehen Ihnen die Unterzeichnenden sowie unser zuständiges Kommissionsmitglied, Nationalrätin Isabelle Chevalley, gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Jürg Grossen
Parteipräsident



Ahmet Kut
Geschäftsführer der Bundeshausfraktion



T +41 31 3266607
E gaelle.lapique@gruene.ch

Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit des Ständerates
3003 Bern
emina.alisic@bsv.admin.ch

28. Februar 2019

Pa.Iv. 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative»

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Zusammenhang mit der Vernehmlassung zum indirekten Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» haben Sie die GRÜNEN zur Stellungnahme eingeladen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, uns zur Vorlage äussern zu dürfen.

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates anerkennt endlich, dass auch dem Vater eine wichtige Rolle bei der Betreuung seines Neugeborenen zukommt. Die GRÜNEN sind erfreut, dass es zum ersten Mal ein gesetzlich geregelter und bezahlter Vaterschaftsurlaub gibt. Ihr Vorschlag von zehn Tagen Vaterschaftsurlaub bleibt aber Symbolpolitik. Die GRÜNEN erachten diese Vorlage als einen viel zu zögerlichen Schritt und absolut unzureichend.

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub erleichtert sicher und kurzfristig den Start ins Familienleben. Aber so können die Ziele eines Vaterschaftsurlaubs, bezüglich Gleichstellung, fairere Arbeitsteilung, Beziehung zwischen Vater und Kinder(n), Erwerbsbeteiligung der Frauen nicht erreicht werden. Die von der Initiative geforderten vier Wochen sind bereits ein minimalistischer Kompromiss.

Für die GRÜNEN ist klar, dass weder zwei noch vier Wochen ausreichend sind, um ein konkretes Engagement der Väter bei der Kinderbetreuung zu erreichen. Wir fordern ein gesetzlich verankerter geburtsbezogener Vaterschaftsurlaub von mindestens acht Wochen sowie eine anschliessende 28-wöchige Elternzeit. 14 Wochen davon wären von der Mutter, mindestens acht Wochen vom Vater zu beziehen, und dies innerhalb eines Jahres nach der Geburt. Nur so kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Familiengründung gewährleistet werden.

Die Schweiz muss in Familienfragen endlich im 21. Jahrhundert ankommen.

Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Art. 16j Abs. 3 lit. d

Dieser Artikel muss gestrichen werden: Es ist absolut stossend und nicht nachvollziehbar, dass der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub mit dem allfälligen Tod des Kindes enden soll. Eine Familie braucht in einer solchen Situation vielmehr dringend Zeit, um sich wieder zu finden.

Art. 335c Abs. 3

Mit den Regelungen im Obligationenrecht sind die GRÜNEN grösstenteils einverstanden, insofern sie sich an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung anlehnen. Art. 335c Abs. 3 ist jedoch so nicht akzeptabel: Ein Kündigungsschutz für die Dauer des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs ist zu kurz. Die GRÜNEN fordern eine Anpassung von Art. 336c Abs. 2, die analog zum Kündigungsschutz der Mutter auch für Arbeitnehmer einen Kündigungsschutz von 16 Wochen ab Geburt ihres Kindes aufnimmt.

Definition Vaterschaft

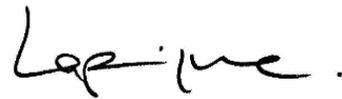
Generell ist es den GRÜNEN ein Anliegen, dass Regelungen getroffen werden, die dem heutigen sehr vielfältigen Familienbegriff gerecht werden. Wir regen deshalb dringend an, Modelle zu prüfen, die gleichgeschlechtlichen Eltern nach Geburt und Adoption von Kindern gegenüber gemischtgeschlechtlichen Eltern nicht mehr benachteiligen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und bitten Sie, die Vorlage entsprechend anzupassen. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Regula Rytz
Präsidentin



Gaëlle Lapique
Fachsekretärin

Commission de la sécurité sociale et
de la santé publique
CH-3003 Berne

Berne, 4 mars 2019 / nb
VL 18.441 contre-projet
paternité

Par e-mail: emina.alisic@bsv.admin.ch

Iv.pa. 18.441 «Contre-projet indirect | initiative pour un congé de paternité »
Prise de position du PLR.Les Libéraux-Radicaux

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer dans le cadre de la consultation de l'objet mentionné ci-dessus. Vous trouverez ci-dessous notre position.

En contrepartie de certaines compensations, PLR.Les Libéraux-Radicaux est prêt à accorder aux jeunes parents deux semaines supplémentaires de congé, financés par les APG. Il ne pourrait cependant accepter l'avant-projet mis en consultation que si des améliorations y étaient apportées.

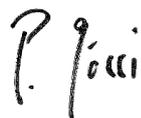
L'octroi de deux semaines additionnelles de congé aux jeunes parents doit être lié à l'augmentation des déductions fiscales pour les frais de garde d'enfant par des tiers à 25'000 francs par enfant et par an (prévu dans l'objet « Prise en compte fiscale des frais de garde des enfants par des tiers » [18.050](#)). Par ailleurs, un modèle plus flexible, plus moderne, et ne cimentant pas les rôles dans le couple, devrait être retenu. Un congé parental de seize semaines pourrait être introduit : les huit premières semaines seraient réservées à la mère, et les huit suivantes partagées librement entre les parents. Afin d'assurer que les droits des jeunes mères ne soient pas restreints par rapport à la situation actuelle, et que les engagements pris par la Suisse dans le cadre de la Convention n°183 de l'Organisation internationale du travail (OIT) soient bien respectés, la mère conserverait un droit à quatorze semaines de congé si tel est son choix. Aujourd'hui, une part des jeunes mères reprend son activité professionnelle avant l'échéance des quatorze semaines de congé maternité. Avec le système proposé, les jours ou semaines aujourd'hui « perdus » pourraient alors être transmis au père. Le couple dans son ensemble sortirait donc gagnant, d'où l'avantage du modèle « 8 semaines fixes pour la mère / 8 semaines à se partager librement ». Le PLR pourrait cependant aussi envisager un modèle où seules les semaines 15 et 16 pourraient être partagées entre les jeunes parents.

En termes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, une adaptation et flexibilisation du temps de travail, avec le renforcement du télétravail (voir Iv.pa. Burkart « Assouplir les conditions encadrant le télétravail » [16.484](#)), serait bien plus avantageuse sur le long terme. Contrairement à un congé paternité de quelques jours/semaines, cette mesure profiterait aux jeunes parents sur une période de plusieurs années et leur permettrait d'aménager leur vie professionnelle selon leurs besoins spécifiques.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à nos arguments, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos plus cordiales salutations.

PLR.Les Libéraux-Radicaux
La Présidente

Le Secrétaire général



Petra Gössi
Conseillère nationale

Samuel Lanz



Commission de la sécurité sociale et de la santé publique
CH-3003 Berne

Envoi par courriel : emina.alisic@bsv.admin.ch

Berne, le 22 février 2019

18.441 Initiative parlementaire. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité
Procédure de consultation

Monsieur le Président de la commission,
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions d'avoir sollicité notre prise de position concernant le contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité et de nous avoir transmis les documents y afférents.

Appréciation générale

Le Parti socialiste suisse (PS) défend une politique familiale moderne et sociale et place l'égalité entre les sexes au centre de ses préoccupations. Nous considérons qu'une meilleure répartition du travail domestique non rémunéré entre les hommes et les femmes ainsi que la promotion de la conciliation entre vies professionnelle et familiale devraient être au cœur des réflexions dans le cadre du débat sur le congé de paternité. De l'avis du PS, l'instauration d'un tel congé représente une contribution significative à améliorer la situation actuelle dans ces deux domaines. Il n'en demeure pas moins que cela ne constitue qu'une étape intermédiaire et que la Suisse moderne se doit de rejoindre le cercle des pays ayant introduit le congé parental. Nous estimons que cette mesure est indispensable pour mener une véritable politique de l'égalité susceptible d'amener des changements tangibles. C'est pourquoi le PS prône depuis de nombreuses années la mise en place d'un congé parental de 38 semaines au total. Quatorze semaines seraient respectivement réservées à la mère et au père, les dix semaines restantes pourraient être réparties librement entre les deux parents.

Sur ce sujet, le PS dénonce vigoureusement toute velléité de la droite dure visant à démanteler le congé de maternité. Le PS ne tendrait en aucun cas la main à un soi-disant compromis qui affaiblirait la protection de la mère garantie par la convention no. 183 de l'Organisation internationale du travail. Celle-ci prescrit l'octroi d'un congé de maternité de quatorze semaines au minimum afin

**Parti socialiste
Suisse**

Theaterplatz 4
Case postale · 3011 Berne

Téléphone 031 329 69 69
Téléfax 031 329 69 70

info@pssuisse.ch
www.pssuisse.ch



de préserver la santé de la mère et de lui permettre de se reposer à la suite de l'accouchement.

Evidemment, le PS se félicite du fait que la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats (CSSS-E) et que la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national (CSEC-N) reconnaissent enfin la nécessité d'accorder aux jeunes pères un congé à la naissance de leur enfant. Il convient de souligner que la Suisse accuse un retard insoutenable en la matière. Dans le droit en vigueur, les pères ne bénéficient que d'un à deux jours de congé rémunéré. La volonté politique du Parlement d'y remédier est saluée par le PS. Les sondages menés¹ et la rapidité avec laquelle les signatures requises ont été récoltées dans le cadre de l'initiative populaire « Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » démontrent qu'il existe un besoin incontestable. Bien qu'au niveau des employeurs/euses il y ait une prise de conscience croissante quant à l'importance d'octroyer aux jeunes pères un congé de paternité pour s'occuper du nouveau-né durant les premiers jours suivant la naissance, il existe à l'heure actuelle de fortes disparités concernant l'étendue dudit congé.

La voie choisie du contre-projet indirect nous apparaît judicieuse puisque les dispositions correspondantes pourront directement être inscrites dans la loi. En revanche, la proposition des commissions parlementaires est absolument minimaliste et indigne du large soutien dont bénéficie l'initiative populaire. Avec 20 jours de congé, cette dernière incarne en soi déjà un compromis trouvé entre les acteurs/trices de différentes sensibilités politiques. Deux semaines de congé de paternité ne permettront guère de faire évoluer la situation en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Dès lors le PS exhorte vivement la commission à se tenir aux exigences de l'initiative populaire. Dans le cas contraire, nous lui maintiendrons également notre plein soutien.

Commentaire des dispositions

Le PS soutient sans réserve l'introduction des dispositions requises au sein du Code des obligations et de la loi sur les allocations pour perte de gain en se fondant sur l'art. 122, al. 1 de la Constitution. Le modèle élaboré par la CSSS-E contient les conditions donnant droit au congé de paternité et les modalités d'octroi.

Ayants droit (art. 16i LAPG) et délai-cadre, début et extinction du droit (art. 16j LAPG)

En principe, les conditions d'octroi s'appuient sur celles qui s'appliquent pour l'allocation de maternité : le père doit avoir été assuré obligatoirement durant les neuf mois précédant la naissance de l'enfant, avoir exercé une activité lucrative durant cinq mois et être salarié ou exercer une activité indépendante au jour de la naissance. Pour les pères chômage ou en incapacité de travail, le Conseil fédéral règle le droit au congé.

¹ Cf. LINK Institut, *Vaterschaftsurlaub*, Report erstellt für Travail.Suisse, Lucerne, juillet 2015 (http://ts-paperclip.s3-eu-west-1.amazonaws.com/system/uploadedfiles/3472/original/LINK_Institut_Report_Travail_Suisse_Vaterschaftsurlaub_2015.pdf?1440308205, consulté le 29.01.2019).



Pour la perception de l'allocation de paternité, la CSSS-E a prévu un délai-cadre de six mois suivant la naissance de l'enfant. Ce délai-cadre répond à un souci de flexibilisation de la perception du congé de paternité et constitue à la fois une limitation. Le PS demande d'étendre ce délai-cadre à au moins une année afin de tenir compte des réalités diverses des familles. En effet, l'allocation de paternité sera octroyée uniquement lorsque le lien de filiation peut être établi (par jugement ou par reconnaissance). Une procédure judiciaire peut durer un certain temps. En outre, maints nouveau-nés subissent une hospitalisation prolongée pouvant, dans de rares cas, s'étendre à environ une année. Si le bébé retourne à la maison une fois le délai-cadre de six mois écoulé, alors la grande partie de la prise en charge reposera sur les épaules de la mère. Or, le PS considère que le congé de paternité doit aussi tenir compte de ces situations.

En cas de décès de l'enfant, il y a lieu de prévoir une réglementation analogue au congé de maternité. *A contrario*, la réglementation ne reconnaîtrait pas au père le lien affectif existant entre son enfant et lui. Sur ce point, le projet de la commission soumis à l'appréciation du PS s'écarte de la réglementation prévue par l'allocation de maternité. Ce faisant, il réduit le rôle du père à un niveau purement organisationnel et ne place pas les deux parents sur un même pied d'égalité.

Montant et volume des prestations (art. 16k et 16l LAPG)

Selon le projet de la CSSS-E, les allocations de paternité seront versées sous la forme d'indemnités journalières. Celles-ci s'élèvent à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative exercée avant la naissance de l'enfant, mais à 196 francs par jour au maximum. Le congé de paternité se limitera à quatorze indemnités journalières. Certes le PS salue ce pas dans la bonne direction, mais, comme indiqué ci-dessus, il juge que le congé de paternité devrait se monter à au moins 28 indemnités journalières.

Un rallongement du nombre maximal d'indemnités journalières se justifie sous plusieurs angles. Les quatre semaines de congé de paternité induiraient un rééquilibrage de la répartition des tâches et des rôles au sein des familles. Les femmes assument aujourd'hui encore la majeure partie du travail domestique non rémunéré (61 % selon l'Office fédéral de la statistique)². Le PS reste convaincu qu'une correction à ce niveau s'impose. Par ailleurs, le congé de paternité permettrait de mieux concilier vies professionnelle et familiale. Il favoriserait la participation des femmes au marché du travail et contribuerait à mieux lutter contre la pénurie en personnel qualifié. D'un point de vue financier, un congé de paternité générerait certes des coûts supplémentaires de 420 millions de francs par année, ce qui représente 0,11 point de pourcentage de cotisation APG. Les perspectives financières montrent néanmoins que les dépenses des allocations pour perte de gain tendent à se réduire sur le long terme. A ce propos, il faut rappeler que le Conseil fédéral avait abaissé le taux de cotisations de 0.5 à 0.45 % en 2016. Cette majoration est donc modeste par rapport aux bénéfices de l'introduction dudit congé. Il profite aux employeurs/euses, qui financent actuellement un éventuel congé de paternité eux-mêmes et qui seront ainsi déchar-

² Office fédéral de la statistique, Enquête suisse sur la population active (ESPA), module Travail non rémunéré, 2016 (URL : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/travail-non-remunere/compte-satellite-production-menages.assetdetail.4622501.html>, consulté le 30.01.2019).



gés. Il impliquerait ainsi une solidarité entre les branches à bas salaires et les branches à fortes rémunérations. De cette façon, toutes les entreprises pourraient enfin offrir à leurs employé-e-s un niveau minimal de prestations.

Concernant les modalités de la perception, nous accueillons favorablement la flexibilisation de la perception des allocations de paternité. Ainsi, le jeune père pourra décider de prendre son congé en bloc, par semaines ou sous la forme de journées. Cette flexibilité nous apparaît judicieuse et permettra de répondre aux besoins divers des familles.

Modifications du Code des obligations

La CSSS-E n'a pas prévu, contrairement à ce qui prévaut pour la mère, de protection contre le licenciement, ce qui est regrettable. Aux yeux du PS, il est toutefois essentiel que le délai de congé soit prolongé du nombre d'indemnités journalières qu'il reste à prendre au moment de la résiliation (art. 335c, al. 3 CO).

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ces quelques lignes, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la commission, Madame, Monsieur, l'assurance de notre haute considération.

Parti socialiste
suisse

Christian Levrat
Président

Jacques Tissot
Secrétaire politique



Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

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

Ihr Kontakt: Gina La Mantia, Zentralsekretärin SP Frauen* Schweiz, Tel. +41 79 219 05 75
E-Mail: gina.lamantia@sp-frauen.ch

Bern, 28. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - Stellungnahme zum Vorentwurf und erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zum oben erwähnten Gesetzesvorentwurf Stellung nehmen zu können.

1) Ausgangslage

Der Vaterschaftsurlaub entspricht einem breiten Bedürfnis. Die Bundespolitik hinkt diesem Bedürfnis seit langem hinten nach. Eine 2015 in Auftrag gegebene Link-Umfrage bestätigt das Bedürfnis deutlich. Über 80 Prozent der Bevölkerung befürwortet einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub.¹ Inzwischen hat der Vaterschaftsurlaub auf dem Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewonnen. Aktuelle Erhebungen zeigen, dass ein zunehmender Anteil von Arbeitnehmenden in einem Vertragsverhältnis arbeitet, welches eine gewisse Dauer an Vaterschaftsurlaub vorsieht. Die Entwicklung betrifft aber längst nicht alle Arbeitnehmer und der Umfang des Vaterschaftsurlaubs lässt weiter zu wünschen übrig.²

Die SP Frauen* sind der Überzeugung, dass es eine gesetzliche Regelung für genügend und gleiche Elternzeit für alle braucht. Dies ist auch so im «Manifest für eine konsequent feministische Sozialdemokratie», Seite 15³, festgehalten. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Erziehungsaufgaben zu fördern, setzen sich die SP Frauen* für die Einführung eines Elternurlaubs von insgesamt 38 Wochen ein. Dieser soll paritätisch von Müttern und Vätern bezogen werden, das heisst, Mütter und Väter beziehen jeweils 19 Wochen Mutterschafts- beziehungsweise Vaterschaftsurlaub. Da die Eingewöhnung eines Adoptivkindes mindestens gleich anspruchsvoll ist wie die Zeit nach der Geburt eines Kindes,

¹ <https://bit.ly/2DZAVRw>

² <https://bit.ly/2Sth29h>

³ https://sp-frauen.ch/wp-content/uploads/sites/119/2018/10/internetvorlage_manifest_def_d_2.pdf



setzen sich die SP Frauen ausserdem für einen dem Elternurlaub gleichgestellten Adoptionsurlaub ein. Zudem sollen beide Elternteile nach der Elternzeit einen Anspruch auf Weiterführung ihrer bisherigen Stelle mit tieferen Stellenprozenten erhalten.

Als Zwischenschritt unterstützen die SP Frauen* die Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub und den Verein „Vaterschaftsurlaub Jetzt!“. Die Volksinitiative, welche im Juli 2017 deponiert wurde, ist ein breit abgestützter Kompromiss, welcher mit 20 Tagen Vaterschaftsurlaub und einem Erwerbssersatz von 80 Prozent des vorher erzielten Lohnes einen ersten Schritt in Richtung des von den SP Frauen* Schweiz geforderten Elternzeit macht.

2) Generelle Bemerkungen

Die SP Frauen* sind erfreut, dass zum ersten Mal eine Institution des Bundesparlaments die Notwendigkeit eines gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaubs anerkennt. Sie sind überzeugt, dass es höchste Zeit ist, auch in der Schweiz endlich einen gesetzlich geregelten, bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Mit dem Weg des indirekten Gegenvorschlags kann der Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz überführt werden, ohne dass das Anliegen explizit in die Bundesverfassung aufgenommen wird. Dies weil mit dem Artikel 116 Abs. 3 der Bundesverfassung bereits eine genügende verfassungsrechtliche Grundlage vorhanden ist.

Weiter begrüßen die SP Frauen* auch die Ausgestaltung mit einer reservierten Zeit für Väter, ohne dass die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub unterschritten werden. Dies ist wichtig, weil die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub – obwohl ebenfalls minimal - eine sozialpolitische Errungenschaft sind, welche auf keinen Fall gefährdet werden darf.

Allerdings ist der Gegenentwurf der SGK-S unter dem Blickpunkt der Zeitdauer ungenügend. Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub verbessern die Rahmenbedingungen für eine junge Familie aus Sicht der SP Frauen* zu wenig.

Für die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs können zahlreiche Gründe aufgeführt werden. Gerne verweisen wir diesbezüglich auch auf das Argumentarium zur Initiative, welches zeigt, dass der Vaterschaftsurlaub sowohl aus der Sicht des Vaters und der Mutter als auch aus Sicht des Kindes und des Paares, aber auch aus Sicht von Wirtschaft und Gesellschaft wichtig ist.⁴ Starke Argumente gibt es also insbesondere aus familienpolitischer, gleichstellungspolitischer, arbeitsmarktpolitischer und demografischer Perspektive, sowie auch aus Sicht der KMU-Wirtschaft.

- **Familienpolitisch:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Beziehung zwischen Vater und Kind(ern), zwischen den Eltern, entlastet die Mütter und trägt so zur familiären Stabilität bei.
- **Gleichstellung:** Frauen brauchen echte Partner. Männer können dies nur sein, wenn ihnen mehr Zeit für einen guten Familienstart zur Verfügung steht. Sie erwerben dabei

⁴ <https://bit.ly/2QI3OPC>



die erforderlichen väterlichen Kompetenzen und beteiligen sich auch längerfristig stärker an der Familienarbeit.

- **Arbeitsmarkt:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Erwerbsbeteiligung der Mütter und kann so mit dazu beitragen, ein Abrutschen der Frauen in die Armut, auch im Alter, zu verhindern. Der Vaterschaftsurlaub ist ein unerlässlicher Pfeiler im Kampf gegen den Fachkräftemangel.
- **Demografie:** Ein Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen dazu bei, dass Familien ihren Kinderwunsch vermehrt erfüllen, dass auch gut ausgebildete Frauen mehr Kinder haben und dass Mütter weiter erwerbstätig sind.
- **Gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer:** Heute erhalten vor allem Arbeitnehmer von grösseren Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub. KMU tun sich bei der Finanzierung schwerer. Eine gesetzliche Regelung mit solidarischer Finanzierung bringt gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer. Wenn nur Kinder von Vätern in Grossunternehmen von väterlicher Präsenz profitieren, ist das ungerecht.

Eine unter den Eltern gleichmässige Verteilung der Aufgaben bezüglich der Kinderbetreuung und des Aufbaus von väterlichen Kompetenzen für das Umsorgen des/der Kindes/-er brauchen Zeit und müssen sich zuerst einspielen. Mütter wollen sich in der Erwerbsarbeit engagieren. Spüren sie früh eine verlässliche und dauerhafte Entlastung durch ihren Partner, so sind sie schneller und stärker bereit, nach der ersten Babyphase ihre beruflichen Pläne umzusetzen. Der Vaterschaftsurlaub trägt damit dazu bei, dass die Wirtschaft das Potenzial der Mütter nutzen kann. Das ist auch volkswirtschaftlich sinnvoll. Heute haben Frauen und Männer in der Schweiz weniger Kinder, als sie eigentlich möchten. Während die meisten jungen Männer und Frauen sich zwei bis drei Kinder wünschen, bleibt die Geburtenrate zwischen 1.5 und 1.6 Kindern pro Frau konstant tief. Es besteht eine starke Diskrepanz zwischen dem Kinderwunsch und dessen Verwirklichung. Insbesondere Frauen mit einer guten Ausbildung werden heute zu oft vor die Alternative gestellt: Kinder oder berufliche Laufbahn. Heute nehmen Frauen den Karriereknick nach der Familiengründung nicht mehr einfach so in Kauf. Viele junge Frauen und Männer verschieben den Kinderwunsch auf später – oder verzichten ganz. Das hat weitreichende demografische Folgen für die ganze Gesellschaft: Die Überalterung nimmt zu. Ein substanzieller Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen zu mehr Verlässlichkeit bei und sorgt dafür, sich mehr Familien ihren Kinderwunsch erfüllen.

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub erleichtert den Start ins Familienleben und bringt kurzfristig Stabilität. Mit nur zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist aufgrund der internationalen Erkenntnisse jedoch nicht anzunehmen, dass die dargelegten Wirkungen bezüglich Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Demografie erzielt werden können.



Finanzierbarkeit

Die Kosten des indirekten Gegenentwurfs werden auf 224 Mio. Franken im Jahr 2022 veranschlagt, welche analog zum Mutterschaftsurlaub von der EO zu übernehmen sind. Die SP Frauen* begrüßen die Regelung analog zum Mutterschaftsurlaub, wie es im Gegenentwurf vorgesehen ist. Dem entsprechend bringt die Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub Kosten von 448 Mio. CHF mit sich. Dabei ist vorgesehen, dass diese ebenfalls von der EO übernommen werden.⁵ Die Kosten der Volksinitiative entsprechen gemäss den neuesten Finanzierungsszenarien der EO insgesamt rund 0.11 Lohnprozenten. Bei einem realen Schweizer Medianlohn⁶ entspricht dies je rund 3 Fr. pro Monat für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Das ist sehr bescheiden und gut bezahlbar.

Heute liegt der EO-Beitragssatz bei 0.45 Lohnprozenten. Mit Einführung des Mutterschaftsurlaubs 2005 war eine Erhöhung von 0.3 auf 0.5 Lohnprozent angekündigt worden. Dank der guten finanziellen Situation der EO konnte diese Erhöhung lange hinausgezögert werden und fand erst 2011 statt. Bereits 2016 konnte dann der Beitragssatz bereits wieder auf 0.45 Lohnprozent gesenkt werden. Es ist in der Kompetenz des Bundesrates, den EO Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anzuheben. Die aktuellen Finanzperspektiven der EO zeigen, dass die Ausgaben der EO für die Armeeangehörigen langfristig tendenziell sinken.⁷ Die heutigen Leistungen mit Ausgaben für Mutterschaft und Armeeangehörige benötigen im Zeitraum zwischen 2021 und 2035 EO-Lohnbeiträge zwischen 0.41 und 0.44 Lohnprozenten. Mit zusätzlich 20 Tagen Vaterschaftsurlaub kämen 0.11 Lohnprozent dazu. Damit ist in den nächsten Jahrzehnten von benötigten EO-Beitragssätzen zwischen 0.52 und 0.55 auszugehen. Mit anderen Worten: Wenn der Bundesrat schon nur seine Kompetenz ausschöpft und den EO-Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anhebt, ist ein Teil auch eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs finanziert.

Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes wäre also sowohl mit der Initiative als auch mit dem indirekten Gegenentwurf sehr moderat und gut zu verkraften. Angesichts der breit anerkannten Wirkung von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub handelt es sich um ein hervorragendes Preis-Leistungs-Verhältnis. Während heute die Unternehmen den Vaterschaftsurlaub auf freiwilliger Basis allein finanzieren, wird mit der geplanten solidarischen Finanzierung eine Entlastung der Unternehmen erreicht. Alle diejenigen Unternehmen, welche schon heute 2 Wochen Vaterschaftsurlaub anbieten, werden mit einer Erhöhung auf 4 Wochen deshalb nicht mehr bezahlen als heute. Und wer noch keinen Urlaub anbieten kann, insbesondere kleinere Unternehmen, für den werden dank der solidarischen Finanzierung gleich lange Spiesse auf dem Arbeitsmarkt geschaffen.

⁵ Die internationalen Erfahrungen zeigen, dass es mehrere Jahre dauert, bis sich ein sozialer Normenwandel durchgesetzt hat und der Vaterschaftsurlaub von der Mehrheit der Berechtigten bezogen wird. Es ist daher davon auszugehen, dass die tatsächlichen Kosten zumindest anfänglich deutlich tiefer sind.

⁶ Der Medianlohn für Arbeitnehmende (Vollzeit und Teilzeit) lag 2017 gemäss Bundesamt für Statistik bei 67600 Franken und bei Selbständigerwerbenden bei 60000 Franken jährlich. (siehe <https://bit.ly/2rpu78m>)

⁷ <https://bit.ly/2EgOgWA>



Organisierbarkeit

Sowohl beim Gegenentwurf wie auch bei der Initiative ist die Organisierbarkeit gegeben. Massgeblich dazu trägt die Flexibilität der Lösung bei. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden können. 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. Die SP Frauen* Schweiz begrüssen es, dass diese Überlegungen auch beim Gegenentwurf eingeflossen sind. Ein tageweiser Bezug kann auch dem Arbeitgeber entgegenkommen, gerade wenn es sich um kleinere Unternehmen handelt. Da der Bezug ohnehin in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgt und weit im Voraus planbar ist, sind zwanzig Arbeitstage Abwesenheit des frischgebackenen Vaters auch für ein kleines Unternehmen organisier- und verkraftbar.

Aus den erwähnten Gründen beurteilen die SP Frauen* Schweiz die Verankerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs auf Gesetzesebene als wichtigen Schritt in die richtige Richtung, den Gegenentwurf im Umfang jedoch als ungenügend. Aus Sicht der SP Frauen* bietet eine Ausgestaltung im Sinne der Initiative viele zusätzliche positive Wirkungen ohne grundsätzliche Nachteile. Die SP Frauen* erachten das Preis-Leistungs-Verhältnis von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub für besser. Auf Grund der dargelegten Überlegungen unterstützen die SP Frauen* die Forderung des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!» nach 20 Tagen Vaterschaftsurlaub als Minimalkompromiss.

3) Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen. Dies immer vor dem Hintergrund, dass die SP Frauen* Schweiz die vom Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» geforderten vier Wochen Vaterschaftsurlaub als notwendigen, zeitgemässen und bezahlbaren Minimalkompromiss erachten.

- **Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung**

Grundsätzlich sind die SP Frauen* Schweiz 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. Eine Rahmenfrist von einem Jahr gibt mehr Möglichkeiten, 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 oder kurz vor der Geburt muss zudem eine analoge Regelung wie beim Mutterschaftsurlaub getroffen werden. An der vorgeschlagenen Abweichung zum Mutterschaftsurlaub offenbart sich ein überholtes, rein funktionelles Bild vom Vater als ungleichwertiger Elternteil, ohne dass man ihm die emotionale Bindung zum Kind zugestehen würde.

- **Anzahl Taggelder und Obergrenze**

Die SP Frauen* Schweiz sind 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 Prozent 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.

- **OR Regelungen: Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Ferienregelungen**

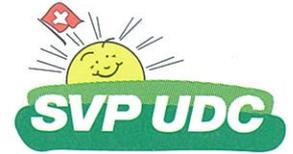
Es ist wichtig, dass auch diejenigen Väter, welche die Voraussetzungen für eine EO-Entschädigung nicht erfüllen, Anspruch auf Bezug des Urlaubs haben. Bezüglich Kündigungsschutz muss eine Regelung die Väter davor schützen, dass sie durch Kündigung um den Bezug des Vaterschaftsurlaubs gebracht werden. 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.

- **Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung**

Generell ist es den SP Frauen* Schweiz 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 inkl. Adoption muss der Vaterschaftsurlaub (und Mutterschaftsurlaub) analog wie bei heutigen (d.h. gegengeschlechtlichen) Ehepaaren angewandt werden können. 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 bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Natascha Wey und Martine Docourt, Co-Präsidentinnen SP Frauen* Schweiz
Gina La Mantia, Zentralsekretärin SP Frauen* Schweiz



Emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 3. März 2019

**18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur
Vaterschaftsurlaubsinitiative.**

Vernehmlassungsantwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Die SVP Schweiz lehnt den indirekten Gegenentwurf aus denselben Gründen ab, aus denen sie sich gegen die Vaterschaftsinitiative stellt. Die KMU würden durch eine weitere staatliche Zwangsurlaubvorgabe und die Erhöhung des EO-Lohnprozentes unnötig mehrbelastet.

Entgegen allen heute kursierenden Gleichmachungsdogmen verlangt das frisch geborene Kind nach der Mutter. Der Vaterschaftsurlaub generiert deshalb in beiden Varianten Mehrkosten ohne einen angemessenen Mehrwert. Die SVP lehnt vor allem die für die Finanzierung des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs notwendige Erhöhung des EO-Beitragsatzes auf 0,5 Lohnprozentpunkte entschieden ab.

Wie die SVP schon in ihrer [Vernehmlassungsantwort](#) zur «Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung» festgehalten hat, besteht die Idee des Sozialstaates nicht darin, durch Umverteilung individuelle Annehmlichkeiten zu ermöglichen. Solche unnötigen Ausbuausnahmen sind ein Hohn für jene Bevölkerungsgruppen und Unternehmen, die wegen ständig steigender Steuern und Lohnkosten tatsächlich in finanzielle Bedrängnis geraten.

Der zentrale Irrtum der Initiative und des indirekten Gegenentwurfs besteht darin, dass die Befürworter sich unter «sozial» nur das vorstellen können, was staatlich vorgeschrieben wird. Gerade kleine und mittlere Unternehmen finden schon heute mit ihren Angestellten sozialpartnerschaftliche Lösungen, damit diese ihr frisches Elternglück im Einklang mit ihren beruflichen Verpflichtungen geniessen können.

Der Staat würde solchen Unternehmen besser Anreize in Form steuerlicher Entlastung anbieten, statt ihnen weitere Zwangsurlaubvorgaben aufzubürden. Der Vaterschaftsurlaub ist ausserdem nur eine von diversen pendenten sozialstaatlichen Ausbauforderungen, welche die Wirtschaft zusätzlich belasten würden.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und grüssen Sie freundlich

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident

Der Generalsekretär

Albert Rösti
Nationalrat

Emanuel Waeber

Handwritten signature of Albert Rösti in black ink.Handwritten signature of Emanuel Waeber in black ink.

Von: Panzeri Anna <Anna.Panzeri@chgemeinden.ch>
Gesendet: Donnerstag, 28. Februar 2019 15:35
An:
Betreff: Keine Stellungnahme: 18.411 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie dem Schweizerischen Gemeindeverband (SGV) das oben erwähnte Geschäft zur Vernehmlassung unterbreitet. Für die Gelegenheit, uns aus Sicht der rund 1600 dem SGV angeschlossenen Gemeinden äussern zu können, danken wir Ihnen.

Nach Studium der Unterlagen teilen wir Ihnen hiermit jedoch mit, dass der SGV zu dieser Vorlage keine Stellungnahme einreicht.

Vielen Dank für Ihre Kenntnisnahme und freundliche Grüsse,

Schweizerischer Gemeindeverband

Anna Panzeri
Projektleiterin
Verantwortliche Asyl, Partizipation und Wirtschaft
Laupenstr. 35, Postfach
3001 Bern
Tel. 031 380 70 05
anna.panzeri@chgemeinden.ch
www.chgemeinden.ch



SGV - Gemeinsam für starke Gemeinden

Der Schweizerische Gemeindeverband vertritt die Anliegen der Gemeinden auf nationaler Ebene. Er setzt sich dafür ein, dass der Gestaltungsspielraum der Gemeinden nicht weiter eingeschränkt wird. Er informiert in der «Schweizer Gemeinde» - hier geht es zur aktuellen Ausgabe - im Internet und an Fachtagungen über kommunalpolitisch relevante Themen und gute Praxisbeispiele. Unter den Gemeinden fördert er den Austausch, mit dem Ziel, ihre Leistungsfähigkeit zu steigern.



Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit des Ständerates
3003 Bern

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

Bern, 25. Februar 2019

Parlamentarische Initiative 18.441. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionpräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen bestens für die Gelegenheit, zum Indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative Stellung nehmen zu können. Der Schweizerische Städteverband vertritt die Städte, städtischen Gemeinden und Agglomerationen in der Schweiz und damit gut drei Viertel der Schweizer Bevölkerung.

Der indirekte Gegenvorschlag der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates zur Volksinitiative für den Vaterschaftsurlaub sieht einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub vor. Bisher existiert in der Schweiz kein gesetzlich geregelter Anspruch für eine solche Abwesenheit bei der Arbeit. Der geplante Urlaub könnte vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück oder tageweise bezogen werden. Finanziert werden soll er gleich wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung, d.h. über paritätisch erhobene Lohnprozente. Der Beitragsatz müsste dafür von 0.45 auf 0.5 Lohnprozente erhöht werden.

Der Städteverband hat sich stets für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ausgesprochen und unterstützt die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs. Der indirekte Gegenvorschlag der Kommission stiess in der verbandsinternen Konsultation auf grosse Zustimmung. Die vorgeschlagenen zwei Wochen liegen im unteren Bereich der Erwartungen. Zahlreiche Städte kennen für ihre Angestellten bereits heute grosszügigere Regelungen von 15 bis 20 Tagen und machen damit gute Erfahrungen. Mehrere Mitglieder fordern deshalb ausdrücklich einen Vaterschaftsurlaub von drei oder vier Wochen und verlangen, dass der Kommissionsvorschlag grosszügiger ausgestaltet wird.

Die zu erwartenden Folgen des indirekten Gegenvorschlages für die Wirtschaft werden allgemein als verträglich eingeschätzt.



Seitens einzelner Mitglieder wird auch vorgeschlagen, den Urlaub auch Personen zu gewähren, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB leben. Dies würde neuen Familienmodellen stärker Rechnung tragen.

Zudem wird gebeten, darauf zu achten, den Bezug der Tage personalrechtlich einfach zu gestalten. Auf eine Verlängerung der Kündigungsfrist aufgrund nicht bezogener Vaterschaftsurlaubstage ist etwa zu verzichten.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Städteverband

Präsident

Kurt Fluri, Nationalrat
Stadtpräsident Solothurn

Stv. Direktor

Martin Tschirren

Kopie Schweizerischer Gemeindeverband

Kommission für soziale Sicherheit und
Gesundheit des Ständerats
Herr Joachim Eder, Präsident
3003 Bern

Basel, 1. Februar 2019

**Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative
Stellungnahme zur Vernehmlassung**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Eder

Mit Ihrem Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie die Schweizerische Bankiervereinigung (SBVg) eingeladen, zur oben genannten Vernehmlassung Stellung zu nehmen. In Absprache mit der SBVg erlauben wir uns, Ihnen die vorliegende Stellungnahme zukommen zu lassen. Wir danken für die Möglichkeit, die Sichtweise der Banken einzubringen.

Arbeitgeber Banken vertritt als Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz deren Arbeitgeberinteressen. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen und die angeschlossenen Unternehmen beschäftigen rund 90 000 Mitarbeitende. Der Verband ist Träger der 100-jährigen Sozialpartnerschaft in der Bank- und Finanzbranche. Für eine Aufnahme auf die Liste der ständigen Adressaten in arbeitgeberrelevanten Themen danken wir Ihnen vielmals.

Arbeitgeber Banken lehnt nicht nur die Vaterschaftsurlaubs-Initiative, sondern auch den Vorentwurf zum Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft als indirekten Gegenentwurf dazu aus grundsätzlichen ordnungspolitischen Überlegungen ab.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch für die Bankbranche ein zentrales Thema, dem sich die Banken in der Schweiz schon seit längerem aktiv angenommen haben. So zeigen Praxisbeispiele, dass in den vergangenen Jahren innovative und flexible Modelle entwickelt wurden, die teilweise über die im Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative vorgeschlagenen 14 Tage hinausgehen oder in anderer Form den Beziehungsaufbau zwischen Vater und Kind besser ermöglichen. So profitieren werdende Väter in verschiedenen Banken zum Beispiel von mehr Freitagen, mehr Flexibilität in der Arbeitsgestaltung in der Zeit nach der Geburt oder von der Möglichkeit einer Pensenreduktion während einer bestimmten Zeit. Zudem sieht der Gesamtarbeitsvertrag der Bankbranche eine grosszügige überobligatorische Familienzulage vor.

Wie die Volksinitiative schlägt auch die beantragte Neuregelung der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats alle Unternehmen – vom Kleinbetrieb bis zum Grosskonzern – über einen Leisten. Aus Sicht von Arbeitgeber Banken ist eine starre und gesetzlich verordnete Einheitsregelung aber klar der falsche Weg. Arbeitgeber müssen auf be-

trieblicher Ebene und gemäss ihren Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden flexibel und in Abhängigkeit ihrer jeweiligen Möglichkeiten Vereinbarungen treffen können. Dass dies in der Bankbranche bereits geschieht und auch möglich ist, zeigen die erwähnten Praxisbeispiele. Statt also die betriebliche Flexibilität weiter einzuschränken, ist aus Sicht von Arbeitgeber Banken dieser Weg fortzuführen. Er ermöglicht flexible Lösungen, welche die individuellen Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Vaters miteinbeziehen.

Für den nachhaltigen Aufbau einer Bindung zwischen Vater und Kind wirken zeitlich und örtlich flexible Arbeitsbedingungen ergänzt mit einem ausreichenden Angebot an familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten unserer Ansicht nach besser als ein zeitlich eng auf die Phase nach der Geburt begrenzter Vaterschaftsurlaub.

Darüber hinaus setzen wir uns bei sämtlichen arbeitgeberrelevanten Vorlagen grundsätzlich dafür ein, dass die Arbeitskosten in der Schweizer Wirtschaft nicht weiter ansteigen. Die Finanzierung des bezahlten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs würde gemäss Vorentwurf über die Erwerbsersatzordnung sowohl die Lohnkosten als auch die Lohnabzüge für die Arbeitnehmenden weiter erhöhen.

Abschliessend erlauben wir uns anzumerken, dass eine starre gesetzliche Regelung des Vaterschaftsurlaubs in verschiedenen Branchen zu einer Schwächung der Sozialpartnerschaft führen wird. Der Vaterschaftsurlaub ist ein typischer Anwendungsbereich für einen Gesamtarbeitsvertrag und in verschiedenen Branchen über dieses Vertragswerk geregelt. Damit besteht heute die Möglichkeit, sozialpartnerschaftliche Regelungen zu treffen, die den verschiedenen Branchen gerecht werden. Ein neuer gesetzlicher Standard entzieht den Sozialpartnern diesen Regelungsbereich und schaltet damit die heutige Flexibilität im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge ohne Not aus.

Gerne lassen wir Ihnen unsere Stellungnahme wie gewünscht per Mail zukommen und bedanken uns schon im Voraus für deren Berücksichtigung. Für Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Arbeitgeber Banken



Dr. Balz Stückelberger
Geschäftsführer



David Frey
Leiter Kommunikation und Politik

Commission de la sécurité sociale et de la santé
publique
Monsieur Joachim Eder, président
Par mail : emina.alisic@bsv.admin.ch

Fribourg, le 4 février 2019

Consultation relative au contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir notre position concernant le projet cité en titre.

Nous sommes convaincus qu'un congé-paternité de deux semaines contribuera à la motivation des pères et permettra de les fidéliser à l'entreprise. Actuellement, les pères prennent souvent des vacances suite à la naissance de leur enfant et restent sans repos durant le reste de l'année. Ceci peut facilement conduire à du surmenage, d'autant plus que la vie avec un enfant en bas-âge peut se révéler intense et ne permet pas toujours le repos souhaité. En bénéficiant d'un congé-paternité, le père n'est pas contraint de travailler plusieurs mois d'affilée sans vacances, et aura ainsi un meilleur rendement au travail.

Le congé-paternité permettra également aux parents de poser les bases pour une répartition des rôles plus équilibrée au sein du couple. Une meilleure implication des pères incitera les mères à reprendre le travail à un taux d'occupation plus élevé, ce qui est primordial au vu de la pénurie de la main-d'œuvre qualifiée. En effet, 82.3% des mères d'un enfant en dessous de 4 ans et exerçant une activité lucrative travaillent à temps partiel et environ 70% des mères ont un taux d'occupation entre 20 et 79%.

Finalement, un congé de deux semaines nous paraît raisonnable, tant au niveau des possibilités d'organisation au sein de l'entreprise qu'au niveau des coûts pour les assurances sociales. Le contre-projet s'inscrit dans l'évolution de la société et constitue un bon compromis entre la situation actuelle et l'initiative populaire demandant un congé de quatre semaines.

Au vu de ses arguments, la Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg soutient le congé-paternité de deux semaines.



En vous remerciant par avance pour l'intérêt que vous porterez à notre prise de position, et tout en restant à votre disposition pour d'éventuelles informations complémentaires, nous vous adressons, Madame, nos meilleures salutations.

Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg



Chantal Robin
Directrice



Martina Guillod
Responsable service juridique



Conseil des Etats
Commission de la sécurité sociale et de la
santé publique
Monsieur Joachim Eder
3003 Berne

emina.alisic@bsv.admin.ch

Paudex, le 25.02.2019
PAS/ty

Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé paternité

Monsieur,

Nous avons pris connaissance avec intérêt de l'objet cité sous rubrique, qui a retenu toute notre attention, et nous permettons de vous faire part de notre avis sur ce sujet.

1. Remarques générales

Sur le principe, nous réaffirmons notre position selon laquelle la réglementation des rapports de travail doit pour l'essentiel rester du ressort des partenaires sociaux.

Nous estimons en outre que l'instauration d'un congé paternité ne répond à aucune véritable nécessité. Il apparaît en particulier peu probable qu'un congé de deux semaines, ni même d'un mois d'ailleurs, n'ait de réelle influence sur la répartition des tâches au sein du ménage (qui relève en outre de la sphère privée) et encore moins sur la décision de poursuivre ou non une activité professionnelle. Ainsi, l'affirmation suivante, censée justifier le changement législatif, n'emporte absolument pas la conviction et prête même un peu à sourire: «(...) Un tel congé permettrait une répartition des rôles plus équilibrée au sein du couple, car le père et la mère auraient tous deux, dès la naissance de leur enfant, la possibilité de s'en occuper pleinement et de participer à son éducation. Chacun des parents pourrait ainsi assumer ses obligations familiales sans être forcé de mettre fin à son activité professionnelle pour se consacrer à la famille.»

S'il ne s'agit pas d'une nécessité, une large partie de la population considère cependant aujourd'hui comme normal qu'une période de congé soit accordée aux deux parents, afin qu'ils puissent passer du temps avec leur nouveau-né. Sans se prononcer sur la légitimité d'une telle aspiration, on constate une tendance générale à exiger des employeurs qu'ils fassent toujours plus pour faciliter l'organisation de la vie privée des collaborateurs, sans égard au renchérissement des coûts du travail que cela implique, au nom de l'évolution des habitudes et des modes de vie. La nécessité de «vivre avec son temps» ne doit cependant pas aller à sens unique. En particulier, le monde du travail a aussi nettement évolué au cours des dernières décennies, de sorte que plusieurs dispositions de la loi sur le travail – conçue pour l'industrie, alors que, aujourd'hui, 75% des entreprises sont actives dans le secteur des services – ne sont plus adaptées. En particulier, la rigidité des dispositions relatives aux temps de travail et de repos rendent leur bonne application extrêmement difficile à l'égard des collaborateurs qui ne sont pas affectés à un poste de travail fixe selon un horaire déterminé. Lorsque les salariés bénéficient d'une grande liberté dans

l'organisation de leur travail, l'employeur, qui assume la responsabilité du respect de la législation, n'en a de fait guère la maîtrise.

On envisagera donc d'entrer en matière sur le principe d'un congé paternité qu'à la condition qu'il s'inscrive dans le cadre d'une réflexion plus globale sur les conditions de travail, qui prenne aussi en compte les besoins des entreprises, à l'instar des initiatives Graber, d'une part, Keller-Sutter, d'autre part.

2. Remarques particulières

Forme de l'allocation et nombre d'indemnités journalières

L'art. 16k prévoit que le père a droit à «un maximum de quatorze indemnités journalières», le congé pouvant être pris aussi bien sous forme de semaines que de journées. La difficulté, dans cette deuxième hypothèse, tient au fait que les allocations pour perte de gain sont calculées sur la base de jours calendrier, une semaine de congé donnant droit à sept indemnités. Le projet résout le problème en indiquant que, lorsque le congé est pris sous forme de journées, le père touche, pour cinq jours indemnisés, deux indemnités journalières supplémentaires.

On notera à cet égard que cette disposition ne s'applique qu'à l'hypothèse d'un emploi réparti sur une semaine de cinq jours. Il subsiste en conséquence une lacune pour les cas où la semaine de travail est respectivement plus courte et plus longue, ainsi que pour ceux où l'horaire est irrégulier.

Projet d'art. 335c al. 3 CO

Nous nous opposons fermement à ce que le congé paternité, s'il est adopté, puisse avoir une quelconque influence sur le délai de congé et, ainsi, sur le moment de fin des rapports de travail.

En conclusion, nous n'entrons pas en matière sur le projet tel qu'il est soumis.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à cette prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur, à l'expression de notre considération distinguée.

Centre Patronal



Sophie Paschoud

Per E-Mail

Kommission Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats SGK-S

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

c/o Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027

Zürich, 26. Februar 2019

**Vernehmlassung 18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur
Vaterschaftsurlaubsinitiative**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Kommissionsmitglieder

Gerne nehmen die Verbände der *plattform* die Gelegenheit wahr, sich im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung zu äussern.

Ausgangslage

Der Gegenvorschlag der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats SGK-S zur Vaterschaftsurlaubsinitiative sieht einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub über das EOG vor, beziehbar innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes. Die im Juli 2017 eingereichte Volksinitiative "Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie" fordert einen über das EOG finanzierten Vaterschaftsurlaub von zwanzig Tagen.

Väter haben zurzeit in der Schweiz keinen geregelten Urlaubsanspruch, erhalten aber gemäss Art. 329 Absatz 4 (OR) üblicherweise ein bis zwei bezahlte Urlaubstage. Gemäss OR hat die Mutter nach Geburt des Kindes Anrecht auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Damit bildet die Schweiz im OECD-Vergleich, sowohl bezüglich Mutterschaftsurlaub, als auch bezüglich Vaterschaftsurlaub, das Schlusslicht.

Ein Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit kann nach der Geburt eines Kindes dazu beitragen, dass die Kinderbetreuung von Anfang an nicht nur als Aufgabe der Mutter betrachtet wird. Dies fördert die Gleichberechtigung und mittel- und langfristig auch die Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt. Für Frauen wird der Anreiz, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder substanziell in den Arbeitsmarkt einzusteigen, jedoch vor allem mit einer Elternzeit erhöht, da die Familienarbeit gleichberechtigt aufgeteilt werden kann. Das Potenzial an weiblichen Fachkräften kann dadurch besser genutzt und deren Erwerbsbeteiligung erhöht werden. Davon profitieren auch Unternehmen – der Arbeitsmarkt ist auf gut qualifizierte Frauen angewiesen. Dies trägt zu einem höheren Erwerbseinkommen der Frauen, respektive der Haushalte, bei, was wiederum einen positiven finanziellen Effekt auf Steuereinnahmen und Sozialversicherungen hat und die Bildungsrendite für Staat und Gesellschaft erhöht.

Gemäss einer im Auftrag der Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF durchgeführten Metaanalyse (2018) zur Wirkung einer Elternzeit gibt es viele Gründe die für eine Elternzeit sprechen: Von einer verbesserten physischen und psychischen Gesundheit von Müttern und Kindern, über eine bessere Bindung zwischen Vätern und Kindern, bis hin zu einer signifikant erhöhten Erwerbstätigkeit von Müttern. Zudem beseitigt eine Elternzeit auch einen anderen Aspekt von gesellschaftlicher Ungleichheit: Im Moment kehrt nur eine Minderheit der Frauen nach 14 Wochen an ihren Arbeitsplatz zurück, nämlich diejenigen, die sich einen unbezahlten Urlaub nicht leisten können.

Für die Verbände der *plattform* überwiegen die gesellschaftlichen Vorteile einer Elternzeit gegenüber den Kosten einer solchen Regelung. Damit ist ein zwei- oder vierwöchiger Vaterschaftsurlaub für die *plattform* keine befriedigende Option. Die *plattform* fordert eine mehrmonatige Elternzeit, die gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Bedürfnissen Rechnung trägt. Dabei müssen für die Mutter weiterhin mindestens 14 Wochen reserviert sein. Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub, gleichzeitig mit der Mutter beziehbar, kann dabei ein Teil davon sein. Lösungen innerhalb eines GAV können natürlich darüber hinausgehen.

Erwägungen einzelne Artikel

Ein Vaterschaftsurlaub, wie er von der Kommission vorgeschlagen wurde, erfüllt nur eines der Ziele die im Rahmen einer Elternzeit angestrebt werden; die Möglichkeit einer frühzeitigen Bindung von Vater und Kind. Auch kann er den neuen Eltern helfen, ihren Alltag nach der Geburt neu zu organisieren. Für alle anderen Ziele ist ein Vaterschaftsurlaub jedoch unzureichend.

Art. 16j Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs:

Die in Art. 16j vorgeschlagene Rahmenfrist von sechs Monaten für den Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist zu lang. Ziel ist es, dass der Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen nur während der Bezugszeit der Mutter geltend gemacht werden kann. Im Rahmen der jetzigen Regelung zum Mutterschaftsurlaub muss er deshalb innerhalb des Entschädigungsanspruchs der Mutter sein.

In Art. 16j Abs. 3 lit. d ist – abweichend von der Regelung für die Mutterschaftsentschädigung – vorgesehen, dass der Vater seinen Anspruch verliert, wenn das Kind stirbt. Dies ist stossend, da eine Familie in einer solchen Situation dringend Zeit braucht, um sich wieder zu finden. Genauso wie die Mutter sollte deshalb auch der Vater anspruchsberechtigt bleiben.

Art. 16l Höhe und Bemessung der Entschädigung

Gemäss Art. 16l soll das Taggeld 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens betragen, welches der Vater vor der Geburt des Kindes erzielt hat. Die *plattform* betrachtet es sinnvoll, dass Höhe und Bemessung des Taggeldes in Anlehnung an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung erfolgen. Dies trifft ebenfalls auf die vorgesehene Plafonierung des Höchstbetrages auf 196 Franken pro Tag zu.

Fazit

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub, wie von der Kommission vorgeschlagen, verfehlt die Gleichstellungs-, Vereinbarkeits- und Arbeitsmarktziele welche die *plattform* unterstützt. Der volkswirtschaftliche Nutzen der Elternzeit ist jedoch unbestritten. Die *plattform* fordert deshalb weiterhin eine mehrmonatige Elternzeit, aufteilbar zwischen den Eltern und mit fixen Ansprüchen für Väter und Mütter, für letztere mindestens aber 14 Wochen. Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub, gleichzeitig mit dem Mutterschaftsurlaub beziehbar, kann Teil davon sein.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen bedanken wir uns und stehen für allfällige weitere Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Für die *plattform*



Christian Zünd
Kaufmännischer Verband Schweiz

***Plattform für Angestelltenpolitik:** Die plattform vertritt die gemeinsamen politischen Interessen von Angestellte Schweiz, des Kaufmännischen Verbandes (kfmv), der Schweizer Kader Organisation SKO, der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) und veb.ch, dem Schweizer Verband für Rechnungslegung, Controlling und Rechnungswesen, gegenüber Politik und Öffentlichkeit. Zusammen vertreten diese Verbände die Anliegen von rund 88'000 Mitgliedern in bildungs-, wirtschafts- und angestelltenpolitischen Themen. Ziel ist es, übergeordnete politische Interessen zu bündeln und konsensorientierten und kompromissfähigen Lösungen zum Durchbruch zu verhelfen.*

Weitere Auskünfte Dr. Ursula Häfliger, Koordinatorin, ursula.haefliger@kfmv.ch, +41 44 283 45 78

**kaufmännischer
verband**
mehr wirtschaft. für mich.

 **Angestellte
Schweiz**

 **Schweizer
Kader
Organisation**
Das Kompetenzzentrum für Führungskräfte

ZGP 
veb.ch



Secrétariat général

emina.alisic@bsv.admin.ch

Conseil des Etats
Commission de la sécurité sociale et de la
santé publique
3003 Berne

Genève, le 4 mars 2019
3239/SZ – FER no 08-2019

18.441 Initiative parlementaire. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé paternité

Monsieur le Président,

Nous vous remercions d'avoir consulté notre fédération qui réunit six associations patronales professionnelles et interprofessionnelles cantonales, représentant la quasi-totalité des cantons romands et qui comprend plus de 45'000 membres, dans le cadre de la procédure citée en marge.

Alors que le Conseil fédéral avait décidé de rejeter l'initiative visant à instaurer un congé paternité de quatre semaines, financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG), sans lui opposer de contre-projet, votre Commission s'est prononcée en faveur d'un congé paternité de deux semaines, financé lui aussi par les APG. Cette solution étant proposée comme contre-projet indirect à l'initiative précitée.

Notre Fédération est convaincue de la nécessité de pouvoir atteindre la meilleure conciliation possible entre la vie privée et la vie professionnelle. Elle estime toutefois que le congé paternité n'est pas la mesure la plus adéquate pour y parvenir. En effet, la préoccupation première des jeunes ou futurs parents, ce n'est pas le nombre de jours de congé qu'aura ou non le père, mais bien plus la possibilité d'obtenir une place dans une structure d'accueil, et ce à un prix raisonnable. De plus, le coût du travail en Suisse étant parmi les plus élevés au monde, il n'est pas raisonnable de l'augmenter encore avec un tel congé imposé par la loi.

Outre l'aspect des coûts, il ne faut pas perdre de vue les impacts d'un congé paternité obligatoire au niveau de la gestion des ressources humaines pour les petites et moyennes entreprises qui composent l'essentiel de notre tissu économique.

De plus, prévoir un congé paternité dans une loi affaiblit le partenariat social auquel notre fédération est particulièrement attachée et qui fait partie des conditions-cadre de notre pays.

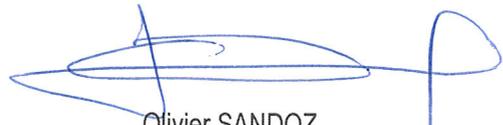
Comme mentionné précédemment, le coût du travail en Suisse figure parmi les plus élevés au monde. Or les initiatives ayant notamment comme conséquence de l'augmenter encore, foisonnent. Il faut donc prioriser, en tenant compte des intérêts des entreprises et de la société en général. Raison pour laquelle, la FER s'oppose tant à l'initiative pour un congé paternité qu'à son contre-projet et ce pour les raisons précitées, mais s'est déclarée favorable, avec quelques réserves, à une allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.¹

En résumé, si la FER encourage les entreprises qui le peuvent à instaurer un congé paternité ainsi que d'autres mesures favorisant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, elle s'oppose à ce qu'il soit imposé à toutes les entreprises par la loi, faisant ainsi fi de la situation, différente, de chacune et portant ainsi atteinte au partenariat social et augmentant encore le coût du travail.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à ces lignes et vous prions d'agréer Monsieur le Président, nos salutations distinguées.



Blaise MATTHEY
Secrétaire général



Olivier SANDOZ
Secrétaire général adjoint

¹ Procédure de consultation relative à la loi sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.

E-Mail an:

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich, 19. Dezember 2018

Stellungnahme zur Vernehmlassung über die Parlamentarische Initiative 18.441 „Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative“

Sehr geehrte Damen und Herren

GastroSuisse, der grösste gastgewerbliche Arbeitgeberverband für Hotellerie und Restauration mit rund 20'000 Mitgliedern (Hotels, Restaurants, Cafés, Bars etc.) in allen Landesgegenden, organisiert in 26 Kantonalsektionen und vier Fachgruppen, nimmt im Vernehmlassungsverfahren zur Parlamentarischen Initiative 18.441 „Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative“ gerne wie folgt Stellung:

Haltung GastroSuisse

GastroSuisse lehnt den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, und damit auch die Parlamentarische Initiative 18.441, dezidiert ab. Der Verband befürwortet den Antrag der Minderheit auf Nichteintreten (Dittli, Eberle, Eder, Kuprecht).

Sollte an einem Indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative festhalten werden, spricht sich GastroSuisse für einen über die Erwerbssersatzordnung finanzierten Vaterschaftsurlaub von maximal einer Woche aus.

Begründung

Mehrkosten sind für KMU nicht tragbar.

Ein gesetzlich vorgeschriebener Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen würde die Unternehmen finanziell zusätzlich belasten. Davon wären KMU übermässig betroffen. Angesichts der anstehenden AHV-Reformen ist die Wirtschaft auch ohne die Einführung des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs mit zunehmenden Sozialkosten konfrontiert. Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes im Rahmen eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs darf folglich nicht isoliert von anderen Sozialleistungen betrachtet werden, welche über immer höhere Lohnbeiträge und Steuern bezahlt werden. Zurzeit sehen verschiedene Gesetzesvorlagen eine Erhöhung der Lohnprozente (z. B. STAF, BVG-Revision, Care-Urlaub, Adoptionsurlaub) oder eine MWST-Erhöhung (AHV 21) vor. Deshalb sind die Mehrkosten des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs für die Wirtschaft nicht mehr tragbar.

Die organisatorischen Aufwände sind für Kleinbetriebe unverhältnismässig.

Kleinstbetriebe sind auf jeden einzelnen Mitarbeitenden angewiesen. Laut der Mitgliederumfrage von GastroSuisse beschäftigen 22 Prozent der gastgewerblichen Betriebe nur 1-3 Mitarbeitende. Der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub würde diese Unternehmen vor grossen Herausforderungen stellen.

Ein gesetzlich verankerter Vaterschaftsurlaub greift in die Sozialpartnerschaft ein.

Der allgemeinverbindlich erklärte Landes-Gesamtarbeitsvertrag im Gastgewerbe sieht einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen vor. Diese Bestimmung gilt für alle gastgewerblichen Unternehmen in der Schweiz. Auch Gesamtarbeitsverträge anderer Branchen beinhalten Regelungen zum Vaterschaftsurlaub, die das gesetzliche Minimum bei weitem übertreffen. Sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Regelungen stellen situations- und branchegerechte Lösungen dar, welche die Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen abbilden. Ein gesetzlich verankerter Vaterschaftsurlaub würde die Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen untergraben und die Sozialpartnerschaft nachhaltig schwächen.

Staatliche Zwangsmassnahmen sind kontraproduktiv.

Der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub schränkt den Handlungsspielraum der Unternehmen für freiwillige Massnahmen ein. In vielen Bereichen gehen die Leistungen der Betriebe bedeutend weiter als gesetzlich vorgeschrieben. Beispielsweise tragen die Unternehmen freiwillig jährliche Kosten in der Höhe von 300 bis 500 Millionen Franken infolge von Arbeitsabwesenheiten ihrer Angestellten wegen der Betreuung von Angehörigen, gegenüber denen keine Fürsorgepflicht bestünde (vgl. Erläuternder Bericht zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 27. Juni 2018). Bei einem zwingenden Vaterschaftsurlaub würden die Unternehmen vermehrt auf solche freiwilligen Leistungen verzichten. Unter dem Strich könnte der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sogar erschweren.

Aus diesen Gründen lehnt GastroSuisse die Parlamentarische Initiative 18.441 und den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub ab.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

GastroSuisse



Casimir Platzer
Präsident



Daniel Borner
Direktor

GastroSuisse

Für Hotellerie und Restauration
Pour l'Hotellerie et la Restauration
Per l'Albergheria e la Ristorazione

Wirtschaftspolitik

Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

**Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit**
CH-3003 Bern

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

Ort, Datum	Bern, 19. Februar 2019	Direktwahl	031 335 11 13
Ansprechpartner	Martin Bienlein	E-Mail	martin.bienlein@hplus.ch

**H+ Stellungnahme zur 18.441 Parlamentarische Initiative.
Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative**

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Einladung zur Vernehmlassung über die Parlamentarische Initiative, Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative vom 16. November 2018. H+ Die Spitäler der Schweiz ist der nationale Verband der öffentlichen und privaten schweizerischen Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen. Uns sind 218 Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen als Aktivmitglieder an 369 Standorten sowie über 160 Verbände, Behörden, Institutionen, Firmen und Einzelpersonen als Partnerschaftsmitglieder angeschlossen. Unsere Antwort beruht auf einer Mitgliederumfrage.

Die Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen befürworten einen Vaterschaftsurlaub. Dieser sollte zehn Arbeitstage oder zwei Arbeitswochen dauern und müsste innerhalb von einem halben Jahr nach Geburt des Kindes bezogen werden. Der Vaterschaftsurlaub sollte gezahlt sein und über eine bestehende eidgenössische Sozialversicherung vergütet werden.

Wir danken für die Aufnahme unserer Anliegen und stehen Ihnen bei Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Anne-Geneviève Bütikofer
Direktorin

Ständerat
Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
3003 Bern

Per Email: emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich | 27.02.2019

Vernehmlassung zur parlamentarischen Initiative 18.441 - Vaterschaftsurlaub

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Gelegenheit zur Stellungnahme in obgenannter Angelegenheit wahr.

1. Einleitung

Der Branchenverband Holzbau Schweiz vertritt die Interessen von rund 1200 Mitgliedbetrieben, welche ca. 13'600 Mitarbeiter beschäftigen. Die Holzbaubranche verfügt über einen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, welcher die Mindestlöhne, Arbeitszeitbestimmungen, Ferien und auch Möglichkeit von Vaterschaftsurlaub für sämtliche Mitarbeitende (inklusive Lernende und Kader) verbindlich regelt. Des Weiteren wird im Gesamtarbeitsvertrag die Bedeutsamkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Möglichkeit von Teilzeitpensen und Elternurlaube hervorgehoben.

2. Stellungnahme

Holzbau Schweiz ist von der Relevanz der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie überzeugt und unterstützt als Branchenverband die Möglichkeit von Teilzeitpensen, Vaterschaftsurlaub etc. Auch ist Holzbau Schweiz der Auffassung, dass diverse Aspekte wie der gesellschaftliche Wandel, der Fachkräftemangel und das teilweise brachliegende Potential von gut ausgebildeten Müttern und Vätern ein Engagement in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordern. Ein Vaterschaftsurlaub ist hierbei eine mögliche Massnahme. Wobei lediglich der Vollständigkeit halber festzuhalten ist, dass ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub kaum zu einer – wie von den Befürwortern propagiert – partnerschaftlicheren Rollenteilung beitragen wird.

Der allgemeinverbindlicherklärte Gesamtarbeitsvertrag in der Holzbaubranche sieht bereits bezahlte Absenzen nach Geburt eines Kindes – sogenannter Vaterschaftsurlaub – vor. Die Regelung im Gesamtarbeitsvertrag wurde sozialpartnerschaftlich und im Hinblick auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Branche erarbeitet. Das Erfolgsmodell der funktionierenden Sozialpartnerschaft, welches unter anderem die Ausarbeitung von differenzierten Gesamtarbeitsverträgen beinhaltet, ist ein wichtiger Pfeiler der Schweizer Wirtschaftskultur. Sie ermöglicht branchenspezifische Lösungen, welche den jeweiligen Gegebenheiten und wirtschaftlichen Realitäten Rechnung tragen kann. Holzbau Schweiz ist von diesem Modell überzeugt und lebt eine konstruktive Sozialpartnerschaft mit den Arbeitnehmerorganisationen. Holzbau Schweiz ist der festen Überzeugung, dass das Angehen und Lösen der diversen Herausforderungen, von welchen eine bedeutsame die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, über den sozialpartnerschaftlichen Weg deutlich effektiver und zielführender ist als über eine gesetzliche Regelung, welche die spezifischen Bedürfnissen nicht ausreichend berücksichtigen kann.

Die Holzbaubranche ist eine kleinstrukturierte Branche; durchschnittlich beschäftigt ein Holzbaubetrieb ca. 10-12 Mitarbeiter. Die Mehrheit der Mitarbeiter ist zwischen 20 und 40 Jahre alt. Einerseits beschäftigt die Branche somit viele Mitarbeiter, welche sich in jenem Alter befinden, in welchem Familien gegründet werden. Andererseits handelt es sich bei den Arbeitgebern vor allem um kleinere und einige mittlere Unternehmen. Wird der Vaterschaftsurlaub über die EO finanziert, so kann ein Teil der finanziellen Belastung für die Betriebe abgedeckt werden. Es ist jedoch nicht ausser Acht zu lassen, dass bereits heute absehbar ist, dass sich die Sozialbeiträge in Zukunft deutlich erhöhen werden (u.a. demografiebedingt, weitere anstehende Gesetzgebungsprojekte mit direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Lohnkosten), womit die finanzielle Belastung der Betriebe erheblich steigen wird. Kleine Betriebe stehen bei Absenzen von Mitarbeitern aber vor allem vor organisatorischen Herausforderungen. Denn diese sind teilweise kaum in der Lage, die Arbeit bei Absenzen auf andere Mitarbeiter zu verteilen oder Mitarbeiter in anderen Bereichen einzusetzen. Dies ist für grosse Betriebe oder Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich um ein Vielfaches leichter. Hinzu kommt, dass sich wie erwähnt aufgrund der Altersstruktur der Branche Absenzen aufgrund von Militärdiensten und Vaterschaftsurlauben mehr häufen als in anderen Branchen. Holzbau Schweiz spricht sich indes nicht gegen einen Vaterschaftsurlaub aus, möchte diesen aber weiterhin sozialpartnerschaftlich unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Branche festlegen.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit und bitten Sie, unsere Ausführungen zu berücksichtigen.

Freundliche Grüsse



Gabriela Schlumpf
Direktorin



Bianca Neubauer
Bereichsleiterin Recht & Soziales

Bundesamt für Sozialversicherungen
elina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 27.02.2019

**Stellungnahme anlässlich der Vernehmlassung zur Parlamentarischen Initiative 18.441
«Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative»**

Sehr geehrte Frau Alisic
Sehr geehrte Damen und Herren

hotelleriesuisse dankt Ihnen für die Möglichkeit im Rahmen der laufenden Vernehmlassung zur Vorlage Stellung zu nehmen. Gerne unterbreiten wir Ihnen im Folgenden unsere Position.

1. Vorbemerkung

hotelleriesuisse ist das Kompetenzzentrum für die Schweizer Beherbergungsbranche und vertritt als Unternehmerverband die Interessen der innovativen und nachhaltigen Hotelbetriebe. Die von hotelleriesuisse klassierten Betriebe repräsentieren rund zwei Drittel der Schweizer Hotelbetten und generieren knapp 75 Prozent der Logiernächte. Gemäss Satellitenkonto 2016 erzielt der Tourismus mit einer Nachfrage von 47 Mrd. Franken eine direkte Bruttowertschöpfung von 17 Mrd. Franken – was einem Anteil von 2,6 Prozent an der gesamtwirtschaftlichen direkten Bruttowertschöpfung der Schweiz entspricht. Der Tourismus gehört zudem zu den vier wichtigsten Exportbranchen der Schweiz. Die Hotellerie als Rückgrat des Tourismus erwirtschaftet allein einen jährlichen Umsatz von über 7,6 Mrd. Franken und beschäftigt knapp 80'000 Mitarbeitende. hotelleriesuisse setzt sich deshalb mit Nachdruck für die Verbesserung der Erfolgs- und Wachstumschancen wettbewerbswilliger und wettbewerbsfähiger Hoteliers und Hotels in der Schweiz ein.

2. Ausgangslage / Hintergrund

Aktuell kennt das Obligationenrecht gemäss Art. 329f einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen nach Niederkunft, finanziert durch die Erwerbersatzordnung (EO). Der Vater hingegen hat einen gesetzlichen Anspruch eines «üblichen freien Tags» (Art. 329 Abs. 3 OR). Ferner bleibt ihm die Möglichkeit, Ferientage in Absprache mit dem Arbeitgeber zu beziehen (Art. 329c Abs. 2 OR).

Die Familienformen unterliegen einem Wandel. Der Trend geht hin zu einer ausgeglicheneren Aufteilung der Kinderbetreuung und des Erwerbes. Fraglich ist, ob ein Vaterschaftsurlaub geeignet ist, das traditionelle Rollenverständnis aufzubrechen oder ob nicht andere familienpolitische Massnahmen zielführender sind.

Als Verband sind wir bestrebt, die Branche attraktiv zu gestalten, auch in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit. Schon heute kennt der L-GAV des Gastgewerbes einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen. Zudem nimmt sich die strategische Initiative «Future Hospitality!» von hotelleriesuisse den aktuellen Problemen der Gastronomie und Hotellerie an und will mit konkreten Projekten die Branche für Fachkräfte attraktiver gestalten.

Als wichtige Elemente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelten beispielsweise Angebote zur familienergänzenden Kinderbetreuung, Planbarkeit von Arbeitseinsätzen sowohl in zeitlicher Hinsicht als auch bezüglich Regelmässigkeit und Einsatz neuer Arbeits(zeit)modelle. Die Branche verfügt diesbezüglich über grosses Potenzial den Anforderungen eines modernen Arbeitsmarktes zu entsprechen. Innerhalb der Branche existieren bereits zahlreiche Vorbilder, weshalb hotelleriesuisse überzeugt ist, die Weiterentwicklung der Branche positiv beeinflussen zu können.

3. Position von hotelleriesuisse

hotelleriesuisse lehnt die Parlamentarische Initiative «indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsinitiative» aus nachfolgenden Gründen ab und empfiehlt den Minderheitsantrag auf Nichteintreten zu unterstützen.

a. Gesetzliche Pflicht versus Sozialpartnerschaft

Bereits heute kennt der allgemeinverbindlich erklärte Landes-Gesamtarbeitsvertrag im Gastgewerbe einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen. Auch andere Gesamtarbeitsverträge enthalten bereits Regelungen, die das aktuelle gesetzliche Minimum bei weitem übertreffen. Sozialpartnerschaftliche Regelungen stellen branchengerechte Lösungen dar, hinter welcher sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberverbände gleichermassen stehen. Ein gesetzlich verankerter Vaterschaftsurlaub würde die Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen aushöhlen und die Sozialpartnerschaft als solche beeinträchtigen. hotelleriesuisse vertritt eindeutig die Ansicht, dass ein liberales Arbeitsrecht mit möglichst geringen staatlichen Regulierungen ein wesentlicher Vorteil des Schweizerischen Arbeitsrechts ist.

b. Mehrkosten für die Unternehmen und Wirtschaft

Ein gesetzlicher über die EO finanzierter 2-wöchiger Vaterschaftsurlaub hätte Kosten von rund 220 Mio. Franken pro Jahr zur Folge, finanziert über zusätzliche Lohnabzüge von 0.06%. Zurzeit weist die EO eine ausgeglichene Bilanz auf. Dies könnte sich jedoch in naher Zukunft aufgrund verschiedener Gesetzesvorlagen ändern, welche eine Erhöhung der Lohnprozente (z.B. STAF, BVG-Revision, Urlaub zur Pflege von Angehörigen, Adoptionsurlaub) oder eine MWST-Erhöhung (AHV 21) vorsehen. Die Wirtschaft im aktuell schwierigen Umfeld mit höheren Sozialabgaben zu belasten, ist jedoch unverantwortlich.

c. Organisatorischer Mehraufwand für die Unternehmen

Ein gesetzlich verankerter Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen wird die Unternehmen vor personelle Herausforderungen stellen, insbesondere in personalintensiven Branche wie der unseren. Die Unternehmen müssen die Abwesenheit der Väter durch andere Arbeitnehmer kompensieren. Ein Vaterschaftsurlaub muss in Abhängigkeit der Bedürfnisse der Betroffenen und der betrieblichen Möglichkeiten individuell ausgestaltet werden können und nicht durch staatliche Interventionen.

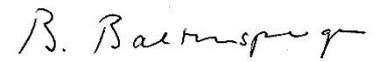
Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme unserer Position und stehen Ihnen für weitere Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

hotelleriesuisse



Claude Meier
Direktor



Bettina Baltensperger
Leiterin Rechtsdienst

Per E-Mail

Kommission Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats SGK-S

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

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45
info@kfmv.ch
kfmv.ch

Zürich, 8. Januar 2019

**Vernehmlassung 18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur
Vaterschaftsurlaubsinitiative**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Kommissionsmitglieder

Gerne nimmt der Kaufmännische Verband die Gelegenheit wahr, sich im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung zu äussern.

Ausgangslage

Der Gegenvorschlag der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats SGK-S zur Vaterschaftsurlaubsinitiative sieht einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub über das EOG vor, beziehbar innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes. Die im Juli 2017 eingereichte Volksinitiative "Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie" fordert einen über das EOG finanzierten Vaterschaftsurlaub von zwanzig Tagen.

Väter haben zurzeit in der Schweiz keinen geregelten Urlaubsanspruch, erhalten aber gemäss Art. 329 Absatz 4 (OR) üblicherweise ein bis zwei bezahlte Urlaubstage. Gemäss OR hat die Mutter nach Geburt des Kindes Anrecht auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Damit bildet die Schweiz im OECD-Vergleich, sowohl bezüglich Mutterschaftsurlaub, als auch bezüglich Vaterschaftsurlaub, das Schlusslicht.

Ein Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit kann nach der Geburt eines Kindes dazu beitragen, dass die Kinderbetreuung von Anfang an nicht nur als Aufgabe der Mutter betrachtet wird. Dies fördert die Gleichberechtigung und mittel- und langfristig auch die Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt. Für Frauen wird der Anreiz, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder substanziell in den Arbeitsmarkt einzusteigen, jedoch vor allem mit einer Elternzeit erhöht, da die Familienarbeit gleichberechtigt aufgeteilt werden kann. Das Potenzial an weiblichen Fachkräften kann dadurch besser genutzt und deren Erwerbsbeteiligung erhöht werden. Davon profitieren auch Unternehmen – der Arbeitsmarkt ist auf gut qualifizierte Frauen angewiesen. Dies trägt zu einem höheren Erwerbseinkommen der Frauen, respektive der Haushalte, bei, was wiederum einen positiven finanziellen Effekt auf Steuereinnahmen und Sozialversicherungen hat und die Bildungsrendite für Staat und Gesellschaft erhöht.

Gemäss einer im Auftrag der Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF durchgeführten Metaanalyse (2018) zur Wirkung einer Elternzeit gibt es viele Gründe die für eine Elternzeit sprechen: Von einer verbesserten physischen und psychischen Gesundheit von Müttern und Kindern, über eine bessere Bindung zwischen Vätern und Kindern, bis hin zu einer signifikant erhöhten Erwerbstätigkeit von Müttern. Zudem beseitigt eine Elternzeit auch einen anderen Aspekt von gesellschaftlicher Ungleichheit: Im Moment kehrt nur eine Minderheit der Frauen nach 14 Wochen an ihren Arbeitsplatz zurück, nämlich diejenigen, die sich einen unbezahlten Urlaub nicht leisten können.

Für den Kaufmännischen Verband überwiegen die gesellschaftlichen Vorteile einer Elternzeit gegenüber den Kosten einer solchen Regelung. Damit ist ein zwei- oder vierwöchiger Vaterschaftsurlaub für den Kaufmännischen Verband keine befriedigende Option. Der Kaufmännische Verband fordert eine mehrmonatige Elternzeit, die gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Bedürfnissen Rechnung trägt. Dabei müssen für die Mutter weiterhin mindestens 14 Wochen reserviert sein. Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub, gleichzeitig mit der Mutter beziehbar, kann dabei ein Teil davon sein. Lösungen innerhalb eines GAV können natürlich darüber hinausgehen.

Erwägungen einzelne Artikel

Ein Vaterschaftsurlaub, wie er von der Kommission vorgeschlagen wurde, erfüllt nur eines der Ziele die im Rahmen einer Elternzeit angestrebt werden; die Möglichkeit einer frühzeitigen Bindung von Vater und Kind. Auch kann er den neuen Eltern helfen, ihren Alltag nach der Geburt neu zu organisieren. Für alle anderen Ziele ist ein Vaterschaftsurlaub jedoch unzureichend.

Art. 16j Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs:

Die in Art. 16j vorgeschlagene Rahmenfrist von sechs Monaten für den Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist zu lang. Ziel ist es, dass der Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen nur während der Bezugszeit der Mutter geltend gemacht werden kann. Im Rahmen der jetzigen Regelung zum Mutterschaftsurlaub muss er deshalb innerhalb des Entschädigungsanspruchs der Mutter sein.

In Art. 16j Abs. 3 lit. d ist – abweichend von der Regelung für die Mutterschaftsentschädigung – vorgesehen, dass der Vater seinen Anspruch verliert, wenn das Kind stirbt. Dies ist stossend, da eine Familie in einer solchen Situation dringend Zeit braucht, um sich wieder zu finden. Genauso wie die Mutter sollte deshalb auch der Vater anspruchsberechtigt bleiben.

Art. 16l Höhe und Bemessung der Entschädigung

Gemäss Art. 16l soll das Taggeld 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens betragen, welches der Vater vor der Geburt des Kindes erzielt hat. Der Kaufmännische Verband betrachtet es sinnvoll, dass Höhe und Bemessung des Taggeldes in Anlehnung an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung erfolgen. Dies trifft ebenfalls auf die vorgesehene Plafonierung des Höchstbetrages auf 196 Franken pro Tag zu.

Fazit

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub, wie von der Kommission vorgeschlagen, verfehlt die Gleichstellungs-, Vereinbarkeits- und Arbeitsmarktziele welche der Kaufmännische Verband unterstützt.

Der volkswirtschaftliche Nutzen der Elternzeit ist jedoch unbestritten. Der Kaufmännische Verband fordert deshalb weiterhin eine mehrmonatige Elternzeit, aufteilbar zwischen den Eltern und mit fixen Ansprüchen für Väter und Mütter, für letztere mindestens aber 14 Wochen. Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub, gleichzeitig mit dem Mutterschaftsurlaub beziehbar, kann Teil davon sein.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen bedanken wir uns und stehen für allfällige weitere Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Kaufmännischer Verband Schweiz



Christian Zünd
CEO



Ursula Häfliger
Verantwortliche Politik

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative Vernehmlassungsstellungnahme des Schweizer Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK

1. Grundsätzliches

Der Entwurf der SGK-S sieht einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub vor. Dieser Vorschlag ist unbefriedigend, da ein «Vaterschaftsurlaub» von so geringer Dauer eher bestehende Rollenverteilungen festigt; es sei denn, dass

- **dieser Anspruch der Väter klar und unmittelbar *geburtsbezogen* ausgestaltet wird und**
- **durch eine «Elternzeit» für Mütter und Väter von mindestens 24 Wochen ergänzt wird, bei dem ein Anteil verbindlich für Väter reserviert werden soll.**

Der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner ist mit seinen 25'000 Mitgliedern der grösste Berufsverband des Schweizer Gesundheitswesens. Er vertritt die Anliegen und Interessen der in der Schweiz tätigen diplomierten Pflegefachpersonen, bei denen es sich nach wie vor zu 90% um Frauen handelt, die mehrheitlich in Teilzeit arbeiten. Ob Frauen oder Männer, die Angehörigen des Pflegeberufes sind dringend an einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik und an Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarung von Beruf und Familie erleichtern, interessiert. Er unterstützt deshalb die Stellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen und schliesst sich dieser in allen Punkten an. Der SBK versteht nicht, dass sich die Schweiz kein Vaterschafts- und Elternzeitmodell glaubt leisten zu können, das nur einigermassen dem europäischen Standard entspricht.

Väter sollen unmittelbar nach der Geburt ihres Kindes die Möglichkeit haben, sich um dieses Kind und die Partnerin bzw. um die Familie zu kümmern. Wie im erläuternden Bericht der SGK-S auf S. 9 ausgeführt, soll der Vaterschaftsurlaub primär dazu da sein, sich *in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einzubringen*.

Ein solcher Vaterschaftsurlaub ist aus Sicht des SBK kein Ersatz für eine Elternzeit.

Der Vorschlag für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub ist absolut ungenügend, da es sich bereits bei der Volksinitiative, die einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub vorsieht, um einen Kompromiss handelt, der allenfalls als erster Schritt in die richtige Richtung angesehen werden kann. Für den SBK sind vier Wochen – geschweige denn zwei – in keiner Weise ausreichend, um ein konkreteres Engagement der Väter bei der Kinderbetreuung zu erreichen.

Mit der EKF unterstreicht der SBK die Relevanz einer Elternzeit (eines «Elternurlaubs») von mindestens 24 Wochen für Mütter und Väter, die es beiden Elternteilen ermöglicht, auch nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbsbiografien weiterzuentwickeln und miteinander eine faire Arbeitsteilung auszuhandeln. Die nach wie vor relevanten Eckpfeiler einer flexiblen Lösung, die auch den Vätern zu Gute kommt, finden sich im entsprechenden EKF-Positionspapier aus dem Jahr 2016.

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

2. Die Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Elternschaft

In der Schweiz gibt es bis heute weder eine gesetzlich geregelte und bezahlte Elternzeit («Elternurlaub») für beide Elternteile noch einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub. Der SBK kann schlicht nicht nachvollziehen, weshalb der Bundesrat die Schaffung eines Elternurlaubs ablehnt, und bedauert, dass er am 18. Oktober 2017 die Eidgenössische Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» (18.052) ohne Gegenvorschlag ablehnte. Deshalb begrüsst wir, dass sich die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) der Fragestellung mindestens angenommen und über einen indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative diskutiert hat.

Die Schweiz ist punkto Elternzeit das Schlusslicht unter den OECD-Ländern: während die Hälfte der OECD-Länder eine Mutterschafts- oder Elternzeitdauer von mindestens 43 Wochen gewährt (im Durchschnitt sind es 54 Wochen), kennt die Schweiz bis heute einzig die (geburtsbezogene) Mutterschaftsentschädigung während 14 Wochen. Selbst diese Mutterschaftsentschädigung gibt es erst, nach endlosen Geburtswehen, seit dem 1. Juli 2005. Somit hat die Schweiz in diesem Bereich einen enormen Nachholbedarf. Insbesondere für Eltern von kleinen Kindern ist es sehr schwierig, die von ihnen gewünschte partnerschaftliche Rollenteilung in der Familie zu realisieren, weil sie nach wie vor auf eine ganze Palette von Barrieren stossen. Die Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF weist seit Jahrzehnten nachdrücklich auf diese Barrieren und strukturellen Hindernisse hin und formuliert Empfehlungen zuhanden der Politik, wie diese Hürden abgebaut werden können.

Wie im erwähnten Positionspapier der EKF festgehalten, sollen Eltern nach der Geburt eines Kindes eine Elternzeit beziehen können (<https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home.html> > Dokumentation > Stellungnahmen).

Für den SBK sind dies

Die Eckpfeiler einer flexiblen Lösung

Beginn des Urlaubs	Eltern sollen nach der Geburt eines Kindes einen Elternurlaub beziehen können. Für Mütter beginnt der Anspruch nach der geburtsbezogenen 14-wöchigen Mutterschaftsentschädigung , für Väter nach einem allfälligen, ebenfalls unmittelbar geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub .
Dauer des Urlaubs	Der Elternurlaub («Elternzeit») soll insgesamt mindestens 24 Wochen betragen.
Zeitraum des Bezugs	Während der ersten 12 Monate nach der Geburt eines Kindes (Bei Adoption: ab Ankunft des Kindes)
Aufteilung zwischen Mutter und Vater	Verbindlicher und verpflichtender Mindestanteil pro Elternteil
Art des Bezugs	Flexible Lösungen müssen möglich sein, um den jeweiligen Bedürfnissen der Eltern und den betrieblichen Interessen der Arbeitgebenden entsprechen zu können. Der Bezug kann in Tagen (Tageskontomodell), in Wochen bzw. Monaten oder durch eine Anpassung des Arbeitspensums (Ar-

	beitszeitreduktion) erfolgen. Die Bezugsmodalitäten werden vom erwerbstätigen Elternteil mit dem/der jeweiligen Arbeitgebenden verbindlich vereinbart.
Berechtigte	Selbständig und unselbständig Erwerbstätige
Form der Leistung	Einkommensersatzrente von 80% mit einem Plafond von CHF 196.– pro Tag (Stand: 01.01.2016)
Finanzierung	Erwerbsersatzordnung (EO): Beiträge von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden, selbständig Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen

Zentraler Eckpunkt dieses den Vorschlägen der EFK entsprechenden Modells (wie oben skizziert) ist, dass der Elternzeit-Anspruch für Mütter *nach* dem geburtsbezogenen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub beginnt. Für Väter soll die Elternzeit ebenfalls *nach* einem allfälligen ebenfalls unmittelbar geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub beginnen.

Eine von der Eidg. 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.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/53293.pdf>). Im Argumentarium der EKFF, welches im August 2018 publiziert wurde, wird unterstrichen, dass ein optimal konzipiertes Elternzeitmodell nicht nur förderlich für Kind und Eltern ist; es sorgt auch für mehr qualifizierte Arbeitskräfte, erhöht die Steuereinnahmen und stärkt das gesellschaftliche Wohl. Eine angemessene Elternzeit würde dazu beitragen, den Wirtschaftsstandort Schweiz attraktiv zu gestalten und ist eine sinnvolle Investition in die Zukunft (<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/53290.pdf>).

Weitere Studien zeigen auf, dass sich die Unterschiede nach Geschlecht schrittweise im Verlauf der männlichen und weiblichen Biographien entwickeln und das Auseinanderlaufen der Lebensverläufe in erster Linie durch den Übergang zur Elternschaft aktiviert wird (R. Levy, 2018, Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz. Social Change in Switzerland No 14. <https://www.socialchangeswitzerland.ch>).

Viele Partnerschaften beginnen heute mit einer relativ egalitären Rollenverteilung und erst die Elternschaft wirkt sich dann hemmend bis destruktiv auf das Berufengagement von Frauen und Männern. Junge Erwachsene sind im Dilemma zwischen traditionellen Familienbildern und dem Wunsch und Streben nach Gleichberechtigung in der Partnerschaft. Dies zeigt auch die im Rahmen des Nationalforschungsprojekts NFP 60 durchgeführte Studie von Andrea Maihofer, Sandra Hupka-Brunner, Karin Schwitter, u.a.: Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern und Frauen? Ergebnisse des Forschungsprojekts. Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit. Zur Wechselbeziehung von Familien- und Berufsvorstellungen junger Erwachsener. Zentrum Gender Studies. Basel 2018 (<http://www.nfp60.ch/de/projekte/cluster-2-bildung-karriere/projekt-maihofer>).

Väterliche Präsenz in der Kindererziehung bringt auch für die Väter eine Vielzahl von positiven Effekten. Studien zeigen eine positive Wirkung auf deren Selbstvertrauen, Motivation für anhaltende Familienarbeit, Achtsamkeit und Aufmerksamkeit für kindliche Bedürfnisse, Empathie und Beziehungszufriedenheit.

Aus den genannten Gründen braucht es deshalb dringend geeignete Rahmenbedingungen für Elternschaft und ein institutionelles Umfeld für Familien, damit eine solche – von den Paaren nicht gewünschte – Retraditionalisierung der innerfamilialen Aufgabenteilung verhindert wird.

3. Zu den von der SGK-S diskutierten Modellen

Der Entwurf der SGK-S sieht einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub vor, der vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück oder tageweise bezogen werden kann. Der Vaterschaftsurlaub soll über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigt werden. Damit greift der Entwurf einige wichtige Elemente des von der EKF vorgeschlagenen Elternzeit-Modells und der Volksinitiative für einen Vaterschaftsurlaub auf. Die EKF bedauert jedoch, dass dabei die Elemente eines Vaterschaftsurlaubs und einer Elternzeit miteinander vermischt werden.

Ein zweiwöchiger «Vaterschaftsurlaub» ist absolut unzureichend, um die herkömmlichen Rollenmuster zugunsten einer gleichberechtigteren Aufteilung von Familienarbeit zu verändern. Er bietet allenfalls den Rahmen dafür, dass Väter sich in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen besser einbringen können (siehe dazu die Bemerkung im erläuternden Bericht, S. 9). Dann sollte ein solcher Vaterschaftsurlaub jedoch unmittelbar nach der Geburt bezogen bzw. innerhalb eines wesentlich kürzeren Zeitraums nach der Geburt geltend gemacht werden können.

Die in Art. 16j vorgeschlagene Rahmenfrist von sechs Monaten für den Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist somit zu lang und verfehlt das anvisierte Ziel.

Die in Art. 16k Abs. 3 und 4 vorgeschlagene Wahlmöglichkeit zwischen einem wochenweisen und einem tageweisen Bezug der Taggelder ist nur dann sinnvoll, wenn es sich um einen Teil des Elternurlaubs mit einer Rahmenfrist handelt. Der *geburtsbezogene* Vaterschaftsurlaub soll hingegen direkt nach der Geburt bezogen werden.

In Art. 16j Abs. 3 lit. d ist – abweichend von der Regelung für die Mutterschaftsentschädigung – vorgesehen, dass der Vater seinen Anspruch verliert, wenn das Kind stirbt. Dies ist stossend, da eine Familie in einer solchen Situation dringend Zeit braucht, um sich wieder zu finden. Genauso wie die Mutter sollte deshalb auch der Vater anspruchsberechtigt bleiben.

Gemäss Art. 16l soll das Taggeld 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens betragen, welches der Vater vor der Geburt des Kindes erzielt hat. Die EKF betrachtet es sinnvoll, dass Höhe und Bemessung des Taggeldes in Anlehnung an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung erfolgen. Dies trifft ebenfalls auf die vorgesehene Plafonierung des Höchstbetrages auf 196 Franken pro Tag zu.

Zur Variante eines 16wöchigen «Elternurlaubs»

Die von der SGK-S zunächst ebenfalls geprüfte Variante eines 16wöchigen «Elternurlaubs» ist absolut inakzeptabel. Bei diesem Modell hätten die ersten acht Wochen nur von der Mutter bezogen, die restlichen acht Wochen wahlweise unter den Eltern aufgeteilt werden können. Durch eine solche Regelung würde das ILO-Übereinkommen Nr. 183, das einen mindestens 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub vorsieht, verletzt. Im ILO-Übereinkommen wird ein *Mindeststandard* festgelegt, der *keine* Ausnahmen zulässt.

Bundesamt für Sozialversicherungen
Emina Alisic
Effingerstrasse 20
3003 Bern
Per Mail an emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich, 27. Februar 2019

Stellungnahme zum «Indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) ist die gesamtschweizerische Berufs-, Wirtschafts- und Arbeitgeberorganisation der Unternehmungen des Hoch- und Tiefbaus sowie verwandter Zweige des Bauhauptgewerbes. Der SBV vertritt die Interessen von mehr als 2500 Mitgliedsbetrieben im Bauhauptgewerbe.

Der SBV lehnt die Vorlage ab.

Individuelle, flexible Lösungen auf Unternehmensebene sind teuren gesetzlichen Einheitslösungen vorzuziehen. Insbesondere, wenn jene wie der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub jährliche Kosten von über 200 Millionen Franken und eine Erhöhung der EO-Lohnbeiträge zur Folge haben.

1. Allgemeine Bemerkungen

Der SBV und seine Mitgliederbetriebe erachten die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit als ein für Unternehmen wichtiges Thema. Dementsprechend bieten schon heute die Unternehmen individuelle, auf ihre betrieblichen Möglichkeiten abgestimmte Lösungen an.

Die Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs hätte gemäss dem uns vorgelegten Erläuternden Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGK-S) Kosten von 224 Millionen Franken pro Jahr zu Folge. Die Finanzierung würde paritätisch über Lohnprozente im Rahmen der bestehenden Erwerbsersatzordnung erfolgen. Aktuell (bis 2020) liegt der EO-Beitragssatz bei 0,44 Prozent. Die Mehrausgaben für den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub könnten mit dem heutigen Beitragssatz nicht gedeckt werden, weshalb der EO-Beitragssatz voraussichtlich um 0,06 Prozent erhöht werden müsste. Dies erscheint auf den ersten Blick als gering, übersieht aber, dass weitere Gesetzgebungsprojekte und -vorhaben bevorstehen, welche sich direkt oder indirekt auf die Lohnkosten auswirken. In der Gesamtbetrachtung sind die Folgekosten all dieser Vorhaben für die Arbeitgeber erheblich und belasten diese ein weiteres Mal. Allein schon die Sicherung der Sozialwerke auf dem heutigen Niveau wird zu einer Erhöhung der Lohn- und Steuerbeiträge und damit zu einer

WIR BAUEN DIE SCHWEIZ. IHRE BAUMEISTER.

Mehrbelastung der Unternehmen respektive der Arbeitgeber führen. Insbesondere KMU sind bereits heute finanziell an der Belastungsgrenze, weshalb ein weiterer Leistungsausbau der Sozialwerke nicht tragbar ist.

Angesichts dieser und weiterer zu erwartenden Kosten ist die Parlamentarische Initiative der SGK-S keine gangbare Alternative zur noch kostspieligeren Vaterschaftsurlaub-Initiative, die sogar einen vierwöchigen bezahlten Urlaub fordert.

2. Individuelle, flexible Lösungen vor gesetzlichen Einheitslösungen

Mehrwöchige, vom Gesetz vorgeschriebene bezahlte Abwesenheiten von Arbeitnehmenden, die über die üblichen Ferien hinausgehen, sind weder in organisatorischer noch in finanzieller Hinsicht für alle Unternehmen gleich gut tragbar. Deshalb ist eine vom Staat verordnete Einheitslösung der falsche Weg. Die Arbeitgeber sollten auf betrieblicher Ebene und je nach ihren Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden Vereinbarungen treffen können, die beiden Seiten dienlich sind. Grundsätzlich sind Abwesenheiten allgemein durch betriebliche Absprachen zu regeln, bürokratische Gesetzeslösungen braucht es dazu nicht. Die Erfahrung zeigt, dass die Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen und gemeinsam mit ihren Angestellten auch individuelle, flexible Lösungen auf Firmenebene finden. Bereits heute findet sich eine Vielzahl von Branchen- und Betriebsregelungen, welche auf die Bedürfnisse der Betriebe, der jeweilige Branche und der Mitarbeiter zugeschnitten sind. Der SBV setzt sich denn auch im Auftrag seiner Mitgliedfirmen seit langem und auch in Zukunft in der Sozialpartnerschaft für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ein. Flexible Arbeitszeiten unabhängig von der jeweiligen familiären Situation entsprechen einem breiten Wunsch der Mitarbeiter, sind aber auch eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit.

Nicht zu unterschätzen wären die Auswirkungen einer gesetzlichen Einheitslösung für die Betriebe in organisatorischer Hinsicht. Ein gesetzlich vorgeschriebener Vaterschaftsurlaub würde insbesondere kleinere Betriebe mit wenig Personal vor grosse organisatorische Schwierigkeiten stellen, fällt doch bei diesen die Absenz eines Mitarbeiters stets schwer ins Gewicht.

Aus all diesen Gründen lehnt der SBV sowohl die Vaterschaftsurlaubs-Initiative wie auch den indirekten Gegenentwurf dazu ab. Für weitere Fragen und Konsultationen stehen wir gerne zur Verfügung. Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Baumeisterverband



Benedikt Koch
Direktor



Patrick Hauser
Vizedirektor, Leiter Unternehmensführung

Per Mail:
Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
3003 Bern
emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich, 22. Februar 2019 DL/MK/sm
luetzelschwab@arbeitgeber.ch

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative – Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 16. November 2018 und danken Ihnen für die Gelegenheit, zum Indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative Stellung zu nehmen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Zusammenfassend nehmen wir zum Gegenentwurf wie folgt Stellung:

- Der SAV bekennt sich zu einer guten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.
- Der SAV lehnt den Gegenentwurf der SGK-S wie auch die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» ab. Der SAV spricht sich dabei nicht grundsätzlich gegen einen Vaterschaftsurlaub aus, sondern fordert betriebliche Lösungen, statt gesetzliche Einheitsregelungen.
- Demografiebedingt verteuert sich der Faktor Arbeit in den nächsten Jahren alleine zur Erhaltung des heutigen Leistungsniveaus in den Sozialversicherungen – vorab in der Altersvorsorge – massiv. Die Priorität der Arbeitgeber liegt deshalb darauf, Vorhaben für einen gesetzlich verordneten

Leistungsausbau mit zusätzlichen Kostenfolgen für die Wirtschaft sind dementsprechend nicht prioritär und werden abgelehnt.

- Insbesondere die Ausdehnung der Kündigungsfrist in Art. 335c Abs. 3 OR (neu) wird abgelehnt.

2. Allgemeine Bemerkungen

Die **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** ist ein wichtiges Thema auch für die Unternehmen. Deshalb leisten sie mit verschiedenen, auf ihre betrieblichen Möglichkeiten abgestimmten Massnahmen einen Beitrag dazu und unterstützen damit ihre Mitarbeitenden. Insbesondere mit örtlich und zeitlich flexiblen Arbeitsformen kann den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gezielt entsprochen werden. Nicht zuletzt mit Blick auf die Tatsache, dass die grosse Mehrheit der Unternehmen weniger als zehn Personen beschäftigt, sind solche betriebliche Lösungen staatlichen Einheitslösungen klar vorzuziehen.

Gemäss dem Bericht des Bundesrates, in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011, «Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub», Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle, hat der Bundesrat **bereits verschiedene Massnahmen für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** getroffen. So wurde insbesondere mit dem Bundesgesetz vom 4. Oktober 2002 über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung, welches seit dem 1. Februar 2003 in Kraft ist, ein Impulsprogramm initiiert, das die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern fördern soll. Des Weiteren ist am 1. Juli 2018 eine Änderung desselben Bundesgesetzes in Kraft getreten, welche mittels stärkerer Subventionierung der familienergänzenden Kinderbetreuungsangebote die Kinderbetreuungskosten senken will. Ferner wurde am 9. Mai 2018 die Botschaft zu einer Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer, «steuerliche Berücksichtigung der Kinderdrittbetreuungskosten» (18.050) verabschiedet, wonach anstelle von 10'100 Franken neu maximal 25'000 Franken pro Kind und Jahr vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden können. **Die genannten Massnahmen fördern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nicht bloss für kurze Zeit direkt nach der Geburt wie der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub, sondern auch darüber hinaus und weisen ein günstigeres Kosten-Nutzen-Verhältnis auf.**

Im Zusammenhang mit der durch die Initianten angeführten **Gleichstellung** lässt sich ähnlich argumentieren wie in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub stellt auch diesbezüglich kein geeignetes Mittel dar, weil es sich dabei um eine isolierte Massnahme handelt, welche sich auf eine kurze Phase nach der Geburt fokussiert. Stattdessen sollte grundsätzlich ein Umdenken in der Gesellschaft gefördert und sollten starre Rollenverteilungen aufgebrochen werden. Dieses Umdenken kann wiederum am ehesten dadurch bewirkt werden, dass Frauen, aber auch Männer bzw. Paare gemeinsam und längerfristig ihre Rollen neu und eigenständig definieren. Die bereits genannten Massnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sind insofern viel eher geeignet, die Gleichstellung von Mann und Frau effizient zu fördern

2.1. Massive Verteuerung der Lohn- und Lohnnebenkosten

Die angegebenen Kosten von schätzungsweise CHF 224 Millionen pro Jahr mögen auf den ersten Blick verkräftbar erscheinen. Die EO könnte diese Mehrkosten jedoch nicht stemmen, weshalb die EO-Beiträge um 0,05 Prozentpunkte erhöht werden müssten. Diese für sich allein marginale Anhebung ist allerdings trügerisch. Denn sie reiht sich in eine Anzahl von weiteren Gesetzgebungsprojekten und absehbaren Vorhaben des Gesetzgebers ein, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Lohnkosten haben. Jedes Mal wird argumentiert, die Folgekosten jedes einzelnen Projekts seien doch für die Arbeitgeber und damit für die Konkurrenzfähigkeit der Schweiz verkräftbar.

Leider vernachlässigt diese Einschätzung, die wir in keiner Weise teilen, die Gesamtsicht auf die absehbare Verteuerung des Faktors Arbeit aufgrund der demografischen Alterung in den Sozialwerken sowie die dadurch notwendigen Steuererhöhungen, die auch die Wirtschaft belasten werden. So wird alleine die Sicherung der Altersvorsorge auf heutigem Niveau Mehrbelastungen in Milliardenhöhe zur Folge haben. Mit der Vernehmlassungsvorlage zur AHV 21 stellt der Bundesrat eine Erhöhung der Mehrwertsteuer von 1,5% in Aussicht. Gemäss den Erläuterungen dazu reichen diese zusätzlichen Steuern jedoch nur bis 2030. Danach läuft in der AHV bis 2035 demografiebedingt (Pensionierung der Babyboomer) bereits wieder eine Finanzierungslücke in derselben Grössenordnung auf. Sollte diese Lücke wiederum durch Erhöhungen der Mehrwertsteuer geschlossen werden, so bleiben wiederum mindestens ein Drittel dieser Kosten als tax occulte an der binnenorientierten KMU-Wirtschaft hängen.

Gleichzeitig ist eine spürbare Senkung des Mindestumwandlungssatzes im BVG unumgänglich. Im Auftrag des Bundesrats arbeiten die nationalen Dachorganisationen der Sozialpartner aktuell an einem Lösungsvorschlag. Es ist ein offenes Geheimnis, dass die zwingend notwendige Kompensation der erforderlichen Senkung des Mindestumwandlungssatzes zur Erhaltung des Leistungsniveaus zusätzliche Lohnbeiträge von bis zu einem Prozent erforderlich machen wird. Stimmt das Schweizer Volk zudem am 19. Mai 2019 der STAF-Vorlage zu, so kommen weitere 0,3% Lohnbeiträge hinzu. Für die Arbeitgeber sind dies die vertretbaren Prioritäten in den Sozialversicherungen trotz massiven Kostenfolgen für den Faktor Arbeit. Denn bereits in den nächsten drei Jahren droht allein aufgrund der Priorität der Erhaltung des Leistungsniveaus in der Altersvorsorge somit eine Zusatzbelastung des Faktors Arbeit von über einem Prozent. Damit ist das Mass voll, denn schon heute gehören unsere Arbeitskosten weltweit zu den höchsten. **Jeglicher gesetzliche lohn- oder steuerbeitragswirksame Leistungsausbau der Sozialwerke hat demgegenüber in dieser Situation bis auf weiteres keinen Platz. Namentlich viele KMU werden bereits ohne Leistungsausbau finanziell an den Anschlag kommen und ihre Wettbewerbsfähigkeit wird spürbar leiden.**

Die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Arbeitgeber ist auch die Basis für eine gute soziale Absicherung. Dieser gilt es deshalb unbedingt die nötige Beachtung zu schenken. Denn nur dank einer nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Wirtschaft konnte in den letzten Jahrzehnten das heutige gute Niveau der sozialen Sicherheit erreicht werden. Dieses durch eine Vielzahl neuer Begehren wie Betreuungsurlaub, Adoptionsurlaub oder wie im vorliegenden Fall Vaterschaftsurlaub langfristig aufs Spiel zu setzen, wäre schädlich für Gesellschaft und Wirtschaft und namentlich auch gesunde und leistungsfähige Sozialwerke.

2.2. Betriebliche Lösungen sind vorzuziehen und sollen nicht verhindert werden

Gemäss Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011 enthielten bereits damals 27% der untersuchten GAV (mit normativen Bestimmungen, die mindestens 1000 Personen betreffen) einen Vaterschafts- und/oder Elternurlaub. Seither ist eine Vielzahl von Branchen- oder Betriebsregelungen hinzugekommen, welche eine solche Urlaubsform freiwillig vorsehen. Fast täglich wird wieder ein neues Beispiel in den Medien präsentiert. Dies zeigt eindeutig, dass auf betrieblicher oder Branchenebene individuelle Lösungen gefunden werden, die häufig grosszügige, freiwillige Leistungen der Arbeitgeber beinhalten.

Der SAV spricht sich nicht gegen einen Vaterschaftsurlaub per se aus. Wir fordern aber betriebliche Lösungen und keine gesetzliche Einheitslösung, weil die Arbeitgeber auf betrieblicher Ebene und in Abhängigkeit ihrer jeweiligen Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden frei sein müssen, passende Vereinbarungen zu treffen. Nur so können auch bereits gewährte freiwillige bzw. übergesetzliche Zusatzansprüche (übergesetzliche Ferientage etc.) berücksichtigt werden.

Viele Unternehmen kennen andere Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie etwa unternehmensinterne Angebote an familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten oder flexible Arbeitszeiten, die sich sogar nachhaltiger auf die von den Initianten bezweckte Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit auswirken. Mit der **freiwilligen** Einführung eines Vaterschaftsurlaubs können die Unternehmen den Arbeitnehmer ferner binden, Personalfunktionskosten verringern und die Attraktivität des Betriebs auf dem Arbeitsmarkt steigern. Es muss den Unternehmen also möglich bleiben, ihre Ressourcen selbst einzuteilen.

Werden die Unternehmen aber gezwungen, gesetzliche Regelungen einzuhalten, besteht das Risiko, **dass sie ihre bisherigen freiwilligen Leistungen nicht weiterführen werden.**

Ein gesetzlicher Vaterschaftsurlaub **schwächt auch die Sozialpartnerschaft**, wie das Beispiel der MEM-Industrie gut illustriert. Der GAV MEM enthält bereits seit 2013 einen Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen. Er ist gut austariert und berücksichtigt umfassend die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Eine weitere Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs wurde während der Verhandlungen 2018 abgelehnt, weil es die sorgfältig ausbalancierte Lösung ins Ungleichgewicht gebracht hätte und der Fokus damals in einem breiteren Kontext auf andere Massnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gelegt wurde. Die Sozialpartner kennen die Bedürfnisse und Möglichkeiten in der MEM-Branche am besten und haben diese im GAV MEM miteinander vereinbart. Zusätzliche politische Regulierungen gefährden die Attraktivität des GAV MEM und schwächen die Sozialpartnerschaft.

2.3. Organisatorische Auswirkungen auf die Unternehmen

Im Gegensatz zur Kommission ist der SAV der Ansicht, dass insbesondere für KMU und Kleinbetriebe die organisatorische Umsetzung zu einer grossen Herausforderung wird. Rund 90 Prozent der Arbeitgeber in der Schweiz beschäftigen weniger als zehn Mitarbeitende und gehören somit in diese Kategorie. In kleineren Betrieben wiegt die Absenz eines Mitarbeitenden stets schwer und belastet das Team. In vielen Branchen ist zudem die Schichtarbeit ein weitverbreitetes Arbeitszeitmodell. Insbesondere in diesem Modell führen Absenzen von Mitarbeitenden stets zu grossen organisatorischen Schwierigkeiten.

2.4 Vergleich mit dem Ausland

Wie der vorerwähnte Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011 belegt, kennen nicht alle der in diesem Bericht herangezogenen zehn EU-Länder einen Vaterschafts-, sondern nur einen Elternurlaub. Dabei fällt die finanzielle Vergütung deutlich tiefer aus als für die Schweiz vorgeschlagen wird.

3. Zu den einzelnen Regelungen im Detail:

3.1 Anpassungen EOG

Gemäss unseren vorstehenden Ausführungen lehnen wir die vorgeschlagenen Anpassungen des EOG ab.

3.2 Vaterschaftsurlaub, Art. 329g OR (neu) und Verbot der Ferienkürzung, Art. 329b Abs. 3 OR (neu)

Angesichts der obigen Ausführungen zu den betrieblichen Herausforderungen lehnen wir den Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR (neu) sowie das Verbot der Ferienkürzung gemäss Art. 329b Abs. 3 OR (neu) ab.

3.3 Verlängerung der Kündigungsfrist, Art. 335c Abs. 3 OR (neu)

Art. 335c Abs.3 OR (neu) sieht eine Ausdehnung des zeitlichen Kündigungsschutzes vor. Demgemäss könnte ein gekündigtes Arbeitsverhältnis um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert werden. Eine solche Regelung lehnt der SAV ausdrücklich ab.

Gemäss Wortlaut von Art. 335 Abs. 3 OR (neu) würde die Kündigungsfrist anstatt vier Wochen im ersten Dienstjahr neu maximal sechs Wochen, anstatt acht Wochen im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr maximal zehn Wochen und ab dem zehnten Dienstjahr anstatt 12 Wochen maximal ganze 14 Wochen betragen. Die bisherige Regelung in Abs. 1 von Art. 335c OR sieht vor, dass die Kündigung grundsätzlich auf das Ende eines Monats erfolgt. Dies wiederum führt dazu, dass der vorgeschlagene Art. 335 Abs. 3 OR (neu) eine effektive Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um einen ganzen Monat bewirkt.

Man stelle sich dabei auch den Fall vor, in dem ein Arbeitgeber aufgrund der restriktiven Rechtsprechung zur fristlosen Kündigung (bspw. bzgl. Verdachtskündigungen bei Diebstählen) den Arbeitnehmer ordentlich kündigt, ihn aber während der Kündigungsfrist freistellt, da er weitere Pflichtverletzungen befürchtet. Im ersten Dienstjahr müsste der Arbeitgeber hier ganze acht Wochen lang den Lohn bezahlen, ohne dass er eine Gegenleistung erhalten würde.

Art. 335c Abs. 3 OR (neu) führt zu einer erheblichen und nicht hinnehmbaren Rechtsunsicherheit. Verschweigt der Arbeitnehmer schlussendlich die Vaterschaft, könnte er kurz vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitgeber doch noch informieren und so die Verlängerung des Vertragsverhältnisses verlangen bzw. bewirken.

Zusammenfassend halten wir deshalb nochmals fest, dass, solange die Renten nicht gesichert sind, die gesetzliche Verankerung eines Vaterschaftsurlaubs keinesfalls priorisiert werden darf. Die Vorlage ist aber nicht nur im Hinblick auf die sozialen Prioritäten einer Stabilisierung der AHV problematisch, sondern auch betreffend ihrer Auswirkungen auf die EO und die Organisation und Finanzierung in den Unternehmen. Darüber hinaus ist sie auch nicht zweckmässig. So bestehen geeignetere Massnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern zu bewirken. Auch die materiell-rechtliche Umsetzung des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs ist mangelhaft. Die effektive Verlängerung um einen ganzen Monat gemäss Art. 335c Abs. 3 OR (neu) führt ferner zu einer unbilligen, zusätzlichen Belastung der Arbeitgeber bzw. kann zu unbilligen Ergebnissen im Einzelfall führen.

Wir danken Ihnen für die uns gewährte Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Martin Kaiser
Mitglied der Geschäftsleitung



Daniella Lützel Schwab
Mitglied der Geschäftsleitung

Par mail à
Madame Emina Alisic
emina.alisic@bsv.admin.ch

Sion, le 18 janvier 2019

Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé paternité raisonnable - prise de position sur l'avant-projet et le rapport explicatif

Monsieur le Président de la Commission,
Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de pouvoir prendre position sur l'avant-projet de loi mentionné.

1. Contexte

Le congé paternité répond à un large besoin, sur lequel la politique fédérale est à la traîne depuis longtemps. Une étude de l'institut Link commandée par notre faïtière Travail.Suisse en 2015 confirme clairement ce besoin. Plus de 80% de la population est favorable à un congé paternité rémunéré et légalement réglementé¹. Depuis, le congé paternité a encore gagné de l'importance sur le marché du travail. Des enquêtes récentes montrent qu'une proportion croissante d'employés travaille dans le cadre d'une relation contractuelle prévoyant une certaine période de congé paternité. Mais cette évolution est loin de concerner tous les salariés et l'étendue du congé paternité laisse encore beaucoup à désirer².

La conviction a donc mûri qu'il fallait une réglementation légale définissant l'égalité pour tous les employés et entreprises. L'initiative populaire fédérale pour un congé paternité raisonnable a donc été lancée en 2016 par Travail.Suisse et d'autres organisations, dont les SCIV, et déposée en 2017. En 2016, notre faïtière Travail.Suisse a fondé l'association „Le congé paternité maintenant“ avec les autres organisations faïtières Pro Familia Suisse, Alliance F et Männer.ch. L'association représente l'alliance de la société civile avec plus de 160 organisations membres. Depuis, l'association a gagné 25 organisations membres supplémentaires soutenant l'initiative.

Avant de lancer l'initiative, Travail.Suisse, les SCIV et les différentes organisations impliquées ont discuté en détail de la manière de structurer l'initiative pour qu'elle puisse être soutenue par les différentes organisations de la société civile. Un compromis a pu être trouvé entre les partisans/nes d'une solution plus ambitieuse et les milieux ayant défendu un premier petit pas. Ce compromis, c'est l'initiative dans sa forme actuelle avec 4 semaines de congé paternité et des allocations pour perte de gain à hauteur de 80% du dernier salaire.

¹ <https://bit.ly/2DZAVRw>

² <https://bit.ly/2D10fWs>

2. Remarques générales

Les SCIV se réjouissent que pour la première fois une institution du parlement fédéral reconnaisse la nécessité d'un congé paternité rémunéré et légalement réglementé. Il est également réjouissant que contrairement au Conseil fédéral, la Commission sociale du Conseil des Etats ait saisi la balle des initiants au bond et présente désormais un contre-projet indirect. Pour les SCIV, il est grand temps d'introduire enfin en Suisse un congé paternité rémunéré et réglementé par la loi. Par la voie du contre-projet indirect, le congé paternité peut être introduit directement dans la loi sans que la question ne soit explicitement mentionnée dans la Constitution fédérale, car l'article 116, al. 3 de la Constitution fédérale est déjà une base constitutionnelle suffisante. Nous pouvons donc aussi nous imaginer régler la question de manière satisfaisante par voie de contre-projet indirect.

Nous saluons également l'octroi d'une période réservée aux pères sans toucher aux 14 semaines de congé maternité. C'est très important parce que le congé maternité de 14 semaines, bien que minimal, est un acquis sociopolitique ne devant pas être remis en cause.

Mais le contre-projet de la CSSS-E se limite à un minimum absolu en termes de durée. Deux semaines de congé paternité n'améliorent qu'en partie les conditions de vie d'une jeune famille.

Les raisons d'introduire un congé paternité ancré dans la loi sont nombreuses. À cet égard, nous renvoyons volontiers à l'argumentaire de l'initiative, qui montre que le congé paternité est important tant du point de vue du père et de la mère que du point de vue de l'enfant et du couple, mais aussi dans la perspective de l'économie et de la société³. Il existe donc des arguments forts, en particulier d'un point de vue de politique familiale, de politique d'égalité, de politique du marché du travail, démographique, et dans la perspective économique des PME.

- **Politique familiale** : Un congé paternité renforce la relation entre le père et l'enfant (les enfants), entre les parents, soulage les mères et contribue ainsi à la stabilité familiale.
- **Egalité** : Les femmes ont besoin de vrais partenaires. Les hommes ne peuvent l'être que s'ils disposent de davantage de temps pour de bons débuts de la vie familiale. Ils acquièrent les compétences paternelles nécessaires et participent davantage au travail familial à plus long terme.
- **Marché du travail** : Un congé paternité renforce l'activité professionnelle de la femme et est un pilier indispensable de la lutte contre la pénurie de personnel qualifié.
- **Démographie** : Associé à d'autres prestations de politique familiale, le congé paternité contribue à ce que les familles réalisent davantage leur désir d'enfants, à ce que les femmes formées aient également plus d'enfants, et à ce que les mères continuent à travailler.
- **Egalité pour toutes les entreprises et employés** : Aujourd'hui, ce sont surtout les employés des grandes entreprises qui bénéficient d'un congé paternité. Les petites entreprises ont plus de difficultés de financement. Une réglementation légale avec un financement solidaire apporte une égalité pour toutes les entreprises et tous les employés.

Un congé paternité de deux semaines facilite certes les débuts de la vie familiale et apporte une certaine stabilité à court terme, mais il n'exploite pas tous les effets positifs potentiels. La limitation du congé

³ <https://bit.ly/2QyWLmc>

paternité à deux semaines, comme proposée dans le contre-projet, est restreinte dans ses effets, notamment sur l'égalité, le marché du travail et la démographie.

Les parents ont besoin de temps pour s'entendre et répartir équitablement les tâches de garde d'enfants et développer les compétences paternelles pour s'occuper de l'enfant, resp. des enfants. Les mères veulent et doivent gagner leur vie. Lorsqu'au stade précoce elles sentent que leur partenaire les soutiendra de manière fiable et durable après l'arrivée du bébé, elles sont plus rapidement disposées à mettre en œuvre leurs plans professionnels. Le congé paternité aide ainsi l'économie à exploiter le potentiel des mères. Cela fait sens aussi économiquement.

Aujourd'hui en Suisse, les femmes et les hommes ont moins d'enfants qu'ils ne le souhaiteraient. Alors que la plupart des jeunes hommes et femmes désirent deux ou trois enfants, le taux de natalité de 1,5 à 1,6 enfant par femme reste faible. Il y a un fort décalage entre le désir d'enfants et sa réalisation. Les femmes bien formées en particulier sont trop souvent confrontées à l'alternative enfants ou carrière professionnelle. Aujourd'hui, les femmes n'acceptent plus d'interrompre simplement leur carrière après avoir fondé une famille. Beaucoup de jeunes femmes et hommes reportent leur désir d'enfants à plus tard, ou y renoncent complètement, ce qui a de lourdes conséquences démographiques sur l'ensemble de la société; la population vieillit. Un congé paternité substantiel assorti d'autres prestations familiales contribue à une plus grande confiance, et permet à plus de familles de réaliser leur désir d'avoir des enfants.

Avec seulement deux semaines de congé paternité, ces effets sont limités.

Faisabilité financière

Les coûts du contre-projet indirect sont estimés à 224 millions de francs en 2022, à charge des APG comme pour le congé maternité. Ces coûts sont très modestes. Les SCIV saluent le règlement analogue à celui du congé maternité prévu dans le contre-projet. Pour 4 semaines de congé paternité, l'initiative populaire prévoit des coûts de 448 millions de francs, également pris en charge par les APG. Selon les derniers scénarios de financement des APG, les coûts de l'initiative populaire s'élèvent à environ 0,11 % des salaires. C'est encore aisément finançable. Cela correspond à environ 3 francs par mois pour les employeurs et pour les employés gagnant le salaire médian réel suisse⁴.

Aujourd'hui, le taux de cotisation des APG représente 0,45% du salaire. Lors de l'introduction du congé maternité en 2005, une augmentation de 0,3 à 0,5% du salaire avait été annoncée. Grâce à la bonne situation financière des APG, cette augmentation a longtemps pu être reportée et n'a eu lieu qu'en 2011. En 2016 déjà, le taux de cotisation a pu être abaissé à 0,45%. Il est de la compétence du Conseil fédéral de décider de relever le taux de cotisation APG à 0,5% du salaire. Les perspectives financières actuelles des APG montrent que les dépenses en APG pour le personnel militaire tendent à diminuer à long terme⁵. Entre 2021 et 2035, il faudra entre 0,41 et 0,44% de cotisations salariales pour les APG. Avec 4 semaines de congé supplémentaires pour les pères, il faut ajouter un pourcentage salarial de 0,11. Ces prochaines décennies, il faut donc compter avec un taux de cotisation APG compris entre 0,52 et 0,55 du salaire. Avec le capital investi, les APG génèrent des réserves supplémentaires. En d'autres termes, si le Conseil fédéral

⁴ En 2017, le salaire médian des employé-e-s (temps partiel et plein) était annuellement de 67'600 francs selon l'Office fédéral de la statistique et de 60'000 francs chez les indépendants (cf <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail.assetdetail.6706379.html>)

⁵ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/eo-msv/finanzen.html>

fait usage de ses compétences et relève le taux de cotisation APG à 0,5% du salaire, une partie aussi du congé paternité de quatre semaines est financée.

L'augmentation du taux de cotisation des APG serait donc très modérée et facile à gérer, tant pour l'initiative que pour le contre-projet indirect. Vu l'effet largement reconnu d'un congé paternité de quatre semaines, c'est un excellent rapport qualité-prix. Alors qu'aujourd'hui les entreprises financent seules le congé paternité de manière volontaire, le financement solidaire prévu allégera leur fardeau. Les entreprises offrant déjà un congé paternité de 2 semaines ne paieront donc pas davantage avec une augmentation à 4 semaines. Et le financement solidaire créera une certaine égalité sur le marché du travail pour celles ne pouvant pas encore offrir de congé, en particulier les petites entreprises.

Faisabilité organisationnelle

Le contre-projet et l'initiative sont réalisables, en grande partie grâce à la flexibilité de la solution. Contrairement au congé maternité, le congé paternité doit être flexible. La flexibilité concerne le moment de l'ouverture du droit et sa répartition; il doit aussi être possible de prendre un congé paternité sous forme de jours de congé individuels. L'idée sous-jacente est que le congé paternité peut être combiné avec le travail à temps partiel. Les SCIV se félicitent que ces considérations aient été prises en compte dans le contre-projet. L'exécution à la journée peut aussi profiter à l'employeur, surtout s'il s'agit d'une petite entreprise. Le congé étant de toute façon pris en accord avec l'employeur et planifiable bien à l'avance, les dix à vingt jours d'absence du nouveau père peuvent être organisés et pris en charge aussi par une petite entreprise. Mais avec seulement 10 jours de congé paternité, il est plus difficile de combiner une période de congé et un jour de congé régulier, et donc de répondre aux besoins de la famille.

Pour les raisons évoquées précédemment, les SCIV considèrent la solution proposée par le contre-projet comme un pas important dans la bonne direction, mais juge sa portée très limitée. Du point de vue des SCIV, les exigences de l'initiative offrent de nombreux effets positifs supplémentaires sans inconvénients fondamentaux, raison pour laquelle nous considérons le rapport qualité-prix du congé paternité de 4 semaines comme meilleur. Sur la base de ces réflexions, les SCIV avec leur faïtière Travail.Suisse maintiennent leur demande de compromis minimum à 4 semaines.

3. Remarques sur des points particuliers

Nous allons évoquer certains points concrets de la conception, toujours dans l'idée que quatre semaines de congé paternité sont nécessaires, adéquates et finançables.

Droit à l'indemnité de paternité

Sur le principe, les SCIV sont d'accord de fonder les conditions d'admission sur le règlement du congé maternité. Le lien entre le droit du bénéficiaire et le lien de filiation est compréhensible. Comme le lien de filiation peut aussi être établi après la naissance (judiciairement ou par reconnaissance du père), il faut examiner si le délai doit être allongé à un an après la naissance. Les partenaires enregistrés auraient plus de chances d'avoir droit à un congé paternité, puisqu'ils auraient alors un an après la naissance pour établir un lien de filiation par reconnaissance. Pour tous les autres cas aussi, un délai d'un an permettrait de mieux répondre aux diverses réalités familiales. De plus, le règlement proposé prévoit la possibilité d'établir la paternité par reconnaissance après 6 mois. Toutefois la jouissance du droit ne peut plus avoir lieu, parce que le délai-cadre du droit a déjà expiré. C'est à corriger. Si l'enfant meurt à la naissance, une réglementation analogue à celle qui s'applique aux mères devrait également être adoptée.

Nombre d'indemnités journalières et limite supérieure

Les SCIV sont d'accord avec le règlement proposé. Il importe en particulier que soit explicitement mentionné que 7 indemnités journalières sont payées pour chaque 5 jours ouvrables individuels. Cela permet d'éviter l'incertitude quant à la référence quotidienne. Au mieux, l'ordonnance doit clarifier la manière dont l'indemnité journalière est traitée en cas de travail à temps partiel. Le taux de remplacement du salaire proposé de 80% est important. L'expérience montre que les congés paternité et les congés parentaux ne sont pris que s'ils compensent suffisamment le manque à gagner. Le plafond de 196 francs par indemnité journalière comme pour l'indemnité de maternité est donc cohérent. Pour les modalités de paiement, les SCIV sont ouverts à des solutions pratiques limitant l'effort administratif (p. ex. un ou deux paiements seulement).

Règlement des APG : droit au congé, protection contre le licenciement, règlement des vacances

Il importe que les pères ne remplissant pas les conditions d'indemnisation des APG aient aussi droit à un congé. Concernant la protection contre le licenciement, une disposition doit protéger les pères contre la privation du congé paternité par licenciement. Il est donc juste et important de prolonger le délai de préavis du nombre de jours pouvant encore être pris en congé paternité au moment du préavis de licenciement. Il en va de même pour le règlement des vacances. Les jours fériés ne peuvent être réduits en raison du droit au congé paternité.

Définition de la paternité et absence de reconnaissance de la paternité

D'une manière générale, les SCIV veilleront à ce que les dispositions soient adaptées à la conception multiple de la famille actuelle, notamment en examinant en détail les possibilités pour les parents de même sexe d'accéder au congé paternité (et au congé maternité). Il faut aussi examiner comment les beaux-pères ou les pères d'accueil s'occupant des enfants peuvent avoir droit au congé paternité. Enfin, en l'absence de reconnaissance de paternité pendant le délai (parents élevant seuls leurs enfants), il faut examiner si le congé maternité peut être prolongé de la période du congé paternité.

En vous remerciant de prendre en compte nos préoccupations, nous vous adressons, Monsieur le Président de la Commission, Mesdames, Messieurs, nos salutations les meilleures.

La présidente

Carole Furrer

Le coordinateur

Bernard Tissières



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Zentralsekretariat
Frauen
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Telefon +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Lucie Waser
Direkt +41 31 357 57 38
Mobil +41 79 916 76 46
lucie.waser@sev-online.ch

Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats SGK-S
3003 Bern

Bern, 21. Februar 2019

lw

Vernehmlassung Parl. Initiative Romano 19.441: Indirekter Gegenvorschlag zur Vaterschaftsurlaubsinitiative

Sehr geehrter Herr Präsident Eder
Sehr geehrte Damen und Herren Kommissionsmitglieder

Besten Dank für die Gelegenheit, uns am obenerwähnten Vernehmlassungsverfahren beteiligen zu können.

Die Gewerkschaft SEV begrüsst den Vorschlag der SGK-S, einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Insbesondere begrüssen wir, dass die Kommission auf eine Elternzeit auf Kosten des Mutterschaftsurlaubs verzichtet hat, da es sich beim aktuell 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub um einen absoluten Mindeststandard handelt. Das ILO-Übereinkommen Nr. 183, das diesen Mindeststandard festschreibt, lässt berechtigterweise keine Ausnahmen noch Kürzungen zu.

Die vorgeschlagene Lösung eines Vaterschaftsurlaubs von insgesamt zwei Wochen ist jedoch bei weitem nicht ausreichend. Die europäischen Nachbarländer gewähren gemäss EU-Richtlinien zehn Tage Vaterschaftsurlaub als Minimum und pro Elternteil mindestens vier Monate Elternzeit zusätzlich. Die Schweiz ist das einzige OECD-Land, das sowohl auf einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub als auch auf Elternzeit verzichtet, obwohl es die Eig. Kommission für Frauenfragen seit längerem verlangt.

Dies führt dazu, dass die Schweiz bezüglich Geschlechtergleichstellung im Rückstand ist und viel aufzuholen hat. Gesellschaft und Gesetzgebung betrachten Kinder hierzulande mehrheitlich als Frauenangelegenheit: Frauen wenden gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) doppelt so viel Zeit für Hausarbeit und eineinhalbmal so viel Zeit für die Kinderbetreuung auf wie Väter. Um diese Verantwortung zu übernehmen, wählt ein grosser Teil der Mütter ein - oft nicht existenzsicherndes - Teilzeitpensum. Dies hat gravierenden Folgen für die finanzielle Absicherung der Frauen im Pensionierungsalter und führt gerade dort zu grosser Frauenarmut im Alter. Auf der anderen Seite fehlen der Wirtschaft zunehmend die Fachkräfte, welche durch dieselben gutausgebildeten Frauen als Arbeitskräfte behoben werden könnte.

Damit Kindererziehung und -betreuung auch zur Verantwortung von Männern wird, braucht es Massnahmen, damit Väter von Geburt an gleichberechtigt für Betreuung und Erziehung der Kinder zuständig sein können – denn hierzu hat sich einiges verändert auf der Seite der jüngeren Generationen. Dieser gesellschaftlichen Veränderung wird aber nicht ausreichend Rechnung getragen.

Zu den langjährigen Forderungen der Gewerkschaften gehört deshalb nicht nur ein Ausbau des geburtsbezogenen Mutterschaftsurlaubs auf mindestens 18 Wochen, sondern auch ein gesetzlich verankerter geburtsbezogener Vaterschaftsurlaub von mindestens acht Wochen sowie eine anschliessende paritätisch aufzuteilende 24-wöchige Elternzeit.

Der geburtsbezogene Vaterschaftsurlaub soll es dem Vater ermöglichen, sich gemeinsam mit der Mutter in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einzubringen, Verantwortung zu übernehmen und die Mutter zu entlasten. Zwei Wochen sind dafür jedoch bei weitem nicht genug. Sie sind angesichts des Schweizer Rückstands in Gleichstellungsfragen kein Kompromiss, sondern höchstens ein Trostpflaster. Der SEV betrachtet die von der Initiative geforderten vier Wochen als absolutes Minimum, das keinesfalls unterschritten werden darf und das rasch im Gesetz verankert und umgesetzt werden muss.

Kostenfolgen sind ein häufiges Argument gegen Gleichstellungsmassnahmen. Die 448 Mio. CHF, die ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub voraussichtlich jährlich kosten würden, sind jedoch moderat. Der SEV erachtet sie als eine mindestens so sinnvolle Investition in die Zukunft der Schweiz wie die 819 Mio. CHF, mit der die Dienstentschädigungen des Jahres 2016 die EO belasteten. Die nötige Erhöhung des EO-Beitragssatzes wäre verkraftbar für alle und würde durch die positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Wirtschaft mehr als wieder aufgewogen.

Zu den einzelnen Punkten des von der SGK-S vorgeschlagenen Modells

Die in Art. 16k Abs. 2 vorgeschlagene **Dauer** von zwei Wochen ist absolut unzureichend. Nötig wären mindestens acht Wochen, damit der Vater sich in die neue Familiensituation einbringen und von Anfang an gemeinsam mit der Mutter die Verantwortung für das Kind und seine Betreuung übernehmen kann. Um einer weiteren Verzögerung der Umsetzung vorzubeugen, ist der SEV einverstanden mit den von der Volksinitiative vorgeschlagenen **vier Wochen**, die entsprechend rasch gesetzlich verankert werden müssen.

Die in Art. 16j Abs. 1 vorgeschlagene **Rahmenfrist** von sechs Monaten zum Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist zu lange und vermischt Elemente eines geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaubs mit Elementen einer Elternzeit. Der SEV spricht sich für die Geburtsbezogenheit des Vaterschaftsurlaubs und somit für die Beschränkung der Rahmenfrist auf **zwei Monate** aus.

Art. 16j Abs. 3 lit. d muss gestrichen werden: Es ist absolut stossend und nicht nachvollziehbar, dass der **Anspruch** auf Vaterschaftsurlaub mit dem allfälligen Tod des Kindes enden soll. Eine Familie braucht in einer solchen Situation dringend Zeit, um zu Trauern und sich wieder zu finden. Genauso wie die Mutter muss deshalb auch der Vater den selben Anspruch für besagten Urlaube haben.

Mit den Regelungen im Obligationenrecht ist der SEV einverstanden. Sie lehnen sich an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung an und sind somit nachvollziehbar.

Weiterer Handlungsbedarf

Ein Vaterschaftsurlaub ist ein dringend nötiger Schritt und muss rasch umgesetzt werden. Er reicht jedoch allein nicht aus, um die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Familiengründung zu gewährleisten. Wie oben ausgeführt, braucht es im Anschluss an die geburtsbezogenen Urlaube eine paritätisch aufgeteilte **Elternzeit**, die es den Eltern ermöglicht, die Weichen für ihre berufliche und familiäre Zukunft so zu stellen, dass beider finanzielle Sicherheit gewährleistet ist. Ebenfalls nötig ist ein **Ausbau der Mutterschaftsversicherung**, die in der Schweiz im internationalen Vergleich immer noch minimal ausgestaltet ist. Gemäss SEV wäre eine minimale Dauer von 18 Wochen angebracht und diese zu 100% EO-finanziert. Wir wissen aus unseren Betrieben, dass diese Handhabung funktioniert und sich seit längerem schon bewährt.

Nicht befriedigend gelöst ist bislang die Situation der bezahlten Urlaube, wenn gleichgeschlechtliche Paare Eltern werden. Wir regen deshalb dringend an, Modelle zu prüfen, die gleichgeschlechtlichen Eltern nach Geburt und Adoption von Kindern gegenüber gemischtgeschlechtlichen Eltern nicht mehr benachteiligen.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Vorschläge und stehen bei Unklarheiten gern zur Verfügung

Freundliche Grüsse

SEV – Gewerkschaft
des Verkehrspersonals



Giorgio Tuti
Präsident SEV



Lucie Waser
Gewerkschaftssekretärin Gleich-
stellung

Kommission für Soziale Sicherheit und
Gesundheit des Ständerats SGK-S
3003 Bern

emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 12. Februar 2019

Vernehmlassung Parl. Initiative Romano 18.441: Indirekter Gegenvorschlag zur Vaterschaftsurlaubsinitiative

Sehr geehrter Herr Präsident Eder
Sehr geehrte Damen und Herren Kommissionsmitglieder

Besten Dank für die Gelegenheit, uns am obenerwähnten Vernehmlassungsverfahren beteiligen zu können.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB begrüsst den Vorschlag der SGK-S, einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Insbesondere begrüssen wir, dass die Kommission auf eine Elternzeit auf Kosten des Mutterschaftsurlaubs verzichtet hat, da es sich beim aktuell 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub um einen absoluten Mindeststandard handelt. Das völkerrechtlich bindende ILO-Übereinkommen Nr. 183, das diesen Mindeststandard festschreibt, lässt zu Recht keine Ausnahmen zu.

Die vorgeschlagene Lösung eines Vaterschaftsurlaubs von insgesamt zwei Wochen ist jedoch bei weitem nicht ausreichend. Das europäische Umland gewährt gemäss EU-Richtlinien mindestens zehn Tage Vaterschaftsurlaub und pro Elternteil mindestens vier Monate Elternzeit. Die Schweiz ist das einzige OECD-Land, das sowohl auf einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub als auch auf Elternzeit verzichtet.

Dies führt dazu, dass die Schweiz bezüglich Geschlechtergleichstellung deutlich im Rückstand ist und viel aufzuholen hat. Gesellschaft und Gesetzgebung betrachten Kinder hierzulande mehrheitlich als privat organisierte, gratis zu verrichtende Frauensache: Frauen wenden gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) doppelt so viel Zeit für Hausarbeit und eineinhalbmal so viel Zeit für die Kinderbetreuung auf wie Väter. Um diese Verantwortung übernehmen zu können, wählt ein grosser Teil der Mütter ein - oft nicht mehr existenzsicherndes - Teilzeitpensum. Dies hat gravierenden Folgen für die finanzielle Absicherung der Frauen während der Erwerbszeit und bei der Altersvorsorge, aber auch für die Wirtschaft, der zunehmend die Fachkräfte fehlen.

Um Kinder auch zur Verantwortung von Männern zu machen, braucht es Massnahmen, damit Väter von Geburt an gleichberechtigt für Betreuung und Erziehung der Kinder zuständig sind. Zu den langjährigen Forderungen des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds gehört deshalb nicht nur ein Ausbau des geburtsbezogenen Mutterschaftsurlaubs auf mindestens 18 Wochen, sondern auch ein gesetzlich verankerter geburtsbezogener Vaterschaftsurlaub von mindestens 8 Wochen sowie eine anschliessende paritätisch aufzuteilende 24-wöchige Elternzeit.

Der geburtsbezogene Vaterschaftsurlaub soll es dem Vater ermöglichen, sich gemeinsam mit der Mutter in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einzubringen, Verantwortung zu übernehmen und die Mutter zu entlasten. Zwei Wochen sind dafür jedoch bei weitem nicht genug. Sie sind angesichts des Schweizer Rückstands in Gleichstellungsfragen kein Kompromiss, sondern höchstens ein Trostpflaster. Der SGB betrachtet die von der Initiative geforderten vier Wochen als absolutes Minimum, das keinesfalls unterschritten werden darf und das rasch im Gesetz verankert werden muss.

Die Kostenfolgen sind ein häufiges Argument gegen Gleichstellungsmassnahmen. Die 448 Mio. CHF, die ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub voraussichtlich jährlich kosten würde, sind jedoch moderat. Der SGB erachtet sie als mindestens so sinnvolle Investition in die Zukunft der Schweiz wie die 819 Mio. CHF, mit der die Dienstentschädigungen des Jahres 2016 die EO belasteten. Die nötige Erhöhung des EO-Beitragsatzes wäre bescheiden und würde durch die positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Wirtschaft mehr als aufgewogen.

Zu den einzelnen Punkten des von der SGK-S vorgeschlagenen Modells

Die in Art. 16k Abs. 2 vorgeschlagene **Dauer** von zwei Wochen ist absolut unzureichend. Nötig wären mindestens acht Wochen, damit der Vater sich in die neue Familiensituation einbringen und von Anfang an gemeinsam mit der Mutter die Verantwortung für das Kind und seine Betreuung übernehmen kann. Um einer weiteren Verzögerung der Umsetzung vorzubeugen, ist der SGB einverstanden mit den von der Volksinitiative vorgeschlagenen **vier Wochen** als ersten Schritt, der entsprechend rasch gesetzlich verankert werden muss.

Die in Art. 16j Abs. 1 definierte **Rahmenfrist** von sechs Monaten zum Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist zu lang und vermischt Elemente eines geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaubs mit Elementen einer Elternzeit. Der SGB spricht sich für die Geburtsbezogenheit des Vaterschaftsurlaubs und somit für die Beschränkung der Rahmenfrist auf **zwei Monate** aus.

Art. 16j Abs. 3 lit. d muss gestrichen werden: Es ist absolut stossend und nicht nachvollziehbar, dass der **Anspruch** auf Vaterschaftsurlaub mit dem allfälligen Tod des Kindes enden soll. Eine Familie braucht in einer solchen Situation vielmehr dringend Zeit, um sich wieder zu finden. Dieser Passus ist als geradezu zynisch zu bezeichnen und verstösst gegen die Grundprinzipien von Treu und Glauben im Rechtsverkehr. Genauso wie die Mutter muss deshalb auch der Vater anspruchsberechtigt für die Urlaube bleiben.

Mit den Regelungen im Obligationenrecht ist der SGB grösstenteils einverstanden, insofern sie sich an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung anlehnen. Art. 335c Abs. 3 ist jedoch so nicht akzeptabel: Ein Kündigungsschutz für die Dauer des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs ist zu kurz. Der SGB fordert eine Anpassung von Art. 336c Abs. 2, die analog zum Kündigungsschutz der Mutter auch für Arbeitnehmer einen Kündigungsschutz von 16 Wochen ab Geburt ihres Kindes aufnimmt.

Weiterer Handlungsbedarf

Ein Vaterschaftsurlaub ist ein dringend nötiger Schritt und muss rasch umgesetzt werden. Er reicht jedoch allein nicht aus, um die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Familiengründung zu gewährleisten. Wie oben ausgeführt, braucht es im Anschluss an die geburtsbezogenen Urlaube eine paritätisch aufgeteilte **Elternzeit**, die es den Eltern ermöglicht, die Weichen für ihre berufliche und familiäre Zukunft so zu stellen, dass beider finanzielle Sicherheit gewährleistet ist. Ebenfalls nötig ist ein **Ausbau der Mutterschaftsversicherung**, die in der Schweiz im internationalen Vergleich immer noch dürftig ausgestaltet ist. Gemäss SGB wäre eine minimale Dauer von 18 Wochen angebracht und diese zu 100% EO-finanziert. Zudem braucht es für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dringend genügend qualitativ gute und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuungsangebote.

Nicht befriedigend gelöst ist bislang die Situation der bezahlten Urlaube, wenn gleichgeschlechtliche Paare Eltern werden. Wir regen deshalb dringend an, Modelle zu prüfen, die gleichgeschlechtlichen Eltern nach Geburt und Adoption von Kindern gegenüber gemischtgeschlechtlichen Eltern nicht mehr benachteiligen.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Vorschläge und stehen bei Unklarheiten gern zur Verfügung

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Vania Alleva
Vizepräsidentin



Giorgio Tuti
Vizepräsident



Regula Bühlmann
Zentralsekretärin

Ständerätliche Kommission für
soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-S)
3003 Bern

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

Bern, 28. Februar 2019 sgv-Gf/dm

Vernehmlassungsantwort
18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. November 2018 hat uns Ständerat Joachim Eder in seiner Funktion als Präsident der ständerätlichen Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-S) eingeladen, zu einem indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative Stellung zu nehmen. Für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Meinungsäusserung und für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen bestens.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 230 Verbände und gegen 500'000 Unternehmen, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Seitens des sgv lehnen wir sowohl die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie» als auch den von der SGK-S erarbeiteten indirekten Gegenentwurf klar ab. Wir machen hierfür folgende Argumente geltend:

- Unsere Sozialwerke befinden sich insgesamt in einer recht prekären finanziellen Schieflage. Die Invaliden- und die Arbeitslosenversicherung weisen Schulden in Milliardenhöhe auf. Bei der AHV öffnet sich bis im Jahre 2030 eine jährliche Finanzierungslücke von rund acht Milliarden Franken. Der Mindestumwandlungssatz in der beruflichen Vorsorge ist viel zu hoch angesetzt, was insbesondere jenen Vorsorgeeinrichtungen erhebliche Probleme verursacht, die überwiegend den obligatorischen Bereich der 2. Säule abdecken. Die Krankenkassenprämien werden weiterhin kontinuierlich ansteigen. Vor diesem Hintergrund wäre es aus unserer Sicht unverantwortbar, den Sozialstaat weiter auszubauen. Bevor weitere Ausbauschritte auch nur in Erwägung gezogen werden, sollte sich die Politik ausschliesslich darauf konzentrieren, die bestehenden Leistungen nachhaltig abzusichern.
- Auf Anfang 2016 hat der Bundesrat den EO-Beitragssatz auf 0,45 Prozent gesenkt. Die EO-Einnahmen wurden damit um rund einen Zehntel verringert. Zur Finanzierung eines weiteren Leistungsausbaus sind schlicht keine Mittel vorhanden. Die Absicht des Bundesrats, einen gesetzlich geregelten Betreuungsurlaub für Eltern einzuführen, die wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich

schwer beeinträchtigte Kinder betreuen, dürfte die Finanzlage der EO zusätzlich beeinträchtigen und schränkt den finanziellen Spielraum abermals deutlich ein.

- Da die EO über keine disponiblen finanziellen Reserven verfügt, hätte die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs unweigerlich höhere Beitragssätze zur Folge, die die KMU übermässig treffen würden. Da in absehbarer Zeit ohnehin mit einer substantiellen Mehrbelastung der Arbeitnehmenden und der Betriebe gerechnet werden muss (Erhöhung der Lohnbeiträge im Rahmen der STAF, Mehrwertsteuererhöhungen im Rahmen der AHV21, substantiell höhere Lohnnebenkosten im Rahmen einer unvermeidlichen BVG-Revision, Mehrkosten im Rahmen der Angehörigenbetreuung, steigende Krankenkassenprämien, höhere Kosten für Taggeldversicherungen usw.) spricht sich der sgv dezidiert gegen jeden weiteren Leistungsausbau im Sozialversicherungsbereich aus.
- Gerade für die Klein- und Kleinstbetriebe stellen nicht nur die Mehrausgaben ein gravierendes Problem dar, sondern auch die zusätzlichen Absenzen, die die Einführung eines gesetzlich vorgeschriebenen Vaterschaftsurlaubs mit sich brächten. Klein- und Kleinstbetriebe müssen aufgrund ihrer meist stark eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten mit einem Minimum an Beschäftigten auskommen. Echte Stellvertretungen gibt es nur selten. Jede Abwesenheit eines Mitarbeitenden ruft bei diesen Betrieben sofort organisatorische Schwierigkeiten hervor. Seitens des sgv wehren wir uns daher dezidiert gegen jede Vorlage, die zur Folge hätte, dass die Zahl der Absenzen erhöht wird.
- Im Gegensatz zu einer Mutterschaft, bei welcher der Gesetzgeber der stillenden Mutter zwingend ein mindestens achtwöchiges Arbeitsverbot auferlegt, können die Väter Neugeborener ungehindert ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Es gibt somit keinen durch den Gesetzgeber hervorgerufenen Erwerbsausfall, den es mittels staatlich verordneten Vaterschaftsurlaubs zu kompensieren gilt.
- Bei der Geburt eines Kindes hat heute jeder Vater Anspruch auf ein oder zwei freie Tage. Viele Einzel- oder Gesamtarbeitsverträge enthalten heute weitergehende Regelungen. Wir wehren uns gegen die Tendenz, immer mehr Elemente sozialpartnerschaftlicher Lösungen ins Gesetz zu übertragen. Sozialpartnerschaftliche Regelungen haben sich auch in diesem Bereich bewährt; dabei soll es bleiben.
- Es wird immer wieder geltend gemacht, dass ein grösserer Teil der heutigen Väter ihre Rolle innerhalb der Familie anders interpretiert als dies in früheren Generationen der Fall war und dass heutige Eltern eine andere Rollenteilung anstreben als das früher üblich war. Dies mag zutreffen. Ein zwei- oder vierwöchiger Vaterschaftsurlaub wird daran aber nichts ändern. Um Väter, die innerhalb der Familie eine aktivere Rolle wahrnehmen wollen, entgegenzukommen, braucht es flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung und keine zusätzlichen Urlaube. Hier bietet die Wirtschaft im Rahmen ihrer Möglichkeiten bereits heute unterschiedlichste Alternativen an. Das sind echte Hilfestellungen gegenüber «modernen» Vätern und nicht zusätzliche Ferien, bei denen niemand gewährleisten kann, dass diese dann auch wirklich sinnvoll und im Sinne des neugeborenen Kindes «konsumiert» werden.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

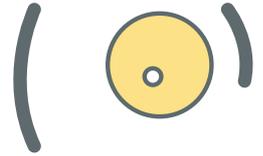
Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Hans-Ulrich Bigler
Direktor sgv, Nationalrat



Kurt Gfeller
Vizedirektor



Per Mail an
Frau Emina Alisic
emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 25. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - Stellungnahme zum Vorentwurf und erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zum oben erwähnten Gesetzesvorentwurf Stellung nehmen zu können.

1. Ausgangslage

Der Vaterschaftsurlaub entspricht einem breiten Bedürfnis. Die Bundespolitik hinkt diesem Bedürfnis seit langem hinten nach. Eine 2015 in Auftrag gegebene Link-Umfrage bestätigt das Bedürfnis deutlich. Über 80 Prozent der Bevölkerung befürwortet einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub.¹ Inzwischen hat der Vaterschaftsurlaub auf dem Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewonnen. Aktuelle Erhebungen zeigen, dass ein zunehmender Anteil von

¹ <https://bit.ly/2DZAVRw>

Arbeitnehmenden in einem Vertragsverhältnis arbeitet, welches eine gewisse Dauer an Vaterschaftsurlaub vorsieht. Die Entwicklung betrifft aber längst nicht alle Arbeitnehmer und der Umfang des Vaterschaftsurlaubs lässt weiter zu wünschen übrig.²

Es reifte daher die Überzeugung, dass es eine gesetzliche Regelung braucht, die gleich lange Spiesse für alle Arbeitnehmer und Unternehmen bringt. Deshalb wurde die eidgenössische Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub 2016 lanciert und 2017 eingereicht. Der Verein „Vaterschaftsurlaub Jetzt“ wurde 2016 mit dem Zweck gegründet, die Volksinitiative zu unterstützen. Die verschiedenen beteiligten Organisationen haben bereits vor der Lancierung der Initiative intensive Diskussionen darüber geführt, wie die Initiative ausgestaltet sein sollte, damit sie von den verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen mitgetragen werden kann. Dabei konnte ein Kompromiss zwischen Verfechter/innen einer weitergehenden Lösung und denjenigen Kreisen, welche mit einem kleinen Schritt zufrieden wären, gefunden werden. Dieser Kompromiss besteht in der vorliegenden Ausgestaltung der Initiative mit 20 Tagen Vaterschaftsurlaub und einem Erwerbssersatz von 80 Prozent des vorher erzielten Lohnes.

2. Generelle Bemerkungen

Der Schweizerische Hebammenverband (SHV) ist erfreut, dass zum ersten Mal eine Institution des Bundesparlaments die Notwendigkeit eines gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaubs anerkennt. Der SHV ist überzeugt, dass es höchste Zeit ist, auch in der Schweiz endlich einen gesetzlich geregelten, bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Mit dem Weg des indirekten Gegenvorschlags kann der Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz überführt werden, ohne dass das Anliegen explizit in die Bundesverfassung aufgenommen wird. Dies weil mit dem Artikel 116 Abs. 3 der Bundesverfassung bereits eine genügende verfassungsrechtliche Grundlage vorhanden ist.

Weiter begrüsst der SHV auch die Ausgestaltung mit einer reservierten Zeit für Väter, ohne dass die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub unterschritten werden. Dies ist wichtig, weil die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub – obwohl ebenfalls minimal - eine sozialpolitische Errungenschaft sind, welche nicht gefährdet werden darf.

Allerdings ist der Gegenentwurf der SGK-S unter dem Blickpunkt der Zeitdauer ungenügend. Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub verbessern die Rahmenbedingungen für eine junge Familie aus Sicht des SHV zu wenig.

Für die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs können zahlreiche Gründe aufgeführt werden. Gerne verweisen wir diesbezüglich auch auf das Argumentarium zur Initiative, welches zeigt, dass der Vaterschaftsurlaub sowohl aus der Sicht des Vaters und der Mutter als auch aus Sicht des Kindes und des Paares, aber auch aus Sicht von Wirtschaft und Gesellschaft wichtig ist.³ Starke Argumente gibt es also insbesondere aus familienpolitischer, gleichstellungspolitischer, arbeitsmarktpolitischer und demografischer Perspektive, sowie auch aus Sicht der KMU-Wirtschaft.

² <https://bit.ly/2Sth29h>

³ <https://bit.ly/2QI3OPC>

- **Familienpolitisch:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Beziehung zwischen Vater und Kind(ern), zwischen den Eltern, entlastet die Mütter und trägt so zur familiären Stabilität bei. Im Weiteren stillen Mütter erwiesenermassen länger, wenn Ihre Partnerinnen oder Partner von Anfang an dabei sein können. Zwei Wochen reichen bei weitem nicht, um den Stillprozess nachhaltig zu unterstützen und die Stilldauer zu erhöhen. Zusätzlich ist partnerschaftliche Unterstützung rund um die Uhr während den ersten Monaten nach der Geburt eine nachhaltige Prävention gegen die weit verbreitete postpartale Depression.
- **Gleichstellung:** Frauen brauchen echte Partner. Männer können dies nur sein, wenn ihnen mehr Zeit für einen guten Familienstart zur Verfügung steht. Sie erwerben dabei die erforderlichen väterlichen Kompetenzen und beteiligen sich auch längerfristig stärker an der Familienarbeit.
- **Arbeitsmarkt:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Erwerbsbeteiligung der Mütter und ist ein unerlässlicher Pfeiler im Kampf gegen den Fachkräftemangel.
- **Demografie:** Ein Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen dazu bei, dass Familien ihren Kinderwunsch vermehrt erfüllen, dass auch gut ausgebildete Frauen mehr Kinder haben und dass Mütter weiter erwerbstätig sind und bleiben!
- **Gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer:** Heute erhalten vor allem Arbeitnehmer von grösseren Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub. KMU tun sich bei der Finanzierung schwerer. Eine gesetzliche Regelung mit solidarischer Finanzierung bringt gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer. Wenn nur Kinder von Vätern in Grossunternehmen von väterlicher Präsenz profitieren, ist das ungerecht.

Eine unter den Eltern gleichmässige Verteilung der Aufgaben bezüglich der Kinderbetreuung und des Aufbaus von väterlichen Kompetenzen für das Umsorgen des/der Kindes/-er brauchen Zeit und müssen sich zuerst einspielen. Mütter wollen sich in der Erwerbsarbeit engagieren. Spüren sie früh eine verlässliche und dauerhafte Entlastung durch ihren Partner, so sind sie schneller und stärker bereit, nach der ersten Babyphase ihre beruflichen Pläne umzusetzen. Der Vaterschaftsurlaub trägt damit dazu bei, dass die Wirtschaft das Potenzial der Mütter nutzen kann. Das ist auch volkswirtschaftlich sinnvoll. Heute haben Frauen und Männer in der Schweiz weniger Kinder, als sie eigentlich möchten. Während die meisten jungen Männer und Frauen sich zwei bis drei Kinder wünschen, bleibt die Geburtenrate zwischen 1.5 und 1.6 Kindern pro Frau konstant tief. Es besteht eine starke Diskrepanz zwischen dem Kinderwunsch und dessen Verwirklichung. Insbesondere Frauen mit einer guten Ausbildung werden heute zu oft vor die Alternative gestellt: Kinder oder berufliche Laufbahn. Heute nehmen Frauen den Karriereknick nach der Familiengründung nicht mehr einfach so in Kauf. Viele junge Frauen und Männer verschieben den Kinderwunsch auf später – oder verzichten ganz. Das hat weitreichende demografische Folgen für die ganze Gesellschaft: Die Überalterung nimmt zu. Ein substanzieller Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen zu mehr Verlässlichkeit bei und sorgt dafür, dass sich mehr Familien ihren Kinderwunsch erfüllen.

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub erleichtert den Start ins Familienleben und bringt kurzfristig Stabilität. Mit nur zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist aufgrund der internationalen Erkenntnisse

jedoch nicht anzunehmen, dass die dargelegten Wirkungen bezüglich Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Demografie erzielt werden können.

Finanzierbarkeit

Die Kosten des indirekten Gegenentwurfs werden auf 224 Mio. Franken im Jahr 2022 veranschlagt, welche analog zum Mutterschaftsurlaub von der EO zu übernehmen sind. Der Verein begrüsst die Regelung analog zum Mutterschaftsurlaub, wie er im Gegenentwurf vorgesehen ist. Dem entsprechend bringt die Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub Kosten von 448 Mio. CHF mit sich. Dabei ist vorgesehen, dass diese ebenfalls von der EO übernommen werden.⁴ Die Kosten der Volksinitiative entsprechen gemäss den neuesten Finanzierungsszenarien der EO insgesamt rund 0.11 Lohnprozenten. Bei einem realen Schweizer Medianlohn⁵ entspricht dies je rund 3 Fr. pro Monat für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Das ist sehr bescheiden und gut bezahlbar.

Heute liegt der EO-Beitragssatz bei 0.45 Lohnprozenten. Mit Einführung des Mutterschaftsurlaubs 2005 war eine Erhöhung von 0.3 auf 0.5 Lohnprozent angeündigt worden. Dank der guten finanziellen Situation der EO konnte diese Erhöhung lange hinausgezögert werden und fand erst 2011 statt. Bereits 2016 konnte dann der Beitragssatz bereits wieder auf 0.45 Lohnprozent gesenkt werden. Es ist in der Kompetenz des Bundesrates, den EO Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anzuheben. Die aktuellen Finanzperspektiven der EO zeigen, dass die Ausgaben der EO für die Armeeangehörigen langfristig tendenziell sinken.⁶ Die heutigen Leistungen mit Ausgaben für Mutterschaft und Armeeangehörige benötigen im Zeitraum zwischen 2021 und 2035 EO-Lohnbeiträge zwischen 0.41 und 0.44 Lohnprozenten. Mit zusätzlich 20 Tagen Vaterschaftsurlaub kämen 0.11 Lohnprozent dazu. Damit ist in den nächsten Jahrzehnten von benötigten EO-Beitragssätzen zwischen 0.52 und 0.55 auszugehen. Mit anderen Worten: Wenn der Bundesrat schon nur seine Kompetenz ausschöpft und den EO-Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anhebt, ist ein Teil auch eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs finanziert.

Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes wäre also sowohl mit der Initiative als auch mit dem indirekten Gegenentwurf sehr moderat und gut zu verkraften. Angesichts der breit anerkannten Wirkung von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub handelt es sich um ein hervorragendes Preis-Leistungs-Verhältnis. Während heute die Unternehmen den Vaterschaftsurlaub auf freiwilliger Basis allein finanzieren, wird mit der geplanten solidarischen Finanzierung eine Entlastung der Unternehmen erreicht. Alle diejenigen Unternehmen, welche schon heute 2 Wochen Vaterschaftsurlaub anbieten, werden mit einer Erhöhung auf 4 Wochen deshalb nicht mehr bezahlen als heute. Und wer noch keinen Urlaub anbieten kann, insbesondere kleinere Unternehmen, für den werden dank der solidarischen Finanzierung gleich lange Spiesse auf dem Arbeitsmarkt geschaffen.

⁴ Die internationalen Erfahrungen zeigen, dass es mehrere Jahre dauert, bis sich ein sozialer Normenwandel durchgesetzt hat und der Vaterschaftsurlaub von der Mehrheit der Berechtigten bezogen wird. Es ist daher davon auszugehen, dass die tatsächlichen Kosten zumindest anfänglich deutlich tiefer sind.

⁵ Der Medianlohn für Arbeitnehmende (Vollzeit und Teilzeit) lag 2017 gemäss Bundesamt für Statistik bei 67600 Franken und bei Selbständigerwerbenden bei 60000 Franken jährlich. (siehe <https://bit.ly/2rpu78m>)

⁶ <https://bit.ly/2EgOgWA>

Organisierbarkeit

Sowohl beim Gegenentwurf wie auch bei der Initiative ist die Organisierbarkeit gegeben. Massgeblich dazu trägt die Flexibilität der Lösung bei. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden können. 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. Der SHV begrüsst es, dass diese Überlegungen auch beim Gegenentwurf eingeflossen sind. Ein tageweiser Bezug kann auch dem Arbeitgeber entgegenkommen, gerade wenn es sich um kleinere Unternehmen handelt. Da der Bezug ohnehin in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgt und weit im Voraus planbar ist, sind zwanzig Arbeitstage Abwesenheit des frischgebackenen Vaters auch für ein kleines Unternehmen organisier- und verkraftbar.

Aus den erwähnten Gründen beurteilt der SHV die Verankerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs auf Gesetzebene als wichtigen Schritt, den Gegenentwurf im Umfang jedoch als ungenügend. Aus Sicht des SHV bietet eine Ausgestaltung im Sinne der Initiative viele zusätzliche positive Wirkungen ohne grundsätzliche Nachteile. Mit anderen Worten erachtet der SHV das Preis-Leistungs-Verhältnis von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub für besser. Auf Grund der dargelegten Überlegungen hält der SHV seine Forderung nach 20 Tagen Vaterschaftsurlaub als Minimalkompromiss aufrecht.

3. Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen. Dies immer vor dem Hintergrund, dass der SHV im Minimum 4 Wochen Vaterschaftsurlaub fordert und diesen als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist der SHV 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. Eine Rahmenfrist von einem Jahr gibt mehr Möglichkeiten, 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 oder kurz vor der Geburt muss zudem eine analoge Regelung wie beim Mutterschaftsurlaub getroffen werden. An der vorgeschlagenen Abweichung zum Mutterschaftsurlaub offenbart sich ein überholtes, rein funktionelles Bild vom Vater als ungleichwertiger Elternteil, ohne dass man ihm die emotionale Bindung zum Kind zugestehen würde.

Anzahl Taggelder und Obergrenze

Der SHV 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 Prozent 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.

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.

Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung

Generell ist es dem SHV 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 inkl. Adoption muss der Vaterschaftsurlaub und Mutterschaftsurlaub analog wie bei heutigen (d.h. gegengeschlechtlichen) Ehepaaren angewandt werden können. 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.

Bezug und Kostenübernahme von Hebammenleistungen durch die OKP – auch für gleichgeschlechtliche männliche Paare

Die Mutterschaftsleistungen sollen auf der gesetzlichen Ebene dahingehend erweitert werden, dass auch ein gleichgeschlechtliches männliches Paar, welches plant mit einem Säugling zusammen zu leben oder bereits zusammenlebt, prä- und postpartale Hebammenleistungen ohne Kostenfolge beziehen kann. Sei dies vorgeburtlich im Rahmen eines Beratungsgesprächs oder Geburtsvorbereitungskurses oder postpartal im Rahmen der Wochenbettbetreuung oder der Stillberatungen. Diese sollen unabhängig der gewählten Ernährungsform des Säuglings auch Vätern von gleichgeschlechtlichen Paaren offenstehen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen,



Andrea Weber
Geschäftsleitung SHV

Elektronisch zugestellt an:
emina.alisic@bsv.admin.ch

ORT/DATUM Zürich, 14. Januar 2019
ZUSTÄNDIG Urs Hofstetter
DIREKTWAHL 043 244 73 90
E-MAIL urs.hofstetter@suissetec.ch

Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative (18.052)

Sehr geehrte Damen und Herren

Unserem Verband gehören rund 3'500 Unternehmungen aus den Branchen Sanitär, Spenglerei/Gebäudehülle, Heizung, Klima/Kälte, Lüftung, Rohrleitungsbau/Werkleitungen sowie Solarinstallationen an. In diesen Unternehmungen bestehen rund 50'000 Arbeitsverhältnisse, wobei die Arbeitnehmenden unserer Hersteller-Lieferanten in dieser Zahl nicht enthalten sind.

Wir pflegen eine aktive Sozialpartnerschaft und regeln die Eckdaten der meisten Arbeitsverhältnisse in unseren Branchen mit Hilfe eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages. So sieht unser Gesamtarbeitsvertrag denn auch einen rein arbeitgeberseitig finanzierten Vaterschaftsurlaub von 3 (+1) Tagen vor.

Die Belegschaft unserer Branchen weist einen hohen Männeranteil auf.

Aus diesen Gründen machen wir hiermit gerne von der Möglichkeit zur Stellungnahme Gebrauch und erlauben uns, dies in summarischer Form zu tun.

Vergleich indirekter Gegenvorschlag mit Volksinitiative 18.052

Die Volksinitiative sieht im Unterschied zum indirekten Gegenentwurf einen mindestens 4-wöchigen Vaterschaftsurlaub vor. Der indirekte Gegenentwurf ist mit seinem 14-Tage Vaterschaftsurlaub moderater. Für KMU wäre er daher besser umsetzbar und zudem wäre er leichter finanzierbar.

Vergleich indirekter Gegenvorschlag mit Vaterschaftsurlaub in unserem GAV

Gegenüber der Vaterschaftsurlaubs-Lösung in unserem Gesamtarbeitsvertrag ist der indirekte Gegenentwurf für die Arbeitgeber jedoch eindeutig nachteiliger. Dies aufgrund der bedeutend längeren Urlaubsdauer von 14 Tagen. Die vorgeschlagene Urlaubsdauer von 14 Tagen stellt gerade für kleinere Unternehmungen organisatorisch eine Herausforderung dar, wenn man bedenkt, dass alleine schon die ferienbedingten Absenzen gemäss unserem Gesamtarbeitsvertrag ab 21. Altersjahr 25 Tage (und mehr) betragen. Hinzu kommen - im Unterschied zu skandinavischen Ländern -

**WIR, DIE
GEBÄUDETECHNIKER.**

**NOI, I TECNICI
DELLA COSTRUZIONE.**

**NOUS, LES
TECHNICIENS DU BÂTIMENT.**

zahlreiche Absenzen für Militär-/Zivildienst oder Zivilschutz. Aus diesem Grund und auch, weil wir für unsere Branchen bereits eine passende Lösung gefunden haben, lehnen wir den vorliegenden Gegenentwurf ab.

Fazit:

Wir ziehen den vorliegenden, indirekten Gegenentwurf eindeutig der Volksinitiative 18.052 vor.

Gegenüber der Regelung des Vaterschaftsurlaubs in unserem GAV beurteilen wir den Gegenvorschlag - gerade mit Blick auf die organisatorischen Folgen - hingegen als nachteiliger. Aus diesem Grund lehnen wir den indirekten Gegenentwurf ab.

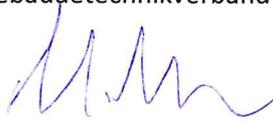
Wir danken Ihnen für das Interesse, das Sie unserer Stellungnahme entgegen bringen und bitten Sie um Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)



Christoph Schär
Stv. Direktor



Urs Hofstetter
Mitglied der Geschäftsleitung
Leiter Mandate und Politik

Kopie an:

Schweizerischer Gewerbeverband SGV, Kurt Gfeller, Schwarztorstr. 26, Postfach, 3001 Bern
Schweizerischer Arbeitgeberverband, Daniella Lützel Schwab, Hegibachstr. 47, Postfach, 8032 Zürich

per Mail:
Bundesamt für Sozialversicherungen
(BSV)
3003 Bern
emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich, 1. März 2019

18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative – Stellungnahme des Schweizerischen Versicherungsverbands

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf den Erlassentwurf und den erläuternden Bericht vom 16. November 2018 zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative und danken Ihnen für die Gelegenheit zu einer Stellungnahme.

1 Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Versicherungsverbands SVV

- Der SVV sieht eine im Vergleich liberale (Arbeits-)Gesetzgebung als einen der zentralen Wettbewerbsvorteile des Wirtschaftsstandortes Schweiz. Davon profitieren die Unternehmen ebenso wie die Arbeitnehmenden. Ein zeitgemässes Arbeitsgesetz ist die Voraussetzung dafür.
- Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist der Privatassekuranz ein wichtiges Anliegen. Die Möglichkeit eines längeren Vaterschaftsurlaubs ist ein klares Bedürfnis. Die Versicherungsbranche trägt dem Anliegen Rechnung und die Mehrheit der Mitglieder bietet bereits heute Lösungen, die über den gesetzlichen Vorgaben liegen.
- Der SVV kann den moderateren Gegenentwurf zur Volksinitiative – aus politischer Sicht – nachvollziehen. Die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» lehnt unsere Branche aber als zu weit gehende Regulierung ab.

- Der Versicherungsbranche ist jedoch wichtig, dass ein gesetzlicher Spielraum erhalten bleibt, der Möglichkeiten und Ansporn zur Differenzierung im Wettbewerb am Arbeitsmarkt fördert – mit Lösungsansätzen, die den Strukturen der einzelnen Unternehmen entsprechen aber auch den individuellen und sehr unterschiedlichen Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmenden. Somit bevorzugt die Branche betriebliche Lösungen statt gesetzliche Einheitsempfehlungen.

2 **Detaillierte Begründungen**

Die im Vergleich zu vielen anderen Ländern (noch eher) liberale Regulierung im Bereich des Arbeitsmarktes hat sich bewährt. Der Wirtschaftsstandort Schweiz wird diesbezüglich von internationalen Unternehmen als attraktiv eingestuft, was zur positiven Entwicklung der Wirtschaft, der Arbeitsplätze und des Wohlstands in unserem Land beiträgt. Die bestehenden gesetzlichen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen und Umstände sorgen dafür, dass der Freiraum nicht einseitig von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern missbraucht wird. Dieser Tatsache muss weiterhin Sorge getragen werden. Das Gleichgewicht und die starke Positionierung im globalen Markt dürfen nicht durch zunehmende regulierende Eingriffe gestört oder gar aufs Spiel gesetzt werden.

Die Privatassekuranz beweist, dass ein gegenseitig verantwortungsvoller Umgang von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern und der Wettbewerb um Fachkräfte ebenso «effizient» sein können, wie gesetzliche Vorschriften: Die Unternehmen unseres Branchenverbands bieten ihren Arbeitnehmern schon heute sehr viele Möglichkeiten, um Familie und Erwerbstätigkeit vereinbar zu gestalten. Das Angebot ist aber nicht nur auf einen Vaterschaftsurlaub (5 – 25 Arbeitstage sind in der Branche dennoch schon heute die Regel) beschränkt. Die Branche setzt vielmehr auf situationsbezogene, den spezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmenden und den Möglichkeiten der einzelnen Unternehmen angepasste Lösungen. So sind zum Beispiel die wirtschaftlichen Verhältnisse und Umstände eines KMU unterschiedlich zu denjenigen eines grösseren Unternehmens und verlangen differenzierte Modelle. Dem werden beide Regulierungsvorhaben zum Vaterschaftsurlaub nicht gerecht.

Die unterschiedlichen Angebote der Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte erlauben es vielen Arbeitnehmenden, die für sie geeignetste Variante zu wählen. Die flexiblen Ansätze entsprechen einem heutigen Bedürfnis einer Mehrzahl der jungen Familien und Arbeitskräfte. Regulierung führt oft dazu, dass sich die Unternehmen auf die gesetzlich vorgegebenen Minimalmassnahmen beschränken, was nicht im Interesse der betroffenen Arbeitnehmenden sein kann.

Die Privatassekuranz unterstützt somit grundsätzlich das gesellschafts- und sozialpolitische Anliegen nach einem Vaterschaftsurlaub, ist jedoch der Ansicht, dass die Unternehmer als Arbeitgeber im Rahmen eines liberalen Arbeitsmarktes hier eine Selbstverantwortung tragen, die nicht durch staatliche Regelungen definiert werden muss. Dieser Ansatz wird auch den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmenden gerecht. Die Branche anerkennt jedoch die Argumente für den Gegenentwurf und kann diesen mittragen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Versicherungsverband SVV



Daniela Haze Stöckli
Leiterin Ressort Bildungs- und Arbeitgeberpolitik



Alex Schönenberger
Leiter Wirtschaft und Arbeitgeberfragen

Per E-Mail an:

emina.alisic@bsv.admin.ch

Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit
3003 Bern

Zürich, 14. Dezember 2018

Pa. Iv. 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative» - Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Eder
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative Stellung nehmen zu können und lassen Ihnen diese, unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer internen Umfrage bei unseren Mitgliedfirmen sowie einer Analyse durch unsere Fachkommission für Arbeitgeber- und Sozialpolitik, nachstehend wie folgt zukommen.

Swiss Textiles ist der Dachverband der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie. Wir repräsentieren gut 200 Firmen, die in der Schweiz rund 13'000 Mitarbeitende beschäftigen. Unsere Mitglieder zeichnen sich dadurch auch, dass sie sehr innovativ, stark international ausgerichtet und in Nischenmärkten tätig sind. Bei den meisten Unternehmen handelt es sich um KMU mit 10-50 Beschäftigten. Zahlreiche dieser Firmen sind inhabergeführt.

1. Zusammenfassung unserer Position

Swiss Textiles bekennt sich zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und anerkennt, dass ein Vaterschaftsurlaub zu einer partnerschaftlicheren Rollenteilung in der Familie beitragen kann, indem er der Mutter und dem Vater bereits unmittelbar nach der Geburt des Kindes die Möglichkeit eröffnet, sich an dessen Betreuung zu beteiligen. Insofern lehnen wir einen Vaterschaftsurlaub nicht ab. Wir lehnen jedoch die gesetzliche Verankerung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs ab. Ein solcher ist betriebsintern auf freiwilliger Basis oder auf Stufe von Gesamtarbeitsverträgen zu regeln, gesetzliche Vorschriften bedarf es dazu nicht. Die Umfrage bei unseren Mitgliedern hat klar zum Ausdruck gebracht, dass die Unternehmen individuelle Lösungen auf Firmenebene suchen und auch finden.

2. Allgemeine Bemerkungen

Die Modernisierung der Arbeitswelt, so auch im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen, ist uns bzw. unseren Mitgliedern sehr wohl bewusst. Der Wettbewerbsdruck, verbunden mit dem Anspruch, ein Arbeitgeber mit zeitgemässen Arbeitsbedingungen zu sein, zwingt unsere Mitglieder zu Anpassungen in diesem Bereich, jedoch auf freiwilliger Basis. Die Wettbewerbsfähigkeit ist das zentrale Element für unsere Mitglieder und eine Verteuerung der Lohnkosten, die sowohl die Umsetzung der Initiative wie auch des Gegenentwurfs zur Folge hätten, kommt deshalb klar nicht in Frage. Überdies sei an dieser Stelle festgehalten, dass die Arbeitskosten in der Schweiz im internationalen Vergleich zu den höchsten zählen.

2.1 Verteuerung der Lohnkosten

Wie im erläuternden Bericht festgehalten, wird die Wirtschaft mit der Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs mit zusätzlichen Abgaben für die Sozialversicherungen belastet. Auch wenn die Kosten für die Einführung eines lediglich zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs mit jährlichen Kosten von CHF 224 Mio. gegenüber CHF 420 Mio bei einem vierwöchigen Urlaub klar tiefer ausfallen, so ist gemäss Berechnungen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes heute schon absehbar, dass die vorgesehene Erhöhung des EO-Beitrages von 0,45% auf 0,5% nicht ausreichen wird, um diese Kosten längerfristig zu finanzieren. Deshalb müssten diese Beiträge, also sowohl die Lohnkosten für die Arbeitgeber als auch die Lohnabzüge für die Arbeitnehmenden, nochmals erhöht werden. Mit einer leichtfertigen Verteuerung der Arbeit wird offenbar klar ausgeblendet, dass die unausweichliche Stabilisierung der Pensionskassen einzig mit Lohnbeiträgen gelingen kann. Deshalb gibt es aus unserer Sicht für einen lohnbeitragswirksamen Leistungsausbau in den Sozialversicherungen grundsätzlich keinen Platz. Zählt man nämlich nebst dem geplanten Vaterschaftsurlaub all die anderen geplanten Vorhaben (Betreuungsurlaub, Adoptionsurlaub, aber auch die STAF, notwendige lohnbeitragswirksame Revision des BVG etc.) zusammen, droht in den nächsten zwei bis drei Jahren eine markante Zusatzbelastung der Lohnnebenkosten von deutlich über einem Prozent. Dies wäre für den Arbeits- und Arbeitsplatz Schweiz keine gute Entwicklung. Alleine für die Bewältigung der demografischen Alterung in der AHV drohen darüber hinaus in den nächsten Jahren massive Zusatzbelastungen, die zumindest teilweise auch von der Wirtschaft zu tragen sein werden.

2.2 Vorzug von betrieblichen Lösungen

Wie die Volksinitiative schlägt aber auch der Gegenvorschlag alle Unternehmen – vom Kleinstbetrieb bis zum Grosskonzern – über einen Leisten. Mehrwöchige Abwesenheiten von Arbeitnehmenden, die über die üblichen Ferien hinausgehen, sind weder in organisatorischer noch in finanzieller Hinsicht für alle Unternehmen gleich gut tragbar. Dies hat auch klar unsere bei den Mitgliedern durchgeführte Umfrage zum Ausdruck gebracht.

Deshalb ist eine vom Staat verordnete Einheitslösung der falsche Weg. Die Arbeitgeber müssen auf betrieblicher Ebene und je nach ihren Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden Vereinbarungen treffen können, die durchaus auch mehr als zwei Wochen umfassen können, wie dies unsere interne Umfrage ergeben hat. Gerade in Klein- und Kleinstbetrieben mit einer Handvoll Mitarbeitenden, und diese Firmen machen einen beträchtlichen Anteil unserer Mitglieder aus, wird es hingegen häufig schwierig sein, zusätzliche Abwesenheiten zu kompensieren; umso mehr sind individuelle betriebsinterne Lösungen zu unterstützen.

Darüber hinaus gibt es aus unserer Sicht geeigneter Massnahmen, die auch in den nachfolgenden Familienphasen dazu beitragen, dass Mütter und Väter Familie und Erwerbstätigkeit besser vereinbaren können, als einen zeitlich eng auf die Phase nach der Geburt begrenzten Vaterschaftsurlaub. Zu denken wäre hier u.a. an die Einführung flexiblerer Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Homeoffice, etc.

3. Zu den vorgeschlagenen Anpassungen im Detail

Obwohl wir vorstehend klar dargelegt haben, wieso wir die gesetzliche Verankerung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubes ablehnen, erlauben wir uns dennoch, zu den geplanten Anpassungen im Erwerbsersatzgesetz und im Obligationenrecht kurz Stellung zu nehmen.

3.1 Anpassungen im Erwerbsersatzgesetz, EOG

Die angedachte Regelung eines zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaubs in der Höhe von 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, plafoniert auf ein Taggeld von CHF 196, zu beziehen innerhalb von sechs Monaten ab dem Geburtszeitpunkt und finanziert über die EO, analog zur Mutterschaftsversicherung, erscheint plausibel. Ebenso können wir den Voraussetzungen, die zum Bezug einer Entschädigung berechtigen, zustimmen.

Hingegen lehnen wir einen tageweisen Bezug des Vaterschaftsurlaubs klar ab, da dieser dem Zweck

des Urlaubs diametral entgegensteht und absolut keinen Beitrag zur Entlastung der Mutter bzw. zum Aufbau einer Vater-Kind-Beziehung beiträgt, sondern lediglich zusätzliche Freitage, verteilt über einen Zeitraum von sechs Monaten, schafft. Wir könnten höchstens eine Aufteilung auf zwei Einzelwochen zustimmen, da diese auch für den Betrieb allenfalls einfacher umzusetzen wäre als zwei Wochen am Stück. Es ist unbestritten, dass ausschliesslich eine gewisse Mindestdauer an Freitagen dem Vater dient, sich in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einzubringen.

Nicht nachvollziehbar ist für uns die vorgeschlagene Regelung, dass ein Vater den Urlaub antreten kann, obwohl seine Vaterschaft noch nicht anerkannt bzw. begründet ist. Wird diese nämlich nach Ablauf der Rahmenfrist bzw. des bezogenen Urlaubs aberkannt, so liegt ein missbräuchlicher Bezug von Leistungen vor. Diese wären dann vom vermeintlichen Vater klar zurückzuerstatten und zwar innert einer noch zu bestimmenden, kurzen Frist. Die weiteren Regelungen, insbesondere das Verhältnis der Entschädigung zu weiteren Leistungen aus anderen Sozialversicherungen, verbunden mit dem Vorbehalt der Überentschädigung, sind plausibel.

3.2 Anpassungen im Obligationenrecht, OR

Die Regelung von Art. 329b Abs. 1, dass der Bezug des Vaterschaftsurlaubs nicht zu einer Ferienkürzung führen darf, entspricht jener bei der Mutterschaftsversicherung.

Wie bereits erwähnt, lehnen wir den tageweisen Bezug gemäss Art. 329g Abs. 3 OR ab, da dieser dem Vater lediglich zweckentfremdete bezahlte Freitage liefert.

Nicht vollständig durchdacht ist die vorgesehene Verlängerung der Kündigungsfrist um die Dauer des noch nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubs und somit im Maximum um zwei Wochen. Diese Verlängerung führt nämlich dazu, dass, da grundsätzlich ein Arbeitsverhältnis jeweils auf Ende eines Monats gekündigt wird, sich die Kündigungsfrist bis zum nächsten Monatsende verlängern würde, ausser der Endtermin des Vaterschaftsurlaubs würde gleichzeitig auf ein Monatsende fallen. Hier ist unbedingt sicher zu stellen, dass es sich bei einer diesbezüglichen Verlängerung der Kündigungsfrist lediglich um eine sog. technische Verlängerung gemäss Art. 336c Abs. 3 OR handelt und sich diese nicht zusätzlich zufolge Krankheit oder Unfall um ein weiteres Mal verlängert könnte.

4. Schlussfolgerung

Swiss Textiles lehnt die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs aus den dargelegten Gründen ab. Einerseits sind diese zusätzlichen Abgaben für die Sozialversicherungen nicht tragbar und andererseits würde ein Vaterschaftsurlaub, unabhängig ob er zwei oder vier Wochen beträgt, gerade kleinere und mittlere Unternehmen vor grosse organisatorische Herausforderungen stellen.

Mit freiwilligen betriebsinternen Lösungen kann auf die jeweiligen konkreten betrieblichen Möglichkeiten und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht genommen werden.

Wir bitten Sie, unsere Argumente zu berücksichtigen und stehen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Besten Dank und freundliche Grüsse.

Swiss Textiles


Peter Flückiger
Direktor


Liliane Sieber
Leitung Arbeitgeber- und Sozialpolitik

Per Mail an
Frau Emina Alisic
emina.alisic@bsv.admin.ch

Cousset, 19.Februar, 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - Stellungnahme zum Vorentwurf und erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Obwohl wir als Personalverband nicht offiziell für eine Konsultation eingeladen wurden, erlauben wir uns als Mitglied des Vereins „Vaterschaftsurlaub jetzt“ zur Vorlage wie folgt Stellung zu nehmen:

Grundsätzlich begrüssen wir den Schritt in die richtige Richtung des Entwurfes des Ständerates für die zwei Wochen Vaterschaftsurlaub.

Wir sind aber der Ansicht, dass den Bedürfnissen der Gesellschaft von Heute und der Zukunft entsprochen werden muss, bei der auch der Vater eine immer wichtigere Rolle zu übernehmen hat. Daher bestehen wir auf der vorliegenden Ausgestaltung der Initiative mit 20 Tagen Vaterschaftsurlaub und einem Erwerbssersatz von 80 Prozent des vorher erzielten Lohnes.

Mit dem Weg des indirekten Gegenvorschlags kann der Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz überführt werden, ohne dass das Anliegen explizit in die Bundesverfassung aufgenommen wird. Dies weil mit dem Artikel 116 Abs. 3 der Bundesverfassung bereits eine genügende verfassungsrechtliche Grundlage vorhanden ist.

Weiter begrüssen wir auch die Ausgestaltung mit einer reservierten Zeit für Väter, ohne dass die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub unterschritten werden. Dies ist wichtig, weil die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub – obwohl ebenfalls minimal - eine sozialpolitische Errungenschaft sind, welche nicht gefährdet werden darf.

Wir danken für Ihr Verständnis und für eine wohlwollende Prüfung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

swiss**Persona**
Beat Grossrieder
Zentralsekretär

Verband der Instruktoeren (Vdl)
Roland Tribolet
Geschäftsleitungsmitglied



Syna, Postfach, 4601 Olten

Per Mail

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
Herr Joachim Eder, Kommissionspräsident
via emina.alisic@bsv.admin.ch

1. März 2019 KEA

Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub Stellungnahme zum Vorentwurf und erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zum oben erwähnten Gesetzesvorentwurf Stellung nehmen zu können. Die Allbranchengewerkschaft Syna vertritt über 60'000 Arbeitnehmende in den Sektoren Gewerbe, Dienstleistung und Industrie. Als grösster Mitgliedverband von Travail.Suisse, des Dachverbandes der Arbeitnehmenden, hat Syna mit über 45'000 gesammelten Unterschriften massgebend zum Zustandekommen der Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie» beigetragen.

1. Ausgangslage

Im täglichen Kontakt mit unseren Mitgliedern stellen wir fest, dass ein Vaterschaftsurlaub einem breiten Bedürfnis der Arbeitnehmenden und ihrer Familien entspricht. Eine 2015 von unserem Dachverband Travail.Suisse in Auftrag gegebene Link-Umfrage bestätigt das Bedürfnis deutlich. Über 80 Prozent der Bevölkerung befürwortet einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub.¹ Doch die Bundespolitik hinkt diesem Bedürfnis seit langem hinten nach. Inzwischen hat der Vaterschaftsurlaub auf dem Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewonnen. Aktuelle Erhebungen zeigen, dass ein zunehmender Anteil von Arbeitnehmenden in einem Vertragsverhältnis arbeitet, welches eine gewisse Dauer an Vaterschaftsurlaub vorsieht. Die Entwicklung betrifft aber längst nicht alle Arbeitnehmer, so sind z.B. die Vaterschaftsurlaubsregelungen in männerdominierten Gewerbebranchen noch oft inexistent oder im zeitlichen Umfang völlig ungenügend. Ganz allgemein lässt der Umfang des Vaterschaftsurlaubs, mit wenigen löblichen Ausnahmen, zu wünschen übrig.²

Nachdem wir auf dem sozialpartnerschaftliche Weg nur sehr langsam und ungenügende Fortschritte hin zu einem wirklichen Vaterschaftsurlaub erzielt haben, wurden innerhalb unserer Gewerkschaft immer mehr Stimmen laut, dass es eine gesetzliche Regelung braucht, die gleich lange Spiesse für alle Arbeitnehmer und Unternehmen bringt. Deshalb war Syna massgebend an der Lancierung, Unterschriften-

¹ <https://bit.ly/2DZAVRw>

² <https://bit.ly/2Sth29h>

sammlung und dem Zustandekommen der eidgenössischen Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub beteiligt. Wir begrüßen die breite Basis dieser Initiative zusammengefasst im Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt»³, da der Ruf nach einem echten Vaterschaftsurlaub ein gesamtgesellschaftliches Anliegen ist. Verantwortlich für über 45'000 gesammelte Unterschriften ist Syna auch im Initiativkomitee vertreten.

Syna hat sich im Vorfeld der Lancierung stark dafür eingesetzt, dass die Initiative eine realpolitisch umsetzbare Forderung formuliert, die zudem eine echte und wirksame «Papizeit» ermöglicht. Mit 20 Tagen Vaterschaftsurlaub und einem Erwerbssersatz von 80 Prozent des vorher erzielten Lohnes gelang ein Kompromiss zwischen einer Minimallösung und viel weitergehenden Modellen, wie sie andere Länder mit zum Beispiel mehrmonatigen Elternurlaub kennen.

2. Generelle Bemerkungen

Nachdem der Bundesrat in seiner Stellungnahme zu unsere Initiative die Notwendigkeit und Umsetzbarkeit eines gesetzlichen Vaterschaftsurlaubes verkannte, ist Syna froh, dass zum ersten Mal eine Institution des Bundesparlaments die Notwendigkeit eines gesetzlich geregelten Vaterschaftsurlaubes anerkennt. Syna ist überzeugt, dass es höchste Zeit ist, auch in der Schweiz endlich einen gesetzlich geregelten, bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Mit dem Weg des indirekten Gegenvorschlags kann der Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz überführt werden, ohne dass das Anliegen explizit in die Bundesverfassung aufgenommen wird. Dies weil mit dem Artikel 116 Abs. 3 der Bundesverfassung bereits eine genügende verfassungsrechtliche Grundlage vorhanden ist.

Weiter begrüsst Syna auch die Ausgestaltung mit einer reservierten Zeit für Väter, ohne dass die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub unterschritten werden. Dies ist wichtig, weil die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub – obwohl ebenfalls minimal - eine sozialpolitische Errungenschaft sind, welche nicht gefährdet werden darf.

→ *Allerdings ist der Gegenentwurf der SGK-S unter dem Blickpunkt der Zeitdauer ungenügend. Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub verbessern die Rahmenbedingungen für eine junge Familie aus unserer Sicht zu wenig.*

Für die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubes können zahlreiche Gründe aufgeführt werden. Gerne verweisen wir diesbezüglich auch auf das Argumentarium zur Initiative, welches zeigt, dass der Vaterschaftsurlaub sowohl aus der Sicht des Vaters und der Mutter als auch aus Sicht des Kindes und des Paares, aber auch aus Sicht von Wirtschaft und Gesellschaft wichtig ist.⁴ Starke Argumente gibt es also insbesondere aus familienpolitischer, gleichstellungspolitischer, arbeitsmarktpolitischer und demografischer Perspektive, sowie auch aus Sicht der KMU-Wirtschaft.

- **Familienpolitisch:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Beziehung zwischen Vater und Kind(ern), zwischen den Eltern, entlastet die Mütter und trägt so zur familiären Stabilität bei.
- **Gleichstellung:** Frauen brauchen echte Partner. Männer können dies nur sein, wenn ihnen mehr Zeit für einen guten Familienstart zur Verfügung steht. Sie erwerben dabei die erforderlichen väterlichen Kompetenzen und beteiligen sich auch längerfristig stärker an der Familienarbeit.

³ www.vaterschaftsurlaub.ch

⁴ <https://bit.ly/2QI3OPC>

- **Arbeitsmarkt:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Erwerbsbeteiligung der Mütter und ist ein unerlässlicher Pfeiler im Kampf gegen den Fachkräftemangel.
- **Demografie:** Ein Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen dazu bei, dass Familien ihren Kinderwunsch vermehrt erfüllen, dass auch gut ausgebildete Frauen mehr Kinder haben und dass Mütter weiter erwerbstätig sind.
- **Gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer:** Unabhängig ob einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt oder nicht: Heute erhalten vor allem Arbeitnehmer von grösseren und finanzstarken Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub. KMU tun sich bei der Finanzierung schwerer. Eine gesetzliche Regelung mit solidarischer Finanzierung bringt gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer. Wenn nur Kinder von Vätern in Grossunternehmen von väterlicher Präsenz profitieren, ist das ungerecht.

Eine unter den Eltern gleichmässige Verteilung der Aufgaben bezüglich der Kinderbetreuung und des Aufbaus von väterlichen Kompetenzen für das Umsorgen des/der Kindes/-er brauchen Zeit und müssen sich zuerst einspielen. Mütter wollen sich in der Erwerbsarbeit engagieren. Spüren sie früh eine verlässliche und dauerhafte Entlastung durch den Vater des Kindes, so sind sie schneller und stärker bereit, nach der ersten Babyphase ihre beruflichen Pläne umzusetzen. Der Vaterschaftsurlaub trägt damit dazu bei, dass die Wirtschaft das Potenzial der Mütter nutzen kann. Das ist auch volkswirtschaftlich sinnvoll. Heute haben Frauen und Männer in der Schweiz weniger Kinder, als sie eigentlich möchten. Während die meisten jungen Männer und Frauen sich zwei bis drei Kinder wünschen, bleibt die Geburtenrate zwischen 1.5 und 1.6 Kindern pro Frau konstant tief. Es besteht eine starke Diskrepanz zwischen dem Kinderwunsch und dessen Verwirklichung. Insbesondere Frauen mit einer guten Ausbildung werden heute zu oft vor die Alternative gestellt: Kinder oder berufliche Laufbahn. Heute nehmen Frauen den Karriereknick nach der Familiengründung nicht mehr einfach so in Kauf. Viele junge Frauen und Männer verschieben den Kinderwunsch auf später – oder verzichten ganz. Das hat weitreichende demografische Folgen für die ganze Gesellschaft: Die Überalterung nimmt zu. Ein substanzieller Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen zu mehr Verlässlichkeit bei und sorgt dafür, dass sich mehr Familien ihren Kinderwunsch erfüllen können.

Männer, die in Betrieben mit keinem oder nur sehr kurzem Vaterschaftsurlaub arbeiten, wie auch Frauen deren Partner in solchen Branchen beschäftigt sind, beklagen den Mangel eines echten Vaterschaftsurlaubes immer vehementer. Immer wieder ist Syna mit Arbeitnehmern konfrontiert, die ihren angestammten Beruf (z.B. als Handwerker) auch darum verlassen, weil sie familienfreundliche Arbeitsbedingungen vermissen. Unter dem Gesichtspunkt des Fachkräftemangels, aber auch für die betroffenen Männer, ist diese Entwicklung fatal. Zudem wird die sich öffnende Schere zwischen vermögenden Grosskonzernen, welche Arbeitskräfte auch mit fortschrittlichen Vaterschaftsurlaubs-Regelungen anlocken und KMUs, welche keine solchen Lösungen kennen, als ungerecht empfunden.

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub erleichtert den Start ins Familienleben und bringt kurzfristig Stabilität. Mit nur zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist auch aufgrund der internationalen Erkenntnisse jedoch nicht anzunehmen, dass die dargelegten Wirkungen bezüglich Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Demografie erzielt werden können.

Finanzierbarkeit

Die Kosten des indirekten Gegenentwurfs werden auf 224 Mio. Franken im Jahr 2022 veranschlagt, welche analog zum Mutterschaftsurlaub von der EO zu übernehmen sind. Syna begrüsst die Regelung analog zum Mutterschaftsurlaub, wie er im Gegenentwurf vorgesehen ist. Dem entsprechend bringt die Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub Kosten von 448 Mio. CHF mit sich. Dabei ist vorgesehen, dass diese ebenfalls von der EO übernommen werden.⁵ Die Kosten der Volksinitiative entsprechen gemäss den neuesten Finanzierungsszenarien der EO insgesamt rund 0.11 Lohnprozenten. Bei einem realen Schweizer Medianlohn⁶ entspricht dies je rund 3 Fr. pro Monat für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Das ist sehr bescheiden und gut bezahlbar.

Heute liegt der EO-Beitragssatz bei 0.45 Lohnprozenten. Mit Einführung des Mutterschaftsurlaubs 2005 war eine Erhöhung von 0.3 auf 0.5 Lohnprozent angeündigt worden. Dank der guten finanziellen Situation der EO konnte diese Erhöhung lange hinausgezögert werden und fand erst 2011 statt. Bereits 2016 konnte dann der Beitragssatz bereits wieder auf 0.45 Lohnprozent gesenkt werden. Es ist in der Kompetenz des Bundesrates, den EO Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anzuheben. Die aktuellen Finanzperspektiven der EO zeigen, dass die Ausgaben der EO für die Armeeangehörigen langfristig tendenziell sinken.⁷ Die heutigen Leistungen mit Ausgaben für Mutterschaft und Armeeangehörige benötigen im Zeitraum zwischen 2021 und 2035 EO-Lohnbeiträge zwischen 0.41 und 0.44 Lohnprozenten. Mit zusätzlich 20 Tagen Vaterschaftsurlaub kämen 0.11 Lohnprozent dazu. Damit ist in den nächsten Jahrzehnten von benötigten EO-Beitragssätzen zwischen 0.52 und 0.55 auszugehen. Mit anderen Worten: Wenn der Bundesrat schon nur seine Kompetenz ausschöpft und den EO-Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anhebt, ist ein Teil auch eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs finanziert.

Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes wäre also sowohl mit der Initiative als auch mit dem indirekten Gegenentwurf sehr moderat und gut zu verkraften. Angesichts der breit anerkannten Wirkung von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub handelt es sich um ein hervorragendes Preis-Leistungs-Verhältnis. Während heute die Unternehmen den Vaterschaftsurlaub auf freiwilliger Basis allein finanzieren, wird mit der geplanten solidarischen Finanzierung eine Entlastung der Unternehmen erreicht. Alle diejenigen Unternehmen, welche schon heute 2 Wochen Vaterschaftsurlaub anbieten, werden mit einer Erhöhung auf 4 Wochen deshalb nicht mehr bezahlen als heute. Und wer noch keinen Urlaub anbieten kann, insbesondere kleinere Unternehmen, für den werden dank der solidarischen Finanzierung gleich lange Spiesse auf dem Arbeitsmarkt geschaffen.

Organisierbarkeit

Sowohl beim Gegenentwurf wie auch bei der Initiative ist die Organisierbarkeit gegeben. Massgeblich dazu trägt die Flexibilität der Lösung bei. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden können. 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

⁵ Die internationalen Erfahrungen zeigen, dass es mehrere Jahre dauert, bis sich ein sozialer Normenwandel durchgesetzt hat und der Vaterschaftsurlaub von der Mehrheit der Berechtigten bezogen wird. Es ist daher davon auszugehen, dass die tatsächlichen Kosten zumindest anfänglich deutlich tiefer sind.

⁶ Der Medianlohn für Arbeitnehmende (Vollzeit und Teilzeit) lag 2017 gemäss Bundesamt für Statistik bei 67600 Franken und bei Selbständigerwerbenden bei 60000 Franken jährlich. (siehe <https://bit.ly/2rpu78m>)

⁷ <https://bit.ly/2EgOgWA>

werden kann. Syna begrüsst es, dass diese Überlegungen auch beim Gegenentwurf eingeflossen sind. Ein tageweiser Bezug kann auch dem Arbeitgeber entgegen kommen, gerade wenn es sich um kleinere Unternehmen handelt. Da der Bezug ohnehin in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgt und weit im Voraus planbar ist, sind zwanzig Arbeitstage Abwesenheit des frischgebackenen Vaters auch für ein kleines Unternehmen organisier- und verkraftbar.

Aus den erwähnten Gründen beurteilt Syna die Verankerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs auf Gesetzesebene als wichtigen Schritt, den Gegenentwurf im Umfang jedoch als ungenügend. Aus Sicht von Syna bietet eine Ausgestaltung im Sinne der Initiative viele zusätzliche positive Wirkungen ohne grundsätzliche Nachteile. Mit anderen Worten erachtet Syna das Preis-Leistungs-Verhältnis von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub für wesentlich besser.

→ *Auf Grund der dargelegten Überlegungen hält Syna an der Forderung nach 20 Tagen Vaterschaftsurlaub als Minimalkompromiss fest.*

3. Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen. Dies immer vor dem Hintergrund, dass Syna 4 Wochen Vaterschaftsurlaub fordert und als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist der Syna 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. Eine Rahmenfrist von einem Jahr gibt mehr Möglichkeiten, 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 oder kurz vor der Geburt muss zudem eine analoge Regelung wie beim Mutterschaftsurlaub getroffen werden. An der vorgeschlagenen Abweichung zum Mutterschaftsurlaub offenbart sich ein überholtes, rein funktionelles Bild vom Vater als ungleichwertiger Elternteil, ohne dass man ihm die emotionale Bindung zum Kind zugestehen würde.

Anzahl Taggelder und Obergrenze

Syna 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 Prozent 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.

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.

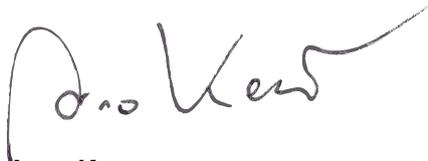
Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung

Generell ist es Syna 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 inkl. Adoption muss der Vaterschaftsurlaub (und Mutterschaftsurlaub) analog wie bei heutigen (d.h. gegengeschlechtlichen) Paaren angewandt werden können. 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.

Besten Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Ausführungen.

Freundliche Grüsse

Syna - die Gewerkschaft



Arno Kerst
Präsident



Carlo Mathieu
Mitglied der Geschäftsleitung

syndicom · Postfach · CH-3001 Bern

Kommission für Soziale Sicherheit und
Gesundheit des Ständerats SGK-S
3003 Bern

Emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 1. März 2019

Stellungnahme syndicom zur Vernehmlassung Parlamentarische Initiative Romano 19.441: Indirekter Gegenvorschlag zur Vaterschaftsurlaubsinitiative

Sehr geehrter Herr Präsident Eder
Sehr geehrte Damen und Herren Kommissionsmitglieder

Zunächst danken wir Ihnen für die Möglichkeit, zum Vorschlag der SGK-S Stellung zu nehmen. Wir nehmen zudem als erstes die Gelegenheit wahr, zu betonen, dass wir eine Verbesserung der Situation beim Vaterschaftsurlaub generell hoch priorisieren. Die gegenwärtige Handhabung im Arbeitsgesetz geht viel zu wenig weit. Ein, zwei Tage bezahlte Absenz bei Vaterschaft wie bei einem Umzug können in der Schweiz nicht weiterhin als Minimalstandard gelten. Hier orten wir demnach grossen und zeitlich drängenden Handlungsbedarf.

In mehreren mit syndicom vereinbarten GAVs konnte der Vaterschaftsurlaub auf 2 Wochen festgelegt werden (z.B. Post). Im GAV der Grafischen Industrie konnte per 1.1.2019 neben dem bezahlten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub auch ein Anspruch auf zusätzliche zwei Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub verankert werden. Seit neuerem haben Väter bei der Swisscom gar drei Wochen Vaterschaftsurlaub zu Gute, sprich einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 15 Arbeitstagen, mit Anspruch auf unbezahlten Vaterschaftsurlaub von 20 Arbeitstagen. Und wir arbeiten generell an weiteren Verbesserungen betreffend Mutter- und Vaterschaftsurlaub.

syndicom begrüsst demnach den Vorschlag der SGK-S, einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Insbesondere begrüssen wir, dass die Kommission auf eine Elternzeit auf Kosten des Mutterschaftsurlaubs verzichtet hat, da es sich beim aktuell 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub um einen absoluten Mindeststandard handelt. Das ILO-Übereinkommen Nr. 183, das diesen Mindeststandard festschreibt, lässt berechtigterweise keine Ausnahmen zu.

Die von der SGK-S vorgeschlagene Lösung eines Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen geht für syndicom jedoch zu wenig weit. Das europäische Umland gewährt gemäss EU-Richtlinien mindestens zehn Tage Vaterschaftsurlaub und pro Elternteil mindestens vier Monate Elternzeit. Die Schweiz ist das einzige OECD-Land, das sowohl auf einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub als auch auf Elternzeit verzichtet.

Dies führt dazu, dass die Schweiz bezüglich Geschlechtergleichstellung im Rückstand ist und viel aufzuholen hat. Gesellschaft und Gesetzgebung betrachten Kinder hierzulande mehrheitlich als Frauensache: Frauen wenden gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) doppelt so viel Zeit für Hausarbeit und eineinhalbmal so viel Zeit für die Kinderbetreuung auf wie Väter. Um diese Verantwortung zu übernehmen, wählt ein grosser Teil der Mütter ein - oft nicht mehr existenzsicherndes - Teilzeitpensum. Dies hat gravierenden Folgen für die finanzielle Absicherung der Frauen – so besteht in der Schweiz ein „Gender Pension Gap“ von 40%, aber auch für die Wirtschaft, der zunehmend die Fachkräfte fehlen.

Um Kinder auch zur Verantwortung von Männern zu machen, braucht es Massnahmen, damit Väter von Geburt an gleichberechtigt für Betreuung und Erziehung der Kinder zuständig sind. Zu den langjährigen Forderungen von syndicom und den weiteren SGB-Gewerkschaften gehören deshalb nicht nur ein Ausbau des geburtsbezogenen Mutterschaftsurlaubs auf mindestens 18 Wochen, **sondern auch ein gesetzlich verankerter geburtsbezogener Vaterschaftsurlaub von mindestens acht Wochen sowie eine anschliessende paritätisch aufzuteilende 24-wöchige Elternzeit.**

Der geburtsbezogene Vaterschaftsurlaub soll es dem Vater ermöglichen, sich gemeinsam mit der Mutter in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einzubringen, Verantwortung zu übernehmen und die Mutter zu entlasten. Zwei Wochen sind dafür jedoch bei weitem nicht genug. Sie sind angesichts des Schweizer Rückstands in Gleichstellungsfragen kein Kompromiss, sondern höchstens ein Trostpflaster. syndicom betrachtet die **von der Initiative geforderten vier Wochen als absolutes Minimum**, das keinesfalls unterschritten werden darf und das rasch im Gesetz verankert werden muss.

Kostenfolgen sind ein häufiges Argument gegen Gleichstellungsmassnahmen. **Die 448 Mio. CHF, die ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub voraussichtlich jährlich kosten würden, sind jedoch moderat.** syndicom erachtet sie als mindestens so sinnvolle Investition in die Zukunft der Schweiz wie die 819 Mio. CHF, mit der die Dienstentschädigungen des Jahres 2016 die EO belasteten. Die nötige Erhöhung des EO-Beitragsatzes wäre moderat und würde durch die positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Wirtschaft mehr als aufgewogen.

Zu den einzelnen Punkten des von der SGK-S vorgeschlagenen Modells Die in Art. 16k Abs. 2 vorgeschlagene Dauer von zwei Wochen ist absolut unzureichend. Nötig wären mindestens acht Wochen, damit der Vater sich in die neue Familiensituation einbringen und von Anfang an gemeinsam mit der Mutter die Verantwortung für das Kind und seine Betreuung übernehmen kann. Um einer weiteren Verzögerung der Umsetzung vorzubeugen, ist **syndicom einverstanden mit den von der Volksinitiative vorgeschlagenen vier Wochen, die entsprechend rasch gesetzlich verankert werden müssen.**

Die in Art. 16j Abs. 1 vorgeschlagene Rahmenfrist von sechs Monaten zum Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist zu lange und vermischt Elemente eines geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaubs mit Elementen einer Elternzeit. syndicom spricht sich für die Geburtsbezogenheit des Vaterschaftsurlaubs und somit für die Beschränkung der Rahmenfrist auf zwei Monate aus.

Art. 16j Abs. 3 lit. d muss gestrichen werden: Es ist absolut stossend und nicht nachvollziehbar, dass der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub mit dem allfälligen Tod des Kindes enden soll. Eine Familie braucht in einer solchen Situation dringend Zeit, um sich wieder zu finden. Genauso wie die Mutter muss deshalb auch der Vater anspruchsberechtigt für die Urlaube bleiben.

Mit den Regelungen im Obligationenrecht ist syndicom einverstanden. Sie lehnen sich an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung an und sind somit nachvollziehbar.

Weiterer Handlungsbedarf

Ein Vaterschaftsurlaub ist ein dringend nötiger Schritt und muss rasch umgesetzt werden. Er **reicht jedoch allein nicht aus**, um die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Familiengründung zu gewährleisten. Wie oben ausgeführt, braucht es im Anschluss an die geburtsbezogenen Urlaube eine **paritätisch aufgeteilte Elternzeit**, die es den Eltern ermöglicht, die Weichen für ihre berufliche und familiäre Zukunft so zu stellen, dass beider finanzielle Sicherheit gewährleistet ist. Ebenfalls nötig ist ein **Ausbau der Mutterschaftsversicherung, die in der Schweiz im internationalen Vergleich immer noch dürftig ausgestaltet ist. Gemäss syndicom und den weiteren SGB-Gewerkschaften wäre eine minimale Dauer von 18 Wochen angebracht und diese zu 100% EO-finanziert.**

Nicht befriedigend gelöst ist bislang die Situation der bezahlten Urlaube, wenn gleichgeschlechtliche Paare Eltern werden. Wir regen deshalb dringend an, **Modelle zu prüfen, die gleichgeschlechtlichen Eltern** nach Geburt und Adoption von Kindern gegenüber gemischtgeschlechtlichen Eltern **nicht mehr benachteiligen.**

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Vorschläge und stehen bei Unklarheiten gern zur Verfügung

Freundliche Grüsse



Daniel Münger
Präsident



Stephanie Vonarburg
Vizepräsidentin



Patrizia Mordini
Leiterin Gleichstellung

Per Mail an
Frau Emina Alisic
emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 14. Januar 2019

**Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub -
Stellungnahme zum Vorentwurf und erläuternden Bericht**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zum oben erwähnten Gesetzesvorentwurf Stellung nehmen zu können.

1. Ausgangslage

Der Vaterschaftsurlaub entspricht einem breiten Bedürfnis. Die Bundespolitik hinkt diesem Bedürfnis seit langem hinten nach. Eine 2015 von Travail.Suisse in Auftrag gegebene Link-Umfrage bestätigt das Bedürfnis deutlich. Über 80 Prozent der Bevölkerung befürwortet einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub.¹ Inzwischen hat der Vaterschaftsurlaub auf dem Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewonnen. Aktuelle Erhebungen zeigen, dass ein zunehmender Anteil von Arbeitnehmenden in einem Vertragsverhältnis arbeitet, welches eine gewisse Dauer an Vaterschaftsurlaub vorsieht. Die Entwicklung betrifft aber längst nicht alle Arbeitnehmer und der Umfang des Vaterschaftsurlaubs lässt weiter zu wünschen übrig.²

Es reifte daher die Überzeugung, dass es eine gesetzliche Regelung braucht, die gleich lange Spiesse für alle Arbeitnehmer und Unternehmen bringt. Deshalb wurde die eidgenössische Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub 2016 von Travail.Suisse mitlanciert und 2017 eingereicht. Travail.Suisse gründete zusammen mit den weiteren Dachverbänden Pro Familia

¹ <https://bit.ly/2DZAVRw>

² <https://bit.ly/2Sth29h>

Schweiz, Alliance F und Männer.ch 2016 den Verein „Vaterschaftsurlaub Jetzt“. Der Verein repräsentiert die breite zivilgesellschaftliche Allianz mit zusammen über 160 Mitgliedsorganisationen, darunter transfair. Darüber hinaus hat der Verein seither 25 weitere Mitgliedsorganisationen gewonnen, welche die Initiative unterstützen.

Travail.Suisse und die verschiedenen beteiligten Organisationen haben bereits vor der Lancierung der Initiative intensive Diskussionen darüber geführt, wie die Initiative ausgestaltet sein sollte, damit sie von den verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen mitgetragen werden kann. Dabei konnte ein Kompromiss zwischen Verfechter/innen einer weitergehenden Lösung und denjenigen Kreisen, welchen sich für einen ersten kleinen Schritt stark machten, gefunden werden. Dieser Kompromiss besteht in der vorliegenden Ausgestaltung der Initiative mit 4 Wochen Vaterschaftsurlaub und einem Erwerbsersatz von 80 Prozent des vorher erzielten Lohnes.

2. Generelle Bemerkungen

transfair ist erfreut, dass zum ersten Mal eine Institution des Bundesparlaments die Notwendigkeit eines gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaubs anerkennt. Ebenso erfreulich ist, dass die Sozialkommission des Ständerats - anders als der Bundesrat - den Ball der Initiant/innen aufgenommen hat und nun einen indirekten Gegenentwurf präsentiert. transfair ist überzeugt, dass es höchste Zeit ist, auch in der Schweiz endlich einen gesetzlich geregelten, bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Mit dem Weg des indirekten Gegenvorschlags kann der Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz überführt werden, ohne dass das Anliegen explizit in die Bundesverfassung aufgenommen wird. Dies weil mit dem Artikel 116 Abs. 3 der Bundesverfassung bereits eine genügende verfassungsrechtliche Grundlage vorhanden ist. transfair kann sich deshalb gut vorstellen, dass dem Anliegen auch mit einem indirekten Gegenentwurf Genüge getan werden kann.

Weiter begrüsst transfair auch die Ausgestaltung mit einer reservierten Zeit für Väter, ohne dass die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub unterschritten werden. Dies ist sehr wichtig, weil die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub – obwohl ebenfalls minimal - eine sozialpolitische Errungenschaft sind welche aus Sicht von transfair nicht gefährdet werden darf.

Allerdings beschränkt sich der Gegenvorschlag der SGK-S unter dem Blickpunkt der Zeitdauer auf ein absolutes Minimum. 2 Wochen Vaterschaftsurlaub verbessern die Rahmenbedingungen für eine junge Familie aus Sicht von transfair nur teilweise.

Für die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs können zahlreiche Gründe aufgeführt werden. Gerne verweisen wir diesbezüglich auch auf das Argumentarium zur Initiative, welches zeigt, dass der Vaterschaftsurlaub sowohl aus der Sicht des Vaters und der Mutter als auch aus Sicht des Kindes und des Paares, aber auch aus Sicht von Wirtschaft und Gesellschaft

wichtig ist.³ Starke Argumente gibt es also insbesondere aus familienpolitischer, gleichstellungspolitischer, Arbeitsmarktpolitischer und demografischer Perspektive, sowie auch aus Sicht der KMU-Wirtschaft.

- **Familienpolitisch:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Beziehung zwischen Vater und Kind(ern), zwischen den Eltern, entlastet die Mütter und trägt so zur familiären Stabilität bei.
- **Gleichstellung:** Frauen brauchen echte Partner. Männer können dies nur sein, wenn ihnen mehr Zeit für einen guten Familienstart zur Verfügung steht. Sie erwerben dabei die erforderlichen väterlichen Kompetenzen und beteiligen sich auch längerfristig stärker an der Familienarbeit.
- **Arbeitsmarkt:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Erwerbsbeteiligung der Mütter und ist ein unerlässlicher Pfeiler im Kampf gegen den Fachkräftemangel
- **Demografie:** Ein Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen dazu bei, dass Familien ihren Kinderwunsch vermehrt erfüllen, dass auch gut ausgebildete Frauen mehr Kinder haben und dass Mütter weiter erwerbstätig sind.
- **Gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer:** Heute erhalten vor allem Arbeitnehmer von grösseren Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub. Kleine Unternehmen tun sich bei der Finanzierung schwerer. Eine gesetzliche Regelung mit solidarischer Finanzierung bringt gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer.

Während ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub den Start ins Familienleben durchaus erleichtert und kurzfristig Stabilität bringt, kann er nicht alle potenziellen positiven Wirkungen ausschöpfen. Eine Beschränkung des Vaterschaftsurlaubs auf zwei Wochen, wie es der Gegenentwurf vorschlägt, ist in seiner Wirkung insbesondere bezüglich Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Demografie ebenfalls eingeschränkt:

Eine unter den Eltern gleichmässige Verteilung der Aufgaben bezüglich der Kinderbetreuung und der Aufbau von väterlichen Kompetenzen für das Umsorgen des/der Kindes/-er brauchen Zeit und müssen sich zuerst einspielen. Mütter wollen sich in der Erwerbsarbeit engagieren. Spüren sie früh eine verlässliche und dauerhafte Entlastung durch ihren Partner, so sind sie schneller und stärker bereit, nach der ersten Babyphase ihre beruflichen Pläne umzusetzen. Der Vaterschaftsurlaub trägt damit dazu bei, dass die Wirtschaft das Potenzial der Mütter nutzen kann. Das ist auch volkswirtschaftlich sinnvoll. Heute haben Frauen und Männer in der Schweiz weniger Kinder, als sie ei-

³ <https://bit.ly/2QI3OPC>

gentlich möchten. Während die meisten jungen Männer und Frauen sich zwei bis drei Kinder wünschen, bleibt die Geburtenrate zwischen 1.5 und 1.6 Kindern pro Frau konstant tief. Es besteht eine starke Diskrepanz zwischen dem Kinderwunsch und dessen Verwirklichung. Insbesondere Frauen mit einer guten Ausbildung werden heute zu oft vor die Alternative gestellt: Kinder oder berufliche Laufbahn. Heute nehmen Frauen den Karriereknick nach der Familiengründung nicht mehr einfach so in Kauf. Viele junge Frauen und Männer verschieben den Kinderwunsch auf später – oder verzichten ganz. Das hat weitreichende demografische Folgen für die ganze Gesellschaft: Die Überalterung nimmt zu. Ein substanzieller Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen zu mehr Verlässlichkeit bei und sorgt dafür, dass sich mehr Familien ihren Kinderwunsch erfüllen.

Mit nur zwei Wochen Vaterschaftsurlaub sind diese dargelegten Wirkungen eingeschränkt.

Finanzierbarkeit

Die Kosten des indirekten Gegenentwurfs werden auf 224 Mio. Franken im Jahr 2022 veranschlagt, welche analog zum Mutterschaftsurlaub von der EO zu übernehmen sind. Diese Kosten sind sehr bescheiden. transfair begrüsst die Regelung analog zum Mutterschaftsurlaub, wie er im Gegenentwurf vorgesehen ist. Dem entsprechend bringt die Volksinitiative für 4 Wochen Vaterschaftsurlaub Kosten von 448 Mio. CHF mit sich. Dabei ist vorgesehen, dass diese ebenfalls von der EO übernommen werden. Die Kosten der Volksinitiative belaufen sich gemäss den neuesten Finanzierungsszenarien der EO insgesamt auf rund 0.11 Lohnprozente. Das ist immer noch sehr gut zahlbar. Bei einem realen Schweizer Medianlohn⁴ entspricht dies je rund 3 Fr. pro Monat für Arbeitgeber und Arbeitnehmende.

Heute liegt der EO-Beitragssatz bei 0.45 Lohnprozenten. Mit Einführung des Mutterschaftsurlaubs 2005 war eine Erhöhung von 0.3 auf 0.5 Lohnprozente angekündigt worden. Dank der guten finanziellen Situation der EO konnte diese Erhöhung lange hinausgezögert werden und fand erst 2011 statt. Bereits 2016 konnte dann der Beitragssatz wieder auf 0.45 Lohnprozente gesenkt werden. Es ist in der Kompetenz des Bundesrates, den EO Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozente anzuheben. Die aktuellen Finanzperspektiven der EO zeigen, dass die Ausgaben der EO für die Armeeangehörigen langfristig tendenziell sinken.⁵ Die heutigen Leistungen mit Ausgaben für Mutterschaft und Armeeangehörige benötigen im Zeitraum zwischen 2021 und 2035 EO-Lohnbeiträge zwischen 0.41 und 0.44 Lohnprozenten. Mit zusätzlich 4 Wochen Vaterschaftsurlaub kämen 0.11 Lohnprozente dazu. Damit ist in den nächsten Jahrzehnten von benötigten EO-Beitragssätzen zwischen

⁴ Der Medianlohn für Arbeitnehmende (Vollzeit und Teilzeit) lag 2017 gemäss Bundesamt für Statistik bei 67600 Franken und bei Selbständigerwerbenden bei 60000 Franken jährlich.(siehe <https://bit.ly/2rpu78m>)

⁵ <https://bit.ly/2EgOgWA>

0.52 und 0.55 auszugehen. Zusätzlich erwirtschaftet die EO mit dem angelegten Kapital noch zusätzliche Reserven. Mit anderen Worten: Wenn der Bundesrat schon nur seine Kompetenz ausschöpft und den EO-Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozente anhebt, ist ein Teil auch eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs finanziert.

Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes wäre also sowohl mit der Initiative als auch mit dem indirekten Gegenentwurf sehr moderat und gut zu verkraften. Angesichts der breit anerkannten Wirkung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs handelt es sich um ein hervorragendes Preis-Leistungs-Verhältnis. Während heute die Unternehmen den Vaterschaftsurlaub auf freiwilliger Basis allein finanzieren, wird mit der geplanten solidarischen Finanzierung eine Entlastung der Unternehmen erreicht. Alle diejenigen Unternehmen, welche schon heute 2 Wochen Vaterschaftsurlaub anbieten, werden mit einer Erhöhung auf 4 Wochen deshalb nicht mehr bezahlen als heute. Und wer noch keinen Urlaub anbieten kann, insbesondere kleinere Unternehmen, für den werden dank der solidarischen Finanzierung gleich lange Spieße auf dem Arbeitsmarkt geschaffen.

Organisierbarkeit

Sowohl beim Gegenentwurf wie auch bei der Initiative ist die Organisierbarkeit gegeben. Massgeblich dazu trägt die Flexibilität der Lösung bei. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden können. 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. transfair begrüsst es, dass diese Überlegungen auch beim Gegenentwurf eingeflossen sind. Ein tageweiser Bezug kann auch dem Arbeitgeber entgegen kommen, gerade wenn es sich um kleinere Unternehmen handelt. Da der Bezug ohnehin in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgt und weit im Voraus planbar ist, sind sowohl zehn wie auch zwanzig Arbeitstage Abwesenheit des frischgebackenen Vaters auch für ein kleines Unternehmen organisier- und verkraftbar. Mit nur 10 freien Arbeitstagen ist es jedoch auf Grund des beschränkten Umfangs des Vaterschaftsurlaubs weniger gut möglich, einen Bezug am Stück und einen tageweisen Bezug zu kombinieren und so auf die Bedürfnisse der Familie einzugehen.

Aus den erwähnten Gründen erachtet transfair die vorgeschlagene Lösung des Gegenentwurfs zwar als wichtigen Schritt in die richtige Richtung, beurteilt sie jedoch im Umfang als sehr gering. Aus Sicht von transfair bietet eine Ausgestaltung im Sinne der Initiative viele zusätzliche positive Wirkungen ohne grundsätzliche Nachteile. transfair erachtet dementsprechend das Preis-Leistungs-Verhältnis eines 4-wöchigen Vaterschaftsurlaubs als besser. Auf Grund der dargelegten Überlegungen hält transfair seine Forderung nach 4 Wochen als Minimalkompromiss aufrecht.

3. Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen. Dies immer vor dem Hintergrund, dass vier Wochen Vaterschaftsurlaub als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet werden.

Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist transfair einverstanden damit, die Anspruchsvoraussetzungen an die Regelungen beim 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 sollte zudem eine analoge Regelung wie bei den Müttern getroffen werden.

Anzahl Taggelder und Obergrenze

transfair 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 Prozent 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. Bezüglich der Auszahlungsmodalitäten bietet transfair Hand für Lösungen, welche den administrativen Aufwand beschränken (z.B. nur einmalige oder zweimalige Auszahlung).

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.

Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung

Generell ist es transfair ein Anliegen, dass Regelungen getroffen werden, die dem heutigen sehr vielfältigen Familienbegriff gerecht werden. Dazu gehört eine vertiefte Überprüfung der Möglichkeiten, auch gleichgeschlechtlichen Eltern Zugang zum Vaterschaftsurlaub (und auch Mutterschaftsurlaub) zu ermöglichen. 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 bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüßen,

transfair – Der Personalverband



Stefan Müller-Altermatt
Präsident



Albane Bochatay
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Par mail à
Madame Emina Alisic
emina.alisic@bsv.admin.ch

Berne, 14 janvier 2019

Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé paternité raisonnable - prise de position sur l'avant-projet et le rapport explicatif

Cher Président de la Commission,
Chères Mesdames, chers Messieurs,

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de prendre position sur l'avant-projet de loi mentionné.

1. Contexte

Le congé paternité répond à un large besoin, sur lequel la politique fédérale est à la traîne depuis longtemps. Une étude de l'institut Link commandée par Travail.Suisse en 2015 confirme clairement ce besoin. Plus de 80% de la population est favorable à un congé paternité rémunéré légalement réglementé¹. Depuis, le congé paternité a encore gagné de l'importance sur le marché du travail. Des enquêtes récentes montrent qu'une proportion croissante d'employés travaille dans le cadre d'une relation contractuelle prévoyant une certaine période de congé paternité. Mais cette évolution est loin de concerner tous les salariés et l'étendue du congé paternité laisse encore beaucoup à désirer².

La conviction a donc mûri qu'il fallait une réglementation légale définissant l'égalité pour tous les employés et entreprises. L'initiative populaire fédérale pour un congé paternité raisonnable a donc été lancée en 2016 par Travail.Suisse et d'autres organisations et déposée en 2017. En 2016, Travail.Suisse a fondé l'association „Le congé paternité maintenant“ avec les autres organisations faitières Pro Familia Suisse, Alliance F et Männer.ch. L'association représente l'alliance de la société civile avec plus de 160 organisations membres, dont transfair. Depuis, l'association a gagné 25 organisations membres supplémentaires soutenant l'initiative.

¹ <https://bit.ly/2DZAVRw>

² <https://bit.ly/2D10fWs>

Avant de lancer l'initiative, Travail.Suisse et les différentes organisations impliquées ont discuté en détail la manière de structurer l'initiative pour qu'elle puisse être soutenue par les différentes organisations de la société civile. Un compromis a pu être trouvé entre les partisans/nes d'une solution plus ambitieuse et les milieux ayant défendu un premier petit pas. Ce compromis, c'est l'initiative dans sa forme actuelle avec 4 semaines de congé paternité et des allocations pour perte de gain à hauteur de 80% du dernier salaire.

2. Remarques générales

transfair se réjouit que pour la première fois une institution du parlement fédéral reconnaisse la nécessité d'un congé paternité rémunéré légalement réglementé. Il est également réjouissant que contrairement au Conseil fédéral, la Commission sociale du Conseil des Etats ait saisi la balle des initiateurs au bond et présente désormais un contre-projet indirect. Pour transfair, il est grand temps d'introduire enfin en Suisse un congé paternité rémunéré et réglementé par la loi. Par la voie du contre-projet indirect, le congé paternité peut être introduit directement dans la loi sans que la question ne soit explicitement mentionnée dans la Constitution fédérale, car l'article 116, al. 3 de la Constitution fédérale est déjà une base constitutionnelle suffisante. transfair peut donc aussi s'imaginer régler la question de manière satisfaisante par voie de contre-projet indirect.

transfair salue également l'octroi d'une période réservée aux pères sans toucher aux 14 semaines de congé maternité. C'est très important parce que le congé maternité de 14 semaines, bien que minimal, est un acquis sociopolitique ne devant pas être remis en cause selon transfair.

Mais le contre-projet de la CSSS-E se limite à un minimum absolu en termes de durée. 2 semaines de congé paternité n'améliorent qu'en partie les conditions de vie d'une jeune famille selon transfair.

Il y a plusieurs raisons d'introduire un congé paternité ancré dans la loi. À cet égard, nous renvoyons volontiers à l'argumentaire de l'initiative, qui montre que le congé paternité est important tant du point de vue du père et de la mère que du point de vue de l'enfant et du couple, mais aussi dans la perspective de l'économie et de la société³. Il existe donc des arguments forts, en particulier d'un point de vue de politique familiale, de politique d'égalité, de politique du marché du travail, démographique, et dans la perspective économique des PME.

- **Politique familiale:** Un congé paternité renforce la relation entre le père et l'enfant (les enfants), entre les parents, soulage les mères et contribue ainsi à la stabilité familiale.

³ <https://bit.ly/2QywLmc>

- **Egalité:** Les femmes ont besoin de vrais partenaires. Les hommes ne peuvent l'être que s'ils disposent de davantage de temps pour de bons débuts de la vie familiale. Ils acquièrent les compétences paternelles nécessaires et participent davantage au travail familial à plus long terme.
- **Marché du travail:** Un congé paternité renforce l'activité professionnelle de la femme et est un pilier indispensable de la lutte contre la pénurie de personnel qualifié.
- **Démographie:** Associé à d'autres prestations de politique familiale, le congé paternité contribue à ce que les familles réalisent davantage leur désir d'enfants, à ce que les femmes formées aient également plus d'enfants, et à ce que les mères continuent à travailler.
- **Egalité pour toutes les entreprises et employés:** Aujourd'hui, ce sont surtout les employés des grandes entreprises qui bénéficient d'un congé paternité. Les petites entreprises ont plus de difficultés de financement. Une réglementation légale avec un financement solidaire apporte une égalité pour toutes les entreprises et tous les employés.

Un congé paternité de deux semaines facilite certes les débuts de la vie familiale et apporte une certaine stabilité à court terme, mais il n'exploite pas tous les effets positifs potentiels. La limitation du congé paternité à deux semaines, comme proposée dans le contre-projet, est restreinte dans ses effets, notamment sur l'égalité, le marché du travail et la démographie:

Les parents ont besoin de temps pour s'entendre et répartir équitablement les tâches de garde d'enfants et développer les compétences paternelles pour s'occuper de l'enfant, resp. des enfants. Les mères veulent gagner leur vie. Lorsque au stade précoce elles sentent que leur partenaire les soutiendra de manière fiable et durable après l'arrivée du bébé, elles sont plus rapidement disposées à mettre en œuvre leurs plans professionnels. Le congé paternité aide ainsi l'économie à exploiter le potentiel des mères. Cela fait sens aussi économiquement. Aujourd'hui en Suisse, les femmes et les hommes ont moins d'enfants qu'ils ne le souhaitent. Alors que la plupart des jeunes hommes et femmes désirent deux ou trois enfants, le taux de natalité de 1,5 à 1,6 enfant par femme reste faible. Il y a un fort décalage entre le désir d'enfants et sa réalisation. Les femmes bien formées en particulier sont trop souvent confrontées à l'alternative: enfants ou carrière professionnelle. Aujourd'hui, les femmes n'acceptent plus d'interrompre simplement leur carrière après avoir fondé une famille. Beaucoup de jeunes femmes et hommes reportent leur désir d'enfants à plus tard, ou y renoncent complètement, ce qui a de lourdes conséquences démographiques sur l'ensemble de la société: la population vieillit. Un congé paternité substantiel assorti d'autres prestations familiales contribue à une plus grande confiance, et permet à plus de familles de réaliser leur désir d'avoir des enfants.

Avec seulement deux semaines de congé paternité, ces effets sont limités.

Faisabilité financière

Les coûts du contre-projet indirect sont estimés à 224 millions de francs en 2022, à charge des APG comme pour le congé maternité. Ces coûts sont très modestes. transfair salue le règlement analogue à celui du congé maternité prévu dans le contre-projet. Pour 4 semaines de congé paternité, l'initiative populaire prévoit des coûts de 448 millions de francs, également pris en charge par APG. Selon les derniers scénarios de financement des APG, les coûts de l'initiative populaire s'élèvent à environ 0,11 % des salaires. C'est encore facilement finançable. Cela correspond à environ 3 francs par mois pour les employeurs et pour les employés gagnant le salaire médian réel suisse⁴.

Aujourd'hui, le taux de cotisation des APG représente 0,45% du salaire. Lors de l'introduction du congé maternité en 2005, une augmentation de 0,3 à 0,5% du salaire avait été annoncée. Grâce à la bonne situation financière des APG, cette augmentation a longtemps pu être reportée et n'a eu lieu qu'en 2011. En 2016 déjà, le taux de cotisation a pu être abaissé à 0,45%. Il est de la compétence du Conseil fédéral de décider de relever le taux de cotisation APG à 0,5% du salaire. Les perspectives financières actuelles des APG montrent que les dépenses en APG pour le personnel militaire tendent à diminuer à long terme⁵. Entre 2021 et 2035, il faudra entre 0,41 et 0,44% de cotisations salariales pour les APG. Avec 4 semaines de congé supplémentaires pour les pères, il faut ajouter un pourcentage salarial de 0,11. Ces prochaines décennies, il faut donc compter avec un taux de cotisation APG compris entre 0,52 et 0,55 du salaire. Avec le capital investi, les APG génèrent des réserves supplémentaires. En d'autres termes: si le Conseil fédéral fait usage de ses compétences et relève le taux de cotisation APG à 0,5% du salaire, une partie aussi du congé paternité de quatre semaines est financée.

L'augmentation du taux de cotisation des APG serait donc très modérée et facile à gérer, tant pour l'initiative que pour le contre-projet indirect. Vu l'effet largement reconnu d'un congé paternité de quatre semaines, c'est un excellent rapport qualité-prix. Alors qu'aujourd'hui les entreprises financent seules le congé paternité de manière volontaire, le financement solidaire prévu allégera leur fardeau. Les entreprises offrant déjà un congé paternité de 2 semaines ne paieront donc pas davantage avec une augmentation à 4 semaines. Et le financement solidaire créera une certaine égalité sur le marché du travail pour celles ne pouvant pas encore offrir de congé, en particulier les petites entreprises.

Faisabilité organisationnelle

⁴ En 2017, le salaire médian des employé-e-s (temps partiel et plein) était annuellement de 67'600 francs selon l'Office fédéral de la statistique et de 60'000 francs chez les indépendants (cf <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail.assetdetail.6706379.html>)

⁵ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/eo-msv/finanzen.html>

Le contre-projet et l'initiative sont réalisables, en grande partie grâce à la flexibilité de la solution. Contrairement au congé maternité, le congé paternité doit être flexible. La flexibilité concerne le moment de l'ouverture du droit et sa répartition: il doit aussi être possible de prendre un congé paternité sous forme de jours de congé individuels. L'idée sous-jacente est que le congé paternité peut être combiné avec le travail à temps partiel. transfair se félicite que ces considérations aient été prises en compte dans le contre-projet. L'exécution à la journée peut aussi profiter à l'employeur, surtout s'il s'agit d'une petite entreprise. Le congé étant de toute façon pris en accord avec l'employeur et planifiable bien à l'avance, les dix à vingt jours d'absence du nouveau père peuvent être organisés et pris en charge aussi par une petite entreprise. Mais avec seulement 10 jours de congé paternité, il est plus difficile de combiner une période de congé et un jour de congé régulier, et donc de répondre aux besoins de la famille.

Pour les raisons évoquées précédemment, transfair considère la solution proposée par le contre-projet comme un pas important dans la bonne direction, mais juge sa portée très limitée. Du point de vue de transfair, les exigences de l'initiative offrent de nombreux effets positifs supplémentaires sans inconvénients fondamentaux, raison pour laquelle transfair considère le rapport qualité-prix du congé paternité de 4 semaines comme meilleur. Sur la base de ces réflexions, transfair maintient sa demande de compromis minimum à 4 semaines.

3. Remarques sur des points particuliers

Nous allons évoquer certains points concrets de la conception, toujours dans l'idée que quatre semaines de congé paternité sont nécessaires, adéquates et finançables.

Droit à l'indemnité de paternité

Sur le principe, transfair est d'accord de fonder les conditions d'admission sur le règlement du congé maternité. Le lien entre le droit du bénéficiaire et le lien de filiation est compréhensible. Comme le lien de filiation peut aussi être établi après la naissance (judiciairement ou par reconnaissance du père), il faut examiner si le délai doit être allongé à un an après la naissance. Les partenaires enregistrés auraient plus de chances d'avoir droit à un congé paternité, puisqu'ils auraient alors un an après la naissance pour établir un lien de filiation par reconnaissance. Pour tous les autres cas aussi, un délai d'un an permettrait de mieux répondre aux diverses réalités familiales. De plus, le règlement proposé prévoit la possibilité d'établir la paternité par reconnaissance après 6 mois. Toutefois la jouissance du droit ne peut plus avoir lieu, parce que le délai-cadre du droit a déjà expiré. C'est à corriger. Si l'enfant meurt à la naissance, une réglementation analogue à celle qui s'applique aux mères devrait également être adoptée.

Nombre d'indemnités journalières et limite supérieure

transfair est d'accord avec le règlement proposé. Il importe en particulier que soit explicitement mentionné que 7 indemnités journalières sont payées pour chaque 5 jours ouvrables individuels.

Cela permet d'éviter l'incertitude quant à la référence quotidienne. Au mieux, l'ordonnance doit clarifier la manière dont l'indemnité journalière est traitée en cas de travail à temps partiel. Le taux de remplacement du salaire proposé de 80% est important. L'expérience montre que les congés paternité et les congés parentaux ne sont pris que s'ils compensent suffisamment le manque à gagner. Le plafond de 196 francs par indemnité journalière comme pour l'indemnité de maternité est donc cohérent. Pour les modalités de paiement, transfair est ouvert à des solutions pratiques limitant l'effort administratif (p. ex. un ou deux paiements seulement).

Règlement des APG: droit au congé, protection contre le licenciement, règlement des vacances

Il importe que les pères ne remplissant pas les conditions d'indemnisation des APG aient aussi droit à un congé. Concernant la protection contre le licenciement, une disposition doit protéger les pères contre la privation du congé paternité par licenciement. Il est donc juste et important de prolonger le délai de préavis du nombre de jours pouvant encore être pris en congé paternité au moment du préavis de licenciement. Il en va de même pour le règlement des vacances. Les jours fériés ne peuvent être réduits en raison du droit au congé paternité.

Définition de la paternité et absence de reconnaissance de la paternité

D'une manière générale, transfair veille à ce que les dispositions soient adaptées à la conception multiple de la famille actuelle, notamment en examinant en profondeur les possibilités pour les parents de même sexe d'accéder au congé paternité (et au congé maternité). Il faut aussi examiner comment les beaux-pères ou les pères d'accueil s'occupant des enfants peuvent avoir droit au congé paternité. Enfin, en l'absence de reconnaissance de paternité pendant le délai (parents élevant seuls leurs enfants), il faut examiner si le congé maternité peut être prolongé de la période du congé paternité.

Nous vous remercions de prendre en compte nos préoccupations et vous adressons nos meilleures salutations.

transfair – Le syndicat



Stefan Müller-Altermatt
Président



Albane Bochatay
Collaboratrice scientifique

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

Per Mail an
Frau Emina Alisic
emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 12 . Dezember 2018

Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - Stellungnahme zum Vorentwurf und erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zum oben erwähnten Gesetzesvorentwurf Stellung nehmen zu können.

1. Ausgangslage

Der Vaterschaftsurlaub entspricht einem breiten Bedürfnis. Die Bundespolitik hinkt diesem Bedürfnis seit langem hinten nach. Eine 2015 von Travail.Suisse in Auftrag gegebene Link-Umfrage bestätigt das Bedürfnis deutlich. Über 80 Prozent der Bevölkerung befürwortet einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub.¹ Inzwischen hat der Vaterschaftsurlaub auf dem Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewonnen. Aktuelle Erhebungen zeigen, dass ein zunehmender Anteil von Arbeitnehmenden in einem Vertragsverhältnis arbeitet, welches eine gewisse Dauer an Vaterschaftsurlaub vorsieht. Die Entwicklung betrifft aber längst nicht alle Arbeitnehmer und der Umfang des Vaterschaftsurlaubs lässt weiter zu wünschen übrig.²

Es reifte daher die Überzeugung, dass es eine gesetzliche Regelung braucht, die gleich lange Spiesse für alle Arbeitnehmer und Unternehmen bringt. Deshalb wurde die eidgenössische Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub 2016 von Travail.Suisse mitlanciert und 2017 eingereicht. Travail.Suisse gründete zusammen mit den weiteren Dachverbänden Pro Familia Schweiz, Alliance F und Männer.ch 2016 den Verein „Vaterschaftsurlaub Jetzt“. Der Verein repräsentiert die breite zivilgesellschaftliche Allianz mit zusammen über 160 Mitgliedsorganisationen.

¹ <https://bit.ly/2DZAVRw>

² <https://bit.ly/2Sth29h>

Darüber hinaus hat der Verein seither 25 weitere Mitgliedsorganisationen gewonnen, welche die Initiative unterstützen.

Travail.Suisse und die verschiedenen beteiligten Organisationen haben bereits vor der Lancierung der Initiative intensive Diskussionen darüber geführt, wie die Initiative ausgestaltet sein sollte, damit sie von den verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen mitgetragen werden kann. Dabei konnte ein Kompromiss zwischen Verfechter/innen einer weitergehenden Lösung und denjenigen Kreisen, welchen sich für einen ersten kleinen Schritt stark machten, gefunden werden. Dieser Kompromiss besteht in der vorliegenden Ausgestaltung der Initiative mit 4 Wochen Vaterschaftsurlaub und einem Erwerbsersatz von 80 Prozent des vorher erzielten Lohnes.

2. Generelle Bemerkungen

Travail.Suisse ist erfreut, dass zum ersten Mal eine Institution des Bundesparlaments die Notwendigkeit eines gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaubs anerkennt. Ebenso erfreulich ist, dass die Sozialkommission des Ständerats - anders als der Bundesrat - den Ball der Initiant/innen aufgenommen hat und nun einen indirekten Gegenentwurf präsentiert. Travail.Suisse ist überzeugt, dass es höchste Zeit ist, auch in der Schweiz endlich einen gesetzlich geregelten, bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Mit dem Weg des indirekten Gegenvorschlags kann der Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz überführt werden, ohne dass das Anliegen explizit in die Bundesverfassung aufgenommen wird. Dies weil mit dem Artikel 116 Abs. 3 der Bundesverfassung bereits eine genügende verfassungsrechtliche Grundlage vorhanden ist. Travail.Suisse kann sich deshalb gut vorstellen, dass dem Anliegen auch mit einem indirekten Gegenentwurf Genüge getan werden kann.

Weiter begrüsst Travail.Suisse auch die Ausgestaltung mit einer reservierten Zeit für Väter, ohne dass die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub unterschritten werden. Dies ist sehr wichtig, weil die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub – obwohl ebenfalls minimal - eine sozialpolitische Errungenschaft sind welche aus Sicht von Travail.Suisse nicht gefährdet werden darf.

Allerdings beschränkt sich der Gegenvorschlag der SGK-S unter dem Blickpunkt der Zeitdauer auf ein absolutes Minimum. 2 Wochen Vaterschaftsurlaub verbessern die Rahmenbedingungen für eine junge Familie aus Sicht von Travail.Suisse nur teilweise.

Für die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs können zahlreiche Gründe aufgeführt werden. Gerne verweisen wir diesbezüglich auch auf das Argumentarium zur Initiative, welches zeigt, dass der Vaterschaftsurlaub sowohl aus der Sicht des Vaters und der Mutter als auch aus Sicht des Kindes und des Paares, aber auch aus Sicht von Wirtschaft und Gesellschaft wichtig ist.³ Starke Argumente gibt es also insbesondere aus familienpolitischer, gleichstellungspolitischer, Arbeitsmarktpolitischer und demografischer Perspektive, sowie auch aus Sicht der KMU-Wirtschaft.

- **Familienpolitisch:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Beziehung zwischen Vater und Kind(ern), zwischen den Eltern, entlastet die Mütter und trägt so zur familiären Stabilität bei.
- **Gleichstellung:** Frauen brauchen echte Partner. Männer können dies nur sein, wenn ihnen mehr Zeit für einen guten Familienstart zur Verfügung steht. Sie erwerben dabei die erforderlichen väterlichen Kompetenzen und beteiligen sich auch längerfristig stärker an der Familienarbeit.

³ <https://bit.ly/2QI3OPC>

- **Arbeitsmarkt:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Erwerbsbeteiligung der Mütter und ist ein unerlässlicher Pfeiler im Kampf gegen den Fachkräftemangel
- **Demografie:** Ein Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen dazu bei, dass Familien ihren Kinderwunsch vermehrt erfüllen, dass auch gut ausgebildete Frauen mehr Kinder haben und dass Mütter weiter erwerbstätig sind.
- **Gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer:** Heute erhalten vor allem Arbeitnehmer von grösseren Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub. Kleine Unternehmen tun sich bei der Finanzierung schwerer. Eine gesetzliche Regelung mit solidarischer Finanzierung bringt gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer.

Während ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub den Start ins Familienleben durchaus erleichtert und kurzfristig Stabilität bringt, kann er nicht alle potenziellen positiven Wirkungen ausschöpfen. Eine Beschränkung des Vaterschaftsurlaubs auf zwei Wochen, wie es der Gegenentwurf vorschlägt, ist in seiner Wirkung insbesondere bezüglich Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Demografie ebenfalls eingeschränkt:

Eine unter den Eltern gleichmässige Verteilung der Aufgaben bezüglich der Kinderbetreuung und der Aufbau von väterlichen Kompetenzen für das Umsorgen des/der Kindes/-er brauchen Zeit und müssen sich zuerst einspielen. Mütter wollen sich in der Erwerbsarbeit engagieren. Spüren sie früh eine verlässliche und dauerhafte Entlastung durch ihren Partner, so sind sie schneller und stärker bereit, nach der ersten Babyphase ihre beruflichen Pläne umzusetzen. Der Vaterschaftsurlaub trägt damit dazu bei, dass die Wirtschaft das Potenzial der Mütter nutzen kann. Das ist auch volkswirtschaftlich sinnvoll. Heute haben Frauen und Männer in der Schweiz weniger Kinder, als sie eigentlich möchten. Während die meisten jungen Männer und Frauen sich zwei bis drei Kinder wünschen, bleibt die Geburtenrate zwischen 1.5 und 1.6 Kindern pro Frau konstant tief. Es besteht eine starke Diskrepanz zwischen dem Kinderwunsch und dessen Verwirklichung. Insbesondere Frauen mit einer guten Ausbildung werden heute zu oft vor die Alternative gestellt: Kinder oder berufliche Laufbahn. Heute nehmen Frauen den Karriereknick nach der Familiengründung nicht mehr einfach so in Kauf. Viele junge Frauen und Männer verschieben den Kinderwunsch auf später – oder verzichten ganz. Das hat weitreichende demografische Folgen für die ganze Gesellschaft: Die Überalterung nimmt zu. Ein substanzieller Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen zu mehr Verlässlichkeit bei und sorgt dafür, dass sich mehr Familien ihren Kinderwunsch erfüllen.

Mit nur zwei Wochen Vaterschaftsurlaub sind diese dargelegten Wirkungen eingeschränkt.

Finanzierbarkeit

Die Kosten des indirekten Gegenentwurfs werden auf 224 Mio. Franken im Jahr 2022 veranschlagt, welche analog zum Mutterschaftsurlaub von der EO zu übernehmen sind. Diese Kosten sind sehr bescheiden. Travail.Suisse begrüsst die Regelung analog zum Mutterschaftsurlaub, wie er im Gegenentwurf vorgesehen ist. Dem entsprechend bringt die Volksinitiative für 4 Wochen Vaterschaftsurlaub Kosten von 448 Mio. CHF mit sich. Dabei ist vorgesehen, dass diese ebenfalls von der EO übernommen werden. Die Kosten der Volksinitiative belaufen sich gemäss den neuesten Finanzierungsszenarien der EO insgesamt auf rund 0.11 Lohnprozente. Das ist immer noch sehr gut zahlbar. Bei einem realen Schweizer Medianlohn⁴ entspricht dies je rund 3 Fr. pro Monat für Arbeitgeber und Arbeitnehmende.

Heute liegt der EO-Beitragssatz bei 0.45 Lohnprozenten. Mit Einführung des Mutterschaftsurlaubs 2005 war eine Erhöhung von 0.3 auf 0.5 Lohnprozente angekündigt worden. Dank der guten finanziellen Situation der EO konnte diese Erhöhung lange hinausgezögert werden und fand erst 2011 statt. Bereits 2016 konnte dann der Beitragssatz wieder auf 0.45 Lohnprozente gesenkt werden. Es ist in der Kompetenz des Bundesrates, den EO Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozente anzuheben. Die aktuellen Finanzperspektiven der EO zeigen, dass die Ausgaben der EO für die Armeeangehörigen langfristig tendenziell sinken.⁵ Die heutigen Leistungen mit Ausgaben für Mutterschaft und Armeeangehörige benötigen im Zeitraum zwischen 2021 und 2035 EO-Lohnbeiträge zwischen 0.41 und 0.44 Lohnprozenten. Mit zusätzlich 4 Wochen Vaterschaftsurlaub kämen 0.11 Lohnprozente dazu. Damit ist in den nächsten Jahrzehnten von benötigten EO-Beitragssätzen zwischen 0.52 und 0.55 auszugehen. Zusätzlich erwirtschaftet die EO mit dem angelegten Kapital noch zusätzliche Reserven. Mit anderen Worten: Wenn der Bundesrat schon nur seine Kompetenz ausschöpft und den EO-Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozente anhebt, ist ein Teil auch eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs finanziert.

Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes wäre also sowohl mit der Initiative als auch mit dem indirekten Gegenentwurf sehr moderat und gut zu verkraften. Angesichts der breit anerkannten Wirkung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs handelt es sich um ein hervorragendes Preis-Leistungs-Verhältnis. Während heute die Unternehmen den Vaterschaftsurlaub auf freiwilliger Basis allein finanzieren, wird mit der geplanten solidarischen Finanzierung eine Entlastung der Unternehmen erreicht. Alle diejenigen Unternehmen, welche schon heute 2 Wochen Vaterschaftsurlaub anbieten, werden mit einer Erhöhung auf 4 Wochen deshalb nicht mehr bezahlen als heute. Und wer noch keinen Urlaub anbieten kann, insbesondere kleinere Unternehmen, für den werden dank der solidarischen Finanzierung gleich lange Spiesse auf dem Arbeitsmarkt geschaffen.

Organisierbarkeit

Sowohl beim Gegenentwurf wie auch bei der Initiative ist die Organisierbarkeit gegeben. Massgeblich dazu trägt die Flexibilität der Lösung bei. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden können. 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. Travail.Suisse begrüsst es, dass diese Überlegungen

⁴ Der Medianlohn für Arbeitnehmende (Vollzeit und Teilzeit) lag 2017 gemäss Bundesamt für Statistik bei 67600 Franken und bei Selbständigerwerbenden bei 60000 Franken jährlich. (siehe <https://bit.ly/2rpu78m>)

⁵ <https://bit.ly/2EgOgWA>

auch beim Gegenentwurf eingeflossen sind. Ein tageweiser Bezug kann auch dem Arbeitgeber entgegen kommen, gerade wenn es sich um kleinere Unternehmen handelt. Da der Bezug ohnehin in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgt und weit im Voraus planbar ist, sind sowohl zehn wie auch zwanzig Arbeitstage Abwesenheit des frischgebackenen Vaters auch für ein kleines Unternehmen organisier- und verkraftbar. Mit nur 10 freien Arbeitstagen ist es jedoch auf Grund des beschränkten Umfangs des Vaterschaftsurlaubs weniger gut möglich, einen Bezug am Stück und einen tageweisen Bezug zu kombinieren und so auf die Bedürfnisse der Familie einzugehen.

Aus den erwähnten Gründen erachtet Travail.Suisse die vorgeschlagene Lösung des Gegenentwurfs zwar als wichtigen Schritt in die richtige Richtung, beurteilt sie jedoch im Umfang als sehr gering. Aus Sicht von Travail.Suisse bietet eine Ausgestaltung im Sinne der Initiative viele zusätzliche positive Wirkungen ohne grundsätzliche Nachteile. Travail.Suisse erachtet dementsprechend das Preis-Leistungs-Verhältnis eines 4-wöchigen Vaterschaftsurlaubs als besser. Auf Grund der dargelegten Überlegungen hält Travail.Suisse seine Forderung nach 4 Wochen als Minimalkompromiss aufrecht.

3. Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen. Dies immer vor dem Hintergrund, dass vier Wochen Vaterschaftsurlaub als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet werden.

Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist Travail.Suisse einverstanden damit, die Anspruchsvoraussetzungen an die Regelungen beim 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 sollte zudem eine analoge Regelung wie bei den Müttern getroffen werden.

Anzahl Taggelder und Obergrenze

Travail.Suisse 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 Prozent 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. Bezüglich der Auszahlungsmodalitäten bietet Travail.Suisse Hand für Lösungen, welche den administrativen Aufwand beschränken (z.B. nur einmalige oder zweimalige Auszahlung).

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.

Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung

Generell ist es Travail.Suisse ein Anliegen, dass Regelungen getroffen werden, die dem heutigen sehr vielfältigen Familienbegriff gerecht werden. Dazu gehört eine vertiefte Überprüfung der Möglichkeiten, auch gleichgeschlechtlichen Eltern Zugang zum Vaterschaftsurlaub (und auch Mutterschaftsurlaub) zu ermöglichen. 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 bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen,



Adrian Wüthrich, Nationalrat
Präsident



Matthias Kuert Killer
Leiter Sozialpolitik

Verband Frauenunternehmen
Chantal Schmelz
Präsidentin Verband Frauenunternehmen
Tel. +41 79 739 24 04
E-Mail: schmelz@frauenunternehmen.ch

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

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

Zürich, 28. Februar 2019

Stellungnahme vom Verband Frauenunternehmen 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. Der Verband Frauenunternehmen - der branchenübergreifende Verband von Frauen mit eigenem Unternehmen in der Schweiz – vertritt rund 300 Unternehmerinnen in der ganzen Schweiz. Wir setzen uns dabei im Interesse unserer Mitglieder aktiv für die Gleichstellung von Frau und Mann und für gleiche Chancen und bessere Rahmenbedingungen in der Unternehmenstätigkeit von Frauen ein. Dazu gehört die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Juli 2017 unterstützten wir mit unseren Mitgliedern die von alliance F, Travail.Suisse, männer.ch und Pro Familia Schweiz lancierte Volksinitiative "Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie".

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.

Der Verband Frauenunternehmen 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. Der Verband Frauenunternehmen 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 der Verband Frauenunternehmen die Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.052) wie auch den indirekten Gegenentwurf (18.441) der SGK-S.

Allerdings erachtet der Verband Frauenunternehmen 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. Der Verband Frauenunternehmen erachtet die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von vier Wochen als gleichstellungspolitisches Minimum.

Wie auch die Initianten ist der Verband Frauenunternehmen aber ebenfalls 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 des Verbands Frauenunternehmen 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

Mütter leisten immer noch den Grossteil der Betreuungs- und Haushaltsarbeit (Care-Arbeit). Väter leisten indes rund zwölf Wochenstunden mehr Erwerbsarbeit als Mütter. Trotz höherem Betreuungseinsatz reduziert nur einer von 10 Männern sein Erwerbsspensum aufgrund der Vaterschaft, obwohl sich dies 9 von 10 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 in den Unternehmen 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 verunmöglicht.

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

Im Folgenden gehen wir auf einige konkrete Punkte der Ausgestaltung der Initianten ein. Dies immer unter dem Vorbehalt, dass wir die Sichtweise des Vereins „Vaterschaftsurlaub jetzt“ teilen und 20 Tage Vaterschaftsurlaub als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachten.

1. Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist der Verband Frauenunternehmen einverstanden damit, die Anspruchsvoraussetzungen an die Regelungen bei Mutterschaftsurlaub anzulehnen. Das Anknüpfen 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 Vaterschaftsurlaub könnte jedoch nicht mehr bezogen werden, 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. Nämlich? Der Verband Frauenunternehmen findet die Geringschätzung der väterlichen Bindung zum Kind in höchsten Mass problematisch und plädiert eindringlich für eine Korrektur in der Ausgestaltung des Gesetzes.

2. Anzahl Taggelder und Obergrenze

Der Verband Frauenunternehmen 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 dem Verband Frauenunternehmen ein Anliegen, dass Regelungen getroffen werden, die dem heutigen sehr vielfältigen Familienbegriff gerecht werden. Dazu muss auch gehören, gleichgeschlechtlichen Eltern den Zugang zum Vaterschaftsurlaub (und auch Mutterschaftsurlaub) zu ermöglichen. Insbesondere mit Blick auf die zu erwartende Eheöffnung für gleichgeschlechtliche Paare 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

Für den Verband Frauenunternehmen

Chantal Schmelz
Präsidentin

Per E-Mail an:

emina.alisic@bsv.admin.ch

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
3003 Bern

Dübendorf, 1. März 2019

**Stellungnahme im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur
18.441 Parlamentarischen Initiative Indirekter Gegenentwurf zur
Vaterschaftsurlaubsinitiative**

Sehr geehrter Herr Eder

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 385 Mitglieder mit über 720 Standorten. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielte im Jahr 2017 einen Umsatz von 8,5 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft getreten, der mit 360'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,3 Prozent grösste GAV der Schweiz.

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie die gesamtschweizerischen Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere Organisationen eingeladen, sich bis am 2. März 2019 zum Vorentwurf und zum erläuternden Bericht vernehmen zu lassen.

Sie haben unseren Verband nicht direkt angeschrieben. Gemäss Art. 4 Abs. 1 Vernehmlassungsgesetz (VIG; SR 172.061) kann sich jedoch jede Organisation an einem Vernehmlassungsverfahren beteiligen und eine Stellungnahme einreichen. Von dieser Möglichkeit machen wir mit der vorliegenden Eingabe Gebrauch. Als gesamtschweizerischer Verband der Personaldienstleister ist swissstaffing bzw. sind seine (grossen) Mitgliederfirmen (wie etwa Adecco Human Resources AG, Manpower AG, Randstad (Schweiz) AG und Kelly Services (Schweiz) AG) von den Vernehmlassungsvorentwürfen betroffen.

I. Stellungnahme

swissstaffing setzt sich für die Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen ein und unterstützt deshalb grundsätzlich die pa.lv. 18.441 „Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative“.

swissstaffing lehnt allerdings Art. 335c Abs.3 OR (neu), welcher eine Ausdehnung des zeitlichen Kündigungsschutzes vorsieht, ausdrücklich ab.

Der allgemeinverbindlich erklärte GAV Personalverleih sieht in Art. 15 vor, dass Arbeitnehmende nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei der unumgänglichen Absenz aufgrund der Geburt eines Kindes von einem Tag haben. Ein gesetzlich geregelter Vaterschaftsurlaub schüfe gleich lange Spiesse in allen Branchen respektive Unternehmen. Dank einer transparenten Gesetzesregelung würde einer Gleichbehandlung der festangestellten und temporären Arbeitnehmenden in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub zudem weitgehend entsprochen.

Einen gesetzlich verankerten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub würde einen entscheidenden Fortschritt in Bezug auf die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bedeuten. Denn ein Vaterschaftsurlaub bietet die Möglichkeit einer partnerschaftlicheren Rollenteilung in der Familie unmittelbar nach der Geburt. Die Mutter und der Vater könnten sich gleichermaßen intensiv an der Betreuung und Erziehung des Neugeborenen beteiligen, ohne dass sie gezwungen würden, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie aufzugeben.

Die Temporärarbeit bietet sowohl den Unternehmen als auch den Arbeitnehmenden Flexibilität. Es liegt im Interesse der Temporärbranche auch in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub eine flexible Regelung vorzusehen, welche den Bedürfnissen der Familien und der Arbeitgebenden Rechnung trägt. Der Vorentwurf sieht eine flexible Bezugsmöglichkeit des Vaterschaftsurlaubs vor, das heisst der Vaterschaftsurlaub kann vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück oder tageweise bezogen werden. Die Flexibilität bezieht sich sowohl auf den Zeitpunkt des Bezugs als auch auf die Aufteilung des Urlaubs und fördert somit die Vereinbarkeit von Beruf sowie Familie unmittelbar nach der Geburt eines Kindes. Ausserdem wären dank dieser Flexibilität 14 Tage Abwesenheit eines Arbeitnehmenden innert sechs Monaten für alle Betriebe unabhängig ihrer Grösse organisatorisch problemlos zu bewerkstelligen.

In Bezug auf die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs ist festzuhalten, dass dieser gleich wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbersatzordnung finanziert werden soll. Die im Vorentwurf und im erläuternden Bericht der SGK-S angegebenen Kosten würden sich schätzungsweise auf CHF 224 Millionen pro Jahr belaufen. Dies hätte eine Erhöhung der EO-Beiträge um 0,05 Prozentpunkten zur Folge. Der heutige Grenzwert des EO-Beitragssatzes von 0,5 Lohnprozent würde jedoch für eine Finanzierung gerade noch ausreichen. In diesem Zusammenhang kann daher lediglich von einer marginalen Anhebung der EO-Beiträge gesprochen werden. Unserer Ansicht nach ist die pa.IV. 18.441 somit auch für KMU und

Kleinstbetriebe nicht nur organisatorisch, sondern auch finanziell umsetzbar und stellt damit einen sozialpolitisch verträglichen Beitrag zur Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds dar.

Anspruchsberechtigt wären Väter, welche während der neun monatigen Vorversicherungsdauer mindestens fünf Monate erwerbstätig gewesen sind und zudem zum Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig waren (Arbeitnehmer oder Selbstständigerwerbende). Es würden also für Väter die gleichen bereits bekannten Anspruchsvoraussetzungen wie für die Mutterschaftsentschädigung gelten. Die materiell-rechtliche Umsetzung brächte somit geringe Hürden mit sich, welche darüber hinaus – anders als andere Modelle – mit der Schweizer Rechtsordnung, insbesondere mit dem Arbeitsgesetz, kompatibel ist.

Die Gegner argumentieren damit, dass bereits viele Unternehmen andere Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie etwa unternehmensinterne Angebote an familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten kennen. In den Genuss dieser Betreuungsangebote dürfte jedoch nur festangestelltes Personal kommen, da es für Personalverleiher in der Praxis schwierig sein dürfte für ihre Mitarbeiter solche Dienste anzubieten. Durch eine einheitliche Gesetzesregelung hätten alle – also sowohl die festangestellten als auch die temporären – Arbeitnehmenden bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen die Möglichkeit auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Dabei handelt es sich beim Vaterschaftsurlaub um ein Recht und keine Pflicht. Eine gesetzliche Regelung schränkte den Handlungsspielraum der jeweiligen Branchen nicht ein, sondern würde für alle Unternehmen Mindeststandards festlegen. Den einzelnen Unternehmen stünde es noch immer frei, eine grosszügigere übergesetzliche Regelung vorzusehen.

II. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen des Vorentwurfs

- EOG, Art. 329g OR (neu) und Art. 329b Abs. 3 OR (neu)

Gemäss unseren vorstehenden Ausführungen unterstützen wir die vorgeschlagenen Anpassungen des EOG sowie den Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR (neu) und das Verbot der Ferienkürzung gemäss Art. 329b Abs. 3 OR (neu).

- 335c Abs. 3 OR (neu)

Art. 335c Abs. 3 OR (neu) sieht eine Verlängerung der Kündigungsfrist um die Anzahl Tage, die im Zeitpunkt der Kündigung an Vaterschaftsurlaub noch bezogen werden können. Art. 335c Abs.3 OR (neu) sieht somit eine Ausdehnung des zeitlichen Kündigungsschutzes vor. Demgemäss könnte ein gekündigtes Arbeitsverhältnis um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert werden.

Art. 335c Abs. 3 OR (neu) führt zu einer erheblichen und nicht hinnehmbaren Rechtsunsicherheit. Verschweigt der Arbeitnehmer schlussendlich die Vaterschaft, könnte er kurz vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitgeber doch noch informieren und so die Verlängerung des Vertragsverhältnisses verlangen bzw. bewirken.

Aus diesen Gründen lehnt swissstaffing Art. 335c Abs.3 OR (neu), welcher eine Ausdehnung des zeitlichen Kündigungsschutzes vorsieht, ausdrücklich ab.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten Sie um die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

M. Fischer-Rosinger

Myra Fischer-Rosinger

Direktorin



Boris Eicher

Leiter Rechtsdienst

Per E-Mail an:

emina.alisic@bsv.admin.ch

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
Bereich Leistungen AHV/EO/EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern

Bern, 31. Januar 2019

Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie»: Vernehmlassung indirekter Gegenentwurf (pa. Iv. 18.441)

Sehr geehrter Herr Eder,
sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf das im Betreff erwähnte Vernehmlassungsverfahren. Als Passivmitglied des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!», dem Träger der Volksinitiative, nehmen wir die Gelegenheit gerne wahr, uns zur parlamentarischen Initiative 18.441 der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGK-S) zu äussern.

Der VSAO vertritt die Interessen der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte. Zu seinen Kernanliegen gehören gute Arbeitsbedingungen für die rund 21'000 Verbandsmitglieder. Ein zentrales und immer wichtigeres Thema ist dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben. Deren gestiegene Bedeutung widerspiegelt sich auch in einer von uns lancierten repräsentativen Studie von 2017. Mit der Unterstützung der Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» leisten wir einen Beitrag zu attraktiven Arbeitsbedingungen und tragen einem Bedürfnis unserer Mitglieder Rechnung.

Wir begrüssen, dass die SGK-S - anders als der Bundesrat - die gesellschaftliche Bedeutung und Akzeptanz des Vaterschaftsurlaubs und damit die Erfolgchancen der Initiative an der Urne erkannt hat. Positiv hervorzuheben ist zudem, dass sich auch Ihr Vorschlag am Modell des Mutterschaftsurlaubs orientiert, über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden soll und beim Bezug des Zeitguthabens Flexibilität erlaubt. Ihr indirekter Gegenentwurf geht aus unserer Sicht somit zwar in die richtige Richtung, aber zu wenig weit. Wie der Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!», welchem inzwischen gegen 200 Organisationen angehören, halten wir deshalb an der Forderung nach einer mindestens vierwöchigen bezahlten Auszeit für frisch gebackene Väter fest. Vier Wochen sind notwendig, zeitgemäss und bezahlbar.

Es gibt viele gute Argumente für den Vaterschaftsurlaub. Sie finden sie im Detail in der Stellungnahme des Trägervereins vom 25. Januar 2019. Einige Punkte möchten wir indes herausgreifen und damit von Seiten des VSAO unterstreichen.

- Die Lösung mit vier Wochen kostet Arbeitgeber und -nehmer je 0,055 Lohnprozente. Beim aktuellen Medianlohn in der Schweiz macht das pro Monat je etwa 3 Franken aus – also weniger als eine Tasse Kaffee im Restaurant.

- Während die Unternehmen den Vaterschaftsurlaub heute freiwillig und allein finanzieren, erhalten sie durch die EO-Lösung Unterstützung. Alle Firmen, die schon heute zwei Wochen anbieten, werden daher bei vier Wochen nicht mehr bezahlen als heute. Und wer als Arbeitgeber jetzt noch keinen Urlaub ermöglichen kann, für den entstehen dank der solidarischen Finanzierung gleich lange Spiesse auf dem Arbeitsmarkt.
- Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden können. Dies erleichtert Unternehmen wie Vätern/Familien die Organisation.
- Der Vaterschaftsurlaub stärkt die Erwerbsquote der Mütter - ein wichtiger Punkt im Zusammenhang mit dem von der Wirtschaft beklagten Mangel an Fachkräften. Er trägt dazu bei, dass sich Familien ihren Kinderwunsch vermehrt erfüllen, auch gut ausgebildete Frauen mehr Kinder haben und Mütter weiterhin erwerbstätig sind.
- Der Vaterschaftsurlaub hat aber ebenso mit Blick auf zeitgemässe Familien- und Partnerschaftsmodelle einen wichtigen Stellenwert. Er stärkt die Beziehung zwischen Vater und Kind(ern) und als gelebte Partnerschaft zwischen den Eltern. Dadurch werden die Mütter entlastet. Zugleich wachsen die Kompetenzen der Väter in der Familienarbeit, was die familiäre Stabilität erhöht.
- Aber: Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub verbessern die Rahmenbedingungen für eine junge Familie zu wenig. Es ist aufgrund aller Erfahrungen nicht anzunehmen, dass punkto Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Demografie dieselben positiven Wirkungen erzielt würden wie bei einer Lösung mit vier Wochen.

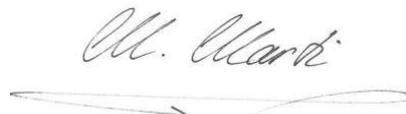
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Erwägungen und stehen Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Verband Schweizerischer Assistenz-
und Oberärztinnen und -ärzte



Dr. med. Anja Zyska Cherix
Präsidentin



Marcel Marti
Leiter Politik und Kommunikation /
stv. Geschäftsführer



Bundesamt für Sozialversicherungen
Emina Alisic
Effingerstrasse 20
3003 Bern

emina.alisic@bsv.admin.ch

VSEI
USIE

Limmatstrasse 63
8005 Zürich
044 444 17 17
www.vsei.ch

Zürich, 6. Februar 2019

Vernehmlassung: 18.441 Pa.IV. SGK-SR. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen des Verbands Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI) danken wir Ihnen für die Möglichkeit, zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative Stellung nehmen zu können.

Der VSEI ist die Berufsorganisation für rund 2'000 Elektro- und Telekommunikations-Installationsfirmen mit über 40'000 Mitarbeitenden. Jährlich schliessen ca. 3'000 Lernende ihre Grundbildung in einem der VSEI-Berufe Elektroinstallateur/in, Montage-Elektriker/in, Telematiker/in und Elektroplaner/in ab. Die Ausbildung Elektroinstallateur/in EFZ gehört zu den zehn meist gewählten Grundbildungen. Mehr als 1'300 Personen absolvieren jährlich eine Prüfung auf Niveau Berufsprüfung und höhere Fachprüfung. Damit ist die Branche eine der grössten Ausbilderinnen im Bereich der technischen Berufe in der Schweiz.

Der VSEI lehnt sowohl die Initiative als auch den indirekten Gegenentwurf ab. In Anbetracht der dringend nötigen Sicherung der Altersvorsorge sieht er keinen Spielraum für die zusätzliche Erhöhung der Lohnnebenkosten.

Die Eidgenössische Volksinitiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“ fordert die Einführung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs, der über die Erwerbersatzordnung EO finanziert werden soll. Dabei soll – analog zum Mutterschaftsurlaub – eine Lohnersatzquote von 80 Prozent gelten.

Die SGK-S hat zur Initiative einen indirekten Gegenvorschlag ausgearbeitet. Statt vier Wochen soll den Vätern ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub ermöglicht werden, der innerhalb von 6 Monaten frei bezogen werden kann. Dies entspricht der Forderung der Parlamentarischen Initiative Candinas (14.415), die bereits 2014 im Parlament behandelt und 2016 vom Nationalrat abgelehnt wurde. Wichtigster Grund für das Scheitern der Parlamentarischen Initiative Candinas war die zur Finanzierung nötige Erhöhung des EO-Beitragssatzes um 0,06 Lohnprozente. Diese hätte den Spielraum für die geplante Altersreform 2020 stark eingeschränkt.

Nach dem Scheitern der Altersreform 2020 an der Urne am 24. September 2017 hat sich die Ausgangssituation nicht grundlegend geändert: Die Kosten für den Gegenvorschlag der Initiative

dürften sich weiterhin auf rund 200 Mio. Franken pro Jahr belaufen und eine entsprechende Erhöhung der EO-Beiträge nötig machen. Gleichzeitig ist noch immer ungewiss, auf welchem Weg die finanzielle Zukunft der 1. und 2. Säule in der Altersvorsorge gesichert werden soll. Die Gründe für die Ablehnung der Parlamentarischen Initiative Candinas behalten also auch gegenüber dem Gegenvorschlag und insbesondere gegenüber der eigentlichen Volksinitiative, die sogar Kosten von 420 Mio. Franken verursachen dürfte, ihre Gültigkeit. Der VSEI sieht denn auch keinen Spielraum für eine zusätzliche Erhöhung der Lohnnebenkosten, wenn gleichzeitig auch die Altersvorsorge für die Zukunft gesichert werden soll.

Wir danken Ihnen für die wohlwollende Prüfung und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Simon Hämmerli
Direktion



Michael Rupp
Öffentlichkeitsarbeit

**VSEI
USIE**

Limmatstrasse 63
8005 Zürich
044 444 17 17
www.vsei.ch



Per Mail an
Frau Emina Alisic
emina.alisic@bsv.admin.ch

Baden, 22. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - Stellungnahme zum Vorentwurf und erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zum oben erwähnten Gesetzesvorentwurf Stellung nehmen zu können.

1. Ausgangslage

Der Vaterschaftsurlaub entspricht einem breiten Bedürfnis. Die Bundespolitik hinkt diesem Bedürfnis seit langem hinterher. Eine 2015 in Auftrag gegebene Link-Umfrage bestätigt das Bedürfnis deutlich.¹ Über 80 Prozent der Bevölkerung befürwortet einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub.

Inzwischen hat der Vaterschaftsurlaub auf dem Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewonnen. Ein zunehmender Anteil von Arbeitnehmenden arbeitet in einem Vertragsverhältnis, welches eine gewisse Dauer an Vaterschaftsurlaub vorsieht. Die Entwicklung betrifft aber längst nicht alle Arbeitnehmer und der Umfang des Vaterschaftsurlaubs lässt weiter zu wünschen übrig.

Es reifte daher die Überzeugung, dass es eine gesetzliche Regelung braucht, die gleich lange Spiesse für alle Arbeitnehmer und Unternehmen bringt. Deshalb wurde die eidgenössische Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub 2016 lanciert und

¹ http://ts-paperclip.s3-eu-west-1.amazonaws.com/system/uploads/attachment_data/file/3472/original/LINK_Institut_Report_Travail_Suisse_Vaterschaftsurlaub_2015.pdf?1440308205

2017 eingereicht. Der Verein „Vaterschaftsurlaub Jetzt!“ wurde 2016 mit dem Zweck gegründet, die Volksinitiative zu unterstützen. Aktivmitglieder des Vereins sind die 4 Dachverbände Pro Familia Schweiz, Alliance F, Männer.ch und Travail.Suisse. Sie repräsentieren zusammen über 160 Mitgliedsorganisationen der Zivilgesellschaft. Darüber hinaus hat der Verein seither 25 weitere Mitgliedsorganisationen gewonnen, welche die Initiative unterstützen. Die Vertreter des Vereins haben auch die Mehrheit im Initiativkomitee inne.

Die verschiedenen beteiligten Organisationen haben bereits vor der Lancierung der Initiative intensive Diskussionen darüber geführt, wie die Initiative ausgestaltet sein sollte, damit sie von den verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen mitgetragen werden kann. Dabei konnte ein Kompromiss zwischen Verfechter/innen einer weitergehenden Lösung und denjenigen Kreisen, welche mit einem kleinen Schritt zufrieden wären, gefunden werden. Dieser Kompromiss besteht in der vorliegenden Ausgestaltung der Initiative mit 20 Tagen Vaterschaftsurlaub und einem Erwerbssatz von 80 Prozent des vorher erzielten Lohnes.

2. Generelle Bemerkungen

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist erfreut, dass zum ersten Mal eine Institution des Bundesparlaments die Notwendigkeit eines gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaubs anerkennt. Es ist höchste Zeit, diesen auch in der Schweiz endlich einzuführen. Mit dem Weg des indirekten Gegenvorschlags kann der Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz überführt werden, ohne dass das Anliegen explizit in die Bundesverfassung aufgenommen wird. Dies weil mit dem Artikel 116 Abs. 3 der Bundesverfassung bereits eine genügende verfassungsrechtliche Grundlage vorhanden ist.

Weiter begrüsst Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die Ausgestaltung mit einer reservierten Zeit für Väter, ohne dass die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub unterschritten werden. Dies ist wichtig, weil die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub – obwohl ebenfalls minimal - eine sozialpolitische Errungenschaft sind, welche nicht gefährdet werden darf.

Allerdings ist der Gegenentwurf der SGK-S unter dem Blickpunkt der Zeitdauer zu bescheiden. Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub verbessern die Rahmenbedingungen für eine junge Familie zu wenig.

Für die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs können zahlreiche Gründe aufgeführt werden. Gerne verweisen wir diesbezüglich auch auf das Argumentarium zur Initiative, welches zeigt, dass der Vaterschaftsurlaub sowohl aus der Sicht des Vaters und der Mutter als auch aus Sicht des Kindes und des Paares, aber auch aus Sicht

von Wirtschaft und Gesellschaft wichtig ist.² Starke Argumente gibt es also insbesondere aus familienpolitischer, gleichstellungspolitischer, arbeitsmarktpolitischer und demografischer Perspektive, sowie auch aus Sicht der KMU-Wirtschaft.

- Familienpolitisch: Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Beziehung zwischen Vater und Kind(ern), zwischen den Eltern, entlastet die Mütter und trägt so zur familiären Stabilität bei.
- Gleichstellung: Frauen brauchen echte Partner. Männer können dies nur sein, wenn ihnen mehr Zeit für einen guten Familienstart zur Verfügung steht. Sie erwerben dabei die erforderlichen väterlichen Kompetenzen und beteiligen sich auch längerfristig stärker an der Familienarbeit.
- Arbeitsmarkt: Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Erwerbsbeteiligung der Mütter und ist ein unerlässlicher Pfeiler im Kampf gegen den Fachkräftemangel.
- Demografie: Ein Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen dazu bei, dass Familien ihren Kinderwunsch vermehrt erfüllen, dass auch gut ausgebildete Frauen mehr Kinder haben und dass Mütter weiter erwerbstätig sind.
- Gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer: Heute erhalten vor allem Arbeitnehmer von grösseren Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub. KMU tun sich bei der Finanzierung schwerer. Eine gesetzliche Regelung mit solidarischer Finanzierung bringt gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer. Wenn nur Kinder von Vätern in Grossunternehmen von väterlicher Präsenz profitieren, ist das ungerecht.

Eine unter den Eltern gleichmässige Verteilung der Aufgaben bezüglich der Kinderbetreuung und des Aufbaus von väterlichen Kompetenzen für das Umsorgen des/der Kindes/-er brauchen Zeit und müssen sich zuerst einspielen. Mütter wollen sich in der Erwerbsarbeit engagieren. Spüren sie früh eine verlässliche und dauerhafte Entlastung durch ihren Partner, so sind sie schneller und stärker bereit, nach der ersten Babyphase ihre beruflichen Pläne umzusetzen. Der Vaterschaftsurlaub trägt damit dazu bei, dass die Wirtschaft das Potenzial der Mütter nutzen kann. Das ist auch volkswirtschaftlich sinnvoll.

Heute haben Frauen und Männer in der Schweiz weniger Kinder, als sie eigentlich möchten. Während die meisten jungen Männer und Frauen sich zwei bis drei Kinder wünschen, bleibt die Geburtenrate zwischen 1.5 und 1.6 Kindern pro Frau konstant tief. Es besteht eine starke Diskrepanz zwischen dem Kinderwunsch und dessen Verwirklichung. Insbesondere Frauen mit einer guten Ausbildung werden heute zu oft vor die Alternative gestellt: Kinder oder berufliche Laufbahn. Heute nehmen Frauen den Karriereknick nach der Familiengründung nicht mehr einfach so in Kauf. Viele junge Frauen und Männer verschieben den Kinderwunsch auf später – oder verzichten ganz. Das hat weitreichende

² https://uploads.strikinglycdn.com/files/f6adb050-cfc9-4a47-b263-e72ac42c5a97/2018_05_28_Argumentarium_Vaterschaftsurlaubs-Initiative_d.pdf

demografische Folgen für die ganze Gesellschaft: Die Überalterung nimmt zu. Ein substanzieller Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen zu mehr Verlässlichkeit bei und sorgt dafür, sich mehr Familien ihren Kinderwunsch erfüllen.

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub erleichtert den Start ins Familienleben und bringt kurzfristig Stabilität. Mit nur zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist aufgrund der internationalen Erkenntnisse jedoch nicht anzunehmen, dass die dargelegten Wirkungen bezüglich Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Demografie erzielt werden können.

Zur Finanzierbarkeit

Die Kosten des indirekten Gegenentwurfs werden auf CHF 224 Mio. im Jahr 2022 veranschlagt, welche analog zum Mutterschaftsurlaub von der EO zu übernehmen sind. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) begrüsst die Regelung analog zum Mutterschaftsurlaub, wie er im Gegenentwurf vorgesehen ist. Dementsprechend bringt die Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub Kosten von CHF 448 Mio. mit sich. Dabei ist vorgesehen, dass diese ebenfalls von der EO übernommen werden. Die Kosten der Volksinitiative entsprechen gemäss den neuesten Finanzierungsszenarien der EO insgesamt rund 0.11 Lohnprozenten. Bei einem realen Schweizer Medianlohn³ entspricht dies je rund CHF 3 pro Monat für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Das ist sehr bescheiden und gut bezahlbar.

Heute liegt der EO-Beitragssatz bei 0.45 Lohnprozenten. Mit Einführung des Mutterschaftsurlaubs 2005 war eine Erhöhung von 0.3 auf 0.5 Lohnprozent angeündigt worden. Dank der guten finanziellen Situation der EO konnte diese Erhöhung lange hinausgezögert werden und fand erst 2011 statt. Bereits 2016 konnte dann der Beitragssatz bereits wieder auf 0.45 Lohnprozent gesenkt werden. Es ist in der Kompetenz des Bundesrates, den EO Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anzuheben. Die heutigen Leistungen mit Ausgaben für Mutterschaft und Armeeangehörige benötigen im Zeitraum zwischen 2021 und 2035 EO-Lohnbeiträge zwischen 0.41 und 0.44 Lohnprozenten. Mit zusätzlich 20 Tagen Vaterschaftsurlaub kämen 0.11 Lohnprozent dazu. Damit ist in den nächsten Jahrzehnten von benötigten EO-Beitragssätzen zwischen 0.52 und 0.55 auszugehen. Mit anderen Worten: Wenn der Bundesrat schon nur seine Kompetenz ausschöpft und den EO-Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anhebt, ist ein Teil auch eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs finanziert.

Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes wäre also sowohl mit der Initiative als auch mit dem indirekten Gegenentwurf sehr moderat und gut zu verkraften. Angesichts der breit anerkannten Wirkung von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub handelt es sich um ein hervorragendes

³ Der Medianlohn für Arbeitnehmende (Vollzeit und Teilzeit) lag 2017 gemäss Bundesamt für Statistik bei 67600 Franken und bei Selbständigerwerbenden bei 60000 Franken jährlich. (siehe <https://bit.ly/2rpu78m>)

des Preis-Leistungs-Verhältnis. Während heute die Unternehmen den Vaterschaftsurlaub auf freiwilliger Basis allein finanzieren, wird mit der geplanten solidarischen Finanzierung eine Entlastung der Unternehmen erreicht. Alle diejenigen Unternehmen, welche schon heute 2 Wochen Vaterschaftsurlaub anbieten, werden mit einer Erhöhung auf 4 Wochen deshalb nicht mehr bezahlen als heute. Und wer noch keinen Urlaub anbieten kann, insbesondere kleinere Unternehmen, für den werden dank der solidarischen Finanzierung gleich lange Spiesse auf dem Arbeitsmarkt geschaffen.

Organisierbarkeit

Sowohl beim Gegenentwurf wie auch bei der Initiative ist die Organisierbarkeit gegeben. Massgeblich trägt die Flexibilität der Lösung dazu bei. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden können. 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. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) begrüsst es, dass diese Überlegungen auch beim Gegenentwurf eingeflossen sind. Ein tageweiser Bezug kann auch dem Arbeitgeber entgegenkommen, gerade wenn es sich um kleinere Unternehmen handelt. Da der Bezug ohnehin in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgt und weit im Voraus planbar ist, sind zwanzig Arbeitstage Abwesenheit des frischgebackenen Vaters auch für ein kleines Unternehmen organisier- und verkraftbar.

Aus den erwähnten Gründen beurteilt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die Verankerung des bezahlten Vaterschaftsurlaus auf Gesetzesebene als wichtigen Schritt, den Gegenentwurf im Umfang jedoch als ungenügend. Eine Ausgestaltung im Sinne der Initiative bringt viele zusätzliche positive Wirkungen ohne grundsätzliche Nachteile.

Auf Grund der dargelegten Überlegungen unterstützt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) deshalb die Forderung nach 20 Tagen Vaterschaftsurlaub als Minimalkompromiss.

3. Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen. Dies immer vor dem Hintergrund, dass die Initiative 4 Wochen Vaterschaftsurlaub fordert und als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist Öffentliches Personal Schweiz (ZV) 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. Eine Rahmenfrist von einem Jahr gibt mehr Möglichkeiten, 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 oder kurz vor der Geburt muss zudem eine analoge Regelung wie beim Mutterschaftsurlaub getroffen werden. An der vorgeschlagenen Abweichung zum Mutterschaftsurlaub offenbart sich ein überholtes, rein funktionelles Bild vom Vater als ungleichwertiger Elternteil, ohne dass man ihm die emotionale Bindung zum Kind zugestehen würde.

Anzahl Taggelder und Obergrenze

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) 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 Prozent 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.

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.

Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung

Es ist wie den Initianten auch Öffentliches Personal Schweiz (ZV) 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 inkl. Adoption muss der Vaterschaftsurlaub (und Mut-

terschaftsurlaub) analog wie bei heutigen (d.h. gegengeschlechtlichen) Ehepaaren angewandt werden können. 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 bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Öffentliches Personal Schweiz



Dr. Michael Merker

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

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

Ihr Kontakt: Sophie Achermann, Geschäftsführerin alliance F, Tel. +41 79 274 67 53
E-Mail: 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



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

BPW Switzerland, Badenerstrasse 255, 8003 Zürich

Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit
des Ständerates SGK-S
Herr Ständerat Joachim Eder, Präsident

per Adresse
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Effingerstrasse 20
3003 Bern

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

Zürich, 01.03.2019

**18.441 Parlamentarische Initiative.
Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative
Stellungnahme der Business and Professional Women (BPW) Switzerland**

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren

BPW Switzerland zählt 40 lokale Clubs mit insgesamt über 2'000 Mitgliedern in der ganzen Schweiz. Unsere Ziele sind unter anderem die Unterstützung, die Interessenvertretung und Vernetzung von berufstätigen Frauen.

Durch die Unterstützung bei der Schaffung besserer Rahmenbedingungen für berufstätige Frauen sollen Frauen die Wahlfreiheit haben, mit der gleichen Selbstverständlichkeit dieselben Positionen einzunehmen wie Männer, verbunden mit gleicher Verantwortung, gleichem Prestige, gleichem Lohn und gleichen Einflussmöglichkeiten. Unsere Vision ist, dass Frauen im Berufs- und Geschäftsleben gleichberechtigt und gleichwertig vertreten sind.

Eine der grossen Herausforderungen heute ist dabei die – letztlich für Frauen nach wie vor nicht vorhandene – Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Immerhin ist mittlerweile in Erfüllung eines Verfassungsauftrages ein Mutterschaftsurlaub eingeführt worden. Dabei kann es unseres Erachtens aber nicht bleiben. Ein Vaterschaftsurlaub ist ein Gebot der Stunde, dies aus mehreren Gründen.

- Grundsätzliche Bemerkung: die Bundesverfassung gibt klar ein Diskriminierungsverbot vor (Art. 8). Das Gesetz soll explizit für die rechtliche und *tatsächliche* Gleichstellung von Frauen und Männern sorgen. Diese Gleichstellung ist heute in tatsächlicher Hinsicht aber bei weitem nicht gegeben. Ein Vaterschaftsurlaub ist ein erster wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Im Detail:
- Der Vater muss zum Nachwuchs auch eine enge Bindung aufbauen können, auch er muss von Beginn weg eine wichtige Bezugsperson für das Kind werden können. Dazu muss er in der Zeit nach der Geburt präsent sein können, denn dann werden die Weichen gestellt.



- Gleichzeitig dient dies der Entlastung der Mutter. Das gilt umso mehr, wenn Kinder bereits vorhanden sind, die ebenfalls betreut werden müssen. Es ist unseres Erachtens einer modernen Gesellschaft unwürdig, darauf zu vertrauen, dass weitere Verwandte wie namentlich Grossmütter, Schwestern, Tanten zur Verfügung stehen, oder die Familie auf eine bezahlte Betreuung zu verweisen.
- Die – auch schon nur potentielle – Familie beeinträchtigt heute quasi ausschliesslich das berufliche Wirken und die Karrierechancen von Frauen. Sie werden nicht befördert oder gar nicht eingestellt. Das zeigt sich nicht zuletzt in der marginalen Vertretung von Frauen in Leitungsgremien. Ein Vaterschaftsurlaub kann einen wichtigen Beitrag leisten, das «Eltern-» oder «Familienrisiko» auf Frauen wie Männer zu verteilen und so den Frauen in tatsächlicher Hinsicht mehr berufliche Chancen einzuräumen.
- Nicht zu vergessen ist, dass das moderne Familienrecht die althergebrachte «Einversorger-ehe» abgeschafft hat. Frauen und ihre Familien sind darauf angewiesen, auf einen angemessenen Lohn und auch auf eine angemessene eigene Altersversorgung bauen zu können.
- Das gilt umso mehr, als in der Schweiz ein Fachkräftemangel besteht. Der Arbeitsmarkt ist auf die gut ausgebildeten und motivierten Frauen angewiesen. Es mutet etwas seltsam an, wenn den Vätern kein – zeitlich notabene überschaubarer – Urlaub zugestanden werden soll, weil sie im Beruf so gar nicht fehlen können. Und gleichzeitig wird Frauen faktisch verwehrt, in höherem Mass oder überhaupt berufstätig zu sein.

Entsprechend danken wir der SGK-S, das Anliegen der Initiative aufgenommen zu haben. Für die konkrete Ausgestaltung eines Vaterschaftsurlaubes (Dauer, Finanzierung etc.) sind mehrere Varianten denkbar. Wir erachten namentlich die Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung als pragmatische und taugliche Lösung. Wir verzichten darauf, die Initiative im Detail dem vorliegenden indirekten Gegenentwurf gegenüberzustellen. Der indirekte Gegenentwurf der SGK-S stellt für uns aber das absolute Minimum dar.

Ein Vaterschaftsurlaub, wie er nun diskutiert wird, kann ohnehin nur ein erster Schritt sein zu einem echten und fairen *Elternurlaub*. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen.

Für die Berücksichtigung unseres Anliegens danken wir Ihnen bereits heute.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Sie erreichen mich telefonisch unter +41 79 468 25 01 oder per Mail unter elisabeth.bosshart@bpw.ch

Freundliche Grüsse

Elisabeth Bosshart
Zentralpräsidentin



Commission de la sécurité sociale et de la santé
publique du Conseil des États (CSSS-E)
3003 Berne

Berne, le 23 novembre 2018

Reg: vne – 11.422.14

Prise de position de la CDAS relative au contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité (initiative parlementaire 18.441)

Monsieur le Président de la Commission,

Madame la Conseillère aux États, Monsieur le Conseiller aux États,

Le 16 novembre 2018, vous avez invité la CDAS à prendre position sur le contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité (initiative parlementaire 18.441), une invitation pour laquelle nous tenons à vous remercier. Les membres de la CDAS ont traité la question dans le cadre de leur séance le 23 novembre 2018 et prennent position comme suit.

Les directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales se félicitent de l'introduction d'un congé de paternité et partagent les objectifs de politique familiale et sociale qui y sont associés. Les membres de la CDAS sont notamment d'avis qu'un congé de paternité est un investissement rentable pour les familles et les enfants et qu'il contribue à la conciliation de la paternité et du travail pendant la première phase après la naissance. Cette phase est décisive pour établir la relation entre les parents et l'enfant.

La CDAS soutient un congé de deux semaines pour les pères au sens de la proposition de votre Commission. Au lieu de quatre semaines de congé, comme le veut une initiative populaire, elle estime que deux semaines sont plus appropriées et plus compatibles avec les besoins des milieux économiques.

Nous soutenons également le financement par le biais du régime des allocations pour perte de gain (taux de maintien de la rémunération à 80 %, analogue à l'assurance-maternité) et la possibilité de percevoir de manière flexible le congé de paternité durant les six premiers mois après la naissance de l'enfant.

Nous vous remercions de prendre note des informations ci-dessus et vous prions de recevoir, Monsieur le Président de la Commission, Madame la Conseillère aux États, Monsieur le Conseiller aux États, notre considération la plus distinguée.

**Conférence des directrices et directeurs
cantonaux des affaires sociales**

Le président



Martin Klöti
Conseiller d'État

Berne, Neuchâtel et Lugano, le 17 août 2018

Initiative populaire 18.052

«Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille»

Prise de position des organisations paternelles et de la coparentalité

Aux membres de la CSSS du Conseil des Etats

Madame la Conseillère aux Etats,
Monsieur le Conseiller aux Etats,

Nous notons qu'avant d'élaborer un éventuel contre-projet indirect, vous allez étudier le 21 août d'autres modèles de congé paternité ou parental.

Les associations faitières soussignées avec leurs associations membres souhaitent vous informer que nous n'avons pas soutenu l'initiative populaire pour un congé paternité. Beaucoup de nos membres ont cependant signé l'initiative pour que le sujet soit enfin traité sérieusement au niveau fédéral, tout en espérant qu'un contre-projet pour un congé parental soit déposé. Un congé paternité aurait été intéressant il y a 20 ans, mais aujourd'hui il est dépassé, simpliste et insuffisant pour les besoins de la Suisse. Pour espérer atteindre différents objectifs sociétaux et économiques importants, c'est un congé parental de qualité qu'il faut introduire dans la loi au niveau fédéral.

Nous espérons que les Chambres fédérales élaboreront un contre-projet de congé parental. Nous notons que la COFF/EKFF avait déjà proposé en 2010 un modèle pour un congé parental, basé sur les connaissances et expériences internationales de l'époque. Avec le recul, il s'avère que ce modèle s'avère tout à fait pertinent et d'actualité, au vu des développements depuis dans différents pays. Bizarrement le Message du Conseil fédéral concernant l'Initiative 18.052 ne s'y réfère même pas.

Le rapport annuel 2017 de la COFF mentionne qu'elle a octroyé en 2017 un mandat de recherche intitulé « *Revue de la littérature : Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé de maternité et du congé de paternité* ». Selon le rapport, cette étude a été achevée en décembre 2017, et a dévoilé de nouvelles connaissances sur les effets du congé parental, et sur cette base, le groupe de travail interne « Congé parental » a élaboré un argumentaire en faveur de l'adoption du congé parental en Suisse. Cet argumentaire, le rapport final de l'étude et un article s'en inspirant devraient être publiés courant 2018.

Nous attendons avec grand intérêt ces documents, qui devraient être publics prochainement, et espérons que vous pourrez en tenir compte dans vos délibérations.

GeCoBi
Schweizerische Vereinigung
für gemeinsame Elternschaft

3000 Bern
+41 79 645 9554
info@gecobi.ch
www.gecobi.ch

CROP
Coordination Romande
des organisations paternelles
Ste Hélène 44
2000 Neuchâtel
+41 79 425 5516
secretariat@crop.ch
www.crop.ch

AGNA
Associazione genitori
non affidatari
via G.B. Pioda 4
6900 Lugano
+41 76 426 2302
info@agna.ch
www.agna.ch

Pour atteindre les objectifs sociétaux et économiques désirés (meilleure conciliation famille-travail pour les 2 parents ; implication plus égalitaire de la prise en charge de l'enfant - importante aussi pour l'enfant du point de vue de son attachement précoce aux parents respectifs ; augmentation de l'insertion professionnelle des femmes, et une hausse de contributions fiscales, tout en permettant d'espérer une hausse de natalité, le congé parental donnant la possibilité aux parents de mieux s'organiser après une naissance; salaire plus égalitaire pour les femmes ; réduction du risque de précarité et donc de frais liés à l'aide sociale pour les femmes à la retraite ; intérêt des entreprises, fidélisation des employés/réduction de l'absentéisme/meilleure gestion des congés maternités...), nous estimons que le congé parental devrait inclure les éléments suivants, tout comme un nombre grandissant de pays les ont introduits:

- Une part réservée pour la mère qui devrait pouvoir être prise à temps partiel après la période d'interdiction de travailler- ceci est important pour des femmes cadres/indépendantes qui désirent pouvoir reprendre le travail progressivement. Le congé maternité actuel ne le permet pas, contrairement à beaucoup de pays. Il serait souhaitable que la part réservée à la mère inclue une période prénatale (actuellement non payée, ou à charge de l'employeur ou de l'assurance maladie).
- Une part réservée pour le père, qui serait perdue s'il ne la prend pas, qui ne pourrait être prise en même temps que la mère sauf pour une courte durée à la naissance, et qui pourrait être échelonnée à temps partiel en coordination avec le temps partiel de la mère.
- Une part qui puisse être répartie librement entre les deux parents, et qui pourrait être prise en bloc ou de façon tronçonnée, à plein temps ou à temps partiel.

Nous sommes à votre disposition pour être entendus sur ces thèmes et/ou pour vous apporter plus d'informations à ce sujet.

Espérant que notre message retiendra votre attention, nous vous présentons, Madame la Conseillère aux Etats, Monsieur le Conseiller aux Etats, l'expression de notre respectueuse considération.



Oliver Hunziker
Président GeCoBi
+41 79 645 9554



Patrick Robinson
Porte parole CROP
+41 79 425 5516



Pietro Vanetti
Président AGNA
+41 76 426 2302

GeCoBi
Schweizerische Vereinigung
für gemeinsame Elternschaft

3000 Bern
+41 79 645 9554
info@gecobi.ch
www.gecobi.ch

CROP
Coordination Romande
des organisations paternelles
Ste Hélène 44
2000 Neuchâtel
+41 79 425 5516
secretariat@crop.ch
www.crop.ch

AGNA
Associazione genitori
non affidatari
via G.B. Pioda 4
6900 Lugano
+41 76 426 2302
info@agna.ch
www.agna.ch

Par courriel uniquement à :

emina.alisic@bsv.admin.ch

Office fédéral des assurances sociales OFAS

Secteur Prestations AVS/APG/PC

3003 Berne

Neuchâtel et Genève, le 2 février 2019

Ref : 18.441 – Réponse de la CROP à la consultation relative à l’initiative parlementaire - Contreprojet indirect à l’initiative pour un congé de paternité.

Mesdames, Messieurs,

La CROP, qui réunit les organisations paternelles et pour la coparentalité des 6 cantons romands, vous fait part ci-après de ses remarques, suggestions et de sa détermination.

1-Génèse du projet

Nous tenons à préciser que les associations membres de la CROP, ainsi que notre association faitière sœur pour la Suisse alémanique et le Tessin (GeCoBi), n’ont pas soutenu l’initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable- en faveur de toute la famille ». Nous étions en effet convaincus depuis des années que la Suisse doit se doter, pour les raisons explicitées ci-dessous, non pas d’un congé paternité mais d’un congé parental à la hauteur des défis de notre société et des souhaits de la majorité de la jeune génération, incorporant quelques modifications au congé maternité actuellement en vigueur. Nous avons déjà fait part de notre conviction à ce sujet à la CSSS-E le 17aout 2018 (annexe 1).

2-Grandes Lignes du projet

2.1 Contexte et objectifs

Un nombre croissant d’entreprises octroient déjà plus de 10 jours de congé paternité, certaines octroient 20 jours, voire même 2 mois (Johnson & Johnson et IKEA). Un nombre croissant de villes

et de communes octroient également 4 semaines de congé paternité pour leurs employés (par ex Neuchâtel, Lausanne, Genève, Aarau, Bienne, Berne, St. Gall et Lucerne) et le Grand Conseil de Neuchâtel a récemment voté à 67 voix contre 33 et 10 absentions (donc avec l'appui de près de la moitié des parlementaires bourgeois/de droite) pour un tel congé de 20 jours pour les employés de l'Etat.

C'est dans certains secteurs économiques, en particulier dans de petites entreprises qu'il y a de la résistance à octroyer un congé paternité de plus d'un ou deux jours.

Il y a donc une inégalité de traitement des familles en Suisse concernant l'octroi du congé paternité, ce qui est peu acceptable.

La CSSS-E dit estimer, en appui à son soutien à un congé paternité, qu'« *il est important d'encourager la mise en place de conditions de travail permettant aux parents d'exercer leurs responsabilités familiales,un congé paternité permettant une répartition des rôles plus équilibrée au sein du couple, car le père et la mère auraient tous deux, dès la naissance de leur enfant, la possibilité de s'en occuper pleinement et de participer à son éducation. Chacun des parents pourrait ainsi assumer ses obligations familiales sans être forcé de mettre fin à son activité professionnelle pour se consacrer à la famille* ».

La CSSS-E argumente ensuite, en proposant son contre-projet de 2 semaines, « *qu'un congé paternité de 4 semaines entraînerait des charges supplémentaires importantes pour l'économie et poserait de grands défis organisationnels aux entreprises* ». La CSSS-E précise alors que la solution proposée dans le contreprojet, « *serait tout à fait applicable pour les PME et les micro-entreprises, tant sur le plan financier qu'organisationnel (.....) moyennant des coûts supportables du point de vue des assurances sociales* ».

Nous estimons que l'analyse du contexte est lacunaire et que les objectifs, tels que formulés, ne sont pas réalisables et que peu cohérents avec le contreprojet de 2 semaines de congé paternité, au vu des défis et de plusieurs problèmes majeurs de notre société. Ceci est surprenant étant donné que de la littérature solide existe en Suisse depuis des années sur l'ampleur de ces défis avec des propositions concrètes pour un congé parental/paternité en adéquation avec l'ampleur des défis¹. La position et l'argumentaire de CSSS-E relèvent donc

¹ COFF (2010). Congé parental- allocations parentales- Un modèle de la COFF pour la Suisse, 62 pp.

plutôt d'une réponse purement politique à l'initiative pour un congé paternité, mais aussi d'une politique de l'autruche pour les raisons explicitées ci-dessous. Nous vous soumettons une brève analyse du contexte, chiffrée quand possible, étape nécessaire pour justifier notre position.

2.1.1 - Un congé parental substantiel influence positivement la décision d'avoir un, voire plus d'enfants.

La faible natalité en Suisse est, et sera de manière croissante, une contrainte majeure au développement sociétal mais évidemment aussi au niveau économique. Depuis 2009, la natalité est de 25% inférieure à celle nécessaire pour le maintien de la population (moyenne d'environ 1,5 enfant par femme au lieu de 2,1 nécessaire)², avec toutes les conséquences majeures, par exemple pour le système de retraite voué à être de plus en plus déficitaire et le manque de main d'œuvre indigène qualifiée sur le marché du travail qui ne pourra être compensé que par une augmentation de main-d'œuvre étrangère déjà très importante.

En effet, en 2015 les travailleurs étrangers représentaient 30% de la population active (contre 25% en 2004), que la population issue de la migration de première génération est surreprésentée, par rapport à la population indigène, parmi les dirigeants, cadres supérieurs, et professions scientifiques et intellectuelles, surreprésentation qui a encore augmenté entre 2012 et 2015³.

La natalité est inférieure à la moyenne pour l'UE, l'âge moyen des mères à la naissance est parmi le plus élevé des pays d'Europe, et est encore plus élevé chez les femmes avec une formation tertiaire. Mais, en moyenne, le souhait des jeunes femmes et hommes est d'avoir 2.2 enfants, nombre qui ne varie que très peu selon leur niveau de formation. Ce souhait est donc revu à la baisse par la suite par les parents potentiels. Parmi les femmes de 50 à 59 ans (catégorie qui a passé l'âge de procréation), 20% n'ont pas d'enfant et 16% ont un seul enfant. 30% de celles qui ont une formation tertiaire n'ont pas d'enfant, 14% ont un enfant, alors que le pourcentage de femmes avec une formation moins poussée qui ont un enfant ou plus est plus élevé⁴. La part des femmes d'origine suisse n'ayant pas d'enfants est plus élevée que pour les étrangères, et encore

² OFS (2017). Les familles en Suisse. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.2347881.html>

³ OFS (2017). Rapport statistique sur l'intégration de la population issue de la migration, pp 29-32.

⁴ OFS (2015). Enquête sur les familles et les générations 2013, 36 pp

plus élevée pour celles avec une formation tertiaire (34.5% pour les Suissesses contre 21.5% pour les étrangères).

Dans le groupe d'âge de 25 à 39 ans, étape de la vie durant laquelle est généralement fondée une famille, mais aussi la phase cruciale pour les carrières professionnelles, les femmes qui n'ont pas encore d'enfants, mais qui en souhaiteraient, ont, comme facteurs déterminants dans leur décision de concrétiser leur souhait d'avoir un enfant, les conditions de travail, le partage des soins aux enfants avec leur partenaire et les possibilités de garde, facteurs d'autant plus importants pour les parents potentiels avec une formation tertiaire. Bien que 60% estiment que devenir parents augmenterait la joie et la satisfaction que leur procure la vie, 75% estiment que cela nuirait à leur situation financière, et pour 48% que cela aurait des répercussions négatives sur leur carrière professionnelle – dans ce dernier cas particulièrement chez les femmes avec une formation tertiaire (70%).

Le nombre d'enfants souhaités est similaire entre hommes et femmes. Tant les femmes que les hommes craignent tout particulièrement les conséquences que l'arrivée d'un enfant pourrait avoir sur leur parcours professionnel, cela étant d'autant plus marqué chez les femmes avec un formation poussée.

Le partage des soins aux enfants et l'existence de possibilités de garde pour ceux-ci sont particulièrement importants aux yeux des femmes diplômées du tertiaire : 42% affirment que la décision pour un (autre) enfant dépend du partage des soins aux enfants avec leur partenaire et pour 57% les possibilités de garde constituent un des facteurs décisifs. Notons que la participation des pères au travail domestique et familial a en moyenne fortement augmentée ces 30 dernières années. Tableau 1 montre qu'on ne peut s'attendre à ce que les pères puissent assumer plus de tâches domestiques et familiales sans mesures concrètes pour le leur permettre et les y encourager.

L'étude de la COFF (2018) cite plusieurs publications scientifiques qui ont noté que le congé parental a des effets positifs sur la décision individuelle de fonder une famille. Selon une étude australienne, l'introduction d'un congé parental a fait augmenter le nombre de naissance chez les

femmes qui en désireraient de 13% en moyenne par femme^{5 6}.

Tableau 1. Nombre moyen d'heures consacrées par semaine à l'activité professionnelle et au travail domestique et familial par les mères et les pères dans ménages unis en 2013⁷

	Mères			Pères		
	Travail domestique/ familial	Activité Profes- sionnelle	Total	Travail domestique/ familial	Activité Profes- sionnelle	Total
Enfants(s) plus jeune < 25 ans	46,5	15,8	62,3	25,2	40,4	65,6
Enfant(s) plus jeune < 4 ans	59,2	12,5	71,7	32,0	39,4	71,4

En conclusion, il est évident qu'un congé parental plus substantiel que le congé maternité actuel, permettant aussi aux pères de s'impliquer plus amplement de l'enfant dès la naissance, devrait avoir un effet positif sur le nombre de naissances, en particulier chez les femmes avec une formation de degré tertiaire. L'étude de la Commission fédérale pour les questions familiales de 2018 sur les effets du congé parental, paternité et maternité, cite plusieurs études de différents pays démontrant qu'un congé parental, mais seulement lorsque substantiel, influence positivement le nombre de naissances, que ce soit d'un enfant ou plus par femme. Un congé paternité de plus de 4 semaines, incorporé dans un congé parental suffisamment long, serait donc nécessaire pour contribuer à augmenter le nombre de naissances, en particulier chez les femmes avec une formation tertiaire. Il est cependant illusoire de penser qu'un congé paternité de 2 semaines aurait le moindre effet sur la natalité.

⁵ COFF (2018). Congé parental : un bon investissement 6pp

⁶ COFF (2018). Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité

https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/Elternzeit/Bericht_Elternzeit_F.pdf

⁷ Source : OFS (2018). Les familles en Suisse 2017, p 41

2.1.2 – Seul un congé parental substantiel permettrait aux mères de maintenir leur intégration professionnelle

Dans 23% des ménages avec enfant(s) dont le plus jeune à moins de 25 ans, la mère ne travaille pas et le père travaille à plein temps (90-100%). Lorsque l'enfant le plus jeune a de 0 à 3 ans, 27% des mères ne travaillent pas, et bien que, depuis une dizaine d'année, le temps partiel augmente en moyenne chez les hommes, après la naissance d'un enfant leur pourcentage de travail augmente à nouveau pour compenser la perte de revenu et l'augmentation des frais familiaux.

Alors qu'au moment de la naissance du premier enfant, 72% des mères travaillent à plein temps, la reprise du travail après la naissance de l'enfant varie selon la situation des femmes. Seule 65% des femmes reprennent une activité professionnelle dans l'année qui suit la naissance, la moitié d'entre elles le font à la fin du congé maternité de 14 semaines, mais en moyenne à un taux fortement réduit (Tab 2).

Tableau 2- Activité professionnelle (% de plein temps) chez couples selon âge du plus jeune enfant.

Âge du plus jeune enfant	H 90-100% F 0%	H 90-100% F 1-49%	H 90-100% F 50-89%	H 90-100% F 90-100%	H/F Temps partiel
0 –3 ans	27,2	27,8	21,0	9,8	7,9
4 –12 ans	22,4	33,2	23,5	10,1	5,5
13-17 ans	16,1	30,3	30,1	14,1	3,7
18-24 ans	16,6	24,2	31,8	18,3	2,7

Source : OFS 2017⁸, Note : total par ligne est en dessous de 100% car les autres modèles à faibles % ne sont pas inclus.

Avant d'occuper à nouveau un emploi, les mères passent en moyenne 5.4 ans hors du marché du travail, les mères suisses 5,9 ans (contre 4.0 ans pour les étrangères), la pause familiale diminuant selon le niveau de formation mais étant néanmoins de 3,9 ans pour les mères avec formation tertiaire⁹, pause qui est d'autant plus longue en cas de plus d'un enfant, avec des conséquences négatives pour leur carrière.

⁸ OFS (2017). Les Familles en Suisse (p 36)

⁹ OFS (2016). les mères sur le marché du travail, 12 pp.

Avec un enfant de 0 à 3 ans, 55% des mères ne travaillent pas ou à un pourcentage (1-49%) qui est préjudiciable pour leur avenir professionnel (il est généralement accepté qu'en dessous d'un emploi à 70% les possibilités d'obtenir, voire de maintenir un poste à responsabilité sont fortement réduites). Le récent rapport de l'OFS sur le temps partiel en Suisse¹⁰, démontre que parmi les pays d'Europe, la Suisse affiche le deuxième taux moyen le plus élevé de temps partiel chez les femmes (61,6%), derrière les Pays-Bas (est-ce une coïncidence que la Suisse et les Pays-Bas octroient une durée combinée de congé maternité/paternité les plus basses parmi tous les pays d'Europe ?). La garde d'enfant(s) est le facteur primordial cité par les mères pour ne pas travailler, ou pour travailler à temps partiel, dans les familles avec enfant(s). Certes d'autres facteurs entrent aussi en ligne de compte, tel que la disponibilité de crèches et leur coût, des questions fiscales pour les couples mariés plus aisés (imposition du couple pénalisante), et des questions de seuil pour les familles moins aisées concernant divers éléments de l'aide sociale (par ex subsides pour assurances maladie).

La part des mères en sous-emploi (qui souhaitent travailler plus) est de 33,5% pour celles sans formation post-obligatoire, 17,4% pour celles ayant achevés un secondaire II et 15,2 % pour celles avec une formation tertiaire¹¹. Mais ce pourcentage varie selon l'âge de l'enfant : alors qu'en moyenne 12% des mères à temps partiel sont en sous-emploi lorsque l'enfant le plus jeune a de 0 à 2 ans, le souhait de travailler d'avantage s'accroît avec l'âge du plus jeune enfant pour atteindre 23,3% lorsque celui-ci a entre 12 et 14 ans. Visiblement le retrait, ou retrait substantiel des mères du marché du travail lorsque l'enfant est petit réduit leur possibilité de retravailler ultérieurement à un taux plus élevé. Si ces mères étaient restées en partie dans le monde du travail, ce qui aurait été facilité par un congé parental, elles n'en seraient pas pareillement pénalisées.

Parmi les mères, et particulièrement parmi celles qui ont leur carrière à cœur et les indépendantes, il y en a qui désirent reprendre le travail à temps partiel avant la fin des 14 semaines du congé maternité et après les 8 semaines d'interdiction de travailler post partum. En Suisse, une telle reprise de travail, ne fut-ce que pour 1 jour, mène à la perte du restant du congé maternité, contrairement à la majorité des pays de l'OCDE où le congé maternité est simplement rallongé prorata.

Bien qu'un nombre croissant d'hommes travaillent à temps partiel (certes encore un bas

¹⁰ OFS (2019). Le travail à temps partiel en Suisse 2017, 12 pp.

¹¹ OFS (2016). Les mères sur le marché du travail, 12 pp.

pourcentage), contrairement aux mères, leur pourcentage baisse à l'arrivée d'un enfant. Pourtant l'étude représentative menée par Pro Familia en 2011 indiquait que 9 hommes sur 10 souhaitent travailler à temps partiel. Malgré ce souhait, les pères se voient contraints de compenser les pertes de revenu de leur compagne dues à la naissance de l'enfant, et en général craignent qu'un temps partiel n'ait des répercussions négatives sur leur avenir professionnel.

Tant pour les femmes que les hommes de 25 à 54 ans avec une formation tertiaire, et avec enfant(s) de moins de 4 ans dans le ménage, le modèle optimal/idéal le plus fréquent cité par les parents est que les 2 parents travaillent à temps partiel (idéal pour 60,6% des mères et 47,6 % des pères.

Plus de femmes (93%) que d'hommes (89%) ont achevé avec succès une formation secondaire II, environ 6% plus de femmes que d'hommes obtiennent une maturité gymnasiale, 3% de plus une maturité spécialisée, le pourcentage de femmes ayant une maturité professionnelle a atteint un niveau identique que pour les hommes, et le pourcentage de femmes obtenant un diplôme d'une haute école universitaire est environ 2% plus élevé que pour les hommes, et d'une haute école spécialisée ou pédagogique d'environ 5%¹². Ces chiffres, mis en parallèle avec les statistiques sur la participation des femmes au monde du travail et la demande de personnel qualifié montrent à quel point il y a sous-utilisation des femmes qualifiées dans le monde du travail.

Avec un taux de séparation/divorce de parents avoisinant 50%, les conséquences négatives de cette répartition inégale des tâches familiales et professionnelles entre pères et mères dès la naissance de l'enfant sont multiples : attribution de la garde de l'enfant encore majoritairement chez la mère (alors que la recherche montre que le bien de l'enfant est le mieux préservé par une garde partagée), et ainsi situation plus précaire chez les mères une fois à la retraite puisque contribution à prévoyance vieillesse réduite, avec une dépendance plus élevée sur des transferts sociaux des caisses de l'Etat. En Suède, le congé parental pris par les pères mène à ce que, plus tard dans les couples qui se séparent, ces pères passent plus de temps avec les enfants post séparation¹³.

Finalement, l'étude de la COFF de 2018 démontre qu'un congé parental substantiel repartit entre mères et pères favorise le taux d'emploi des mères. L'effet positif est maximal pour un congé de 28

¹² OFS, 2018. Education et science- Panorama. 13 pp

¹³ COFF, 2018, Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité, p. 46

semaines pour la mère et diminue au-delà.

En conclusion, la naissance d'enfants dans le contexte actuel Suisse mène à une perte de mains d'œuvre qualifiées chez les femmes, qui ont pourtant nécessité un investissement substantiel de la part de l'Etat. Les milieux économiques prédisent que le manque de main d'œuvre qualifiée va s'intensifier ces prochains 20 ans. Les conséquences négatives de la rupture de la carrière professionnelle pour les femmes due à l'arrivée d'un enfant sont multiples et économiques tant pour la famille que pour la société en général. Le contreprojet pour 2 semaines de congé paternité serait, contrairement à ce qu'il prétend, largement insuffisant pour avoir un impact positif sur la carrière professionnelle des mères.

2.1.3- Opportunité ou contrainte pour les entreprises ?

Le rapport explicatif de la CSSS-E allègue qu'un congé paternité de 4 semaines « *poserait de grands défis organisationnels pour les entreprises* », alors qu'un congé de 2 semaines tel que préconisé dans son contre-projet « *serait tout à fait acceptable pour les PME et micro-entreprises, tant sur le plan financier qu'organisationnel* ». L'absence de personnel, dans n'importe quelle entreprise, que ce soit pour des vacances, le service militaire ou un congé maternité de 14 semaines, nécessite un planning et une (ré)organisation du personnel. Les entreprises ont su s'adapter pour le congé maternité. Les pays qui ont introduit depuis longtemps un congé paternité de 4 semaines, voire plus, réservées aux pères n'ont jamais ensuite réduit ce congé, et bien au contraire la tendance a été de l'augmenter, généralement comme composante d'un congé parental. Certains de ces pays ont aussi une proportion importante de PME/micro-entreprises. L'affirmation de la CSSS-E (ci-dessus) n'est pas crédible au vu des expériences faites dans différents pays. Les études citées par la COFF (2018) qui se sont penchées sur l'effet de différents modèles de congés parentaux sur les entreprises concluent qu'en général un congé parental substantiel a au contraire un effet positif sur la productivité, le chiffre d'affaires et l'ambiance de travail au sein de l'entreprise. Il permet de réduire la fluctuation du personnel, facteur d'autant plus important du point de vue financier lorsque sont concernés des employés qualifiés. Un congé parental/paternité qui permet d'être pris à temps partiel, ceci en alternance avec la part réservée aux mères, permet à ce que l'absence des parents de leur emploi soit plus facilement gérable pour les employeurs. Pour les PME et petites entreprises dont la majorité de la main d'œuvre n'est pas ou peu qualifiée, il n'est généralement pas difficile de trouver des remplacements temporaires.

Nous ne voyons pas en quoi un congé paternité/parental de 4 semaines ou plus aurait plus

d'inconvénients insurmontables sur le plan financier qu'un congé paternité de 2 semaines. L'expérience avec le travail à temps partiel montre généralement pour beaucoup de types d'entreprises que bien que les charges sociales sur le salaire et les coûts administratifs sont quelque peu plus élevés, ce surcoût est suffisamment compensé par un absentéisme réduit, notamment pour maladie, moins de fluctuation de personnel, et une productivité plus élevée par employé¹⁴. Les secteurs économiques où il y aurait plus de désavantages (la construction, l'industrie) sont généralement ceux qui ont de la facilité à recruter du personnel temporaire.

En conclusion : L'argument qu'un congé paternité de 4 semaines aurait nécessairement des inconvénients importants pour les entreprises, alors que 2 semaines seraient tout à fait applicables n'est pas convaincant, et ne peut en soi être déterminant, car il doit être pesé avec les autres effets du congé paternité/parental.

2.1.4- Effet négatif pour l'économie ?

Le rapport explicatif prétend qu'un congé paternité de 4 semaines « *entraînerait des charges supplémentaires importantes pour l'économie* », sans inclure dans l'équation les impacts économiques positifs d'un congé paternité/parental. Selon une étude de l'OCDE, citée par la COFF¹⁵, une augmentation du taux d'emploi des femmes de seulement 1% générerait suffisamment de recettes fiscales pour compenser un congé parental intégralement rémunéré d'une durée de 18 à 20 semaines. Il est évident qu'un congé parental substantiel et flexible, qui peut être pris à temps partiel, en alternance entre le père et la mère, permettrait aux mères de se (re)insérer dans le monde du travail plus rapidement avec des conséquences positives pour l'économie. De plus, une prise en charge, même partielle, par les parents réduirait le nombre de places autrement nécessaires dans les crèches. Finalement, un taux d'emploi plus élevé devrait permettre de réduire le besoin de subsides directs et indirects de l'Etat pour des familles.

2.1.5- Promotion de l'égalité entre hommes et femmes

L'expérience de la Suède montre qu'un congé parental de 2 mois réservés aux pères renforce une répartition égalitaire des tâches dans la famille, favorise l'emploi des mères, ce qui accroît leur

¹⁴ <https://www.weka.ch/themes/ressources-humaines/temps-de-travail-et-absences/temps-de-travail/article/travailler-a-temps-partiel-le-temps-partiel-est-rentable-pour-tous/>

¹⁵ COFF, 2018, Congé parental : un bon investissement. 6 pp.

indépendance financière et le montant de leur rente à l'âge de la retraite¹⁶. Le fait de pouvoir se maintenir dans le marché du travail à une position similaire qu'avant la naissance permet aussi de contribuer à augmenter l'opportunité pour les mères d'accéder à des postes à responsabilité. L'étude de la COFF cite plusieurs études qui ont démontré qu'un congé parental réservé aux pères favorise une répartition égalitaire des tâches. Pour que les femmes et les hommes soient reconnus à part égale dans leur tâches familiales et professionnelles, menant ainsi aussi à un nivèlement des différences de rémunérations salariales par les employeurs, nécessite bien plus que 2 semaines de congé paternité.

2.1.6- Effet positif sur la santé, le développement de l'enfant et la relation père-enfant

Il est bien connu qu'un congé maternité améliore la santé des mères ainsi que des enfants, cela étant aussi vrai avec une prise de congé par les mères avant la naissance. Alors que la majorité des pays de l'OCDE permettent, et certains l'obligent, un congé prénatal, en Suisse la mère doit se contenter d'un congé maladie octroyé par un médecin. Il serait plus transparent qu'un tel congé soit inclus dans un congé parental cohérent, certes avec un coût supplémentaire mais économisé sur les frais d'assurances maladies.

Selon l'étude de la COFF (2018), le congé parental réservé ou pris par le père amène, par son implication aux soins et à la prise en charge de son jeune enfant, à des effets positifs sur le développement cognitif et affectif de ce dernier, une étude en Norvège démontrant que ces effets se répercutent clairement ultérieurement sur les résultats scolaires. En Allemagne, une étude citée montre que dans les cas où les pères prennent 8 semaines, leur relation avec l'enfant est renforcée à long terme, ce lien plus fort étant jugé très précieux par les pères.

Les deux premières années sont des années extrêmement importantes pour l'attachement de l'enfant envers ses parents, et pour son développement équilibré. Le recours aux crèches ne peut amener pendant cette période qu'une solution partielle, et pour le bien de l'enfant doit être alterné avec la garde par les parents.

L'amélioration de la santé des mères, des enfants et aussi des pères par un congé parental substantiel, ainsi que l'amélioration du développement de l'enfant sont des éléments qui ont des

¹⁶ COFF, 2018, Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité.

impacts financiers et économiques positifs.

Conclusion pour ce chapitre 2.1 (2.1.1 à 2.1.6)

Il est illusoire de prétendre qu'un congé paternité de 2 semaines serait suffisant pour contribuer à résoudre différents problèmes majeurs de notre société tels qu'énumérés ci-dessus : baisse de natalité très problématique ; sortie des mères du monde du travail et à temps partiel à un taux insuffisant pour qu'elles puissent se développer professionnellement en fonction de leur formation et aspirations, désir de beaucoup de pères, et encouragement pour les autres de s'investir pleinement dans les tâches familiales ; inégalités salariales entre hommes et femmes. Pour les autres effets positifs d'un congé paternité/parental cités, 2 semaines de congé paternité seraient aussi largement insuffisantes. 4 semaines commenceraient à avoir un impact sur certains éléments, mais de manière insuffisante, et n'auraient que peu d'impacts positifs sur d'autres éléments. Un congé plus long, permettant de la flexibilité pour les mères et les pères en alternance est nécessaire.

Pour l'introduction d'une législation sur un thème si fondamental pour l'avenir de notre société, il est nécessaire d'analyser en détails les divers avantages et désavantages de différents modèles de congé paternité/parentaux. Que la CSSS-E n'ait fait que considérer les coûts d'un congé paternité n'est ni acceptable ni responsable envers l'avenir de notre société et la jeune génération. En effet, l'absence d'un congé paternité a lui-même des coûts (crèches, pertes fiscales dû au sous-emploi des mères, etc.) qui auraient dû être pris en considération, et qui peuvent être atténués par un congé paternité/parental substantiel.

2.2- Débats parlementaires précédents

Le Rapport explicatif allègue que dans son rapport de 2013 en réponse au postulat 11.3492 d'Anita Fetz, le Conseil fédéral considère que pour faciliter la conciliation entre vie familiale et professionnelle pour les jeunes familles, « l'introduction d'un congé de paternité ou parental ne constitue pas la principale priorité en la matière ». En fait, le Conseil fédéral dit dans son rapport qu'au-delà des offres d'accueil de jour et parascolaire qui sont prioritaires, qu'« il estime tout aussi important de promouvoir des conditions de travail favorables aux famille parmi lesquelles il compte le congé de paternité ou parental » (p. 64).

Même si les propositions de Commissions extraparlimentaires ne font pas partie des débats

parlementaires, au vu de leur fonction (« *elles complètent l'administration fédérale dans certains domaines où cette dernière ne dispose pas des savoirs nécessaires* ¹⁷»), leurs propositions et analyses sur le sujet méritent considération. La COFF, déjà en 2010, proposait un modèle de congé parental de 24 semaines (en plus de 14 semaines de congé maternité) pour la Suisse, sur base d'une étude approfondie de la littérature scientifique existante. Elle estimait que les coûts engendrés seraient justifiés au vu des avantages que cela apporterait à la société. En 2016, une autre commission extraparlamentaire, la CFQF, a également demandé un congé parental de 24 semaines (en plus des 14 semaines de congé maternité). En 2018, sur base de recherches plus récentes, la COFF, a actualisé son analyse des effets de différents modèles de congés parentaux dans différents pays, et a à nouveau conclu par une recommandation pour un congé parental de 38 semaines (inclus 14 semaines exclusivement pour la mère, dont 2 prénatales, et 8 exclusivement pour le père), dont le coût serait compensé par les avantages obtenus.

2.3- Variante examinée

La proposition d'introduire un congé parental de 16 semaines permettant à la mère de transférer son droit aux 6 semaines de congé maternité post obligatoire (interdiction de travailler les 8 premières semaines), a été rejetée car un tel transfert serait incompatible avec la Loi sur le Travail (LTr). Il est prétendu que cette option violerait la Convention 183 de l'OIT, qui selon le rapport explicatif prévoit que « *le congé maternité doit durer au moins 14 semaines* ». Ceci n'est pas correct : la formulation de l'art 4 al. 1 de ladite Convention précise « *toute femme....a droit à un congé maternité de 14 semaines* », et son art 4 al 4 précise que « *le congé maternité « doit comprendre un congé obligatoire de 6 semaines* ». C'est ainsi que beaucoup de pays européens permettent justement que la mère peut, si elle le désire, reprendre le travail à temps partiel après les quelques semaines obligatoires (qui varient selon les pays), et les jours non utilisés de leur droit peuvent être pris de manière échelonnée avec la reprise de travail à temps partiel. Il nous semble important de souligner que des 5 pays scandinaves (qui sont les pays les plus avancés dans leurs modèles de congés parentaux), seule la Norvège a ratifié la Convention 183 de l'OIT, mais avec les réserves suivantes : « *Une salariée enceinte aura droit à un congé allant jusqu'à 12 semaines pendant la grossesse, et que la mère aura ensuite droit à six semaines de congé après son accouchement, sauf si elle produit un certificat médical indiquant qu'il est préférable pour elle de reprendre le travail. Les parents auront également droit à un congé de 12 mois au total* ». Les autres pays scandinaves, ainsi que plusieurs autres pays européens, ont refusé de signer cette

¹⁷ <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/droit-federal/commissions-extraparlimentaires.html>

Convention car elle ne permet pas suffisamment de flexibilité dans l'utilisation par les mères des jours de droit au congé maternité, et du partage de manière flexible de celui-ci avec celui accordé aux pères.

Nous ne voyons pas pourquoi il ne serait pas possible de modifier la LTr, d'une part pour que les mères aient droit à un congé prénatal (comme dans la majorité des pays), et d'autre part pour permettre aux mères qui désirent reprendre le travail à temps partiel dès la 9^{ème} semaine sans perdre leur droit au nombre de jours restants. Nous préconisons qu'il serait avantageux de permettre ce temps partiel en demi-journée, permettant ainsi une bien meilleure possibilité de conciliation famille-travail pour les mères, et une solution positive pour les employeurs.

Que la variante du congé parental proposée par la minorité de la CSSS-E ait été limitée à un modèle d'un total de 16 semaines n'est évidemment pas suffisant au vu des arguments que nous avons développés dans Cpt 2.1 ci-dessus.

2.4- Solution proposée

Nous estimons que, selon l'expérience de plusieurs pays, il serait avantageux de limiter la part du congé que les deux parents peuvent utiliser en même temps, ceci pour encourager les pères à assumer pleinement la charge de l'enfant. Avec un congé paternité de 2 semaines, nous estimons que seul 5 jours pourraient être pris en même temps que la mère, tout comme pour un congé paternité de 4 semaines. (La COFF préconise un maximum de 2 semaines en commun sur 38).

Nous estimons aussi qu'il serait bénéfique que la durée du congé puisse être calculée en demi-journée. Ceci serait avantageux en combinaison avec le temps partiel évoqué ci-dessus pour les mères, les pères mais aussi pour les employeurs.

3. Commentaire des dispositions

3.1 Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG)

Art 16i Ayants droit (p. 8 dernières 2 lignes) « *Toutefois, plusieurs allocations peuvent être versées durant la même année si l'homme devient père plusieurs fois au cours de l'année* ». Encourageriez-vous la polygamie ?

Art 16k al 1 et al 4. Nous proposons que l'allocation puisse être versée sous forme d'indemnités de demi-journées.

Art 16k al 2. Nous demandons que le mot « maximal » (d'indemnités journalières est de 14) soit supprimé, car ceci engendrerait un risque d'inciter les pères à prendre moins de jours que selon leur droit.

3.2 Modifications d'autres actes

3.2.1 Code des obligations

Art 329 g al 3. Nous proposons que le congé puisse être pris en demi-journées.

Art 335c al 3. Que le contrat de travail du père qui a droit à un congé puisse être résilié par l'employeur, que ce soit avant ou pendant le délai cadre, n'est pas acceptable. Cette disposition ne ferait que décourager les pères à prendre le congé paternité. Nous demandons que le père ait exactement la même protection contre une résiliation de son contrat de travail que la mère.

4.3 Mise en œuvre

La proposition de la CSSS-E que les indemnités journalières ne soient versées qu'une fois la totalité du congé paternité a été pris par le père, et l'argument pour la justifier, ne sont pas raisonnables. Pour une famille à petit revenu, devoir attendre potentiellement 6 mois pour des indemnités de 14 jours n'est pas acceptable. Nous demandons qu'elles puissent être versées mensuellement, ce qui ne donnerait pas de travail supplémentaire aux employeurs.

Position de la CROP

La CROP estime que le contreprojet de la CSSS-E pour un congé de 2 semaines de congé paternité est tellement minimaliste qu'il ne peut sérieusement prétendre à contribuer à une meilleure conciliation famille-travail à la hauteur de ce qui est nécessaire pour la Suisse. Même les 4 semaines de l'Initiative populaire sont largement insuffisantes. Nous estimons que le modèle de la COFF pour 38 semaines au total (dont 14 réservées pour la mère et 8 pour le père) est non seulement raisonnable, finançable et cohérent, mais nécessaire.

Une durée de 38 semaines reste modeste en comparaison internationale. Dans les pays de l'OCDE, la moyenne du nombre de semaines de congé rémunéré dont disposent la mère et le père s'élevait en 2016 à 54,4 semaines, et la médiane à 43 semaines.

Voici la situation chez quelques-uns de nos voisins : Allemagne : 60 semaines, Autriche : 60 semaines, Belgique : 36 semaines, Luxembourg : 42 semaines, sans parler des pays nordiques qui ont tous un congé parental variant de 39 à plus de 50 semaines. Notons que la Corée du Sud et le Japon, pays particulièrement touchés par la baisse de natalité, ont plus de 100 semaines de congé parental rémunéré. Il est intéressant de constater que les économies de ces pays se portent bien, malgré les congés parentaux très substantiels qu'ils ont introduits.

Il est aussi à souligner que de nombreux pays qui avaient un congé maternité et un congé paternité ont opté, suite aux expériences acquises avec le temps et pour renforcer les avantages désirés, pour des congés parentaux dotés de plus de flexibilité dans la répartition des composantes attribuées aux mères et aux pères.

La société a changé

Les papas s'investissent pour leurs enfants dans une proportion qui est incomparablement plus élevée que par le passé et, dans beaucoup de couples, aussi grande que celle de la mère. Cet engagement des pères est favorable aux enfants, mais aussi aux mères. Malheureusement cette évolution est freinée par l'absence d'un congé parental qui permette aux jeunes papas et mamans de concilier leur engagement professionnel et leur désir d'enfant.

Un congé paternité de deux semaines n'y changera rien, et de 4 semaines très peu, c'est un congé parental flexible dont les familles ont besoin pour que tous deux, le père et la mère, puissent concilier travail et vie de famille et que les mères ne doivent plus sacrifier leur vie professionnelle pour s'occuper des enfants, avec tous les coûts pour la société qui ont été abordés plus haut, manque de natalité, pauvreté chez les femmes et coûts de l'aide sociale qui en résultent, entrées fiscales plus basses, perte de main-d'œuvre qualifiée, cotisations sociales trop basses chez les femmes.

Nous estimons que nos élus parlementaires manquent singulièrement de courage et de vision d'avenir. Ils semblent ne pas représenter les demandes de la population mais uniquement les craintes à court terme du patronat.

Nous craignons que l'acceptation par le peuple de 2 ou 4 semaines de congé paternité ne bloque pendant des décennies l'introduction d'un congé parental dont la société et les familles ont tellement besoin. La CROP recommandera néanmoins à ses membres, lors de la votation populaire, de voter pour 4 semaines de congé paternité et non 2 semaines.



Patrick Robinson

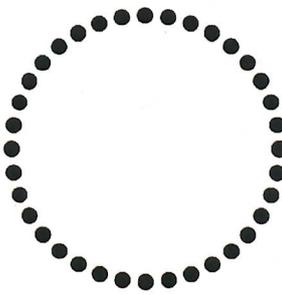
Porte-parole



Felipe Fernandez

membre du Bureau

Annexe 1 : lettre du 17 aout 2018 à la CSSS-E.



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

Parlement fédéral – Conseil des Etats
Commission de la sécurité sociale et de la
santé publique
Joachim Eder,
Président de la Commission

Par courriel à :
emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich, 28 février 2019

Contre-projet indirect à l'initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » – Consultation

Monsieur le Président,
Madame, Monsieur,

La Conférence suisse des Délégué-e-s à l'Egalité entre Femmes et Hommes (CSDE), qui regroupe les Bureaux de l'égalité de la Confédération, des cantons et des villes de Suisse, a l'avantage de vous adresser par la présente ses déterminations sur l'objet cité en titre. En préambule, la CSDE précise qu'elle présente son point de vue essentiellement en relation avec l'impact d'un congé de paternité et de sa durée sur l'égalité entre femmes et hommes. En outre, elle considère qu'un tel congé doit profiter à toutes les formes de parentalité (parents mariés, en concubinage, séparés ou divorcés, coparentalité) et d'unions (hétérosexuelles ou homosexuelles). Le terme « famille » utilisé ci-après recouvre toutes les configurations familiales dans lesquelles un enfant peut naître.

Table des matières

1. Contexte
2. Les avantages du congé de paternité
 - a. Sur l'égalité entre femmes et hommes
 - b. Sur la famille
3. Les divergences entre l'initiative et le contre-projet
 - a. Les aspects financiers et organisationnels
 - b. La durée et son impact
4. Conclusion

1. Contexte

Dans une société qui se veut moderne, notamment en attendant plus d'engagement de la part du père, la Suisse est pourtant le dernier pays d'Europe à ne prévoir ni congé de paternité ni congé parental dans sa législation. Les pères dépendent ainsi du bon vouloir de leur employeur ou des termes d'une convention collective de travail. Bon nombre ne bénéficie encore aujourd'hui que du minimum légal prévu par le Code des obligations pour un congé supplémentaire en raison d'un événement particulier – soit un jour de congé – au même titre qu'un déménagement! En plus de créer des inégalités entre pères, cette lacune a de forts impacts négatifs sur les mères, les couples et les enfants. En effet, l'absence du père dans les premiers mois suivant la naissance d'un enfant fait notamment obstacle à un partage plus égalitaire des tâches familiales, à la prise de conscience de la charge psychologique et physique que représentent ces tâches et à une meilleure position des mères dans le monde professionnel pendant la grossesse et à leur retour au travail. La relation entre les parents peut s'en trouver fragilisée et cela a de fait un impact sur les enfants. A l'heure actuelle, devenir mère en Suisse a des effets fortement précarisant sur sa carrière, son revenu, parfois sa santé et crée de fait des inégalités de genre. Sans en apporter toutes les solutions, les congés relatifs à la parentalité contribuent à atténuer l'ensemble de ces conséquences négatives. Alors que le nombre d'interventions parlementaires déposées ces deux dernières décennies relatives au congé de paternité ou parental témoigne de la grande préoccupation sociale que représente cette problématique, aucune mesure convaincante et adéquate n'est proposée par le politique pour remédier à une situation qui fait de la Suisse un des pays d'Europe occidentale le plus en retard en la matière. Il est donc temps de mettre en place un cadre légal uniforme correspondant aux défis sociétaux actuels.

2. Les avantages du congé de paternité

La CSDE, dans sa mission de promotion de l'égalité entre femmes et hommes, soutient l'instauration d'un congé de paternité légal. En accord avec la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats (CSSS-E)¹, elle considère qu'un tel congé serait indéniablement profitable aux familles et propre à favoriser les modèles égalitaires en leur sein. Il est important de souligner ces avantages.

a. Sur l'égalité entre femmes et hommes

En raison du cadre actuel de la politique familiale, le modèle traditionnel du soutien de famille principal est toujours privilégié. De ce fait, les désavantages associés à la parentalité sur le marché du travail sont inégalement répartis entre les mères et les pères.² Un congé de

¹ Avant-projet et rapport explicatif de la CSSS-E relatif au contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité du 6 novembre 2018, p.3§4.

² En effet, en Suisse 18% des mères employées à temps partiel souhaiteraient travailler plus (cf. Office fédéral de la statistique (2016) : Les mères sur le marché du travail, p.4 ; <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.1061096.html>, consulté le 4.01.2019) et 90% des hommes voudraient plus de temps et de flexibilité pour être davantage présents pour leurs enfants (cf. Meier-Schatz, Lucrezia (2011) : Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro Familia Schweiz : Im Auftrag des

paternité approprié atténuerait les stéréotypes de genre dans la vie professionnelle et privée et conduirait à une répartition plus égalitaire de ces rôles entre les parents. La participation des mères au marché du travail et leurs perspectives de carrière s'en trouveraient améliorées. En donnant aux parents ce droit, le congé de paternité favorise une répartition plus égalitaire des rôles entre femmes et hommes. En effet, le fait pour le père d'être davantage impliqué dans la famille dès la naissance de l'enfant renforce son engagement à long terme: la mère se sent alors concrètement soutenue et est ainsi plus rapidement prête à reprendre son activité professionnelle après son congé. Pouvoir compter sur une plus grande disponibilité du père après la naissance d'un enfant permettrait à une femme d'envisager de fonder une famille sans renoncer à ses projets professionnels. De même, le fait que le père soit aussi susceptible de prendre un congé lors d'une naissance a pour conséquence de répartir plus équitablement le risque lié à la parentalité, ce qui contribue à diminuer les discriminations à l'égard des femmes dans le cadre des rapports de travail (discriminations à l'embauche, à la promotion, salariale, etc.).³

L'aspect symbolique est également important : l'instauration d'un congé de paternité envoie le signal que le modèle de l'homme pourvoyeur et de la femme à temps partiel à qui est dévolu le travail domestique n'est plus la norme et que les mentalités ont changé. Les stéréotypes de genre sont ainsi affaiblis et le travail domestique mieux reconnu. En effet, un père qui peut participer plus équitablement à ces tâches prendra conscience de la charge que cela représente. Soulignons encore que les enfants qui grandissent avec un modèle de parents sur pied d'égalité auront moins tendance à reproduire les stéréotypes de genre dans leur vie d'adulte.

b. Sur la famille

Outre la contribution à l'égalité entre femmes et hommes, le congé de paternité est une mesure qui apporte de nombreux avantages à la famille et ce, sous plusieurs aspects.

Tout d'abord, un tel congé apporte le soutien physique et moral indispensable à la mère après l'accouchement. Il favorise dès cet instant le partage des responsabilités et des tâches – tant ménagères que professionnelles. En effet, tous deux prennent conscience des charges physiques et psychologiques qu'entraîne la naissance d'un enfant et de la difficulté de concilier vie professionnelle et vie de famille, ce qui permet d'atténuer reproches et incompréhensions. Ce partage des responsabilités, assurant une plus grande indépendance financière de la mère, est également un élément qui peut faciliter la situation en cas de séparation ou de divorce.

Ensuite, le congé de paternité a un impact évident sur le confort de la famille. Si les deux parents restent professionnellement actifs, la famille court moins de risques économiques qu'une famille ne bénéficiant que d'un seul revenu. Un tel congé, qui donne la possibilité aux

Kantons St. Gallen ;

http://www.profamilia.ch/tl_files/Dokumente/jobundfamilie/Studie%20Was%20Maenner%20wollen%20-%20Publikation.pdf, consulté le 4.01.2019).

³ Position similaire du Conseil fédéral dans son message du 1^{er} juin 2018 concernant l'initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille », p. 3841.

deux parents de poursuivre leur carrière, encourage alors les couples à avoir des enfants.⁴ Pour finir, une plus grande présence des deux parents auprès de leur enfant, quelle que soit la configuration familiale, est bénéfique pour son développement.⁵

3. Les divergences entre l'initiative et le contre-projet

Alarmées par la situation actuelle et conscientes des bienfaits incontestables du congé de paternité, l'association « Le congé paternité maintenant ! » – par le biais d'une initiative – puis la CSSS-E – par le biais d'un contre-projet – proposent toutes deux l'introduction d'un tel congé, calqué sur le modèle du congé de maternité. Ces propositions se distinguent cependant quant à la durée du congé : l'initiative revendique quatre semaines alors que le contre-projet n'en admet que deux. Les motifs invoqués par ce dernier sont uniquement d'ordre financier et organisationnel.

a. Les aspects financiers et organisationnels

Dans son rapport, la CSSS-E estime premièrement qu'une durée de quatre semaines « entraînerait des charges supplémentaires importantes pour l'économie »⁶. Rien n'indique toutefois que ces coûts – qui correspondent à moins d'un pourcent de ce que nous dépensons aujourd'hui pour l'AVS – seraient insurmontables, d'autant plus que la situation financière des APG ainsi que les perspectives sont bonnes⁷. En outre, un congé de paternité d'une durée raisonnable qui contribue au maintien de l'activité professionnelle des femmes et à l'augmentation de leur taux d'occupation, compense une partie des charges supplémentaires liées à un tel congé. D'une part, cela permet à l'économie d'utiliser le potentiel professionnel des femmes pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié. En effet, de nombreuses femmes qualifiées réduisent considérablement leur taux de travail ou cessent tout simplement leur activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant. D'autre part, le système social profite d'une hausse des cotisations et l'indépendance financière croissante des femmes contribue à diminuer le coût des aides sociales. Par ailleurs, l'augmentation de la (ré)insertion professionnelle des mères amène également une augmentation des revenus fiscaux. De plus, la situation financière des familles se trouve améliorée grâce au revenu supplémentaire apporté par la femme, favorisant ainsi la croissance du taux de natalité et ayant pour effet de stabiliser les assurances sociales sur le long terme.

La CSSS-E estime également qu'une durée de quatre semaines « poserait de grands défis

⁴ Ce qui correspond à leur désir, souvent entravé par des considérations professionnelles pour les femmes surtout : cf. Office fédéral de la statistique (2017) : Rapport sur les familles en Suisse, pp. 26-29 ;

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.2347881.html>, consulté le 4.01.2019.

⁵ Cf. les arguments et recommandations élaborés sur la base d'études récentes de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF (2018) : Congé parental : un bon investissement, p.4§2.

⁶ Avant-projet et rapport explicatif de la CSSS-E relatif au contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité du 6 novembre 2018, p.3§5.

⁷ Cf. Office fédéral des assurances sociales (OFAS) : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/eo-msv/finanzen.html>, consulté le 8.01.19.

organisationnels aux entreprises »⁸, spécialement aux PME. S'il est vrai que l'instauration d'un tel congé obligerait les entreprises à adapter leur organisation et demanderait davantage d'efforts aux PME – surmontables malgré tout si l'on se réfère aux expériences dans de très nombreux pays d'Europe occidentale – il ne faut pas perdre de vue les deux éléments suivants:

- Le système de financement solidaire du congé de paternité dispenserait les employeuses et employeurs de supporter seul-e-s les coûts d'un congé pris par un père pour la naissance de son enfant.
- La flexibilité prévue du congé permettrait de planifier les absences en conciliant les intérêts du père et ceux de l'entreprise. Notons encore que d'après des études⁹, les mesures favorables à la famille sont bénéfiques pour les entreprises d'un point de vue financier (en particulier grâce à leurs effets positifs sur la productivité des employé-e-s). Leurs efforts en matière de congé de paternité pourraient alors être récompensés.

b. La durée et son impact

La CSDE estime que les enjeux financiers et organisationnels que pose l'instauration d'un congé de paternité de quatre semaines, fortement relativisés par les éléments mentionnés plus haut – ne doivent pas faire perdre de vue le véritable apport que représente un tel congé à la famille et à l'égalité entre femmes et hommes. En effet, la naissance d'un enfant entraîne généralement des inégalités de genre que le congé de paternité peut atténuer¹⁰, ceci pour autant que sa durée soit significative¹¹. Selon la CSDE et en accord avec l'association initiante¹², un minimum de quatre semaines est nécessaire pour engendrer un véritable impact. La CSDE estime donc que le congé de paternité ne peut produire concrètement d'effets à moins de quatre semaines. Précisons également que même s'il y contribue, le congé de paternité ne suffit pas à lui-seul à soutenir les familles et à éliminer toute inégalité de genre. Son intégration dans une politique familiale globale favorisant l'égalité entre femmes et hommes est essentielle.

Il est également important de souligner que la mise en œuvre de l'initiative populaire permettra à la Suisse de faire un pas dans la bonne direction mais ne suffira pas à faire d'elle la meilleure dans ce domaine. Les quatre semaines constituent donc déjà un compromis, tout à fait supportable pour l'économie et les entreprises.

⁸ Avant-projet et rapport explicatif de la CSSS-E relatif au contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité du 6 novembre 2018, p.3§5.

⁹ Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF (2018) : Congé parental : un bon investissement, p.4§6.

¹⁰ Cf. chapitre 2 du présent rapport.

¹¹ En effet, d'après des études, un congé paternité ou parental peut encourager l'égalité pour autant qu'il s'agisse d'un droit individuel, non transmissible, bien rémunéré, financé collectivement et **suffisamment long** : Isabel Valarino (2017) : Bientôt un congé accessible aux pères en Suisse ? ; <https://www.lives-nccr.ch/fr/newsletter/bientot-conge-accessible-aux-peres-en-suisse-n2211>, consulté le 8.01.19.

¹² Le congé paternité maintenant! : <http://www.conge-paternite.ch/blog/nous-tenons-a-quatre-semaines>, consulté le 8.01.19.

4. Conclusion

En conclusion, la CSDE, tout en se montrant favorable à l'introduction d'un congé de paternité, s'oppose à ce que sa durée soit limitée à deux semaines seulement. Une durée de quatre semaines – telle que proposée par l'initiative populaire – représente un minimum. En effet, le principe d'un congé de paternité est sous-tendu par des objectifs importants d'égalité entre femmes et hommes et de soutien à la famille qu'on ne peut prétendre de viser sans l'assortir d'une durée significative. Des motifs financiers et organisationnels ne doivent en aucun cas prévaloir puisque cette mesure serait également bénéfique pour l'économie et la société en général.¹³

Bien qu'une durée de quatre semaines ne soit pas suffisante pour que ce congé ait un impact significatif sur les objectifs précités, la CSDE soutient l'introduction d'un congé de paternité de quatre semaines afin qu'une amélioration de la situation en Suisse soit possible.

Nous vous remercions de l'examen bienveillant que vous voudrez bien réserver à nos déterminations.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Au nom de la Conférence Suisse des Délégué·e·s à l'Égalité entre Femmes et Hommes,

La Présidente :



Anja Derungs

¹³ Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF, prise de position du 5.02.2019 : <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/55549.pdf>



CH-3003 Berne, OFAS, COFF

Commission de la sécurité sociale et de la
santé publique du Conseil des États
(CSSS-E)

par l'intermédiaire de l'Office fédéral
des assurances sociales
emina.alisic@bsv.admin.ch

Votre courrier du 16.11.2018
Notre référence: 746.1-00972 21.01.2019 No.: 319
Berne, le 5 février 2019

Prise de position de la COFF concernant le contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité élaboré par la CSSS-E

Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions d'avoir convié la Commission fédérale pour les questions familiales (COFF) à prendre position sur l'avant-projet de modification de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) élaboré par la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des États (CSSS-E) à titre de contre-projet indirect à l'initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » ([18.052](#)). La COFF soumet ci-après sa prise de position dans le délai imparti qui court jusqu'au 2 mars 2019.

La COFF a publié le 20 août 2018 une [revue de la littérature](#) dans laquelle les résultats de quelques 140 études scientifiques menées de 2010 à 2017 ont été évalués. L'analyse des études examinées a renforcé la commission dans sa conviction que la Suisse et ses citoyens pourraient tirer d'importants avantages de l'introduction d'un congé parental légal. Un congé parental serait bénéfique pour les nouveaux parents et leur enfant mais aussi pour l'économie et la société en général, en améliorant les conditions-cadre pour l'important pourcentage de femmes qualifiées qui aimeraient des enfants. Quant aux entreprises, elles en tireraient également des avantages liés à la productivité de leurs employés et la fidélité de ces derniers, ce qui diminue les coûts de recrutement.

En s'appuyant sur l'analyse des nouvelles études parues, la COFF a publié un [argumentaire](#) en faveur d'un congé parental de 38 semaines, incluant les 14 semaines du congé de maternité actuel, et a ainsi maintenu la recommandation déjà exprimée en 2010. Elle a néanmoins revu son appréciation quant à la répartition des semaines de congé parental entre les deux parents. Constatant que l'engagement des pères a un effet positif sur le développement de l'enfant, la relation père-enfant, le parcours professionnel des mères et également la répartition des rôles entre les parents, la COFF recommande que 8 semaines soient réservées aux pères. Selon l'accord propre à chaque couple de parents et tenant compte de sa situation personnelle, le père prendrait jusqu'à 16 semaines supplémentaires.

Afin de garantir que le congé parental soit utilisé pour la prise en charge de l'enfant tantôt par l'un et tantôt par l'autre parent, seules 2 semaines des 38 semaines devraient pouvoir être prises en commun. La COFF est convaincue du bien-fondé de son modèle et des bénéfices qu'il apporterait. C'est dès lors un congé parental de 38 semaines qu'elle espère voir être introduit dans le droit suisse dans l'intérêt des familles, de la société et de l'économie.

Les coûts du modèle présenté par la COFF sont importants, mais tout à fait supportables au vu des avantages économiques qu'il induirait, dont une augmentation des revenus fiscaux liés à une augmentation de la (ré)insertion professionnelle des mères dans le monde du travail.

Pour mémoire, dans la moitié des pays de l'OCDE, la mère et le père disposaient en 2016 d'au moins 43 semaines rémunérées (médiane), et la moyenne du nombre de semaines de congé rémunérées dans les pays de l'OCDE s'élevait à 54,4 semaines.

L'avant-projet soumis à consultation propose l'introduction d'un congé de paternité de 2 semaines. Il est le résultat du compromis issu des délibérations relatives à l'initiative populaire 18.052 qui prévoit un congé de paternité de 4 semaines. Aux yeux de la COFF, ni 4 ni 2 semaines ne sont suffisantes pour que le congé accordé aux pères n'amène à un plus grand engagement concret à long terme des pères dans la prise en charge des enfants, facteur pourtant crucial pour la promotion de l'égalité des chances et de l'insertion professionnelle des mères.

La COFF salue toutefois l'introduction rapide d'un congé pour les pères pour améliorer sans attendre la situation. Bien que l'avancée soit extrêmement modeste, l'introduction d'un congé de paternité de 4 ou 2 semaines serait un premier pas dans la direction souhaitée et les conditions des familles s'en trouveront déjà un peu améliorées. La COFF soutient pour ces motifs l'avant-projet ainsi que l'initiative populaire.

S'agissant des détails de l'avant-projet, elle soumet une proposition touchant au droit du travail : les pères devraient être protégés de la résiliation de leur contrat de travail durant les mois pendant lesquels ils peuvent recourir au congé de paternité. Il n'est pas suffisant que le délai de congé soit prolongé du nombre de jours de congé de paternité qui n'ont pas été pris ainsi que le prévoit l'art. 335c, al. 3, AP-CO.

En vous remerciant de l'attention portée à la présente prise de position, nous vous adressons, Mesdames, Messieurs, nos meilleures salutations.

Commission fédérale pour les questions familiales
La Présidente



Anja Wyden Guelpa



mail: info@donna2.ch

web: www.donna2.ch

Martigny, le 1er mars 2019

Concerne : Réponse de l'association donna2 à la consultation relative à l'initiative parlementaire - **Contreprojet indirect à l'initiative pour un congé paternité**

En tant qu'association féminine sensible aux sujet d'égalité de genre dans la famille, nous souhaiterions aussi vous soumettre notre avis sur la question du congé paternité.

De notre point de vue, une politique égalitaire commence par **l'égalité des congés parentaux**. Pères et mères devraient bénéficier tous deux de congés le plus équivalents possibles afin de

- donner aux femmes de meilleures chances de s'épanouir professionnellement et personnellement (laisser le nourrisson à son père est préférable à le laisser dans une crèche)
- donner aux hommes de meilleures chances de s'épanouir dans leur rôle de père, de renforcer la relation père-enfant, ce qui est bénéfique pour l'enfant
- permettre aux hommes de se familiariser avec et de partager plus équitablement les tâches ménagères et les soins aux enfants, ce qui **diminue la "double charge" des femmes**, professionnelle et familiale
- offrir des modèles parentaux égalitaires aux enfants.

De notre point de vue, **le congé maternité sans congé paternité est** dans notre société helvétique une désignation forte de la femme comme seule responsable du ménage et des enfants et rend très difficile le partage équitable tant à la maison qu'au travail. C'est donc avant tout **un piège**

antiégalitaire pour les femmes. Notre pays est particulièrement en retard par rapport à ses voisins, sur cette question.

Tout en tenant compte du fait que la Suisse est un pays encore très conservateur et que les mentalités ne permettent pas encore de mettre en place un congé parental absolument égalitaire comme de nombreux pays du Nord, nous soutenons toute initiative favorisant une avancée en direction de **congés parentaux égaux** entre père et mère, **consécutifs et non simultanés**, avec un congé maternel compatible avec les recommandations de l'OMS recommandant **l'allaitement des mères jusqu'à 6 mois**.

En espérant que notre point de vue aura su trouver un lecteur intéressé, nous vous présentons nos salutations les meilleures.



Pour le comité de **donna2**
Séverine Cesalli
Vice-présidente



Evangelische Frauen Schweiz (EFS)
Femmes Protestantes en Suisse (FPS)

Ständerat
Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
CH-3003 Bern

emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 1. März 2019

Vernehmlassung zur Parlamentarischen Initiative „Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative“

Stellungnahme der Evangelischen Frauen Schweiz EFS

Die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS) danken für die Einladung zur Stellungnahme zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative. Zur vorliegenden Vorlage nehmen die EFS wie folgt Stellung:

1. Grundsätzliches

Die Evangelischen Frauen Schweiz EFS sind erfreut, dass die zuständigen Kommissionen der eidgenössischen Räte die Notwendigkeit eines Vaterschaftsurlaubs grundsätzlich anerkennen. Die vorgeschlagene Lösung finden die EFS aber zu wenig umfassend. Als Mitglied des Trägervereins „Vaterschaftsurlaub jetzt!“ fordern die EFS eine Lösung, die wie die Initiative vier Wochen Vaterschaftsurlaub vorsieht. Für die EFS ist klar, dass dieser Vaterschaftsurlaub geburtsbezogen ausgestaltet sein muss, weil die ersten Wochen die wichtigsten sind, um die neue Familiensituation partnerschaftlich zu gestalten.

Die EFS sind zudem der Meinung, dass *zusätzlich* zu einem Vaterschafts- und dem Mutterschaftsurlaub zwingend auch eine Elternzeit eingeführt werden muss, die flexibel bezogen werden kann und bei welcher ein Anteil verbindlich für Väter reserviert ist. Die Schweiz ist bezüglich der sozialen Absicherung von Elternschaft im Vergleich mit anderen OECD-Ländern enorm im Rückstand. Dies führt dazu, dass entweder auf Elternschaft verzichtet wird oder dass Fachkräfte – in der grossen Mehrzahl der Fälle sind es Frauen – bei der Geburt eines Kindes teilweise oder ganz aus dem Arbeitsmarkt aussteigen. Dies ist für die Betroffenen mit massiven Einbussen bei der beruflichen Vorsorge verbunden und führt bei einer Trennung der Eltern zu prekären finanziellen Verhältnissen. Gleichzeitig ist es ein massiver volkswirtschaftlicher Verlust, wenn die entsprechenden Fachkräfte aus dem Arbeitsmarkt

ausscheiden. Deshalb ist es unerlässlich, dass die Schweiz rasch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert. Das bedingt eine gut ausgebaute und bezahlbare ausserfamiliäre Kinderbetreuung im Vorschul- und im Schulalter. Dazu gehört zudem – *zusätzlich* zu einem Mutter- und einem Vaterschaftsurlaub – auch ein umfassender Elternurlaub von 24 Wochen wie ihn die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen vorschlägt.¹ Die von der Ständeratskommission geprüfte Variante eines sogenannten 16-wöchigen Elternurlaubs, der zur Kürzung des Mutterschaftsurlaubs auf minimal acht Wochen führen würde, lehnen die EFS entschieden ab. Die aktuelle Ausgestaltung des Mutterschaftsurlaubs ist ein absolutes Minimum, das auf keinen Fall unterschritten werden darf.

2. Zu den einzelnen gesetzlichen Änderungen für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs

Die EFS finden es grundsätzlich richtig, dass der Vaterschaftsurlaub soweit möglich analog zum Mutterschaftsurlaub geregelt wird. Die Ausgestaltung über die Erwerbersatzordnung begrüssen die EFS dementsprechend, weil sie es ermöglicht, die Kosten für den Vaterschaftsurlaub solidarisch zu verteilen und auch in kleineren Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub zu finanzieren.

EOG Artikel 16i Abs. 1 Anspruchsberechtigung

Die EFS bedauern, dass mit der vorgeschlagenen Lösung bei Adoption de facto kein Vaterschaftsurlaub vorgesehen ist. Sie hoffen, dass bei einer allfälligen Änderung der Regelung des Mutterschaftsurlaubs in Bezug auf Adoption auch der Vaterschaftsurlaub entsprechend angepasst werden kann. Dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass mit der aktuellen Regelung für Kinder in Regenbogenfamilien die Anwesenheit des zweiten Elternteils in den ersten Wochen nicht garantiert werden kann, da dieser keinen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub hat.

Angesichts der vielfältigen Familienmodelle regen die EFS an, zudem zu prüfen, wie Stief- oder Pflegeväter, welche die Kinder betreuen, Anspruch auf Vaterschaftsurlaub erhalten können. Bei fehlender Vaterschaftsanerkennung während der Rahmenfrist sollte zudem geprüft werden, ob der Mutterschaftsurlaub um die Zeit des Vaterschaftsurlaubs verlängert werden kann. Dies würde Alleinerziehende, die sich oft in finanzieller und zeitlicher Hinsicht in einer prekären Lage befinden, etwas entlasten.

EOG Artikel 16i Abs. 3 Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit

Die EFS erwarten vom Bundesrat, dass er die Anspruchsvoraussetzungen für arbeitsunfähige oder arbeitslose Väter analog zum Mutterschaftsurlaub regelt.

¹ Eidgenössische Kommission für Frauenfragen: Positionspapier zur Einführung eines 24-wöchigen Elternurlaubs („Elternzeit“). April 2016.

EOG Artikel 16j Abs. 1 Rahmenfrist / OR Art. 329g Abs. 2

Die EFS befürworten einen geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub. In den ersten Wochen nach der Geburt werden die Aufgaben zwischen den Elternteilen und innerhalb der Familie neu verteilt. Für ein partnerschaftliches Rollenverständnis in der Paarbeziehung ist es zentral, dass der Vater ab der Geburt anwesend ist und – gleichzeitig wie die Mutter – lernt, sich um das Neugeborene zu kümmern. Je später der Vaterschaftsurlaub bezogen wird, umso grösser wird der „Rückstand“ des Vaters bezüglich der Fähigkeiten, die im Umgang mit dem Säugling in den ersten Tagen und Wochen entwickelt werden.

EOG Artikel 16j Abs. 3 Buchstabe d

Die EFS sind der Ansicht, dass der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub – analog zum Mutterschaftsurlaub – mit dem Tod des Kindes nicht erlöschen sollte. Der Tod eines Neugeborenen ist für die Eltern eine schmerzhaft und emotional äusserst belastende Situation. In dieser Situation soll es dem Vater möglich sein, den Vaterschaftsurlaub zu beziehen, um genügend Zeit zu haben, diese belastende Situation zu bewältigen, sowohl als Individuum als auch als Paar oder Familie.

EOG Artikel 16k Abs. 2 Anzahl Taggelder / OR Art. 329g Abs.1

Die EFS erachten es als zwingend, dass der Vaterschaftsurlaub vier Wochen und nicht nur zwei Wochen dauert. Vier Wochen ist das absolute Minimum, das benötigt wird, um sich in die neue Familiensituation nach einer Geburt einzuleben und die Aufgaben zwischen den Eltern fair aufzuteilen.

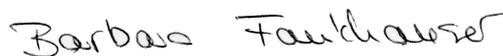
Die EFS bedanken sich für die Entgegennahme ihrer Stellungnahme und hoffen, dass die aufgeworfenen Punkte Berücksichtigung finden.

Mit freundlichen Grüssen

Evangelische Frauen Schweiz EFS



Dorothea Forster
Präsidentin



Barbara Fankhauser
Vize-Präsidentin

Über die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS)

Die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS) vertreten als Dachverband von protestantischen und ökumenischen Frauenverbänden und Einzelmitgliedern die Interessen von rund 37'000 Frauen. Sie setzen sich in kirchlichen, politischen und gesellschaftlichen Strukturen für gerechte Verhältnisse und gewaltfreie Lösungen von Konflikten ein. Sie orientieren sich an den befreienden Grundlagen des Evangeliums und stehen in Auseinandersetzung mit feministischen Theologien.

Die EFS engagieren sich für Frauen in allen Lebensbereichen und besonders für jene in schwierigen Verhältnissen. Sie treten in kirchlichen und weltlichen Organisationen für die Besserstellung der Frauen ein. Zu eidgenössischen Gesetzes- und Abstimmungsvorlagen und zu aktuellen Fragen nehmen die EFS aus Sicht evangelischer Frauen Stellung. Mit Publikationen und Weiterbildungsangeboten ermutigen sie Frauen, in Kirche und Gesellschaft aktiv mitzuwirken.



18.441 Parlamentarische Initiative. Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative Vernehmlassungsstellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF (Februar 2019)

1. Grundsätzliches

Der Entwurf der SGK-S sieht einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub vor. Dieser Vorschlag ist unbefriedigend, da ein «Vaterschaftsurlaub» von so geringer Dauer eher bestehende Rollenverteilungen festigt; es sei denn, dass

- **dieser Anspruch der Väter klar und unmittelbar *geburtsbezogen* ausgestaltet wird und**
- **durch eine «Elternzeit» für Mütter und Väter von mindestens 24 Wochen ergänzt wird, bei dem ein Anteil verbindlich für Väter reserviert werden soll.**

Väter sollen unmittelbar nach der Geburt ihres Kindes die Möglichkeit haben, sich um dieses Kind und die Partnerin bzw. um die Familie zu kümmern. Wie im erläuternden Bericht der SGK-S auf S. 9 ausgeführt, soll der Vaterschaftsurlaub primär dazu da sein, sich *in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einzubringen*. Ein solcher Vaterschaftsurlaub ist jedoch kein Ersatz für eine Elternzeit.

Der Vorschlag für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub ist unbefriedigend, da es sich bereits bei der Volksinitiative, die einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub vorsieht, um einen Kompromiss handelt, der allenfalls als erster Schritt in die richtige Richtung angesehen werden kann. Für die EKF sind weder zwei noch vier Wochen ausreichend, um ein konkreteres Engagement der Väter bei der Kinderbetreuung zu erreichen.

Die EKF unterstreicht erneut die Relevanz einer Elternzeit (eines «Elternurlaubs») von mindestens 24 Wochen für Mütter und Väter, die es beiden Elternteilen ermöglicht, auch nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbsbiografien weiterzuentwickeln und miteinander eine faire Arbeitsteilung auszuhandeln. Die nach wie vor relevanten Eckpfeiler einer flexiblen Lösung, die auch den Vätern zu Gute kommt, finden sich im EKF-Positionspapier (2016).

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

2. Die Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Elternschaft

In der Schweiz gibt es bis heute weder eine gesetzlich geregelte und bezahlte Elternzeit («Elternurlaub») für beide Elternteile noch einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub. Die Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF kann in keiner Weise nachvollziehen, weshalb der Bundesrat die Schaffung eines Elternurlaubs ablehnt, und sie bedauert, dass der Bundesrat am 18. Oktober 2017 die Eidgenössische Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» (18.052) ohne Gegenvorschlag ablehnte. Deshalb begrüsst es die EKF, dass sich die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) der Fragestellung angenommen und über einen indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative diskutiert hat.

Die Schweiz ist punkto Elternzeit das Schlusslicht unter den OECD-Ländern: während die Hälfte der OECD-Länder eine Mutterschafts- oder Elternzeitdauer von mindestens 43 Wochen gewährt (im Durchschnitt sind es 54 Wochen), kennt die Schweiz bis heute einzig die (geburtsbezogene) Mutterschaftsentschädigung während 14 Wochen. Selbst diese Mutterschaftsentschädigung gibt es erst seit dem 1. Juli 2005. Somit hat die Schweiz in diesem Bereich einen enormen Nachholbedarf. Insbesondere für Eltern von kleinen Kindern ist es sehr schwierig, die von ihnen gewünschte partnerschaftliche Rollenteilung in der Familie zu realisieren, weil sie nach wie vor auf eine ganze Palette von Barrieren stossen. Die Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF weist seit Jahrzehnten nachdrücklich auf diese Barrieren und strukturellen Hindernisse hin und formuliert Empfehlungen zuhanden der Politik, wie diese Hürden abgebaut werden können.

Wie im *EKF-Positionspapier vom April 2016* festgehalten, sollen Eltern nach der Geburt eines Kindes eine Elternzeit beziehen können (<https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home.html> > Dokumentation > Stellungnahmen).

Folgende Eckpfeiler gehören zu einer umfassenden und flexiblen Lösung:

Die Eckpfeiler einer flexiblen Lösung

Beginn des Urlaubs	Eltern sollen nach der Geburt eines Kindes einen Elternurlaub beziehen können. Für Mütter beginnt der Anspruch nach der geburtsbezogenen 14-wöchigen Mutterschaftsentschädigung, für Väter nach einem allfälligen, ebenfalls unmittelbar geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub.
Dauer des Urlaubs	Der Elternurlaub («Elternzeit») soll insgesamt mindestens 24 Wochen betragen.

Zeitraum des Bezugs	Während der ersten 12 Monate nach der Geburt eines Kindes (Bei Adoption: ab Ankunft des Kindes)
Aufteilung zwischen Mutter und Vater	Verbindlicher und verpflichtender Mindestanteil pro Elternteil
Art des Bezugs	Flexible Lösungen müssen möglich sein, um den jeweiligen Bedürfnissen der Eltern und den betrieblichen Interessen der Arbeitgebenden entsprechen zu können. Der Bezug kann in Tagen (Tageskontomodell), in Wochen bzw. Monaten oder durch eine Anpassung des Arbeitspensums (Arbeitszeitreduktion) erfolgen. Die Bezugsmodalitäten werden vom erwerbstätigen Elternteil mit dem/der jeweiligen Arbeitgebenden verbindlich vereinbart.
Berechtigte	Selbständig und unselbständig Erwerbstätige
Form der Leistung	Einkommensersatzrente von 80% mit einem Plafond von CHF 196.– pro Tag (Stand: 01.01.2016)
Finanzierung	Erwerbsersatzordnung (EO): Beiträge von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden, selbständig Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen

Zentraler Eckpunkt des EKF-Modells (wie oben skizziert) ist, dass der Elternzeit-Anspruch für Mütter *nach* dem geburtsbezogenen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub beginnt. Für Väter soll die Elternzeit ebenfalls *nach* einem allfälligen ebenfalls unmittelbar geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub beginnen.

Die von der Eidg. 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/53293.pdf>). Im Argumentarium der EKFF, welches im August 2018 publiziert wurde, wird unterstrichen, dass ein optimal konzipiertes Elternzeitmodell nicht nur förderlich für Kind und Eltern ist; es sorgt auch für mehr qualifizierte Arbeitskräfte, erhöht die Steuereinnahmen und stärkt das gesellschaftliche Wohl. Eine angemessene Elternzeit würde dazu beitragen, den Wirtschaftsstandort Schweiz attraktiv zu gestalten und ist eine sinnvolle Investition in die Zukunft (<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/53290.pdf>).

Weitere Studien zeigen auf, dass sich die Unterschiede nach Geschlecht schrittweise im Verlauf der männlichen und weiblichen Biographien entwickeln und das Auseinanderlaufen der Lebensverläufe in erster Linie durch den Übergang zur Elternschaft aktiviert wird (R. Levy, 2018, Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz. Social Change in Switzerland No 14. <https://www.socialchangeswitzerland.ch>).

Viele Partnerschaften beginnen heute mit einer relativ egalitären Rollenverteilung und erst die Elternschaft hat gegenläufige Einflüsse auf das Berufengagement von Frauen und Männern. Junge Erwachsene sind im Dilemma zwischen traditionellen Familienbildern und modernen Ansichten von Gleichberechtigung. Dies zeigt auch die im Rahmen des Nationalforschungsprojekts NFP 60 durchgeführte Studie von Andrea Maihofer, Sandra Hupka-Brunner, Karin Schwitter, u.a.: Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern und Frauen? Ergebnisse des Forschungsprojekts. Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit. Zur Wechselbeziehung von Familien- und Berufsvorstellungen junger Erwachsener. Zentrum Gender Studies. Basel 2018

(<http://www.nfp60.ch/de/projekte/cluster-2-bildung-karriere/projekt-maihofer>).

Väterliche Präsenz in der Kindererziehung bringt auch für die Väter eine Vielzahl von positiven Effekten. Studien zeigen eine positive Wirkung auf deren Selbstvertrauen, Motivation für anhaltende Familienarbeit, Achtsamkeit und Aufmerksamkeit für kindliche Bedürfnisse, Empathie und Beziehungszufriedenheit.

Aus den genannten Gründen braucht es deshalb dringend geeignete Rahmenbedingungen für Elternschaft und ein institutionelles Umfeld für Familien, damit eine solche – von den Paaren nicht gewünschte – Retraditionalisierung der innerfamilialen Aufgabenteilung verhindert wird.

3. Zu den von der SGK-S diskutierten Modellen

Der Entwurf der SGK-S sieht einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub vor, der vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück oder tageweise bezogen werden kann. Der Vaterschaftsurlaub soll über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigt werden. Damit greift der Entwurf einige wichtige Elemente des von der EKF vorgeschlagenen Elternzeit-Modells und der Volksinitiative für einen Vaterschaftsurlaub auf. Die EKF bedauert jedoch, dass im Vorschlag der SGK-S die Elemente eines Vaterschaftsurlaubs und einer Elternzeit miteinander vermischt werden.

Ein zweiwöchiger «Vaterschaftsurlaub» ist absolut unzureichend, um die herkömmlichen Rollenmuster zugunsten einer gleichberechtigteren Aufteilung von Familienarbeit zu verändern. Er bietet allenfalls den Rahmen dafür, dass Väter sich in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen besser einbringen können (siehe dazu die Bemerkung im erläuternden Bericht, S. 9). Dann sollte ein solcher Vaterschaftsurlaub jedoch unmittelbar nach der Geburt bezogen bzw. innerhalb eines wesentlich kürzeren Zeitraums nach der Geburt geltend gemacht werden können.

Die in Art. 16j vorgeschlagene Rahmenfrist von sechs Monaten für den Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist somit zu lang und verfehlt das anvisierte Ziel.

Die in Art. 16k Abs. 3 und 4 vorgeschlagene Wahlmöglichkeit zwischen einem wochenweisen und einem tageweisen Bezug der Taggelder ist nur dann sinnvoll, wenn es sich um einen Teil des Elternurlaubs mit einer Rahmenfrist handelt. Der *geburtsbezogene* Vaterschaftsurlaub soll hingegen direkt nach der Geburt bezogen werden.

In Art. 16j Abs. 3 lit. d ist – abweichend von der Regelung für die Mutterschaftsentschädigung – vorgesehen, dass der Vater seinen Anspruch verliert, wenn das Kind stirbt. Dies ist stossend, da eine Familie in einer solchen Situation dringend Zeit braucht, um sich wieder zu finden. Genauso wie die Mutter sollte deshalb auch der Vater anspruchsberechtigt bleiben.

Gemäss Art. 16l soll das Taggeld 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens betragen, welches der Vater vor der Geburt des Kindes erzielt hat. Die EKF betrachtet es sinnvoll, dass Höhe und Bemessung des Taggeldes in Anlehnung an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung erfolgen. Dies trifft ebenfalls auf die vorgesehene Plafonierung des Höchstbetrages auf 196 Franken pro Tag zu.

Zur Variante eines 16wöchigen «Elternurlaubs»

Die von der SGK-S zunächst ebenfalls geprüfte Variante eines 16wöchigen «Elternurlaubs» ist mit Entschiedenheit abzulehnen. Bei diesem Modell hätten die ersten acht Wochen nur von der Mutter bezogen, die restlichen acht Wochen wahlweise unter den Eltern aufgeteilt werden können. Durch eine solche Regelung würde das ILO-Übereinkommen Nr. 183, das einen mindestens 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub vorsieht, verletzt. Im ILO-Übereinkommen wird ein *Mindeststandard* festgelegt, der keine Ausnahmen zulässt.



CH-3003 Bern, BSV, EKFF

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
(SGK-S)

via Bundesamt für Sozialversicherungen
emina.alisic@bsv.admin.ch

Ihr Schreiben vom 16.11.2018
Unser Zeichen: 746.1-00972 21.01.2019 Nr.: 319
Bern, den 5. Februar 2019

Stellungnahme der EKFF zum indirekten Gegenentwurf der SGK-S betreffend Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen, dass Sie die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) eingeladen haben, zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung zu nehmen, den die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) als indirekten Gegenvorschlag zur Eidgenössischen Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» ([18.052](#)) erarbeitet hat. Die EKFF nimmt zum Vorentwurf in der vorgegebenen Frist wie folgt Stellung:

Am 20. August 2018 hat die EKFF eine [Literaturanalyse](#) veröffentlicht, in der die Ergebnisse von rund 140 wissenschaftlichen Studien aus den Jahren 2010 bis 2017 evaluiert wurden. Die Analyse der untersuchten Studien hat die EKFF in ihrer Überzeugung verstärkt, dass nicht nur die Schweiz als Land, sondern auch die Bürgerinnen und Bürger in erheblichen Masse von einer gesetzlichen Elternzeit profitieren könnten. Eine Elternzeit wäre für die frischgebackenen Eltern und das Neugeborene, aber auch für Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt von Vorteil, da die Rahmenbedingungen für den hohen Anteil an qualifizierten Frauen, die Kinder haben möchten, verbessert würden. Unternehmen wiederum würden in Bezug auf die Produktivität der Angestellten profitieren, sowie auf deren Unternehmensehre, wodurch die Rekrutierungskosten sinken.

Gestützt auf die Analyse der neu veröffentlichten Studien hat die EKFF ein [Argumentarium](#) für die Einführung einer 38-wöchigen Elternzeit veröffentlicht, die auch den heute 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub umfasst. Die EKFF hält damit an ihren Empfehlungen aus dem Jahr 2010 fest, jedoch weicht sie von ihrer Einschätzung in Bezug auf die Aufteilung der Elternzeit zwischen Vater und Mutter ab. Aufgrund der Feststellung, dass sich die Beteiligung der Väter an der Betreuung in der frühen Kindheit positiv auf die Entwicklung des Kindes, die Vater-Kind-Beziehung, den beruflichen Werdegang der Mutter und die Rollenverteilung zwischen den Eltern auswirkt, empfiehlt die EKFF, acht Wochen der

Elternzeit für Väter zu reservieren. Je nach Wunsch der Eltern und der persönlichen Situation könnte der Vater bis zu 16 zusätzliche Wochen beziehen. Um sicherzustellen, dass sich in der Elternzeit jeweils der eine oder andere Elternteil um die Kinderbetreuung kümmert, sollen von den 38 Wochen nur zwei Wochen gemeinsam bezogen werden dürfen. Die EKFF ist von den Vorzügen ihres Modells und den Vorteilen, die es bringen würde, überzeugt und hofft, im Interesse von Familie, Gesellschaft und Wirtschaft, dass eine 38-wöchige Elternzeit in die schweizerische Gesetzgebung aufgenommen wird.

Die Kosten des EKFF-Modells sind beträchtlich, aber durchaus tragbar angesichts der damit einhergehenden wirtschaftlichen Vorteile, wie den höheren Steuereinnahmen aufgrund der zunehmenden (Re-)Integration von Müttern in die Arbeitswelt.

Zum Vergleich: Im Jahr 2016 galt in der Hälfte der OECD-Länder eine bezahlte Mutterschafts- oder Elternzeit von mindestens 43 Wochen (Median); der Durchschnitt aller OECD-Länder betrug 54,4 bezahlte Wochen.

In der Vernehmlassungsvorlage wird ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub vorgeschlagen. Dabei handelt es sich um einen Kompromiss aus den Beratungen zur Volksinitiative 18.052, die einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub vorsieht. Für die EKFF sind weder vier noch zwei Wochen ausreichend, um ein konkreteres, langfristiges Engagement der Väter bei der Kinderbetreuung zu erreichen – einem Faktor, der für die Förderung der Chancengleichheit und der beruflichen Integration von Müttern entscheidend ist.

Die EKFF begrüsst jedoch die rasche Einführung eines Vaterschaftsurlaubs und die damit verbundene unverzügliche Verbesserung der Situation. Zwar ist es nur ein minimaler Fortschritt, aber die Einführung eines vier- oder zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs wäre ein erster Schritt in die gewünschte Richtung und würde die familiären Lebensbedingungen bereits ein wenig verbessern. Deshalb unterstützt die EKFF den Vorentwurf sowie die Volksinitiative.

Zu den Einzelheiten des Vorentwurfs bringt die EKFF einen Vorschlag auf Ebene des Arbeitsrechts ein: Während der Monate, in denen sie den Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen können, soll für Väter ein Kündigungsschutz bestehen. Die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Tage des Vaterschaftsurlaubs zu verlängern, wie es Art. 335c Abs. 3 E-OR vorsieht, genügt nicht.

Besten Dank für die Kenntnisnahme der vorliegenden Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Eidgenössische Kommission für Familienfragen
Die Präsidentin



Anja Wyden Guelpa



Elternzeit – weil sie sich lohnt!

**Wissenschaftlich fundierte Argumente
und Empfehlungen**

Eidgenössische Koordinationskommission
für Familienfragen EKFF, 2018



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF

KURZ GESAGT

Die Schweiz ist punkto Elternzeit das Schlusslicht unter den OECD-Ländern.

Während die Hälfte der OECD-Länder eine Mutterschafts- oder Elternzeitdauer von mindestens 43 Wochen gewährt, kennt die Schweiz nebst dem Mutterschaftsurlaub weder einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub noch eine gesetzlich geregelte und bezahlte Elternzeit.

Wirtschaftlich-ökonomische Bedenken können durch eine umfassende Literaturanalyse widerlegt werden. Auch wenn die Kosten für die Einführung einer 38-wöchigen Elternzeit in der Grössenordnung von einer Milliarde liegen, sprechen ebenso gewichtige Argumente dafür, diese Investition heute zu tätigen und dies nicht nur für das Wohl der Familien. Elternzeit hat substantiell positive Auswirkungen auf familien-, gleichstellungs- und gesundheitspolitischer Ebenen. Elternzeit wirkt auch dem Fachkräftemangel entgegen und ermöglicht Frauen mehr zu arbeiten ohne auf den Kinderwunsch zu verzichten. Die Unternehmen profitieren von einer geringeren Mitarbeitenden-Fluktuation, grösserer Produktivität, verbesserter Arbeitsmoral und einem höheren Umsatz. Auf volkswirtschaftlicher Ebene würde nur schon eine einprozentige Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen genügen, um über Steuereinnahmen die Kosten für eine zu 100% entschädigte Elternzeit von 18 bis 20 Wochen zu decken.

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) plädiert daher dafür, in der Schweiz nicht nur einen halben Fuss vor den andern zu setzen, sondern mit der Einführung einer richtigen Elternzeit einen ganzen Schritt vorwärts zu machen. Das vorgeschlagene Modell ist ausgewogen und flexibel. Es wird sich lohnen!

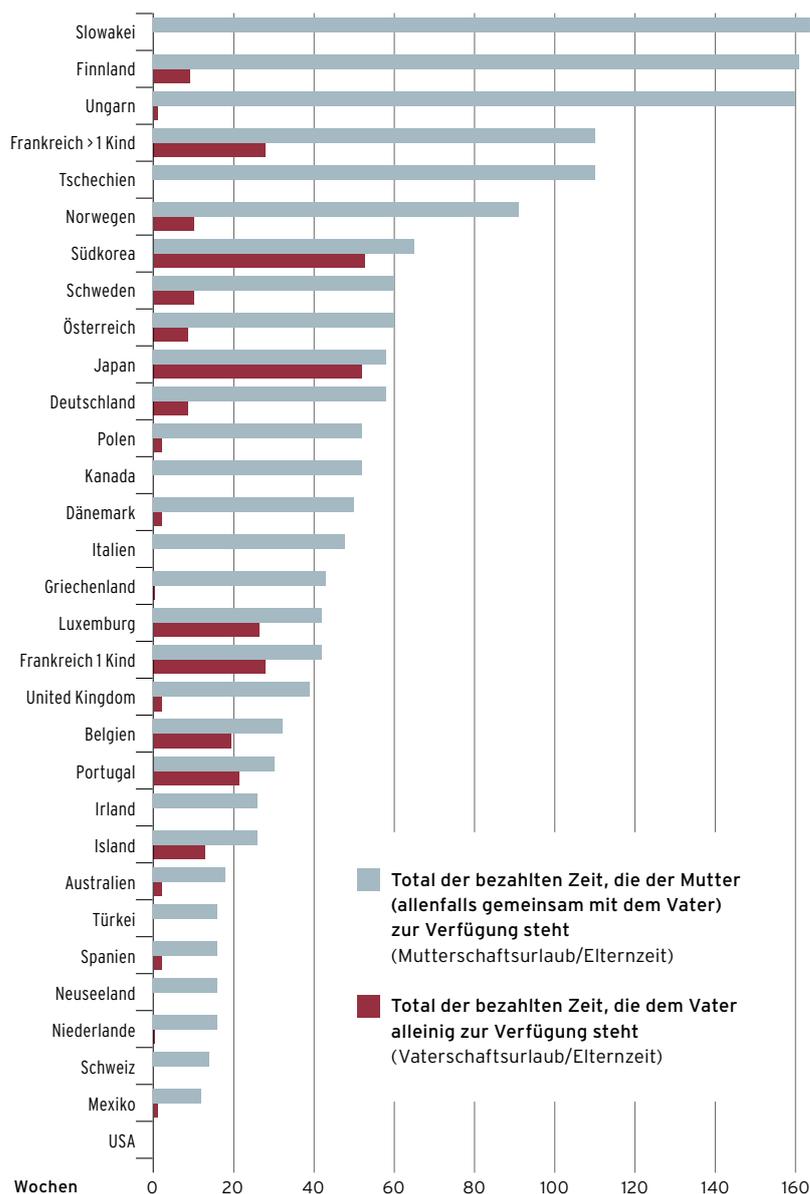
Ausgangslage

Elternzeit ist ein international vielerprobtes Erfolgsmodell zur Unterstützung von Familien. Unter Elternzeit versteht man eine zeitnah zur Geburt bezahlte Auszeit vom Erwerbsleben mit Einkommensersatz und Jobgarantie. Dauer der Elternzeit, Höhe des Einkommensersatzes, Aufteilung der Elternzeit zwischen Vater und Mutter sowie Anspruchsbedingungen sind von Land zu Land anders geregelt.

Die Schweiz hinkt der allgemeinen Entwicklung weit hinterher. Dies zeigt auch nachfolgender Vergleich von OECD-Ländern deutlich. Tatsächlich kennt die Schweiz nebst dem Mutterschaftstaggeld, welches vorwiegend dem mütterlichen Gesundheitsschutz dient, keine weiteren (zeitlichen) Entlastungsmassnahmen für werdende Eltern.

Bezahlter Urlaub in Wochen für Mütter und Väter in OECD-Ländern, 2016

Quelle: OECD Family Database 2016 "Trends in leave entitlements around childbirth"



Konsequenzen für die Schweiz

Der Schweizer Wirtschaft entgehen aufgrund der spärlichen Unterstützungsmassnahmen für Familien qualifizierte Arbeitskräfte. Mütter reduzieren ihre Arbeitszeit oder verzichten gänzlich auf eine Erwerbstätigkeit. Später schaffen sie den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht mehr oder nur unter erschwerten Bedingungen. Dies beschert dem Staat nicht nur tiefere Steuereinnahmen, sondern auch höhere Sozialkosten. Aufgrund von Teilzeitarbeit und Erwerbsausfällen haben Frauen im Alter oft nur bescheidene Renteneinkommen, die mit Ergänzungsleistungen aufgestockt werden müssen.¹ Diese Situation ist für die Gesellschaft eine finanzielle Belastung und auch hinsichtlich der in der Verfassung verankerten Gleichstellung zwischen Mann und Frau problematisch.

Elternzeit kann Abhilfe schaffen: Sie erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schafft bessere Voraussetzungen für die Eltern, die Betreuungs-, Haus- und Erwerbsarbeit gerecht untereinander aufzuteilen.

Wissenschaftliche Analyse

Die vielfältigen Auswirkungen von Elternzeit auf die Familienmitglieder, die Gesellschaft und die Wirtschaft wurden schon in zahlreichen Studien untersucht. Aufbauend auf einer im Jahr 2010 von der EKFF publizierten Studie² hat die Kommission die Ergebnisse von rund 140 wissenschaftlichen Analysen aus den Jahren 2010 bis 2017 im Rahmen einer Literaturanalyse auswerten lassen³. Die EKFF, die sich schon seit mehreren Jahren für die Einführung von Elternzeit in der Schweiz einsetzt, sieht sich durch die Erkenntnisse aus der Literaturanalyse bestärkt: Ein optimal konzipiertes Elternzeitmodell ist nicht nur förderlich für Kind und Eltern, es sorgt auch für mehr Arbeitskräfte, erhöht die Steuereinnahmen und stärkt das gesellschaftliche Wohl. In keinem der untersuchten Länder wurde eine einst eingeführte Massnahme wieder aufgehoben. Das Konzept der Elternzeit hat sich im Gegenteil etabliert. Aktuell gilt in der Hälfte der OECD-Länder eine Mutterschafts- oder Elternzeitdauer von mindestens 43 Wochen, im Durchschnitt sind es 54 Wochen.

Argumentarium für Elternzeit

Nachstehend präsentiert die EKFF neun wissenschaftlich fundierte Argumente für die Einführung von Elternzeit in der Schweiz.

Elternzeit fördert die Gesundheit des Kindes

Elternzeit hat gemäss amerikanischen Studien eine positive Wirkung auf die Gesundheit von Kleinkindern. Nach der Einführung von unbezahlter⁴ und bezahlter⁵ Eltern- und Mutterschaftszeit, die teilweise vor der Geburt bezogen werden konnte, wurde über längere Zeiträume eine Abnahme von Kindern mit tiefem Geburtsgewicht, Frühgeburten und Kindersterblichkeit beobachtet. Gemäss einer australischen Studie trifft dies in erhöhtem Masse auf sozioökonomisch benachteiligte Familien sowie auf Kinder von Eltern mit tiefem Bildungsstand zu.⁶ Mehrere Studien aus den Jahren 2006 bis 2011 belegen zudem, dass auch die dank der Elternzeit längere Stillzeit eine positive Auswirkung auf die Gesundheit der Kinder hat (z.B. weniger Übergewicht und Diabetes).⁷

Elternzeit unterstützt die Entwicklung des Kindes

Elternzeit ermöglicht auch Vätern, sich in der frühen Kindheit zu engagieren. Die stärkere Beteiligung der Väter an der Betreuung in der frühen Kindheit wirkt sich positiv auf die kognitive und emotionale Entwicklung des Kindes aus und hat substanziellen Einfluss auf dessen schulische Leistungen. Dies wurde in Studien aus mehreren Ländern gezeigt.^{8/10}

Elternzeit fördert die Gesundheit der Mütter

Verschiedene Studien zeigen, dass ein bezahlter Mutterschaftsurlaub die psychische und die körperliche Gesundheit von Müttern fördert und ihre Zufriedenheit nach der Niederkunft steigert. Je länger die bezahlte mütterliche Auszeit dauert, desto geringer ist das Risiko psychischer Belastungssituationen oder Depressionen.⁹

Elternzeit stärkt die Vater-Kind-Beziehung

Bereits eine kurze Elternzeit der Väter von wenigen Wochen führt zu einer intensiveren Beteiligung an der Kinderbetreuung¹⁰ und erhöht die Erziehungskompetenz¹¹. Beziehen die Väter acht Wochen Elternzeit, wird gemäss einer deutschen Studie die Vater-Kind-Beziehung längerfristig gestärkt.¹² Diese gestärkte Bindung wird von den Vätern als besonders wertvoll empfunden.¹³

Elternzeit erhöht die Erwerbstätigkeit der Mütter

Elternzeit kann den Mangel an Fachkräften reduzieren. In der Schweiz würden 18% der teilzeiterwerbstätigen Mütter gerne mehr arbeiten.¹⁴ Elternzeit erhöht die Erwerbsbeteiligung der Frauen, sofern sie nicht länger als 64 Wochen dauert. Gemäss einer europäischen Untersuchung ist die Erwerbsquote bei Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahren bei einer bezahlten Auszeit von 28 Wochen am höchsten.¹⁵

Elternzeit lohnt sich für Unternehmen

Elternzeit schadet der Wirtschaft nicht. Im Gegenteil, wie eine kalifornische Studie zeigt: Elternzeit wirkt sich positiv aus auf die Produktivität, den Umsatz und die Arbeitsplatzmoral in den Unternehmen.¹⁶ Die Personalfuktuation wird reduziert, was vor allem bei gut qualifizierten Mitarbeitenden finanziell ins Gewicht fällt.¹⁷ Auch Studien aus der Schweiz und Deutschland^{18/19} kommen zum Schluss, dass sich familienfreundliche Programme für die Unternehmen finanziell auszahlen.

Modellvorschlag der EKFF

Die Literaturanalyse zeigt auf, dass die Auswirkungen – je nach Ausgestaltung des Elternzeitmodells – mehr oder weniger zielführend sind. Deshalb sollten bei der Ausarbeitung eines Elternzeitmodells die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigt werden.

Um dem aktuellsten Stand der Forschung zu entsprechen, hat die EKFF ihren Modellvorschlag für die Schweiz²⁶ leicht modifiziert, indem sie die Elternzeit zwischen Müttern und Vätern neu aufgeteilt hat. Maximal zwei Wochen können gleichzeitig von Müttern und Vätern bezogen werden. Mütter können zudem neu bereits vor der Geburt bis zu zwei Wochen Elternzeit beziehen. Der Bezug der Elternzeit kann in Teilzeit und in fraktionierter Form erfolgen, jedoch müssen die Mütter die ersten acht Wochen nach der Geburt (gesetz. Arbeitsverbot) vollzeitig beziehen.

Elternzeit ist volkswirtschaftlich ein Gewinn

Elternzeit steigert die Produktivität und dies insbesondere in Wirtschaftssektoren mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil. Modellrechnungen aus der EU ergeben, dass die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit um 1% bereits genügend Steuereinnahmen generiert, um eine zu 100% entschädigte Elternzeit von 18 bis 20 Wochen zu kompensieren.²⁰

Elternzeit erhöht den Kinderwunsch

Der Entscheid für Kinder wird von vielen Faktoren beeinflusst, auch von Elternzeit. In der Schweiz bleibt der Kinderwunsch vielfach unerfüllt, besonders bei Frauen mit Tertiärabschluss.²¹ Elternzeit beeinflusst die Kinderzahl positiv. Gemäss einer australischen Studie erhöht die Einführung von Elternzeit bei Frauen mit Kinderwunsch die durchschnittlich geplante Anzahl Kinder um 13%.²²

Elternzeit fördert die Gleichstellung zwischen Mann und Frau

Eine norwegische Studie sagt aus, dass Elternzeit für Väter eine egalitäre Aufgabenteilung sowie den Respekt, den Väter der Betreuungs- und Hausarbeit entgegenbringen, fördert.²³ Erfahrungswerte aus Schweden zeigen, dass bei einer zweimonatigen Elternzeit für Väter diese Effekte verstärkt auftreten.²⁴ Durch die erhöhte Erwerbstätigkeit der Frauen stärkt Elternzeit zudem deren finanzielle Unabhängigkeit und verbessert ihre Rentenleistungen im Pensionsalter.²⁵

Modellvorschlag 2018 in Wochen

Total maximal für die Eltern	38	
Reserviert für die Mutter	14	Diese Wochen ersetzen den heutigen Mutterschaftsurlaub.
Reserviert für den Vater	8	Bezieht er die Wochen nicht, gehen sie verloren.
Verteilt zwischen den Eltern	16	Die Wochen können zwischen Müttern und Vätern frei aufgeteilt werden. Die Eltern müssen die Auszeit nicht beziehen.
Total maximal für die Mutter	30	Bezieht die Mutter die maximale Dauer, stehen dem Vater nur die für ihn reservierten Wochen zu.
Total maximal für den Vater	24	Bezieht der Vater die maximale Dauer, stehen der Mutter nur die für sie reservierten Wochen zu.

Quellenangaben

- 1 Vgl. Bonoli et al. (2016): *Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse*. Mandat réalisé pour la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE); www.equality.ch/pdf_f/Etude.pdf, Zugriff am 14.12.2017
- 2 Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (2010): *Elternzeit, Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF*; www.ekff.admin.ch/dokumentation/elternzeit-elterngeld/, Zugriff am 14.12.2017
- 3 Interface Politikstudien (2017): *Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub*. Bern: Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF; www.ekff.admin.ch
- 4 Rossin-Slater, M. (2011): The Effects of Maternity Leave on Children's Birth and Infant Health Outcomes in the United States, *Journal of Health Economics* 30, 221-239
- 5 Sterns, J. (2015): The effects of paid maternity leave: Evidence from Temporary Disability Insurance. *Journal of Health Economics*, 43, 85-102
- 6 Broadway et al. (2015): The Effect of Paid Parental Leave on Child Health in Australia, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 8978
- 7 Horta, B. und Victora, C. (2013): Long-term Effects of Breastfeeding. A Systematic Review, World Health Organization (WHO); www.who.int/maternal_child_adolescent/documents/breastfeeding_long_term_effects/en/, Zugriff am 19.12.2017
- 8 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 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; www.bmfsfj.de/blob/95458/693210/63c297ad853183dbeb64f72016/vaterschaft-und-elternzeit-endbericht-data.pdf, Zugriff am 9.11.2017
- 9 Aitken, Z. et al. (2015): The Maternal Health Outcomes of Paid Maternity Leave: A Systemic Review, *Social Science and Medicine* 130
- 10 Huerta et al. (2013): Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 140*
- 11 Patnaik (2016). Reserving time for Daddy: The short and long-run consequences of fathers' quotas; www.economics.illinois.edu/seminars/documents/Ankita2.pdf, Zugriff am 1.5.2018
- 12 Pfahl, S. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Hans Böckler Stiftung Berlin; www.sowitra.de/wp-content/uploads/2016/01/projektbericht-elterngeldvaeter_2014-12-04_END.pdf, Zugriff am 20.11.2017
- 13 Bünning, M. (2015): What Happens after the "Daddy Months"? Fathers' Involvement in Paid Work, Child-care, and Housework after Taking Parental Leave in Germany, *European Sociological Review* 31 (6)
- 14 Vgl. Bundesamt für Statistik (2016): Mütter auf dem Arbeitsmarkt; www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.html, Zugriff am 8.12.2017
- 15 Akgunduz, Y. und Plantenga, J. (2013): Labour market effects of parental leave in Europe, *Cambridge Journal of Economics* 37
- 16 Appelbaum, E. und Milkman, R. (2013): Leaves That Pay. Employer and Worker Experiences with Paid Family Leave in California; <http://cepr.net/documents/publications/paid-family-leave-1-2011.pdf>, Zugriff am 20.11.2017
- 17 Boushey, H. (2012): There Are Significant Business Costs to Replacing Employees, Center for American Progress; www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees, Zugriff am 20.11.2017
- 18 Prognos (2010): Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Firmen; www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/231/show/5f7c984f244cc3d32e887900d8eeebf6/, Zugriff am 25.10.2017
- 19 Prognos (2010): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Massnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse; www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/126/show/4da7b12d3f38f61bea8ba03ca13f3911/, Zugriff am 20.11.2017
- 20 Thomsen, H. und Urth, H. (2010): Costs and Benefits of Maternity and Paternity Leave, Directorate General for Internal Policies, European Parliament; www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24641/20110725ATT24641EN.pdf; Zugriff am 25.10.2017
- 21 Vgl. Bundesamt für Statistik (2017: 28): Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2017; <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.2347880.html>, Zugriff am 19.1.2018
- 22 Bassford, M. und Fisher, H. (2016): Bonus Babies? The Impact of Paid Parental Leave on Fertility Intentions, *LCC Working Paper Series 2016-02*, Institute for Social Science Research, The University of Queensland
- 23 Kotsadam, A. und Finseraas, H. (2011): The State Intervenes in the Battle of Sexes, *Social Science Research* 40, 1611-1622
- 24 Almqvist, A.-L. und Duvander, A.-Z. (2014): Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Household Work, *Journal of Family Studies* 20, 19-27
- 25 S. Fussnote 1
- 26 S. Fussnote 2

Vorliegendes Argumentarium sowie der zugrunde liegende Forschungsbericht (Bestell-Nr. 318.858.3) können unter www.ekff.admin.ch elektronisch abgerufen oder beim Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) unter www.bundespublikationen.admin.ch bestellt werden.

Herausgeberin

Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF
c/o Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
Effingerstrasse 20, 3003 Bern
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch

Kontakt und Auskunft

Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF
Co-Leiterinnen wissenschaftliches Sekretariat
Natacha Devaux, Tel. +41 58 469 91 54
natacha.devaux@bsv.admin.ch
Regula Schlanser, Tel. +41 58 469 39 18
regula.schlanser@bsv.admin.ch



Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

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

Basel, 28. Februar 2019

Stellungnahme der FachFrauen Umwelt zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Vorlagen und den Bericht zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub und für die Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen.

Die FachFrauen Umwelt ffu-pee sind ein Netzwerk von Frauen, die im Umweltbereich tätig sind. 1989 von Ökologinnen aus der ganzen Schweiz gegründet, besteht der Verband heute aus über 1'100 Mitgliedern in der ganzen Schweiz, davon 10% in der Romandie. Die ffu-pee sind die Interessenvertretung für Frauen, die sich beruflich mit Umweltfragen und Fragen der beruflichen Entwicklung befassen. Die FachFrauen Umwelt setzen sich für den Schutz und Erhalt der Umwelt sowie für eine nachhaltige Entwicklung und für die Gleichstellung der Geschlechter ein. Die ffu-pee sind die einzige Organisation in der Schweiz, welche die Themen Umwelt und Frauen, bzw. Umwelt und Genderfragen verbindet. Seit 2018 sind die ffu-pee Mitglied bei Alliance F.

Ausgangslage

Die Diskussionen vor, während und nach der Lancierung der Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub zeigen klar, dass in diesem Bereich Handlungsbedarf besteht. Einzelne Arbeitgeber - wie zum Beispiel kürzlich Novartis - machen vorwärts und bieten Lösungen an. Um der Einrichtung eines Vaterschaftsurlaubs zum Durchbruch zu verhelfen braucht es jedoch eine gesetzliche Regelung.

In diesem Sinne begrüssen die ffu-pee, dass die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGKS-S) im Rahmen des indirekten Gegenvorschlags zur Initiative eine Gesetzesänderung anstrebt.

Stellungnahme zum Vorschlag der SGKS-S

Obwohl die ffu-pee die Schaffung der gesetzlichen Grundlage für einen Vaterschaftsurlaub begrüssen, sind wir mit der vorgeschlagenen Dauer von maximal 14 Tagen überhaupt nicht einverstanden. Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub sind viel zu kurz, um aktuell bestehende Rollenverteilungen aufzuweichen und der in der Bundesverfassung festgesetzten Gleichstellung der Geschlechter gerecht zu werden.

Die FachFrauen Umwelt wünschen sich einen mutigen Vorschlag und verweisen auf den Vorschlag und die Argumentation der eidgenössischen Kommission für Familienfragen EKFF für eine **Elternzeit von 38 Wochen**. Auch die Forderung von Alliance F nach einer **Elternzeit von mindestens 28 Wochen**, hälftig aufgeteilt zwischen den Eltern teile findet unsere Zustimmung und Unterstützung.

Wir verzichten darauf, auf einzelne Punkte der Ausgestaltung wie Anspruchsberechtigung, Anzahl Taggelder und Obergrenze sowie OR-Regelungen zu Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Ferienregelungen und Definition der Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung einzugehen. Die Bemerkungen und die Argumente in der Stellungnahme von Alliance F zu diesen Punkten werden von den ffu-pee unterstützt.

Fazit

Die FachFrauen Umwelt sind überzeugt, dass eine gesetzliche Regelung für den Vaterschaftsurlaub eine sozialpolitische Notwendigkeit ist. Vaterschaftsurlaub kann jedoch nur der erste Schritt sein.

Die Schweiz ist noch weit davon entfernt, die in der Verfassung verankerte Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen. Frauen und insbesondere Mütter leisten sehr viel mehr unbezahlte Care-Arbeit, Männer arbeiten hingegen zu einem höheren Prozentsatz für Lohn. Auch bei der Teilzeitarbeit ist das Verhältnis bei weitem nicht ausgeglichen. Die allseits angestrebte Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie wird unter diesen Umständen nicht erreicht.

Eine Familie zu haben bedeutet für Frauen ein Risiko, dauerhaft weniger zu verdienen und weniger berufliche Aufstiegschancen zu erhalten. Führungspositionen werden kaum mit Frauen und noch weniger mit Müttern besetzt. Dies kann sich die Schweiz in Zeiten des Fachkräftemangels nicht leisten. Hinzu kommt, dass sich der Karriereknick aufgrund von Mutterschaft über die gesamte Berufslaufbahn bis in das Rentenalter auswirkt. Mütter sind einem grösseren Risiko von Altersarmut ausgesetzt.

Eine grosszügige Elternzeit gibt einen Anreiz, die Erwerbs- und Betreuungsarbeit zwischen den Elternteilen fairer aufzuteilen und kommt somit dem Verfassungsauftrag der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern entgegen.

In der Hoffnung auf wohlwollende Kenntnisnahme danken wir schon jetzt für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen



Heidi Mück, Geschäftsleiterin FachFrauen Umwelt

Kontakt: Heidi Mück, info@ffu-pee.ch



CH-3003 Berne, Forum PME

Par courriel

emina.alisic@bsv.admin.ch

Office fédéral des assurances sociales
Effingerstrasse 20
3003 Berne

Spécialiste : mup
Berne, 01.03.2019

Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Madame, Monsieur,

Notre commission extraparlamentaire s'est penchée, lors de sa séance du 19 décembre 2018, sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, en tant que contre-projet indirect à l'initiative populaire « *Pour un congé de paternité raisonnable - en faveur de toute la famille* » (initiative parlementaire [18.441](#)). Nous remercions Mme Christelle Bourgeois de votre office d'avoir participé à cette séance et d'y avoir présenté les différents aspects du projet mis en consultation. Conformément à son mandat, notre commission l'a examiné du point de vue des petites et moyennes entreprises (PME).

Le Forum PME considère qu'il est nécessaire de créer un environnement de travail socialement favorable aux familles. Tout comme la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats, nous sommes cependant de l'avis que l'introduction d'un congé paternité de quatre semaines, comme le propose l'initiative populaire mentionnée ci-dessus, entraînerait des charges trop importantes pour l'économie et poserait de trop grands défis organisationnels aux entreprises concernées. Bien qu'un congé réduit à deux semaines (tel que proposé dans le contre-projet indirect) générerait moins de coûts et moins de répercussions négatives sur les PME, notre commission extraparlamentaire y est également opposée. **Nous estimons que le congé paternité doit être réglementé de manière sectorielle, dans le cadre des conventions collectives de travail.** Il s'agit par-là de tenir convenablement compte des besoins et réalités des entreprises dans les différents secteurs d'activité de l'économie. Une réglementation unique au niveau fédéral supprimerait cette flexibilité.

A noter que de très nombreux employeurs accordent déjà aujourd'hui, indépendamment de toute réglementation, la possibilité à leurs employés de disposer d'un congé paternité ou d'autres mesures y-relatives en leur faveur. Le besoin d'une réglementation au niveau fédéral n'est donc à notre avis pas établi. Les employeurs doivent pouvoir s'organiser au niveau de leurs secteurs ou de leurs entreprises avec souplesse, en tenant compte de leurs possibilités respectives et des besoins de leurs travailleurs.

Forum PME

Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 464 72 32, Fax +41 58 463 12 11
kmu-forum-pme@seco.admin.ch
www.forum-pme.ch

Plusieurs dispositions dans le projet sont en outre à nos avis problématiques. Tel est le cas par exemple du nouvel art. 329g du Code des obligations (CO), qui ne prévoit pas que le travailleur et l'employeur devront convenir ensemble des dates du congé de paternité (comme le prescrivent pourtant les actuels art. 329, al. 4 et 329c, al. 2 CO concernant les congés et vacances). Il est absolument nécessaire que les dates d'un éventuel congé de paternité soient également fixées sur une base consensuelle, afin que les intérêts des travailleurs et les besoins organisationnels des entreprises soient pris en compte de manière appropriée et équitable. Certains de nos membres sont également critiques concernant le nouvel art. 335c, al. 3 CO, relatif à la prolongation du délai de congé.

Les absences des travailleurs induisent non seulement des coûts directs, mais également des coûts indirects très importants, en particulier pour les petites entreprises : en frais d'organisation, de remplacement, en heures supplémentaires (d'autres collègues), etc. Plus une entreprise est petite, plus il lui est difficile et onéreux de compenser les effets d'une absence. Le passage sur les conséquences économiques du rapport explicatif relatif au contre-projet ne fait cependant aucunement mention de ces coûts. Selon les spécialistes, les coûts indirects représentent entre le double et le quadruple des coûts directs¹. Il devrait en être de même concernant le congé paternité. Les mesures prévues dans le contre-projet généreront donc non seulement des coûts directs de 224 millions de francs en cotisations APG supplémentaires (conformément aux estimations de l'office fédéral des assurances sociales), mais encore également des **coûts indirects pouvant se monter de 450 à 900 millions de francs**. Au total, les mesures prévues devraient donc générer des coûts supplémentaires allant de 670 millions à plus d'1,1 milliard de francs par année ! Nous demandons qu'une évaluation approfondie des coûts indirects soit réalisée dans la suite des travaux et que des informations y-relatives soient fournies dans le rapport explicatif de la commission.

La solution proposée induira des coûts beaucoup trop importants pour l'économie, en particulier pour les PME et ne permettra pas de tenir suffisamment compte des besoins et réalités des entreprises en fonction de leur secteur d'activité. Le Forum PME est pour ces raisons opposé au contre-projet indirect mis en consultation.

Espérant vivement que nos remarques et recommandations seront prises en compte, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.



Jean-François Rime
Co-Président du Forum PME
Conseiller national

Copies à: Commissions de la sécurité sociale et de la santé publique du Parlement

¹ Voir à ce propos les indications figurant à la page 4 du [rapport final](#) de l'analyse d'impact de la réglementation relative à l'extension des absences professionnelles de courte durée dues à la prise en charge d'un proche. Bâle, 18.04.2018, B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung.

Herr Kommissionspräsident Joachim Eder

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S)

Elektronische Übermittlung an:
emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich, 2. März 2019

Vernehmlassung. Parlamentarische Initiative (18.441).
«Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative»

Sehr geehrter Herr Eder

Sehr geehrte Frau Alisic

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne beteiligt sich die Frauenzentrale Zürich am Vernehmlassungsverfahren zur Parlamentarischen Initiative (18.441), «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative».

Die 1914 gegründete Frauenzentrale Zürich unterstützt, vertritt und vernetzt die Anliegen von Frauen. Zum statutarischen Zweck gehört die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Familie, Politik und Gesellschaft. Die Frauenzentrale Zürich hat als parteipolitisch und konfessionell unabhängiger Dachverband 130 Kollektivmitglieder und rund 1'500 Einzelmitglieder.

Die Frauenzentrale Zürich unterstützt die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» (18.052) vollumfänglich. Nicht zuletzt hal-

fen wir alliance F, der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen, tatkräftig bei der Unterschriftensammlung (<https://www.frauenzentrale-zh.ch/Aktuell/News.64.html>).

Der Vaterschaftsurlaub ist notwendig, denn es braucht nach der Geburt präsenre Väter. Sie wollen von Beginn an Verantwortung übernehmen und streben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Eine faire Arbeitsteilung zwischen den Eltern unterstützt die wirtschaftliche Stellung der Frau. Dem Fachkräftemangel wird entgegengewirkt. Dazu ist der Vaterschaftsurlaub bezahlbar, weil er über die Erwerbsersatzordnung getragen wird.

Die Frauenzentrale steht für einen 16 wöchigen Elternurlaub mit einer über die EO finanzierten Elternschaftentschädigung ein. Denn wir gehen grundsätzlich davon aus, dass die Elternzeit gleichberechtigt ausgestaltet sein sollte. Nicht zuletzt stellt die Einführung des Vaterschaftsurlaubs eine Realisierung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichstellung der Geschlechter (Art. 8 BV) dar.

Den Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG), welcher die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) in Umsetzung der genannten parlamentarischen Initiative vorschlägt, trägt die Frauenzentrale, was die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs betrifft, mit. Den von der Initiative vorgeschlagenen Umfang des Vaterschaftsurlaubs von 20 Tage erachten wir aber bereits als Minimallösung. Vehement wollen wir uns mit vorliegender Stellungnahme für die Beibehaltung der vier Wochen aussprechen. Ziel eines Eltern- oder Vaterschaftsurlaubs ist es, das Karriererisiko «Familiengründung» zu mindern und die Betreuung zwischen den Eltern fair aufzuteilen. Mit einem Vaterschaftsurlaub unter 20 Tagen kann dieses in keiner Weise sichergestellt werden.

Der Vollständigkeit halber möchte die Frauenzentrale Zürich festhalten, dass der Gesetzesentwurf eine Erweiterung hinsichtlich des Personenkreises berücksichtigen sollte. Kann der gesetzliche Mutter- oder Vaterschaftsurlaub aus Gründen, die nicht in der Verantwortung der Mutter oder des Vaters liegen, nicht geltend gemacht werden, beispielsweise infol-

ge Tod, Krankheit, keine Vaterschaftsanerkennung, sollte das Urlaubsrecht auf die jeweilige Ehepartnerin/den jeweiligen Ehepartner, respektive die eingetragene Partnerin/den eingetragenen Partner übergehen.

Dazu erachten wir es als erforderlich, dass beim Tod des Kindes bei der Geburt eine Regelung für den Vater entsprechend derjenigen für die Mutter in den Gesetzesentwurf aufgenommen wird.

Abschliessend unterstreicht die Frauenzentrale Zürich, dass sie die Gesetzesänderung befürwortet, jedoch die Beibehaltung von vier Wochen Vaterschaftsurlaub, wie dies von der Initiative vorgeschlagen wurde, als dringlich erachtet.

Freundliche Grüsse



Andrea Gisler, Präsidentin



Sandra Bienek, Vorstandsmitglied

Bern, Neuenburg, Lugano 17. August 2018

Volksinitiative 18.052

«Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie.»

Stellungnahme der Väterorganisationen und Vereine für gemeinsame Elternschaft

An die Mitglieder der SGK-SR

Sehr geehrte Frau Ständerätin,
sehr geehrter Herr Ständerat,

Wir haben erfahren, dass Sie vor der Entwicklung eines möglichen indirekten Gegenvorschlages zu obiger Initiative am 21. August zunächst andere Modelle des Vaterschafts- oder Elternurlaubs studieren werden.

Die unterzeichnenden Verbände möchten Sie mit diesem Schreiben unter anderem darüber informieren, dass wir die Volksinitiative für Vaterschaftsurlaub seinerzeit nicht unterstützt haben weil wir davon überzeugt sind, dass ein Elternurlaub der einzig richtige Weg ist. Viele unserer Mitglieder haben jedoch die Initiative unterzeichnet, damit das Thema endlich ernsthaft auf Bundesebene behandelt werden kann. Ein Vaterschaftsurlaub wäre vor 20 Jahren interessant gewesen, heute ist dieses Konzept jedoch veraltet und für die Bedürfnisse der Schweiz nicht mehr ausreichend. Um eine Reihe wichtiger gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ziele zu erreichen, muss stattdessen ein Elternurlaub auf Bundesebene eingeführt werden.

Wir hoffen, dass die beiden Kammern einen Gegenvorschlag zum Vaterschaftsurlaub ausarbeiten werden. Bekanntlich hat die EKFF bereits 2010 ein Modell für Elternurlaub vorgeschlagen, welches auf den internationalen Kenntnissen und Erfahrungen dieser Zeit basierte. Im Nachhinein zeigt sich, dass dieses Modell angesichts der Entwicklungen in verschiedenen Ländern sehr relevant und aktuell ist. Seltsamerweise bezieht sich die Botschaft des Bundesrates zur Initiative 18.052 mit keinem Wort darauf.

Laut Jahresbericht 2017 hat die EKFF einen Forschungsauftrag mit dem Titel "Überprüfung der Literatur: wissenschaftlich fundierte Kenntnisse über die Auswirkungen von Elternurlaub, Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub" erteilt. Diese Studie, welche im Dezember 2017 abgeschlossen wurde, hat neue Erkenntnisse zu möglichen Auswirkungen des Elternurlaubs aufgezeigt. Auf dieser Grundlage hat die interne Arbeitsgruppe "Elternurlaub" der EKFF ein Argumentarium für die Einführung des Elternurlaubs in der Schweiz erarbeitet. Dieses Papier, der Abschlussbericht der Studie und ein von ihr inspirierter Artikel sollen 2018 veröffentlicht werden.

Wir freuen uns auf diese Dokumente, die in naher Zukunft veröffentlicht werden sollen, und hoffen, dass Sie sie bei Ihren Beratungen berücksichtigen können.

GeCoBi
Schweizerische Vereinigung
für gemeinsame Elternschaft

3000 Bern
+41 79 645 9554
info@gecobi.ch
www.gecobi.ch

CROP
Coordination Romande
des organisations paternelles
Ste Hélène 44
2000 Neuchâtel
+41 79 425 5516
secretariat@crop.ch
www.crop.ch

AGNA
Associazione genitori
non affidatari
via G.B. Pioda 4
6900 Lugano
+41 76 426 2302
info@agna.ch
www.agna.ch

Die gewünschten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ziele die mit der Einführung eines Elternurlaubs erreicht werden sollen sind die folgenden:

- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Eltern.
Möglichst paritätische Beteiligung an der Kinderbetreuung - wichtig für die frühe kindliche Bindung an beide Eltern und die Verbesserung der Vereinbarkeit.
- Erhöhung des Beschäftigungsgrades von Frauen und damit Erhöhung der Steuerbeiträge.
- Gleichbleibende oder höhere Geburtenraten durch bessere Planbarkeit für Eltern
- Bessere Lohngleichheit.
- Bessere Berücksichtigung der Interessen der Privatwirtschaft
- geringeres Armutsrisiko, damit verbunden die Senkung der Kosten der Sozialhilfe für Frauen, sowie die Reduktion des Risikos von Altersarmut.

Dafür sollte ein Elternurlaub so aufgebaut werden, wie es eine wachsende Anzahl von Ländern bereits eingeführt haben:

- Ein Teil wird für die Mutter reserviert. Nach der 8 wöchigen Arbeitssperre sollte es der Mutter erlaubt sein, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen - dies ist wichtig für weibliche Führungskräfte / Selbstständige, die die Arbeit nach und nach wieder aufnehmen möchten. Der derzeitige Mutterschaftsurlaub erlaubt dies im Gegensatz zu vielen anderen Ländern nicht. Es ist ausserdem wünschenswert, dass der reservierte Anteil für die Mutter eine pränatale Periode ermöglicht (derzeit nicht bezahlt, oder durch die Arbeitgeber oder Krankenversicherung zu zahlen).
- Ein Teil wird für den Vater reserviert. Diese Zeit geht verloren, wenn er sie nicht bezieht. Mit Ausnahme einer kurzen Zeit bei der Geburt könnte dieser Anteil nicht gleichzeitig mit der Mutter in Anspruch genommen. Er könnte jedoch am Stück oder in Teilen bezogen werden, Teilzeitarbeit sollte auch möglich sein.
- Ein Teil, welcher beiden Eltern zur Verfügung steht. Dieser Teil kann je nach Bedürfnis zwischen den Eltern aufgeteilt oder von einem einzigen der beiden Eltern bezogen werden, am Stück oder in Teilen. Dabei ist auch eine Aufteilung für Teilzeitarbeit möglich, sodass beide Eltern Teilzeit arbeiten können.

Gerne stehen wir Ihnen für Fragen oder weiteren Informationen zur Verfügung.

Wir hoffen, dass wir mit unseren Informationen Ihre Aufmerksamkeit erlangen konnten und verbleiben mit freundlichen Grüßen



Oliver Hunziker
Präsident GeCoBi
+41 79 645 9554



Patrick Robinson
Sprecher CROP
+41 79 425 5516



Pietro Vanetti
Präsident AGNA
+41 76 426 2302

GeCoBi
Schweizerische Vereinigung
für gemeinsame Elternschaft

3000 Bern
+41 79 645 9554
info@gecobi.ch
www.gecobi.ch

CROP
Coordination Romande
des organisations paternelles
Ste Hélène 44
2000 Neuchâtel
+41 79 425 5516
secretariat@crop.ch
www.crop.ch

AGNA
Associazione genitori
non affidatari
via G.B. Pioda 4
6900 Lugano
+41 76 426 2302
info@agna.ch
www.agna.ch



SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG FÜR GEMEINSAME ELTERNCHAFT
ASSOCIATION SUISSE POUR LA COPARENTALITÉ
ASSOCIAZIONE SVIZZERA PER LA BIGENITORIALITÀ

Elternzeit statt Vaterschaftsurlaub für ein modernes Familienrecht und Familienverständnis.

Bern, 2. März 2019

Vernehmlassungsantwort zur Parlamentarischen Initiative 18.441 Indirekter Gegenvorschlag zur Vaterschaftsurlaubsinitiative.

Die Schweizerische Vereinigung für gemeinsame Elternschaft (GeCoBi) und ihre Mitgliederorganisationen haben sich seinerzeit nicht aktiv an der Volksinitiative für Vaterschaftsurlaub beteiligt, weil wir schon damals überzeugt waren, dass die Elternzeit der einzig richtige Weg ist.

Wir verweisen dazu auch auf unser beigelegtes Schreiben vom 17. August 2018 zuhanden der SGK-SR.

GeCoBi unterstützt deshalb die Position der EKFF, welche in der beigefügten Vernehmlassungsantwort der Kommission formuliert ist. Wir unterstützen ferner auch die ebenfalls beigefügte Position unserer westschweizerischen Partnerorganisation CROP.

Darüber hinaus möchten wir jedoch einige wenige Punkte präzisieren, bzw. ergänzen:

- 1.) Die Wichtigkeit des Einflusses beider Elternteile auf die Entwicklung der Kinder wird heute wissenschaftlich kaum mehr bestritten.
Damit aber auch beide Eltern frühzeitig eine enge Bindung zum Kind aufbauen können, ist ein entsprechender Freiraum für Mütter und für Väter entscheidend. 2 oder auch 4 Wochen Vaterschaftsurlaub scheinen uns dafür deutlich zu wenig.
- 2.) Die von uns propagierte Einführung einer umfassenden Elternzeit hätte Auswirkungen auf Karrierepläne und Aufgabenteilung. Es ist davon auszugehen, dass Mütter dadurch vermehrt im Arbeitsprozess verbleiben würden, mehr Väter Teilzeit arbeiten würden und in der Wirtschaft eine Kulturveränderungen im Sinne einer Gleichstellung stattfinden würde. Der Verbleib ausgebildeter Frauen in der Arbeitswelt wird von vielen Seiten gefordert; die Einführung einer Elternzeit würde diese Entwicklung begünstigen.
- 3.) Die Realität scheint die Entwicklung bereits überholt zu haben. Grosse Unternehmen wie Kantonalverwaltungen, Bundesverwaltung oder gerade kürzlich Novartis gehen dazu über ausgedehnte Vaterschaftsurlaube zu gewähren, da sie den damit verbundenen Arbeitsmarktvorteil erkannt haben. Einer grossen Mehrheit der Familien in diesem Land wird ein solcher aber vorenthalten: Deren Väter arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen. Es braucht deshalb eine staatlich organisierte und finanzierte Lösung um für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diesem Land wieder gleiche Voraussetzungen zu schaffen.
- 4.) Der Einwand, eine Elternzeit sei in der Schweiz nicht finanzierbar greift bei einem Vergleich mit den OECD-Ländern zu kurz. Bei einem wesentlich tieferen pro Kopf-Einkommen ist dort eine Elternzeit mit dem Medianwert von 43 Wochen bereits eingeführt.
- 5.) Elternzeit ist volkswirtschaftlich ein Gewinn: Sie steigert die Produktivität und dies insbesondere in Wirtschaftssektoren mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil. Modellrechnungen aus der EU ergeben, dass die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit um 1% bereits genügend Steuereinnahmen generiert, um eine zu 100 % entschädigte Elternzeit von 18 bis 20 Wochen zu kompensieren.

Oliver Hunziker

Präsident GeCoBi

Pietro Vanetti

Mitglied des Vorstandes

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

Ihr Kontakt: Regula Frei, Co-Geschäftsleitung
E-Mail: mail@helvetiarockt.ch

Bern, 02. März 2019

Stellungnahme von Helvetiarockt 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. Helvetiarockt ist Mitglied von alliance F. 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.

Helvetiarockt 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 Helvetiarockt 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

Helvetiarockt erachtet die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von vier Wochen als gleichstellungspolitisches Minimum. Helvetiarockt 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 Helvetiarockt 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 Erwebs- 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 Betreuungseengagement reduziert nur 1 von 10 Männern sein Erwerbsumfang 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 Helvetiarockt 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 und somit auch Helvetiarockt zusammen mit dem Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt“ 20 Tage Vaterschaftsurlaub als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

1. Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist Helvetiarockt 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. Helvetiarockt 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

Helvetiarockt 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 Helvetiarockt 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

Das Helvetiarockt Team

Aurelia Meier, Kathy Bajarria, Yvonne Meier, Letizia Carigiet, Manuela Jutzi, Regula Frei, Muriel Rhyner



Interessengemeinschaft geschiedener & getrennt lebender Männer

Stellungnahme der IGM Schweiz zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative (Parlamentarische Initiative 18.441)

Thomas Jakaitis
Präsident IGM Schweiz
Tel. 062 844 11 11
tj@igm.ch

IGM Schweiz
5000 Aarau
Tel. 062 844 11 11
zentrale@igm.ch
www.igm.ch

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
CH-3003 Bern

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen herzlich, zu dieser Vorlage Stellung nehmen zu dürfen.

Die IGM Schweiz ist eine Organisation, die ihre Mitglieder unterstützt, welche von Trennungs- und Scheidungsproblemen betroffen sind. Sie leistet Hilfe in menschlicher, sozialer und juristischer Hinsicht. Ausserdem will sie die Gleichstellung von Mann und Frau in der Schweiz vorantreiben, die beiden Elternteilen erlaubt, sich in Unterhalt und Betreuung der Kinder engagieren zu können. Dabei unterstützt sie ihre Mitglieder und setzt sich in der Öffentlichkeit für eine zeitgemässe und emanzipierte Familienpolitik ein.

Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Die IGM schliesst sich der Empfehlung der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) an, dass sich Väter mit den Müttern eine gesetzlich verankerte 38-wöchige Elternzeit aufteilen sollen, wobei die Väter mindestens acht Wochen und zusätzlich maximal 16 weitere Wochen beziehen sollen. Damit könnte der Vater von Beginn an seinen Beitrag für das Kind und zur Entlastung der Mutter leisten.

Der in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagene Kompromiss von zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist für ein Land wie die Schweiz zwar eigentlich unangemessen und ungenügend. Als ersten Schritt aus der absolut inakzeptablen Situation von derzeit nur einem arbeitsfreien Tag bei der Geburt des eigenen Kindes unterstützt die IGM aber auch die Einführung eines vier- oder gar nur zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs, d.h. sowohl den indirekten Gegenentwurf als auch die Volksinitiative.

Im weiteren möchten wir betonen, dass während der Zeit, in der der Vaterschaftsurlaub in Anspruch genommen wird, für Väter ein Kündigungsschutz bestehen muss.

Die Forderungen der IGM Schweiz

Es ist eine **Elternzeit** gemäss der Empfehlung der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) einzuführen. Diesem Schreiben beigelegt sind die folgenden Dokumente der EKFF:

- Argumentarium_Elternzeit_D.pdf
- Bericht_Elternzeit_D.pdf



Die **alternierende Obhut ist als Regelfall nach Trennungen** einzuführen. Neu soll sie nicht mehr beantragt werden müssen, sondern es ist neu zu beantragen und zu begründen, weshalb sie im Ausnahmefall nicht verfügt werden soll. Beide Elternteile haben ein Recht auf Kinderbetreuung, und beide Elternteile werden von ihren Kindern gebraucht.

Die **Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung durch Väter** sind generell zu verbessern (Elternzeit, Steuerrecht usw.).

Wir bitten Sie, diese gesellschaftlichen Entwicklungen zu unterstützen und zeitgemässe, sachgerechte Regelungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzuführen. Bitte verwenden Sie Ihre Kräfte für eine Vision der Zukunft. Dafür danken wir Ihnen.

Dominik Wirth, Vize-Präsident

André B. Bally, Vorstandsmitglied

Dieter Zöll, Vorstandsmitglied

Kilian Widmer, Vorstandsmitglied

René Kälin, Vorstandsmitglied

Roger Kaufmann, Vorstandsmitglied

.....
Thomas Jakaitis, Präsident IGM Schweiz



JURISTINNEN SCHWEIZ
FEMMES JURISTES SUISSE
GIURISTE SVIZZERA
GIURISTAS SVIZRA
WOMEN LAWYERS SWITZERLAND

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

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

Freiburg/Wetzikon, 28. Februar 2019

Stellungnahme zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse – Giuriste Svizzera – Giuristas Svizera (siehe www.lawandwomen.ch, nachfolgend: Juristinnen Schweiz) wurde 2001 gegründet als Berufs- und Vernetzungsorganisation der Schweizer Juristinnen. Sie bringt die Stimmen der Frauen, vor allem der Fachfrauen, im Gesetzgebungsverfahren ein. In diesem Zusammenhang interessieren uns namentlich Gesetzgebungsvorhaben, welche auf die Stellung der Frau und das Verhältnis unter den Geschlechtern in der Familie und ausserhalb einen Einfluss haben. Wir erlauben uns deshalb, im Vernehmlassungsverfahren zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub Stellung zu nehmen.

Die Eingabefrist ist mit vorliegender Eingabe gewahrt. Wie gewünscht erfolgt sie elektronisch im pdf- und word-Format.

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/53293.pdf>). Gemäss der Recherche der

Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse

c/o Alice Reichmuth Pfammatter, rue de Lausanne 81, 1700 Freiburg
Telefon +41 26 322 88 88 - Telefax +41 26 322 88 89

alice.reichmuth@lawandwomen.ch
www.lawandwomen.ch

Konto IBAN CH84 0900 0000 1766 1943 5

EKFF weist eine Reihe von Studien auf, dass die Einführung von Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit für Väter zu einem grösseren Engagement in der Kinderbetreuung führt.

Juristinnen Schweiz begrüsst, dass der gesetzgeberische Handlungsbedarf erkannt wurde und befürwortet alle in die gewünschte Richtung zielenden Bestrebungen, insbesondere längerfristig eine Elternzeit von insgesamt 28 Wochen. Als ersten wichtigen Schritt unterstützt Juristinnen Schweiz die Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.052) wie auch den indirekten Gegenvorschlag (18.441) der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S). 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. Der Vaterschaftsurlaub ermöglicht es, dass Vater und Mutter sich nach der Geburt besser gegenseitig in der Sorge um das neugeborene Kind unterstützen können. Er erleichtert es den Vätern, möglichst früh eine enge Bindung zum Kind aufzubauen, was im Sinne des Kindeswohl ist. Gleichzeitig erhöht er die Chance, 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. Juristinnen Schweiz 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 Erwerbsausfall 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.

Juristinnen Schweiz erachtet die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von vier Wochen als gleichstellungspolitisches Minimum. Längerfristig braucht die Schweiz allerdings eine Elternzeit, 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 und ist auch unzureichend, um eine tatsächliche und gegenseitige Unterstützung beider Elternteile nachhaltig aufzubauen und eine engere Bindung des Vaters zum Kind zu schaffen. Er bietet allenfalls den Rahmen dafür, dass sich Väter in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen kurzzeitig 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 Betreuungsentagement

Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse

c/o Alice Reichmuth Pfammatter, rue de Lausanne 81, 1700 Freiburg

Telefon +41 26 322 88 88 - Telefax +41 26 322 88 89

alice.reichmuth@lawandwomen.ch

www.lawandwomen.ch

Konto IBAN CH84 0900 0000 1766 1943 5

reduziert nur einer von zehn Männern* sein Erwerbsspensum 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. 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 von Juristinnen Schweiz 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 Juristinnen Schweiz den Gegenvorschlag als ungeeignet für eine zukunftsgerechte 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. Juristinnen Schweiz 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 Juristinnen Schweiz 20 Tage Vaterschaftsurlaub als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

1. Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist Juristinnen Schweiz 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

Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse

c/o Alice Reichmuth Pfammatter, rue de Lausanne 81, 1700 Freiburg

Telefon +41 26 322 88 88 - Telefax +41 26 322 88 89

alice.reichmuth@lawandwomen.ch

www.lawandwomen.ch

Konto IBAN CH84 0900 0000 1766 1943 5

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.

Beim Tod des Kindes bei der Geburt muss zudem eine analoge Regelung wie bei den Müttern getroffen werden. Juristinnen Schweiz 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

Juristinnen Schweiz 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 Juristinnen Schweiz 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 Berücksichtigung unserer Anliegen und Forderungen.

Freundliche Grüsse



Dr. Alice Reichmuth Pfammatter
Präsidentin



Regula Kolar
Geschäftsführerin

Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse

c/o Alice Reichmuth Pfammatter, rue de Lausanne 81, 1700 Freiburg
Telefon +41 26 322 88 88 - Telefax +41 26 322 88 89

alice.reichmuth@lawandwomen.ch
www.lawandwomen.ch

Konto IBAN CH84 0900 0000 1766 1943 5



**KONFERENZ DER KANTONALEN AUSGLEICHSKASSEN
CONFÉRENCE DES CAISSES CANTONALES DE COMPENSATION
CONFERENZA DELLE CASSE CANTONALI DI COMPENSAZIONE
CONFERENZA DA LAS CASSAS CHANTUNALAS DA CUMPENSAZIUN**

Genfergasse 10, 3011 Bern • Telefon 031 311 99 33 • www.ahvch.ch

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
c/o Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

Per E-Mail an:

emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 25. Februar 2019

Pa.Iv. 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative» Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der von Ihrer Kommission zur Stellungnahme unterbreitete Vorentwurf sieht durch die Aufnahme von Zusatzbestimmungen im EOG, die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen in Form von 14 Taggeldern ab der Geburt des Kindes vor. Dieser Urlaub kann zusammenhängend bezogen werden oder aufgeteilt in einzelne Tage bis 6 Monate nach der Geburt des Kindes. Das Vaterschaftsgeld beläuft sich auf 80% des durchschnittlichen Lohnes.

Ohne auf die politischen Aspekte dieses Vaterschaftsgeldes einzugehen, sehen wir uns zu folgenden Bemerkungen aus Sicht der Ausgleichskassen als Durchführungsstellen veranlasst.

1. Generelle Bemerkung

Die gesetzliche Einführung einer Vaterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern, basierend auf dem bei der Mutterschaftsentschädigung angewandten Modell (insbesondere Beitragstatut, Versicherungsdauer) sowie die Berechnung des Taggeldes auf der Basis des Durchschnittseinkommens entspricht einer bereits bekannten Situation und stellt an sich kein spezielles Problem dar.

Die Väter im Angestelltenverhältnis haben Anrecht auf zwei Wochen Urlaub bei ihrem Arbeitgeber. Dieser stellt das Gesuch für Taggelder bei der Ausgleichskasse, bei der er Mitglied ist. Die Kasse überprüft die Versicherungsbedingungen, führt die Berechnung auf Basis des vor der Geburt des Kindes erzielten durchschnittlichen Einkommens aus und überweist normalerweise die Taggelder an den Arbeitgeber. Die Urlaubstage können flexibel bezogen werden und die betroffene Ausgleichskasse wird die Taggelder im Bedarfsfall entsprechend aufteilen. Es muss trotzdem darauf hingewiesen werden, dass der Verwaltungsaufwand bei dieser Aufteilung sehr hoch sein kann, wenn es sich um 10 Einzeltage handelt.

Für die Organisation des Urlaubes bietet der Rahmen von 6 Monaten und die Möglichkeit zur Aufteilung der zwei Wochen eine gewisse Flexibilität, sowohl für den Vater wie für den Arbeitgeber.

Hingegen kann jede Änderung der beruflichen Situation des Vaters während diesen 6 Monaten eine hohe Komplexität bei der Umsetzung mit sich bringen: hingegen bleibt die Situation vor der Geburt des Kindes sowohl für die Überprüfung der Versicherungsbestimmungen wie auch für die Bestimmung des als Basis für die Berechnung der Taggelder festgelegten Lohnes massgebend.

Das bedeutet, dass jede Veränderung, welche innerhalb dieser 6 Monaten eintritt, nicht berücksichtigt wird, insbesondere eine Lohnerhöhung oder ein neuer Arbeitsvertrag. Die Anpassungen von Art. 335c Abs. 3 OR durch die Verlängerung der Kündigungsfrist erlauben es, die Nachteile dieser Situation teilweise, jedoch nicht vollständig zu kompensieren. Vor allem wenn eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber bereits innerhalb dieser 6 Monate geplant ist oder wenn der Vater innerhalb dieser Frist teilweise selbständig erwerbend war.

Behält sich der Vater innerhalb dieser 6 Monate die Möglichkeit vor, die zwei Wochen beim neuen Arbeitgeber zu beziehen oder noch den Rest zu beziehen, falls er bereits vorher damit begonnen hat, werden die beim neuen Arbeitgeber bezogenen Taggelder auf der Basis des Lohnes bei der Geburt berechnet. Diese Situation ist nicht wünschenswert.

Für die Ausgleichskassen heisst dies im Zusammenhang mit Wechsel von Arbeitgeber oder Beitragsstatut, dass die Frage nach der zuständigen Kasse, der Prüfung der Bedingungen, der Berechnung der Taggelder, der Überweisung und der Kontrolle der maximalen Anzahl von Taggeldern behandelt werden muss, ohne bei der Umsetzung einen völlig unverhältnismässig hohen Verwaltungsaufwand zu generieren.

Um diese Problematik zu verhindern, wäre die Einführung einer Zusatzbedingung wünschenswert, dass bei einer Aufteilung die Urlaubstage nur bei dem Arbeitgeber bezogen werden können, mit dem bei der Geburt ein Arbeitsverhältnis bestand.

2. Bemerkungen nach Artikel

Art. 16i EOG: Anspruchsberechtigte

Mit den neuen Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub ist für Väter auch ein Anspruch verbunden, wenn ein Kind adoptiert wird (Begründung eines Kindesverhältnisses). Die Adoption setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben. Bei einer eingetragenen Partnerschaft entsteht nur ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wenn innerhalb der 6-monatigen Rahmenfrist ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet wird. Die Rahmenfrist beginnt mit der Geburt des Kindes (Art. 16j Abs. 2 EOG).

Es ist unklar wie die beiden Bedingungen bei einer Adoption erfüllt werden können:

- die adoptionswilligen Personen haben während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt,
- innerhalb der 6-monatigen Rahmenfrist wird ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet.

Für den Vollzug der Bestimmung "Adoption" muss die Unklarheit, wann die Rahmenfrist beginnt, beseitigt werden.

Art.16j Abs. 2 EOG: Die Rahmenfrist beginnt am Tag der Geburt des Kindes.

Gemäss der neuen, für die Mutterschaftsentschädigung anzuwendenden Bestimmung, muss die Frage des Aufschubes desurlaubes infolge Hospitalisation des Kindes, sowie in Analogie dazu auch die Rahmenfrist und Anspruchsdauer ins neue Dispositiv integriert werden

Im Gegensatz zur Mutterschaftsentschädigung endet der Anspruch nicht, wenn eine Erwerbstätigkeit wiederaufgenommen wird (vgl. Art. 16d EOG). Das bedeutet auch, dass beim Bezug von Taggeldern der in Art. 16k Abs. 1 EOG aufgeführten Sozialversicherungen nach dem tagweisen Bezug des Vaterschaftsurlaubs deren Taggelder wieder ausgerichtet werden. Im AVIG sind die entsprechenden Bestimmungen noch aufzunehmen.

Art. 16k EOG: Form der Entschädigung und Anzahl der Taggelder: Höchstens 14 Taggelder
Wie bereits erwähnt, ist die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der 6 Monate komplex. Zudem ist die Formulierung des zweiwöchigen Urlaubs, entweder zusammenhängend oder wochenweise oder tageweise mit der Zusprache von 14 Taggeldern nicht klar. Die Absicht, bei tageweisem Bezug nach fünf Taggeldern zwei zusätzliche Taggelder auszurichten, ist nicht klar. In Absatz 4 ist die Regelung festgehalten, wenn der Urlaub tageweise bezogen wird. Pro fünf entschädigte Tage werden zwei zusätzliche Taggelder ausgerichtet.

Mit dieser Vorgabe stellen sich verschiedene Koordinationsfragen mit Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. a. EOG), der Invalidenversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. b. EOG), und der Militärversicherung (Art. 16m Abs. 1 Bst. d. EOG). Zu beachten ist bei der Arbeitslosenversicherung, dass bei dieser pro Kalenderwoche fünf Taggelder ausgerichtet werden. Nur in Bezug auf das UVG sind klare Vorgaben vorhanden (Art. 16 Abs. 3 UVG).

Der tageweise Bezug ist wohl sehr flexibel, führt aber zu aufwendigen Koordinationsarbeiten und –regeln.

Art. 16m EOG: Vorrang der Vaterschaftsentschädigung

In den Erläuterungen wird lediglich festgehalten, dass die Koordinationsfragen beim Zusammentreffen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen in den Einzelgesetzen geregelt werden sollen.

In den Punkten 3.2.2, 3.2.3 und 3.2.4 der Erläuterungen werden nur Änderungen beim BVG, beim UVG und beim FLG aufgeführt. Angaben zu Änderungen beim AVIG, beim IVG und beim MVG fehlen vollständig (siehe dazu die Regelungen unter 16k Abs. 4 EOG).

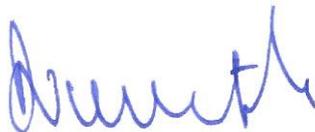
3. Fazit

Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen kann aus der Sicht der Durchführung unterstützt werden unter der Bedingung, dass die Bestimmungen im Falle von tageweisem Bezug angepasst und vereinfacht werden. Ist dies nicht der Fall, würde die Einführung für alle Betroffenen (vor allem die Arbeitgeber und auch die Ausgleichskassen) zu unverhältnismässigen Verwaltungskosten führen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Konferenz der kantonalen Ausgleichskassen



Andreas Dummermuth
Präsident

Auf elektronischem Weg an:
Frau Emina Alisic, Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern
emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 7. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - Stellungnahme zum Vorentwurf und erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zum genannten Gesetzesvorentwurf Stellung zu nehmen.¹

Ausgangslage

männer.ch hat als Dachverband der Männer- und Väterorganisationen am 4. Juli 2017 zusammen mit *Travail Suisse*, *alliance F* und *Pro Familia Schweiz* die Volksinitiative "Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie eingereicht".

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.² Seine Einführung ist ein dringendes Gebot der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter (BV Art. 8), väterlicher Präsenz in der Kinderbetreuung, der wirtschaftlichen Standortsicherung, und des volkswirtschaftlichen Wohlstands.

männer.ch begrüsst es, dass die SGK-S den gesetzgeberischen Handlungsbedarf erkannt hat und unter dem Eindruck der Volksinitiative im Rahmen eines indirekten Gegenvorschlags eine Gesetzesänderung anstrengt.

¹ Bei Fragen zur vorliegenden Stellungnahme steht Daniel Bekcic, Leiter Politik, männer.ch unter 079 681 40 87 zur Verfügung.

² <https://bit.ly/2DZAVRw>

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 fordert. männer.ch begrüsst die Einführung des Vaterschaftsurlaubs auf Gesetzesebene. Der Gegenvorschlag erfüllt einige der Kriterien, die nachweislich erforderlich sind, damit der Vaterschaftsurlaub von den Vätern auch bezogen wird³: Er soll ein individuelles, unübertragbares Recht eines jeden Vaters sein; er gewährt mit 80% (übliche EO-Finanzierung) eine hohe Kompensation für den Erwerbsausfall und kann flexibel bezogen werden. Wo der **Gegenvorschlag** von der Volksinitiative abweicht und dadurch **für die tatsächliche Geschlechtergleichstellung und für nachhaltiges väterliches Engagement nachgerade wirkungslos** wird, ist die unzureichende Bezugsdauer von 10 Tagen.

Der Unterschied zur Volksinitiative ist weit mehr als nur gradueller Natur. Er ist wesentlich.

Denn: Nur ein Vaterschaftsurlaub von mindestens **20 Tagen Dauer**

- stärkt die **Erwerbskontinuität der Mütter** und leistet so einen echten Beitrag gegen den Fachkräftemangel
- sticht als Argument im internationalen **Wettkampf um die besten Arbeitskräfte**
- erhöht das **väterliche Engagement zum Wohl der Kinder** auch langfristig und nachhaltig und befördert die **wichtige Bindung zwischen Kind und Vater**
- verteilt das **"Karriere-Risiko Elternschaft"** fair zwischen Mutter und Vater

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

Junge Männer wollen heute engagierte und präzente Väter sein, was sich in einer höheren Beteiligung an der Betreuungs- und Haushaltsarbeit im Vergleich zu früheren Generationen niederschlägt. Immer noch leisten Mütter den Grossteil dieser Arbeit. Der Unterschied in der aufgewendeten Zeit zwischen den beiden Geschlechtern ist mit 10 Wochenstunden allerdings auf einen historischen Tiefststand gesunken. Väter leisten indes rund 12 Wochenstunden mehr Erwerbsarbeit als Mütter. Trotz höherem Betreuungsengagement reduziert nur 1 von 10 Männern sein Erwerbsspensum aufgrund der Vaterschaft, obwohl 9 von 10 sich dies wünschen.⁴ Dies läuft auf eine dauerhafte Mehrbelastung hinaus, und zeigt, dass es mit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit nicht weit her ist.

Erst wenn die rechtlichen 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

³ <https://bit.ly/2GdNGup> (MenCare Report Vol. 2, Vaterschaftsurlaub, S. 17)

⁴ <https://bit.ly/2QOAIYe>

Karriererisiko "Familiengründung", da die rationale Wahl für junge Familien i.d.R. darin besteht, dass der Vater die Erwerbsarbeit in unverändertem Vollpensum aufrechterhält. Die Folgen sind bekannt: Der Karrierknick der Mutter setzt sich in einem dauerhaft niedrigeren Einkommen und fehlenden Aufstiegschancen fort. Das Potenzial gut ausgebildeter Frauen als Fachkräfte liegt brach. Das kann sich die Schweiz in Zeiten des Fachkräftemangels nicht leisten. Ganz zu schweigen davon, dass eine systematische, defakto gesetzlich bedingte Ungleichverteilung der Erziehungs- und Erwerbsarbeitszeit den Verfassungsauftrag der tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen unterminiert.

Väter, die in der frühen Phase ihr Kind betreuen, engagieren sich auch nachhaltig in der Erziehung. Die früh erlernten Kompetenzen befähigen sie nicht nur zur selbständigen Erziehungsarbeit, sondern bestärken sie auch im Willen, sich dauerhaft substanziell und selbständig in der Familienarbeit einzubringen.⁵

20 Tage Vaterschaftsurlaub, wie sie die Initiative fordert, bedeutet echte Präsenz des Vaters im prägenden ersten Lebensjahr des Kindes. Gegenüber dem Gegenvorschlag bieten 20 Tage eine echte Veränderung, die sich durch die flexiblen Bezugsmöglichkeiten noch potenziert. Heute schon beziehen Väter nicht selten ein bis zwei Wochen Ferien um die Mutter in den ersten Tagen nach der Geburt zu unterstützen, bevor sie in der Regel wieder ihr Vollzeitpensum aufnehmen. Mit 20 Tagen lässt sich diese wichtige Phase verdoppeln, oder aber – bei tageweisem Bezug – z.B. während ganzen 15 Wochen in einem 80% Pensum arbeiten. Nur so ist sichergestellt, dass einerseits der Vater ausreichend Zeit allein mit dem Kind verbringen kann um die selbständige Erziehungskompetenz zu erlangen, und dass andererseits der Mutter der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert wird. Beides sind erwiesenermassen entscheidende Faktoren um nachhaltig ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Familien- und Erwerbsarbeit von beiden Eltern – und damit Gleichstellung und väterliche Präsenz - zu verwirklichen.

Kinder brauchen engagierte Väter: 20 Tage für präesente Väter statt Erziehungsassistenten

Die Forschung zeigt⁶: **Väterliches Betreuungsengagement wirkt sich positiv auf die kognitive, emotionale und soziale Entwicklung von Babys und Kindern aus, stärkt die familiären Beziehungen, fördert die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Mütter und hält Väter gesund.** Für die Entwicklung des Kindes ist es insbesondere auch wichtig, dass es Zeit allein mit dem Vater verbringen kann um so zu beiden Eltern eine eigenständige Bindung aufzubauen.⁷ In jungen Vätern wiederum spielen sich – nicht

⁵ <https://bit.ly/2QnbiBo>

⁶ <https://bit.ly/2BbDfIh>

⁷ <https://bit.ly/2QnbiBo>

unähnlich der Mutter – hormonelle Prozesse ab, die sie auf die Betreuung ihres Kindes vorbereiten.

Statt diesen wissenschaftlichen Erkenntnissen Rechnung zu tragen und Väter und Mütter gleichzustellen, zementiert der Gegenvorschlag das überholte Bild vom Vater als Erziehungsassistenten der Mutter. Er tut auch wenig dafür, dass die Schweiz das in der UNO-Kinderrechtskonvention verbrieftete Recht des Kindes auf alltagsnahen Kontakt zu Mutter *und* Vater garantiert: Zumindest werktags ist dieses Menschenrecht gegenwärtig nämlich nichts mehr als ein leeres Versprechen – und bleibt dies mit dem Gegenvorschlag auch künftig.

Ein Vergleich mit dem Mutterschaftsurlaub zeigt die Ungleichbehandlung der Väter und Mütter eindrücklich: Bei der Einführung von letzterem war klar, dass die ersten acht Wochen für die Erholung nach der Geburt und die darauf folgenden sechs Wochen für die Bewältigung der neuen Lebenssituation, den **Aufbau der Bindung zum Kind und die Organisation des neuen Familienalltags** gedacht sind.⁸ Nach dem Willen der SGK-S sollen dem Vater dafür lediglich zwei Wochen zur Verfügung stehen. Er wird von Gesetzes wegen

Allen & Daly (2007) zeigen in einer breiten Literaturübersicht, welche **Effekte väterlicher Präsenz auf Kinder wissenschaftlich nachgewiesen** wurden.

Väterliche Präsenz:

- fördert die kognitive Entwicklung, die Problemlöse-Fähigkeit, den IQ, die sprachliche Entwicklung, die schulische Entwicklung und Zufriedenheit;
- erhöht den Fleiss und die Konzentrationsfähigkeit;
- senkt das Risiko eines Schulabbruchs;
- erhöht den sozioökonomischen Status und die berufliche Karriere als Erwachsene;
- erhöht das Wohlbefinden, die psychische Widerstandsfähigkeit, Lebenszufriedenheit, Stressbewältigungskompetenz und Frustrationstoleranz, die Selbstwirksamkeitserwartung und den Selbstwert;
- vermindert Impulsivität und Hyperaktivität;
- erhöht die Beziehungszufriedenheit als Erwachsene und senkt die Scheidungswahrscheinlichkeit;
- verbessert soziale Kompetenzen (z.B. Peer-Akzeptanz) und emotionale Kompetenzen (z.B. Affektregulation, Konfliktfähigkeit);
- verringert das Risiko von Drogen-Missbrauch, Delinquenz und strafrechtlichen Verurteilungen.

Allen, S., & Daly, K. (2007). The effects of father involvement: An updated research summary of the evidence inventory. Guelph, Ontario: Centre for Families, Work & Well-Being, University of Guelph.

zum Erziehungspraktikanten degradiert. Das ist unhaltbar. Es ist höchste Zeit, dass den Vätern in der Schweiz die **gleichwertige Bindung zu ihrem Kind** und damit eine **gleichberechtigte Erzieherrolle** in der Familie zugestanden wird.

Die **Geringschätzung der väterlichen Beziehung zum Kind** zeigt sich auch, wenn die SGK-S den Vaterschaftsurlaub - in Abweichung zur Mutterschaftsversicherung - nicht

⁸ <https://bit.ly/2GdNGup>

gewähren will, wenn das Kind vor der Geburt stirbt (oder bei Totgeburt).⁹ Legitim sei dies, weil "der Vaterschaftsurlaub primär da ist, sich in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einzubringen," lässt sich dem erläuternden Bericht entnehmen. Darin offenbart sich ein funktionalisiertes, überholtes Verständnis von Vaterschaft, das für die **emotionale Bindung des Vaters zum werdenden Kind** und damit auch für seine Trauer über dessen Tod keinen Platz hat. männer.ch weist diese krasse Missachtung der Väter mit Entschiedenheit zurück.

Obschon die 20 Tage Vaterschaftsurlaub auch erst eine Annäherung an echte Gleichstellung sein können, lässt sich so doch ein bedeutender gleichstellungspolitischer Impuls setzen. 20 Tage sind besser geeignet einen wirklichen Wandel hin zu mehr Akzeptanz von Vätern als vollwertige Eltern und von mehr gelebter väterlicher Präsenz in der Familie zu befördern.

20 Tage Vaterschaftsurlaub – für einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort...

Unternehmen (und Verwaltungen) erkennen schon heute die Zeichen der Zeit und führen nicht selten einen Vaterschaftsurlaub auf eigene Kosten ein. Die Bezugsdauer bei den von männer.ch befragten Unternehmen reicht von 5 bis 30 Tage.

Die angegebenen Gründe für diesen pionierhaften Schritt reichen von der gesteigerten Attraktivität als der Unternehmen Arbeitgeber, über stärkeres Commitment der Mitarbeitenden, hin zu gezielter Frauenförderung (Fachkräftepotenzial ausschöpfen), Imagepflege, Gesundheitsförderung/-erhaltung und Schritt halten mit der gesellschaftlichen Entwicklung.

Kurzum: Der Vaterschaftsurlaub ist ein **Mittel für Wettbewerbsfähigkeit auf dem Personalmarkt**. Somit ist er ein geeignetes Mittel gegen den Fachkräftemangel, mit dem sich heute nicht nur die Schweiz konfrontiert sieht und der sich in den kommenden Jahren verstärken dürfte. Im Unterschied zu allen europäischen Staaten (ausser Irland und Albanien) bietet aber einzig die Schweiz noch keinen Vaterschaftsurlaub an.

Ein Blick auf andere prosperierende Exportnationen und somit direkte Konkurrenten auf dem Personalmarkt offenbart in aller Deutlichkeit, dass der Gegenvorschlag mit zwei Wochen Vaterschaftsurlaub nicht über einen symbolischen Beitrag an eine **wirksame Standortpolitik** hinaus reicht. Die Diskrepanz zu den familienpolitischen Regelungen in den Nachbarstaaten ist umso bedenklicher, als die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften (z.B. aus Deutschland) zurückgeht.

⁹ Die Mutterschaftsversicherung wird geschuldet, wenn die Schwangerschaft mind. 23 Wochen gedauert hat. Siehe erläuternden Bericht zum Gegenentwurf. (<https://bit.ly/2Bceg1m>)

...und für gleich lange Spiesse von KMUs und Grossunternehmen

Es ist davon auszugehen, dass der Vaterschaftsurlaub sich künftig immer grösserer Beliebtheit erfreuen wird. Dabei können sich etwa Grossunternehmen schon heute ohne gesetzlich verankerte **“Versicherungslösung”** grosszügigere Kompensationen für junge Familien leisten. KMUs hingegen sind auf einen solidarisch finanzierten Vaterschaftsurlaub angewiesen um im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen zu können. Dies ist auch eine **Frage der sozialen Gerechtigkeit**: Das Kind eines KMU-Angestellten soll ebenso auf einen präsenten Vater zählen dürfen wie jenes eines Beschäftigten im multinationalen Grosskonzern.

Das KMU-Land Schweiz braucht einen gesetzlich verankerten, sozialpartnerschaftlich finanzierten Vaterschaftsurlaub. Den KMU wird ein solcher aber nur dann dienen, wenn seine Leistungen nicht weit hinter jenen von globalen Grossunternehmen zurückbleiben. Mehr ist hier tatsächlich mehr: **Zwei Wochen dürften schon bald als überholt gelten.**

Schlimmer noch: Mit dem zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub verleiht der Gesetzgeber dieser wirkungslosen Lösung das Gütesiegel und etabliert ihn **auf Jahre hinaus zum neuen Standard**. Es droht ein familienpolitischer Rückschritt. Für zahlreiche Unternehmen dürfte nämlich so ein Anreiz entstehen, keinen weiter gehenden, grosszügigeren Vaterschaftsurlaub anzubieten.

Angesichts der grosszügigen Leistungen im benachbarten Ausland, der sich verändernden Ansprüche der Arbeitnehmenden an Flexibilität und Familienverträglichkeit und der sich abzeichnenden Umwälzungen der Wirtschaft (Alterung, Digitalisierung) ist klar: Die Zeit ist reif für mutige Reformschritte. 20 Tage Vaterschaftsurlaub sind das Minimum, mit dem sich noch eine wahrnehmbare Veränderung zum unbefriedigenden Status Quo realisieren lässt.

20 Tage Vaterschaftsurlaub: ein Kompromiss mit Wirkung!

Aus allen genannten Gründen erachtet männer.ch den Gegenvorschlag als ungeeignet, eine zukunftsgerechte Familien-, Gleichstellungs- und Standortpolitik einzuleiten.

Der in der Volksinitiative geforderte 20tägige Vaterschaftsurlaub ist bereits ein Kompromiss. Eine **zukunftsgerechte Reform**, die den Namen verdient, darf nicht hinter diese Minimalforderung zurückfallen. Männer.ch appelliert deshalb eindringlich an die Bundesversammlung, die Bezugsdauer des Vaterschaftsurlaubs auf mindestens 20 Tage anzuheben.

Alles andere wäre eine verpasste Chance.

Bemerkungen zu einzelnen Punkten (in Anlehnung an die Eingabe des Vereins Vaterschaftsurlaub etzt!

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen.

Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist männer.ch 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.

Bei Fehl- oder Totgeburt muss zudem eine **Regelung analog der Mutterschaftsversicherung** getroffen werden. Die Geringschätzung der väterlichen Bindung zum ungeborenen Kind, welche der beabsichtigten Ungleichbehandlung der Väter innewohnt, in höchsten Mass problematisch. männer.ch plädiert eindringlich für eine Korrektur in der Ausgestaltung des Gesetzes.

Anzahl Taggelder und Obergrenze

Der Verein 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 Prozent 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.

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.

Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung

Generell ist es dem Verein 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 inkl. Adoption und Zugang zu künstlicher Befruchtung für gleichgeschlechtliche Paare 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.

Markus Gygli



Präsident männer.ch



medical women switzerland
ärztinnen schweiz
femmes médecins suisse
donne medico svizzera

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

Sekretariat mws

Stampfenbachstrasse 52
8006 Zürich

Tel. 044 714 72 30

Fax 044 714 72 31

sekretariat@medicalwomen.ch

www.medicalwomen.ch

als Word und PDF per E-Mail an: emina.alisic@bsv.admin.ch

Kontakt: Frau RA lic. iur. Judith Naef, Geschäftsführerin mws, Tel.: 044 714 72 30
E-Mail: sekretariat@medicalwomen.ch

Zürich, 28. Februar 2019

Vernehmlassung der mws medical women switzerland – ärztinnen schweiz zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Unsere Organisation, die mws medical women switzerland – ärztinnen schweiz, vertritt als einziger Verband die Interessen von Medizinstudentinnen, Ärztinnen in Weiterbildung und Ärztinnen aller Fachrichtungen, Positionen und Regionen. Wir setzen uns aktiv für die Gleichstellung von Frau und Mann und für bessere Rahmenbedingungen in der Erwerbstätigkeit ein. Unsere Mitglieder sind deshalb von dieser Vorlage direkt betroffen, weshalb wir uns erlauben, in diesem Vernehmlassungsverfahren Stellung zu nehmen.

Die Vernehmlassungsfrist läuft am 2. März 2019 ab. Die Eingabe erfolgt entsprechend rechtzeitig.

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 und ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel.

mws medical women switzerland 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 die mws medical women switzerland die Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.052) wie auch den indirekten Gegenentwurf (18.441) der SGK-S.

Der Mutterschaftsurlaub wurde in erster Linie zum Schutz und für die Erholung der Mutter nach der Geburt sowie zur Ermöglichung des Stillens des Kindes eingeführt. Schwangerschaft und Geburt gehen nicht nur mit einschneidenden körperlichen Veränderungen der Frau einher, sondern auch mit einer tiefgreifenden Veränderung der sozialen Bindungen: Das Kind erblickt das Licht der Welt und ist plötzlich eine externe Tatsache. Dies ist eine sehr grosse emotionale Herausforderung und benötigt eine längere Reaktionszeit in erster Linie für die Mutter, aber auch für den Vater. Diese Zeit nach der Geburt dient dem Aufbau einer essentiellen Bindung zu den Eltern, die dem Kind die Basis für die Integration in die Gesellschaft gibt. Entsprechend soll dem Vater bzw. der Partnerin oder dem Partner, welche von den körperlichen Strapazen der Schwangerschaft nicht betroffen sind, die Möglichkeit gegeben werden, in dieser ersten Lebenszeit des Kindes vermehrt Zeit mit dem Kind verbringen zu können, um eine intakte Bindung aufzubauen.

Entsprechend erachtet mws medical women switzerland 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

mws medical women switzerland erachtet die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von vier Wochen als gleichstellungspolitisches Minimum. mws medical women switzerland 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 die Familie auf- und auszubauen, 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 mws medical women switzerland 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 Betreuungsengagement 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 nicht nur im Gesundheitswesen 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). Dieses Verhältnis gilt ungefähr auch in den Universitäten und Spitälern. 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 mws medical women switzerland 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 mws medical women switzerland 20 Tage Vaterschaftsurlaub als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

1. Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist mws medical women switzerland einverstanden damit, die Anspruchsvoraussetzungen an die Regelungen bei Mutterschaftsurlaub anzulehnen. Das Knüpfen der Anspruchsberechtigung an das Kindsverhältnis ist nachvollziehbar. Da das Kindsverhältnis 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 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. mws medical women switzerland findet die Geringschätzung der väterlichen Bindung zum Kind, welche der Abweichung zum Mutterschaftsurlaub innewohnt, in höchsten Mass problematisch und plädiert eindringlich für eine adäquate Korrektur in der Ausgestaltung des Gesetzes.

2. Anzahl Taggelder und Obergrenze

mws medical women switzerland 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 der mws medical women switzerland 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. gegen geschlechtlichen) Ehepaaren angewandt werden. Auch wenn keine der beiden Eltern körperlich durch eine Geburt betroffen sind, weil z.B. eine Leihmutter zum Zuge kommt, sollten beide Elternteile die Möglichkeit eines "Vaterschaftsurlaubs" erhalten, um die Beziehung zum Kind aufzubauen und die neue Familiensituation ausbauen zu können. 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.

Freundliche Grüsse

gez.

Dr. med. Adelheid Schneider-Gilg
Präsidentin

gez.

RA lic. iur. Judith Naef
Geschäftsführerin und Verbandsjuristin

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

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

Bern, Februar 2019

Vernehmlassung zur Änderung des Erwerb ersatzgesetzes aufgrund der Parlamentarischen Initiative 18.441 «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative» der Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGK-SR).

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme im oben genannten Geschäft. Das Netzwerk Kinderbetreuung Schweiz setzt sich für qualitativ hochstehende und an den Bedürfnissen von Kindern und Eltern orientierte Angebote der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung und frühen Förderung in der Schweiz ein. Unser Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Verbänden und Vereinen, Ausbildungs- und Forschungsinstitutionen, Trägerschaften und Unternehmen, städtischen und kantonalen Fachstellen. 125 Einzel- und Kollektivmitglieder geben dem Netzwerk eine breite Abstützung und eine weite Perspektive zu familienpolitischen Themen.

Das Netzwerk Kinderbetreuung unterstützt die Einführung eines gesetzlich geregelten, bezahlten Vaterschaftsurlaubs in der Schweiz. Der Vorschlag eines Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen ist jedoch bei weitem nicht ausreichend. Das europäische Umland gewährt gemäss EU-Richtlinien mindestens zehn Tage Vaterschaftsurlaub und pro Elternteil mindestens vier Monate Elternzeit. Die Schweiz ist das einzige OECD-Land, das sowohl auf einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub als auch auf Elternzeit verzichtet. Wir unterstützen grundsätzlich das Modell der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen (EKFF), welches ausser dem 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub eine 24-wöchigen Elternzeit vorsieht, von der 8 Wochen für den Vater reserviert sind und bei Nichtbezug verloren gehen. Der Vorschlag der SGK-SR ist also nur ein minimaler Schritt in die richtige Richtung.

Von einem Vaterschaftsurlaub profitieren die Väter, die Mütter, die Kinder, die Wirtschaft und die gesamte Gesellschaft. Wir verweisen an dieser Stelle auf die [Analyse «Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub»](#) der EKFF und das [Argumentarium zur Volksinitiative «Vaterschaftsurlaub jetzt!»](#), die den Nutzen verschiedener Anspruchsgruppen und die positiven Wirkungen eines Vaterschaftsurlaubs aufzeigen. Eine Mehrheit der künftigen Väter in der Schweiz will sich heute von Anfang an in die Betreuung ihrer Kinder einbringen und hält die Forderung nach einem Vaterschaftsurlaub für unumgänglich.¹

Allgemeine Bemerkungen

Dass sich ein Grossteil der Eltern heute ab Geburt partnerschaftlich um die Betreuung des Kindes kümmern möchte und ein Vaterschaftsurlaub zur Stärkung der Vater-Kind-Beziehung beiträgt, ist bekannt. Gleichzeitig sind Eltern in der Schweiz heute aufgrund der Kürze des Mutterschaftsurlaubs auf qualitativ gute familienergänzende

¹ A. Meierhofer et al. (2018). [«Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*?»](#), ZGS Diskussions-Papier Nr. 2.

Betreuungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit angewiesen, wenn das Kind noch sehr klein ist. **Das Netzwerk Kinderbetreuung Schweiz möchte darum mit Nachdruck darauf hinweisen, dass die Forderung nach einem bezahlten Vaterschaftsurlaub und die Stärkung des Angebots an familienergänzender Kinderbetreuung nicht gegeneinander ausgespielt werden dürfen, so wie dies z.B. bei der Ablehnung der Volksinitiative «Vaterschaftsurlaub jetzt!» erfolgte.**² Beides sind unerlässliche Massnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Erwerbsbeteiligung von Müttern zu stärken und Eltern eine gleichgestellte Aufteilung von familiären und beruflichen Pflichten zu ermöglichen.

Der stetige Ausbau institutioneller Kinderbetreuungsangebote entspricht der in den letzten Jahren stark steigenden Nachfrage. Aus Perspektive des Kindeswohls bzw. der Entwicklungspsychologie findet der Eintritt in die Betreuungseinrichtungen in der Schweiz im Leben des Kindes sehr früh statt, was insbesondere bei Angeboten mit tiefer oder ungenügender Qualität auch Risiken für eine gesunde kindliche Entwicklung mit sich bringt. Damit den unterschiedlichen Bedürfnissen von Eltern und Kindern Rechnung getragen und gleichzeitig eine verstärkte Erwerbsbeteiligung der Mütter sichergestellt werden kann, müssen sowohl ein Vaterschaftsurlaub und eine Elternzeit geschaffen werden, als auch qualitativ hochstehende familienergänzende Betreuungsangebote zur Verfügung stehen. **Die Stärkung der qualitativ hochstehenden familienergänzenden Betreuung und ein bezahlter Vaterschaftsurlaub sind komplementäre Massnahmen für eine zeitgemässe Familienpolitik.**

Bemerkungen zur Gesetzesvorlage

Entsprechend den obigen Vorbemerkungen anerkennt das Netzwerk Kinderbetreuung den Vorschlag der SGK-SR nur als minimalen Schritt in die richtige Richtung. Folgende Elemente des Vorschlags beurteilen wir aber grundsätzlich positiv:

- Der gesetzlich garantierte Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen bleibt als Mindeststandard garantiert.
- Der Vaterschaftsurlaub soll flexibel bezogen werden können. Damit kann der Vaterschaftsurlaub mit Teilzeitarbeit verbunden werden, was im Hinblick auf die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und eine gleichgestellte Aufteilung von Familien- und Erwerbstätigkeit sehr zu begrüssen ist. Diese Regelung kommt auch den Arbeitgebern entgegen.
- Die Finanzierung erfolgt analog zum Mutterschaftsurlaub paritätisch über Lohnprozente im Rahmen der bestehenden Erwerbsersatzordnung.

Der Vorschlag sollte aber um folgendes Element ergänzt werden:

- Der Vorschlag sieht vor, dass sich im Falle einer Kündigung die Kündigungsfrist um die dem Arbeitnehmenden noch zu stehenden Tage Vaterschaftsurlaub verlängert. Dies geht zu wenig weit. Analog zum Mutterschaftsurlaub sollte ein Kündigungsschutz gelten.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und die wohlwollende Prüfung unserer Anregungen.

Freundliche Grüsse



Thomas Jaun, Präsident



Reto Wiesli, Geschäftsführer

² Medienmitteilung des Bundesrats vom 01.06.2018: [«Bundesrat empfiehlt Volksinitiative für einen Vaterschaftsurlaub zur Ablehnung»](#).

NGOING

POST BEIJING

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 Mitgliedorganisation 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

Via Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV):
emina.alisic@bsv.admin.ch

Zürich, 28. Februar 2019

**Vernehmlassung Parlamentarische Initiative / Indirekter Gegenentwurf zur
Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.441)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank, dass Sie PACH Pflege- und Adoptivkinder Schweiz als Kompetenzzentrum eingeladen haben, zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung zu nehmen, den die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) als indirekten Gegenvorschlag zur Eidgenössischen Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» (18.052) erarbeitet hat. PACH nimmt zum Vorentwurf fristgemäss wie folgt Stellung:

PACH engagiert sich seit vielen Jahren im Adoptions- und Pflegekinderbereich und unterstützt die Einführung einer allgemeinen Elternzeit. Eine Elternzeit ist ein international vielerprobtes Erfolgsmodell zur Unterstützung von Familien. Dabei folgt PACH grundsätzlich den Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen EKFF¹. PACH begrüsst deshalb die allgemeine Stossrichtung der Einführung eines Vaterschaftsurlaubes als ersten Schritt zur Unterstützung von Familien.

In der Vernehmlassungsvorlage wird ein Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen vorgeschlagen. Dieser Gegenvorschlag resultiert als Kompromiss zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» (18.052), welche einen Urlaub von vier Wochen vorsieht. Für PACH sind weder zwei noch vier Wochen ausreichend, um den Aufbau einer eigenständigen Beziehung zwischen Vater und neugeborenen Kind zu stärken und ein längerfristiges Engagement von Vätern bei der Kinderbetreuung zu erreichen. Auch genügt diese Zeit nicht, um zu einer partnerschaftlichen Rollenteilung in der Familie beizutragen.

¹ Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF, Elternzeit: Ein Modellvorschlag der Eidg. Kommission für Familienfragen für die Schweiz, <https://www.ekff.admin.ch/dokumentation/elternzeit-eltern geld/> (zuletzt besucht am 19. Februar 2019).

Da die aktuelle Situation in der Schweiz hinsichtlich einer Elternzeit bzw. eines Vaterschaftsurlaubes jedoch prekär ist – den meisten frischgebackenen Vätern wird üblicherweise ein freier Tag anlässlich der Geburt ihres Kindes gewährt – begrüsst PACH die rasche Einführung eines Vaterschaftsurlaubes und somit eine rasche Verbesserung der Situation für Familien. Es handelt sich bei der Einführung eines vier- oder zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubes um einen ersten Schritt in die richtige Richtung. PACH unterstützt deshalb den Vorentwurf sowie die Volksinitiative – PACH gibt der Volksinitiative aber klar den Vorrang.

Kritisch wird von PACH die im Vorentwurf vorgesehene Anspruchsberechtigung (Art. 16i E-EOG) beurteilt, da bei einer Rahmenfrist von sechs Monaten ein Vater nach einer Adoption kein Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub hat. Betreffend Adoption war zum Zeitpunkt der Erarbeitung des vorliegenden Gegenentwurfs die parlamentarische Initiative Romano (13.478) «Einführung einer Adoptionsentschädigung» hängig, inzwischen beantragt die SGK-N leider, die Initiative abzuschreiben. Für PACH ist es ein grosses Anliegen, dass Adoptiveltern nicht vergessen werden, da es auch bei einer Adoption insbesondere in den ersten Wochen und Monaten besonders viel Zeit und Zuwendung braucht, um eine tragfähige emotionale Bindung zwischen dem Adoptivkind und seinen Adoptiveltern herzustellen und zu etablieren. PACH hat sich entsprechend im Vernehmlassungsverfahren zur Parlamentarischen Initiative Romano (13.478) geäußert. Sollte die Parlamentarische Initiative Romano (13.478) vom Nationalrat abgeschrieben werden, so ist PACH klar der Meinung, dass der Vaterschaftsurlaub bei einer Adoption ebenfalls gelten muss und zwar sowohl für die Umsetzung der Initiative wie auch im Gegenentwurf.

PACH ist zudem der Meinung, dass Vätern während des Vaterschaftsurlaubes bzw. während der Monate, in denen sie den Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen können, ein umfassender Kündigungsschutz zugesichert werden muss, genau wie den Müttern während des Mutterschaftsurlaubes. Die Kündigungsfrist, wie in der Vorlage vorgesehen lediglich um die noch nicht bezogenen Tage zu verlängern, genügt unseres Erachtens nicht (Art. 335c Abs. 3 E-OR).

PACH erachtet einen zwei- oder vierwöchigen Vaterschaftsurlaub nicht als Alternative zur Elternzeit, sondern als ein wichtiger Schritt in die gleiche Richtung.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme der vorliegenden Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



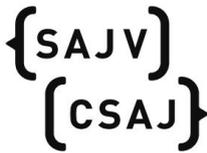
Barbara Gysi
Präsidentin PACH



Karin Meierhofer
Geschäftsleiterin PACH



Seraina Berner Boadi-Attafuah
Juristische Mitarbeiterin PACH



Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände
Conseil Suisse des Activités de Jeunesse
Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili
Federaziun Svizra da las Uniuns da Giuventetgna

Gerberngasse 39
Postfach 292
CH-3000 Bern 13

T +41 31 326 29 29
F +41 31 326 29 30

info@sajv.ch
www.sajv.ch

Av. de Beaulieu 9
CH-1004 Lausanne

T +41 21 624 25 17

info@csaj.ch
www.csaj.ch

Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
3003 Bern

Eingereicht per email:

Emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 28. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – Vernehmlassungsantwort der SAJV zum Vorentwurf und erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Eder,
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) bedankt sich für die Möglichkeit, sich im Rahmen der Vernehmlassung zum Vorentwurf des *Indirekten Gegenentwurfes zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub* äussern zu dürfen.

Die SAJV als Dachorganisation von rund 55 Jugendorganisationen und als Sprachrohr der Jugend setzt sich gemeinsam mit ihren Mitgliedsorganisationen für Chancengerechtigkeit, Teilnahme und Unabhängigkeit von Kindern und Jugendlichen in allen Lebensbereichen ein. An der Delegiertenversammlung des Verbandes im April 2018 hat die SAJV mit ihrem [Politikpapier zum Thema Gender](#) klare Positionen zur Chancengleichheit für alle Menschen jeden Geschlechts gefasst. Diese Positionen umfassen auch das Bekenntnis zum Vaterschaftsurlaub als zentrale Massnahme zugunsten des Aufbrechens von strukturellen Ungleichheiten der Geschlechter in Politik, Beruf und Familie. Entsprechend ist die SAJV überzeugt, dass sowohl der gesetzliche Mutterschafts- also auch Vaterschaftsurlaub beide deutlich erweitert werden müssen und die Unverhältnismässigkeit ihrer stark unterschiedlichen Dauer zumindest schrittweise beseitigt werden muss.

Die SAJV sieht sich in ihrer Vorbildfunktion als Jugendorganisation verpflichtet, mit gutem Beispiel voran zu gehen. Trotz der geringen Grösse der Organisation und der höchst beschränkten finanziellen Mittel ermöglicht die SAJV eine grosszügige Regelung zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub: 18 Wochen für Mütter und sechs Wochen für Väter, jeweils bei vollem Lohn. Die SAJV ist überzeugt; dass diese Regelung entscheidend zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt und es allen Geschlechtern ermöglicht, den Erfordernissen der Elternschaft besser gerecht zu werden, ohne in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten oder geringere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu haben. Die Regelung in der SAJV geht weiter als jene der InitiantInnen der Volksinitiative, welche bereits einen gemässigten Kompromiss darstellt.

{SAJV} {CSAJ}

Generelle Bemerkungen

Während der Vaterschaftsurlaub einem breiten Bedürfnis entspricht, lässt sein Umfang weiterhin stark zu wünschen übrig. In Anbetracht der gegenwärtigen kompletten Absenz einer gesetzlichen Regelung zum Vaterschaftsurlaub ist die Einführung jeglichen Vaterschaftsurlaubes als ein Fortschritt zu werten. Während bereits die Initiative mit 20 Tagen zu gewährenden Urlaubes eine höchst moderate Lösung anbietet, welche die gegenwärtigen Realitäten in unserer Organisation unterschreitet, sind die 14 Tage, **welche der Gegenentwurf der SGK-N vorschlägt, umso deutlicher ungenügend.**

Vorteile: Während die familien- und gleichstellungspolitischen Vorteile des Vaterschaftsurlaubes auf der Hand liegen, werden diese leider häufig von Argumenten der Wirtschaftlichkeit gekontert. Die SAJV hält diese Argumente für zu kurz gegriffen und möchte anmerken, dass der Vaterschaftsurlaub durch die Stärkung der Erwerbsbeteiligung der Mütter, den positiven Einfluss auf die Demographie und durch die solidarische Finanzierung für alle ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auch für die Wirtschaft mehrheitlich positive Auswirkungen hat. Allerdings ist im Fall eines nach wie vor sehr kurzen Vaterschaftsurlaubes von 14 Tagen, wie ihn der Gegenvorschlag vorschlägt, davon auszugehen, dass seine positiven Effekte nur sehr begrenzt eintreffen werden.

Kostendeckung: Die Deckung der zusätzlichen Kosten über die EO ist als solidarisches und bezahlbares Modell zu befürworten. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass die Kosten für die Volksinitiative mit 0,11 Lohnprozenten Erhöhung des EO-Beitragssatzes gut stemmbar und moderat wären.

Organisierbarkeit: Sowohl im Falle der Initiative als auch des Gegenentwurfs ist entgegen der Stimmen der GegnerInnen jeglichen Vaterschaftsurlaubes die Organisierbarkeit gegeben. Dies zeigt sich nicht nur in den Realitäten der SAJV, sondern auch zahlreicher anderer kleiner und mittelgrosser Unternehmen und Institutionen. Insbesondere ist zu erwähnen, dass mögliche Engpässe für ArbeitgeberInnen durch das flexible Bezugsmodell in beiden Fällen abgedeckt werden kann.

Entsprechend diesen Überlegungen **unterstreicht die SAJV, dass die Initiative und die geforderten 20 Tage Vaterschaftsurlaub bereits einen Minimalkompromiss darstellen, welcher dem noch schmaleren indirekten Gegenentwurf klar vorzuziehen ist.**

Bemerkungen zu den einzelnen Punkten

Anspruchsberechtigung: Es ist nicht angebracht, dass sich die Regelung im Falle des Todes des Kindes von jener im Mutterschaftsurlaub unterscheidet. Ein sofortiger Abbruch des Anspruches auf Vaterschaftsurlaub im Todesfall negiert jegliche emotionale Bindung des Vaters zum Kind. Die Regelung ist jener des Mutterschaftsurlaubes anzupassen.

OR Regelungen: Es ist richtig und wichtig, dass Väter nicht durch Kündigung um den Bezug ihres Vaterschaftsurlaubes gebracht werden, weswegen die entsprechende Verlängerung der Kündigungsfrist

{SAJV} {CSAJ}

notwendig ist. Ebenfalls ist es zu begrüssen, dass festgehalten wird, dass Ferien nicht wegen Bezug des Vaterschaftsurlaubes gekürzt werden dürfen.

Definition Vaterschaft und Vaterschaftsanerkennung: Die Regelungen müssen dem heutigen vielfältigen Familienbegriff gerecht werden und folglich auch gleichgeschlechtlichen (Adoptiv-)Eltern offenstehen. Deswegen soll auch die Regelung für Stief- und Pflegeväter geprüft werden, ebenso wie die Möglichkeit, im Falle von alleinerziehenden Müttern die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes um zwei Wochen.

Wir danken Ihnen für die wohlwollende Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen für Fragen jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Andreas Tschöpe
Geschäftsleiter SAJV



Lea Meister
Bereichsleiterin Politik SAJV



Herr
Joachim Eder
Kommissionspräsident
Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
CH-3003 Bern
emina.alisic@bsv.admin.ch

Brugg, 21. Februar 2019/kb

**18.441 Parlamentarische Initiative.
Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative
Stellungnahme Schweizerischer Bäuerinnen- und Landfrauenverband**

Sehr geehrter Herr Eder
Sehr geehrte Damen und Herren

Als einer der grössten Frauendachverbände der Schweiz vertreten wir die Anliegen von rund 58'000 Bäuerinnen und Landfrauen. Gerne nehmen wir zur oben erwähnten Parlamentarischen Initiative Stellung.

Vorbemerkungen

Heute bekommt ein Vater bei Geburt eines Kindes in der Schweiz gleichviel bezahlte freie Zeit wie bei einem Wohnungswechsel: Einen Tag! Das ist unhaltbar und nicht mehr zeitgemäss. Daher begrüsst und unterstützt der Schweizerische Bäuerinnen- und Landfrauenverband SBLV den Vorschlag der SGK-S für die Einführung eines vierzehntägigen Vaterschaftsurlaubes. Der von der Kommission gemachte Vorschlag entspricht aus unserer Sicht einem Bedürfnis junger Familien, ist notwendig, zeitgemäss und finanzierbar. Junge Männer sind heute engagierte und präzente Väter, was sich in einer höheren Beteiligung an der Betreuungs- und Haushaltsarbeit im Vergleich zu früheren Generationen niederschlägt. Immer noch leisten Mütter den Grossteil dieser Arbeit. Der Unterschied in der aufgewendeten Zeit zwischen den beiden Geschlechtern ist mit 10 Wochenstunden allerdings auf einen historischen Tiefststand gesunken. Väter leisten auf Grund den schlechten Vereinbarkeitsmöglichkeiten von Familie und Beruf indes rund 12 Wochenstunden mehr auswärtige Erwerbsarbeit als Mütter. Trotz höherem Betreuungsengagement reduzieren nur 1 von 10 Männern ihr Erwerbsumsatz auf Grund der Vaterschaft, obwohl 9 von 10 sich dies wünschen. Dies läuft auf eine dauerhafte Mehrbelastung für Frauen und Männer hinaus und zeigt, dass es mit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit nicht weit her ist. Erst wenn die rechtlichen Rahmenbedingungen nicht für die 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", da die rationale Wahl für junge Familien in der Regel darin besteht, dass der Vater die Erwerbsarbeit in unverändertem Vollpensum aufrechterhält und die klassische Rollenverteilung oft über die Kleinkindphase hinausgeht. Dies, da bei reduziertem Pensum die Lohneinbusse des

Mannes in der Regel grösser ist als das zusätzliche Einkommen der Frau im Teilzeitpensum. Die Frauen sind nach wie vor von der bestehenden Lohnungleichheit von 19.6 % betroffen und in kleinen Pensen verstärken sich die Lohnungleichheiten in der Folge weiter.

Die Folgen sind bekannt: Der Karriereknick der Mutter setzt sich in einem dauerhaft niedrigeren Einkommen und fehlenden Aufstiegschancen fort. Das Potenzial gut ausgebildeter Frauen als Fachkräfte liegt dadurch brach. Das kann sich die Schweiz in Zeiten des Fachkräftemangels nicht länger leisten. 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.

Mit dem Vaterschaftsurlaub werden die beruflichen Perspektiven der Frauen gestärkt, er trägt zur Erwerbskontinuität der Frauen bei. Der Vaterschaftsurlaub gibt der Frau, aber auch der ganzen Familie mehr materielle Sicherheit, weil die Einkommenslast auf mehrere Schultern verteilt ist. Die Wirtschaft wird das Potenzial der Mütter nur nutzen können, wenn diese durch eine zukunftsweisende Familienpolitik und durch die Väter entlastet werden.

Wir begrüssen, dass der Vaterschaftsurlaub auch tageweise bezogen werden kann. Dies kommt aus unserer Sicht vielen KMU- und auch gewerblichen Kleinstbetrieben entgegen. Durch die Unterstellung ins EOG können KMU-Betriebe gegenüber grossen Arbeitgebern endlich gleichwertigere Arbeitsbedingungen anbieten. Grosse Arbeitgeber gewähren bereits heute grosszügigere Lösungen. Kleinbetriebe konnten sich das bis heute oft nicht leisten. Aus diesem Grund befürworten wir eine einheitlichere Regel mit dem finanziellen Ausgleich über das EOG.

Zusätzlich schlagen wir bei Artikel 16j, Absatz 2 und 3 vor, dass beim Tod des Kindes nach der 23. Schwangerschaftswoche 3 Tage Vaterschaftsurlaub gewährt werden.

Unsere Stellungnahme zu den Erläuterungen der einzelnen Bestimmungen:

3.1 Erwerbssersatzgesetz (EOG)

Titel: *einverstanden*

Gliederungstitel vor Art. 16i: *einverstanden*

Art. 16i: Anspruchsberechtigte: *einverstanden*

Art. 16j Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs Absatz 1: *einverstanden*

Absatz 2 und 3: Die Rahmenfrist und der Anspruch: **wir schlagen vor, dass beim Tod des Kindes nach der 23. Schwangerschaftswoche 3 Tage gewährt werden.**

Art. 16k Form der Entschädigung und Anzahl Taggelder Absatz 1: *einverstanden*

Absatz 2 und 3: *einverstanden*

Absatz 4: wir begrüssen, dass der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden kann. Aus unserer Sicht entspricht das vielen heutigen Familienmodellen und kommt den Arbeitgebern entgegen.

Art. 16l Höhe und Bemessung der Entschädigung: *einverstanden*.

Art. 16m Vorrang der Vaterschaftsentschädigung Absatz 1: *einverstanden*

Absatz 2: *einverstanden*

Art. 20 Abs. 1 Bestimmung über die Verjährung und Verrechnung: *einverstanden*

3.2 Änderung weiterer Erlasse

3.2.1 Änderung des Obligationenrechts (OR)

Art. 329 Randtitel Der Randtitel zu Artikel 329 OR ist zu ergänzen, weil neue Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub im Obligationenrecht aufgenommen werden.

Art. 329b Abs. 3 *einverstanden*

Art. 329g Vaterschaftsurlaub Absatz 1 und 2 *einverstanden*

335c Abs. 3 *einverstanden*

Art. 362 Abs. 1 Einleitungssatz und neue Aufzählungselemente: *einverstanden*

3.2 Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)

Art. 8 Abs. 3 erster Satz: *einverstanden*.

3.2.3 Änderung des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)

Art. 16 Abs. 3 Beim Bezug einer Vaterschaftsentschädigung der EO soll nicht gleichzeitig ein Taggeld der Unfallversicherung bezogen werden können. Das gilt heute auch beim Bezug der Mutterschaftsentschädigung. Aus diesem Grund wird Absatz 3 entsprechend ergänzt: *einverstanden*

3.2.4 Änderung des Bundesgesetzes über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG)

Art. 10 Abs. 4 Während des Vaterschaftsurlaubs soll wie während des Mutterschaftsurlaubs weiterhin Anspruch auf Familienzulagen bestehen. Aus diesem Grund wird Absatz 4 entsprechend ergänzt: *einverstanden*.

Besten Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER BÄUERINNEN UND LANDFRAUENVERBAND SBLV



Christine Bühler
Präsidentin SBLV



Annekäthi Schluep-Bieri
Präsidentin Kommission Familien und Sozialpolitik



CH-3003 Bern, BSV, EKFF

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
(SGK-S)

via Bundesamt für Sozialversicherungen
emina.alisic@bsv.admin.ch

Ihr Schreiben vom 16.11.2018
Unser Zeichen: 746.1-00972 21.01.2019 Nr.: 319
Bern, den 5. Februar 2019

Stellungnahme der EKFF zum indirekten Gegenentwurf der SGK-S betreffend Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen, dass Sie die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) eingeladen haben, zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung zu nehmen, den die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) als indirekten Gegenvorschlag zur Eidgenössischen Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» ([18.052](#)) erarbeitet hat. Die EKFF nimmt zum Vorentwurf in der vorgegebenen Frist wie folgt Stellung:

Am 20. August 2018 hat die EKFF eine [Literaturanalyse](#) veröffentlicht, in der die Ergebnisse von rund 140 wissenschaftlichen Studien aus den Jahren 2010 bis 2017 evaluiert wurden. Die Analyse der untersuchten Studien hat die EKFF in ihrer Überzeugung verstärkt, dass nicht nur die Schweiz als Land, sondern auch die Bürgerinnen und Bürger in erheblichen Masse von einer gesetzlichen Elternzeit profitieren könnten. Eine Elternzeit wäre für die frischgebackenen Eltern und das Neugeborene, aber auch für Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt von Vorteil, da die Rahmenbedingungen für den hohen Anteil an qualifizierten Frauen, die Kinder haben möchten, verbessert würden. Unternehmen wiederum würden in Bezug auf die Produktivität der Angestellten profitieren, sowie auf deren Unternehmensehre, wodurch die Rekrutierungskosten sinken.

Gestützt auf die Analyse der neu veröffentlichten Studien hat die EKFF ein [Argumentarium](#) für die Einführung einer 38-wöchigen Elternzeit veröffentlicht, die auch den heute 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub umfasst. Die EKFF hält damit an ihren Empfehlungen aus dem Jahr 2010 fest, jedoch weicht sie von ihrer Einschätzung in Bezug auf die Aufteilung der Elternzeit zwischen Vater und Mutter ab. Aufgrund der Feststellung, dass sich die Beteiligung der Väter an der Betreuung in der frühen Kindheit positiv auf die Entwicklung des Kindes, die Vater-Kind-Beziehung, den beruflichen Werdegang der Mutter und die Rollenverteilung zwischen den Eltern auswirkt, empfiehlt die EKFF, acht Wochen der

Elternzeit für Väter zu reservieren. Je nach Wunsch der Eltern und der persönlichen Situation könnte der Vater bis zu 16 zusätzliche Wochen beziehen. Um sicherzustellen, dass sich in der Elternzeit jeweils der eine oder andere Elternteil um die Kinderbetreuung kümmert, sollen von den 38 Wochen nur zwei Wochen gemeinsam bezogen werden dürfen. Die EKFF ist von den Vorzügen ihres Modells und den Vorteilen, die es bringen würde, überzeugt und hofft, im Interesse von Familie, Gesellschaft und Wirtschaft, dass eine 38-wöchige Elternzeit in die schweizerische Gesetzgebung aufgenommen wird.

Die Kosten des EKFF-Modells sind beträchtlich, aber durchaus tragbar angesichts der damit einhergehenden wirtschaftlichen Vorteile, wie den höheren Steuereinnahmen aufgrund der zunehmenden (Re-)Integration von Müttern in die Arbeitswelt.

Zum Vergleich: Im Jahr 2016 galt in der Hälfte der OECD-Länder eine bezahlte Mutterschafts- oder Elternzeit von mindestens 43 Wochen (Median); der Durchschnitt aller OECD-Länder betrug 54,4 bezahlte Wochen.

In der Vernehmlassungsvorlage wird ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub vorgeschlagen. Dabei handelt es sich um einen Kompromiss aus den Beratungen zur Volksinitiative 18.052, die einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub vorsieht. Für die EKFF sind weder vier noch zwei Wochen ausreichend, um ein konkreteres, langfristiges Engagement der Väter bei der Kinderbetreuung zu erreichen – einem Faktor, der für die Förderung der Chancengleichheit und der beruflichen Integration von Müttern entscheidend ist.

Die EKFF begrüsst jedoch die rasche Einführung eines Vaterschaftsurlaubs und die damit verbundene unverzügliche Verbesserung der Situation. Zwar ist es nur ein minimaler Fortschritt, aber die Einführung eines vier- oder zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs wäre ein erster Schritt in die gewünschte Richtung und würde die familiären Lebensbedingungen bereits ein wenig verbessern. Deshalb unterstützt die EKFF den Vorentwurf sowie die Volksinitiative.

Zu den Einzelheiten des Vorentwurfs bringt die EKFF einen Vorschlag auf Ebene des Arbeitsrechts ein: Während der Monate, in denen sie den Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen können, soll für Väter ein Kündigungsschutz bestehen. Die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Tage des Vaterschaftsurlaubs zu verlängern, wie es Art. 335c Abs. 3 E-OR vorsieht, genügt nicht.

Besten Dank für die Kenntnisnahme der vorliegenden Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Eidgenössische Kommission für Familienfragen
Die Präsidentin



Anja Wyden Guelpa



Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit
Effingerstrasse 20
3003 Bern

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

12. Februar 2019

Vernehmlassung zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, zu dieser Vernehmlassung Stellung zu nehmen. Der Schweizerische Katholische Frauenbund SKF ist der Dachverband der katholischen Frauenorganisationen und vertritt rund 130'000 Frauen in der Schweiz. Wir setzen uns für die Verbesserung der Situation der Frauen in Kirche, Staat und Gesellschaft ein. Grundlegende Beurteilungsmassstäbe sind für uns die Würde der Frau, die soziale Verantwortung und der gesellschaftliche Zusammenhalt ganz im Sinne unseres Leitbildes „für eine gerechte Zukunft“.

1. Grundsätzliches

Der Schweizerische Katholische Frauenbund SKF spricht sich klar für die geforderten vier Wochen der Initiative Vaterschaftsurlaub etzt! aus und lehnt den indirekten Gegenvorschlag des Bundesrates ab. Grund dafür ist unser Fokus auf eine gerechtere Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern. Studien zeigen, dass flexible und längere Elternzeiten zu einer gerechteren Aufteilung der Care-Arbeit führen. Daher sehen wir die vier Wochen der Initiative als Mindeststandard an, welchen wir nicht unterlaufen wollen.

Zurzeit gilt in der Schweiz, dass Frauen gesetzlich verankert ein Anrecht auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub haben und Männer auf eins bis zwei Tage, wobei einige Unternehmen längere Vaterschaftsurlaube von vier Tagen bis vier Wochen vorsehen. In Erfüllung



des Postulats Fetz (11.3492) wurden 2013 acht verschiedene Modelle für einen Vaterschafts- bzw. einen Elternurlaub vorgestellt. Wir vom SKF bevorzugen das Modell 7, wonach ein Elternurlaub von 24 Wochen nach Ablauf der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub vorgesehen ist. Dies deckt sich mit der Forderung der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF von 2018.¹ Die EKFF setzt sich für 38 Wochen Elternzeit ein, wovon 14 Wochen für die Mutter reserviert sind als Ersatz des heutigen Mutterschaftsurlaubs und acht Wochen für den Vater. Eine Studie aus Deutschland zeigte, dass der Bezug von acht Wochen Elternzeit durch die Väter die Vater-Kind-Beziehung längerfristig stärkt.¹ Maximal zwei Wochen können von beiden Elternteilen gleichzeitig bezogen werden. Die Mutter kann zudem bereits vor der Geburt bis zu zwei Wochen beziehen. Die restlichen 16 Wochen können zwischen den Elternteilen frei aufgeteilt werden.

Auch die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF fordert in ihrem Positionspapier von 2016 eine 24-wöchige Elternzeit zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub.² Als Mindeststandard tragen wir die Initiative „Vaterschaftsurlaub jetzt!“ als Passivmitglied mit, wollen dabei jedoch keinesfalls kürzere Vaterschaftsurlaube in Kauf nehmen.

2. Ziel des Vaterschaftsurlaubs

Eltern brauchen Zeit, um sich in der neuen Rolle der Betreuung des ersten Kindes oder der neuen Familienkonstellation zu finden. Ein Elternurlaub ermöglicht beiden Elternteilen, sich in der neuen Rolle zu finden und eigene Lebensentwürfe zu erarbeiten. So werden Entscheide aufgrund eigener Erfahrungen und Wünschen gefällt und nicht nur zur Erfüllung vorherrschender Rollenstereotype aufgrund des Geschlechts. Viele junge Menschen wünschen sich alternative Rollen zum klassischen Ernährer- bzw. Hausfrauendasein und sind für eine gerechtere Aufteilung der Betreuungs-, Haus- und Erwerbsarbeit. Durch eine gerechtere Aufteilung gewinnen alle: Die Kinder durch mehr aktive Bezugspersonen, die Väter durch gelebte Beziehungen zu ihren Kindern und die Mütter durch die Reduktion der Mehrfachbelastungen. Denn die aktuellen Daten des Bundesamts für Statistik zeigen, dass bereits bei kinderlosen verschiedengeschlechtlichen Paaren mit gleichen Pensen an bezahlter Arbeit die Frau den grösseren Teil der unbezahlten Arbeit erledigt.³ Und Diskussionen zur „mental load“, also der Alltagsplanung in Haushalten mit Kindern zeigen, dass auch diese Arbeit mehrheitlich von Frauen geleistet wird.

Zum Durchbrechen von Stereotypen reicht es nicht, wenn Männer ein paar zusätzliche Tage frei nehmen können, um die Frau zu unterstützen. Dafür benötigt es Zeitspannen, wo auch Väter und nicht nur Mütter ihre neue Rolle alleine mit den Kindern und dem Haushalt erlernen können. So kann nach Ablauf dieser Zeitspanne über eine gerechte Verteilung der Care-Arbeit diskutiert werden, da beide Elternteile eine Kindsbeziehung aufbauen konnten und wissen, welche Arbeiten die Betreuungs- und Hausarbeit beinhaltet.

¹ EKFF, Elternzeit – Schweiz ist Europas Schlusslicht (20.08.2018): <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/medieninformationen/nsb-anzeigeseite.msg-id-71869.html#downloads>

² EKF, Für einen 24-wöchigen Elternurlaub: Die EKF fordert eine bezahlte Elternzeit für Mütter und Väter (21.04.2016): <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-61440.html>

³ Bundesamt für Statistik, Haus- und Familienarbeit (2016): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/unbezahlte-arbeit/haus-familienarbeit.html>



Die Umsetzungen in Europa haben gezeigt, dass vor allem eine Elternzeit dazu dient, Rollenstereotype zu durchbrechen, da nach Abzug der Zeit für die Erholung der Geburtsstrapazen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern vorgegeben werden.

3. Finanzierbarkeit

Berechnungen zeigen, dass sich die Kosten eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs auf 448 Mio. CHF pro Jahr belaufen würden und der indirekte Gegenentwurf von zwei Wochen auf 224 Mio. CHF pro Jahr. Die Kosten der vier Wochen der Volksinitiative würden zu einer Erhöhung des Erwerbsersatzordnungs(EO)-Beitragssatzes um 0.11 Lohnprozentpunkte führen. Aufgrund des Mutterschaftsurlaubs wurde eine Erhöhung von 0.3 auf 0.5 Lohnprozentpunkte angekündigt, welche vom Bundesrat bisher noch nicht vollständig ausgeschöpft wurde. Heute liegt der EO-Beitragssatz bei 0.45 Lohnprozentpunkten. Durch eine Erhöhung auf 0.5 Lohnprozentpunkte könnte bereits einen Teil eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs bezahlt werden.

Der Vorschlag der EKFF von 38 Wochen Elternzeit benötigt etwa einer Milliarde pro Jahr. Wie die EKFF in ihrem Argumentarium ausführt⁴, würde eine Elternzeit zu einer erhöhten Erwerbstätigkeit von Frauen führen. Bei Frauen zwischen 25 bis 34 Jahren liegt die Erwerbsquote bei einer bezahlten Auszeit von 28 Wochen am höchsten.⁴ Schon eine einprozentige Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen würde genügen, um über Steuereinnahmen die Kosten für eine zu 100% entschädigte Elternzeit von 18 bis 20 Wochen zu decken.

4. Vorteile für die Unternehmen

Die Unternehmen profitieren bei einer längeren Elternzeit von einer geringeren Mitarbeitenden-Fluktuation, einer grösseren Produktivität sowie einer verbesserten Arbeitsmoral und daher einem höheren Umsatz. Zudem wird die Gerechtigkeit zwischen den Unternehmen erhöht, da die solidarische Finanzierung über das EO-Gesetz die Unternehmen entlastet, welche bereits heute ihren Mitarbeitern mehr als 2 Tage Vaterschaftsurlaub ermöglichen.

Zurzeit werden Unternehmen benachteiligt, welche viele junge Frauen anstellen, da das Risiko für Erwerbsausfall durch den Mutterschaftsurlaub höher ist. Durch einen Vaterschaftsurlaub kann diese Benachteiligung reduziert werden.

5. Gleichgeschlechtliche Paare

Wir beantragen eine Verlängerung des Anspruches auf Vaterschaftsurlaub von sechs Monaten auf ein Jahr, wenn es laufende Abklärungen des Kindsverhältnissen gibt. So hätten auch gleichgeschlechtliche Paare eine höhere Chance auf eine erwerbsfreie Zeit nach Geburt des gemeinsamen Kindes. Dies, da das Paar nach Geburt des Kindes ein Jahr Zeit hätte, um eine Stiefkindadoption durchzuführen.

⁴ EKFF, Elternzeit —weil sie sich lohnt! Wissenschaftlich fundierte Argumente und Empfehlungen (2018): <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/53290.pdf>

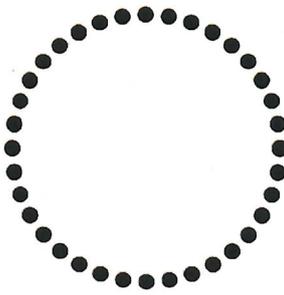


SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund

Aufgrund der oben ausgeführten Gründe sprechen wir uns gegen den indirekten Gegenvorschlag zur Vaterschaftsinitiative aus. Der Vorstandsvorstand des SKF dankt Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Simone Curau-Aeppli
Präsidentin SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund



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>

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
des Ständerates (SGK-SR)
3003 Bern

Bern, 23. November 2018

Reg: vne – 11.422.14

**Stellungnahme der SODK zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative
(Parlamentarische Initiative 18.441)**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Sehr geehrte Frau Ständerätin, sehr geehrter Herr Ständerat

Sie haben die SODK am 16. November 2018 zur Positionierung zum indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative (Parlamentarische Initiative 18.441) eingeladen. Für diese Möglichkeit danken wir Ihnen bestens. Die Mitglieder der SODK haben das Geschäft an ihrer Sitzung vom 23. November 2018 behandelt und nehmen gerne wie folgt Stellung:

Die kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren begrüssen die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs und teilen die damit verbundenen familien- und sozialpolitischen Zielsetzungen. Insbesondere sind die Mitglieder der SODK der Ansicht, dass ein Vaterschaftsurlaub eine gewinnbringende Investition in die Familien und die Kinder ist und einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Vaterschaft und Erwerbsleben in der ersten Phase nach der Geburt darstellt. Diese Zeit ist entscheidend für den Beziehungsaufbau zwischen Eltern und Kind.

Die SODK unterstützt einen zweiwöchigen Urlaub für Väter im Sinne des Vorschlags Ihrer Kommission. Statt vier Wochen Urlaub, wie von einer Volksinitiative gefordert, hält sie zwei Wochen für angemessener und besser vereinbar mit den Bedürfnissen der Wirtschaft.

Ebenso begrüssen wir eine Finanzierung über die Erwerbersatzordnung (Lohnersatzquote von 80 %, analog der Mutterschaftsentschädigung) und die Möglichkeit, den Vaterschaftsurlaub in den ersten 6 Monaten nach der Geburt des Kindes flexibel zu beziehen.

Wir danken Ihnen für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

**Konferenz der kantonalen
Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren**

Der Präsident



Martin Klöti
Regierungsrat

SVA | Schweizerischer Verband der Akademikerinnen
ASF DU | Association Suisse des Femmes Diplômées des Universités
ASL | Associazione Svizzera delle Laureate
ASA | Associazion Svizra da las Academicras

Eidgenössisches Departement des Innern Bundesamt für Sozialversicherungen 3003 Bern

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

Ihr Kontakt: lic. phil. I Doris Boscardin, Präsidentin SVA / Présidente ASF DU, St. Alban-Rheinweg 94, CH-4052 Basel, Tel. +41 61 421 20 75, E-Mail: praesidentin@akademikerinnen.ch

Basel, 1. März 2019

Stellungnahme des Schweizerischen Verbands der Akademikerinnen SVA 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.

Der Schweizerische Verband der Akademikerinnen (SVA) hat rund 650 Mitglieder in neun Sektionen: Basel, Bern, Freiburg, Genf, Graubünden, Solothurn, Waadt, Zürich und Zentralschweiz. Er ist ein unabhängiges, lebendiges und vielseitiges Netzwerk von Hochschulabsolventinnen aller Studienrichtungen, Berufe, Kulturen, Nationalitäten und Generationen. Der SVA unterstützt Frauen darin, ihre Ausbildung und ihr Wissen in Beruf, Gesellschaft und Politik zu nutzen, umzusetzen und weiterzugeben. Er engagiert sich für Gleichstellungs- und Bildungsanliegen auf lokaler Ebene in den einzelnen Sektionen, gesamtschweizerisch und im internationalen Dachverband GWI (www.graduatewomen.org). Er ist ebenfalls Mitglied von alliance F – dem überparteilichen Bund Schweizerischer Frauenorganisationen. Der SVA setzt sich 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. Der SVA hat deshalb die am 4. Juli 2017 von alliance F, Travail.Suisse, männer.ch und Pro Familia Schweiz eingereichte Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie» auch bei der Sammlung von Unterschriften unterstützt.

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.

Der SVA 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. Der SVA 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 der SVA die Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.052) wie auch den indirekten Gegenentwurf (18.441) der SGK-S. Allerdings erachtet der SVA 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

Der SVA erachtet die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von vier Wochen als gleichstellungspolitisches Minimum. Der SVA 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 des SVA 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 Erwebs- 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 Betreuungseengagement 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.

Gerade an den Hochschulen liegt das Potenzial von Frauen unter der Professorenschaft noch weitgehend brach, denn der Frauenanteil beträgt 2017/18 nur gerade 21,7%, während er im gesamten Hochschulpersonal bei 42,9% und unter allen Hochschulstudierenden bei 51,2% liegt (https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/.../04/.../Factsheet_Hochschulen_CH_de.pdf).

Wir danken für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "D. Boscardin". The signature is written in a cursive style with a large initial 'D'.

Doris Boscardin, Präsidentin SVA

Stellungnahme zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub

Zürich, 20. Februar 2019

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung zur Stellungnahme zu oben genannter Vorlage. Gerne nehmen wir nachfolgend Stellung dazu. Die *Swiss Medical Students' Association* **swimsa** ist die Stimme von über 8000 Medizinstudierenden in der Schweiz auf nationaler und internationaler Ebene.

Wir begrüßen, dass eine gesetzliche Verankerung zur Regelung des Vaterschaftsurlaubes angestrebt wird. Gleichzeitig sind wir der Überzeugung, dass die vorgeschlagene Dauer von zwei Wochen weder in medizinischer noch in gesellschaftlicher Sicht ausreichend ist¹.

Aus diesem Grund unterstützen wir den Verein *Vaterschaftsurlaub Jetzt* weiterhin in seiner Forderung nach mindestens 20 Werktagen Vaterschaftsurlaub.

Die ausserordentlichen physischen und psychischen Belastungen auf Mütter durch eine Geburt führen dazu, dass eine Mutter insbesondere in den Wochen nach der Geburt auf die Unterstützung durch den Vater angewiesen ist. Dies wird in den Fällen von Bettlägerigkeit nach Kaiserschnittgeburten oder postnatalen Depressionen besonders deutlich. Doch auch für den Aufbau einer gesunden Familiendynamik und einer ausgeglichenen Beziehung mit der*em Neugeborenen ist es unerlässlich, dass sowohl Mütter als auch Väter genügend Zeit haben, sich in den ersten Lebenswochen gegenseitig zu entlasten und zu unterstützen.

Wir möchten die Ständeratskommission somit dazu anregen, diesen wichtigen Schritt zur Förderung der öffentlichen Gesundheit zu tätigen und sich nicht mit dem jetzigen Vorentwurf zu begnügen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unseres Anliegens und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

für den swimsa-Vorstand 2018/19



Bea Albermann
Präsidentin

swimsa | swiss medical students' association

¹ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1651-2227.2007.00572.x>
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5415087/#R34>



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

Per Mail an Bundesamt für Sozialversicherungen
Frau Emina Alisic
emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 8. Februar 2019

Indirekter Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - Stellungnahme zum Vorentwurf und erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zum oben erwähnten Gesetzesvorentwurf Stellung nehmen zu können.

1. Ausgangslage

Der Vaterschaftsurlaub entspricht einem breiten Bedürfnis. Die Bundespolitik hinkt diesem Bedürfnis seit langem hinten nach. Eine 2015 in Auftrag gegebene Link-Umfrage bestätigt das Bedürfnis deutlich. Über 80 Prozent der Bevölkerung befürwortet einen gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub.¹ Inzwischen hat der Vaterschaftsurlaub auf dem Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewonnen. Aktuelle Erhebungen zeigen, dass ein zunehmender Anteil von Arbeitnehmenden in einem Vertragsverhältnis arbeitet, welches eine gewisse Dauer an Vaterschaftsurlaub vorsieht. Die Entwicklung betrifft aber längst nicht alle Arbeitnehmer und der Umfang des Vaterschaftsurlaubs lässt weiter zu wünschen übrig.²

Es reifte daher die Überzeugung, dass es eine gesetzliche Regelung braucht, die gleich lange Spiesse für alle Arbeitnehmer und Unternehmen bringt. Deshalb wurde die eidgenössische Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub 2016 lanciert und 2017 eingereicht. Der Verein „Vaterschaftsurlaub Jetzt“ wurde 2016 mit dem Zweck gegründet, die Volksinitiative zu unterstützen. Aktivmitglieder des Vereins sind die 4 Dachverbände Pro Familia Schweiz, Alliance F,

¹ <https://bit.ly/2DZAVRw>

² <https://bit.ly/2Sth29h>

Männer.ch und Travail.Suisse. Sie repräsentieren zusammen über 160 Mitgliedsorganisationen der Zivilgesellschaft. Darüber hinaus hat der Verein seither 25 weitere Mitgliedsorganisationen gewonnen, welche die Initiative unterstützen. Die Vertreter des Vereins haben auch die Mehrheit im Initiativkomitee inne.

Die verschiedenen beteiligten Organisationen haben bereits vor der Lancierung der Initiative intensive Diskussionen darüber geführt, wie die Initiative ausgestaltet sein sollte, damit sie von den verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen mitgetragen werden kann. Dabei konnte ein Kompromiss zwischen Verfechter/innen einer weitergehenden Lösung und denjenigen Kreisen, welche mit einem kleinen Schritt zufrieden wären, gefunden werden. Dieser Kompromiss besteht in der vorliegenden Ausgestaltung der Initiative mit 20 Tagen Vaterschaftsurlaub und einem Erwerbssersatz von 80 Prozent des vorher erzielten Lohnes.

2. Generelle Bemerkungen

Der Verein ist erfreut, dass zum ersten Mal eine Institution des Bundesparlaments die Notwendigkeit eines gesetzlich geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaubs anerkennt. Der Verein ist überzeugt, dass es höchste Zeit ist, auch in der Schweiz endlich einen gesetzlich geregelten, bezahlten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Mit dem Weg des indirekten Gegenvorschlags kann der Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz überführt werden, ohne dass das Anliegen explizit in die Bundesverfassung aufgenommen wird. Dies weil mit dem Artikel 116 Abs. 3 der Bundesverfassung bereits eine genügende verfassungsrechtliche Grundlage vorhanden ist.

Weiter begrüsst der Verein auch die Ausgestaltung mit einer reservierten Zeit für Väter, ohne dass die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub unterschritten werden. Dies ist wichtig, weil die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub – obwohl ebenfalls minimal - eine sozialpolitische Errungenschaft sind, welche nicht gefährdet werden darf.

Allerdings ist der Gegenentwurf der SGK-S unter dem Blickpunkt der Zeitdauer ungenügend. Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub verbessern die Rahmenbedingungen für eine junge Familie aus Sicht des Vereins „Vaterschaftsurlaub Jetzt“ zu wenig.

Für die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs können zahlreiche Gründe aufgeführt werden. Gerne verweisen wir diesbezüglich auch auf das Argumentarium zur Initiative, welches zeigt, dass der Vaterschaftsurlaub sowohl aus der Sicht des Vaters und der Mutter als auch aus Sicht des Kindes und des Paares, aber auch aus Sicht von Wirtschaft und Gesellschaft wichtig ist.³ Starke Argumente gibt es also insbesondere aus familienpolitischer, gleichstellungspolitischer, arbeitsmarktpolitischer und demografischer Perspektive, sowie auch aus Sicht der KMU-Wirtschaft.

- **Familienpolitisch:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Beziehung zwischen Vater und Kind(ern), zwischen den Eltern, entlastet die Mütter und trägt so zur familiären Stabilität bei.
- **Gleichstellung:** Frauen brauchen echte Partner. Männer können dies nur sein, wenn ihnen mehr Zeit für einen guten Familienstart zur Verfügung steht. Sie erwerben dabei die erforderlichen väterlichen Kompetenzen und beteiligen sich auch längerfristig stärker an der Familienarbeit.

³ <https://bit.ly/2QI3OPC>

- **Arbeitsmarkt:** Ein Vaterschaftsurlaub stärkt die Erwerbsbeteiligung der Mütter und ist ein unerlässlicher Pfeiler im Kampf gegen den Fachkräftemangel
- **Demografie:** Ein Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen dazu bei, dass Familien ihren Kinderwunsch vermehrt erfüllen, dass auch gut ausgebildete Frauen mehr Kinder haben und dass Mütter weiter erwerbstätig sind.
- **Gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer:** Heute erhalten vor allem Arbeitnehmer von grösseren Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub. KMU tun sich bei der Finanzierung schwerer. Eine gesetzliche Regelung mit solidarischer Finanzierung bringt gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer. Wenn nur Kinder von Vätern in Grossunternehmen von väterlicher Präsenz profitieren, ist das ungerecht.

Eine unter den Eltern gleichmässige Verteilung der Aufgaben bezüglich der Kinderbetreuung und des Aufbaus von väterlichen Kompetenzen für das Umsorgen des/der Kindes/-er brauchen Zeit und müssen sich zuerst einspielen. Mütter wollen sich in der Erwerbsarbeit engagieren. Spüren sie früh eine verlässliche und dauerhafte Entlastung durch ihren Partner, so sind sie schneller und stärker bereit, nach der ersten Babyphase ihre beruflichen Pläne umzusetzen. Der Vaterschaftsurlaub trägt damit dazu bei, dass die Wirtschaft das Potenzial der Mütter nutzen kann. Das ist auch volkswirtschaftlich sinnvoll. Heute haben Frauen und Männer in der Schweiz weniger Kinder, als sie eigentlich möchten. Während die meisten jungen Männer und Frauen sich zwei bis drei Kinder wünschen, bleibt die Geburtenrate zwischen 1.5 und 1.6 Kindern pro Frau konstant tief. Es besteht eine starke Diskrepanz zwischen dem Kinderwunsch und dessen Verwirklichung. Insbesondere Frauen mit einer guten Ausbildung werden heute zu oft vor die Alternative gestellt: Kinder oder berufliche Laufbahn. Heute nehmen Frauen den Karriereknick nach der Familiengründung nicht mehr einfach so in Kauf. Viele junge Frauen und Männer verschieben den Kinderwunsch auf später – oder verzichten ganz. Das hat weitreichende demografische Folgen für die ganze Gesellschaft: Die Überalterung nimmt zu. Ein substanzieller Vaterschaftsurlaub trägt mit weiteren familienpolitischen Leistungen zu mehr Verlässlichkeit bei und sorgt dafür, sich mehr Familien ihren Kinderwunsch erfüllen .

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub erleichtert den Start ins Familienleben und bringt kurzfristig Stabilität. Mit nur zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist aufgrund der internationalen Erkenntnisse jedoch nicht anzunehmen, dass die dargelegten Wirkungen bezüglich Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Demografie erzielt werden können..

Finanzierbarkeit

Die Kosten des indirekten Gegenentwurfs werden auf 224 Mio. Franken im Jahr 2022 veranschlagt, welche analog zum Mutterschaftsurlaub von der EO zu übernehmen sind. Der Verein begrüsst die Regelung analog zum Mutterschaftsurlaub, wie er im Gegenentwurf vorgesehen ist. Dem entsprechend bringt die Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub Kosten von 448 Mio. CHF mit

sich. Dabei ist vorgesehen, dass diese ebenfalls von der EO übernommen werden.⁴ Die Kosten der Volksinitiative entsprechen gemäss den neuesten Finanzierungsszenarien der EO insgesamt rund 0.11 Lohnprozenten. Bei einem realen Schweizer Medianlohn⁵ entspricht dies je rund 3 Fr. pro Monat für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Das ist sehr bescheiden und gut bezahlbar.

Heute liegt der EO-Beitragssatz bei 0.45 Lohnprozenten. Mit Einführung des Mutterschaftsurlaubs 2005 war eine Erhöhung von 0.3 auf 0.5 Lohnprozent angekündigt worden. Dank der guten finanziellen Situation der EO konnte diese Erhöhung lange hinausgezögert werden und fand erst 2011 statt. Bereits 2016 konnte dann der Beitragssatz bereits wieder auf 0.45 Lohnprozent gesenkt werden. Es ist in der Kompetenz des Bundesrates, den EO Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anzuheben. Die aktuellen Finanzperspektiven der EO zeigen, dass die Ausgaben der EO für die Armeeangehörigen langfristig tendenziell sinken.⁶ Die heutigen Leistungen mit Ausgaben für Mutterschaft und Armeeangehörige benötigen im Zeitraum zwischen 2021 und 2035 EO-Lohnbeiträge zwischen 0.41 und 0.44 Lohnprozent. Mit zusätzlich 20 Tagen Vaterschaftsurlaub kämen 0.11 Lohnprozent dazu. Damit ist in den nächsten Jahrzehnten von benötigten EO-Beitragssätzen zwischen 0.52 und 0.55 auszugehen. Mit anderen Worten: Wenn der Bundesrat schon nur seine Kompetenz ausschöpft und den EO-Beitragssatz wieder auf 0.5 Lohnprozent anhebt, ist ein Teil auch eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs finanziert.

Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes wäre also sowohl mit der Initiative als auch mit dem indirekten Gegenentwurf sehr moderat und gut zu verkraften. Angesichts der breit anerkannten Wirkung von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub handelt es sich um ein hervorragendes Preis-Leistungs-Verhältnis. Während heute die Unternehmen den Vaterschaftsurlaub auf freiwilliger Basis allein finanzieren, wird mit der geplanten solidarischen Finanzierung eine Entlastung der Unternehmen erreicht. Alle diejenigen Unternehmen, welche schon heute 2 Wochen Vaterschaftsurlaub anbieten, werden mit einer Erhöhung auf 4 Wochen deshalb nicht mehr bezahlen als heute. Und wer noch keinen Urlaub anbieten kann, insbesondere kleinere Unternehmen, für den werden dank der solidarischen Finanzierung gleich lange Spiesse auf dem Arbeitsmarkt geschaffen.

Organisierbarkeit

Sowohl beim Gegenentwurf wie auch bei der Initiative ist die Organisierbarkeit gegeben. Massgeblich dazu trägt die Flexibilität der Lösung bei. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden können. 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. Der Verein Vaterschaftsurlaub begrüsst es, dass diese Überlegungen auch beim Gegenentwurf eingeflossen sind. Ein tageweiser Bezug kann auch dem Arbeitgeber entgegen kommen, gerade wenn es sich um kleinere Unternehmen handelt. Da der

⁴ Die internationalen Erfahrungen zeigen, dass es mehrere Jahre dauert, bis sich ein sozialer Normenwandel durchgesetzt hat und der Vaterschaftsurlaub von der Mehrheit der Berechtigten bezogen wird. Es ist daher davon auszugehen, dass die tatsächlichen Kosten zumindest anfänglich deutlich tiefer sind.

⁵ Der Medianlohn für Arbeitnehmende (Vollzeit und Teilzeit) lag 2017 gemäss Bundesamt für Statistik bei 67600 Franken und bei Selbständigerwerbenden bei 60000 Franken jährlich. (siehe <https://bit.ly/2rpu78m>)

⁶ <https://bit.ly/2EgOgWA>

Bezug ohnehin in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgt und weit im Voraus planbar ist, sind zwanzig Arbeitstage Abwesenheit des frischgebackenen Vaters auch für ein kleines Unternehmen organisier- und verkraftbar.

Aus den erwähnten Gründen beurteilt der Verein „Vaterschaftsurlaub Jetzt“ die Verankerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs auf Gesetzesebene als wichtigen Schritt, den Gegenentwurf im Umfang jedoch als ungenügend. Aus Sicht des Vereins bietet eine Ausgestaltung im Sinne der Initiative viele zusätzliche positive Wirkungen ohne grundsätzliche Nachteile. Mit anderen Worten erachtet der Verein das Preis-Leistungs-Verhältnis von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub für besser. Auf Grund der dargelegten Überlegungen hält der Verein seine Forderung nach 20 Tagen Vaterschaftsurlaub als Minimalkompromiss aufrecht.

3. Bemerkungen zu einzelnen Punkten

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen. Dies immer vor dem Hintergrund, dass der Verein 4 Wochen Vaterschaftsurlaub fordert und als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung

Grundsätzlich ist der Verein Vaterschaftsurlaub 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. Eine Rahmenfrist von einem Jahr gibt mehr Möglichkeiten, 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 oder kurz vor der Geburt muss zudem eine analoge Regelung wie beim Mutterschaftsurlaub getroffen werden. An der vorgeschlagenen Abweichung zum Mutterschaftsurlaub offenbart sich ein überholtes, rein funktionelles Bild vom Vater als ungleichwertiger Elternteil, ohne dass man ihm die emotionale Bindung zum Kind zugestehen würde.

Anzahl Taggelder und Obergrenze

Der Verein 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 Prozent 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.

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.

Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung

Generell ist es dem Verein 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 inkl. Adoption muss der Vaterschaftsurlaub (und Mutterschaftsurlaub) analog wie bei heutigen (d.h. gegengeschlechtlichen) Ehepaaren angewandt werden können. 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 bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen,



Adrian Wüthrich, Nationalrat
Präsident
Verein Vaterschaftsurlaub Jetzt



Philippe Gnaegi
Vize-Präsident
Verein Vaterschaftsurlaub Jetzt



Maya Graf, Nationalrätin
Vize-Präsidentin
Verein Vaterschaftsurlaub Jetzt



Markus Gygli
Vize-Präsident
Verein Vaterschaftsurlaub Jetzt



Per e-mail: emina.alisic@bsv.admin.ch

Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit
3003 Bern

Bern, 1. März 2019
PD/is

Vernehmlassung Gegenvorschlag zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative

Sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Damen und Herren Ständeräte

Mit Schreiben vom 16. November 2018 haben Sie das rubrizierte Vernehmlassungsverfahren eröffnet. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Der VFG – Freikirchen Schweiz ist ein nationaler Kirchenverband mit gegenwärtig 17 freikirchlichen Bewegungen aus der Deutschschweiz und dem Tessin, zu denen über 700 örtliche Kirchen mit ihren diakonischen Werken gehören. Nach Schätzungen machen die Evangelisch-Freikirchlichen 2,5-3,2% der Schweizer Bevölkerung aus.¹

Neben der Schweizer Bischofskonferenz und dem Schweizerischen Evangelischen Kirchenbund versteht sich der VFG zusammen mit dem Réseau² als dritte Kraft der christlichen Kirchen in der Schweiz und als Sprachrohr für die gemeinsamen Anliegen der Freikirchen. Das Nationale Forschungsprogramm "Religionsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft" (NFP 58)³ hat 2008 für ein normales Wochenende in der Schweiz 690'000 Personen ermittelt, die an einem religiösen Ritual teilnehmen. 189'070 Personen (27.4%) machen das in einem

¹ Jörg Stolz, Olivier Favre, Caroline Gachet, Emmanuelle Buchard, Phänomen Freikirchen, S. 38, Zürich: Pano Verlag 2014

² <https://evangelique.ch/#>

³ www.nfp58.ch (Abgerufen am 14.12.2018)

freikirchlichen Gottesdienst (Gegenüber 99'352 Personen (14.4%) in ev. ref. Kirchen und 264'596 (38,4%) in katholischen Gemeinden.)⁴

Der VFG debattiert sehr unterschiedliche Fragen. Wir begrenzen uns nicht nur auf kulturelle und religiöse Fragen. Für uns ist es von entscheidender Wichtigkeit, dass wir im 21. Jahrhundert in unserer Gesellschaft zu einem gelingenden Miteinander finden. Dazu möchten wir beitragen.

Unser Verband begrüsst den Gegenvorschlag. Mit der beantragten Dauer des Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen wird eine finanziell verkraftbare Lösung vorgeschlagen. Grössere Firmen haben gerade in den letzten Wochen weit grosszügigere Regelungen umgesetzt. Mit der vorgesehenen Finanzierung über die EO wird der Vaterschaftsurlaub auch für kleinere Betriebe finanzierbar. Damit verlieren diese Arbeitgeber nicht an Attraktivität.

Für Eltern ist die Zeit nach der Geburt mit einer grossen Umstellung und Belastung verbunden. Durch einen verbesserten Einbezug der Väter wird die Familie gestützt. Wir begrüssen deshalb die Vorlage.

Freundliche Grüsse

VFG – Freikirchen Schweiz



i.A. Peter D. Deutsch

⁴ aaO., S. 35 & 38



Kapellenstrasse 14 | Postfach | 3001 Bern
T: 058 796 99 88 | Fax 058 796 99 03
E-Mail: info@vvak.ch

Per E-Mail an

emina.alisic@bsv.admin.ch

Kommission für soziale Sicherheit und
Gesundheit des Ständerates SGK-SR
3003 Bern

Bern, 1. März 2019

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

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Sehr geehrte Ständerätinnen und Ständeräte

Besten Dank für die Einladung zur Vernehmlassung über den indirekten Gegenentwurf zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie». Gestützt auf die Konsultation unserer Mitglieder nehmen wir zusammenfassend wie folgt Stellung:

- Ob ein Vaterschaftsurlaub zu gewähren ist, ist eine politische Frage, zu welcher die Schweizerische Vereinigung der Verbandsausgleichskassen (VVAK) nicht Stellung bezieht.
- Die VVAK begrüsst die Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung (EO) im Grundsatz.
- Die Bestimmung, dass der Bezug tageweise erfolgen kann, verursacht einen unverhältnismässig hohen Umsetzungs- und Kontrollaufwand und ist daher abzulehnen. Der Bezug soll nur am Stück oder maximal in zwei Tranchen möglich sein. Die Anzahl Bezugstage bei wochenweisem Bezug ist zu klären.
- Die Zuständigkeit pro Antrag auf Taggelder ist zwingend auf eine Kasse zu beschränken und die Registerführung bei der ZAS anzusiedeln (Vermeidung von Doppelspurigkeiten und Missbrauch).

Allgemeines

Die Initiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“ (18.052) fordert die Einführung eines im Bundesrecht verankerten und über die Erwerbserersatzordnung (EO) entschädigten Vaterschaftsurlaubes von vier Wochen. Der nun vorliegende indirekte Gegenentwurf der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates sieht einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen in Form von 14 Taggeldern vor, der vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt des Kindes am Stück oder tageweise bezogen werden kann. Die Finanzierung soll dabei paritätisch über Lohnprozente im Rahmen der bestehenden Erwerbserersatzordnung erfolgen (analog Mutterschaftsentschädigung). Das Vaterschaftsgeld soll sich dabei auf 80% des durchschnittlichen Lohnes belaufen.

Grundsätzliche Betrachtung

Ob ein Vaterschaftsurlaub gesetzlich zu gewähren ist, ist eine politische Frage, zu welcher die Schweizerische Vereinigung der Verbandsausgleichskassen (VVAK) nicht Stellung bezieht. Unser Augenmerk gilt der möglichen Komplexität und dem Zusatzaufwand bei der technischen Umsetzung, welche den Verbandsmitgliedern durch die Vorlage entstehen kann.

Sollte ein Vaterschaftsurlaub eingeführt werden, wird die vorgeschlagene Umsetzung einer Auszahlung in Form von Taggeldern über das bei den Ausgleichskassen bereits implementierte und bekannte Modell analog zur Mutterschaftsentschädigung begrüsst. Wir erachten es als sinnvoll, auf diese bereits bewährten Strukturen zurückzugreifen. Die Prüfung der Anspruchsberechtigung, die Berechnung der individuellen Entschädigung auf Basis des Durchschnittseinkommens und die Auszahlung an den Arbeitgeber sind dabei Prozesse, welche den Ausgleichskassen grundsätzlich bekannt sind und im Standardfall problemlos abgebildet werden können.

Umsetzung im Detail und Änderungsanträge

1. Bezugsvarianten und Bezugsdauer

Die im Gegenentwurf vorgesehene Möglichkeit, den Vaterschaftsurlaub in Form von Einzeltagen über eine Zeitdauer von sechs Monaten zu beziehen, bürdet den Ausgleichskassen je nach Bezugsvariante einen unverhältnismässig hohen Abklärungs-, Verwaltungs- und Kontrollaufwand auf. Dieser stünde in keinem vernünftigen Verhältnis zur Leistungsdauer und würde je nach Ausmass der notwendigen Anpassungen in den IT-Systemen und dem entstehenden operativen Mehraufwand hohe Zusatzkosten verursachen, welche nicht entschädigt werden. Weiter ist vorgesehen, bei einem Bezug der 14 Taggelder auf Basis Einzeltage pro fünf entschädigte Taggelder je zwei weitere Taggelder auszurichten. Hier wäre zur Vermeidung von Umsetzungsrisiken eine weitere Klärung respektive Präzisierung notwendig, zumal sich auch Koordinationsfragen mit Taggeldern anderer Versicherungen wie der Invaliden-, der Arbeitslosen- oder der Militärversicherung stellen. Ein unnötiger, zusätzlicher Koordinationsaufwand oder mögliche Inkompatibilitäten mit bestehenden Versicherungen aufgrund unklarer Formulierungen sollten unbedingt vermieden werden.

Wir beantragen daher, Art. 16k Abs. 4 EOG dahingehend zu ändern, dass der Vaterschaftsurlaub in Form von 2 Wochen nur am Stück oder wochenweise bezogen werden kann (was

die Abrechnung der Taggelder betrifft). Es bleibt den Unternehmen vorbehalten, branchenindividuelle und auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Regelungen mit Ihren Angestellten bezüglich der effektiven Stückelung der 2 Wochen Vaterschaftsurlaub zu treffen.

2. Abrechnungsstelle

Bei einem Stellenwechsel des Vaters innerhalb der sechs Anspruchsmonate könnte der Fall eintreten, dass mehrere Ausgleichskassen für die Ausrichtung der Vaterschaftsentschädigung (bei einem Bezug in Tranchen) zuständig werden. Diesen Fall gilt es zu vermeiden, auch im Sinne einer Missbrauchsprävention (Doppelbezug).

Wir schlagen daher vor, dass die Zuständigkeit für die Prüfung der Anspruchsberechtigung, die Berechnung der Taggelder, die Auszahlung an den Arbeitgeber und die Kontrolle prinzipiell bei derjenigen Ausgleichskasse liegt, bei welcher der Vater bei Geburt des Kindes beitragspflichtig ist (analog Mutterschaftsentschädigung). Weiter empfehlen wir, dass die Registerführung bei der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) zentral organisiert wird, um allfällige Doppelanträge resp. -bezüge auszuschliessen.

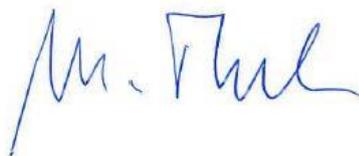
Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme unserer Einwände und bitten Sie freundlich um deren Berücksichtigung.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER
VERBANDSAUSGLEICHSKASSEN (VVAK)



Yvan Béguelin
Präsident



Martin Troxler
Geschäftsführer



ZONTA
CLUB OF
ZÜRICH
MEMBER OF ZONTA INTERNATIONAL
EMPOWERING WOMEN
THROUGH SERVICE & ADVOCACY

Stellungnahme von Zonta Zürich zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Zonta setzt sich weltweit für eine Stärkung der Frauen ein. Wir kämpfen gegen alle Formen von Diskriminierung und Gewalt an Frauen und wir engagieren uns für die Gleichberechtigung im rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen und beruflichen Bereich und für eine Verbesserung der Bildung und Ausbildung von Frauen weltweit.

Zonta Zürich 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. Wir befürworten 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 unterstützen wir die Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.052) wie auch den indirekten Gegenentwurf (18.441) der SGK-S. Allerdings sieht der Entwurf der SGK-S nur einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub vor, aus unserer Sicht zu wenig und wir fordern daher mindestens die vier Wochen Vaterschaftsurlaub gemäss der laufenden Initiative. Zonta Zürich ist 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. Dieser Vorschlag der SGK-S ist aus unserer Sicht unbefriedigend, da ein «Vaterschaftsurlaub» von so geringer Dauer eher bestehende Rollenverteilungen festigt als auflöst.

Zonta Zürich sieht die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs angemessener Dauer (mindestens 20 Tage) essentiell, um einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel zu leisten und im internationalen Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte zu bestehen. Der Vaterschaftsurlaub stärkt die Erwerbskontinuität der Mütter, trägt dazu bei, die Familiengründung nicht als Karriererisiko für die Frau zu betrachten und gibt einen Anreiz, die Erwerbs- und Betreuungsarbeit fairer zwischen den Paaren aufzuteilen. Dessen Einführung ist ein dringendes Gebot der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter (Art. 8 BV).

Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs ist nicht nur eine Dringlichkeit, sondern auch eine Chance für unsere gesellschaftliche Weiterentwicklung. Im Folgenden möchten wir weitere Aspekte, die in diesem Zusammenhang wenig genannt werden, eingehen.

Starke Beziehungen als gesellschaftliches Gut

Der Wunsch aller Eltern und deren Kindern ist eine gute Beziehung, die Basis für jedes Familienglück. Doch starke Beziehungen sind vielmehr als ein individuelles Streben nach Glück und Zufriedenheit. Sie sind auch die Basis einer friedvollen Gesellschaft. Kinder, die in einem liebevollen sozialen Umfeld aufwachsen, sind selbstsicherer und lernen mehr Sozialkompetenzen. Diese Eigenschaften kommen



ZONTA

CLUB OF
ZÜRICH

MEMBER OF ZONTA INTERNATIONAL

EMPOWERING WOMEN
THROUGH SERVICE & ADVOCACY

ihnen und ihrem Umfeld im späteren Erwachsenenleben zu gute. Wir sind uns bewusst, dass die Beziehung zum Vater nicht der einzige kritische Faktor in der Entwicklung eines Kindes ist. Auch die Gewährung eines Vaterschaftsurlaubes ist keine Garantie für eine gute Beziehung zum Kind, doch es ist eine Chance, den Vätern die Möglichkeit und den Raum zu geben, ihre Beziehung zum Kind zu stärken. Dies kommt schlussendlich allen zugute.

Förderung von individuellen Lebensmodellen

Der Wunsch nach individueller Lebensgestaltung und der Verwirklichung eigener Vorstellungen ist ein wachsendes Bedürfnis in unserer Gesellschaft. In der Schweiz haben wir das Glück, dass Frauen wie Männern in vielen Bereichen die Gestaltung individueller Lebensmodelle möglich ist. Wir wählen unsere Ausbildung und Beruf, die sexuelle Orientierung, ob und wen wir heiraten usw. Wenn es aber zur Familienplanung kommt, sind wir schnell bei alten Rollenbildern. Der fehlende Vaterschaftsurlaub ist eine institutionelle Zementierung dessen. Auch wenn der Wunsch nach individueller Gestaltung des Familienlebens bei den Paaren oft vorhanden ist, so ist dessen Umsetzung umso schwieriger. Die institutionellen Hürden und das fehlende Bewusstsein lässt Eltern oft in das gängigste Rollenmuster – Er Vollzeit, Sie Teilzeit – zurück fallen. Nur eine gleichmässig verteilte Elternzeit kann eine Grundlage für eine individuelle Lebensgestaltung schaffen, in welcher alle Lebensmodelle Platz finden und akzeptiert sind.

Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs stärkt nicht nur die Erwerbstätigkeit der Frau, sondern steigert auch den Wert der Kinderbetreuung vaterseits. Kinder grosszuziehen ist ein Glück und keine Last. Daher sollen Mutter wie Vater gleichermaßen die Möglichkeit haben, Teil des Glückes zu sein.

Wir danken für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Barbara Jehle

Vize-Präsidentin

ZONTA Club Zürich