



Medienkonferenz vom 30. September 2021

« Vaterschaftsurlaub: Ein Jahr nach der Abstimmung »

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeitgebende hinken dem Zeitgeist hinterher

Viele Arbeitgebende sind nicht daran interessiert, ihren angestellten Vätern eine Teilnahme am Familienleben zu ermöglichen. Dies, obwohl sich eine grosse Mehrheit der Mitarbeitenden einen Vaterschaftsurlaub von mehr als vier Wochen wünscht. Syna setzt sich deshalb weiter dafür ein, dass bestehende Regelungen zum Vaterschaftsurlaub in den Gesamtarbeitsverträgen zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub dazu gezählt werden.

Marco Geu, Zentralsekretär Syna

Die Einführung eines gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs war ein Meilenstein in der schweizerischen Sozialpolitik. Unter dem Druck der Vaterschaftsurlaubs-Initiative, die unter anderem massgeblich von Travail.Suisse getragen wurde, konnte sich das Parlament das erste Mal seit der Einführung der Mutterschaftsversicherung wieder dazu durchringen, den schweizerischen Sozialstaat an einem sehr wichtigen Punkt auszubauen. Es konnte für dessen Umsetzung mit der Erwerbsersatzordnung (EO) auf eine der ältesten und bewährtesten Schweizer Sozialversicherungen zurückgreifen. Diese Erfolgsgeschichte zeigt, dass der schweizerische Sozialstaat solide ist und mit ein wenig Feintuning jederzeit problemlos an neue gesellschaftliche Realitäten angepasst werden kann – wenn man es denn will.

Aber genau mit diesem Willen haben wir immer noch zu kämpfen. Es ist heute eine Realität und wird es in Zukunft noch viel stärker sein: Väter wollen aktiv am Leben ihrer Familie teilnehmen. Sie wollen ihre Kinder aufwachsen sehen, wollen Erziehungsverantwortung übernehmen und die Betreuungsarbeit fair auf beide Elternteile aufteilen - um Kindern einen guten Start ins Leben ermöglichen. Arbeit und Job bleiben für viele wichtige Faktoren im Leben – und das ist gut so -, aber die Prioritäten haben sich verändert und werden sich weiter in Richtung Familie verschieben.

Die Auswertungen von Travail.Suisse erstaunen deshalb wenig, wenn sie klar zeigen, dass Väter oder potenziell zukünftige Väter mit der heutigen Regelung von lediglich zwei Wochen bezahltem Vaterschaftsurlaub nicht zufrieden sind. Denn fast zwei Drittel der Arbeitnehmer erhalten heute nur den gesetzlichen Vaterschaftsurlaub, also das absolute Minimum. Eine grosse Mehrheit wünscht sich aber heute einen Vaterschaftsurlaub von mehr als 4 Wochen. Um technisch zu sprechen: Die Nachfrage nach mehr Vaterschaftsurlaub ist also vorhanden, aber für einmal fehlt – untypisch für eine Marktwirtschaft – das Angebot dafür. Und hier kommen wir zurück zum Willen: dem mangelnden Willen vieler Arbeitgebenden.

Die Gewerkschaft Syna konnte die Einführung des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs in den Unternehmen dieses Landes im letzten Jahr hautnah mitverfolgen. Viele Arbeitgeber haben sich schon im Vorfeld der Abstimmung über den Vaterschaftsurlaub im letzten Herbst klar dazu geäussert, dass sie einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub ablehnen. Das ist ihr demokratisches Recht. Aber nach der für sie verlorenen Abstimmung haben sich viele als schlechte Verlierer gezeigt und bekunden offensichtlich grosse Mühe, einen demokratischen Volksentscheid in ihren Unternehmen und Branchen kulant umzusetzen. Entgegen dem eindeutigen Rechtsgutachten von Prof. Dr. em. Thomas Geiser, wonach die Vaterschaftsurlaube in den Gesamtarbeitsverträgen grundsätzlich kumulativ zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub stehen, lehnen die Arbeitgeber eine Eins-zu-Eins-Kumulation praktisch flächendeckend ab. Dazu drei Beispiele:

- Im Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes (LMV) wurde von den Arbeitgebenden einseitig beschlossen, dass der bisherige Vaterschaftsurlaub von einem Tag zu 100% Lohnersatz ersetzt wird durch 10 Tage zu 80% Lohnersatz. Weil der Vaterschaftsurlaub über die EO und

damit mehrheitlich aus der Staatskasse finanziert wird, kommen die Arbeitgebenden neu günstiger weg. Denn den bezahlten Tag Vaterschaftsurlaub, den sie bisher aus eigener Tasche freiwillig bezahlt haben, streichen sie ganz einfach. So sparen sie auf Kosten der Väter und des Staats, was nicht akzeptiert werden darf. Dennoch: der Schweizerische Baumeisterverband lehnt Verhandlungen darüber ohne vorgängiges Urteil des Bundesgerichts kategorisch ab.

- Im GAV der Elektrobranche wurde immerhin beschlossen, den bestehenden GAV-Vaterschaftsurlaub von einem Tag zu 100% Lohnersatz zu ergänzen mit 9 Tagen zu 80% Lohnersatz. Die Diskussionen in der Paritätischen Kommission werden weitergehen, aber es ist keine einvernehmliche Lösung mit einer vollen Kumulation in Sicht.
- Im Ausbaugewerbe der Westschweiz wurde der bisherige Vaterschaftsurlaub von 3 Tagen zu 100% um 7 Tage zu 80% ergänzt. Auch hier ist keine Verhandlungslösung mit Kumulation in Sicht.

In vielen GAV mit bereits übergesetzlichen GAV-Vaterschaftsurlauben wurde eine Kumulation ebenfalls abgelehnt. In allen diesen Verträgen werden wir als Gewerkschaft zusammen mit den Mitarbeitenden weiterhin den Druck für eine Kumulation hochhalten müssen. Es gibt aber auch positive Verhandlungsergebnisse:

- Im GAV der Plattenleger und Ofenbauer wurde der bisherige Vaterschaftsurlaub von einem Tag zu 100% um den gesetzlichen Urlaub von 10 Tagen zu 80% verlängert.
- Im GAV von Fenaco wurde der bisherige Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen zu 100% auf 15 Tage zu 100% ergänzt.
- Im GAV von BASF wurde der bisherige Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen zu 100% um weitere 10 Tage zu 100% ergänzt.

In vielen GAV ist die Umsetzung indes noch gar nicht angegangen worden und wird sich erst in den kommenden Jahren konkretisieren. Nach diesem ersten Jahr der Umsetzung müssen wir aber ganz klar feststellen: Der Wille vieler Arbeitgebenden, ihren Vätern eine aktive Teilnahme am Familienleben zu ermöglichen, ist stark begrenzt und teilweise sogar inexistent.

Die Liste der Gründe, warum dieses Verhalten vieler Arbeitgebenden in hohem Masse problematisch ist, ist lang. Hier deshalb nur ein kurzes Schlaglicht:

Es ist klar beobachtbar, dass es der Vaterschaftsurlaub vor allem in klassisch von Männern dominierten Branchen schwerer hat als in Branchen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis oder mit einer Mehrheit von weiblichen Arbeitnehmenden. Viele männliche Chefs haben offensichtlich Mühe damit, die Lebensentwürfe ihrer jüngeren männlichen Angestellten zu akzeptieren, zu ermöglichen und zu unterstützen und das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihren Betrieben aktiv anzugehen. Diese Diagnose betrifft vor allem die Branchen des Gewerbes. Es erstaunt deshalb nicht, dass genau diese Branchen auch oft unter einem akuten Fachkräftemangel leiden. Junge Mitarbeiter kommen erst gar nicht in die Branche, verlassen sie nach kurzer Zeit oder bilden sich weiter in Funktionen, die eine gute Vereinbarkeit erlauben. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ist in diesen Branchen weiterhin die Ausnahme. Die Knausrigkeit vieler Arbeitgebenden bei der Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs ist in diesen Branchen ein weiterer Tropfen, der für immer mehr junge Arbeitnehmer das Fass zum Überlaufen bringen könnte. Für Syna ist klar: Der Fachkräftemangel ist in diesen Branchen zu einem erheblichen Teil hausgemacht und der Schlüssel zu seiner Bekämpfung liegt in Arbeitsmodellen, in denen Familie und Arbeit keine Gegensätze mehr sind. Letzteres gilt nicht nur für das Gewerbe, sondern für alle Arbeitgebenden in der Schweiz.

Aber noch ein zweiter Punkt muss hier erwähnt werden. Der mangelnde Wille vieler Arbeitgebender, beim Vaterschaftsurlaub und allgemein bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorwärtszumachen, ist letztlich ein Angriff auf die Gleichstellung von Mann und Frau und aller Elternteile. Wenn in unserer Wirtschaft im Jahr 2021 noch immer aktiv verhindert wird, dass sich Elternteile die Betreuungs- und Sorgearbeit für Kinder gerecht teilen können, bedeutet dies faktisch, dass die Hauptlast der Sorgearbeit weiterhin willentlich und wissentlich vor allem auf die Frauen abgewälzt wird, mit allen bekannten negativen Konsequenzen für sie. Damit muss endlich Schluss sein! Wir brauchen alle Elternteile als vollwertige Eltern für ihre Kinder und gleichzeitig als engagierte Arbeitnehmer/-innen in den Betrieben. Dass sich Beruf und Familie ausschliessen und sich jemand sich für das eine oder das andere entscheiden muss, ist Quatsch. Beides ist möglich mit verträglichen Arbeitsmodellen und erst recht mit einem flächendeckenden und zahlbaren Angebot für familienergänzende Kinderbetreuung. Das Wunschdenken vieler Arbeitgebender, dass ihre Mitarbeitenden ihr ganzes Leben primär der Arbeit für ihre Gewinne

unterzuordnen hätten: Es ist von gestern, es hat keine Zukunft und je schneller die Arbeitgeber dies erkennen, desto schneller können sie selbst ihre eigenen Probleme lösen.

In diesem Sinne ist klar: Wir sind noch lange nicht am Ziel. Die Gewerkschaft Syna und Travail.Suisse werden sich weiterhin mit aller Kraft für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Schweiz einsetzen. Denn nur so kommen wir zu dem sozialen Fortschritt, den wir in diesem Land so dringend brauchen.

Weitere Auskünfte:

Marco Geu, Zentralsekretär, 079 674 61 89, marco.geu@syna.ch