

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](mailto: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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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.

---

<sup>1</sup> <https://bit.ly/2DZAVRw>

<sup>2</sup> <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 Erwerbssersatz 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.<sup>3</sup> 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.

---

<sup>3</sup> <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 Medianlohn<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> 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

---

<sup>4</sup> 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> )

<sup>5</sup> <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