



Positionspapier zur Einführung eines 24-wöchigen Elternurlaubs («Elternzeit»)

April 2016

Ein Elternurlaub ist eine sinnvolle Investition in die Zukunft der ganzen Gesellschaft: für die Kinder, für Mütter und Väter, für Familien und für den Wirtschaftsstandort Schweiz.

Die EKF fordert: Es sind gesetzliche Grundlagen zu schaffen für einen mindestens 24-wöchigen bezahlten Elternurlaub, bei dem ein Anteil verbindlich für Väter reserviert sein soll. Eltern sollen nach der Geburt eines Kindes eine Elternzeit beziehen können.

Für Mütter beginnt der Anspruch nach dem geburtsbezogenen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub, für Väter nach einem allfälligen ebenfalls unmittelbar geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub.

Sechs Gründe, weshalb es einen gesetzlich geregelten und bezahlten Elternurlaub («Elternzeit») braucht

1. Einen guten Start ins Leben unterstützen

Für die Entwicklung und das Wohl eines Kindes ist die Beziehung zu seinen primären Bezugspersonen von zentraler Bedeutung. In den ersten Lebensmonaten sind die Kinder ganz besonders auf Zuwendung und Fürsorge und auf verbindliche, zuverlässige Beziehungen angewiesen. Kinder haben das Recht und den Wunsch auf alltagsnahen Kontakt zu beiden Elternteilen. Die ersten Wochen sind für die Eltern geprägt von der Einfeldung in die Mutter- und Vaterrolle. Sind schon ältere Kinder da, gilt es, sich als Familie neu zu finden und zu organisieren. Die Umstellungen sind gross: Sie betreffen die emotionale, soziale, organisatorische und finanzielle Ebene. Dafür benötigen die Eltern Zeit.

Der Elternurlaub schafft die Voraussetzungen für einen guten Übergang zur Elternschaft und legt die Basis für die Gesundheit der Familienmitglieder sowie die Tragfähigkeit und Leistungsfähigkeit von Müttern und Vätern.

2. Eine faire Arbeitsteilung zwischen den Eltern ermöglichen

Viele junge Paare möchten heute auch bei Elternschaft eine faire Arbeitsteilung miteinander aushandeln. Die Frauen sind beruflich engagiert und wollen als Mütter weiterhin erwerbstätig sein. Dennoch kommt es nach einer Geburt sehr oft zu einem Bruch in ihrer Erwerbsbiografie. Zudem wollen vermehrt auch die Väter in der Familie präsent sein und Betreuungsverantwortung übernehmen. Der in einzelnen Unternehmen gewährte, unmittelbar geburtsbezogene Vaterschaftsurlaub von wenigen Tagen genügt nicht, damit sie sich aktiv an der Kinderbetreuung beteiligen können.

Der Elternurlaub trägt dazu bei, Rollenstereotypen in Bezug auf Erwerbsarbeit und familiäre Betreuungsarbeit mit kleinen Kindern zu durchbrechen und trägt damit zu einer ausgewogenen Aufgabenverteilung in der Familie bei.

3. Die Erwerbstätigkeit von Frauen unterstützen

In der Schweiz geben jedes Jahr viele Frauen ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen auf. Erfahrungen aus den skandinavischen Ländern zeigen, dass ein Elternurlaub eindeutig dazu beiträgt, dass Mütter im Erwerbsleben bleiben. Wenn sich Eltern die Familienarbeit aufteilen, haben mehr Frauen die Kapazität und Möglichkeiten, weiterhin im Arbeitsmarkt zu bleiben, ihr Potenzial einzubringen und weiterzuentwickeln. Ein Elternurlaub bietet hier eine wichtige Weichenstellung und hat nicht nur grundlegende Auswirkungen auf die berufliche Perspektive bzw. Arbeitsmarktchancen der Frauen, sondern insbesondere auch auf die Wirtschaft.

Eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen führt zu einem höheren Erwerbseinkommen der Haushalte und damit zu höheren Steuereinnahmen und zu höheren Abgaben an die Sozialversicherungen. Wirtschaft und soziale Sicherheit werden gestärkt.

4. Bildungsinvestitionen nutzen

Frauen und Männer zwischen 20 und 35 Jahren haben heute in der Schweiz das gleiche Bildungsniveau. Die Schweiz kann es sich nicht leisten, auf die vielfältigen beruflichen Kompetenzen von Frauen, die sie ausbildet und in die sie investiert, zu verzichten. Auch nach der Geburt eines Kindes müssen beide Geschlechter ihre Erwerbsbiografien fortsetzen und entwickeln können.

Um einen Know-how- und Investitionsverlust zu vermeiden, braucht es Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Elternurlaub gibt den Familien die nötige Zeit, sich neu zu orientieren und zu organisieren.

5. Dem Fachkräftemangel entgegenwirken

Der Schweizer Wirtschaft fehlt es an Fachkräften. Deshalb hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF 2011 eine Fachkräfteinitiative (FKI) lanciert. Das Ziel dieser Initiative ist es, im Hinblick auf die demographische Entwicklung in Europa das inländische Potenzial an Fachkräften verstärkt auszuschöpfen.

Ein Elternurlaub ist ein zentrales Element, um das Potenzial an weiblichen Fachkräften besser zu nutzen.

6. Den Wirtschaftsstandort Schweiz attraktiv gestalten

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu einem wichtigen Standortfaktor geworden. Immer mehr Berufstätige suchen gezielt einen Arbeitsplatz, bei dem sie Familie und Beruf vereinbaren können. Die Schweiz fällt hier im Vergleich mit anderen europäischen Ländern deutlich ab und läuft Gefahr, im Wettbewerb um Talente zurückzufallen. In den meisten Herkunftsländern der zugewanderten Fachkräfte ist ein Elternurlaub längst ebenso selbstverständlich wie bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuungsangebote.

Bessere Möglichkeiten, Elternschaft mit dem Beruf zu verbinden, führen zu mehr Commitment, erhöhter Motivation der Arbeitnehmenden und zu geringerer Personalfluktuation.

Aus diesen Gründen setzt sich die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF für die Schaffung eines Elternurlaubs („Elternzeit“) ein. Sie hat zu diesem Zweck mit interessierten Parlamentsmitgliedern und mit verschiedenen Organisationen zahlreiche Gespräche geführt.

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

Die heutige Situation

Die Schweiz kennt bis heute – anders als die meisten Länder Europas – keinen gesetzlich geregelten und bezahlten Elternurlaub («Elternzeit»). Der **Elternurlaub** ist arbeitsrechtlich nicht geregelt.

Die am 1. Juli 2005 eingeführte **Mutterschaftsentschädigung** ist eine Entschädigung, die im Anschluss an die Geburt erfolgt und damit primär dem mütterlichen Gesundheitsschutz dient (Art. 329f OR). Arbeitnehmerinnen oder Selbständigerwerbende haben in der Erwerbsersatzordnung während 14 Wochen Anspruch auf Erwerbsersatz von 80 Prozent ihres Erwerbseinkommens vor der Geburt (maximal CHF 196, Stand 01.01.2016).

Der **Vaterschaftsurlaub** ist bisher gesetzlich nicht geregelt. Der Vater kann bei der Geburt des Kindes höchstens im Rahmen eines „üblichen freien Tages“ (Art. 329 Abs. 3 OR) Anspruch auf einen Urlaub geltend machen. Verschiedene, meist grössere Unternehmen und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber gewähren ihren Mitarbeitern einen Vaterschaftsurlaub von 2 Tagen bis 4 Wochen.