



Per Mail an  
Frau Emina Alisic  
[emina.alisic@bsv.admin.ch](mailto: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.<sup>1</sup> Inzwischen hat der Vaterschaftsurlaub auf dem Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewonnen. Aktuelle Erhebungen zeigen, dass ein zunehmender Anteil von

---

<sup>1</sup> <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.<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 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 Erwerbersatz 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.<sup>3</sup> Starke Argumente gibt es also insbesondere aus familienpolitischer, gleichstellungspolitischer, arbeitsmarktpolitischer und demografischer Perspektive, sowie auch aus Sicht der KMU-Wirtschaft.

---

<sup>2</sup> <https://bit.ly/2Sth29h>

<sup>3</sup> <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.<sup>4</sup> Die Kosten der Volksinitiative entsprechen gemäss den neuesten Finanzierungsszenarien der EO insgesamt rund 0.11 Lohnprozenten. Bei einem realen Schweizer Medianlohn<sup>5</sup> 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.<sup>6</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 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.

---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</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>6</sup> <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 Beratungsgespräches 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