



Vaterschaftsurlaub jetzt!
vaterschaftsurlaub.ch

Eidgenössische Volksinitiative

„Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“

Argumentarium
Mai 2016

Geschäftsstelle Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“
Travail.Suisse, PF, 3001 Bern, 031 370 21 11

Initiativtext

Eidgenössische Volksinitiative « Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie »

Art. 116 Bundesverfassung Familienzulagen, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung

³ *Er richtet eine Mutterschaftsversicherung und eine Vaterschaftsversicherung ein. Er kann auch Personen zu Beiträgen verpflichten, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen gelangen können.*

⁴ *Er kann den Beitritt zu einer Familienausgleichskasse, die Mutterschaftsversicherung und die Vaterschaftsversicherung allgemein oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch erklären und seine Leistungen von angemessenen Leistungen der Kantone abhängig machen.*

Art. 197 Ziff. 12 (neu)

Übergangsbestimmung zu Art. 116 Abs. 3 und 4 (Vaterschaftsversicherung)

¹ *Im Obligationenrecht wird ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von mindestens 4 Wochen festgelegt. Die Vaterschaftsentschädigung wird analog zur Mutterschaftsentschädigung im Erwerbersatzgesetz vom 25. September 1952 geregelt.*

² *Ist die Ausführungsgesetzgebung zur Änderung von Artikel 116 Absätze 3 und 4 drei Jahre nach deren Annahme durch Volk und Stände noch nicht in Kraft getreten, so erlässt der Bundesrat auf diesen Zeitpunkt hin die Ausführungsbestimmungen vorübergehend auf dem Verordnungsweg.*

Modell 20 Tage Vaterschaftsurlaub

Flexibler Bezug

Die Initiative will nach dem Vorbild des Mutterschaftsurlaubs einen bezahlten Vaterschaftsurlaub einführen. Dieser soll gemäss Initiativtext die Dauer von mindestens 4 Wochen haben. Das entspricht in der Regel einer Abwesenheit von 20 Arbeitstagen. Es soll – im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub – der Grundsatz gelten, dass der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden kann und zwar innert eines Jahres nach der Geburt des Kindes. 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 (z.B. Reduktion von 100% auf 80% während 20 Wochen). Eine Möglichkeit ist auch, beispielsweise gleich nach der Geburt zwei Wochen am Stück Vaterschaftsurlaub und die Resttage einzeln zu beziehen (siehe Beispiele unten). Die mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub bleiben unangetastet.

Beispiel 1: Der frischgebackene Vater bleibt nach der Geburt 2 Wochen am Stück zu Hause und kümmert sich um Mutter und Kind(er). Die restlichen 10 Tage bezieht der Vater anschliessend in einzelnen Arbeitstagen, so dass er sein Pensum während 10 Wochen auf 80 Prozent reduzieren kann.

Beispiel 2: Der frischgebackene Vater bleibt nach der Geburt 3 Wochen zuhause und kümmert sich um Mutter und Kind(er). Nach Ablauf der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub steigt die Kindsmutter wieder in das Erwerbsleben ein und das Kind wird in der Kindertagesstätte eingewöhnt. Während dieser Übergangszeit nimmt der Vater weitere 5 einzelne Arbeitstage Vaterschaftsurlaub, um diese Phase zu erleichtern.

Beispiel 3: Der Vater bleibt nach der Geburt eine Woche zuhause und kümmert sich um Mutter und Kind(er). Nach dem verlängerten Mutterschaftsurlaub der Kindsmutter von 24 Wochen steigt diese wieder in das Erwerbsleben ein. Während dieser Übergangszeit und um den Einstieg in die Kindertagesstätte zu erleichtern, bezieht der Vater 3 Wochen Vaterschaftsurlaub am Stück.

Da die Familienkonstellationen und -realitäten sehr unterschiedlich sind, soll der Vaterschaftsurlaub möglichst flexibel nach den Bedürfnissen der Familie gehandhabt werden. Zudem soll das zu erarbeitende Gesetz eine Ausgestaltung vorsehen, die gleichgeschlechtliche Paare und Alleinerziehende nicht benachteiligt.

Wie wird der Vaterschaftsurlaub finanziert?

Wie der Mutterschaftsurlaub soll auch der Vaterschaftsurlaub über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden und den Angestellten und selbständig Erwerbstätigen vorbehalten sein. Ebenfalls wie beim Mutterschaftsurlaub und wie bei Sozialversicherungen üblich soll eine Lohnersatzquote von 80 Prozent gelten. Die Finanzierung erfolgt paritätisch und solidarisch. Das heisst, dass je die Hälfte von den Arbeitnehmenden und von den Arbeitgebern über Lohnabzüge finanziert wird und dass die gesamte erwerbstätige Bevölkerung beiträgt, so wie dies heute z.B. auch bei der AHV der Fall ist. Vier Wochen entsprechen in der Erwerbsersatzordnung 28 Tagen, da die EO auch Taggelder für die Wochenenden ausbezahlt. Dementsprechend ist das Erwerbsersatzgesetz so anzupassen, dass während der Zeit des Vaterschaftsurlaubs 28 Taggelder der EO ausbezahlt werden. Weil aber die betroffenen Väter in ihrer Wahrnehmung 20 Tage Arbeitstage frei erhalten, wird diese Zahl kommuniziert.

Was kostet die Initiative?

Wenn alle Väter ihren Anspruch auf Vaterschaftsurlaub geltend machen würden, kostet er rund 380 Millionen Franken pro Jahr, wie ein Bericht des Bundesrates von 2013 zeigt. Das entspricht weniger als einem Prozent dessen, was wir heute für die AHV ausgeben. Oder anders ausgedrückt kostet der Va-

terschaftsurlaub Arbeitnehmende und Arbeitgeber je rund 0.06 Lohnprozente. Weil die Entschädigungen für Militärdiensttage, die auch über die EO abgerechnet werden, ständig abnehmen, müssen die EO-Beitragsätze mittelfristig aber entweder gar nicht oder nur unwesentlich angepasst werden.

Welche Spielräume hat das Parlament in der Umsetzung?

Dem Parlament wird – falls die Initiative von der Bevölkerung angenommen wird – in der Umsetzung Gestaltungsspielraum bleiben. Die Initiative gibt eine Untergrenze von 20 zusätzlichen Frei-Tagen vor, die für Väter reserviert sein müssen; dieses use-it-or-loose-it-Prinzip hat sich international als optimale Lösung erwiesen, damit ein Vaterschaftsurlaub gleichstellungsförderlich wirkt. Das Parlament könnte aber problemlos darüber hinaus weitere bezahlte Frei-Tage im Sinn einer Elternzeit oder ein Recht auf unbezahlte Frei-Tage gewähren, die von Mutter oder Vater bezogen werden können.

...für die Väter

Väter wollen Väter sein. 90 Prozent der Schweizer Männer wollen mehr Zeit und Flexibilität, um mehr für ihre Kinder da sein zu können¹. Doch die Rahmenbedingungen stimmen nicht: Auch und gerade Männer haben Probleme, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen! Heute gibt es in der Schweiz keine gesetzliche Regelung für einen Vaterschaftsurlaub. Vaterschaft wird gleich behandelt wie ein Wohnungsumzug: Im Rahmen der „üblichen freien Tage und Stunden“ nach Obligationenrecht, Artikel 329, Abs. 3 wird den frischgebackenen Vätern üblicherweise ein freier Tag gewährt. Auch die Bezahlung dieses einen Tags ist nicht bei allen gewährleistet.

Gleichzeitig wollen junge Väter heute von Anfang an dabei sein und ab Beginn des Familienlebens Verantwortung übernehmen. Das wird von Ihnen auch erwartet und macht auch aus Forschungsperspektive Sinn: Denn die Fähigkeit zu kompetenter Vaterschaft ist biologisch angelegt. Ob dieses Potenzial aktiviert wird, ist aber – stärker als bei Müttern – abhängig von der Übernahme von Verantwortung und Betreuungsaufgaben für das Kind. **Die Phase rund um die Geburt ist der entscheidende Moment für den Beziehungsaufbau zwischen Vater und Kind, für den Aufbau von väterlichen Kompetenzen und Engagement.** Väter, die sich gleich nach der Geburt engagieren, sind auch nach einem Jahr mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit engagierte Väter. Männer stehen heute also verstärkt in der Verantwortung für die Kinderbetreuung, treffen aber nicht mehr zeitgemässe Rahmenbedingungen an. So sind die Väter heute auf den Goodwill des Arbeitgebers angewiesen. Aber ein freiwillig gewährter Vaterschaftsurlaub ist immer noch die Ausnahme: Rund die Hälfte der einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellten Arbeitnehmenden, arbeitet unter Bedingungen, die nur einen freien Tag bei der Geburt vorsehen. Mehr als 5 Tage Vaterschaftsurlaub sind nur bei einigen wenigen Grossunternehmen und bei der öffentlichen Hand die Regel.² Wer es sich leisten kann und das Einverständnis des Arbeitgebers hat, nimmt unbezahlten Urlaub. Der grosse Rest muss heute Ferien nehmen. Die Alternative ist, bei der Geburt nicht präsent zu sein.

Die Folgen davon:

- Das Ferienguthaben wird aufgebraucht, obwohl in der intensiven Kleinkindphase Ferien und Erholung Gold wert wären.

1 Meier-Schatz, Lucrezia (2011). Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro Familia Schweiz: Im Auftrag des Kantons St. Gallen

2 Erhebung Travail.Suisse auf http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfiles/3371/original/2015_05_18_TravailSuisse_Factsheet_Vaterschaftsurlaub-GAV_d.pdf?1431934251

- Der Aufbau einer eigenständigen Beziehung zwischen Vater und Neugeborenem („Bonding“) wird erschwert.
- Die Mutter erwirbt sich schnell einen Erfahrungs- und Kompetenzvorsprung. Der Vater fühlt sich als Nr. 2. Und wird es dadurch oft auch.

Das muss sich ändern. Das Fundament für tragfähige vertrauensvolle Beziehungen zwischen Eltern und Kind wird unmittelbar nach der Geburt gelegt. Die Präsenz des Vaters beim Kind in dieser sensiblen Phase hat nachweislich positive Auswirkungen auf die Vater-Kind-Beziehung bis ins Erwachsenenalter. Ein Vaterschaftsurlaub stärkt das väterliche Engagement lang über die Zeit des Urlaubs hinaus.

- Die Geburt ist der Moment, ab dem Väter eine eigenständige Beziehung zum Kind aufbauen und die dafür notwendigen Kompetenzen für das Umsorgen eines eigenen Kindes entwickeln können.
- Ein Vaterschaftsurlaub hilft, den «natürlichen Rückstand» der Väter zu verkleinern.
- Frauen produzieren rund um die Geburt das Fürsorgehormon Prolaktin. Männer tun dies nur, wenn sie im engen Kontakt sind mit dem Kind. Ein Vaterschaftsurlaub schafft die Nähe und stärkt so den Wunsch des Vaters, ein aktiver fürsorglicher Vater zu sein.

...für die Familie

Werdende Mütter werden heute nach der Geburt zu oft allein gelassen. Sie sollten 1-2 Tage nach der Geburt die alleinige Verantwortung für das Neugeborene übernehmen. Dies obwohl sie sich noch von den körperlichen und seelischen Strapazen der Geburt erholen müssen, mit dem Schlafmanko zurecht kommen müssen und allenfalls auch für die Geschwister des Neugeborenen sorgen müssen. Die Mütter, für welche dies alles kein Thema ist, sind eher in der Minderzahl. Dies zeigen folgende Zahlen eindrücklich:

- Von den Rund 85'000 im Jahr 2014 in der Schweiz geborenen Babies wurde ein Drittel mit Kaiserschnitt zur Welt gebracht³. Das ist eine Operation mit einigen Tagen benötigter Erholungszeit. Gleichzeitig werden die Frauen auf Grund des Kostendrucks immer früher aus den Spitälern nachhause geschickt. Wie sollen diese Mütter ganz allein zurecht kommen?
- Von den 2014 geborenen rund 85'000 Babies waren weniger als die Hälfte (41'000) Erstgeborene. Viele Eltern haben also unmittelbar nach der Geburt auch weitere Kinder zu betreuen.⁴ Wie sollen dies Mütter ganz allein schaffen?
- Rund 15 Prozent der Mütter leiden unter einer postnatalen Depression. Diese ist umso schlimmer, wenn keine Entlastung/Hilfe in Sicht ist.⁵
- Die Erwerbsquoten der Frauen steigen ständig an. Das ist auch bei den Grossmüttern der Fall. Man kann als werdende Mutter nicht ohne weiteres mit der Präsenz der eigenen Mutter rechnen, da die Grossmütter auch vermehrt erwerbstätig sind oder weit weg wohnen.⁶

Die Geburt ist ein absolutes Ausnahmeereignis, das körperlich und seelisch sehr viel verlangt.

3 Bundesamt für Statistik: Anzahl und Rate der Kaiserschnitte nach Kanton und Wohnregion
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/04/01/data/01/05.html>

4 Bundesamt für Statistik: Lebendgeburten nach Alter der Mutter und Geburtenfolge, 2014
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/02/09.html>

5 <http://www.postnatale-depression.ch/index.php/de/>

6 Bundesamt für Statistik: Standardisierte Erwerbsquoten
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbsquote.html>

Frauen brauchen Unterstützung in dieser sensiblen Phase. Es ist kein guter Start in ein neues Leben, wenn man als Frau auf den Goodwill des Arbeitgebers des Vaters oder auf die Grosseltern des Neugeborenen angewiesen ist.

- Der Vaterschaftsurlaub bringt Verlässlichkeit! Dank der Initiative haben werdende Mütter die Sicherheit: Mein Partner ist da für uns.
- Der Vaterschaftsurlaub führt dazu, dass sich die Kindsmutter durch die Entlastung schneller von der Geburt erholt.
- Der Vaterschaftsurlaub bringt Stabilität und Geborgenheit zB. für Geschwister des Neugeborenen.
- Die heutige Generation ist keine Jammer-Generation. Aber die Zeiten haben sich geändert, die Gesamtarbeitsbelastung wächst stetig. Deshalb braucht es heute einen Vaterschaftsurlaub dringender als vor einer Generation.

...für das Kind

Kinder brauchen beide Elternteile von Anfang an. Wenn im ersten Jahr nach der Geburt ausschliesslich die Mutter für die Betreuung zuständig ist und kaum entlastet wird, steigt das Risiko, dass sie gestresst, ungeduldig und überlastet ist. Das spürt auch das Neugeborene. Unruhe statt Geborgenheit ist die Folge. Das Neugeborene fixiert sich zudem zwangsläufig auf die Mutter und lernt eine geringere Beziehungsvielfalt kennen.

Das wollen wir ändern: **Kinder haben ein Recht auf einen Start ins Leben in der Geborgenheit der Familie.** Dafür braucht es die Präsenz beider Elternteile von Anfang an. Die Kinder profitieren von dieser Nestwärme. Dafür braucht es einen Vaterschaftsurlaub.

- Kinder brauchen beide Eltern und haben gemäss UNO-Kinderrechtskonvention auch ein Recht darauf. Dazu gehört auch der Vaterschaftsurlaub⁷.
- Kinder profitieren von ihren Vätern. Die Forschung zeigt⁸: Kinder von engagierten Vätern sind gesünder, glücklicher und erfolgreicher. Ein frühes väterliches Engagement stärkt die Beziehung zum Kind ein Leben lang.
- Fragt man die Kinder selbst, sagen sie klar: Wir wollen Mama und Papa nahe in unserem Leben.⁹
- Kinder brauchen weite Horizonte: Der Vaterschaftsurlaub erlaubt den Kindern schon früh, Beziehungsvielfalt zu leben. Sie erfahren früh, dass Menschen verschieden sind, aber trotz aller Verschiedenheit gleichwertig fürsorglich sein können.

...für die Frau

Heute bedeutet die Geburt eines Kindes nach wie vor eine starke Beeinträchtigung der beruflichen Perspektive für die Mütter. Das Risiko, durch die Familiengründung keine befriedigende berufliche Laufbahn einschlagen zu können, liegt einseitig bei den Müttern. Weil sie es sind, die normalerweise nach

⁷ <http://www.kinderrechtskonvention.info/erziehung-durch-beide-elternteile-3559/>

⁸ Für eine Übersicht siehe z.B. <http://www.fatherhoodinstitute.org/2014/fi-research-summary-co-parenting-and-early-childhood-development>

⁹ NFP 52: Elternpaare mit egalitärer Rollenteilung: Die Langzeitperspektive und die Sicht der Kinder. http://www.nfp52.ch/d_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=12

einer Geburt länger zu Hause bleiben, haben Sie mehr Schwierigkeiten, nach Absenzen wieder im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Sie tragen heute die Last der fehlenden Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu oft alleine. Da sie zeitlich und in ihrer Flexibilität durch die Familienarbeit nach einer Geburt eingeschränkt sind, verstärken sich die Lohnungleichheiten in der Folge noch weiter.

Und dies führt dann oft zur klassischen Rollenteilung über die Kleinkindphase hinaus, welche sich viele Eltern so nicht gewünscht haben. Die oft gehörte Begründung: „Der Mann verdient mehr, da er bezüglich Berufslaufbahn gut aufgestellt ist. Also macht es Sinn, dass er arbeiten geht“. Wissenschaftler sprechen von einer Retraditionalisierung der Beziehungen, die nach der Geburt von Kindern besonders ausgeprägt sei. Man geht als modernes Paar in den Gebärsaal hinein und kommt als Fünfziger-Jahre-Paar wieder heraus¹⁰. Nirgends in Europa sind Männer jede Woche so viel mehr Stunden am Arbeitsplatz präsent als Frauen (+12.3h/Woche) wie in der Schweiz¹¹.

Das wollen wir ändern. Mit der Erfüllung des Kinderwunschs soll auch die Rollenteilung gemäss den Wünschen der betroffenen Familie frei gewählt werden können und nicht aus der Not geboren werden. **Mütter wollen echte Partner**. Mit dem Vaterschaftsurlaub wird es normal, dass sich auch die Väter von Anfang an um die Kinder kümmern. Frauen sind heute zunehmend gut ausgebildet und wollen sich in der Erwerbsarbeit engagieren. Spüren Mütter vom ersten Tag an die Entlastung durch ihre Partner, sind sie schneller und stärker bereit, nach der ersten Babyphase ihre beruflichen Pläne umzusetzen.

- Durch den Vaterschaftsurlaub wird es normal, dass auch Väter wegen Familienpflichten nicht unterbrochen am Arbeitsplatz anzutreffen sind. Das gleicht die Benachteiligung der Mütter auf dem Arbeitsmarkt teilweise aus.
- Der Vaterschaftsurlaub fördert die faire Verteilung des Erwerbs- und Karriererisikos „Familiengründung“. Er stärkt so die beruflichen Perspektiven der Frauen und trägt stark zur Erwerbskontinuität der Frauen bei¹².
- Der Vaterschaftsurlaub gibt der Frau, aber auch der ganzen Familie mehr materielle Sicherheit, weil die Einkommenslast auf mehrere Schultern verteilt ist.

...für das Paar

Die Familiengründung und auch die Familienerweiterung sind absolute Ausnahmeereignisse. Mit Kindern wird das Leben eines Paares auf den Kopf gestellt. Nebst viel Positivem nimmt auch die physische und psychische Belastung zu. Wenn die Paarbeziehung nicht tragfähig ist, kann die Belastung schnell zum Stress werden. Und Stress erhöht das Trennungsrisiko massiv.

Stress und Beziehungsunzufriedenheit können auch durch mangelndes Verständnis der Partnerin/des Partners der Betreuungsarbeit gegenüber („das bisschen Betreuung“) bzw. der Erwerbsarbeit gegenüber entstehen. In der Folge steigt das Risiko einer Trennung bzw. gar eines Scheidungskriegs. Damit ist auch das Kindeswohl stark beeinträchtigt. Dieses hängt stark von einer stabilen, zufriedenstellenden Paarbeziehung der Eltern ab.

¹⁰ „Die Zeit“ Jahrgang 2013, Ausgabe 49

¹¹ Scambor et al. (2012). Seite 45, Figure 3.7:

ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf

¹² http://www.academia.edu/3521001/Norman_H._Involved_fatherhood_an_analysis_of_the_conditions_associated_with_paternal_involvement_in_childcare_and_housework._Manchester_University_of_Manchester_2010

Der Vaterschaftsurlaub macht die Familiengründung zum gemeinsamen Projekt und gibt der Familie Sicherheit und Stabilität. Wenn Väter sich ab der Geburt in der Familienarbeit engagieren können, trägt dies viel zu einer stabilen und tragfähigen Paarbeziehung bei:

- Der Vaterschaftsurlaub stärkt egalitäre Familienmodelle, erhöht die Beziehungszufriedenheit und macht Partnerschaften stabiler, weil beide Elternteile sowohl die berufliche wie die häusliche Erfahrungswelt teilen¹³.
- Väterliches Engagement stärkt die Familienstabilität zwischenmenschlich. Der Respekt und das Verständnis füreinander steigen. Kommt es doch zu Trennung und Scheidung, ist die Gefahr eines Scheidungskriegs nachweislich kleiner, wenn die elterliche Verantwortung von Anfang an geteilt wurde¹⁴.
- Der Vaterschaftsurlaub macht Familien sicherer. Wenn beide Elternteile im Arbeitsprozess bleiben, verhindert dies das wirtschaftliche Klumpenrisiko des traditionellen Alleinernährermodells.

...für die Wirtschaft

Heute ist der Fachkräftemangel in aller Munde. Weil grosse Jahrgänge in den nächsten Jahren in Rente gehen und somit aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, haben verschiedenste Branchen Mühe, genügend qualifiziertes Personal zu finden. Gelingt es nicht, diesen Bedarf zu decken, drohen Spitäler, welche die Gesundheitsversorgung nicht mehr wahrnehmen können oder Züge, die nicht fahren. Vielerorts wird auf das grosse Erwerbspotenzial der - häufig sehr gut ausgebildeten - Frauen hingewiesen. Diese sollen die demografische Lücke auf dem Arbeitsmarkt füllen. **Die Wirtschaft wird das Potenzial der Mütter nur nutzen können, wenn diese durch eine zukunftsweisende Familienpolitik und durch die Väter entlastet werden.**

Die Schweiz steht auch in einem internationalen Wettbewerb um junge und gute Fachkräfte aus dem Ausland, welche die demografische Lücke decken können. Eine rückständige Familienpolitik, fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der fehlende gesetzliche Vaterschaftsurlaub werden hier immer stärker zum Standortnachteil. Wer um gute Fachkräfte buhlen will, muss verlässliche Lösungen bei einer Familiengründung bieten können. Es ist auch langfristig im Interesse der Unternehmen, einen Vaterschaftsurlaub anzubieten. Denn die Forschung zeigt: Engagierte Väter sind gesünder, leistungsfähiger und effizienter.

Die Schweiz ist ein Land von KMU. Kleine und mittlere Unternehmen bieten heute selten einen freiwilligen Vaterschaftsurlaub an¹⁵. Zum Teil aus verständlichen Gründen: Sie haben nicht alle die Mittel, einen Vaterschaftsurlaub selber zu finanzieren. Heute sind sie gegenüber Grossunternehmen im Wettbewerb um gute Arbeitnehmer benachteiligt: Diese können sich einen Vaterschaftsurlaub leisten. Wir wollen mit einer gesetzlichen Regelung und einer solidarischen Finanzierung hingegen gleich lange Spiessie für alle.

¹³ http://www.fira.ca/cms/documents/29/Effects_of_Father_Involvement.pdf, S. 12

¹⁴ Bürgisser, Margret (2005) NFP 52: Elternpaare mit egalitärer Rollenteilung: Die Langzeitperspektive und die Sicht der Kinder. http://www.nfp52.ch/d_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=12

¹⁵ Erhebung Travail.Suisse auf http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfiles/3371/original/2015_05_18_TravailSuisse_Factsheet_Vaterschaftsurlaub-GAV_d.pdf?1431934251

Der Vaterschaftsurlaub ist eine sinnvolle und lukrative Investition – sowohl betriebswirtschaftlich, als auch volkswirtschaftlich:

- Der Vaterschaftsurlaub trägt dazu bei, dass die Wirtschaft das Potenzial der Mütter nutzen kann: Väterliches Engagement zuhause fördert das mütterliche Engagement im Job. Damit trägt ein Vaterschaftsurlaub zu einer volkswirtschaftlich sinnvollen stärkeren Beteiligung der Mütter an der Erwerbsarbeit bei. Er ist damit ein wichtiger Baustein gegen den Fachkräftemangel.
- Der Vaterschaftsurlaub wird mit einer Lösung über die Sozialversicherungen bezahlbar für alle Unternehmen, nicht nur für Grossunternehmen. Die heutige Willkür kann überwunden werden, jeder zahlt und erhält gleich viel.
- Mit einem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub sind Schweizer Unternehmen international im Bereich Familienpolitik konkurrenzfähiger. Andere Länder wissen schon lange, dass ein klug gestalteter Vaterschaftsurlaub als Element einer zukunftsorientierten Familienpolitik die Wohlfahrt fördert und das Wirtschaftswachstum stärkt.
- Der Vaterschaftsurlaub bringt der Wirtschaft engagierte Männer. Die Forschung zeigt: Ein Vaterschaftsurlaub fördert das väterliche Engagement. Und engagierte Väter sind gesünder, leistungsfähiger und effizienter. Das hilft auch der Wirtschaft, denn diese braucht gesunde Fachkräfte.

...für eine sinnvolle Investition in eine junge Gesellschaft

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 als eine starke Diskrepanz zwischen dem Kinderwunsch und dessen Verwirklichung.¹⁶ Ein Grund dafür ist die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Viele Personen mit einer guten Ausbildung erwarten, dass ein (zusätzliches) Kind ihre beruflichen Aussichten verschlechtern würde. Insbesondere Frauen mit einer guten Ausbildung – und davon gibt es immer mehr – werden heute zu oft vor die Alternative gestellt: Kinder oder berufliche Laufbahn. Es erstaunt deshalb nicht, dass drei von 10 Frauen mit einer höheren Ausbildung kinderlos bleiben.¹⁷ Heute nehmen Frauen den Karriereknick nach der Familiengründung nicht mehr einfach so in Kauf. Das Durchschnittsalter der Mütter bei Geburt steigt stetig an und liegt gemäss Bundesamt für Statistik bei fast 32 Jahren. Viele junge Frauen und Männer verschieben den Kinderwunsch auf später – oder verzichten ganz. Das hat weitreichende demografische Folgen für die ganze Gesellschaft:

- Die Geburtenrate bleibt tief. Das bedeutet kleine Jahrgänge, die später im Arbeitsmarkt anzutreffen sind und unsere Sozialversicherungen, z.b. die AHV finanzieren werden.
- Gleichzeitig gilt es, grosse Jahrgänge, welche pensioniert werden, zu finanzieren und auf dem Arbeitsmarkt zu ersetzen.
- Die Gesellschaft überaltert noch mehr.

Die Sozialversicherungen brauchen Zukunft. Mit einem Vaterschaftsurlaub tragen wir zur Sicherung der Sozialwerke bei:

¹⁶ Bundesamt für Statistik. Erhebung zu Familien und Generationen 2013. Erste Ergebnisse.

¹⁷ Dito 16

- Ein erhöhtes Engagement der Väter ist notwendig, um den Rückgang der Geburtenrate zu stoppen. Die internationale Erfahrung zeigt: Schafft die Politik gute Bedingungen für Familien, gibt es mehr Kinder. Dafür braucht es nicht besonders lange, sondern kluge Elternzeiten mit attraktiven finanziellen Erwerb ersatz-Anreizen¹⁸.
- Mehr Kinder bedeuten eine Verjüngung der Gesellschaft. Damit können wir als Gesellschaft unsere Sozialversicherungen, z.B. die AHV viel besser finanzieren.
- Die Kosten des Vaterschaftsurlaubs machen nicht einmal 1 Prozent dessen aus, was wir heute für die AHV bezahlen. Das sollte uns eine Investition in eine jüngere Gesellschaft wert sein. Zum Preis eines Kaffees pro Monat können wir heute massgeblich zur künftigen Sicherung der Sozialwerke beitragen.

...für die Allgemeinheit

Heute ist bei Problemen von Jugendlichen z.B. mit Vandalismus, Gewalt oder Sucht oft die Rede von abwesenden Vätern und der fehlenden „Grenzsetzung“ in der Erziehung. Die Gesellschaft braucht Väterlichkeit. Die Gesellschaft leidet heute unter den Auswirkungen von Orientierungslosigkeit, Perspektivenarmut, Gewalt und Exzess. Werte wandeln sich, Normen werden verhandelbar, Leitplanken verschwinden. Diese Entwicklungen sind auf verschiedene Ursachen zurück zu führen. Die oft zu geringe Präsenz von Vätern in der Familie ist eine davon. Väter können helfen, einem Kind Halt zu geben und Grenzen zu setzen.

Wir dürfen nicht länger nur eine kleine Elite von Kindern fördern, deren Väter in hochbezahlten Branchen arbeiten, welche freiwilligen Vaterschaftsurlaub gewähren. Das ist ungerecht und kurzfristig. Denn auch Väter aus sozioökonomisch schwachen Milieus werden von ihren Kindern gebraucht. Diese Kinder sind ganz besonders auf die väterliche Präsenz angewiesen für ihre Entwicklung.

Umgekehrt tun sich präsen te, engagierte Väter selber etwas Gutes: Denn sie sind gesünder und somit einem kleineren Risiko bezüglich Stress, Burn-Out und Sucht ausgesetzt.

- Mit einem Vaterschaftsurlaub für alle wird die väterliche Präsenz gefördert und damit eine Vielzahl von gesellschaftlichen Problemen besser angegangen.

¹⁸ http://www.msaag.org/wp-content/uploads/2013/04/4_Glowaki_Richmond.pdf

Contra-Argumente kontern

Weshalb nur Väter fördern? Der Vaterschaftsurlaub ist keine Väterförderung, sondern eine unerlässliche Massnahme, von der alle profitieren. Die Forschung zeigt klar: Väterliches Betreuungsendagement wirkt sich positiv auf die kognitive, emotionale und soziale Entwicklung von Babies und Kindern aus, stärkt die familiären Beziehungen, fördert die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Mütter und hält Väter gesund. Auch die UNO-Kinderrechtskonvention schützt das Recht der Kinder auf alltagsnahen Kontakt zu Mutter und Vater.

Familie ist Privatsache! Nicht nur. Der Staat muss Rahmenbedingungen garantieren, damit jede Familie echte Wahlfreiheit hat. Die tatsächliche Gleichstellung in Beruf und Familie ist ein Verfassungsauftrag: Setzen wir ihn um! Die Schweiz ist – neben Irland und Albanien – das einzige Land in ganz Europa, das keinen Vaterschaftsurlaub kennt¹⁹! Die internationale Erfahrung ist eindeutig: Der Vaterschaftsurlaub ist ein Schlüsselfaktor für väterliches Engagement – und damit auch für die faire Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Bietet der Staat keine guten Rahmenbedingungen bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so hat dies Auswirkungen auf die ganze Gesellschaft. Zu tiefe Geburtenrate, Überalterung, Fachkräftemangel und fehlende Beitragszahler für die AHV sind nur einige Stichworte dazu.

Wir brauchen nicht Vaterschaftsurlaub, sondern Elternzeit! Die Initiative konzentriert sich mit gutem Grund auf Väter: Sie haben heute kein Recht auf eine berufliche Auszeit bei der Geburt eines Kindes. Erst mit dem Vaterschaftsurlaub kann ein konkreter Schritt Richtung einer Elternzeit gemacht werden, welche von beiden Elternteilen beansprucht wird. Der Vaterschaftsurlaub ist keine Alternative zur Elternzeit, sondern ein wichtiger Schritt in die gleiche Richtung. Ein direkter Schritt zur Elternzeit ist zurzeit in der Schweiz politisch nicht realisierbar. Wir wollen zudem eine Debatte darüber, ob wir als Gesellschaft bereit sind, Väter nicht nur zur Verantwortung zu ziehen, sondern auch die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie im Alltag tatsächlich präsent sein können.

Vaterschaftsurlaub ist Verhandlungssache zwischen den Sozialpartnern! Bei den Verhandlungen zwischen den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden zeigt sich, dass es bezüglich Vaterschaftsurlaub nur schleppend voran geht. Ohne Druck einer Volksinitiative sind keine zeitgemässen Lösungen für alle zu erwarten. Es sind zudem vor allem Grossunternehmen, welche einen freiwilligen Vaterschaftsurlaub anbieten können. Weiter sind gut die Hälfte der Arbeitnehmenden keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt und profitieren nicht von allfällig ausgehandelten Verbesserungen der Sozialpartner. Eine gesetzliche Lösung mit einer solidarischen Finanzierung bringt auch für den Arbeitgeber Verbesserungen, da er nicht alles selber bezahlen muss. Es braucht somit Verbesserungen auf dem politischen Weg. Das Mittel dazu ist die Volksinitiative.

Vaterschaftsurlaub ist eine Luxuslösung! Nein, die Schweizer Lösung ist keine Luxuslösung, sondern ein massvoller und vernünftiger Ansatz. Mit weniger als einem Prozent der Ausgaben für die AHV wird erreicht, dass Väter schnell nach der Geburt eine enge Beziehung zu ihrem Kind aufbauen und sich alltägliche Betreuungskompetenzen aneignen können. Selbst nach Annahme der Initiative wäre die Schweizer Lösung im internationalen Vergleich bezüglich Dauer immer noch sehr bescheiden.

¹⁹ www.worldpolicyforum.org

Männer zur Kinderbetreuung zwingen? Niemand wird gezwungen, etwas zu tun, was er nicht will. Aber die Männer, die nahe beim Aufwachsen ihrer Kinder dran sein wollen, erhalten eine faire Chance, dies wirklich zu tun. Es bleibt aber jedem Mann resp. jeder Familie selbst überlassen, ob das Angebot in Anspruch genommen wird. Die internationalen Erfahrungen zeigen, dass es Zeit braucht, bis sich das väterliche Engagement in Gesellschaft und Wirtschaft als Selbstverständlichkeit durchsetzt.

Kinderbetreuung ist Frauensache! Unsinn. Männer können Kinder genauso gut betreuen, wenn sie die Gelegenheit haben, väterliche Kompetenzen aufzubauen und einzuüben. Mütter sind auch biologisch nicht für die Betreuung prädisponiert: Männer, die Kinder betreuen, schütten gleichermassen das «Fürsorgehormon» Prolaktin aus²⁰.

²⁰ <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajpa.22058/abstract>