



In Kürze

- Die EKFF lanciert 2010 eine Debatte zur Einführung einer Elternzeit für die Schweiz mit einem 38-Wochen Modell.
- Die von der EKFF vorgeschlagene Dauer hat sich als beste Option aufgrund der Evaluation der positiven Effekte auf Gesundheit, Familienbeziehungen und Wirtschaft herausgestellt.
- Das Elternzeitmodell der EKFF beinhaltet bestehende Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube, plus individuelle nicht übertragbare Wochen, plus weitere frei zuteilbare Wochen.
- Im EKFF-Modell 2022 ist die Zuteilung der Wochen noch paritätischer als bisher, weil die Erfahrung in den Referenzländern zeigt, dass Väter in der Regel maximal die für sie reservierten Wochen beziehen.
- Konkret:
Je 15 Wochen pro Elternteil, zusätzlich zu den 8 Wochen Arbeitsverbot der Mutter nach der Geburt. Die Mutter kann bis zu 2 Wochen vor der Geburt beziehen und bis zu 7 Wochen auf den Vater übertragen. Somit profitieren Mütter von 16 bis 23 und der zweite Elternteil von 15 bis 22 Wochen.
- Ein gleichzeitiger Bezug von Elternzeit ist nur während zwei Wochen in den ersten 6 Monaten möglich. Ausnahmen bei besonderem Unterstützungsbedarf.
- Die 15 Wochen können von beiden Eltern in Teilzeit, am Stück oder auf der Zeitachse fragmentiert bezogen werden.
- Bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit in Teilzeit oder fragmentiert bleiben die restlichen Anspruchsleistungen bestehen.
- Der Kündigungsschutz für beide Eltern während der mit dem Arbeitgeber vereinbarten Bezugsdauer und Bezugsweise ist gewährt.
- Elternzeit ist ein Anspruch aller Erziehungsberechtigten, unabhängig vom Geschlecht oder vom Zivilstand.

Elternzeit – Worauf wartet die Schweiz?

Die Elternzeit ist ein international viel erprobtes Erfolgsmodell zur Unterstützung von Familien. Sie erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erlaubt eine gerechtere Aufteilung der Betreuungs-, Familien- und Erwerbsarbeit und hat positive Effekte auf die Entwicklung des Kindes und auf die Geburtenrate. Sie wirkt nicht nur dem Fachkräftemangel entgegen, sondern steigert auch die wirtschaftliche Produktivität und die Geburtenrate.

Die eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF hat ihr Elternzeitmodell mit einer noch paritätischeren Aufteilung der Wochen weiterentwickelt, damit es den veränderten Bedürfnissen der Eltern, der Gesellschaft und der Wirtschaft besser entspricht.

POSITIONS- PAPIER

November
2022

01



Die EKFF und ihr Engagement für eine umfassende Elternzeit

Seit 2010 setzt sich die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) für die Einführung einer umfassenden Elternzeit¹ von insgesamt 38 Wochen in der Schweiz ein. Die EKFF unterstreicht dabei insbesondere die positiven Auswirkungen einer Elternzeit auf die Gesundheit der Familienmitglieder sowie die Vorteile für die Wirtschaft und Gesellschaft, wie bspw. die Verbesserung der Altersvorsorge, wenn die Eltern (mehrheitlich Mütter) auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Hinzu kommt der Aspekt der Gleichstellung. Wenn beide Eltern Anspruch auf Elternzeit einer gewissen Dauer haben, können sich beide stärker in die Kinderbetreuung und Hausarbeit einbringen. Dadurch fallen für die Mütter weniger Familienaufgaben an und sie können früher oder auch mit einem höheren Beschäftigungsgrad wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Mit einem 38-Wochen-Modell ist der Vorschlag der EKFF im Vergleich zu den Elternzeiten in den OECD-Ländern moderat. 2019 betrug die Elternzeit im Durchschnitt 54 Wochen. Der Median liegt bei 43 Wochen.

Die EKFF stellt der gesellschaftlichen und politischen Debatte auf Basis ihres 38-Wochen-Modells mit einer neuen, noch paritätischeren Aufteilung der unbezahlten Betreuungs- und Haushaltsaufgaben zwischen den Eltern ein Modell zur Diskussion, das sowohl variabel als auch paritätisch gestaltet werden kann und die biologischen Besonderheiten von Schwangerschaft und Mutterschaft berücksichtigt. Die vorgeschlagene Elternzeit mit ihren vielen positiven Auswirkungen schliesst die bestehenden Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube mit ein, sieht jedoch einige Änderungen vor, die darauf abzielen, die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit paritätischer zu gestalten, sofern die Eltern dies wünschen.² Zudem berücksichtigen die verwendeten Begrifflichkeiten die Anerkennung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare³.

1 Die EKFF definiert die Elternzeit inklusive Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub.

2 Siehe dazu auch Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG (2021), Rechtsgutachten zu gleichstellungsrechtlichen Problemen und Handlungsoptionen in der schweizerischen beruflichen Vorsorge, Vorwort, S. 8.

Aktuelle geburtsbezogene Urlaube in der Schweiz

Zurzeit kennt die Schweiz für erwerbstätige Eltern den Mutter- und den Vaterschaftsurlaub.

Anspruch auf einen 14-wöchigen entschädigten Mutterschaftsurlaub (98 Taggelder; Art. 329f OR, 16b ff. EOG) mit 16-wöchigem Kündigungsschutz nach der Geburt ihres Kindes haben erwerbstätige Mütter seit dem 1. Juli 2005. In den acht Wochen nach der Niederkunft ist ihnen ein Arbeitsverbot auferlegt. Bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit vor Ablauf der 14 Wochen entfällt die Mutterschaftsentschädigung.⁴

Seit dem 1. Januar 2021 haben erwerbstätige Väter nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen 2-wöchigen entschädigten Vaterschaftsurlaub (14 Taggelder; Art. 329g OR, 16i ff. EOG). Der Urlaub kann am Stück oder tageweise in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Dank der gewährten Flexibilität können Väter in dieser Zeit auch ein politisches Amt wahrnehmen. Der Urlaub untersteht nicht dem Kündigungsschutz.

Mit dem Inkrafttreten der Ehe für alle können seit dem 1. Juli 2022 auch gleichgeschlechtliche Paare den Vaterschaftsurlaub beanspruchen.

Weitere Urlaube im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern

Per 1. Juli 2021 wurde ein bezahlter 14-wöchiger Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern eingeführt (Art. 16n ff. EOG).

Ebenfalls seit dem 1. Juli 2021 kann der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub um maximal acht Wochen verlängert werden, wenn das Kind nach der Geburt länger als zwei Wochen im Spital bleiben muss (Art. 16c Abs. 3 EOG).

Zudem hat das Parlament am 1. Oktober 2021 einen zweiwöchigen Adoptionsurlaub⁵ verabschiedet. Anspruch auf den Adoptionsurlaub haben erwerbstätige Personen, die ein Kind unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen.

In politischer Diskussion ist auch ein Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter bei Todesfällen der Mutter kurz nach der Geburt (15.434). Der Bundesrat unterstützt dieses Anliegen des Parlaments für einen Urlaub von insgesamt 16 Wochen für den überlebenden Elternteil. Die entsprechende Vorlage muss nun vom Parlament behandelt werden.

3 Siehe dazu auch Fussnote 20 und 21 auf Seite 7.

4 Ein Vorschlag der staatspolitischen Kommission befindet sich bis zum 25. November 2022 in der Vernehmlassung, um im EOG eine Ausnahme von dieser Regel für Mütter im Mutterschaftsurlaub einzuführen, die ein politisches Mandat auf kommunaler, kantonaler oder eidgenössischer Ebene ausüben.

5 Der Bundesrat hat das Inkrafttreten auf den 1. Januar 2023 festgelegt. BBI 2021 2323

Aktuelle Kosten

Die Mutter- und die Vaterschaftsentschädigungen für diese Urlaube werden über die Erwerbsersatzordnung (EO) abgegolten. Die Entschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen Einkommens vor der Geburt, höchstens jedoch 196 CHF pro Tag. Die Entschädigungen werden an Eltern ausgerichtet, die unselbstständig- oder selbständig-erwerbend sind oder Taggelder einer Versicherung, insbesondere der Arbeitslosenversicherung, beziehen (Art. 16g EOG).

Arbeitgeber und Angestellte zahlen je hälftig einen Lohnanteil in die Versicherung. Mit der Einführung des Vaterschaftsurlaubs wurde der Beitragssatz erneut auf 0,5% des Lohnes erhöht, nachdem er per 1. Januar 2015 auf 0,45% gesenkt wurde.

Im Jahr 2020 wurden über die EO Mutterschaftsentschädigungen in der Höhe von insgesamt 867 Mio. CHF ausgerichtet⁶. 68 000 Mütter machten davon Gebrauch. Die durchschnittliche Entschädigung pro Tag lag bei 129 CHF.

In einer Berechnung des Büro Bass⁷ wurden die Kosten des jetzigen Vaterschaftsurlaubs auf 175 Mio. CHF jährlich geschätzt, sofern alle anspruchsberechtigten Väter ihren Urlaub vollumfänglich beziehen. Bis Mitte August 2022 wurde bei rund 70% aller Geburten von Januar bis März 2021 eine Vaterschaftsentschädigung entrichtet. Daraus resultierten für die Geburten des Jahres 2021 hochgerechnet Leistungen in der Höhe von 153 Mio. CHF.⁸

Unangemessenheit der heutigen Urlaube in Bezug auf die angestrebten Wirkungen

Die Dauer des Mutter- und des Vaterschaftsurlaubs ist ungenügend und wird den verschiedenen Herausforderungen, mit denen die Gesellschaft konfrontiert ist, nicht gerecht. Gemäss einer 2018 durchgeführten Studie bewegt sich für knapp die Hälfte der befragten Mütter, und überdurchschnittlich oft für solche mit höherer Ausbildung, die Dauer der Auszeit nach der Geburt über dem gesetzlichen Anspruch (unbezahlter Urlaub, Ferienbezug)⁹. Lediglich 18% der Mütter nehmen 14 Wochen nach der Geburt wieder eine Erwerbstätigkeit auf. 16 Wochen nach der Geburt liegt dieser Anteil bei 29%. 22 Wochen nach der Geburt ist die Hälfte der Frauen wieder erwerbstätig¹⁰.

Zudem bedürfen verschiedene Elemente der heutigen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung einer Anpassung (vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub, flexible Bezugsmöglichkeit, Begriffe aufgrund der Ehe für alle etc.).

6 Bundesamt für Sozialversicherungen (2020), Statistik der Erwerbsersatzordnung und der Leistungen bei Mutterschaft.

7 Stutz H., Bischof S., Büro Bass AG (2021), im Auftrag der EKFF, Berechnung der Kosten für eine Elternzeit gemäss EKFF-Modell 2018.

8 CHSS, Soziale Sicherheit, (08/2022), Roth A., BSV: Ein Grossteil der Väter bezieht Vaterschaftsurlaub.

9 CHSS Soziale Sicherheit (3/2018), Künzli, A., BSV: Mutterschaftsurlaub: Erwerbsunterbrüche vor und nach der Geburt.

10 Rudin, M., Stutz, H., Bischof, S., Jäggi J., Bannwart, L., im Auftrag des BSV (2018): Erwerbsunterbrüche vor der Geburt.

Neun Argumente für eine Elternzeit in der Schweiz

Die EKFF veröffentlichte 2018 wissenschaftlich fundierte Argumente und Empfehlungen auf der Grundlage verschiedener internationaler Studien, welche die positiven Effekte der Elternzeit belegen¹¹.

1 Elternzeit fördert die Gesundheit des Kindes

Elternzeit hat eine positive Wirkung auf die Gesundheit von Kleinkindern. Nach der Einführung eines Mutterschaftsurlaubs und Elternzeit wurde über längere Zeiträume eine Abnahme von Kindern mit tiefem Geburtsgewicht, Frühgeburten und Kindersterblichkeit beobachtet. Dies trifft in erhöhtem Masse auf sozioökonomisch benachteiligte Familien sowie auf Kinder von Eltern mit tiefem Bildungsstand zu. Auch ist, aufgrund der längeren Stillzeit durch Elternzeit, eine positive Auswirkung auf die Gesundheit der Kinder belegt (z.B. weniger Übergewicht und Diabetes).

2 Elternzeit unterstützt die Entwicklung des Kindes

Elternzeit ermöglicht auch Vätern, sich in der frühen Kindheit zu engagieren. Die stärkere Beteiligung der Väter an der Betreuung wirkt sich positiv auf die kognitive und emotionale Entwicklung des Kindes aus und hat substanziellen Einfluss auf dessen schulische Leistungen.

3 Elternzeit fördert die Gesundheit der Mütter

Ein bezahlter Mutterschaftsurlaub fördert die psychische und die körperliche Gesundheit von Müttern und steigert ihre Zufriedenheit nach der Niederkunft. Je länger die bezahlte mütterliche Auszeit dauert, desto geringer ist das Risiko psychischer Belastungssituationen oder Depressionen.

4 Elternzeit stärkt die Vater-Kind-Beziehung

Bereits eine kurze Elternzeit der Väter von wenigen Wochen führt zu einer intensiveren Beteiligung an der Kinderbetreuung und erhöht die Erziehungskompetenz. Beziehen die Väter acht Wochen Elternzeit, wird gemäss einer deutschen Studie die Vater-Kind-Beziehung längerfristig gestärkt. Diese gestärkte Bindung wird von den Vätern als besonders wertvoll empfunden.

5 Elternzeit erhöht die Erwerbstätigkeit der Mütter

Elternzeit kann den Mangel an Fachkräften reduzieren. In der Schweiz würden 18% der teilzeiterwerbstätigen Mütter gerne mehr arbeiten.¹² Elternzeit erhöht die Erwerbs-

beteiligung der Frauen, sofern sie nicht länger als 64 Wochen dauert. Gemäss einer europäischen Untersuchung ist die Erwerbsquote bei Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahren bei einer bezahlten Auszeit von 28 Wochen am höchsten.

6 Elternzeit lohnt sich für Unternehmen

Wie eine kalifornische Studie zeigt, wirkt sich Elternzeit positiv auf die Produktivität, den Umsatz und die Arbeitsplatzmoral in den Unternehmen aus. Die Personalfuktuation wird reduziert, was vor allem bei gut qualifizierten Mitarbeitenden finanziell ins Gewicht fällt. Auch zwei Studien aus der Schweiz und Deutschland kommen zum Schluss, dass sich familienfreundliche Programme für die Unternehmen finanziell auszahlen.

7 Elternzeit ist volkswirtschaftlich ein Gewinn

Elternzeit steigert die Produktivität und wirkt dem Fachkräftemangel entgegen. Dies insbesondere in Wirtschaftssektoren mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil. Modellrechnungen aus der EU ergeben, dass die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit um 1% bereits genügend Steuereinnahmen generiert, um eine zu 100% entschädigte Elternzeit von 18 bis 20 Wochen zu kompensieren.

8 Elternzeit erhöht den Kinderwunsch

Der Entscheid für Kinder wird von vielen Faktoren beeinflusst, auch von Elternzeit. In der Schweiz bleibt der Kinderwunsch vielfach unerfüllt, besonders bei Frauen mit Tertiärabschluss¹³. Elternzeit beeinflusst die Kinderzahl positiv. Gemäss einer australischen Studie erhöht die Einführung von Elternzeit bei Frauen mit Kinderwunsch die durchschnittlich geplante Anzahl Kinder um 13%¹⁴.

9 Elternzeit fördert die Gleichstellung zwischen Mann und Frau

Eine norwegische Studie sagt aus, dass Elternzeit für Väter eine egalitäre Aufgabenteilung sowie den Respekt, den Väter der Betreuungs- und Hausarbeit entgegenbringen, fördert. Erfahrungswerte aus Schweden zeigen, dass bei einer zweimonatigen Elternzeit für Väter diese Effekte verstärkt auftreten. Durch die erhöhte Erwerbstätigkeit der Frauen stärkt Elternzeit zudem deren finanzielle Unabhängigkeit und verbessert ihre Rentenleistungen im Pensionsalter.

11 EKFF (2018): Elternzeit – weil sie sich lohnt! Wissenschaftlich fundierte Argumente und Empfehlungen.

12 Bundesamt für Statistik (2016): Mütter auf dem Arbeitsmarkt.

13 Bundesamt für Statistik (2021): Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht.

14 Bassford & Fisher (2016): Bonus Babies? The impact of paid parental leave on fertility intentions, the University of Queensland.

Weiterentwicklung des EKFF-Elternzeitmodells

Aufgrund der Resultate der analysierten Studien und Erfahrungen in anderen Ländern hat die Kommission die Aufteilung der 38 Wochen ihres Elternzeitmodells aus dem Jahr 2010 laufend angepasst. In ihrem damaligen Modell stand es den Eltern frei, wie sie die 16 der zusätzlichen 24 Wochen zum Mutterschaftsurlaub unter sich aufteilen (je 4 Wochen entsprachen einem individuellen Anspruch der Eltern). 2018 empfahl die EKFF, den individuellen Anspruch des Vaters auf acht Wochen zu erhöhen und denjenigen der Mutter aufzuheben. Somit verbleiben nach wie vor 16 Wochen zur freien Aufteilung zwischen den Eltern.

Einige nordeuropäische Staaten haben ihre Gesetzgebungen angepasst und die freie Aufteilung der Elternzeit zwischen den Eltern weiter eingeschränkt. Es wurde nämlich festgestellt, dass sich die freie Wahl nachteilig auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirkt. Eine reservierte Wochenzahl für Väter ist folglich nötig, weil in den untersuchten Ländern Väter in der Regel nur die für sie reservierte Zeit in Anspruch nehmen und nicht die frei aufteilbare Quote. Diese wird meist vollumfänglich von den Müttern beansprucht. Im EKFF Policy Brief 2020 zur Elternzeit empfahlen die Autoren deshalb, den Anteil der für die Väter reservierten Wochen weiter zu erhöhen¹⁵.

Elternzeitvorstösse auf Bundes- und Kantonsebene

Jahr für Jahr wurden in den letzten Jahren, insbesondere seit 2011, im Parlament verschiedene Vorstösse zur Elternzeit eingereicht, die jedoch allesamt abgewiesen wurden. Weil es auf Bundesebene stockt, wurden vermehrt in den Kantonen Initiativen ergriffen. Die meisten der kantonalen Vorstösse haben allerdings einen schweren Stand, insbesondere, weil die Kompetenz für die bisherigen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube beim Bund liegt und die Gesellschaft kein Interesse daran haben kann, dass 26 unterschiedliche Modelle entwickelt werden.

Verbesserungsvorschläge zum gesetzlichen Rahmen der geburtsbezogenen Urlaube

Verschiedene Elemente der heutigen Mutterschafts- und Vaterschaftsregelungen bedürfen aus Sicht der EKFF einer Optimierung. In der Folge werden acht Handlungsfelder aufgeführt.

1. Vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub

Im EKFF-Modell 2018 und im oben erwähnten Policy Brief 2020 wurde bereits empfohlen, dass es für die Mutter möglich sein sollte, zwei Wochen des Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt zu beziehen, denn mehr als 80% der Schwangeren sind vor der Geburt teilweise oder vollständig krankgeschrieben, zwei Drittel in den beiden letzten Wochen¹⁶. Diese Möglichkeit würde die Kosten zulasten der Arbeitgeber senken, da Abwesenheiten während der Schwangerschaft heute krankheitsbedingten Abwesen-

heiten gleichgestellt sind. Im Juni 2022 lehnte der Ständerat eine Motion, die die Einführung eines dreiwöchigen Schwangerschaftsurlaubes verlangte, ab (21.3283).

2. Obligatorische Krankengrundversicherung – kein Selbstbehalt und Franchise ab der 1. Schwangerschaftswoche

Zwischen der 13. Schwangerschaftswoche bis acht Wochen nach Geburt zahlen Mütter in der Grundversicherung aktuell keinen Selbstbehalt und keine Franchise. Diese Regelung sollte bereits ab der 1. Schwangerschaftswoche gelten, denn Fehlgeburten treten meist zwischen der 5. und 10. Schwangerschaftswoche auf.

3. Krankenzusatzversicherung – keine Prämienunterschiede aufgrund von Mutterschaft

In der Grundversicherung zahlen Frauen und Männer seit 2012 gleich hohe Prämien. In der Zusatzversicherung können die Krankenversicherer geschlechterspezifische Prämien erheben. Die höheren Prämien der Frauen sind u. a. auf die höheren Risiken von Mutterschaft und Geburt und den damit verbundenen häufigeren Leistungen aus der Krankentaggeld- und Krankenzusatzversicherung zurückzuführen. Aus Gründen der Gleichstellung ist es angebracht, dass Schwangerschaft und Geburt sich auch in der Zusatzversicherung nicht in höheren Prämien niederschlagen, sondern dass diese Kosten von allen Versicherten gleich getragen werden.

4. Lohnersatz von 100% während dem Arbeitsverbot

Mütter erhalten heute während des Arbeitsverbots in den acht Wochen nach der Geburt lediglich 80% des versicherten Lohnes. Sie erhalten auch nur 80% ihres Lohns, wenn sie während der Schwangerschaft nicht arbeiten dürfen, sofern bei beschwerlicher oder gefährlicher Arbeit kein angemessener Schutz erfolgen oder ihnen keine gleichwertige Arbeit vom Arbeitgeber angeboten werden kann. Dies stellt eine Diskriminierung der Frauen im Arbeitsgesetz dar. Hinzu kommt, dass wehrpflichtige oder zivildienstpflichtige Männer während ihrer Diensttage gepflegt und versorgt werden und einen Sold von 5 Franken pro Tag erhalten. Dies kann einen Erwerbssersatz von 80% des Lohns rechtfertigen. Ein Erwerbssersatz von 80% und ein maximaler Tagessatz von 196 CHF pro Tag hat für die Mütter eine negative finanzielle Auswirkung. Deshalb soll ihr Erwerbssersatz während des Arbeitsverbots und im Fall von beschwerlicher und gefährlicher Arbeit, bei welcher der Arbeitgeber keine alternative Arbeit anbieten kann, bei 100% des versicherten Lohnes liegen.

15 Robinson P., Zemp E. (2020): EKFF Policy Brief; Elternzeit: Eine notwendige und lohnende Investition.

16 Rudin, M., Stutz, H., Bischof, S., Jäggi J., Bannwart, L. (2018): Erwerbsunterbrüche vor der Geburt, im Auftrag des BSV.

5. Kündigungsschutz für beide Eltern

Frauen genießen einen Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt¹⁷. Männer haben keinen Kündigungsschutz während ihres Vaterschaftsurlaubs, sondern nur eine Verlängerung der Kündigungsfrist, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt. Der Kündigungsschutz soll für beide Eltern während der ganzen, mit dem jeweiligen Arbeitgeber vereinbarten Bezugsdauer und Bezugsweise gelten.

6. Kein Verfall von Anspruchsleistungen bei reduzierter Erwerbsaufnahme

Der Vaterschaftsurlaub kann fragmentiert bezogen werden, ohne dass ein Anspruch auf die restlichen Versicherungsleistungen entfällt (Art. 16k Abs 4. EOG). Beim Mutterschaftsurlaub entfällt dieser Anspruch, sobald die Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen wird, auch wenn das Arbeitspensum gering ist (Art. 16d Abs. 3 EOG). Diese Regelung ist diskriminierend. Sie verhindert, dass Mütter wieder langsam in den Erwerbsprozess einsteigen oder politisch aktiv sein können. Aus Gleichstellungsgründen sollen beide Elternteile von dieser Möglichkeit Gebrauch machen können.

7. Besondere Bedingungen bei besonderen Familienkonstellationen

Besondere Konstellationen wie Mehrlingsgeburten, Adoptionen, der Tod eines Elternteils etc. sollen besonders berücksichtigt werden (bspw. eine längere Inanspruchnahme von gleichzeitiger Elternzeit bei einer Mehrlingsgeburt oder bei Folgegeburten).

8. EOG – Einheitliche Maximaltagessätze

Der geburtsbezogene Erwerbssersatz wird mit maximal 196 CHF pro Tag (Art. 16f u. 16l EOG) vergütet, der militärbezogene Gesamterwerbssersatz inkl. allfälligen Nebenleistungen mit maximal 245 CHF pro Tag (Art. 16a EOG). Dies ist ein Unterschied von 20%. Obwohl die Lohnleichheit zwischen den Geschlechtern in der Bundesverfassung verankert ist¹⁸, hat der Ständerat im Juni 2022 die einen einheitlichen Satz fordernde Motion 19.3373 mit welcher Frauen auch von den Nebenleistungen (Kinderzulagen, Zulagen für Betreuungskosten) profitieren sollten, äusserst knapp mittels Stichentscheid abgelehnt. Im Gegenzug stimmte er einer Motion zur Ausrichtung von Betriebszulagen an Selbstständigerwerbende zu (19.4110).

¹⁷ Art. 35 Arbeitsgesetz (SR 822.11) sowie Art. 60, Abs. 1 und Art. 61-66 der dazugehörigen Verordnung (SR 822.11).

¹⁸ Art. 8 BV (SR101)

EKFF-Elternzeitmodell 2022

2022 schlägt die Kommission aufgrund der neuesten Entwicklungen in den Ländern mit Elternzeit, den entsprechenden Studien und aufgrund der intensiven Diskussionen der vergangenen Monate in der Interessensgruppe von zivilgesellschaftlichen Organisationen, Kommissionen und Gewerkschaften für eine Elternzeit ein Modell vor, das sowohl variabel als auch paritätisch ausgestaltet werden kann und dabei den biologischen Bedürfnissen von Schwangerschaft und Mutterschaft Rechnung trägt:

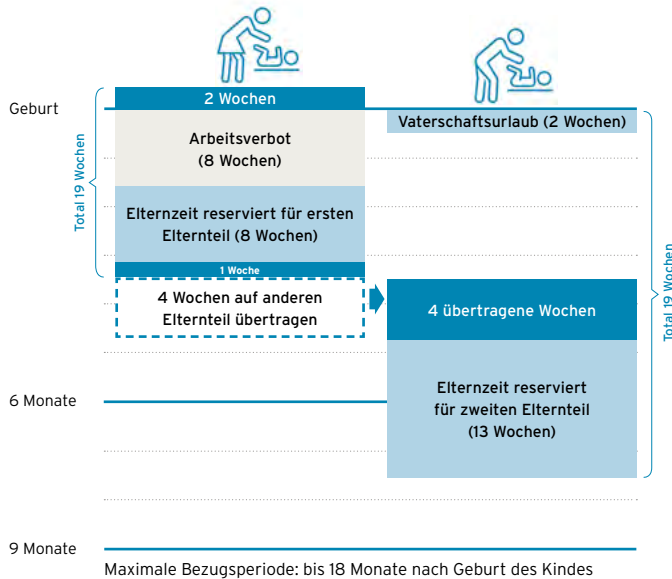


Abbildung: Beispiel einer Aufteilung der Wochen zwischen den Eltern

Bezugsdauer

Die gesamte Elternzeit liegt bei kompletter Inanspruchnahme aufgrund der Evaluation der Nutzen auf die Gesundheit, Familienbeziehungen und die Wirtschaft wie in den bisherigen Modellen der EKFF bei maximal 38 Wochen.

Die Aufteilung der Wochen ist neu wie folgt:
 acht Wochen Arbeitsverbot¹⁹ der Mutter
 + 15 für die Mutter²⁰ verfügbare Wochen*
 + 15 für den Vater²¹ reservierte Wochen

*Übertragbarkeit von einer bis sieben Wochen vom ersten auf den zweiten Elternteil

Aufgrund der in der EKFF-Kostenberechnung für eine Elternzeit gemachten Analyse, gemäss welcher in den Vergleichsländern Väter 65 bis 84% der für sie reservierten Wochen beanspruchen und Mütter durchschnittlich 95% der für sie verfügbaren Wochen²², erachtet die EKFF eine Steuerung der Übertragbarkeit in Richtung paritätischer Inanspruchnahme aus Gleichstellungsgründen als zielführend.

Die EKFF schlägt deshalb vor, dass Mütter bis sieben ihrer 15 zusätzlichen Wochen auf den Vater übertragen können. Der zweite Elternteil hingegen soll keine seiner 15 Wochen auf die Mütter übertragen können. Sie verfallen somit bei Nicht-Bezug.

Der erste Elternteil kann somit 16 bis maximal 23 Wochen für sich beanspruchen (acht Wochen Arbeitsverbot plus zusätzliche acht bis 15 Wochen Elternzeit).

Der zweite Elternteil kann die 15 für ihn reservierten Wochen (inkl. heutiger Vaterschaftsurlaub) mit Zustimmung des ersten Elternteils um bis sieben Wochen auf maximal 22 Wochen verlängern.

Bezugsberechtigte

Anspruch auf Mutterschafts-, respektive Vaterschaftsentschädigung haben heute alle Eltern, die vor der Geburt einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind (unselbständig oder selbständig Erwerbende) oder Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosen- oder der Kranken- und Unfallversicherung haben.

Auch Eltern in Ausbildung oder im Studium sollen bezugsberechtigt sein. Der Anspruch soll für sämtliche Eltern jeglichen Geschlechts gelten, unabhängig davon ob verheiratet oder nicht, ob gemeinsam oder einzeln lebend.

Vorgeburtlicher Bezug

Zwei Wochen sollen wie erwähnt bereits vor der Geburt bezogen werden können. Diese Möglichkeit würde die Kosten zulasten der Arbeitgeber senken, da Abwesenheiten während der Schwangerschaft heute krankheitsbedingten Abwesenheiten gleichgestellt sind. Mehr als 80% der Schwangeren sind vor der Geburt teilweise oder vollständig krankgeschrieben, zwei Drittel in den beiden letzten Wochen.

Die meisten Länder gewähren Müttern vor der Geburt einen bezahlten Urlaub. In vielen Ländern ist ein vorgeburtlicher Bezug obligatorisch.

Bezugsperiode

Die 38 Wochen sollen innerhalb der ersten 18 Lebensmonate des Kindes bezogen werden.

Diese Bezugsperiode deckt das Säuglingsalter ab. Begründet wird diese Zeitdauer mit der World Health Organization WHO-Stillzeitempfehlung von sechs Monaten²³, mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen, dass eine gefestigte Bindung zu den Bezugspersonen ein Grundpfeiler für psychisches Wohlbefinden ist und dass der Besuch einer Betreuungseinrichtung idealerweise danach erfolgen soll²⁴.

Andererseits darf die Bezugsperiode aufgrund des Kündigungsschutzes (siehe entsprechendes Kapitel weiter vorne) und aufgrund der von den erwerbstätigen Eltern mit dem Arbeitgeber vereinbarten Bezugsdauer und Bezugsweise nicht zu lange dauern.

19 Das Arbeitsgesetz (SR 822.11) gibt unmittelbar nach der Geburt ein Beschäftigungsverbot von acht Wochen vor (Schutz der Gesundheit der Mütter).

20 Synonym für erste Bezugsperson oder erster Elternteil.

21 Synonym für zweite Bezugsperson oder zweiter Elternteil.

22 Stutz H., Bischof S., Bass AG, im Auftrag der EKFF (2021): Berechnung der Kosten für eine Elternzeit gemäss EKFF-Modell 2018, Kap. 3.4. Inanspruchnahme der Elternzeit in Vergleichsländern.

23 WHO Fact Sheet (2021), Infant and young child feeding.

24 Bodenmann G. (2016), *Lehrbuch Klinische Paar- und Familienpsychologie*.

Gleichzeitiger Bezug auf zwei Wochen begrenzt

Lediglich zwei Wochen können nach der Geburt gleichzeitig von den Eltern bezogen werden, um die Vater-Kind-Beziehung zu stärken, die Mutter zu unterstützen und ein gemeinsames Verständnis für die Elternschaft zu fördern. Die zwei Wochen sind vom zweiten Elternteil innerhalb der ersten sechs Monate nach der Geburt zu beziehen. Dies entspricht der heutigen Regelung des Vaterschaftsurlaubs. Bei besonderen Familienkonstellationen soll der gleichzeitige Bezug verlängert werden können.

Flexibilisierung des Bezugs

Der Bezug soll, mit Ausnahme des achtwöchigen Arbeitsverbots der Mutter, von beiden Elternteilen in Teilzeit, am Stück oder auf der Zeitachse fragmentiert möglich sein (in Tagen, Wochen, Monaten oder durch eine Reduktion des Arbeitspensums). Die Lösungen sollen flexibel sein, um den jeweiligen Bedürfnissen der Kinder, der Eltern und der Arbeitgeber zu entsprechen. Die Entscheidung, wie die Wochen zwischen den Eltern aufgeteilt werden, liegt ausschließlich bei den Eltern. Wenn ein Elternteil sich dafür entscheidet, seine Elternzeit in Teilzeit oder fraktioniert zu beziehen, muss die Bezugsweise mit dem Arbeitgeber verbindlich vereinbart werden.

Finanzierung des Erwerbsersatzes

Die Elternzeit soll wie bisher über die Erwerbsersatzordnung (Art. 26–28 EOG) mittels paritätischer Beiträge der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmenden finanziert werden. Während den acht Wochen Arbeitsverbot des ersten Elternteils sollen 100% des letzten Einkommens entschädigt werden (siehe entsprechendes Kapitel weiter vorne).

Für die restliche Zeit ist die Erwerbsersatzhöhe wie beim heutigen Mutterschutz vorzusehen, d.h. mit einem Einkommensersatz von 80%, bei einem Plafond von 196 CHF pro Tag (Stand: 1.1.2022²⁵).

Für Eltern mit tiefem Einkommen soll zur Absicherung gegen Armut ein Mindestbeitrag des Taggeldes definiert werden.

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz soll für beide Elternteile während der ganzen mit ihrem jeweiligen Arbeitgeber vereinbarten Bezugsdauer gelten. Der Kündigungsschutz für Schwangere bleibt gleich (ab dem ersten Tag der Schwangerschaft).

Schätzung der maximalen Kosten der Elternzeit pro Jahr gemäss EKFF-Modell 2022

Wenn der erste Elternteil wie heute durchschnittlich 95% der für ihn maximal verfügbaren Wochen bezieht

Zu den Kosten des heutigen Mutterschaftsurlaubs von 833 Mio. CHF (2019) gemäss Neukostenberechnung der Elternzeit von Stutz und Bischof (2021) kämen zusätzliche Kos-

ten von 536 Mio. CHF. Dies entspricht den Kosten einer Woche (59,5 Mio. CHF) multipliziert mit 9 zusätzlichen Wochen ($23-14=9$).

Die Gesamtsumme für den Bezug des ersten Elternteils würde damit bei total 1369 Mio. CHF liegen. Nicht eingerechnet sind die Kosten, die zusätzlich aufgrund des geforderten 100%-Lohnes während den acht Wochen Arbeitsverbot des gebärenden Elternteils anfallen.

Wenn der zweite Elternteil die ganze für ihn reservierte Zeit bezieht

Zu den Kosten des heutigen Vaterschaftsurlaubs von 175 Mio. CHF gemäss Neukostenberechnung des EKFF-Elternzeitmodells 2018²⁶ kämen zusätzliche Kosten von 1138 Mio. CHF. Dies entspricht den geschätzten Kosten einer Woche (87,5 Mio. CHF) multipliziert mit 13 zusätzlichen Wochen ($2+13=15$).

Die Gesamtsumme für den Bezug des zweiten Elternteils würde damit bei total 1313 Mio. CHF. liegen

Somit ergeben sich total geschätzte Kosten für das EKFF-Elternzeitmodell 2022 von maximal 2682 Mio. CHF, sofern die Mütter 95% der für sie maximal verfügbaren Wochen und die Väter alle für sie reservierten Wochen beanspruchen.

Aus Ländern mit ähnlichen Elternzeitmodellen wie dasjenige der EKFF wissen wir jedoch, dass Väter nicht die ganze für sie reservierte Zeit beziehen²⁷. Beziehen sie die für sie reservierte Zeit zu 83% (wie in Island mit insgesamt neun Monaten Elternzeit, wovon je drei Monate für die Elternteile reserviert sind), so belaufen sich die Gesamtkosten des aktuell vorgeschlagenen EKFF-Modells von 38 Wochen auf insgesamt **2449 Mio. CHF**.

Dies entspricht für das EKFF-Modell 2022 einem geschätzten Plus von 1441 Mio. CHF gegenüber den Kosten der heutigen 14 Wochen Mutterschafts- und zwei Wochen Vaterschaftsurlaube von 1008 Mio. CHF²⁸. Hinzu kämen noch die Kosten der 100- statt 80-prozentigen plafonierten Lohnentschädigung für den gebärenden Elternteil während dem achtwöchigen Arbeitsverbot nach der Geburt.

25 Die vom Nationalrat angenommene und vom Ständerat am 8. Juni 2022 abgelehnte Motion 19.3373 (eingereicht durch die Nationalrätin Kiener Nellen) verlangte die Überprüfung und Anpassung der Plafonierung des Tagessatzes bei 196 CHF.

26 Stutz H., Bischof S., Bass AG, im Auftrag der EKFF (2021): Berechnung der Kosten für eine Elternzeit gemäss EKFF-Modell 2018, Kap. 3.3. Berechnung der Elterntagelder.

27 Stutz H., Bischof S., Bass AG, im Auftrag der EKFF (2021): Berechnung der Kosten für eine Elternzeit gemäss EKFF-Modell 2018, Kap. 3.4. Inanspruchnahme der Elternzeit in Vergleichsländern.

28 Stutz H., Bischof S., Bass AG, im Auftrag der EKFF (2021): Berechnung der Kosten für eine Elternzeit gemäss EKFF-Modell 2018, Kap. 3.3., Vaterschaftsurlaub für 2021 geschätzt. Berechnet mit 80% Erwerbsersatz mit Plafonierung bei 196 CHF pro Tag, wenn Mütter 95% der für sie verfügbaren Zeit beziehen und Väter 83% der für sie reservierten Zeit beanspruchen.

Schlusswort

Es ist Zeit, dass die Schweiz eine umfassende Elternzeit einführt, denn die vielfältigen positiven Auswirkungen auf Eltern und Kind, Wirtschaft und Gesellschaft sind unbestritten. Die zahlreichen, evidenzbasierten Nutzenwirkungen sind in den Publikationen der EKFF zur Elternzeit aus den Jahren 2010, 2018, 2020 und 2021 umfassend nachgewiesen.

Auch wenn aktuell aufgrund eines Postulats «Volkswirtschaftliches Gesamtmodell (Kosten-Nutzen) von Elternzeitmodellen» (21.3961) eine Analyse durchgeführt wird, um vertiefte Erkenntnisse zur Machbarkeit von Kosten-Nutzen-Analysen unterschiedlicher Elternzeitmodelle, die gegenwärtig in der Schweiz diskutiert werden, zu gewinnen, ist es in den Augen der Kommission sinnvoll, die Diskussion um eine nationale Elternzeit mit diesem Modellvorschlag jetzt wieder aufzunehmen.

Ein optimal konzipiertes Modell ist nicht nur förderlich für Kind und Eltern, es sorgt auch für mehr und motivierte Arbeitskräfte, erhöht die Steuereinnahmen, verbessert die Altersrentensituation der Mütter und stärkt die Gleichstellung und das gesellschaftliche Wohlbefinden generell.

Eine 1-prozentige Erhöhung der Frauenerwerbsquote würde genügend Steuereinnahmen generieren, um eine Elternzeit von 18–20 Wochen zu finanzieren²⁹.

Worauf wartet die Schweiz also noch?

²⁹ Thomsen H. und Urth, H. (2010): *Costs and benefits of maternity and paternity leave*.

Herausgeberin

Eidgenössische Kommission
für Familienfragen EKFF
c/o Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Effingerstrasse 20, 3003 Bern
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch
ekff.ch

Kontakt und Auskunft

Nadine Hoch, Geschäftsleiterin
Eidgenössische Kommission für Familien-
fragen EKFF
Tel. 058 484 98 04 oder 079 129 24 73
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch