Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub

Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle

Bericht des Bundesrates
in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492)
vom 6. Juni 2011

30. Oktober 2013

Zusammenfassung

Der Bundesrat legt diesen Bericht in Erfüllung des Postulats der Ständerätin Anita Fetz vom 6. Juni 2011 (11.3492, *Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge*) vor. Die Postulantin ersucht den Bundesrat um die Prüfung eines neuartigen, privat finanzierten und von steuerlichen Massnahmen flankierten Modells eines Elternurlaubs. Der Bundesrat hat am 7. September 2011 die Annahme des Postulats beantragt. Er erklärte sich bereit, das Modell einer vertieften Analyse zu unterziehen, eine Auslegeordnung der verschiedenen Modelle eines Elternurlaubs vorzunehmen, diese miteinander zu vergleichen und in einem Bericht deren Vor- und Nachteile aufzuzeigen. Das Postulat wurde am 14. September 2011 vom Ständerat angenommen.

Im vorliegenden Bericht sind der Vaterschafts- und der Elternurlaub als Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu verstehen. Der Vaterschaftsurlaub ist dem Vater vorbehalten, während der Elternurlaub beiden Elternteilen angeboten wird und meist von längerer Dauer ist als der Vaterschaftsurlaub.

Nach der Darlegung der Ausgangslage und einer Übersicht über die parlamentarischen Vorstösse auf Bundes- und Kantonsebene beleuchtet der Bericht das geltende Recht in der Schweiz, d. h. die Regelungen, die im privaten und öffentlichen Sektor anwendbar sind. Nachfolgend wird das internationale Recht beleuchtet und anhand der Erfahrungen in verschiedenen EU-Staaten ein internationaler Vergleich angestellt.

Anschliessend werden in Form von Faktenblättern acht verschiedene Modelle für einen Vaterschafts- und Elternurlaub beschrieben und beurteilt.

– Das Modell 1 verankert das Recht auf einen Vaterschafts- oder Elternurlaub im Obligationenrecht, sieht aber keine finanzielle Abgeltung vor.
– Das Modell 2 basiert auf der Säule 3a der Altersvorsorge und besteht in der Erweiterung des Auszahlungszwecks der Säule 3a.
– Das Modell 3 schafft eine neue Möglichkeit des steuerbegünstigten individuellen Sparens zur Finanzierung eines Elternurlaubs.
– Das Modell 4 führt das Recht auf eine Woche Vaterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung ein.
– Das Modell 5 gewährt den Vätern das Recht auf vier Wochen Vaterschaftsurlaub, der über die Erwerbsersatzordnung finanziert wird.
– Das Modell 6 sieht einen 16-wöchigen, über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Elternurlaub vor.
– Das Modell 7 greift das Modell der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen auf, das einen über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Elternurlaub von insgesamt 24 Wochen vorsieht.
– Das Modell 8 ist eine Kombination aus drei Modellen (Modelle 1, 2 und 5). Der neu eingeführte 16-wöchige Elternurlaub für jeden Elternteil wird dem Vater während vier Wochen über die Erwerbsersatzordnung vergütet. Die Eltern können die Säule 3a zur Finanzierung des Elternurlaubs heranziehen.

Die acht Modelle werden abschliessend in Form einer Synthese auf verschiedenen Ebenen hinsichtlich Kosten und Auswirkungen miteinander verglichen.

In seiner Stellungnahme weist der Bundesrat darauf hin, dass für ihn die Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nicht oberste Priorität hat. Im Gegensatz zu den familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten wirkt sich ein solcher Urlaub nur auf einen begrenzten Zeitraum unmittelbar nach der Geburt des Kindes aus. Gleichwohl hat sich gezeigt, dass der Vaterschafts- respektive Elternurlaub zu einer partnerschaftlicheren Rollenteilung in der Familie

beitragen kann, indem er der Mutter und dem Vater bereits unmittelbar nach der Geburt die Möglichkeit eröffnet, sich intensiv an der Betreuung und Erziehung des Kindes sowie der Hausarbeit zu beteiligen. Beide Eltern können ihre familiären Aufgaben wahrnehmen, ohne dass sie gezwungen werden, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie aufzugeben. Somit zählt der Vaterschafts- respektive Elternurlaub zu den Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für junge Familien zu verbessern vermögen.

Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage 1

1.1 Postulat Fetz (11.3492) ... 1
1.2 Inhalt und Aufbau des Berichts ... 1
1.3 Definitionen ... 2
1.4 Statistische Angaben zu erwerbstätigen Eltern ... 3
1.4.1 Erwerbstätige Eltern in der Schweiz ... 3
1.4.2 Erwerbsmodelle und Arbeitsteilung in Familienhaushalten – die Schweiz im europäischen Vergleich ... 5
1.5 Parlamentarische Vorstösse für einen Vaterschafts- oder Elternurlaub ... 6
1.5.1 Parlamentarische Vorstösse auf Bundesebene ... 6
1.5.2 Parlamentarische Vorstösse auf Kantonsebene ... 7

2 Geltendes Recht 9

2.1 Bundesgesetzgebung ... 9
2.1.1 Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsentschädigung und Schutz bei Mutterschaft ... 9
2.1.2 Arbeitszeitgestaltung bei Familienpflichten und Urlaub bei Geburt eines Kindes 10
2.2 Branchen- oder betriebsspezifische Bestimmungen ... 11
2.2.1 Privater Sektor ... 12
2.2.1.1 Gesamtarbeitsverträge ... 12
2.2.1.2 Im Unternehmen ... 13
2.2.2 Öffentlicher Sektor ... 14
2.2.2.1 Regelungen zum bezahlten Vaterschaftsurlaub ... 14
2.2.2.2 Unbezahlte Urlaube für Mütter und Väter ... 15
2.3 Verhältnis zum internationalen Recht und internationaler Vergleich ... 16
2.3.1 Verhältnis zum internationalen Recht ... 16
2.3.1.1 Die Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ... 16
2.3.1.2 Die Instrumente des Europarates ... 16
2.3.1.3 Das Recht der EU ... 17
2.3.2 Internationaler Vergleich anhand einiger Beispiele aus der EU ... 19

3 Ziele, Auswirkungen und internationale Erfahrungen 21

3.1 Familie ... 21
3.1.1 Familienpolitische Ziele ... 21
3.1.2 Auswirkungen auf die Familie ... 22
3.2 Wirtschaft ... 23
3.2.1 Wirtschaftspolitische Ziele ... 23
3.2.2 Auswirkungen in Unternehmen, auf den Arbeitsmarkt und auf die Volkswirtschaft ... 24
3.3 Gleichstellung von Frau und Mann ... 24
3.3.1 Gleichstellungspolitische Ziele ... 24
3.3.2 Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann ... 26
3.4 Internationale Erfahrungen ... 26
3.4.1 Der Vaterschafts- und Elternurlaub in der Praxis – Erfahrungen im Ausland ... 26
3.4.2 Die niederländische Lebenslaufregelung ... 29

4 Rechtlicher Rahmen für die Modellentwicklung 33

4.1 Föderalismus und Umfang der Kompetenzen des Bundes ... 33

4.1.1 Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Kantonen 33
4.1.2 Welche Finanzierungsformen für den Vaterschafts- und/oder Elternurlaub kann der Bund vorsehen? 34
4.1.2.1 Lohnanspruch / Finanzierung durch den Arbeitgeber 34
4.1.2.2 Erwerbsersatz / Finanzierung mit paritätischen Beiträgen oder Steuern 34
4.1.2.3 Berufliche Vorsorge und Selbstvorsorge 36
4.2 Ist der Bund gesetzlich zur Einführung eines Elternurlaubs verpflichtet? 37

5 Auswahl und Präsentation der Vaterschafts- und Elternurlaubsmodelle 41

5.1 Auswahl von Vaterschafts- und Elternurlaubsmodellen: Rahmenbedingungen und Herausforderungen 41
5.2 Vorschläge in Anlehnung an die berufliche Vorsorge 41
5.3 Analyse von acht Modellen 42
5.3.1 Einleitende Bemerkungen 42
5.3.2 Präsentation der einzelnen Modelle 44
5.3.2.1 Modell 1: Urlaubsregelung OR 44
5.3.2.2 Modell 2: Erweiterung Auszahlungszweck Säule 3a 46
5.3.2.3 Modell 3 : Freiwillige Elternurlaubsvorsorge 48
5.3.2.4 Modell 4: 1 Woche Vaterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung 50
5.3.2.5 Modell 5: Vaterschaftsurlaub EO- 4 Wochen 52
5.3.2.6 Modell 6 Elternurlaub EO – 16 Wochen 54
5.3.2.7 Modell 7: Elternurlaub EO – 24 Wochen 56
5.3.2.8 Kombimodell 8: 16 Wochen Elternurlaub, wovon 4 Wochen für den Vater entschädigt werden 58

6 Synthese 61

6.1 Tabelle zu den 8 Modellen 61
6.2 Die acht vorgestellten Modelle im Vergleich 62
6.2.1 Zusammenfassung der Modelle 62
6.2.2 Bewertung der Modelle 62
6.2.2.1 Kosten 62
6.2.2.2 Auswirkungen des Urlaubs 63
6.3 Stellungnahme des Bundesrates 66
6.4 Weiteres Vorgehen 66

Literaturverzeichnis 67

Anhang 71

Anhang 1: Postulat Fetz (11.3492) 71
Anhang 2: Parlamentarische Vorstösse auf Bundesebene zum Vaterschaftsurlaub bzw. Elternurlaub 73
Anhang 3: Parlamentarische Vorstösse auf kantonaler Ebene 80
Anhang 4: Zusammenfassende Tabelle GAV, Verbands- und Firmen-GAV: Übersicht 82
Anhang 5: Regelungen in Unternehmen 87
Anhang 6: Regelungen kantonale und kommunale Verwaltungsangestellte 91
Anhang 7: Wichtigste Merkmale des Elternurlaubs und des Vaterschaftsurlaubs in zehn EU-Ländern 104

Abkürzungsverzeichnis

aBV	alte Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AI	Invalidenversicherung
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit, Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964, SR 822.11
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000, SR 822.111
BBl	Bundesblatt
BFS	Bundesamt für Statistik
BPG	Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000, SR 172.220.1
BPV	Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2003, SR 172.220.111.3
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982, SR 831.40
CEEP	Centre européen de l’entreprise publique
EFD	Eidgenössisches Finanzdepartement
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EKFF	Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention vom 4. November 1950, SR 0.101
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatzgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) vom 25. September 1952, SR 834.1
ESC	Europäische Sozialcharta vom 18. Oktober 1961, SR 0.102
EU	Europäische Union
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen

KVG	Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994, SR 832.1
LRGC	Loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève du 13 septembre 1985, SR B 1 01
MWST	Mehrwertsteuer
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OR	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911, SR 220
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SE	Strukturerherbung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SGK-N	Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
UEAPME	Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises
UNECE	United Nations Economic Commission for Europe
VBPV	Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung vom 6 Dezember 2001, SR 172.220.111.31
WHO	Weltgesundheitsorganisation

1 Ausgangslage

1.1 Postulat Fetz (11.3492)

Ständerätin Anita Fetz hat am 6. Juni 2011 das Postulat 11.3492 *Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge* (vgl. Anhang 1) eingereicht. Darin ersucht sie den Bundesrat um Prüfung eines neuartigen, privat finanzierten und von Steuermassnahmen begleiteten Modells eines Elternurlaubs. Die Postulantin sieht zwei Sparmodelle vor:

– eine neue Form einer 3. Säule, bei der mit freiwilligen Zahlungen ein Elternschaftsguthaben aufgebaut werden kann;

– eine ebenfalls freiwillige Variante der 2. Säule, die von der betrieblichen Pensionskasse angeboten würde.

Am 7. September 2011 beantragte der Bundesrat die Annahme des Postulats. Er wies zunächst darauf hin, dass er sich bereits mehrmals gegen die Einführung eines Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs ausgesprochen hat[1], da sich die sozialpartnerschaftlichen Lösungen grundsätzlich bewährt haben und die Einführung eines Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs aus sozialpolitischer Sicht und angesichts der schwierigen finanziellen Lage der Sozialversicherungen keine Priorität hat. Da das vorgeschlagene Modell aber neue Ansätze enthält, erklärte sich der Bundesrat bereit, es einer vertieften Analyse zu unterziehen. Er hat sich in diesem Sinn bereit erklärt, eine Auslegeordnung der verschiedenen Modelle eines Elternurlaubs vornehmen, diese miteinander zu vergleichen und in einem Bericht deren Vor- und Nachteile aufzuzeigen. Der Ständerat hat das Postulat am 14. September 2011 angenommen.

1.2 Inhalt und Aufbau des Berichts

Dieser Bericht nimmt eine Bestandesaufnahme des Vaterschafts- und Elternurlaubs vor. Nach Darlegung der Ausgangslage und einem Überblick über die parlamentarischen Vorstösse auf Bundes- und Kantonsebene werden die bestehenden Regelungen in der Schweiz und auf internationaler Ebene beschrieben.

Anschliessend werden verschiedene Modelle für einen Vaterschafts- und Elternurlaub analysiert und beurteilt. Dabei geht es nicht darum, eine Vielzahl von Modellen aus dem Ausland vorzustellen, die mit den familienpolitischen Grundsätzen von Bund und Kantonen nicht vereinbar wären, sondern Möglichkeiten zu prüfen, die auf die Schweiz übertragbar wären. Der Bericht beschränkt sich nicht auf die Analyse des privat finanzierten Modells, wie es von der Postulantin gefordert wird, sondern untersucht auch andere Modelle, um deren Vor- und Nachteile zu beurteilen.

In diesem Bericht werden die Begriffe Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub als Urlaub für Väter bzw. Eltern verstanden, die zugleich einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen und unbezahlte Familien- und Haushaltsaufgaben wahrnehmen. Je nach untersuchtem Modell kann es sich bei den Anspruchsberechtigten um Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende oder nur um Arbeitnehmende handeln.

Der Mutterschaftsurlaub als gesetzliches Minimum oder in Form einer grosszügigeren betrieblichen Lösung ist nicht Gegenstand dieses Berichts. Es werden keine Lösungen vorgeschlagen, bei denen der Mutterschaftsurlaub zugunsten eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs gekürzt oder ersetzt würde.[2]

---

1 Ziff. 1.5.1.

2 Zur Evaluation der Auswirkungen der Mutterschaftsversicherung vgl. BSV 2012.

1.3 Definitionen

Die genaue Definition der wichtigsten, in diesem Bericht verwendeten Begriffe hängt von den Merkmalen der einzelnen Urlaubsarten ab. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub, der arbeitnehmenden und selbstständigerwerbenden Müttern zuerkannt wird und dessen Anspruchsvoraussetzungen und finanzielle Abgeltung gesetzlich geregelt sind, sind der Vaterschafts- und Elternurlaub als spezifische Urlaube für Väter bzw. Eltern bislang nicht reglementiert (vgl. Ziff. 2). Für die Analyse der verschiedenen Modelle von Vaterschafts- und Elternurlaub im fünften Teil des Berichts müssen die folgenden Elemente relativ genau definiert werden:

– Anspruchsvoraussetzungen
– Bezugsdauer und Bezugsperiode
– Verteilung des Anspruchs auf Vater und Mutter
– Finanzielle Abgeltung des Urlaubs und falls ja, Höhe der Abgeltung
– Finanzierung

Im vorliegenden Bericht sind die Begriffe Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub wie folgt zu verstehen:

Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub ist ein individuelles Recht des Vaters. Er ist in der Regel direkt an die Geburt eines Kindes oder die Aufnahme eines Kindes zur Adoption gebunden und soll es dem Vater ermöglichen, in den ersten Tagen nach der Geburt oder der Ankunft des Kindes in seiner neuen Familie beim Kind und der Mutter zu bleiben.

Elternurlaub

Der Elternurlaub kann von beiden Elternteilen beansprucht werden. In Staaten, die einen Elternurlaub kennen, tritt dieser an die Stelle von geburtsgebundenen Systemen (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub). Er ist in der Regel länger als letztere und kann bei einer Geburt, manchmal auch bei einer Adoption gewährt werden. Der Elternurlaub ist eine Massnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit während eines gewissen Zeitraums, in dem das Berufsleben zugunsten der Pflege, Betreuung und Erziehung des Kleinkindes ausgeklammert werden kann. Alle Eltern widmen ihrem Kind Zeit, meistens sogar sehr viel Zeit. Der Begriff «Elternurlaub» wird dem der «Elternzeit»[3] dennoch vorgezogen, da er den definitionsgemäss vorübergehenden Unterbruch der Erwerbstätigkeit klarer zum Ausdruck bringt. Sich am Arbeitsmarkt orientierend ist der Elternurlaub mit der Garantie auf eine Rückkehr an den Arbeitsplatz oder eine vergleichbare Arbeitsstelle verbunden.

Der Elternurlaub kann unterschiedlich abgegolten werden (vgl. Ziff. 2.3).

Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsentschädigung

Der Mutterschaftsurlaub dient einerseits der Erholung der Mutter von Schwangerschaft und Niederkunft und soll ihr andererseits die nötige Zeit einräumen, sich in den ersten Monaten intensiv um ihr Neugeborenes zu kümmern. Es handelt sich um ein individuelles Recht der Mutter, das direkt nach der Niederkunft entsteht. Seit dem 1. Juli 2005 ist der Mutterschaftsurlaub im Obligationenrecht (OR) in Art. 329f. festgeschrieben. Er dauert mindestens 14 Wochen.

[3] In dieser Terminologiefrage weicht die Meinung von derjenigen der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) ab. Letztere lehnt sich an die deutsche Regelung *(Elternzeit)* an (vgl. EKFF 2010). Die EKFF erachtet diesen Ausdruck als treffendere Bezeichnung für die Übernahme von Betreuungsaufgaben durch die Familie als den Begriff Elternurlaub. Ausserdem werde dadurch vermieden, dass der Elternurlaub mit Ferien gleichgesetzt wird.

Die Mutterschaftsentschädigung wird während 14 Wochen an erwerbstätige Mütter ausgezahlt. Sie wird als Taggeld ausgerichtet, das 80% des Erwerbseinkommens der Mutter beträgt (höchstens 196 Franken pro Tag) und über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert wird.

1.4 Statistische Angaben zu erwerbstätigen Eltern

Im Folgenden wird anhand der verfügbaren statistischen Zahlen knapp dargelegt, wie hoch die Erwerbsbeteiligung und der Beschäftigungsgrad von Müttern und Vätern ist, welchen Aufwand Eltern für die Familien- und Haushaltsarbeit haben und welche Aufgabenteilung sie vornehmen.

1.4.1 Erwerbstätige Eltern in der Schweiz

Im Jahr 2011 wurden durchschnittlich 1,52 Kinder je Frau geboren. In den Industrieländern würde der Generationenerhalt gewährleistet, wenn durchschnittlich 2,1 Kinder je Frau geboren würden.[4]

Beinahe 1,1 Millionen Mütter und Väter mit Kindern unter 15 Jahren waren in der Schweiz im Jahr 2011 erwerbstätig.[5]

Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern

Die Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern (mit Kindern unter 15 Jahren) unterscheidet sich in der Schweiz markant (vgl. Grafik 1).

97,1% der **Väter in Paarhaushalten** sind erwerbstätig (Referenzjahr 2012). 89,1% arbeiten Vollzeit und 8% Teilzeit. 2,9% der Väter in Paarhaushalten sind nicht erwerbstätig.

75% der **Mütter in Paarhaushalten** sind erwerbstätig. 13,8% arbeiten Vollzeit und 61,2% Teilzeit. Davon arbeiten 28,7% unter 50% und 32,5% zwischen 50% und 89%. Ein Viertel der Mütter in Paarhaushalten sind nicht erwerbstätig (25%).

Der Anteil der Erwerbstätigen liegt bei den **alleinerziehenden Müttern** bei 87%. Alleinerziehende arbeiten häufiger Vollzeit als Mütter in Paarhaushalten: 23,2% arbeiten Vollzeit, 63,9% Teilzeit. Sie haben im Vergleich zu den Müttern in Paarhaushalten öfter ein höheres Erwerbspensum: 47,1% sind zu 50%-89% erwerbstätig, 16,8% unter 50%. Rund jede achte alleinerziehende Mutter ist nicht erwerbstätig (13%).

Mit steigendem Alter der Kinder integrieren sich die Mütter stärker in den Arbeitsmarkt: Der Anteil der nicht erwerbstätigen Mütter nimmt ab, die Erwerbspensen der Teilzeit erwerbstätigen Mütter erhöhen sich und der Anteil der vollzeitbeschäftigten Mütter nimmt zu. Alleinerziehende Mütter nehmen im Vergleich zu Müttern in Paarhaushalten ihre Erwerbstätigkeit früher und mit höheren Erwerbspensen auf. Bei den erwerbstätigen Vätern sind keine vergleichbaren Anpassungen der Erwerbstätigkeit an das Alter der Kinder auszumachen.[6]

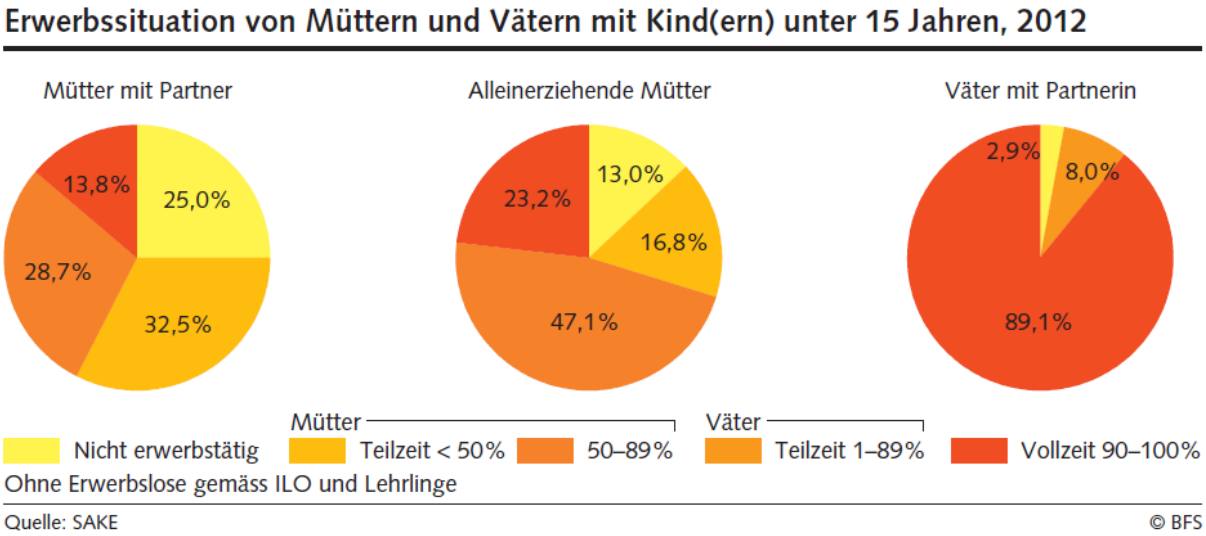
---

4 BFS, Bevölkerungsbewegung – Indikatoren > Zusammengefasste Geburtenziffer, www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/02/05.html (Stand: 21.08.2013)

5 BFS, SE 2011 (Spezialauswertung BFS).

6 BFS, SAKE 2012.

Grafik 1:



Erwerbstätige, die ihr Erwerbspensum erhöhen möchten und kurzfristig verfügbar sind, gelten als unterbeschäftigt.[7] Die Quote der Unterbeschäftigten beläuft sich insgesamt auf 6,3% (Referenzjahr 2012). Bei den erwerbstätigen Müttern ist die Quote der Unterbeschäftigten überdurchschnittlich hoch: Je nach Familiensituation und Alter des jüngsten Kindes sind zwischen 10% und 18% der erwerbstätigen Mütter unterbeschäftigt.[8]

Erwerbsmodelle in Familienhaushalten

In Familienhaushalten mit jüngstem Kind unter 7 Jahren teilen die Eltern die Erwerbsarbeit wie folgt auf (Referenzjahr 2012): In rund 50% der Familienhaushalte ist der Vater vollzeiterwerbstätig und die Mutter teilzeiterwerbstätig. Der Anteil der Familienhaushalte, in denen der Vater vollzeiterwerbstätig und die Mutter nicht erwerbstätig ist, liegt bei rund 29%. In 10% der Familienhaushalte sind beide Eltern vollzeiterwerbstätig, und in 5,5% sind Mutter und Vater teilzeiterwerbstätig. In den übrigen Familienhaushalten wählen die Eltern ein anderes Erwerbsmodell (4,5%), oder beide Eltern sind nicht erwerbstätig (1%).

Mit zunehmendem Alter der Kinder geht der Anteil der Familienhaushalte mit traditioneller Rollenteilung zugunsten des Anteils der Familienhaushalte, in denen beide Eltern erwerbstätig sind, zurück.[9]

Verantwortung und Zeitaufwand für unbezahlte Haus- und Familienarbeit

Gut drei Viertel der Mütter, die in Paarhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren leben, tragen die Hauptverantwortung[10] für die Hausarbeit (Referenzjahr 2010). Dabei ist kein nennenswerter Unterschied nach dem Alter des jüngsten Kindes festzustellen.[11]

Mütter in Paarhaushalten mit Kindern unter 7 Jahren wenden durchschnittlich rund 56 Stunden pro Woche für die unbezahlte Haus- und Familienarbeit auf, bei den Vätern sind es in vergleichbarer Familiensituation rund 29 Stunden pro Woche. Alleinerziehende Mütter investieren durchschnittlich knapp 48 Stunden pro Woche in die unbezahlte Haus- und Familienarbeit. Der Aufwand für die Haus- und Familienarbeit geht sowohl bei Müttern und Vätern in

---

7 Als Unterbeschäftigte gelten erwerbstätige Personen, die normalerweise eine kürzere Arbeitszeit als 90% der betriebsüblichen Arbeitszeit aufweisen, mehr arbeiten möchten und innerhalb von drei Monaten für eine Arbeit mit erhöhtem Pensum verfügbar wären, vgl. BFS, Arbeitsmarktindikatoren 2012, S. 30.

8 BFS, SAKE 2012.

9 BFS, SAKE 2012.

10 Die Fragestellung im Modul unbezahlte Arbeit lautete: «Wer macht bei Ihnen HAUPTSÄCHLICH die Hausarbeit?» Mehrfachnennungen waren nur erlaubt, wenn die Haushaltsarbeit zu gleichen Teilen von mehreren Personen erledigt wird. Vgl. BFS, SAKE 2010.

11 BFS, SAKE 2010.

Paarhaushalten als auch bei den alleinerziehenden Müttern mit zunehmendem Alter der Kinder zurück.[12]

1.4.2 Erwerbsmodelle und Arbeitsteilung in Familienhaushalten – die Schweiz im europäischen Vergleich

Die folgenden Ausführungen basieren auf der *Gender Statistics Database* der *United Nations Economic Commission for Europe* (*UNECE-Datenbank*). Das *Bundesamt für Statisitk (BFS)* hat eine Auswertung dieser Datenbank zu den Themen Erwerbsmodelle, Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Paarhaushalten vorgenommen.[13] Das Referenzjahr ist 2010. Da nicht zu allen Ländern Daten zu den analysierten Indikatoren zur Verfügung stehen, beschränkt sich der folgende Vergleich auf die Länder *Belgien, Deutschland, Finnland, Italien, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweiz und Spanien*.

Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern[14]

Die Erwerbstätigenquote[15] von Müttern steht in allen untersuchten Ländern in Abhängigkeit zum Alter des jüngsten Kindes. Bei Müttern, deren jüngstes Kind weniger als drei Jahre alt ist, bewegt sich die Erwerbstätigenquote in allen untersuchten Ländern zwischen 48% und 79%. (Schweiz 2010: 64%). Bei Müttern mit jüngstem Kind zwischen 3-5 Jahren ist die Erwerbstätigenquote in allen Ländern höher als 50% (Schweiz 2010: 69%). In den meisten der untersuchten Länder ist bei Müttern, deren jüngstes Kind im Schulalter ist (6-16 Jahre), nochmals ein Anstieg der Erwerbstätigenquote zu verzeichnen (Schweiz 2010: 80%).

Bei den erwerbstätigen Müttern kann zwischen jenen Müttern, die vollzeiterwerbstätig sind und jenen, die einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, unterschieden werden. Die untersuchten Länder lassen sich diesbezüglich in zwei Gruppen einteilen: Zur Gruppe mit mittlerem bis hohem Anteil an mütterlicher Teilzeiterwerbstätigkeit zählen die *Schweiz, Österreich, Deutschland, Belgien* und die *Niederlande.* Der Gruppe von Ländern, in denen Mütter selten bis kaum teilzeiterwerbstätig sind, gehören *Finnland, Italien, Spanien,* und *Portugal*. Bei den Haushalten mit einem Kind im Vorschulalter weisen die *Schweiz* und die *Niederlande* die höchsten Anteile der teilzeiterwerbstätigen Mütter in Paarhaushalten (rund 55%-60%) auf. Der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Mütter, deren jüngstes Kind im Schulalter ist, steigt in beiden Ländern auf über 60%.

Bei den Vätern sind die Unterschiede zwischen den Ländern und nach Alter des Kindes gering. Rund neun von zehn Vätern sind erwerbstätig, und von diesen ist weniger als einer von zehn Vätern teilzeiterwerbstätig. Einzig in den *Niederlanden* ist die Erwerbsbeteiligung der Väter mit 3-5-jährigen sowie 6-16-jährigen Kindern ein wenig tiefer (84% bzw. 87%). Die höchsten Anteile an teilzeiterwerbstätigen Vätern sind wiederum in den *Niederlanden* zu verzeichnen, gefolgt von der *Schweiz*.[16]

Erwerbsmodelle in Familienhaushalten[17]

Die Familiengründung wirkt sich in den untersuchten europäischen Ländern unterschiedlich auf die Erwerbsmodelle in Paarhaushalten aus:

In der *Schweiz, Österreich, Deutschland* und in den *Niederlanden* sind die Änderungen des Erwerbsverhaltens, welche die Mütter infolge der Geburt des ersten Kindes vornehmen, besonders ausgeprägt: Die Mütter reduzieren ihr Erwerbspensum oder geben ihre Erwerbstätigkeit (vorübergehend) auf. Mit steigendem Alter der Kinder nehmen die Mütter in den drei erstgenannten Ländern wieder eine Erwerbstätigkeit auf, und zwar häufig in Form eines Teil-

12 BFS, SAKE 2010.
13 BFS 2009, unter Verwendung der Daten für das Jahr 2010 aus der UNECE-Datenbank.
14 Die Daten beziehen sich auf Mütter und Väter im Alter zwischen 25 und 49 Jahren.
15 Erwerbstätigenquote: Anteil der Erwerbstätigen (ohne Erwerbslose) an allen Personen der entsprechenden Altersgruppe.
16 BFS 2009, S. 11-13.
17 BFS 2009, S. 6-8.

zeitpensums. In den Niederlanden ändert sich hingegen das Erwerbsverhalten der Mütter mit Kindern im Vorschulalter und derjenigen mit Kindern im Schulalter nicht.

In *Finnland, Spanien* und *Italien* ist die familiär bedingte Verschiebung vom Doppelverdienermodell zum Alleinverdienermodell ebenfalls erkennbar, in *Finnland* jedoch nur in Paarhaushalten mit Kindern im Vorschulalter. Dort steigt die Erwerbsbeteiligung mit Kindern im Schulalter wieder auf einen hohen Anteil an vollzeiterwerbstätigen Paaren, während in *Spanien* und *Italien* kein Unterschied besteht in Paarhaushalten mit Kindern im Vorschulalter im Vergleich zu jenen mit Kindern im Schulalter.

In *Belgien* sinkt mit der Geburt von Kindern der Beschäftigungsgrad der Mütter, deren Erwerbsbeteiligung bleibt indessen hoch.

In *Portugal* bleibt der Anteil vollzeiterwerbstätiger Eltern auch nach der Geburt des ersten Kindes relativ hoch.

Verteilung der Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit

Die Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familien- und Hausarbeit erfolgt in allen untersuchten Ländern nach demselben Muster: Die Frauen investieren mehr Zeit in die unbezahlte Haus- und Familienarbeit und die Männer wenden mehr Zeit für die bezahlte Erwerbsarbeit auf.[18]

1.5 Parlamentarische Vorstösse für einen Vaterschafts- oder Elternurlaub

1.5.1 Parlamentarische Vorstösse auf Bundesebene

In den vergangenen zehn Jahren wurden im eidgenössischen Parlament insgesamt 26 Vorstösse eingereicht, welche die Prüfung oder Einführung eines Vaterschaftsurlaubs (15 Vorstösse) respektive Elternurlaubs (11 Vorstösse) verlangten.[19] Die Nummer, der Titel und der Stand der Beratung der betreffenden Vorstösse sind der Tabelle im Anhang zu entnehmen (vgl. Anhang 2).

Sowohl bei den Vorstössen für einen Vaterschaftsurlaub als auch bei jenen für einen Elternurlaub zeigt sich eine grosse Modellvielfalt. Die Vorschläge für die Anspruchsvoraussetzungen gehen weit auseinander: Sie orientieren sich beispielsweise am Erwerbsstatus oder der Sorgerechtsregelung. Bezüglich der Dauer des einzuführenden Urlaubs reichen die Vorschläge sowohl beim Vaterschaftsurlaub als auch beim Elternurlaub von einigen Tagen bis zu einigen Wochen oder Monaten. Hinsichtlich der Bezugsperiode und Bezugsform ist ebenfalls eine grosse Varianz festzustellen. Je nach Vorstoss könnte der Urlaub unmittelbar nach der Geburt, während den ersten Lebensjahren des Kindes, einmalig oder in gestaffelter Form, aber auch in Form von Teilzeitarbeit bezogen werden. Betreffend die finanzielle Abgeltung kann zwischen jenen Vorstössen, die einen bezahlten Urlaub verlangen, und jenen, die einen unbezahlten Urlaub vorschlagen, unterschieden werden. Die Finanzierung eines bezahlten Urlaubs soll über die Ausweitung der EO − eine Variante die vielfach vorgeschlagen wird − , die Erhöhung der Mehrwertsteuer (MWST), die Kantone oder mittels privater Ersparnisse erfolgen.

Vier Vorstösse verlangen die Klärung der Kompetenzen der Kantone (07.3809 Ip. Hodgers) respektive die Anpassung der Bundesgesetzgebung, so dass die Kantone einen Vaterschaftsurlaub (08.430 Pa. Iv. Hodgers, 13.3431 Mo. Hodgers) respektive einen Elternurlaub (08.330 Standesinitiative Kt. Genf) einführen könnten.[20]

---

18 BFS 2009, S. 9.
19 Stand: 09.08.2013.
20 Ziff. 4.1.1.

Die Beratung von 23 Vorstössen ist bereits abgeschlossen. Mit Ausnahme des Postulates Fetz (11.3492) hat das Parlament alle bisher behandelten Vorstösse abgelehnt. Es ist dem Antrag des Bundesrates respektive der vorprüfenden Kommission in allen Fällen gefolgt.[21]

Der Bundesrat und die zuständige vorprüfende Kommission haben in ihren Stellungnahmen bzw. ihren Erwägungen regelmässig dieselben, grundsätzlichen Argumente gegen die Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs angebracht: Die Zuständigkeit für die Einführung und Ausgestaltung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs sei bei den Sozialpartnern und solle auch dort verbleiben. Die Einführung eines solchen Urlaubs als neu einzuführende Sozialleistung sei weder finanzierbar noch habe sie sozialpolitisch Priorität.

1.5.2 Parlamentarische Vorstösse auf Kantonsebene

Auf Kantonsebene wurden nach der Einführung der Mutterschaftsentschädigung am 1. Juli 2005 in drei Kantonen (BL, BS, GE) Vorstösse zu einem kantonalen Vaterschafts- bzw. Elternurlaub eingereicht (vgl. Anhang 3).

Vorstösse in den Kantonen *Basel-Land und Basel-Stadt*

Im Kanton *Basel-Land* wurde ein Vorstoss zur Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs auf kantonaler Ebene eingereicht.[22] Darin wurde gefordert, den im Kanton *Basel-Land* tätigen Arbeitnehmenden während maximal acht Wochen einen Vaterschaftsurlaub zu gewähren. Der Regierungsrat beantragte die Ablehnung des Postulats. Er begründete seinen Antrag u. a. damit, dass ein kantonaler Vaterschaftsurlaub eine Neuheit wäre und der Kanton *Basel-Land* diesbezüglich keine Vorreiterrolle einnehmen müsse. Zudem würde die Einführung dieses Urlaubs zusätzliche Kosten verursachen. Der Vorstoss wurde abgelehnt.

Gleichzeitig wurde im Kanton *Basel-Stadt* ein gleichlautender Vorstoss wie in *Basel-Land* eingereicht.[23] Der Regierungsrat vertrat in seiner ablehnenden Stellungnahme die Auffassung, die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubes auf kantonaler Ebene sei aus rechtlichen Gründen nicht möglich. Im Weiteren habe sich die flexible sozialpartnerschaftiche Lösung bewährt. Dieser Vorstoss wurde ebenfalls abgelehnt.

Gesetzesentwurf Kanton *Genf*

Im Kantonsparlament von *Genf* wurde im Herbst 2007 ein Gesetzesentwurf (PL 10105) zur Einführung einer kantonalen Vaterschaftsversicherung sowie zur Schaffung eines bezahlten Elternurlaubs eingereicht und an die zuständige Kommission überwiesen.[24]

Der Gesetzesentwurf hätte für erwerbstätige und selbstständigerwerbende Väter im Kanton *Genf* einen bezahlten Urlaub von 14 Tagen vorgesehen. Weiter wäre ein bezahlter Elternurlaub von 120 Arbeitstagen vorgesehen gewesen. Je 20 Tage Urlaub wären für jeden der beiden Elternteile reserviert gewesen und hätten nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden können. Der Elternurlaub hätte bis zum Eintritt des Kindes in die obligatorische Schule am Stück, fraktioniert oder in Form von Teilzeitarbeit bezogen werden können. Die Arbeitnehmenden und Selbstständigerwerbenden hätten während des Elternurlaubs von einer Entschädigung in der Höhe von 80% des versicherten Lohnes profitiert.

---

21 Der Bundesrat hat sich in seiner Antwort auf das Po. Schmid-Federer (08.3507, *Elternschaftsurlaub. Änderung des Erwerbsersatzgesetzes*) bereit erklärt, die Einführung eines unbezahlten Vaterschaftsurlaubs zu prüfen. Er hat die betreffende Prüfung indessen nicht vorgenommen, da das Postulat inzwischen abgeschrieben worden ist. Vgl. auch 11.3361 Motion Schmid Federer *Unbezahlter Vaterschaftsurlaub* vom 13.04.2011.

22 Po. Nr. 2006-248.

23 Anzug Nr. 06.5311.02.

24 Der Kanton GE sieht vor, dass jede Parlamentarierin und jeder Parlamentarier alleine oder zusammen mit anderen Ratsmitgliedern einen Gesetzesentwurf einreichen kann. Dieser wird i.d.R. ohne Debatte an die zuständige Kommission überwiesen (vgl. Art. 124 – 126 Loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève (LRGC) vom 7. Juni 2013, B 1 01).

Es war vorgesehen, diese Bestimmungen ins Gesetz über die kantonale Mutterschaftsversicherung und Adoption zu integrieren.[25] Für die Finanzierung hätte der bisherige paritätische Beitragssatz der kantonalen Mutterschaftsversicherung von 0,02% (Ansatz 2007) auf maximal 0,25% angehoben werden müssen.

Das Gesetzgebungsentwurf konnte jedoch nicht weiterverfolgt werden, da dessen Umsetzung in den folgenden Punkten Bundesrecht entgegensteht:

Die Kantone können zwar nach Art. 16*h* des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, EOG)[26] eine höhere oder länger dauernde Mutterschafts- oder eine Adoptionsentschädigung vorsehen und zu deren Finanzierung besondere Beiträge erheben. Die Entschädigung eines kantonalen Vaterschafts- oder Elternurlaubs ist indessen nicht möglich. Einer Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubes auf kantonaler Ebene steht im Weiteren das OR entgegen, welches zusammen mit dem Bundesgesetz über die Arbeit, Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG)[27] den Anspruch auf Urlaub abschliessend regelt (vgl. Art. 329 ff. OR und 36 ArG). In diesen Bestimmungen ist kein Vaterschafts- oder Elternurlaub vorgesehen. Der Arbeitgeber kann daher nicht verpflichtet werden, einen solchen zu gewähren (vgl. Ziff. 4.1.1).[28]

In den eidgenössischen Räten wurden Vorstösse eingereicht, welche die Ausräumung dieser gesetzlichen Hindernisse im Bundesrecht verlangen, um den Kantonen die Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs auf kantonaler Ebene zu ermöglichen (vgl. Ziff. 1.5.1).

---

25 Im Kanton *Genf* besteht zusätzlich zur obligatorischen Mutterschaftsversicherung eine kantonale Mutterschaftsversicherung. Mit der kantonalen Mutterschaftsversicherung wird der 14-wöchige obligatorische Mutterschaftsurlaub um zwei Wochen verlängert. Vgl. Loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) du 21 avril 2005 (J 5 07).

26 SR **834.1**

27 SR **822.1**

28 EKFF 2010, S. 27 f. und S. 49 f.

2 Geltendes Recht

Der Bericht beleuchtet das geltende Recht in der Schweiz und im Ausland, und gibt einen Überblick über die geltenden Regelungen betreffend den Vaterschaftsurlaub, den Elternurlaub und andere, ähnlich ausgestaltete Urlaube.

Dazu werden für die Schweiz einerseits die auf die gesamte Erwerbsbevölkerung anwendbaren bundesrechtlichen Bestimmungen und andererseits die sozialpartnerschaftlich ausgehandelten oder von Kantonen und Gemeinden entwickelten Lösungen, die bestimmten Arbeitnehmerkategorien vorbehalten sind, untersucht.

Auf internationaler Ebene sind gewisse Instrumente internationaler Organisationen wie das Recht der EU erwähnenswert, da sie bei der Ausarbeitung von Modellen als Referenz dienen können. Abgeschlossen wird dieser Teil mit einem kurzen internationalen Vergleich einiger Beispiele aus der Europäischen Union.

2.1 Bundesgesetzgebung

2.1.1 Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsentschädigung und Schutz bei Mutterschaft

Für die nachfolgenden Ausführungen und insbesondere für die Präsentation der Vaterschafts- und Elternurlaubsmodelle ist es nützlich, das System des Mutterschaftsurlaubs kurz zu erläutern.

Seit dem 1. Juli 2005 haben Arbeitnehmerinnen nach der Geburt Anspruch auf mindestens 14 Wochen (oder 98 Tage) Mutterschaftsurlaub (Art. 329*f* OR). Dieser Urlaub muss am Stück bezogen und kann nicht aufgeteilt werden. Während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Arbeitnehmerin eine Mutterschaftsentschädigung in der Höhe von 80% des Erwerbseinkommens, das sie vor der Niederkunft erzielt hat, jedoch höchstens 196 Franken pro Tag[29] (Art. 16*e* und 16*f* EOG). Es steht dem Arbeitgeber frei, die 20% des durch die Leistungen der EO nicht gedeckten Lohnes während des Mutterschaftsurlaubs fortzuzahlen. Er kann auch einen Mutterschaftsurlaub gewähren, der über die in Art. 329*f* OR vorgeschriebenen 14 Wochen hinausgeht und diese Verlängerung mit oder ohne Lohnanspruch gewähren. Dieser verlängerte Urlaub kann entweder vom Arbeitgeber selbst beschlossen oder in gesamtarbeitsvertraglichen Verhandlungen vereinbart werden.

Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung haben Arbeitnehmerinnen, selbstständigerwerbende Frauen, Frauen mit Anspruch auf eine Arbeitslosenentschädigung sowie Frauen, die im Betrieb ihres Ehemannes mitarbeiten und einen Barlohn beziehen. Die Mutterschaftsentschädigung wird während 14 Wochen ausgerichtet. Nimmt die Mutter ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeit- oder Vollzeitbasis vorzeitig wieder auf, erlischt der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung.

Art. 35*a* Abs. 3 ArG sieht nach der Niederkunft einen 16-wöchigen Schutz bei Mutterschaft vor. Während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft darf die Mutter nicht beschäftigt werden, in den acht darauffolgenden Wochen kann sie frei entscheiden, ob sie die Arbeit wieder aufnehmen möchte oder nicht.[30]

---

29 Seit 2009 geltender Betrag.

30 Das ArG ist nicht auf alle Arbeitsverhältnisse anwendbar (Art. 2 und 3 ArG). Namentlich der öffentliche Sektor, der Landwirtschaftssektor und private Haushaltungen sowie Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, sind ausgeschlossen. Art. 35*a* ArG gehört nicht zu den Bestimmungen des Gesundheitschutzes, die auf den öffentlichen Sektor und auf Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, anwendbar sind (Art. 3*a* ArG).

Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft ist die Arbeitnehmerin im Sinne einer Kündigung zur Unzeit vor Kündigungen geschützt (Art. 336*c* OR). Der Schutz gilt nur, wenn die Probezeit, die bis zu drei Monaten betragen kann, beendet ist. Eine Kündigung, die während dieser Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig, das heisst wirkungslos. Möchte der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin kündigen, muss er das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der entsprechenden Kündigungsfrist nach der Sperrfrist auflösen.

2.1.2 Arbeitszeitgestaltung bei Familienpflichten und Urlaub bei Geburt eines Kindes

Angepasste Arbeitszeitmodelle

Aufgrund von Art. 36 ArG ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf die besondere Situation seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Familienpflichten haben, Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis zu 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen. Die Familienpflichten umfassen alle Aufgaben, welche die Anwesenheit der betreuenden Person notwendig oder wünschenswert erscheinen lassen. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen zudem die Möglichkeit haben, im Rahmen von angepassten Arbeitszeitmodellen eine regelmässige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen sicherzustellen. Die Rücksichtnahme soll so weit gehen, wie es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.

Bis 52 Wochen nach der Geburt gilt das Stillen im Betrieb als Arbeitszeit. Verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen (Art. 35*a* Abs. 2 ArG und Art. 60 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz, ArGV 1). Gemäss dem aktuell gültigen System des privaten Arbeitsvertragsrechts wird der Arbeitnehmet, der nach Art. 324*a* OR aus Gründen, die in seiner Person liegen,[31] ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird, für eine zeitlich begrenzte Absenz entlöhnt, sofern das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert hat. In welchem Umfang die Stillpausen entlöhnt werden, kann nach dem gegenwärtigen Stand der Rechtsprechung des Bundesgerichts bezüglich Art. 324*a* OR allerdings nicht mit Sicherheit beantwortet werden. Soweit die Entlöhnung nicht gestützt auf Art. 324*a* OR erfolgen kann, ist es möglich, dass sie aufgrund eines Gesamt- oder Einzelarbeitsvertrages geschuldet ist. Das Parlament hat die Ratifikation des Übereinkommens über den Mutterschutz (Nr. 183) der Internationalen Arbeitsorganisation am 14. Dezember 2012 genehmigt[32] und sich der Meinung des Bundesrates angeschlossen,[33] die Vergütung der Stillpausen durch eine Änderung von Art. 60 ArGV 1 zu regeln. Das Übereinkommen Nr. 183 soll 2013 ratifiziert werden.

Urlaub bei Geburt eines Kindes

Der Vaterschaftsurlaub als solches ist gesetzlich nicht geregelt. Der Vater kann bei der Geburt des Kindes höchstens im Rahmen eines «üblichen freien Tags» (Art. 329 Abs. 3 OR) Anspruch auf einen Urlaub geltend machen. Ein solcher gilt als Sonderurlaub, den Arbeitnehmende beziehen können, um persönliche Angelegenheiten wie einen Arztbesuch, den Tod eines nahen Verwandten, die Heirat oder einen Umzug zu regeln. Die «üblichen freien Stunden und Tage» werden unter anderem mit Familienereignissen, bei denen eine moralische Pflicht oder ein Brauch die Anwesenheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfordert, begründet[34].

Die Dauer des Urlaubs wird unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles (Art. 329 Abs. 4 OR) festgelegt. Sie kann folglich sowohl von einem Unternehmen zum anderen als

---

31 z. B. Krankheit, Unfall, gsetzliche Verpflichtung oder Ausübung eines öffentlichen Amtes.

32 BBl **2012** 1623.

33 Pa. Iv. Ratifikation des Übereinkommens über den Mutterschutz, Bericht der SGK-NR vom 10. November 2011, Stellungnahme des Bundesrates vom 15. Februar 2012, BBl **2012** 1623.

34 Portmann 2011, Art. 329 Nr. 15.

auch von Mitarbeiter zu Mitarbeiter variieren. Heute werden bei der Geburt eines Kindes in der Regel ein bis zwei bezahlte Urlaubstage gewährt, womit diese als üblich im Sinne von Art. 329 Abs. 3 OR anzusehen sind. Diese Bestimmung kann dementsprechend als relativ zwingend im Sinne von Art. 362 OR angesehen werden. Es gibt Unternehmen, die einen längeren Urlaub gewähren (vgl. Ziff. 2.2.1.2).

Art. 329 OR sieht keine Entlöhnung während des Urlaubs vor. Eine solche ist nur geschuldet, falls ein Gesamt- oder Einzelarbeitsvertrag dies vorsieht, oder beim Fehlen einer solchen Regelung, wenn sie als üblich anzusehen ist (Art. 322 Abs. 1 OR). Das Bundesgericht anerkennt, dass die Ausrichtung des Lohnes während eines Urlaubs im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes als üblich anzusehen ist, sofern die Arbeitnehmenden monatlich oder wöchentlich entlöhnt werden.[35]

Für den Bezug eines längeren Urlaubs muss der Arbeitnehmer, der in den ersten Wochen nach der Geburt bei seinem Kind und dessen Mutter bleiben möchte, die in Art. 329*a* OR vorgesehen Ferientage einsetzen. Es besteht jedoch keine Garantie, dass der Arbeitnehmer seine Ferien zum gewünschten Zeitpunkt beziehen kann. Gemäss Art. 329*c* OR bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Er hat dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit Rücksicht zu nehmen, «als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist». Im Zweifelsfall gehen die Interessen des Arbeitgebers vor. Einige Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmenden keine Ferien zu verschiedenen Zeiten des Jahres, sondern sehen jährliche Betriebsferien vor, in denen das gesamte Personal oder zumindest ein Teil davon seine Ferien beziehen muss.

Der Elternurlaub ist arbeitsrechtlich nicht geregelt.

2.2 Branchen- oder betriebsspezifische Bestimmungen

Auf gesamtarbeitsvertraglicher Ebene können Sozialpartner, Arbeitgeber oder deren Verbände sowie Arbeitnehmerverbände gemeinsam Gesamtarbeitsverträge (GAV, Art. 356 Abs. 1 OR) aushandeln. Der klassische Inhalt eines GAV umfasst Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung des einzelnen Arbeitsverhältnisses (normative Bestimmungen), Bestimmungen über die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich (das OR betreffende Bestimmungen) und Bestimmungen über Kontrolle und Durchsetzung des GAV (Art. 356 Abs. 1 und 3 OR).

Die normativen Bestimmungen eines GAV werden mit seinem Inkrafttreten Teil des Einzelarbeitsvertrages. Sie haben direkte Geltung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die selber Mitglied eines vertragsschliessenden Verbandes sind, wenn der Arbeitgeber ebenfalls am GAV beteiligt ist. Die beteiligten Arbeitgeber integrieren die Bestimmungen des GAV in der Regel aber auch in die Verträge der nicht-organisierten Arbeitnehmenden.

Das Personal der öffentlichen Verwaltungen auf kommunaler oder kantonaler Ebene und auf Bundesebene unterliegt den öffentlich-rechtlichen Vorschriften der arbeitgebenden Behörden (Bund, Kantone oder Gemeinden). Die Personalgesetze oder -reglemente von Bund, Kantonen oder Gemeinden enthalten Bestimmungen, die vom OR und vom ArG abweichen. Unter Vorbehalt der Bestimmungen zum Gesundheitsschutz ist das ArG im Übrigen nicht auf öffentliche Verwaltungen anwendbar (Art. 2 Abs. 1 Ziff. a ArG).

Bezüglich der für das Personal des öffentlichen Sektors geltenden Regelung ist die Grenze zwischen privatem und öffentlichem Sektor zuweilen verschwommen, da das Privatrecht in einigen Fällen auf den öffentlichen Sektor für anwendbar ist. Einige Bestimmungen des OR werden von den Kantonen auch für das Kantonspersonal anwendbar erklärt. Für das Bundespersonal sieht Art. 6 des Bundespersonalgesetzes (BPG) ausdrücklich vor, dass für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des OR gelten, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist. Zudem sind bestimmte Einheiten der öffentlichen Bundesverwaltung dem privatrechtlichen Arbeitsrecht unterstellt. Der Klarheit halber wird im Folgenden jedoch zwischen privatem und öffentlichem Sektor unterschieden.

[35] Bundesgerichtsentscheid vom 7. April 1998, 4C.459/1997, E 4.

Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich auf die beiden unterschiedlichen Begriffe Vaterschaftsurlaub, der einzig dem Vater vorbehalten ist, und Elternurlaub, der beiden Eltern offen steht. In der Praxis ist diese Unterscheidung jedoch nicht immer einfach. Bestimmte Urlaubsformen richten sich ausdrücklich nur an den Vater oder die Mutter. Die GAV wie auch Privatunternehmen oder die Verwaltungen auf kommunaler oder kantonaler Ebene und auf Bundesebene sehen zum Teil zusätzlich zum bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub weitere, unbezahlte Urlaube für Eltern vor. Es handelt sich um unbezahlte Urlaube, die Mütter und Väter, aber auch alle anderen Angestellten im Unternehmen bzw. der Verwaltung beantragen können. Diese unbezahlten Elternurlaube im weiteren Sinn werden im Folgenden ebenfalls knapp kommentiert.

2.2.1 Privater Sektor

2.2.1.1 Gesamtarbeitsverträge

Gemäss der letzten Erhebung[36] zu den GAV in der Schweiz sind über 1,5 Millionen Personen einem von rund 600 GAV mit normativen Bestimmungen unterstellt. Im Jahr 2009 deckten die GAV mit normativen Bestimmungen 38,5% der besetzten Stellen ab.[37] Die Deckungsquote der GAV mit normativen Bestimmungen hat sich von 38% im Jahr 2001 auf 49% im Jahr 2012 erhöht.[38] GAV, die auf Arbeitgeberseite von einem Arbeitgeberverband oder mehreren Arbeitgeberverbänden unterschrieben werden, werden Verbands-GAV genannt; GAV, die auf Arbeitgeberseite von Vertretern eines Unternehmens oder mehrerer Unternehmen unterzeichnet werden, heissen Firmen-GAV. Eine kantonale oder kommunale Verwaltung kann auch einen GAV abschliessen. Bestimmte Einheiten der Bundesverwaltung haben diesbezüglich Auflagen (Art. 38 Abs. 1 BPG). Es gibt insgesamt zwei solche Verwaltungs-GAV.

Um einen Überblick über die Regelungen zum Vaterschafts- und Elternurlaub in den GAV zu erhalten, wurde der Inhalt der GAV, die jeweils mindestens 1000 Personen betreffen, untersucht (vgl. Anhang 4). Die 132 ausgewählten GAV decken 96% der Arbeitnehmenden ab, die in der Schweiz einem GAV unterstellt sind. Davon enthalten 35 GAV (14 Verbands-GAV und 21 Firmen-GAV) Bestimmungen zum Vaterschafts- und/oder Elternurlaub. 27% der einem GAV unterstellten Personen haben Anspruch auf einen Vaterschafts- und/oder Elternurlaub. In der Tabelle im Anhang 4 sind die in den 35 GAV vorgesehenen Bestimmungen zum Vaterschafts- und Elternurlaub aufgeführt. Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub ist ein bezahlter Urlaub.

- Von den 14 betroffenen Verbands-GAV kennen 12 GAV einen Vaterschaftsurlaub von 2 bis 6 Arbeitstagen; ein GAV gewährt einen Urlaub von 10 Tagen; ein GAV sieht einen Urlaub von 1 Tag vor.
- Bei den 21 betroffenen Firmen-GAV beträgt die Dauer des Vaterschaftsurlaubes 1 (2 GAV), 2 (7 GAV), 5 (6 GAV), 10 (5 GAV) und 15 (1 GAV) Arbeitstage.

Insgesamt profitieren rund 228‘000 Personen (7 GAV) von einem GAV, der einen Vaterschaftsurlaub von 5-15 Tagen vorsieht.

---

36 Stand: 01.05.2009.

37 Gemäss der Beschäftigungsstatistik (BESTA), welche die Beschäftigten, die mindestens 6 Stunden pro Woche in den Betrieben des sekundären und tertiären Sektors, in denen mindestens 20 Stunden pro Woche gearbeitet wird, erfasst. Angestellte von Privathaushalten und Selbständigerwerbende ohne Betrieb werden ausgeklammert.

38 Vgl. Botschaft des Bundesrates vom 16. Januar 2013 zur Volksinitiative «Für den Schutz fairer Löhne (Mindestlohn-Initiative)», BBL **2013** 1211, Ziff. 4.1.2.

Elternurlaub

Der Elternurlaub ist ein unbezahlter Urlaub. Er kann entweder vom Vater oder von der Mutter bezogen werden. Arbeiten beide Eltern im gleichen Betrieb, wird der Urlaub entweder dem Vater oder der Mutter gewährt, aber nicht beiden. Meistens muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein schriftliches Gesuch einreichen und die Bewilligung des Arbeitgebers einholen. Am häufigsten ist der Elternurlaub im Gesundheitswesens verankert.

- Von den 14 betroffenen Verbands-GAV bieten 9 GAV dem Vater oder der Mutter die Möglichkeit eines Elternurlaubs von 3 bis 12 Monaten an. In einem GAV wird den Unternehmen empfohlen, dem Vater auf Wunsch einen unbezahlten Urlaub von längstens 20 Tagen zu gewähren; ein GAV sieht einen unbezahlten Urlaub von längstens 2 Jahren vor.
  In 3 GAV muss die gesuchstellende Person mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sein und 3 weitere GAV halten fest, dass die Gewährung eines Urlaubs von den Möglichkeiten des Unternehmens abhängt.
  In 2 GAV kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an ihren bzw. seinen Arbeitsplatz zurückkehren, sofern sich die Situation des Unternehmens nicht geändert hat; in 2 GAV ist die Wiedereingliederung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in das Unternehmen garantiert.
- Von den 21 betroffenen Firmen-GAV sehen 11 GAV einen Urlaub für den Vater oder die Mutter zwischen 3 und 12 Monaten vor. 2 GAV gewähren einen unbezahlten Urlaub von längstens 2 Jahren und 2 GAV legen keine Dauer fest. In 2 GAV wird der Urlaub gewährt, wenn keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen.
  In 5 GAV ist die Wiedereingliederung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ausdrücklich garantiert.

Insgesamt profitieren rund 161‘000 Personen (23 GAV) von einem GAV, der einen Elternurlaub von 3 Monaten bis zu 2 Jahren vorsieht.

2.2.1.2 Im Unternehmen

Zunächst gilt es festzuhalten, dass in der Schweiz keine repräsentative Studie zum Vaterschafts- oder Elternurlaub in Privatunternehmen existiert.[39] Die Ergebnisse einer Studie[40] zu 25 kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und einer Befragung[41] von 56 Unternehmen (KMU und Grossbetriebe), auf die 38 Unternehmen geantwortet haben, vermitteln jedoch einen Eindruck über das Angebot der Unternehmen für ihre Angestellten.

Die Studie befasst sich mit 25 Schweizer KMU, die familiengerechte Massnahmen für ihre Beschäftigten mit Familienpflichten eingeführt haben. Dabei hat sich gezeigt, dass 14 Unternehmen einen familienbezogenen Urlaub anbieten.[42] Es wird allerdings nicht erwähnt, ob es sich dabei um einen Vaterschaftsurlaub oder einen verlängerbaren Mutterschaftsurlaub handelt, und ob der Urlaub vergütet wird.

Bei der Umfrage wurden 56 in der Schweiz ansässige Unternehmen angeschrieben und gebeten, einen Fragebogen auszufüllen, um zu erfahren, welche Leistungen sie ihren Beschäftigten hinsichtlich Eltern- und Vaterschaftsurlaub bieten. 38 Unternehmen haben den Fragebogen ausgefüllt und angegeben, ob sie solche Urlaube gewähren und falls ja, die Dauer

---

39 *Pro Familia Schweiz* stellt eine Internetplattform zur Verfügung, auf der Unternehmen ihre Leistungen in diesem Bereich vorstellen können. Vgl. www.jobundfamilie.ch (Stand: 05.06.2013).

40 SECO 2007.

41 Die Angaben basieren auf einer Umfrage, welche der *familienservice* im Juli 2012 für das *BSV* durchgeführt hat. Der *familienservice* ist ein Angebot der *thkt GmbH*. Das Angebot umfasst die Information, Beratung und Vermittlung von Betreuung in den Bereichen *Childcare, Eldercare und Homecare* und richtet sich an Unternehmen in der ganzen Schweiz (www.familienservice.ch, Stand : 05.06.2013). Für die Umfrage wurden alle Unternehmen angeschrieben, die das Angebot des *familienservice* nutzen. Vgl. Anhang 5.

42 SECO 2007, S. 109-111.

und die allfällige finanzielle Abgeltung vermerkt. Da einige dieser Unternehmen einem GAV unterstellt sind, überschneiden sich einige der folgenden Angaben mit den Ausführungen zu den GAV (vgl. Ziff. 2.2.1.1).

Die Umfrage ergab Folgendes:

– 35 der 38 Antwortenden kennen einen bezahlten Vaterschaftsurlaub. 12 Unternehmen bieten den Vätern 10 bezahlte Urlaubstage, 15 gewähren 5 oder 6 Tage und 8 sehen 2 oder 3 bezahlte Urlaubstage vor.
– In 8 der Unternehmen mit Vaterschaftsurlaub können die Arbeitnehmer ihren Vaterschaftsurlaub durch einen unbezahlten Urlaub von 10 Tagen bis längstens 2 Monaten verlängern.
– 2 Unternehmen, die eigentlich keinen Vaterschaftsurlaub vorsehen, bieten ihren Angestellten aber die Möglichkeit, einen unbezahlten Elternurlaub von längstens 8 bzw. 12 Monaten zu beziehen.
– Ein einziges Unternehmen sieht sowohl einen 10-tägigen Vaterschaftsurlaub als auch einen unbezahlten Urlaub von bis zu einem Jahr vor und ein einziges Unternehmen gewährt seinen Angestellten weder einen Vaterschafts- noch einen Elternurlaub.

Obwohl die Art und die Dauer der von den Unternehmen gewährten Urlaube erhebliche Unterschiede aufweisen, ist doch hervorzuheben, dass der Vaterschaftsurlaub falls vorgesehen sowohl bei den KMU als auch bei den Grossbetrieben vom Unternehmen bezahlt wird. Für den Elternurlaub sieht hingegen kein Unternehmen eine finanzielle Entschädigung vor.

Die Zeitung *Der Tages-Anzeiger* hat kürzlich eine Umfrage bei 50 Unternehmen zum Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub durchgeführt.[43] Die Ergebnisse zeigen, dass in den vergangenen Jahren insbesondere grössere Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub eingeführt haben. Die Resultate der *Tages-Anzeiger*-Umfrage werden im Anhang 5 ebenfalls ausgewiesen.

2.2.2 Öffentlicher Sektor

Im Folgenden soll ein Überblick über die geltenden Bestimmungen zum Vaterschafts- bzw. Elternurlaub für die Angestellten beim Bund, bei den Kantonen und den 10 grössten Schweizer Städten gegeben werden.[44] Im Anhang 6 sind die jeweiligen Regelungen für das Kantonspersonal und die Bestimmungen zum Vaterschafts- bzw. Elternurlaub in den 10 grössten Schweizer Städten tabellarisch aufgelistet.

2.2.2.1 Regelungen zum bezahlten Vaterschaftsurlaub

Bundesverwaltung

Der Bund sah vom 1. Januar 2008 bis zum 30. Juni 2013 für seine Angestellten einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen vor.[45] Der Anspruch war in diesem Zeitraum nur auf Verordnungsstufe geregelt. Im Rahmen der Revision des BPG und seiner Ausführungsbestimmungen wurde der Anspruch auf Mindesturlaub der Eltern bei Geburt und Adoption auf Gesetzesstufe festgeschrieben (Art. 17*a* Abs. 4 BPG) und die Dauer des bezahlten Vaterschaftsurlaubs von 5 auf 10 Tage erhöht (Art. 40 Abs. 3 Bst. b VBPV). Die Urlaubstage

43 Vgl. Artikel «Wer Vätern noch nicht Urlaub gewährt, gerät unter Zugzwang» vom 21.05.2013 in der Zeitung *Der Tages-Anzeiger*.

44 Der Überblick wurde unter Verwendung der Daten der Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie: Massnahmen der Kantone und Gemeinden» SECO/BSV, www.berufundfamilie.admin.ch erstellt.

45 Vgl. Art. 68 der Bundespersonalverordnung vom 1. Juli 2003 (BPV) i.V.m. Art. 40 Abs. 3 Bst. b der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung (VBPV). Gemäss *Competence Center Human Resources* (*CCHR*) des Eidgenössischen Personalamtes, hat seit der Einführung des Vaterschaftsurlaubs noch kein Vater auf seinen Anspruch verzichtet.

sind in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder einzeln oder zusammen zu beziehen (Art. 40 Abs. 3 Bst. b VBPV). Diese Änderungen sind am 1. Juli 2013 in Kraft getreten.

Kantonale Verwaltungen

Alle Kantone sehen bezahlte Urlaubstage bei Vaterschaft vor. 7 Kantone (BE, GL, SO, AR, AI, TG, OW) gewähren 1 bis 2 Tage, 4 Kantone (UR, SZ, GR, AG) 3 bis 4 Tage und 12 Kantone (ZH, NW, ZG, FR, BS, BL, SH, SG, TI, VD, VS, NE) 5 Tage. Der Kanton *Luzern* sieht einen Urlaub von einer Woche vor, der in den acht Wochen nach der Geburt zu beziehen ist. Der Kanton *Genf* gewährt 10 Tage, die innert einem Jahr nach der Geburt des Kindes zu beziehen sind. Der Kanton *Jura* schliesslich sieht 2 Tage unmittelbar nach der Geburt sowie zusätzlich 10 Tage, die während der ersten vier Lebensmonate zu beziehen sind, vor.

Kommunale Verwaltungen

Die 10 grössten Städte der Schweiz kennen ähnliche Regelungen wie die Kantone.

4 Städte (*Basel, St. Gallen, Lugano, Biel*) sehen 5 Tage vor, *Zürich, Winterthur* und *Luzern* gewähren 10 Urlaubstage. Die Stadt *St. Gallen* gewährt ebenfalls 10 Tage Urlaub, allerdings erst ab dem vierten Dienstjahr.

Grosszügigere Lösungen kennen die Städte *Genf*, *Lausanne* und *Bern*. In *Genf* besteht ein Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen. Dieser kann fraktioniert werden, muss aber während des ersten Lebensjahres des Kindes bezogen werden. *Lausanne* gewährt Vätern 21 Tage. Der erste Tag ist direkt im Anschluss an die Geburt zu beziehen. Die übrigen 20 Tage werden ohne zeitliche Vorgaben gewährt. *Bern* sieht einen bezahlten Urlaub von drei Wochen vor, der innert 20 Wochen nach der Geburt bezogen werden muss.

2.2.2.2 Unbezahlte Urlaube für Mütter und Väter

Die Personalreglemente der Verwaltungen sehen, neben generellen unbezahlten Urlauben für die Verwaltungsangestellten, zum Teil auch unbezahlte Urlaube speziell für Mütter und Väter vor.

Bundesverwaltung

Der Bund kennt keine spezielle Regelung für Mütter und Väter. Die Angestellten, welche die Arbeit aussetzen müssen oder wollen, haben jedoch die Möglichkeit, ein begründetes Gesuch um bezahlten, teilweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub einzureichen (Art. 68 Abs. 1 BPV). Die zuständige Stelle berücksichtigt bei ihrem Entscheid in angemessener Weise den Grund sowie die Arbeitssituation (Art. 68 Abs. 2 BPV).

Kantonale Verwaltungen

Fast alle Kantone sehen generelle unbezahlte Urlaube für die Angestellten vor. Diese stehen in keinem direkten Zusammenhang mit Elternschaft, und die Kriterien für die Gewährung eines solchen Urlaubs sind unterschiedlich. In einigen wenigen Kantonen können sodann Urlaube aus familiären Gründen bezogen werden. Unfgefähr zehn Kantone gewähren jeweils der Mutter oder dem Vater einen unbezahlten Urlaub. Einige Reglemente sehen ausschliesslich für die Mütter im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub einen unbezahlten Urlaub vor.

Bezüglich der Dauer der unbezahlten Urlaube für Mütter oder Väter reichen die Regelungen von einigen Tagen über mehrere Wochen bis hin zu maximal zwei Jahren. Die meisten Kantone sehen zwischen 3 und 12 Monate vor. Auch bei der Bezugsform gibt es grosse Unterschiede. Je nachdem kann der unbezahlte Urlaub unmittelbar nach der Geburt, während der ersten Lebensjahre des Kindes, am Stück oder fraktioniert, oder auch in Form von

Teilzeitarbeit bezogen werden. In fast allen Kantonen hängt die Genehmigung eines unbezahlten Urlaubs im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes davon ab, ob dieser mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.

Kommunale Verwaltungen

Die 10 grössten Städte sehen mit einer Ausnahme unbezahlte Urlaube für Mütter oder Väter vor, deren Dauer zwischen 10 Tagen und maximal 2 Jahren variiert. Insbesondere bezüglich der Bezugsform bestehen grosse Unterschiede. Der unbezahlte Urlaub kann gleich wie in den kantonalen Verwaltungen unmittelbar nach der Geburt, während der ersten Lebensjahre des Kindes, am Stück oder fraktioniert, oder auch in Form von Teilzeitarbeit bezogen werden.

Ebenso wie bei den kantonalen Verwaltungen, erfolgt die Genehmigung eines unbezahlten Urlaubs im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes in der Regel nur unter der Bedingung, dass sich dieser mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbaren lässt.

2.3 Verhältnis zum internationalen Recht und internationaler Vergleich

2.3.1 Verhältnis zum internationalen Recht

2.3.1.1 Die Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Die Empfehlung Nr. 191 der ILO betreffend den Mutterschaftsschutz vom Juni 2000[46] enthält im Paragraph 10 Bestimmungen zum Elternurlaub. Die unselbstständig erwerbstätige Mutter oder der unselbstständig erwerbstätige Vater des Kindes sollte während eines Zeitraums nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf Elternurlaub haben. Der Zeitraum, während dem Elternurlaub gewährt wird, die Dauer des Urlaubs und die anderen Modalitäten, einschliesslich die Entschädigung sowie die Inanspruchnahme und Verteilung des Elternurlaubs zwischen den unselbstständig erwerbstätigen Eltern, sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise festgelegt werden.

2.3.1.2 Die Instrumente des Europarates

Elternurlaub

Was die wirtschaftlichen und sozialen Rechte anbelangt, stellt die Europäische Sozialcharta (ESC)[47] von 1961 die Entsprechung zur Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) dar. Sie sieht keine spezifischen Bestimmungen zum Elternurlaub vor. Mit der revidierten ESC von 1996[48] wurde der materielle Inhalt der Charta von 1961 aktualisiert und angepasst. Es handelt sich dabei um ein von der ESC gesondertes Abkommen, das diese nicht aufhebt. Gemäss Art. 27 Abs. 2 der revidierten Charta verpflichten sich die Vertragsparteien, für jeden Elternteil die Möglichkeit vorzusehen, innerhalb eines auf den Mutterschaftsurlaub folgenden Zeitraums für die Betreuung eines Kindes einen Elternurlaub zu beziehen, dessen Dauer und Bedingungen durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder die Praxis festgelegt werden. Da die *Schweiz* weder die Charta von 1961 noch jene von 1996 ratifiziert hat, ist sie nicht an diese beiden Übereinkommen gebunden.

---

46 http://www.ilo.org/ (Stand : 14.08.2013).
47 http://www.conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Html/035.htm (Stand: 14.08.2013).
48 http://www.conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Html/163.htm (Stand: 14.08.2013).

Die Empfehlung R (96) 5 vom 19. Juni 1996 des Ministerkomitees des Europarates über die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit[49] hält fest, dass der Vater und die Mutter während eines von den nationalen Behörden festzulegenden Zeitraums Anspruch auf einen Elternurlaub haben sollten, ohne ihre Arbeitsstelle oder die gemäss Arbeitsrecht oder Sozialschutzsystemen an diese Stelle geknüpften Rechte zu verlieren. Dieser Urlaub sollte teilzeitlich bezogen und zwischen den beiden Elternteilen aufgeteilt werden können.

Erst kürzlich hat das Ministerkomitee mit der Empfehlung Rec (2007) 17 über die Standards und Mechanismen hinsichtlich der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau vom 21. November 2007 den Mitgliedstaaten empfohlen, Bestimmungen zum bezahlten Elternurlaub anzunehmen, welcher von beiden Elternteilen gleichermassen bezogen werden soll.

Mit der Resolution 1939 (2013) „Elternurlaub als Mittel zur Förderung der Geschlechtergleichstellung " vom 31. Mai 2013 fordert die Parlamentarische Versammlung die Mitgliedstaaten des Europarates auf, Formen des Elternurlaubes einzuführen, bei welchem ein Teil des Urlaubs auschliesslich den Vätern vorbehalten sein sollte.

Vaterschaftsurlaub

Die genannte Empfehlung des Ministerkomitees über die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit von 1996 sieht zudem vor, dass Väter von Neugeborenen von einem kurzen Urlaub profitieren sollten, damit sie bei ihrer Familie sein können.

In der oben erwähnten Empfehlung über die Standards und Mechanismen hinsichtlich der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau aus dem Jahr 2007 werden die Mitgliedstaaten ebenfalls ermutigt, Bestimmungen über den bezahlten, nicht übertragbaren Vaterschaftsurlaub einzuführen.

2.3.1.3 Das Recht der EU

Elternurlaub

Die Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010[50] setzt die revidierte Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub um, die am 18. Juni 2009 von den europäischen Sozialpartnern, das heisst dem Arbeitgeberverband *BUSINESSEUROPE,* der *Union européenne de l'artisanat et des PME (UEAPME),* dem *Europäischen Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen (CEEP)* und dem *Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB)* abgeschlossen wurde. Sie hebt die Richtlinie 96/34 vom 3. Juni 1996 auf. Die Mitgliedstaaten der *EU* mussten die Richtlinie 2010/18 bis zum 8. März 2012 im nationalen Recht umsetzen. Für die Umsetzung konnten sich die Mitgliedstaaten bei spezifischen Schwierigkeiten oder bei der Regelung des Elternurlaubs im Rahmen eines GAV maximal ein Jahr länger Zeit lassen.

Die Richtlinie sieht Mindestvorschriften vor; die Anspruchsvoraussetzungen und die Ausgestaltung des Elternurlaubs werden von den Mitgliedstaaten auf Gesetzesstufe oder in Gesamtarbeitsverträgen festgelegt. Die Staaten können grosszügigere Bestimmungen anwenden. Die Umsetzung dieser Richtlinie rechtfertigt jedoch die Verringerung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes nicht (Nichtrückschrittsklausel).

Nach der Richtlinie 2010/18/EU haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub für eine Dauer von mindestens vier Monaten zur Betreuung des Kindes bis zu einem festzulegenden Alter des Kindes von bis zu acht Jahren. Um eine ausgewogenere Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile zu fördern und insbesondere die Väter zu ermutigen, den

---

49 https://wcd.coe.int/ (Stand: 14.08.2013).

50 Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, Amtsblatt der EU Nr. L´68 vom 18.3.2010, S. 13, http://eur-lex.europa.eu/ (Stand: 17.08.2013).

Urlaub zu beziehen, ist der Elternurlaub im Grundsatz nicht von einem Elternteil auf den andern übertragbar. Die Mitgliedstaaten können zwar bestimmen, dass der Elternurlaub übertragbar ist, dabei ist ihr Handlungsspielraum aber dahingehend eingeschränkt, als mindestens einer der vier Monate nicht übertragbar ist, das heisst, er geht verloren, wenn er nicht bezogen wird. Erlaubt ein Mitgliedstaat die Übertragung, so ist es folglich denkbar, dass ein Elternteil von einem Elternurlaub von insgesamt 7 Monaten (seine 4 Monate plus 3 auf ihn übertragene Monate) profitieren kann, sofern beide Elternteile als Arbeitnehmende Anspruch auf einen Elterurlaub haben und ein Elternteil zugunsten des andern vollständig auf seinen Anspruch verzichtet. Die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner dürfen Arbeitnehmende nicht lediglich deshalb vom Anwendungsbereich der Vereinbarung ausschliessen, weil sie Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmende oder Personen sind, die mit einem Personalverleihunternehmen einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. Folglich sind alle Arbeitnehmenden eingeschlossen.

Wird das Recht auf Elternurlaub von der Beschäftigungs- und/oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig gemacht, darf diese höchstens ein Jahr betragen.

Die Richtlinie schreibt nicht vor, dass der Elternurlaub bezahlt werden muss. Dieser Punkt wird von den Mitgliedstaaten national geregelt; dabei müssen sie aber der Tatsache Rechnung tragen, dass das Einkommen während des Elternurlaubs und dessen Höhe den Entscheid der Eltern, einen Urlaub zu beziehen oder nicht, massgebend beeinflussen.

Die Arbeitnehmenden sind gegen Kündigung und Benachteiligung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubs geschützt.

Im Anschluss an den Elternurlaub haben die Arbeitnehmenden das Recht, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen.

Es müssen Massnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmenden nach ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub Änderungen ihrer Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsarrangements für eine begrenzte Dauer beantragen können. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten solche Anträge unter Berücksichtigung ihrer eigenen Bedürfnisse und jener der Arbeitnehmenden.

Die Richtlinie 2010/18/EU ist für die Schweiz nicht anwendbar.

Vaterschaftsurlaub

Es gibt zwar keine internationale Norm zum Vaterschaftsurlaub, dieser wird aber allgemein als wichtiger Schritt hin zu einer neuen Rollenteilung zwischen Frau und Mann, und als punktuelle Unterstützung für die Frauen anerkannt. 1992 hat der Rat der Europäischen Gemeinschaften die EU-Mitgliedstaaten mittels einer Empfehlung[51] aufgefordert, eine stärkere Beteiligung der Männer zu unterstützen und zu fördern, um dadurch eine ausgewogenere Teilung der elterlichen Pflichten zwischen Männern und Frauen zu erreichen. Der Rat der Europäischen Union, Nachfolgeorgan des Rates der Europäischen Gemeinschaften, forderte mit Nachdruck, dass die Mitgliedstaaten Massnahmen ergreifen, damit Frauen und Männer Beruf und Privatleben besser vereinbaren können, unter anderem durch die Förderung flexibler Arbeitsregelungen und verschiedener Formen von Urlaub sowohl für Frauen als auch für Männer[52].

---

51 Empfehlung zur Kinderbetreuung (92/241/EWG) vom 31. März 1992 (Stand: 14.08.2013).

52 Vgl. neuer Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum von 2011–2020, der im Anhang die Schlussfolgerungen des Rates vom 8. März 2011 und die Schlussfolgerungen des Rates vom 17. Juni 2011 anführt (Stand: 14.08.2013).

2.3.2 Internationaler Vergleich anhand einiger Beispiele aus der EU

Elternurlaub

Die EU-Mitgliedsstaaten sind gemäss der alten Richtlinie 96/34 gehalten, einen Elternurlaub von mindestens drei Monaten und seit März 2012 bzw. in einigen Fällen seit März 2013 gemäss der neu geltenden Richtlinie 2010/18/EU einen Elternurlaub von mindestens vier Monaten zu gewähren. Sie verfügen demnach alle über einen solchen Urlaub. Da die Modalitäten für die Umsetzung der Richtlinie dem freien Ermessen der Staaten überlassen sind, variieren die nationalen Lösungen stark. Die Elternurlaube in Europa unterscheiden sich in Bezug auf Dauer, Vergütung, Voraussetzungen und Flexibilität (vgl. Tabelle mit den wichtigsten Merkmalen des Elternurlaubs in zehn EU-Ländern im Anhang 7).

Bezüglich der Dauer sind zwei Gruppen auszumachen: Länder, in denen die Gesamtdauer der Familienurlaube (Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub (falls vorhanden) und Elternurlaub), zwischen 9 und 15 Monaten liegt und Länder, in denen sie bis zu drei Jahren oder mehr betragen kann. Zur ersten Gruppe gehören zum Beispiel *Finnland, Belgien, Dänemark, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Slowenien und das Vereinigte Königreich,* zur zweiten insbesondere *Deutschland, Spanien, Estland, Österreich, Frankreich, Ungarn, Polen, Portugal, die Tschechische Republik und Schweden.* Gewisse Länder reservieren einen Teil des Elternurlaubs für den Vater.

In den meisten Ländern wird der Elternurlaub bezahlt, manchmal aber auch nur ein Teil davon. *Griechenland, Irland, Spanien, die Niederlande und das Vereinigte Königreich* sehen hingegen während des Elternurlaubs keine Vergütung vor. In einigen dieser Länder wie in den *Niederlanden* wird die fehlende finanzielle Abgeltung durch Bestimmungen der GAV kompensiert. In *Belgien, Estland, Frankreich, Italien, Polen* und der *Tschechischen Republik* ist der Urlaub zwar bezahlt, allerdings wird er entweder pauschal, niedrig, bedarfsabhängig oder während einer befristeten Zeit in Prozenten des letzten Lohnes abgegolten. In den anderen Ländern ist die Vergütung abhängig vom letzten Lohn (überall plafoniert) und wird während eines längeren Zeitraums ausgezahlt.

Voraussetzung für den Elternurlaub ist grundsätzlich eine bestimmte Erwerbsdauer, so zum Beispiel in *Belgien, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Irland, Luxemburg*, den *Niederlanden, Polen, Schweden* und im *Vereinigten Königreich*. Wird eine solche Mindesterwerbsdauer nicht für den Urlaub selbst vorausgesetzt, so kann sie für die Vergütung des Urlaubs massgebend sein. In Ländern, in denen der Elternurlaub arbeitsrechtlich, die finanzielle Abgeltung des Urlaubs aber im Sozialrecht geregelt ist, gelten für den Urlaub und für die Vergütung jeweils andere Anspruchsvoraussetzungen. In einem solchen Fall kann es vorkommen, dass Eltern Anspruch auf Urlaub, aber nicht auf eine finanzielle Leistung haben und umgekehrt.

Der Urlaub kann unterschiedlich flexibel ausgestaltet sein, wie die Möglichkeit, den ganzen Urlaub oder einen Teil davon bis zu einem Höchstalter des Kindes zu beziehen, ihn am Stück oder fraktioniert zu beanspruchen, ihn auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis zu nehmen, einen längeren Urlaub mit geringeren Leistungen oder einen kürzeren Urlaub mit höheren Leistungen zu beanspruchen, zusätzlichen Urlaub bei Mehrfachgeburten zu erhalten usw. Während der Elternurlaub in einigen Ländern wie in *Schweden* sehr flexibel ausgestaltet ist, legen andere Staaten strengere Bedingungen fest. So kann beispielsweise der Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs vorgegeben sein (in *Dänemark* muss ein Teil des Urlaubs direkt nach dem Mutterschaftsurlaub bezogen werden), die Fraktionierung auf eine gewisse Anzahl Perioden begrenzt werden (in *Polen* sind es höchstens 4 Perioden) und auch eine Mindestdauer für die einzelnen Perioden gelten (mindestens 1 Monat in *Belgien).*

Vaterschaftsurlaub

Viele Länder gestehen den Vätern das Recht auf einen Vaterschaftsurlaub zu. Es handelt sich um einen Urlaub, der bei der Geburt oder der Adoption eines Kindes dem zweiten Elternteil oder einer Drittperson gewährt wird. Dabei muss es sich nicht zwingend um den Vater handeln. Der Urlaub kann den Umständen entsprechend auch der Partnerin einer Wöch-

nerin oder einer anderen nahestehenden Person gewährt werden, zum Beispiel, wenn der Vater nicht bekannt ist. In einigen Ländern wie in *Italien* und *Belgien* kann der Vater anstelle der Mutter den Mutterschaftsurlaub beziehen, zum Beispiel wenn diese stirbt oder länger im Spital bleiben muss.

Es wird zwischen Ländern unterschieden, in denen die Väter einen individuellen Anspruch auf einen eigenständigen Vaterschaftsurlaub haben, und solchen, in denen der Elternurlaub mehr oder weniger frei zwischen dem Vater und der Mutter des Kindes aufgeteilt werden kann, wobei ein Teil des Urlaubs zuweilen für den Vater reserviert ist.

In Ländern, in denen der Vaterschaftsurlaub nicht gesetzlich verankert ist, wird er häufig über GAV gewährt. In jenen Ländern, in denen ein Vaterschaftsurlaub *stricto sensu* existiert, ist dieser meist von kurzer Dauer (zwischen 2 und 10 Tagen im Durchschnitt) und wird entweder vom Arbeitgeber oder über ein Sozialversicherungssystem, oder aber von beiden hoch entschädigt (vgl. Anhang 7).

3 Ziele, Auswirkungen und internationale Erfahrungen

Im folgenden Kapitel stehen drei Fragen im Vordergrund:

1. Welche Ziele werden in der Schweiz mit der Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschafts- respektive Elternurlaubs verfolgt?
2. Welche Auswirkungen hätte die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschafts- respektive Elternurlaubs in der Schweiz?
3. Welche Schlussfolgerungen können aus den internationalen Erfahrungen mit dem gesetzlich verankerten Vaterschafts- respektive Elternurlaub gezogen werden?

Die Antworten auf die erste Frage stehen in Abhängigkeit zu den Interessen, welche die verschiedenen Akteure mit dieser Massnahme verfolgen. Es werden die Positionen jener Organisationen (nationale und internationale Organisationen, ausserparlamentarische Kommissionen, Verbände etc.) dargestellt, die sich explizit und ausführlicher zum Thema Eltern- oder Vaterschaftsurlaub geäussert haben. Die Antworten auf die zweite Frage sind theoretischer Art, da die Schweiz bis jetzt keine Erfahrungen mit einem gesetzlich verankerten Vaterschafts- oder Elternurlaub gesammelt hat. Die Antworten auf die dritte Frage geben Hinweise darauf, ob und inwiefern die Schweiz bei einer allfälligen Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs auf Gesetzesstufe von den Erfahrungen und Erkenntnissen anderer Länder profitieren könnte.

Der thematische Fokus liegt auf der Familie, der Wirtschaft sowie der Gleichstellung von Frau und Mann.

3.1 Familie

3.1.1 Familienpolitische Ziele

Internationale Ebene

Alle Mitgliedstaaten der *EU* kennen einen Elternurlaub von mindestens vier Monaten (vgl. Ziff. 2.3.1.3). Abgesehen von wenigen Ausnahmen verfügen die Mitgliedstaaten der *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* über einen gesetzlich verankerten Elternurlaub.[53] Ebenso besteht in zahlreichen europäischen Ländern das Recht auf einen Vaterschaftsurlaub (vgl. Ziff. 2.3.2). In einigen europäischen Ländern, z. B. in *Schweden*, liegt die Einführung des Elternurlaubs fast vierzig Jahre zurück.[54] Deshalb wird die Frage, ob es familienpolitisch zweckmässig ist, einen Eltern- oder Vaterschaftsurlaub einzuführen, wird in der internationalen Literatur kaum diskutiert.[55]

Nationale Ebene

In der *Schweiz* hat die *Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)* das Anliegen vor drei Jahren mit ihrer Publikation zu einem Modellvorschlag für einen Elternurlaub[56]

---

53 *Chile*, die *Vereinigten Staaten*, *Israel, Mexiko* und die *Schweiz* kennen keinen Elternurlaub. OECD 2011, S. 151.

54 In *Schweden* wurde der gesetzlich verankerte Elternurlaub im Jahr 1974 eingeführt.

55 Eine Ausnahme bildet Gøsta Esping-Andersen, der den Elternurlaub bzw. Vaterschaftsurlaub sehr kritisch beurteilt und ihm bestenfalls im öffentlichen Sektor oder in der *soft economy* Bedeutung beimisst. Esping-Andersen 2009, S. 102-104.

56 Die EKFF verwendet in Anlehnung an die deutsche Regelung die Begriffe *Elternzeit* und *Elterngeld* anstelle der Bezeichnung *Elternurlaub.* Vgl. EKFF 2010, S. 25.

aufgegriffen (vgl. Ziff. 5.3.2.7). Sie führt neben weiteren fachlichen Überlegungen folgende familienpolitischen Argumente für die Einführung eines Elternurlaubs ins Feld:

– Der Elternurlaub ist Ausdruck davon, dass das Wohl von Kindern und ihren Eltern ab Geburt in der gemeinsamen Verantwortung von Familie und Gesellschaft liegt.
– 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 Familien.
– Der Elternurlaub trägt dem Umstand Rechnung, dass die frühe Kindheit mit besonderen Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit der Eltern einhergeht.
– Der Elternurlaub entlastet die Eltern bei der erfolgreichen Bewältigung der Herausforderungen, mit denen sie sich nach der Geburt ihres Kindes konfrontiert sehen: Die Umstellungen sind in der frühen Familienphase gross. Sie betreffen die emotionale, soziale, organisatorische und finanzielle Ebene. Eltern und Kind benötigen Zeit, um sich gegenseitig kennenzulernen und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen. Die familialen Aufgaben müssen auf die beruflichen Verpflichtungen abgestimmt werden, und die neuen Verantwortlichkeiten und Aufgaben zwischen den Eltern ausgehandelt und verteilt werden.
– Der Elternurlaub unterstützt den Aufbau einer engen Beziehung des Kindes zu beiden Elternteilen. [57]

3.1.2 Auswirkungen auf die Familie

In Familien kann sich die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschafts- oder Elternurlaubs u. a. auf die Rollen- und Aufgabenteilung der Eltern, den Aufbau und die Entwicklung der Beziehungen zwischen den Eltern und dem Kind, die soziale Vernetzung der Familie (Aufbau und Pflege von Kontakten mit Verwandten, Freunden, Bekannten, Nachbarn), das Einkommen der Familie sowie die Gesundheit von Eltern und Kind auswirken. Der Urlaub kann kurzfristige Effekte oder längerfristige Auswirkungen haben.

Der Schwerpunkt der Forschung lag bislang auf den Wirkungen des Mutterschaftsurlaubs auf die Gesundheit von Mutter und Kind. Dabei wurden signifikante Zusammenhänge zwischen dem Mutterschaftsurlaub und der Kindersterblichkeit, der Krankheitshäufigkeit von Kindern und der Stilldauer nachgewiesen.[58] Die Forschung zu den Auswirkungen des Vaterschafts- und Elternurlaubs auf die Gesundheit von Mutter, Vater und Kind steht nicht nur im Hinblick auf gesundheitliche Aspekte, sondern generell am Anfang und ist mit einigen methodologischen Schwierigkeiten verbunden. Es ist beispielsweise wenig Wissen dazu vorhanden, was Mütter und Väter während des Urlaubs effektiv tun und wie sie ihre Aufgaben wahrnehmen. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass die spezifische Wirkung des Urlaubs nicht isoliert betrachtet und beurteilt werden kann.[59]

Aus einer kürzlich publizierten Untersuchung der OECD zum Verhältnis von Vaterschaftsurlaub, väterlichem Engagement und kindlicher Entwicklung geht hervor, dass Väter, die zwei oder mehr Wochen Vaterschaftsurlaub beziehen, stärker dazu tendieren Betreuungsaufgaben für Kleinkinder zu übernehmen als Väter, die keinen Urlaub beziehen. Die Analyse zeigt auch, dass die sozio-ökonomischen Merkmale der Väter und die Qualität der Interaktion von Vater und Kind eine entscheidende Rolle für die kindliche Entwicklung spielen.[60]

---

57 EKFF 2010, S. 25f.
58 O'Brien/Moss 2010, S. 569.
59 O'Brien/Moss 2010, S. 569f.
60 Huerta et al. 2013, S. 9f. und S. 39-41.

Gemäss dem Gesundheitsbericht der *Weltgesundheitsorganisation (WHO)* zum Thema Vaterschaft und Gesundheit in Europa kann sich das Engagement von Vätern[61] in der Familie positiv auf alle Familienmitglieder auswirken: «*Much of the research into fatherhood and health in everyday life shows that men involving themselves on an equal footing and are active in parenting and in the life of their child can lead to positive health effects not only for the men themselves but for their partners and children*.»[62]

Aufgrund dieser allgemeinen Befunde und der oben erwähnten methodologischen Schwierigkeiten lassen sich kaum kausale Zusammenhänge zwischen der Inanspruchnahme eines Eltern- oder Vaterschaftsurlaubs, und der Gesundheit oder dem Verhalten der einzelnen Familienmitglieder respektive der Entwicklung des Kindes nachweisen.

3.2 Wirtschaft

3.2.1 Wirtschaftspolitische Ziele

Internationale Ebene

Für die *OECD* sind Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in erster Linie deshalb erforderlich, weil sie die verstärkte Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt ermöglichen und damit zum Wirtschaftswachstum beitragen: *« Il est indispensable d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail pour garantir une croissance économique future forte, pérenne et équilibrée*. »[63] Das grösste, noch nicht ausgeschöpfte Potenzial ortet die *OECD* bei den Müttern. Ihre Erwerbsquote[64] hat sich zwar erhöht, sie sind im Vergleich zu Frauen ohne Kinder allerdings häufiger teilzeiterwerbstätig (vgl. Ziff. 1.4.2). Die Teilzeiterwerbstätigkeit erleichtert ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, verschlechtert hingegen ihre Arbeitsmarktchancen hinsichtlich Anstellung, Lohn, Weiterbildung und Beförderung.[65] Aus der Sicht der *OECD* ist es aus diesen Gründen vordringlich, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach der Familiengründung nicht aufgeben, und ihr Erwerbspensum nach dem Urlaub nicht oder nur vorübergehend reduzieren. Einen gesetzlich verankerten Elternurlaub erachtet sie als eine unter anderen Massnahmen, um dieses Ziel zu erreichen.

Nationale Ebene

In der Schweiz engagiert sich der *Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV)* seit längerem für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.[66] Er befürwortet die Einführung von Eltern- oder Vaterschaftsurlauben auf Unternehmensebene und/oder in einzelnen Branchen. Die Einführung eines solchen Urlaubs auf Gesetzesstufe lehnt der *SAV* aus betriebswirtschaftlichen und betriebsorganisatorischen Gründen ab:

– Laut *SAV* besteht kein Handlungsspielraum bei der finanziellen Abgeltung des Urlaubs, da die Lohnnebenkosten bzw. Sozialversicherungsbeiträge in der Schweiz bereits sehr hoch seien.

– Die organisatorischen Möglichkeiten, im Betrieb einen Urlaub anzubieten, seien für Grossunternehmen ganz andere als für die KMU. Die gleichzeitige Abwesenheit mehrerer Beurlaubten wäre insbesondere für kleinere Betriebe organisatorisch schwierig

---

61 Zur Frage, wie väterliches Engagement definiert werden kann vgl. Gasser/Kersten 2012.
62 WHO 2007, S. 17.
63 OECD 2012, S. 20.
64 Erwerbsquote: Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbslosen auf Arbeitssuche an allen Personen der entsprechenden Altersgruppe.
65 OECD 2012, S. 169-174.
66 Der SAV hat 2001 die *Familienpolitische Plattform* veröffentlicht und 2006 neu aufgelegt, www.arbeitgeber.ch/files/Arbeitsmarkt/famberuf.pdf (Stand: 14.08.2013).

zu bewältigen. Eine einheitliche gesetzliche Vorgabe könne den betrieblichen Unterschieden nicht gerecht werden.[67]

Den Vorschlag der Postulantin Anita Fetz, einen privat finanzierten Elternurlaub einzuführen, erachtet der *SAV* als prüfenswert, sofern auf die Regelung arbeitsrechtlicher Ansprüche für den Bezug des Elternurlaubs und eine Versicherungslösung im Rahmen der 2. Säule verzichtet wird.[68]

Der Angestellten- und Arbeitnehmerverband *Travail.Suisse* hat Ende Mai 2012 zum fünften Mal die Resultate seiner jährlichen Umfrage bei den Arbeitgebern der öffentlichen Hand zu den Urlauben für Eltern und den Kinderzulagen der Öffentlichkeit präsentiert. Der Verband hat die Medienkonferenz zum Anlass genommen, einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs von 20 Tagen einzufordern, der analog zum Mutterschaftsurlaub über die EO finanziert und entschädigt würde. *Travail.Suisse* begründet seine Forderung damit, dass von einer nationalen Lösung auch KMU profitieren könnten.[69]

3.2.2 Auswirkungen in Unternehmen, auf den Arbeitsmarkt und auf die Volkswirtschaft

Je nach Grösse, Organisationsform, Branche und Wirtschaftszweig ist mit sehr unterschiedlichen Auswirkungen auf das einzelne Unternehmen zu rechnen. Einerseits verursacht die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschafts- oder Elternurlaubs den Unternehmen direkte oder indirekte Kosten. Der Umfang der Kosten steht in Abhängigkeit zur konkreten Ausgestaltung des Urlaubs, insbesondere, was die Finanzierung, die Dauer und den Kreis der Anspruchsberechtigten anbelangt. Anderseits kann ein solches Angebot den Unternehmen und den Mitarbeitenden auch einen gewissen Nutzen bringen, dies aufgrund einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit und der Motivation der Mitarbeitenden.

Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hängen stark von der konkreten Ausgestaltung des Urlaubs ab. Sie wurden bisher nicht vertieft wissenschaftlich untersucht. Deshalb müssen die folgenden Aussagen auf Plausibilitätsüberlegungen abgestützt werden. Je mehr der Elternurlaub zwischen den Eltern aufgeteilt werden muss, desto eher steigt die Chancengleichheit von Müttern und Vätern auf dem Arbeitsmarkt und desto eher können sich Veränderungen der Erwerbsbeteiligung ergeben. Je länger der Urlaub dauert desto negativer wirkt sich dies auf die Arbeitsmarktchancen und die Laufbahnentwicklung von erwerbstätigen Eltern aus. Je grosszügiger der Urlaub bezahlt wird, desto mehr können auch schlechtverdienende Eltern von einem Urlaub profitieren.

Volkswirtschaftlich betrachtet wird die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz je stärker geschmälert, umso höher die Steuern oder Lohnabzüge für die Finanzierung des Urlaubs erhöht werden müssen. Laut einer Studie der OECD kann der Elternurlaub hingegen auch zu einer Produktivitätssteigerung beitragen.[70]

3.3 Gleichstellung von Frau und Mann

3.3.1 Gleichstellungspolitische Ziele

Die Erwerbsbeteiligung der Mütter hat kontinuierlich zugenommen, bei der Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung und Hausarbeit ist hingegen eine bescheidene Zunahme zu

---

67 Vgl. Interview «Auszeit für Väter?» mit Anita Fetz und Roland A. Müller, in: Fritz+Fränzi. Das Elternmagazin, Ausgabe 10/2012, S. 58-60.

68 Vgl. «Ja zum Sparen für Elternurlaub, aber…», Medienmitteilung des SAV vom 14.09.2011, www.arbeitgeber.ch (Stand: 14.08.13).

69 Vgl. Unterlagen zur Medienkonferenz von *Travail.Suisse* vom 24. Mai 2012, TravailSuisse (Stand: 22.08.2013).

70 OECD 2007, S. 79ff.

verzeichnen. Die geschlechtsspezifische Aufgaben- und Rollenteilung betreffend bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familien- und Hausarbeit dauert fort und akzentuiert sich mit der Geburt der Kinder. Diese Befunde gelten sowohl für die Schweiz als auch für die anderen Länder der *OECD* (vgl. Ziff. 2.3.2).[71]

Es sind die Männer, und insbesondere die Väter, die sich beruflich am stärksten engagieren. Gleichzeitig geht aus internationalen Befragungen[72] und einer kürzlich im Kanton St. Gallen durchgeführten Umfrage[73] hervor, dass sich Väter bereits unmittelbar nach der Geburt und vermehrt an der Kinderbetreuung beteiligen möchten. Die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass Männer in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz als *hard working male* häufig mehr Wertschätzung und Anerkennung finden, als in ihrer Rolle als *working father*.[74] Es ist unbestritten, dass sich kulturelle Normen und Wertvorstellungen zu den Rollen von Müttern und Vätern, und die Rollenteilung der Eltern wechselseitig beeinflussen.[75]

Internationale Ebene

Die *OECD* hat festgestellt, dass es mehrheitlich die Mütter sind, die den Elternurlaub sowie weitere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nutzen. Dieses Verhalten führt dazu, dass die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zwar die Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt ermöglichen, aber gleichzeitig die geschlechtsspezifische Rollenteilung stützen und dadurch nicht zur angestrebten Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt führen.[76] Für die *OECD* und die *EU* stehen daher gegenwärtig Massnahmen zur Vereinbarkeit im Vordergrund, welche die Integration der Väter in die Familie fördern.[77] Sie empfehlen ihren Mitgliedstaaten aus diesem Grund, in ihren Regelungen zum Elternurlaub für Väter reservierte Urlaubsanteile sowie weitere, spezifische Anreize für Väter vorzusehen (vgl. Ziff. 3.4.1).

Nationale Ebene

Die *Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF)* veröffentlichte im September 2011 ein Positionspapier mit dem Titel «Elternzeit – Elterngeld».[78] Sie äussert sich in diesem Papier grundsätzlich zur Einführung eines gesetzlich geregelten Eltern- bzw. Vaterschaftsurlaubs und nimmt Stellung zum Modellvorschlag der *EKFF* (vgl. Ziff. 5.3.2.7). Nach Ansicht der *EKF* reichen die aktuelle Mutterschaftsentschädigung und der Vaterschaftsurlaub, der dem Personal in einzelnen Kantonen und in bestimmten Unternehmen gewährt wird, nicht aus. Die Kommission fordert Bundesrat und Parlament auf, einen gesetzlich geregelten bezahlten Elternurlaub zu schaffen. Der Urlaub soll so ausgestaltet sein, dass er Müttern und Vätern gleichermassen zu Gute kommt. Aus diesem Grund verlangt die *EKF* im Unterschied zur *EKFF*[79] für Mütter und Väter einen individuellen, paritätischen Anspruch auf je 12 Wochen Elternurlaub.

Im Rahmen der Väterforschung und Väterpolitik sind die Väter auch in der Schweiz verstärkt ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt.[80] Der im Jahr 2005 gegründete Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen *männer.ch* fordert die Einführung eines gesetzlich verankerten bezahlten Elternurlaubs, bei welchem der Vater mindestens einen Anteil

---

71 OECD 2012, S. 213-218.
72 EBG 2012, S. 19f.
73 Pro Familia Schweiz 2011.
74 Fusulier 2009, S. 5f.
75 Vgl. Fusulier 2009 und OECD 2012, S. 225.
76 OECD 2012, S. 213-218.
77 Vgl. z. B. European Commission 2010, S. 11f.
78 Elternzeit – Elterngeld. Ein Positionspapier der EKF vom 21.09.2011, www.ekf.admin.ch > Dokumentation > Vernehmlassungsstellungnahmen > Stellungnahmen 2011 (Stand: 29.07.2013).
79 Das Modell der EKFF sieht einen Elternurlaub von maximal 24 Wochen vor. Je vier Wochen davon würden einem individuellen Anspruch von Mutter oder Vater entsprechen, und könnte nur von dieser Person bezogen werden.
80 Einen aktuellen Überblick zur Thematik Väterforschung/Väterpolitik im deutschen Sprachraum geben das von Heinz Walter und Andreas Eickhorst herausgegebene *Väter-Handbuch* (2012) und das von Markus Theunert herausgegebene Buch *Männerpolitik* (2012) mit jeweils einem Beitrag von Andreas Borter zur Väterpolitik in der Schweiz (vgl. Borter 2012a und Borter 2012b).

beziehen muss.[81] Der Dachverband *männer.ch* und die *Schweizer Männerzeitung* haben im Mai 2011 gemeinsam mit einer überparteilichen Parlamentariergruppe ihren Vorschlag für eine privat finanzierte, steuerbefreite Familienvorsorge präsentiert.[82]

3.3.2 Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann

Die grösste gleichstellungspolitische Wirkung erreicht der Vaterschafts- und insbesondere der Elternurlaub, wenn er nicht nur dazu führt, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt ihres Kindes weiterführen, sondern darüber hinaus auch zu einem Abbau von geschlechterstereotypen Rollenbildern führt und damit zu einer egalitäreren Aufteilung der Familien- und Hausarbeit beiträgt. Diese Auswirkungen können jedoch nur erreicht werden, wenn möglichst viele Väter ihren Urlaubsanspruch in vollem Umfang ausschöpfen, um sich bei der Kinderbetreuung und Hausarbeit vermehrt zu engagieren. Wie die Erfahrungen in der EU und OECD zeigen, ist es hierzu notwendig, beim Elternurlaub einen für den Vater reservierten Urlaubsanteil sowie weitere Anreize für Väter vorzusehen.

Über das Ausmass und vor allem die Nachhaltigkeit der Auswirkungen des Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf und Familie lassen sich keine allgemeingültigen Aussagen machen, die sich auf die je unterschiedlichen länderspezifischen Kontexte übertragen lassen. Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen hängen letztlich nicht nur von der konkreten Ausgestaltung des Urlaubs, sondern vielmehr von der Gesamtheit der bestehenden familien- und gleichstellungspolitischen Massnahmen ab.

3.4 Internationale Erfahrungen

3.4.1 Der Vaterschafts- und Elternurlaub in der Praxis – Erfahrungen im Ausland

Die Untersuchung der verschiedenen Modelle eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs in anderen Staaten (vgl. Ziff. 2.3) ist dann interessant, wenn damit die Auswirkungen solcher Regelungen und die Einflüsse der Modalitäten solcher Urlaube wie die Dauer, die Höhe der Vergütung oder der Kreis der Anspruchsberechtigten aufgezeigt werden können.

Vorab wird auf die Grenzen einer solchen Untersuchung hingewiesen. Die Erkenntnisse aus den Erfahrungen eines Landes sind nicht zwingend auf einen anderen Staat übertragbar, denn der Vaterschafts- oder Elternurlaub ist ein fester Bestandteil des Wirtschafts- und Sozialsystems eines Landes. Bei der Untersuchung der Urlaubsregelungen und ihren Auswirkungen müssen deshalb alle familienpolitischen Massnahmen sowie der Stellenwert dieser Regelungen innerhalb der Politik und Wirtschaftsstruktur des betreffenden Landes einbezogen werden. Diese notwendige Berücksichtigung der Gesamtsituation macht zwischenstaatliche Vergleiche schwierig. Es ist deshalb nicht ganz einfach, allgemeine Schlussfolgerungen zu ziehen, die für mehrere Staaten Gültigkeit haben.

Im vorliegenden Bericht wird der Vaterschafts- und der Elternurlaub als Massnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit aufgefasst und ist deshalb eng an die Arbeitswelt gebunden. Einige Staaten (vgl. Anhang 7) haben jedoch ein System entwickelt, bei dem die Eltern, die sich während eines festgelegten Zeitraums der Erziehung und der Pflege ihrer kleinen Kinder widmen, Leistungen erhalten, unabhängig davon, ob sie vorher erwerbstätig waren oder nicht. Solche Regelungen, deren Anwendungsbereich über den für diesen Be-

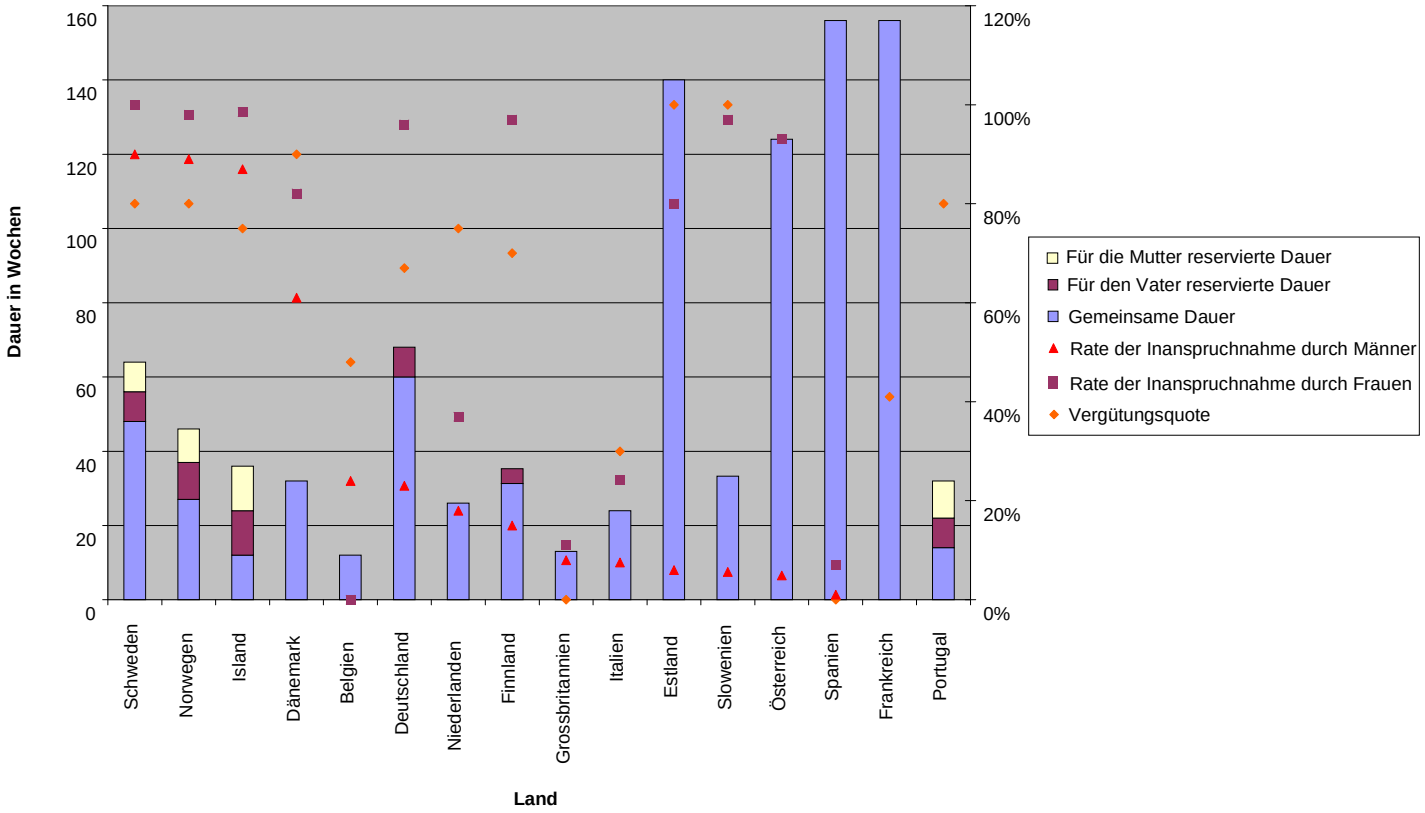
81 Vgl. www.maenner.ch > Themen > Familie > Forderungen (Stand: 05.06.2013).

82 Vgl. «Innovativ, überparteilich, mehrheitsfähig: Neuer Vorschlag für Vaterschaftsurlaub und Elternzeit», Medienmitteilung der Schweizerischen Männerzeitung und des Dachverbandes männer.ch vom 30.05.2011, www.maenner.ch (Stand: 05.06.2013).

richt definierten Vaterschafts- und Elternurlaub hinausgehen, können Auswirkungen auf die allgemeines Situation von Familien haben. Mit einer Entschädigung für junge Eltern, die nicht von einer vorgängigen Erwerbstätigkeit abhängig gemacht wird, kann Familien ein gewisses Einkommen garantiert und zumindest vorübergehend verhindert werden, dass sie in eine Armutssituation geraten[83]. Die Auswirkungen solcher Regelungen werden nicht untersucht, da sie über die Zielsetzung dieses Berichts hinausgehen.

Zu den Urlaubsregelungen im Ausland liegen zahlreiche Daten vor. Trotz ihrer Heterogenität und der länderspezifischen Merkmale, lassen sich gewisse Schlussfolgerungen ziehen. Die folgende Grafik gibt einen Überblick zum Elternurlaub in verschiedenen Staaten, dadurch dass die Dauer, die Vergütung und die Rate der Inanspruchnahme durch Frauen und Männer miteinander verglichen werden.

Grafik 2: Der Elternurlaub in europäischen Ländern



Quelle: Angaben IGAS, 2011

Folgende Punkte sind besonders erwähnenswert:

– Mütter nutzen den Elternurlaub häufiger als Väter. Die Raten der Inanspruchnahme durch Frauen respektive Männer in den einzelnen Staaten weichen stark voneinander ab.

– Allgemein gilt: Umso höher die Vergütungsquote des Einkommens, desto häufiger wird der Urlaub auch in Anspruch genommen. Bei den Vätern ist dieser Zusammenhang besonders ausgeprägt. In *Frankreich* beispielsweise (Pauschalvergütung von höchstens 560 Euro) nahmen 2011 nur 2% der Väter Elternurlaub[84] in Anspruch, in den nordischen

83 Für *Deutschland*: BMFSFJ 2009, S. 37.
84 IGAS 2011, S. 18.

Ländern (mit Ausnahme von *Dänemark*), in denen der Urlaub häufig zu 80% des individuellen Lohnes abgegolten wird, lag dieser Prozentsatz hingegen bei 80%.[85]

– Ein Mechanismus nicht übertragbarer oder individueller Rechte (Quoten) für jeden Elternteil im Gegensatz zu Familienrechten, die von beiden Partnern bzw. Partnerinnen geltend gemacht werden können, wirkt sich direkt auf die Rate der Inanspruchnahme durch die Männer aus. In *Deutschland* zum Beispiel ist diese Rate mit der Einführung der Quotenregelung von 8,8% im Jahr 2007 auf über 17% im Jahr 2008 gestiegen. Für Kinder, die im Jahr 2011 geboren wurden, beträgt sie 27,3%.[86] Der Urlaub wird von 12 auf 14 Monate verlängert, wenn er zwischen den beiden Elternteilen aufgeteilt wird und diese jeweils mindestens zwei Monate beziehen[87].

– In Staaten, die einen langen, aber schwach vergüteten Elternurlaub gewähren, sind die Eltern, hauptsächlich die Frauen, die einen solchen Urlaub nutzen, weniger qualifiziert als diejenigen, die ihre Arbeit nicht unterbrechen. Ihr Erwerbseinkommen ist wahrscheinlich bescheidener und die vorübergehende Einstellung der Erwerbstätigkeit zugunsten eines Elternurlaubs deshalb «weniger teuer». Für hochqualifizierte Mütter entstehen entsprechend höhere Opportunitätskosten (Einkommenseinbusse, Auswirkungen auf den Karriereverlauf)[88].

– Die Auswirkungen einer neuen Urlaubsregelung, wie zum Beispiel die Änderungen ihrer Modalitäten, sind erst nach einer gewissen Zeit messbar. Selbst wenn die Bedingungen für den Bezug des Elternurlaubs durch Väter günstig sind, so verändert sich die Inanspruchnahme eines solchen Urlaubs nur schrittweise. In *Finnland* zum Beispiel nahmen 1993 insgesamt 46% der Väter Elternurlaub gegenüber 63% im Jahr 2000 und 70% im Jahr 2006[89].

Es ist schwierig, spezifische Schlussfolgerungen zu ziehen, die über diese Feststellungen hinausgehen und die wirtschaftlichen und psychosozialen Auswirkungen der Vaterschafts- bzw. Elternurlaubsregelungen und deren Einfluss auf die Geschlechterrollen betreffen. Da der Vaterschafts- und Elternurlaub integrierende Bestandteile eines familien-, arbeitsmarkt-, steuerpolitischen usw. Massnahmenpakets sind, ist es nicht möglich, die Auswirkungen dieser Urlaube von denjenigen anderer Massnahmen zu trennen. Folgende Fragen können für mehrere Länder nicht eindeutig und verbindlich beantwortet werden:

– Welche Auswirkungen hat der Elternurlaub auf die Arbeitsmarktintegration der Mütter, die Erwerbsquote der Frauen vor und nach dem Urlaub oder den Karriereverlauf der Eltern, die einen solchen Urlaub in Anspruch genommen haben?

– Auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass sich familienfreundliche Arbeitsbedingungen positiv auf die Angestellten und die Unternehmen auswirken[90], welchen Einfluss haben Urlaubsregelungen auf die Motivation der Angestellten, ihre Zufriedenheit bei der Arbeit, die krankheitsbedingte Abwesenheit, die Personalfluktuation und damit auf die Produktivität?

– Wirkt sich eine grosszügige Elternurlaubsregelung positiv auf die Geburtenrate aus?

– Angenommen, ein Vater im Vaterschafts- oder Elternurlaub beteiligt sich stärker an der Haus- und Familienarbeit als wenn er arbeitet, wird sich die traditionelle Rollenteilung innerhalb der Partnerschaft nach dem Urlaub nachhaltig verändern?

– Welche Auswirkungen hat der Elternurlaub auf die emotionale Bindung zwischen dem Kind und dem Elternteil, der den Urlaub bezieht, sowie auf die kurz- und langfristige Entwicklung der Beziehung Kind/Elternteil?

---

85 OECD 2011, S. 153.

86 Am 27. Mai 2013 publizierte Statistik des *BMFSFJ*, verfügbar unter: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=198362.html (Stand : 05.06.2013).

87 OECD 2011, S. 155.

88 OECD 2011, S. 157; für *Österreich*: Lalive/Zweimüller 2009; für *Frankreich*: Crenner 2011.

89 O'Brien/Moss 2010, S. 567.

90 OECD 2011, S. 170.

3.4.2 Die niederländische Lebenslaufregelung

Im Folgenden wird die niederländische *Lebenslaufregelung (levensloopregeling)* eingehender dargestellt, da sie Parallelen zu den Vorschlägen der Postulantin Fetz aufweist. Es handelt sich um eine in der Praxis erprobte gesetzliche Regelung, die der privaten, steuerbegünstigten Finanzierung von Urlauben diente.

In den *Niederlanden* wurden in den vergangenen Jahren unterschiedliche gesetzliche Grundlagen eingeführt, um das individuelle Sparen steuerlich zu begünstigen. Die *Lebenslaufregelung* konnte für die Finanzierung von Urlauben, u. a. auch für die Finanzierung des Elternurlaubs,[91] genutzt werden. Sie war von Anfang 2006 bis Ende 2011 in Kraft und wurde im Jahr 2009 im Auftrag des *Niederländischen Ministeriums für Arbeit und Soziales* evaluiert.[92]

Ziele der Lebenslaufregelung

Die *Lebenslaufregelung* wurde mit dem Ziel eingeführt, «ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Aufgaben zu ermöglichen und dafür zu sorgen, dass Zeit und Einkommen besser auf die einzelnen Lebensphasen abgestimmt werden können.»[93] Während des Gesetzgebungsprozesses kamen zwei untergeordnete Ziele hinzu: zum einen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und zum anderen die Erleichterung des Vorruhestandes.

Merkmale der Lebenslaufregelung

Das Recht, ein Guthaben der *Lebenslaufregelung* zu bilden, stand allen Arbeitnehmenden offen. Das angesparte Guthaben konnte für die Finanzierung jeglicher Form von Urlaub (Elternurlaub, Sabbatical, Urlaub zur Pflege kranker Angehöriger, Urlaub für Weiterbildung etc.) genutzt werden. Die Arbeitnehmenden hatten auch die Möglichkeit, den Urlaub vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu beziehen und dadurch früher in Rente zu gehen. Den Zeitpunkt des Bezugs des Urlaubs musste der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber absprechen.

Ein Arbeitnehmer konnte pro Jahr maximal 12% seines Bruttolohnes ansparen. Insgesamt durften maximal 210% des Bruttojahreslohnes für einen Urlaub angespart werden. Der mehrfache Aufbau eines Guthabens bis zum maximalen Sparbetrag respektive der Bezug mehrerer Urlaube war möglich. Arbeitnehmende, die von der *Lebenslaufregelung* Gebrauch machten, profitierten von drei Steuervorteilen: Die Einzahlungen waren von der Lohnsteuer absetzbar, das Lebenslaufguthaben wurde von der Vermögensertragssteuer freigestellt und bei der Verwendung des Guthabens für die Finanzierung des Urlaubs wurde den Teilnehmenden eine Steuerermässigung gewährt. Banken und Versicherungen konnten Lebenslaufprodukte anbieten.

Ergebnisse der Evaluation zur Lebenslaufregelung

Die Zahl der Arbeitnehmenden, die ein Guthaben der *Lebenslaufregelung* gebildet hatten, fiel erheblich niedriger aus als ursprünglich angenommen. Im Jahr 2008 bauten ca. 270‘000 Arbeitnehmende ein Guthaben im Rahmen der *Lebenslaufregelung* auf. Diese Zahl entsprach einem Anteil von rund 4% der Arbeitnehmenden. Neben möglichen Ursachen, die im Zusammenhang mit weiteren, konkurrierenden Steuerregelungen stehen, weisen die Autoren der Evaluation auf drei Punkte hin, welche die Arbeitnehmenden davon abgehalten haben könnten, die *Lebenslaufregelung* zu nutzen:

---

91 In den *Niederlanden* besteht für jeden Elternteil das Anrecht auf einen 6-monatigen, unbezahlten Elternurlaub (vgl. Anhang 7).

92 *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Evaluatie Levensloopregeling*, www.rijksoverheid.nl (Stand: 05.06.2013). Die deutsche Übersetzung der Evaluation ist unter dem Titel «Auswertung der niederländischen Lebenslaufregelung» auf der Homepage des BSV verfügbar: www.bsv.admin.ch > Familie/Familienzulagen > Weitere familienpolitische Themen > Bericht Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub.

93 Niederländisches Ministerium für Arbeit und Soziales 2011, S. 13.

– die Komplexität der Regelung,
– die Unklarheiten in Bezug auf die Zielsetzungen der Regelung,
– und das fehlende gesetzliche Recht auf Urlaub: Arbeitnehmende mussten darauf vertrauen, dass ihnen ihr Arbeitgeber einen Urlaub gewährte.

In einer Befragung zu den Sparmotiven gab mehr als die Hälfte der Sparenden an, dass sie früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden möchten. Knapp 20% der Befragten hatten noch kein klares Sparziel und ca. 30% sparten für einen Urlaub, wovon 10% ihre Ersparnisse für die Finanzierung eines Elternurlaubs verwenden wollten.

Die geschätzten indirekten Kosten der öffentlichen Hand infolge der Steuerausfälle fielen höher aus als erwartet, da sich Arbeitnehmende, die ihr Einkommen zum Höchstsatz versteuerten, überdurchschnittlich häufig an der *Lebenslaufregelung* beteiligten.

Die Merkmale der Arbeitnehmenden, welche ein Guthaben aufgebaut hatten, geben interessante Hinweise darauf, wer am meisten von einer Sparregelung profitiert. Was das Geschlecht anbelangt, so bildeten in absoluten Zahlen mehr Männer als Frauen ein Guthaben der Lebenslaufregelung. Die Wahrscheinlichkeit, die Lebenslaufregelung zu nutzen, war indessen bei Frauen grösser als bei Männern. Dieses Resultat lässt sich dadurch erklären, dass Männer im Durchschnitt eine bessere Ausbildung haben und ein entsprechend höheres Einkommen erzielen. Wurden Frauen und Männer verglichen, deren Ausbildung und Einkommen äquivalent waren, so nahmen Frauen häufiger an der Lebenslaufregelung teil als Männer. Was die Verteilung nach dem Alter der Arbeitnehmenden mit einem Sparguthaben anbelangte, so zeigte sich folgendes Bild: Der Anteil der Arbeitnehmenden unter 30 Jahren war gering. In der Kategorie der 30-35-Jährigen nahm die Beteiligung leicht zu. Bei den 50-60-Jährigen war die Beteiligung an der Lebenslaufregelung am höchsten. Arbeitnehmende mit niedriger Bildung nutzten die Lebenslaufregelung selten, Arbeitnehmende mit höherer Bildung waren dagegen überdurchschnittlich häufig vertreten. Bei der Verteilung nach Branchen waren ebenfalls grosse Unterschiede auszumachen: In der Verwaltung und im Bildungswesen war die Beteiligung am höchsten, gefolgt von den Finanz- und Dienstleistungsunternehmen. Im Gastgewerbe war die Beteiligung am geringsten. Arbeitnehmende mit überdurchschnittlich hohen Einkommen entschieden sich überproportional häufig, ein Guthaben der Lebenslaufregelung zu bilden. Im Vergleich zu den anderen sozioökonomischen Merkmalen war das Einkommen für die individuelle Teilnahmewahrscheinlichkeit massgebend: «Insbesondere der Einfluss der Einkünfte (aus Arbeit) scheint gross zu sein. Das beinhaltet, dass die *Lebenslaufregelung* in der Praxis vor allem für Arbeitnehmer geeignet ist, die es sich finanziell erlauben können, vorübergehend einen (grossen) Teil ihres Einkommens anzulegen.»[94]

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Besserverdienende, Männer, Menschen mit höherer Bildung, ältere Arbeitnehmende sowie Arbeitnehmende aus den Branchen Verwaltung und Bildung sich in absoluten Zahlen am häufigsten an der Lebenslaufregelung beteiligt hatten.

Eine wissenschaftliche Kommission hat die Evaluation der *Lebenslaufregelung* begleitet und deren Ergebnisse abschliessend kommentiert. Zur Frage, ob die Freiheit, in der Familienphase zwischen Zeit und Einkommen wählen zu können, durch die Lebenslaufregelung grösser geworden sei, äusserte sich die Kommission folgendermassen: «*Entscheidungsfreiheit' ist [..] eher etwas für Menschen mit höherer Ausbildung und Besserverdienende und stark von sozialökonomischen Bedingungen geprägt. Daher verwundert es nicht, dass nur 1% der Arbeitnehmer mit niedriger Bildung teilnimmt und dass die Teilnehmer vornehmlich ältere Männer mit höherer Bildung sind.*»[95]

Im Jahr 2012 wurde die *Lebenslaufregelung* abgeschafft (Übergangsregelung) und Anfang 2013 durch eine neue Regelung, das *Vitalitätssparen (Vitaliteitsregeling)*, abgelöst. Das *Vita-*

[94] Niederländisches Ministerium für Arbeit und Soziales 2011, S. 29.
[95] Niederländisches Ministerium für Arbeit und Soziales 2011, S. 34.

litätssparen ist nicht an Verwendungszwecke gebunden und kann folglich ebenfalls für die Finanzierung des Elternurlaubs genutzt werden.

4 Rechtlicher Rahmen für die Modellentwicklung

Je nach Gesichtspunkt, unter dem die Einführung des Vaterschafts- und des Elternurlaubs geprüft wird, bestehen Berührungspunkte zum Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht (EO, berufliche Vorsorge) und zur Selbstvorsorge.

Bevor konkrete Modelle analysiert werden, müssen die Zuständigkeiten des Bundes und der Kantone zur Einführung eines Rechts auf Vaterschafts- oder Elternurlaub und zur Regelung der Finanzierung untersucht werden.

4.1 Föderalismus und Umfang der Kompetenzen des Bundes

4.1.1 Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Kantonen

Nach Art. 3 BV sind die Kantone souverän, soweit ihre Souveränität nicht durch die Bundesverfassung beschränkt ist. Sie üben alle Rechte aus, die nicht dem Bund übertragen sind und sind für alle Geschäfte zuständig, die nicht ausdrücklich oder stillschweigend dem Bund zugewiesen wurden (originäre Zuständigkeit der Kantone). Art. 42 Abs. 1 BV greift diesen Grundsatz auf. Er hält fest, dass der Bund die Aufgaben erfüllt, die ihm die Bundesverfassung zuweist (Prinzip der punktuellen Kompetenzübertragung).

Um zu klären, ob die Zuständigkeit für die Einführung eines gesetzlich verankerten Vaterschafts- oder Elternurlaubs beim Bund oder bei den Kantonen liegt, muss zwischen der «Einführung eines Rechts auf Urlaub» und der «Finanzierungsregelung» unterschieden werden.

Recht auf Urlaub

Gemäss Art. 122 Abs. 1 BV ist die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Zivilrechts Sache des Bundes. Er hat diese Aufgabe insbesondere durch den Erlass des Zivilgesetzbuches (ZGB) und des Obligationenrechts (OR), die den Kantonen grundsätzlich keinen Handlungsspielraum lassen, erfüllt. Gemäss Art. 110 Abs. 1 Bst. a BV ist der Bund für den Erlass von Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuständig. Diese Bestimmung bildet die Grundlage für die Gesetzgebung des öffentlichen Arbeitsrechts. Der Bundesgesetzgeber hat insbesondere das ArG erlassen. Freizeit und Ferien sind somit im OR (Art. 329 ff OR) und im ArG (Arbeits- und Ruhezeiten, wöchentlicher Ruhetag und Feiertage) geregelt.

Die Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs für Personen mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen liegt einzig beim Bund. Dazu bedarf es einer Änderung des OR oder allenfalls des ArG. Die Kantone sind nicht ermächtigt, für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse Gesetze über Urlaube und Ferien zu erlassen. Sie haben keine Befugnis, Vätern oder Eltern einen zusätzlichen Urlaub zu gewähren. Nur ein Vorbehalt zugunsten des kantonalen Privatrechts in Form einer im OR festgeschriebenen ausdrücklichen Bestimmung, die die Kantone ermächtigt, einen Vaterschafts- oder Elternurlaub vorzuschreiben, würde es ihnen ermöglichen, in diesem Bereich tätig zu werden (Art. 5 Abs. 1 ZGB). Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse regelt das ArG abschliessend, womit für die Kantone auch in diesem Bereich die Möglichkeit fehlt zu legiferieren (mit Ausnahme der in Art. 71 Bst. c ArG genannten Bereiche).

Bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gilt es, folgende Unterscheidung zu machen: Betreffend die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse des Bundes ist der Bund für die Einführung eines Urlaubs zuständig (vgl. Art. 17a Abs. 4 BPG). Was die kantonalen öf-

fentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse anbelangt, liegt die Befugnis für die Einführung eines Urlaubs bei den Kantonen, soweit das ArG nicht anwendbar ist.

Finanzierungsregelung

Es sind mehrere Finanzierungsmöglichkeiten denkbar. Sie werden in den folgenden Erläuterungen näher beschrieben (vgl. 4.1.2). In Bezug auf die Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Kantonen ist Folgendes zu beachten:

– Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers und der Ferien- und Freizeitanspruch sind ausschliesslich bundesrechtlich geregelt (Art. 324ff. und 329ff OR). Der Bund ist nach Art. 122 Abs. 1 BV allein zuständig. Für kantonale Regelungen ist damit kein Platz.

– Verfassungsrechtlich steht einer kantonal verankerten paritätischen Beitragsfinanzierung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs grundsätzlich nichts entgegen[96]. Es gibt aber rechtliche Probleme. Da im OR kein Anspruch auf Vaterschafts- oder Elternurlaub vorgesehen ist, hätten Arbeitnehmende, die in einem Kanton mit einer solchen paritätischen Beitragsregelung angestellt sind, keine Garantie, dass sie den Urlaub auch tatsächlich beziehen können. Der Arbeitgeber wäre nicht gezwungen, ihnen einen solchen Urlaub zu gewähren, es sei denn, ein GAV oder ein Einzelarbeitsvertrag verpflichtet ihn dazu. Die Versicherten (= Arbeitnehmenden) und die Arbeitgeber würden somit einen obilgatorischen Beitrag für eine ungewisse Leistung entrichten.

4.1.2 Welche Finanzierungsformen für den Vaterschafts- und/oder Elternurlaub kann der Bund vorsehen?

Die Zuständigkeit des Bundes zur Schaffung eines Rechts auf Urlaub und die Kompetenz, die Finanzierung eines solchen Urlaubs zu regeln, sind voneinander zu unterscheiden. Es muss deswegen überprüft werden, auf welche Verfassungsgrundlagen der Bundesgesetzgeber die Finanzierungsregelung für den Vaterschafts- und/oder Elternurlaub abstellen könnte. Insbesondere sollen die verschiedenen, verfassungskonformen Leistungsarten und ihre Finanzierungsmodelle untersucht werden.

4.1.2.1 Lohnanspruch / Finanzierung durch den Arbeitgeber

Gestützt auf Art. 122 Abs. 1 BV könnte der Bund entsprechend der Aufnahme eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs ins OR den Anspruch für Arbeitnehmende auf Lohnfortzahlung während des Urlaubs einführen. Rein rechtlich ist die Aufnahme einer Bestimmung ins OR analog Art. 329*d* OR, der die Entrichtung des Lohnes während der Ferien regelt, möglich.

4.1.2.2 Erwerbsersatz / Finanzierung mit paritätischen Beiträgen oder Steuern

Erwerbsausfallentschädigungen

Erwerbsausfallentschädigungen sind finanzielle, an Privatpersonen entrichtete Leistungen, die einen Erwerbsausfall infolge Verhinderung an der Arbeitsleistung ganz oder teilweise decken. Das Erwerbsersatzgesetz (EOG) sieht die Auszahlung eines Taggeldes für Dienstleistende und bei Mutterschaft vor. Finanziert werden diese Leistungen hauptsächlich über paritätische Versicherten- und Arbeitgeberbeiträge.

Der Vaterschafts- und/oder Elternurlaub könnte mit Leistungen der EO entschädigt werden, die analog finanziert werden wie die Mutterschaftsentschädigung. Dies wäre allerdings nur

[96] Siehe dazu Standesinitiative 08.330 (Kt. Genf) *Für einen Elternurlaub*, Pa. Iv. 08.430 (Hodgers) *Einführung eines kantonalen Vaterschaftsurlaubs und dessen Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung* Ip. 07.3809 (Hodgers) *Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs. Kompetenzen der Kantone* und Mo. 13.3431 (Hodgers) *Einführung eines kantonalen Vaterschaftsurlaubs*.

möglich, wenn die Bundesverfassung diese Kompetenz ausdrücklich oder stillschweigend dem Bund übertragen würde. Keine bestehende Verfassungsbestimmung erklärt den Bund indes ausdrücklich dafür zuständig, Erwerbsausfallentschädigungen bei Vaterschafts- oder Elternurlaub vorzusehen. Auf welche Verfassungsgrundlage könnte sich der Bund dann berufen?

Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse kann sich der Bund zur Regelung des Vaterschafts- oder Elternurlaubs auf Art. 122 Abs. 1 BV stützen. Für die obligatorische Finanzierung über die EO und für die Erhebung der entsprechenden Beiträge ist diese Bestimmung hingegen nicht relevant, da es sich um eine öffentlich-rechtliche Reglementierung handelt, die über den Geltungsbereich von Art. 122 Abs. 1 BV hinausgeht.

Art. 116 Abs. 3 BV hält fest, dass der Bund eine Mutterschaftsversicherung einrichtet. Er kann auch Personen zu Beiträgen verpflichten, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen gelangen können. Gemäss Abs. 4 dieser Bestimmung kann der Bund die Mutterschaftsversicherung zudem generell oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch erklären.

Es handelt sich hier um eine konkurrierende Kompetenz, das heisst, die Kantone können Vorschriften erlassen, solange der Bund von seiner Kompetenz nicht Gebrauch macht. Art. 116 Abs. 3 BV regelt nicht nur Zuständigkeiten. Er erteilt dem Bund auch den Auftrag, eine Mutterschaftsversicherung einzurichten.

Der Begriff der Mutterschaftsversicherung kann weit gefasst werden und nicht nur das «Mutterschaftsrisiko» im üblichen Sinne die Schwangerschaft und Geburt eines Kindes betreffen, sondern auch Risiken in Zusammenhang mit mutterschaftsähnlichen Situationen, insbesondere der Adoption. Gestützt auf das EOG wird die Mutterschaftsentschädigung heute zwar nur bei Mutterschaft im üblichen Sinne ausgezahlt, Art. 16*h* EOG erlaubt den Kantonen aber, «besondere Beiträge» zur Finanzierung einer Adoptionsentschädigung zu erheben. Der Bundesgesetzgeber war offensichtlich der Ansicht, dass er anstelle einer von ihm selbst verordneten Adoptionsentschädigung die Kantone in Anwendung von Art. 116 Abs. 3 BV ermächtigen kann, paritätische Beiträge für eine solche Erwerbsersatzentschädigung zu erheben. Bereits der Gesetzesentwurf vom 18. Dezember 1998[97], der vom Volk am 13. Juni 1999 abgelehnt wurde, sah Mutterschafts- und Adoptionsleistungen vor, die alle von der «Mutterschaftsversicherung» ausgezahlt werden sollten.

In der Bundesverfassung sind die Anspruchsberechtigten der Mutterschaftsversicherung nicht positiv definiert. Sie erlaubt die Einrichtung einer Versicherung nach dem Grundsatz der Allgemeinheit (Erwerbstätige und Erwerbslose), schreibt eine solche aber nicht vor. Sie gestattet auch, eine Versicherung auf eine bestimmte oder auf mehrere Bevölkerungsgruppen zu beschränken, zum Beispiel in Abhängigkeit der Erwerbs- oder Wirtschaftssituation (Arbeitnehmende, Selbstständigerwerbende oder Erwerbslose). Der Bezügerkreis der Mutterschaftsleistungen hängt insbesondere davon ab, wie weit der Gesetzgeber den Begriff der Mutterschaftsversicherung fasst. In einem weiten Sinn, in dem auch die Adoption inbegriffen ist, kann die Mutterschaftsversicherung auch Männern offenstehen, die als Vater ein neues Kind aufnehmen. Eine Interpretation von Art. 116 Abs. 3 BV im Hinblick auf die Geschlechtergleichheit ginge in die gleiche Richtung.

Der sachliche Zusammenhang zwischen Mutterschaft und dem nach der Geburt eines Kindes gewährten Vaterschafts- oder Elternurlaub ist mindestens genauso eng wie zwischen Mutterschaft und der Adoption eines Kindes. In allen Fällen soll der Urlaub dem Mutterschaftsurlaub entsprechend einem Elternteil die nötige Zeit einräumen, ein neues Kind aufzunehmen. Ausgehend von diesem Zusammenhang und angesichts der Praxis des eidgenössischen Parlaments erteilt Art. 116 Abs. 3 BV dem Bund die Kompetenz, auch über die Gewährung von Erwerbsersatzentschädigungen bei Vaterschafts- oder Elternurlaub im Rahmen der Mutterschaftsversicherung Vorschriften zu erlassen. Somit kann der Gesetzgeber die Finanzierung dieser Entschädigungen mit paritätischen Beiträgen vorsehen. Dies lässt den Schluss zu, dass Art. 116 Abs. 3 BV den Bund befugt, die Leistungen der Mutter-

[97] BBl **1998** 5695.

schaftsversicherung auf Erwerbsersatzentschädigungen bei Vaterschaftsurlaub und bei Elternurlaub auszuweiten.

Finanzierung durch paritätische Beiträge oder Steuern

Art. 116 Abs. 3 BV erlaubt die Erhebung von obligatorischen Beiträgen, auch von Personen, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen gelangen können. Dadurch hat der Gesetzgeber viel Handlungsspielraum. Er kann sowohl die Arbeitnehmenden als auch die Arbeitgeber zu obligatorischen paritätischen Beiträgen verpflichten.

Ferner kann er eine Steuerfinanzierung vorsehen. Der Versicherungsbegriff setzt zwar üblicherweise die Prämienzahlung durch die potenziellen Leistungsbezügerinnen und -bezüger (d.h. die Versicherten) voraus, der Versicherungsbegriff ist aber nicht verfassungsrechtlich definiert[98]. Es ist deshalb davon auszugehen, dass eine zumindest teilweise Steuerfinanzierung auch ohne ausdrückliche Verfassungsbestimmung[99] möglich ist.

4.1.2.3 Berufliche Vorsorge und Selbstvorsorge

Berufliche Vorsorge (2. Säule)

Gemäss Verfassungsauftrag muss der Bund Massnahmen für eine ausreichende Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge treffen (Art. 111 Abs. 1 BV). Vor diesem Hintergrund hat er das Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassen- und Invalidenvorsorge (BVG)[100] erlassen. Darin sind die Mindestleistungen für Versicherte im Alter, bei Tod oder im Invaliditätsfall festgehalten. Es steht den Vorsorgeeinrichtungen jedoch frei, Leistungen vorzusehen, die über die gesetzlichen Mindestbestimmungen hinausgehen. Man spricht dann von überobligatorischen Leistungen. Das in der 2. Säule angesparte Guthaben (egal ob Mindestleistungen oder überobligatorische Leistungen) dient als Vorsorge im Rahmen der drei in der Bundesverfassung verankerten Risiken Alter, Invalidität und Tod. Folglich kann das Sparguthaben der 2. Säule nicht für die Finanzierung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs verwendet werden. Einzig eine Verfassungsänderung könnte die Vorsorgeziele der beruflichen Vorsorge ausweiten, um auch das Risiko Vater- oder Elternschaft einzubeziehen.

Gebundene Selbstvorsorge (Säule 3a) und steuerliche Erleichterungen für individuelles Sparen im Hinblick auf einen Vaterschafts- oder Elternurlaub

Die Besteuerung natürlicher und juristischer Personen erfolgt grundsätzlich nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Steuerzahlenden (Art. 127 Abs. 2 BV). Nach heutiger Lehre und Praxis darf die Besteuerung nur dann für die Förderung von nicht steuerlichen Zwecken eingesetzt werden, wenn eine verfassungsmässige Bestimmung dem Bund eine solche Kompetenz einräumt. Fakt ist aber, dass es keine Verfassungsbestimmung gibt, auf deren Grundlage das Sparen im Hinblick auf einen Vaterschafts- oder Elternurlaub steuerlich gefördert werden könnte, und zwar weder in der 3. Säule noch im Rahmen von besonderen Sparformen:

– Art. 111 Abs. 4 BV

Gemäss Art. 111 Abs. 4 BV fördert der Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen die individuelle Vorsorge (3. Säule), namentlich durch Massnahmen der Steuer- und Eigentumspolitik. Damit erteilt er dem Bund nicht nur die Kompetenz, sondern auch den Auftrag, Fördermassnahmen zu ergreifen. Art. 111 Abs. 4 BV beschränkt die zulässigen Fördermassnahmen allerdings auf bestimmte Bereiche, da er sich ausschliesslich auf das System der Alters-

98 Murer 2010, S. 32.

99 Auch wenn Art. 117 BV im Gegensatz zu Art. 112 BV über die AHV und IV die Finanzierung der Krankenversicherung nicht regelt, kann der Gesetzgeber eine Subventionierung der Spitalleistungen und Krankenversicherungsprämien durch die öffentliche Hand vorsehen (vgl. Art 49a und 65ff KVG).

100 SR **831.40**.

, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bezieht. In Betracht kommen nämlich nur Massnahmen, die auf das Sparen für die Risiken Alter, Tod und Invalidität ausgerichtet sind. Eine generelle Sparförderung ist auf dieser Basis hingegen nicht möglich[101]. Somit kann Art. 111 Abs. 4 BV nicht als Grundlage für steuerbegünstigtes Sparen im Hinblick auf einen Vaterschafts- oder Elternurlaub dienen.

– Art. 116 Abs. 1 zweiter Satz BV

Art. 116 Abs. 1 zweiter Satz BV erteilt dem Bund die Kompetenz, Massnahmen zum Schutz von Familien zu unterstützen. Die Empfänger der Unterstützung des Bundes dürfen nicht direkt Empfänger der Schutzmassnahme sein. Art. 116 Abs. 1 zweiter Satz BV berechtigt den Bund also nicht dazu, Familien direkt zu unterstützen. Entsprechend sind auch Steuererleichterungen für Massnahmen ausgeschlossen, die auf der Eigeninitiative von Familien gründen, auch wenn diese den Schutz der Familie fördern. Beschliesst eine Familie also, einen Vaterschafts- oder Elternurlaub vorzufinanzieren, so kann der Bund diese Massnahme nicht gestützt auf Art. 116 Abs. 1 zweiter Satz BV unterstützen.

Der Vaterschafts- oder Elternurlaub ist eine Arbeitgeberleistung, mit der grundsätzlich ein Zweck verfolgt wird, der als Familienschutzmassnahme betrachtet werden kann. In diesem Sinne handelt es sich um eine von Dritten getroffene Massnahme, die auf der Grundlage von Art. 116 Abs. 1 zweiter Satz BV vom Bund unterstützt werden kann. Das Besondere an der Unterstützung des Bundes ist jedoch, dass sie auf Massnahmen zielt, die auf der Eigeninitiative Dritter gründen. Die Unterstützung ist nicht Mittel zur Erfüllung der gesetzlichen Pflicht, sie soll vielmehr einen Anreiz für Dritte schaffen, Fördermassnahmen umzusetzen. Angenommen im Privatrecht ist eine Mindestdauer für den Vaterschafts- oder Elternurlaub festgeschrieben: In diesem Fall ergreift ein Arbeitgeber, der lediglich den Mindesturlaub gewährt, nicht eine Massnahme aus eigener Initiative, sondern er erfüllt eine gesetzliche Pflicht. Deshalb kann der Bund diese Massnahme nicht auf der Grundlage von Art. 116 Abs. 1 zweiter Satz BV unterstützen. Gesetzt der Fall, dass im Privatrecht kein Vaterschafts- oder Elternurlaub festgeschrieben ist und der Arbeitgeber einen Urlaub gewährt bzw. im Gesetz ein Urlaub festgeschrieben ist, der Arbeitgeber aber einen über dieses gesetzliche Minimum hinausgehenden Urlaub gewährt, kann dies als eine von Dritten (Arbeitgeber) getroffene Massnahme zum Zweck des Familienschutzes erachtet werden. Allerdings fehlt hier die Verbindung zwischen dem Initiant der Massnahme (Arbeitgeber) und dem Empfänger der Unterstützung (Bezüger des Elternurlaubs). Der Bezüger des Elternurlaubs profitiert als Einziger von der Unterstützung des Bundes; die Steuerabzüge auf den Sparguthaben der künftigen Eltern schaffen keinen Anreiz für die Arbeitgeber, einen Vaterschafts- oder Elternurlaub zu gewähren.

Art. 116 Abs. 1 zweiter Satz BV kann folglich nicht als Grundlage für steuerbegünstigtes Sparen im Hinblick auf einen Vaterschafts- oder Elternurlaub dienen, weder im Rahmen der Säule 3a noch beim freiwilligen Sparen.

– Art. 122 Abs. 1 BV

Die Gesetzgebungskompetenz zur Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs stützt sich auf Art. 122 Abs. 1 BV. Steuerliche Abzüge für die Finanzierung eines solchen Urlaubs fallen hingegen nicht unter das Privatrecht, sondern unter das öffentliche Recht. Das Steuerwesen und die Kompetenzen des Bundes in diesem Bereich sind in den Art. 127 ff. BV geregelt.

4.2 Ist der Bund gesetzlich zur Einführung eines Elternurlaubs verpflichtet?

Der Bund ist befugt, einen gesetzlich verankerten Vaterschafts- oder Elternurlaub vorzusehen (vgl. 4.1.1). Es ist jedoch abzuklären, ob er verfassungsrechtlich auch dazu verpflichtet ist. Verschiedene Art. der BV verfolgen Ziele, die sich in einigen Punkten mit denen eines

[101] Botschaft zu Art. 34*quater* aBV, BBl **1971** II 1625.

Vaterschafts- oder Elternurlaubs decken. Diesbezüglich ist besonders auf drei Verfassungsbestimmungen hinzuweisen:

– Art. 41 BV Sozialziele

Abs. 1 Bst. c besagt, dass Familien als Gemeinschaften von Erwachsenen und Kindern geschützt und gefördert werden müssen. Die Sozialziele richten sich an den Bund und die Kantone. Sie begründen jedoch keine Kompetenzen (vgl. Art. 41 Abs. 3 BV) und auch keine unmittelbaren Ansprüche auf staatliche Leistungen (vgl. Art. 41 Abs. 4 BV), sondern legen sozialpolitische Ziele zuhanden des Gesetzgebers fest.

– Art. 110 BV Arbeit

Abs. 1 überträgt dem Bund die Kompetenz, in verschiedenen arbeitsrechtlichen Bereichen Vorschriften zu erlassen. Gemäss Bst. a kann der Bund Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erlassen. Es handelt sich hier um eine umfassende, konkurrierende Kompetenz, die dem Bundesgesetzgeber viel Handlungsspielraum lässt, sodass er verschiedene Massnahmen mit unterschiedlichem Umfang treffen kann.

– Art. 116 BV Familienzulagen und Mutterschaftsversicherung

Art. 116 ist der familienpolitisch wichtigste Verfassungsartikel. Nach Abs. 1 hat der Bund bei der Erfüllung seiner Aufgaben die Bedürfnisse der Familie zu berücksichtigen und kann Massnahmen zum Schutz der Familie unterstützen. Der erste Satz dieses Abschnittes erteilt dem Bund einen Auftrag, während der zweite Satz ihm eine Unterstützungskompetenz zuspricht. Letztere hat keine selbstständige Bedeutung, sodass der Bund in diesem Rahmen nur tätig werden kann, um von Dritten getroffenene Massnahmen vor allem finanziell zu unterstützen. Abs. 2 ermächtigt den Bund, Vorschriften über die Familienzulagen zu erlassen und Abs. 3 sieht vor, dass der Bund eine Mutterschaftsversicherung einrichtet. Der in Art. 116 Abs. 3 BV enthaltene gesetzliche Auftrag betreffend Mutterschaftsversicherung bedeutet nicht, dass der Bund zur Einführung von Erwerbsersatzentschädigungen bei Elternurlaub gezwungen ist. Wie aus den verschiedenen Vorbereitungsarbeiten hervorgeht, hat das Bundesparlament den Art. 116 Abs. 3 BV dahingehend interpretiert, dass er sich nicht auf den gesetzgeberischen Auftrag betreffend Mutterschaftsversicherung beschränkt. Art. 116 Abs. 3 BV überträgt dem Bund ebenfalls eine gesetzgeberische Kompetenz betreffend Mutterschaftsversicherung, die über den gesetzlichen Auftrag hinausgeht. Ausgehend von dieser Auslegung ist der Gesetzgeber befugt, jedoch nicht gezwungen, Massnahmen in Zusammenhang mit der Mutterschaftsversicherung zu treffen (wie zum Beispiel die Auszahlung einer Erwerbsersatzentschädigung bei einer Adoption, einem Vaterschafts- oder einem Elternurlaub).

– Neuer Art. 115a BV, vom Volk abgelehnt

Die von Nationalrat Norbert Hochreutener am 23. März 2007 eingereichte parlamentarische Initiative (07.419) *Verfassungsbasis für eine umfassende Familienpolitik* verlangte die Ergänzung der Bundesverfassung durch einen Art. über die verstärkte Förderung der Familie. Der neue, von der SGK-N vorgeschlagene Art. 115*a*[102] enthielt eine parallele verpflichtende Förderungskompetenz für den Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, die sich sowohl an den Bund wie auch an die Kantone richtete und die über die Unterstützungskompetenz des Bundes nach Art. 116 Abs. 1 BV hinausging. Bund und Kantone hätten Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ergreifen müssen. Darunter hätten laut SGK-N neben einem bedarfsgerechten Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen auch «ein Erziehungsurlaub für Eltern kleiner Kinder» fallen können.[103] In seiner Stellungnahme vom 15. Februar 2012[104] hatte der Bundesrat die Einführung einer neuen Verfassungsbestimmung zur Familienpolitik begrüsst. Der Entwurf des neuen Verfassungsartikels wurde dem Volk am 3. März 2013 zur Abstimmung unterbreitet. 54% des Stimmvolks sprachen sich für eine solche Verfassungsbestimmung aus,

[102] Vgl. Erlassentwurf und Bericht der SGK-NR vom 10. November 2011, BBl **2012** 675.
[103] BBl **2012** 697.
[104] BBl **2012** 1827.

das Ständemehr wurde jedoch nicht erreicht (10 Kantone dafür und 13 dagegen). Damit wurde der Erlassentwurf abgelehnt. Dieser Art. 115a hätte den Bund und die Kantone zwar angehalten, sich aktiver für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit einzusetzen, dem Bund aber keine zusätzliche Kompetenz für die Einführung eines Vaterschafts- und/oder Elternurlaubs erteilt. Wie oben erwähnt verfügt der Bund kraft geltender Bundesverfassung über die nötigen Befugnisse zur Einrichtung eines Urlaubs und zur Regelung seiner Finanzierung.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Bund befugt ist, einen Vaterschafts- oder Elternurlaub einzuführen, ihn aber keine Verfassungsbestimmung dazu zwingt. Nur eine analoge Bestimmung zu derjenigen für den Mutterschaftsurlaub (Art. 116 Abs. 3 BV) könnte den Bund verpflichten, in diesem Bereich tätig zu werden.

5 Auswahl und Präsentation der Vaterschafts- und Elternurlaubsmodelle

5.1 Auswahl von Vaterschafts- und Elternurlaubsmodellen: Rahmenbedingungen und Herausforderungen

Angesichts der vielen verschiedenen Vaterschafts- und/oder Elternurlaubslösungen auf internationaler Ebene (vgl. 2.3.2) und der Vielzahl theoretisch möglicher Urlaubsmodelle ist eine Auswahl erforderlich. In diesem Bericht wird eine beschränkte Anzahl Modelle vorgestellt, so dass diese sowohl hinsichtlich ihrer Merkmale als auch ihrer Auswirkungen miteinander verglichen werden können. Es wurden nur Urlaubsmodelle vertieft, die in das Schweizer System des Arbeitsrechts und der Sozialversicherungen integrierbar sind.

Die einzelnen Elternurlaubsmodelle werden nach dem EU-Recht und insbesondere nach ihrer Vereinbarkeit mit der Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 (vgl. Ziff. 2.3.1.3) beurteilt. Da für den Vaterschaftsurlaub keine internationale Norm besteht, ist die Vereinbarkeit der Vaterschaftsurlaubsmodelle mit dem EU-Recht hinfällig.

5.2 Vorschläge in Anlehnung an die berufliche Vorsorge

Ständerätin Anita Fetz schlägt in ihrem Postulat unterschiedliche Urlaubsvarianten vor, die sich an der beruflichen Vorsorge orientieren:[105]

Variante 1: Erweiterung Auszahlungszweck Säule 3a

Eine Möglichkeit besteht darin, den Auszahlungszweck der Säule 3a zu erweitern. Diese Variante wird im Folgenden in Form eines möglichen Elternurlaubsmodells (vgl. Ziff. 5.3.2.2, Modell 2: *Erweiterung des Auszahlungszwecks Säule 3a)* ausführlicher dargestellt.

Variante 2: Freiwillige Elternurlaubsvorsorge

Die zweite Variante ist die freiwillige Elternurlaubsvorsorge. Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende könnten zusätzlich zur bereits bestehenden Säule 3a der Altersvorsorge eine eigenständige Säule für die Finanzierung des Elternurlaubs errichten. Auch diese Variante wird im Folgenden eingehender erläutert (vgl. Ziff. 5.3.2.3, Modell 3: *Freiwillige Elternurlaubsvorsorge*).

Variante 3: Überobligatorische Elternurlaubsvorsorge

Bei dieser Variante würde die Vorsorgeeinrichtung analog zur Säule 2b eine neue, überobligatorische Leistung zur Vorfinanzierung des Elternurlaubs anbieten. Diese Leistung würde über die gesetzlichen Mindestbestimmungen hinausgehen. Sie stünde ausschliesslich den Arbeitnehmenden jener Unternehmen offen, deren Vorsorgeeinrichtung diese überobligatorische Urlaubsvorsorge vorsieht. Die Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber würden diese Leistung gemeinsam finanzieren. Der Urlaub würde in Absprache mit dem Arbeitgeber gewährt.

Die überobligatorische Urlaubsvorsorge wäre nicht im Geltungsbereich des BVG. Das BVG sichert gestützt auf die Art. 111-113 BV die Risiken Alter, Tod und Invalidität. Für die Umsetzung dieser Variante müssten folglich die Verfassung und danach das BVG geändert werden (vgl. Ziff. 4.1.2.3).

[105] Vgl. Anhang 1.

Gegen diese Variante sprechen das unausgewogene Verhältnis von Aufwand und Ertrag sowie erhebliche Probleme in der Durchführung. Die Einführung der überobligatorischen Elternurlaubsvorsorge stünde in einem beträchtlichen Missverhältnis zum Nutzen, den diese Massnahme den Eltern bringen würde. Nur jener Teil der Arbeitnehmenden könnte davon profitieren, deren Arbeitgeber respektive deren Vorsorgeeinrichtung eine entsprechende Leistung vorsieht. Durchführungsprobleme würden sich vor allem bei einem Wechsel des Arbeitgebers ergeben. Es müsste geregelt werden, wie der Arbeitnehmende die Leistung verwenden kann, wenn die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers keine überobligatorische Elternurlaubsvorsorge vorsieht. Schliesslich würde durch diese Massnahme im Unternehmen eine neue Solidarität eingeführt: Alle Personen, die für einen Arbeitgeber arbeiten, dessen Vorsorgeeinrichtung die überobligatorische Elternurlaubsvorsorge abdeckt, müssten ebenfalls Sparkapital aufbauen, auch wenn sie selber keine Kinder haben (wollen) oder bereits Kinder haben. Die Situation der Selbstständigerwerbenden ohne zweite Säule würde sich durch die Einführung der überobligatorischen Elternurlaubsvorsorge nicht ändern.

Aus diesen Gründen wird die Variante *überobligatorische Elternurlaubsvorsorge* nicht ausführlicher dargestellt.

5.3 Analyse von acht Modellen

5.3.1 Einleitende Bemerkungen

Für die Analyse der Urlaubsmodelle müssen die wichtigsten Merkmale der einzelnen Modelle bestimmt werden. Damit ein Urlaubsmodell untersucht werden kann, müssen die Dauer, die allfällige finanzielle Abgeltung und gegebenenfalls die Finanzierungsart festgelegt werden.

Die Bezugsperiode für den Vaterschafts- bzw. Elternurlaub ist von der Definition des Urlaubs und den damit verfolgten Zielen abhängig. In diesem Bericht sind der Vaterschafts- und der Elternurlaub an die Geburt eines Kindes gebunden. Aus dieser Abhängigkeit von der Geburt ergibt sich auch die zwingende zeitliche Nähe zwischen dem Ereignis, das den Urlaubsanspruch begründet, und der tatsächlichen Inanspruchnahme des Rechts. Betriebliche Gründe sowie weitere praktische Erwägungen können rechtfertigen, dass der Urlaub nicht unmittelbar nach der Geburt bezogen wird. In den nachfolgend dargelegten Modellen (mit Ausnahme des Modelles 7: *Elternurlaub EO – 24 Wochen*, vgl. Ziff. 5.3.2.7) kann der Vaterschafts- respektive Elternurlaub in den 12 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden .

Die Modelle für einen Elternurlaub sind unabhängig vom Mutterschaftsurlaub, der in Art. 329f OR verankert ist. Es handelt sich folglich um einen Urlaub, der für die Mutter zum Mutterschaftsurlaub hinzu kommt.

Alle nachfolgenden Modelle lassen sich theoretisch auch im Fall einer Adoption anwenden.[106] Angesichts der kleinen Anzahl jährlich ausgesprochener Adoptionen (509 im Jahr 2011; davon betrafen 213 die Adoption des Kindes des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin)[107] und der geringen Kosten, welche die Ausweitung auf Adoptiveltern verursachen würde, wird es Aufgabe des Parlaments sein, bei der Diskussion eines konkreten Modells zu entscheiden, ob ein solcher Urlaub auch Adoptiveltern offen stehen soll. Die Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 ist – zum Vergleich – bei Geburt und Adoption eines Kindes anwendbar (vgl. Ziff. 2.3.1.3).

---

106 Mo. 12.3110 (Romano) A*doption von Kleinkindern. Hart geprüfte Familien unterstützen*. Der Bundesrat hat am 9. Mai 2012 die Ablehnung der Motion beantragt. Der Nationalrat hat die Motion am 11. September 2013 abgelehnt.

107 Statistiken des BFS, abrufbar unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/06/blank/data/03.html (Stand: 05.06.2013).

Auch der gleichzeitige Bezug des Elternurlaubs durch beide Eltern, seine Fraktionierung oder der Teilzeitbezug können zu einem späteren Zeitpunkt behandelt werden.

Bei der Darstellung der einzelnen Modelle werden lediglich die wichtigsten Vor- und Nachteile erwähnt.

5.3.2 Präsentation der einzelnen Modelle

5.3.2.1 Modell 1: Urlaubsregelung OR

a. Grundlagen

Kreis der Berechtigten und Leistungsbezug:

Der Urlaubsanspruch ist im OR verankert.[108] Dabei handelt es sich um eine zwingende Vorschrift. Im Falle eines neu verankerten Vaterschaftsurlaubs sind arbeitnehmende Väter bezugsberechtigt. Im Falle eines Elternurlaubs können alle arbeitnehmenden Eltern (Mutter, Vater oder beide Elternteile) einen solchen Urlaub beziehen.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat während der Bezugsdauer keinen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung. Den Arbeitgebern steht es jedoch frei, den Lohn während des Urlaubs fortzuzahlen. Die Sozialpartner (oder die Kantone) können Lösungen für eine Voll- oder Teilfinanzierung des Urlaubs erarbeiten.

Dauer

– Vaterschaftsurlaub: Die *Dauer des Urlaubs* muss gesetzlich festgelegt werden.
– Elternurlaub: Die *Gesamtdauer des Urlaubs* muss gesetzlich festgelegt werden. Der Elternurlaub ist ein *individuelles Recht aller arbeitnehmenden Eltern*. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers festzulegen, ob ein Teil des Urlaubs von einem Elternteil, der den Anspruch nicht geltend macht, auf den anderen Elternteil übertragen werden kann.

Durchführung: Arbeitgeber

Finanzierung

Die Finanzierung des Urlaubs liegt in der Eigenverantwortung (*unbezahlter Urlaub = privat finanziert)* oder der kollektiven Verantwortung (z.B. *Abmachungen zwischen Sozialpartnern GAV).* Es besteht auch die Möglichkeit, die Finanzierungsregelung den Kantonen zu überlassen (z.B. durch die *Einführung von kantonalen paritätischen Beiträgen,* vgl. Ziff. 4.1.1).

b. Kostenschätzung

Die Anerkennung eines Urlaubs im OR verursacht keine direkten, sondern indirekte Kosten. Durch die Inanspruchnahme des Vaterschafts- oder Elternurlaubs entstehen für die Unternehmen zusätzliche Kosten infolge Beurlaubung der Arbeitnehmenden (Planung, neue Aufgabenverteilung, Arbeitsorganisation, allfällige Einstellung eines Stellvertreters bzw. einer Stellvertreterin).

c. Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen

Verfassungsgrundlage: Art. 122 Abs. 1 BV

Gesetzliche Grundlagen:
Für die Anerkennung eines Anspruchs auf Vaterschafts- oder Elternurlaub muss in den Artikeln des OR zu den Pflichten des Arbeitgebers betreffend Freizeit und Ferien (Art. 329 bis 329f) eine neue Bestimmung aufgenommen werden.

[108] Die alleinige Anpassung des ArG wäre ebenfalls denkbar.Da dieses Gesetz aber nicht auf alle Arbeitnehmenden anwendbar ist, namentlich auf jene der öffentlichen Verwaltung, wurde die Darstellung eines Modells, das sich auf das OR stützt, bevorzugt.

d. Politische Einbettung auf nationaler und internationaler Ebene

Nationale Ebene: Das Modell 1 erfüllt die Forderungen der verschiedenen parlamentarischen Vorstösse (für die Aufnahme eines unbezahlten Urlaubs ins OR vgl. Mo. 11.3361 Schmid Federer *Unbezahlter Vaterschaftsurlaub,* für eine Finanzierung auf Kantonsebene vgl. 08.330 Standesinitiative Kt. Genf *Für einen Elternurlaub*, Pa.Iv. 08.430 Hodgers *Einführung eines kantonalen Vaterschaftsurlaubs und dessen Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung*.

Europäische Ebene: Die Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 sieht für arbeitnehmende Mütter und Väter einen Elternurlaub von mindestens vier Monaten vor. Sie schreibt nicht vor, dass der Elternurlaub entschädigt werden muss. Die Staaten regeln diese Frage selber. Mit einer Bestimmung im OR, die allen arbeitnehmenden Müttern und Vätern mindestens vier Monate Elternurlaub gewähren würde, auch ohne Lohnanspruch oder eine andere Entschädigung, würde das Schweizer Obligationenrecht folglich in diesem Punkt dem EU-Recht entsprechen.

e. Bewertung des Modells

Vorteile:

- Modell kann im Rahmen der geltenden Verfassung umgesetzt werden.
- Rechtsanspruch auf Vaterschafts- und/oder Elternurlaub und Arbeitsplatzgarantie
- In Abhängigkeit der Dauer des im OR festgeschriebenen Elternurlaubs wäre das Modell mit der Richtlinie 2010/18/EU vereinbar.
- Keine direkten Kosten für die öffentliche Hand und die Arbeitgeber
- Anreiz für die Sozialpartner (respektive Kantone) Finanzierungsmöglichkeiten des Elternurlaubs zu prüfen

Nachteile:

- Modell richtet sich nur an Arbeitnehmende und ändert somit nichts an der Situation der Selbstständigerwerbenden
- Indirekte Kosten für Unternehmen infolge der Beurlaubung der Arbeitnehmenden
- Wenn der Urlaub nicht von den Vätern, sondern vor allem – und zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub – von den Müttern bezogen wird, besteht insbesondere bei der Einstellung die Gefahr einer verstärkten Diskriminierung der Frauen im gebährfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt.
- Nur Eltern mit einem gewissen Einkommen oder Vermögen, oder solche, die für ein Unternehmen arbeiten, das den Urlaub vergütet, könnten sich erlauben, die Massnahme in Anspruch zu nehmen.

5.3.2.2 Modell 2: Erweiterung Auszahlungszweck Säule 3a

a. Grundlagen

Das Modell 2 basiert auf der bereits bestehenden Säule 3a der Altersvorsorge:

Erwerbstätige (Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende), die eine Säule 3a errichtet haben, können sich das angesparte Vorsorgeguthaben vorzeitig für die Finanzierung des Elternurlaubs ausbezahlen lassen. Der Vorsorgezweck der Säule 3a wird um den Auszahlungszweck «*Finanzierung des Elternurlaubs*» erweitert. Der jährliche, steuerabzugsfähige Maximalbeitrag an anerkannte Vorsorgeformen der Säule 3a bleibt gleich hoch.

Mit Ausnahme der Voraussetzungen für den Leistungsbezug gelten die gleichen Regelungen wie in der Säule 3a:

Kreis der Berechtigten: Personen, die einer selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen und deren Einkommen AHV-pflichtig ist.

Leistungsbezug: Vorsorgenehmende Eltern (Mutter, Vater oder beide Elternteile), die einen Elternurlaub beziehen.

Durchführung: Vorsorgeformen der Säule 3a

Finanzierung: jährlicher, steuerabzugsfähiger Maximalbeitrag an anerkannte Vorsorgeformen der Säule 3a

Dauer: 16 Wochen

b. Kostenschätzung

Durch die Erweiterung des Auszahlungszwecks in der Säule 3a entstehen keine direkten Kosten für die öffentliche Hand und die Arbeitgeber. Hingegen ist infolge zusätzlicher Sparanreize mit geringfügigen Steuerausfällen bei Bund, Kantonen und Gemeinden zu rechnen. Die mit der Durchführung verbundenen Verwaltungskosten erhöhen sich.

c. Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen

Verfassungsgrundlage:
- Für die Erweiterung des Auszahlungszwecks der Säule 3a muss eine neue verfassungsrechtliche Grundlage geschaffen werden (vgl. Ziff. 4.1.2.3).
- Der Urlaubsanspruch kann gestützt auf Art. 122 Abs. 1 BV eingeführt werden (vgl. Modell 1: *Urlaubsregelung OR*).

Gesetzliche Grundlagen:
- Für die Erweiterung des Auszahlungszwecks der Säule 3a muss eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen werden.
- Im OR ist ein neuer, individueller Anspruch auf 16 Wochen Elternurlaub zu verankern (vgl. Modell 1: *Urlaubsregelung OR*).

d. Politische Einbettung auf nationaler und internationaler Ebene

Nationale Ebene: Das Modell 2 ist eines der Modelle, zu dessen Prüfung der Bundesrat in Erfüllung des 11.3492 Po. Fetz *Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge* verpflichtet ist (vgl. Ziff. 5.2).

Europäische Ebene:

Dieses Modell würde der Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 entsprechen, da die neue Bestimmung im OR einen individuellen Anspruch auf Elternurlaub von mindestens vier Monaten vorsieht.

In den Niederlanden bestand eine ähnliche Regelung (*Lebenslaufregelung*), die das zweckgebundene Sparen steuerlich begünstigte. Sie wurde durch eine Regelung (*Vitalitätssparen*) abgelöst, die das Sparen ebenfalls steuerlich begünstigt, aber nicht zweckgebunden ist (vgl. Ziff. 3.4.2).

e. Bewertung des Modells

Vorteile:

– Rechtsanspruch auf Elternurlaub und Arbeitsplatzgarantie
– Modell ist sowohl auf Arbeitnehmende als auch auf Selbstständigerwerbende andwendbar
– Modell wäre mit der Richtlinie 2010/18/EU vereinbar
– Keine direkten Kosten für die öffentliche Hand und die Arbeitgeber
– Geringfügige Steuerausfälle
– Anreiz für die Sozialpartner (respektive Kantone) Finanzierungsmöglichkeiten des Elternurlaubs zu prüfen
– Ziele der Säule 3a könnten in der BV und auf Gesetzesstufe erweitert werden, beispielsweise um die Finanzierung eines Urlaubs zur Pflege von Angehörigen zu ermöglichen

Nachteile:

– Für die Einführung dieses Modells muss eine neue Verfassungsgrundlage geschaffen werden.
– Indirekte Kosten für die Unternehmen infolge Absenzen
– Personen mit geringem Einkommen und junge Erwachsene, die eine längere Ausbildung absolvieren, sind kaum in der Lage, bis zur Familiengründung ein Guthaben aufzubauen. Mehrheitlich Besserverdienende würden von diesem Modell profitieren. Weniger als ein Drittel der Steuerpflichtigen nimmt heute überhaupt einen Säule-3a-Abzug vor. Nur gerade 10 Prozent aller Steuerpflichtigen sind in der Lage, den vollen Abzug geltend zu machen.[109]
– Eltern, die diese Möglichkeit zur Vorfinanzierung des Elternurlaubs nutzen, riskieren, dass sie ein geringeres Guthaben für die Altersvorsorge aufbauen können.
– Genutzt wird der Säule-3a-Abzug hauptsächlich von älteren Steuerpflichtigen.[110] Es ist zu bezweifeln, dass durch die Erweiterung des Verwendungzwecks die Nutzung in stärkerem Masse durch die jüngere Bevölkerung erfolgt.

---

109 Stellungnahme des Bundesrates vom 15. August 2012 zur Mo. 12.3519 (Pezzatti) *Eigenverantwortung in der Vorsorge stärken. Säule 3a ausbauen*.

110 Peters 2009, S. 24-25.

5.3.2.3 Modell 3 : Freiwillige Elternurlaubsvorsorge

a. Grundlagen

Das Modell 3 orientiert sich am Finanzierungsmodus der Säule 3a in der Altersvorsorge. Im Unterschied zum Modell 2 handelt es sich um eine eigenständige, d.h. von der bereits bestehenden Säule 3a unabhängige, neue Vorsorgeform:

Diese freiwillige Vorsorgeform dient nicht dem Aufbau des Altersguthabens sondern des Urlaubsguthabens. Es handelt sich um eine zweckgebundene Selbstvorsorge: Sie wird steuerlich privilegiert und die Vorsorgenehmenden können nicht frei und jederzeit über das Urlaubsguthaben verfügen. Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende können in Form von steuerbegünstigten Beiträgen an anerkannte Vorsorgeformen ein Urlaubsguthaben aufbauen. Bei der Geburt ihres Kindes können sich die vorsorgenehmenden Eltern das angesparte Guthaben zur Finanzierung des Elternurlaubs ausbezahlen lassen. Falls die Elternschaft innerhalb einer festzulegenden Frist nicht eintritt, kann das angesparte Guthaben für andere Zwecke, beispielsweise für die Altersvorsorge verwendet werden.

Die Höhe des jährlichen, steuerabzugsfähigen Maximalbeitrages ist festzulegen (z B. im gleichen Umfang wie der jährliche, steuerabzugsfähige Maximalbeitrag für die Säule 3a).

Kreis der Berechtigten: Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende

Leistungsbezug: Vorsorgenehmende Eltern (Mutter, Vater oder beide Elternteile), die einen Elternurlaub beziehen

Durchführung: anerkannte Vorsorgeformen

Finanzierung: jährlicher, steuerabzugsfähiger Maximalbeitrag an anerkannte Vorsorgeformen (Höhe des Maximalbeitrages ist festzulegen)

Dauer: 16 Wochen

b. Kostenschätzung

Es entstehen bedeutende Steuerausfälle bei Bund, Kantonen und Gemeinden. Die Höhe der Steuerausfälle hängt ab von der Höhe des jährlichen, steuerabzugsfähigen Maximalbeitrages, der zulässigen Anspardauer und des Höchstalters zur Äufnung dieses Sparkapitals, der Zahl der vorsorgenehmenden Eltern, der Summe effektiv angesparter Beträge sowie der steuerlichen Behandlung beim Bezug des Sparkapitals. Es entstehen bedeutende mit der Durchführung verbundene Verwaltungskosten.

c. Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen

Verfassungsgrundlage:
- Für die Einführung der neuen Vorsorgeform muss eine neue verfassungsrechtliche Grundlage geschaffen werden (vgl. Ziff. 4.1.2.3).
- Der Urlaubsanspruch kann gestützt auf Art. 122 Abs. 1 BV eingeführt werden (vgl. Modell 1: *Urlaubsregelung OR*).

Gesetzliche Grundlagen:
- Für die Einführung der neuen Vorsorgeform muss eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen werden.
- Im OR ist ein neuer, individueller Anspruch auf 16 Wochen Elternurlaub zu verankern (vgl. Modell 1: *Urlaubsregelung OR*).

d. Politische Einbettung auf nationaler und internationaler Ebene

Nationale Ebene: Dieses Modell ist eines der Modelle, zu dessen Prüfung der Bundesrat in Erfüllung des 11.3492 Po. Fetz *Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge* verpflichtet ist (vgl. Ziff. 5.2).

Europäische Ebene: Dieses Modell würde der Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 entsprechen, da die neue Bestimmung im OR einen individuellen Anspruch auf Elternurlaub von mindestens vier Monaten vorsieht.

In den Niederlanden bestand eine ähnliche Regelung (*Lebenslaufregelung*), die das zweckgebundene Sparen steuerlich begünstigte. Sie wurde durch eine Regelung (*Vitalitätssparen*) abgelöst, die das Sparen ebenfalls steuerlich begünstigt, aber nicht zweckgebunden ist (vgl. Ziff. 3.4.2).

e. Bewertung des Modells

Vorteile:

- Rechtsanspruch auf Elternurlaub und Arbeitsplatzgarantie
- Modell ist sowohl auf Arbeitnehmende als auch auf Selbstständigerwerbende andwendbar
- Modell wäre mit der Richtlinie 2010/18/EU vereinbar
- Keine direkten Kosten für die öffentliche Hand und die Arbeitgeber
- Anreiz für die Sozialpartner (respektive Kantone) Finanzierungsmöglichkeiten des Elternurlaubs zu prüfen
- Zweck der Freiwilligen Elternurlaubsvorsorge könnte in der BV und auf Gesetzesstufe erweitert werden, beispielsweise für die Finanzierung eines Urlaubs zur Pflege von Angehörigen.
- Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende können zusätzlich zur Säule 3a ein Guthaben aufbauen, das ausschliesslich der Finanzierung des Elternurlaubs dient.

Nachteile:

- Für die Einführung dieses Modells muss eine neue Verfassungsgrundlage geschaffen werden.
- Es ist mit bedeutenden Steuerausfällen zu rechnen, die je nach Ausgestaltung unterschiedlich hoch ausfallen.
- Personen mit geringem Einkommen und junge Erwachsene, die eine längere Ausbildung absolvieren, sind kaum in der Lage bis zur Familiengründung ein Guthaben für die Finanzierung des Elternurlaubs aufzubauen. Nur Besserverdienende sind in der Lage, ein Guthaben für die Finanzierung des Elternurlaubs zu errichten.
- Im Unterschied zu Risiken wie Alter oder Krankheit, tritt Elternschaft in der Regel weder zwangsläufig noch ungewollt ein, sondern stellt in den meisten Fällen eine Wahl dar. Ob Eltern ein Kind bekommen oder nicht, ist zum Zeitpunkt der Beitragszahlung ungewiss. Bei Personen die gewollt oder ungewollt kinderlos bleiben oder keine weiteren Kinder bekommen (wollen), würde das neue Instrument im Ergebnis nicht der Finanzierung eines Elternurlaubs dienen, sondern lediglich zu einer zusätzlichen Steuereinsparung führen.
- Doppelspurigkeiten und einseitige Privilegierung Besserverdiender im Falle einer zulässigen Zweckverwendung dieses Sparkapitals auch für die Altersvorsorge: Wer sich jährlich den vollen Abzug in die Säule 3a leisten kann, erhält die Möglichkeit, für den gleichen Zweck ein zusätzliches, steuerlich privilegiertes Sparkapital zu äufnen.

5.3.2.4 Modell 4: 1 Woche Vaterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung

a. Grundlagen

Das Modell 4 sieht einen bezahlten Urlaub von einer Woche für arbeitnehmende Väter vor. Der Arbeitgeber muss dem arbeitnehmenden Vater gestützt auf einen neuen, im OR verankerten Urlaubsanspruch Vaterschaftsurlaub gewähren (vgl. Ziff. 5.3.2.1) und wird zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

Kreis der Berechtigten: Arbeitnehmende Väter

Leistungsbezug: Urlaub im Umfang von einer Woche und Lohnfortzahlung

Durchführung: Arbeitgeber

Finanzierung: Arbeitgeber

Dauer: 1 Woche

b. Kostenschätzung

Die Lohnkosten der Arbeitgeber belaufen sich auf schätzungsweise 110 Millionen Franken pro Jahr (inkl. Beiträge an die AHV/IV/EO/ALV).

c. Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen

Verfassungsgrundlage: Art. 122 Abs. 1 BV

Gesetzliche Grundlagen: Einführung einer neuen Bestimmung im *OR*, welche den Urlaubsanspruch und die Lohnfortzahlungspflicht regelt.

d. Politische Einbettung auf nationaler und internationaler Ebene

Nationale Ebene: Etliche Arbeitgeber sehen bereits heute einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5-10 Tagen vor (vgl. Ziff. 2.1.2). Da die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs in diesem Modell einzig durch die Arbeitgeber erfolgt, ist die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung auf die Minimaldauer von 5 Tagen beschränkt. Dem Arbeitgeber steht es indessen weiterhin frei, die Dauer zu verlängern.

Europäische Ebene: Einige europäische Staaten sehen einen eigenständigen Vaterschaftsurlaub vor. Dieser ist zumeist von kurzer Dauer (zwischen 2 und 10 Tagen) und wird in der Regel durch den Arbeitgeber bezahlt (Lohnfortzahlung) oder hoch entschädigt (Lohnersatz im Umfang von 70-100%) und nach oben plafoniert. Es besteht keine EU-Richtlinie zum Vaterschaftsurlaub (vgl. Ziff. 2.3).

e. Bewertung des Modells

Vorteile:

– Modell kann im Rahmen der geltenden Verfassung umgesetzt werden
– Rechtsanspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub und Arbeitsplatzgarantie
– Hoher Anreiz für Väter, den Urlaub zu beziehen, da der Urlaub von kurzer Dauer ist und gleich wie die Erwerbstätigkeit entschädigt wird.

Nachteile:

- Modell ist nur auf Arbeitnehmende anwendbar; Situation der Selbstständigerwerbenden ändert sich nicht.
- Kosten des Urlaubs werden ausschliesslich durch die Arbeitgeber getragen, was zu einer geringfügigen Erhöhung der Lohnkosten führt.
- In Unternehmen/Branchen, in denen grossmehrheitlich Männer arbeiten, entstehen höhere Kosten als in den übrigen Unternehmen/Branchen.

5.3.2.5 Modell 5: Vaterschaftsurlaub EO- 4 Wochen

a. Grundlagen

Kreis der Berechtigten, Leistungsbezug und Dauer:
Alle arbeitnehmenden oder selbstständigerwerbenden Väter können *vier Wochen Vaterschaftsurlaub* beziehen. Die *Einkommensersatzrate* wird auf 80% festgesetzt mit einem Plafond nach oben von 196 Franken pro Tag (Einkommensersatzrate und Plafond identisch mit denjenigen bei Mutterschaft).

Durchführung: AHV-Ausgleichskassen

Finanzierung: Die Vaterschaftsentschädigung wird über die EO finanziert.

b. Kostenschätzung

Angenommen, alle anspruchsberechtigten Väter beziehen den Urlaub, entstehen Kosten von schätzungsweise 385 Millionen Franken pro Jahr (inkl. Beiträge zu Lasten der EO).

Zur Finanzierung dieser Mehrausgaben wäre ein Beitragssatz von 0,11% nötig.

c. Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen

Verfassungsgrundlage:
- Art. 122 Abs. 1 BV für die Verankerung des Anspruchs auf Vaterschaftsurlaub
- Die vorgängigen Ausführungen (vgl. 4.1.2.2) haben gezeigt, dass Art. 116 Abs. 3 BV den Bund befugt, die Leistungen der Mutterschaftsversicherung auf Erwerbsersatzentschädigungen bei Vaterschaftsurlaub auszuweiten.

Gesetzliche Grundlagen:
Für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs nach diesem Modell müssen zwei Gesetzestexte geändert werden:

- das OR durch die Einführung einer neuen Bestimmung in die Artikel zu den Pflichten des Arbeitgebers betreffend Freizeit und Ferien (Art. 329 bis 329f), die Vätern bei der Geburt ihres Kindes vier Wochen Urlaub gewährt;
- sowie das EOG und das EOV für die finanzielle Abgeltung des Urlaubs.

d. Politische Einbettung auf nationaler und internationaler Ebene

Nationale Ebene: Dieses Modell orientiert sich an der Mo. 12.3565 Piller Carrard *Vaterschaftsurlaub*, die fordert, dass Väter nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf 20 Tage über die EO bezahlten Urlaub haben sollen. Am 29. August 2012 hat der Bundesrat die Ablehnung der Motion beantragt und angeführt, dass er das weitere Vorgehen in Sachen Eltern- oder Vaterschaftsurlaub aufgrund der Untersuchungen für den vorliegenden Bericht in Erfüllung des Po. 11.3492 Fetz festlegen werde. Der Nationalrat hat die Motion am 12. September 2013 abgelehnt.

Europäische Ebene: In Ländern, die das Recht auf einen Vaterschaftsurlaub kennen, ist dieser meist von kurzer Dauer (zwischen 2 und 10 Tagen) und gut entschädigt (vgl. Ziff. 2.3.2). Es besteht keine Richtlinie der EU zum Vaterschaftsurlaub.

e. Bewertung des Modells

Vorteile:

- Modell kann im Rahmen der geltenden Verfassung umgesetzt werden
- Rechtsanspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub und Arbeitsplatzgarantie
- Modell ist sowohl auf Arbeitnehmende als auch auf Selbstständigerwerbende anwendbar
- Durch die paritätische Finanzierung werden die zusätzlichen Kosten auf alle Unternehmen, Arbeitnehmenden und Selbstständigerwerbenden verteilt. Die Personalstruktur eines Unternehmens (Alter, Geschlecht) hat keinen Einfluss auf die vom Unternehmen getragenen Kosten. Das Modell 5 führt somit auch zu keiner Wettbewerbsverzerrung unter den Unternehmen.
- Modell trägt zur Verbesserung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie bei
- Die hohe Einkommensersatzrate ist ein hoher Anreiz für Väter, den Urlaub zu beziehen.

Nachteile:

- Erhöhung der Lohnkosten
- Indirekte Kosten für die Unternehmen infolge Absenzen

5.3.2.6 Modell 6 Elternurlaub EO – 16 Wochen

a. Grundlagen

Kreis der Berechtigten, Leistungsbezug und Dauer: Arbeitnehmenden oder selbstständigerwerbenden Eltern werden insgesamt 16 Wochen Elternurlaub gewährt. Jeder Elternteil verfügt über einen *individuellen Anspruch von vier Wochen*. Macht der bezugsberechtigte Elternteil sein Recht nicht geltend, gehen die vier Wochen verloren und können nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden. Die acht verbleibenden Wochen können die Eltern im Sinne eines gemeinsamen Anspruchs frei unter sich aufteilen.
Die *Einkommensersatzrate* wird auf 80% festgesetzt mit einem Plafond nach oben von 196 Franken pro Tag (Einkommensersatzrate und Plafond identisch mit denjenigen bei Mutterschaft).

Durchführung: AHV-Ausgleichskassen

Finanzierung: Die Elternschaftsentschädigung wird über die EO finanziert.

b. Kostenschätzung

Beziehen alle anspruchsberechtigten Eltern den Urlaub, entstehen Kosten (inkl. Beiträge zu Lasten der EO) zwischen 1'005 und 1'180 Millionen Franken. Zur Finanzierung dieser Mehrausgaben wäre ein Beitragssatz von 0,29 - 0,34% nötig. Aufgrund der geschlechterspezifischen Lohndifferenzen hängen die Gesamtkosten von der Aufteilung des Urlaubs unter den Eltern ab (der erste Betrag basiert auf der Annahme, dass die Väter die vier für sie reservierten Wochen beziehen, der zweite auf der Annahme, dass sie acht Wochen beziehen).

c. Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen

Verfassungsgrundlage:
- Art. 122 Abs. 1 BV für die Verankerung des Anspruchs auf Elternurlaub
- Die vorgängigen Ausführungen (vgl. Ziff. 4.1.2.2) haben gezeigt, dass Art. 116 Abs. 3 BV den Bund befugt, die Leistungen der Mutterschaftsversicherung auf Erwerbsersatzentschädigungen bei Elternurlaub auszuweiten.

Gesetzliche Grundlagen:
Für die Einführung eines Elternurlaubs nach diesem Modell müssen zwei Gesetzestexte geändert werden:

- das OR durch die Einführung einer neuen Bestimmung in die Artikel zu den Pflichten des Arbeitgebers betreffend Freizeit und Ferien (Art. 329 bis 329f), die bei der Geburt eines Kindes 16 Wochen Elternurlaub gewährt. Die gesetzliche Bestimmung muss festhalten, dass für beide Elternteile jeweils vier Wochen reserviert sind und dass die acht verbleibenden Wochen frei zwischen den Eltern aufgeteilt werden können.
- das EOG und das EOV für die finanzielle Abgeltung des Urlaubs

d. Politische Einbettung auf nationaler und internationaler Ebene

Nationale Ebene: Ip. 11.4060 Schmid-Federer *Europäische Standards beim Elternurlaub* fragt unter anderem, was die Schweiz zu tun gedenkt, damit die im EU-Raum vorgeschriebenen vier Monate Elternurlaub auch in der Schweiz umgesetzt werden. In seiner Antwort vom 15. Februar 2012 hat der Bundesrat auf den Bericht in Erfüllung des Po. 11.3492 Fetz verwiesen. Das Modell 6 sieht zwar 16 Wochen Elternurlaub vor, aber diese 16 Wochen sind unter den Eltern aufzuteilen. Es handelt sich also nicht um ein individuelles Recht, das jedem Elternteil zusteht, wie dies die Richtlinie 2010/18/EU vorsieht.

Europäische Ebene: Die Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 begründet einen individuellen Anspruch auf einen Elternurlaub von mindestens vier Monaten, schreibt aber keine finanzielle Abgeltung vor (vgl. Ziff. 2.3.1.3). Das Modell 6 wäre nicht EU-konform, da es einen Elternurlaub von insgesamt 16 auf beide Eltern aufzuteilende Wochen und nicht vier Monate Urlaub für jeden Elternteil vorsieht.

e. Bewertung des Modells

Vorteile:

– Modell kann im Rahmen der geltenden Verfassung umgesetzt werden
– Rechtsanspruch auf bezahlten Elternurlaub und Arbeitsplatzgarantie
– Modell ist sowohl auf Arbeitnehmende als auch auf Selbstständigerwerbende anwendbar
– Durch die paritätische Finanzierung werden die zusätzlichen Kosten auf alle Unternehmen, Arbeitnehmenden und Selbstständigerwerbenden verteilt. Die Personalstruktur eines Unternehmens (Alter, Geschlecht) hat keinen Einfluss auf die vom Unternehmen getragenen Kosten. Das Modell 6 führt somit auch zu keiner Wettbewerbsverzerrung unter den Unternehmen.
– Modell trägt zur Verbesserung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie bei
– Die hohe Einkommensersatzrate ist ein starker Anreiz für Eltern, den Elternurlaub zu beziehen.
– Die vier für den Vater reservierten Wochen sind ein spezifischer Anreiz für Väter, einen Teil des Elternurlaubs zu beziehen.

Nachteile:

– Modell wäre mit der Richtlinie 2010/18/EU nicht vereinbar
– Erhöhung der Lohnkosten
– Indirekte Kosten für Unternehmen infolge der Beurlaubung der Arbeitnehmenden
– Wenn der Urlaub nicht von den Vätern, sondern vor allem – und zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub – von den Müttern bezogen wird, besteht insbesondere bei der Einstellung die Gefahr einer verstärkten Diskriminierung der Frauen im gebährfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt.
– Da acht der 16 Wochen von beiden Eltern beansprucht werden können, sind Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung des Modells 6 zu befürchten. Erstens kann das Modell zu zähen Verhandlungen zwischen den Eltern und ihren Arbeitgebern führen und sogar Druck auf den einen Elternteil ausüben, damit der andere Elternteil den Urlaub bezieht. Zweitens müssen spezielle Kontrollverfahren eingeführt werden, um sicherzustellen, dass die Höchstdauer von 16 Wochen wirklich eingehalten wird.

5.3.2.7 Modell 7: Elternurlaub EO – 24 Wochen

Dieses Modell entspricht dem Elternurlaubsmodell, das die *Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen* (*EKFF*) in einer Publikation aus dem Jahr 2010[111] vorgestellt hat.

a. Grundlagen

Kreis der Berechtigten, Leistungsbezug und Dauer: Alle arbeitnehmenden oder selbstständigerwerbenden Eltern können insgesamt 24 Wochen Elternurlaub beziehen. Beide Eltern haben Anspruch auf je vier, für sie reservierte Wochen und teilen die 16 verbleibenden Wochen unter sich auf. Die «Elterngeld» genannte Entschädigung während des Urlaubs beträgt 80% des Lohns, jedoch höchstens CHF 196.-/Tag.

Durchführung: AHV-Ausgleichskassen

Finanzierung: Das Elterngeld wird über die EO und eventuell zusätzlich über eine Erhöhung der MWST finanziert.

b. Kostenschätzung

Die Kosten dieses Modells hängen davon ab, ob die Anspruchsberechtigten den Urlaub beziehen oder nicht und wie ihn die Eltern unter sich aufteilen. Sie bewegen sich zwischen 1'418 und 1'772 Millionen Franken. Zur Finanzierung dieser Mehrausgaben wäre ein Beitragssatz von 0,41 - 0,51% nötig. Der erste Betrag basiert auf der Annahme, dass die Väter die 4 für sie reservierten Wochen beziehen, der zweite auf der Annahme, dass sie 12 Wochen beziehen.

c. Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen

Verfassungsgrundlage:
- Art. 122 Abs. 1 BV für die Verankerung des Anspruchs auf Elternurlaub
- Die vorgängigen Ausführungen (vgl. 4.1.2.2) haben gezeigt, dass Art. 116 Abs. 3 BV den Bund befugt, die Leistungen der Mutterschaftsversicherung auf Erwerbsersatzentschädigungen bei Elternurlaub auszuweiten.
- Die Erhöhung der MWST zur Finanzierung dieses Modells bedingt die eine Anpassung des Art. 130 BV.

Gesetzliche Grundlagen:
Für die Einführung eines Elternurlaubs nach diesem Modell müssen zwei Gesetzestexte geändert werden:

- das OR durch die Einführung einer neuen Bestimmung in die Artikel zu den Pflichten des Arbeitgebers betreffend Freizeit und Ferien (Art. 329 bis 329f), die bei der Geburt eines Kindes 24 Wochen Elternurlaub gewährt. Die gesetzliche Bestimmung muss festhalten, dass für beide Elternteile jeweils vier Wochen reserviert sind und dass die 16 verbleibenden Wochen frei zwischen den Eltern aufgeteilt werden können.
- das EOG und das EOV für die finanzielle Abgeltung des Urlaubs

[111] EKFF 2010.

d. Politische Einbettung auf nationaler und internationaler Ebene

Nationale Ebene: Diese Modell wurde im Rahmen der Pa. Iv. 11.405 *Vorwärtsmachen mit Elternzeit und Elterngeld*, die von der *Grünen Fraktion* am 3. März 2011 eingereicht wurde und die Konkretisierung und Umsetzung des Modellvorschlags der EKFF forderte, vorgestellt. Am 8. März 2012 hat der Nationalrat beschlossen, der Initiative nicht Folge zu geben. Seither wurden mehrere parlamentarische Vorstösse eingereicht, die einen auf die EO gestützten Elternurlaub verlangen.

Europäische Ebene: Die Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 begründet ein individuelles Recht auf einen Elternurlaub von 16 Wochen pro Elternteil. Das Modell der EKFF wäre demnach nicht EU-konform, da es einen Elternurlaub von insgesamt 24, auf beide Eltern aufzuteilende Wochen vorsieht.

e. Bewertung des Modells

Vorteile:

- Ohne Erhöhung der MWST kann dieses Modell im Rahmen der geltenden Verfassung umgesetzt werden
- Rechtsanspruch auf bezahlten Elternurlaub und Arbeitsplatzgarantie
- Modell ist sowohl auf Arbeitnehmende als auch auf Selbstständigerwerbende anwendbar
- Durch die paritätische Finanzierung werden die zusätzlichen Kosten auf alle Unternehmen, Arbeitnehmenden und Selbstständigerwerbenden verteilt. Die Personalstruktur eines Unternehmens (Alter, Geschlecht) hat keinen Einfluss auf die vom Unternehmen getragenen Kosten. Das Modell 7 führt somit auch zu keiner Wettbewerbsverzerrung unter den Unternehmen.
- Modell trägt zur Verbesserung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie bei
- Die hohe Einkommensersatzrate ist ein starker Anreiz für Eltern, den Elternurlaub zu beziehen.
- Die vier für den Vater reservierten Wochen sind ein spezifischer Anreiz für Väter, einen Teil des Elternurlaubs zu beziehen.

Nachteile:

- Mit Erhöhung der MWST muss für die Einführung dieses Modells eine neue Verfassungsgrundlage geschaffen werden.
- Modell wäre mit der Richtlinie 2010/18/EU nicht vereinbar
- Erhebliche Erhöhung der Lohnkosten oder Erhöhung der MWST
- Indirekte Kosten für Unternehmen infolge der Beurlaubung der Arbeitnehmenden
- Wenn der Urlaub nicht von den Vätern, sondern vor allem – und zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub – von den Müttern bezogen wird, besteht insbesondere bei der Einstellung die Gefahr einer verstärkten Diskriminierung der Frauen im gebährfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt.
- Da 16 der 24 Wochen von beiden Eltern beansprucht werden können, sind Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung des Modells 7 zu befürchten. Erstens kann das Modell zu zähen Verhandlungen zwischen den Eltern und ihren Arbeitgebern führen und sogar Druck auf den einen Elternteil ausüben, damit der andere Elternteil den Urlaub bezieht. Zweitens müssen spezielle Kontrollverfahren eingeführt werden, um sicherzustellen, dass die Höchstdauer von 24 Wochen wirklich eingehalten wird.

5.3.2.8 Kombimodell 8: 16 Wochen Elternurlaub, wovon 4 Wochen für den Vater entschädigt werden

Die vorgehend präsentierten Modelle können miteinander kombiniert werden. Es ist zum Beispiel möglich, einen Vaterschafts- mit einem Elternurlaub zu verknüpfen. Dieses Modell ist eine Kombination der Modelle 1, 2 und 5.

a. Grundlagen

Das Kombi-Modell umfasst die folgenden Massnahmen:

– Das individuelle Recht auf einen 16-wöchigen Elternurlaub wird im OR festgeschrieben. Es besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung während des Elternurlaubs (Modell 1).
– Nur arbeitnehmende oder selbstständigerwerbende Väter haben Anspruch auf eine über die EO finanzierte Vaterschaftsentschädigung während höchstens vier Urlaubswochen. Die Einkommensersatzrate wird auf 80 % festgesetzt mit einem Plafond von 196 Franken pro Tag (Modell 5).
– Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende, die eine Säule 3a (gebundene Selbstvorsorge) errichtet haben, können sich das Vorsorgeguthaben für die Finanzierung des restlichen Elternurlaubs vorzeitig auszahlen lassen. Der Vorsorgezweck der Säule 3a wird um den Auszahlungsgrund «Finanzierung des Elternurlaubs» erweitert (Modell 2).

b. Kostenschätzung

– Die Kosten für die über die EO finanzierte Vaterschaftsentschädigung belaufen sich schätzungsweise auf 385 Millionen Franken. Zur Finanzierung dieser Mehrausgaben wäre ein Beitragssatz von 0,11% nötig.
– Für die Unternehmen entstehen zusätzliche, indirekte Kosten infolge der Beurlaubung der Arbeitnehmenden (Planung, Arbeitsorganisation, allfällige Einstellung eines/r Stellvertreter/in etc.).
– Dieses Modell führt zu geringfügigen Steuerausfällen.

c. Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen

Verfassungsgrundlagen:

– Gestützt auf Art. 122 Abs. 1 BV Verankerung des Elternurlaubs im OR
– Gestützt auf Art. 116 Abs. 3 BV Einführung einer Vaterschaftsentschädigung im System der EO
– Um einen Elternurlaub mit dem Sparguthaben der Säule 3a finanzieren zu können, bedarf es einer neuen verfassungsrechtlichen Grundlage.

Gesetzliche Grundlagen:

Für dieses Modell müssen drei Gesetzestexte geändert werden:

– das OR durch die Einführung einer neuen Bestimmung in die Artikel zu den Pflichten des Arbeitgebers betreffend Freizeit und Ferien (Art. 329 bis 329f), die jedem und jeder Arbeitnehmenden bei der Geburt eines Kindes 16 Wochen Elternurlaub gewährt. Die Bezugsperiode muss ebenfalls gesetzlich festgelegt werden (v*gl. Modell 1 Urlaubsregelung OR).*
– das EOG und die EOV für die finanzielle Abgeltung des Vaterschaftsurlaubs (vgl. Modell 5 *Vaterschaftsurlaub EO – 4 Wochen*)

– für die Erweiterung des Auszahlungszwecks des Sparguthabens der Säule 3a) zur Finanzierung eines Elternurlaubs muss eine gesetzliche Grundlage geschaffen und zudem die Steuergesetzgebung angepasst werden

d. Bewertung des Modells

Für die Bewertung dieses Modells kann auf die Vor- und Nachteile der Modelle 1, 2 und 5 verwiesen werden. Die Kombination dieser drei Modelle räumt den Eltern die grösstmögliche Freiheit ein, die ersten Wochen nach der Geburt eines Kindes zu organisieren. Zusammen mit der Einführung eines hoch abgegoltenen Urlaubsanteils für den Vater, von dem ein Grossteil der Väter Gebrauch machen dürfte, schafft dieses Modell im OR ein Recht auf einen Elternurlaub, den sich die Eltern so aufteilen können wie sie es wünschen.

6 Synthese

6.1 Tabelle zu den 8 Modellen

Die im Folgenden acht dargestellten Modelle umfassen alle einen im OR verankerten Rechtsanspruch auf einen Vaterschaftsurlaub respektive Elternurlaub und eine Arbeitsplatzgarantie.

Modelle	Dauer	Kreis der Berechtigten/Versicherten	Art der finanziellen Leistungen	Finanzierung	Schätzung der direkten Kosten
Modell 1: Urlaubsregelung OR	offen	Arbeitnemehnde(r) Vater und/oder Eltern	Keine	Keine Finanzierung vorgesehen	Keine direkten Kosten
Modell 2: Erweiterung Auszahlungszweck Säule 3a	16 Wochen	Personen, die zur Bildung einer Säule 3a berechtigt sind	Auszahlung des angesparten Vorsorgeguthabens	Freiwillige, private Finanzierung durch Erwerbstätige	Keine direkten Kosten
Modell 3 : Freiwillige Elternurlaubs-vorsorge	16 Wochen	Arbeitnehmende oder selbstständigerwerbende Eltern	Auszahlung des angesparten Vorsorgeguthabens	Freiwillige, private Finanzierung durch Erwerbstätige	Keine direkten Kosten
Modell 4: 1 Woche Vaterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung	1 Woche	Arbeitnehmender Vater	Lohnfortzahlung	Arbeitgeber	CHF 110 Millionen/- Jahr
Modell 5: Vaterschaftsurlaub EO – 4 Wochen	4 Wochen	Arbeitnehmender oder selbstständigerwerbender Vater	Einkommensersatzrate von 80 % mit einem Plafond von 196 Franken pro Tag	Beiträge Arbeitgeber, Arbeitnehmende, Selbstständigerwerbende und Nichterwerbstätige	CHF 385 Millionen/- Jahr
Modell 6: Elternurlaub EO – 16 Wochen	**16 Wochen insgesamt**, davon 4 Wochen für jeden Elternteil reserviert	Arbeitnehmende oder selbstständigerwerbende Eltern	Einkommensersatzrate von 80 % mit einem Plafond von 196 Franken pro Tag	Beiträge Arbeitgeber, Arbeitnehmende, Selbstständigerwerbende und Nichterwerbstätige	CHF 1'005 bis 1'180 Millionen/- Jahr
Modell 7: Elternurlaub EO – 24 Wochen (Vorschlag der EKFF)	**24 Wochen insgesamt**, davon 4 Wochen für jeden Elternteil reserviert	Arbeitnehmende oder selbstständigerwerbende Eltern	Einkommensersatzrate von 80 % mit einem Plafond von 196 Franken pro Tag	Beiträge Arbeitgeber, Arbeitnehmende, Selbstständigerwerbende und Nichterwerbstätige (ev. Erhöhung MWST)	CHF 1'418 bis 1'772 Millionen/- Jahr (Kostenschätzung der EKFF)
Kombimodell 8: 16 Wochen Elternurlaub, wovon vier Wochen für den Vater entschädigt werden	16 - Wochen pro Elternteil	Arbeitnehmende oder selbstständigerwerbende Eltern	Vater : 4 Wochen Einkommensersatzrate von 80 % mit einem Plafond von 196 Franken pro Tag Auszahlung des angesparten Vorsorgeguthabens	Beiträge Arbeitgeber, Arbeitnehmende, Selbstständigerwerbende und Nichterwerbstätige Erwerbstätige	CHF 385 Millionen/ Jahr

Blaues Feld: gebundene Vorsorge (Säule 3a) oder steuerbefreites individuelles Sparguthaben
Rosa Feld: Lohnfortzahlung
Gelbes Feld: EO

6.2 Die acht vorgestellten Modelle im Vergleich

6.2.1 Zusammenfassung der Modelle

Im vorliegenden Bericht wurden acht Vaterschafts- oder Elternurlaubsmodelle zusammenfassend vorgestellt. Bei den ersten sieben Modellen handelt es sich um sogenannte «einfache» Modelle, das letzte geht aus einer Kombination mehrerer Modelle hervor.

Zwei Modelle (Modelle 4 und 5) richten einen Vaterschaftsurlaub ein und sind dem Vater vorbehalten, fünf (Modelle 2, 3, 6, 7 und 8) schaffen einen Elternurlaub, der von beiden Eltern bezogen werden kann. Modell 1 kann für die Verankerung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs im OR herangezogen werden.

In Bezug auf den Kreis der Berechtigten betreffen zwei Modelle (Modelle 1 und 4) nur Arbeitnehmende, während die sechs anderen sowohl die Arbeitnehmenden als auch die Selbstständigerwerbenden einbeziehen.

Fünf Modelle (Modelle 4, 5, 6, 7 und 8) schreiben eine Vergütung (Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber) oder eine Entschädigung des Urlaubs (Auszahlung von Taggeld) vor. Bei den Modellen 2, 3 und 8 kann der Urlaub mit einem steuerbefreiten individuellen Sparguthaben finanziert werden. Nur Modell 1 sieht keine Bestimmung für die finanzielle Abgeltung des Urlaubs vor, lässt den Kantonen aber die Möglichkeit offen, eine allfällige Finanzierung des Urlaubs einzuführen.

Wenn eine Finanzierung vorgesehen ist, erfolgt diese entweder durch den Arbeitgeber, der den Lohn fortzahlt (Modell 4) oder durch die Beitragserhebung bei den Arbeitgebern, Arbeitnehmenden und Selbstständigerwerbenden sowie Nichterwerbstätigen zur Auszahlung einer Erwerbsausfallentschädigung (Modelle 5, 6, 7 und 8) oder durch die Leistungsbezügerinnen und -bezüger selbst über Einzahlungen von Prämien zur Äufnung eines steuerbefreiten Sparguthabens (Modelle 2, 3 und 8).

Die Dauer des Urlaubs beträgt zwischen 1 und 24 Wochen. Für Modell 1 muss die Dauer noch festgelegt werden. Wenn nur der Vater bezugsberechtigt ist, ist die Dauer kürzer als wenn beide Eltern davon profitieren.

6.2.2 Bewertung der Modelle

6.2.2.1 Kosten

Die Modelle 1, 2 und 3 verursachen keine direkten Kosten für die Wirtschaft und die öffentliche Hand. Da der Urlaub weder vom Arbeitgeber noch durch ein Taggeld finanziell abgegolten wird, entstehen für die Unternehmen nur indirekte Kosten durch die Beurlaubung der Arbeitnehmenden.

Bei Modell 4 werden sämtliche Kosten von den Arbeitgebern getragen. Dieser kurze Vaterschaftsurlaub würde 110 Millionen Franken pro Jahr kosten.

Die Modelle 5, 6, 7 und 8 sind teurer. Sie sehen alle die gleiche Einkommensersatzrate von 80% vor, die längere maximale Bezugsdauer zwischen 4 und 24 Wochen führt jedoch zu erheblichen Kostenunterschieden (zwischen 385 Millionen Franken für Modell 5 und 1'772 Millionen Franken für Modell 7). Modell 7 kann folglich bis zu viermal so viel kosten wie das Modell 5.

Das Modell 8 verursacht trotz der relativ langen Dauer proportional zumutbare Kosten. Da die Entrichtung eines Taggeldes nur einen Teil des Urlaubs deckt – der Rest wird von den Eltern selbst finanziert – liegen die volkswirtschaftlichen Kosten (EO-Beiträge) im Vergleich zu den anderen Modellen im unteren Bereich.

Bei den auf die Säule 3a gestützten Modellen 2 und 8 werden die Steuereinnahmen der öffentlichen Hand nur geringfügig vermindert, da sie keine neue Form der Säule 3a schaffen,

sondern die Möglichkeiten für den Leistungsbezug erweitern. Das Modell 3 hingegen, hat eine erhebliche Verringerung der Steuereinnahmen zur Folge, da es eine neue Möglichkeit des steuerbefreiten individuellen Sparens schafft.

Es ist festzuhalgen, dass sich die Verwaltungskosten der Vollzugsorgane und der Vorsorgeeinrichtungen bei allen auf die EO (Modelle 5, 6, 7 und 8) und auf das steuerbefreite individuelle Sparen (Modelle 2, 3 und 8) gestützten Modellen unweigerlich erhöhen würden.

Der Bundesrat hat bereits früher darauf hingewiesen, wie wichtig die Sicherstellung des finanziellen Gleichgewichts der Sozialwerke ist (vgl. Ziff. 1.5.1). Für die nächsten zehn Jahre zeigen die Finanzperspektiven der EO jedoch bei allen drei Szenarien (tief, mittel, hoch)[112] einen konstanten Ausgabenanstieg. Bei der Wahl eines Vaterschafts- und/oder Elternurlaubsmodells gilt es, zwischen den Vorteilen eines solchen Urlaubs für die betroffenen Eltern und Kinder und den für die gesamte Volkswirtschaft durch die Erhöhung der EO-Beiträge anfallenden Kosten abzuwägen.

6.2.2.2 Auswirkungen des Urlaubs

Inanspruchnahme des Urlaubs durch beide Eltern und insbesondere durch den Vater

Die Höhe der finanziellen Abgeltung des Vaterschafts- und/oder Elternurlaubs wirkt sich direkt auf die Rate der Inanspruchnahme aus. Wie die Erfahrungen im Ausland zeigt (vgl. Grafik 1 unter Punkt 3.4.1), steigt die Rate der Inanspruchnahme mit der Höhe der Einkommensersatzrate. Noch deutlicher fällt dieser Zusammenhang bei der Inanspruchnahme durch die Väter aus.

Die von den Modellen 4 und 5 vorgesehenen Vaterschaftsurlaube dürften diesbezüglich für Väter attraktiv sein und es kann davon ausgegangen werden, dass sie in grossem Ausmass davon Gebrauch machen würden. Eine Höchstdauer von vier Wochen (Modell 5) hätte den Vorteil, dass die Väter dem Arbeitsmarkt relativ kurz fernbleiben würden und sie keine berufliche Benachteiligung aufgrund der Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs befürchten müssten. Ebenso ist davon auszugehen, dass die Väter beim Modell 8 den Urlaub beziehen, für den nur sie entschädigt werden.

Die Elternurlaubsmodelle 6 und 7 bieten eine Einkommensersatzrate von 80 %. Sie würden von den Eltern höchstwahrscheinlich weitgehend genutzt. Die Väter dürften zudem von den vier für sie reservierten Wochen Gebrauch machen. Wie die Erfahrungen im Ausland zeigen, ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass der Teil des Urlaubs, den die Eltern nach Belieben unter sich aufteilen können, mehrheitlich von den Müttern bezogen wird.

Bei den Modellen 1, 2, 3 und 8 ist zu befürchten, dass auschliesslich Besserverdienende von einem Vaterschaftsurlaub respektive Elternurlaub profitieren könnten. Diese Modelle sind folglich nicht geeignet, um eine breite Zielgruppe zu erreichen. Tatsächlich sieht das Modell 1 gar keine finanzielle Abgeltung des Urlaubs vor, und die Modelle 2, 3 und 8 setzen ein ausreichend hohes Einkommen bzw. Vermögen voraus, um eine Säule 3a zu errichten respektive zusätzlich zur Säule 3a ein steuerbefreites individuelles Sparguthaben aufzubauen. Dies umso mehr, als Personen, die eine Familie gründen häufig am Anfang ihrer beruflichen Karriere stehen. Im Modell 8 wird dieser Nachteil abgeschwächt, da die grosse Mehrheit der Väter unabhängig von ihrer Einkommensklasse vier Wochen des durch die EO entschädigten Urlaubs beziehen kann.

Beim Modell 3, das eine zusätzliche Möglichkeit für das individuelle steuerbefreite Sparen schafft, ist zu befürchten, dass diese Massnahme eher zur Steueroptimierung genutzt wird, als einen Anreiz zum Bezug eines Elternurlaubs schafft.

---

112 Finanzperspektiven der EO bis 2025, abrufbar unter www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/00093/00434/index.html?lang=de (Stand: 05.06.2013).

Betriebs- und volkswirtschaftliche Auswirkungen

Im Unternehmen

Je länger der Urlaub, desto grösser die organisatorischen Schwierigkeiten in Zusammenhang mit der Beurlaubung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Diese Schwierigkeiten sind von der Grösse des Unternehmens und der Qualifikation der beurlaubten Person abhängig. Die von ihr ausgeübten Arbeiten müssen soweit möglich auf die anderen Mitarbeitenden verteilt werden. Allenfalls muss auch ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin eingestellt werden. Bei den meisten Berufstätigkeiten dürfte sich die Frage einer allfälligen Stellvertretung nur bei Urlauben von mehr als vier Wochen (Modelle 2, 3, 6, 7 und 8) stellen.

Bei Modell 4 mit Lohnfortzahlung während des Urlaubs werden die direkten Kosten der Beurlaubung von jedem Unternehmen einzeln getragen. Die effektiven Kosten für die Unternehmen sind deshalb auch von Fall zu Fall verschieden. Bereits heute gewähren viele Unternehmen (vgl. Ziff. 2.2.1), insbesondere Grossunternehmen, einen Vaterschaftsurlaub von einer Woche und mehr. Das Modell 4 würde vor allem für die kleinen und mittleren Unternehmen, die noch keinen Vaterschaftsurlaub kennen, eine Veränderung bedeuten. Die Alters- und Geschlechterstruktur des Personals hat einen direkten Einfluss auf die Kosten. Einem Unternehmen mit mehrheitlich jungen Arbeitnehmern entstehen zur Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs der Mitarbeiter mit hoher Wahrscheinlichkeit höhere Kosten als einem Unternehmen, in dem hauptsächlich Frauen oder ältere Arbeitnehmende beschäftigt sind. Ein solches Modell kann deshalb nur für kurze Urlaube in Betracht gezogen werden. Ein längerer Urlaub wäre für die Unternehmen mit einer zu grossen finanziellen Belastung verbunden und würde sie zwingen, in anderen Bereichen zu sparen (zum Beispiel bei den Stellen).

Die auf die EO gestützten Modelle (Modell 5, 6, 7 und 8) haben hingegen den Vorteil, dass die Kosten für den Vaterschafts- oder Elternurlaub auf die gesamte Volkswirtschaft verteilt werden. Arbeitgeber, Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende tragen gleich viel zur Finanzierung bei. Es ist keine Wettbewerbsverzerrung aufgrund der Personalstruktur und -zusammensetzung der einzelnen Unternehmen zu befürchten. Die zur Finanzierung des neuen Vaterschafts- oder Elterntaggeldes notwendige Anhebung der paritätischen Beiträge erhöht die Lohnkosten für alle Unternehmen. Bei jeder zusätzlichen Belastung muss allerdings darauf geachtet werden, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Schweizer Wirtschaftsstandortes erhalten bleibt.

Auf den Arbeitsmarkt

Je länger die Abwesenheit der beurlaubten Person, desto höher sind die Risiken, dass sie sich negativ auf ihre berufliche Karriere auswirkt. Während der Abwesenheit kann sich das Arbeitsumfeld ändern, neue Mitarbeitende können eingestellt oder befördert werden und der Arbeitsplatz kann sich weiterentwickeln. Nach einer langen Abwesenheit kann sich die Rückkehr an den Arbeitsplatz zuweilen schwierig gestalten und eine Anpassungszeit erfordern.

Ausserdem kann die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mann oder eine Frau später einen langen Elternurlaub beziehen könnte, bei einigen Arbeitgebern als Kriterium bei der Einstellung ins Gewicht fallen. Bereits heute kann die Wahrscheinlichkeit, dass eine junge Frau Mutter wird und einen Mutterschaftsurlaub bezieht oder Teilzeitarbeit beantragt im Vergleich zu älteren Arbeitnehmenden zu einer Diskriminierung von Frauen im gebährfähigen Alter bei der Einstellung führen. Damit die Frauen durch die Einführung eines Elternurlaubs bei der Einstellung nicht zusätzlich diskriminiert werden, ist es wichtig, dass die Männer zur Inanspruchnahme des Urlaubs angehalten werden. Ein solcher Anreiz kann beispielsweise darin bestehen, dass ein Teil des Urlaubs dem Vater vorbehalten ist (Modell 6 und 7) oder der vom Vater bezogene Urlaub teilweise entschädigt wird (Modell 8).

Auf die Volkswirtschaft

Volkswirtschaftlich betrachtet wird die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz je stärker geschmälert, umso höher die Steuern oder Lohnabzüge für die Finanzierung des Urlaubs er-

höht werden müssen. Laut einer Studie der OECD kann der Elternurlaub hingegen auch zu einer Produktivitätssteigerung beitragen.[113]

Gleichstellung von Mann und Frau in der Familie

Der Vaterschafts- und der Elternurlaub gibt den Vätern die Möglichkeit, in der ersten Zeit nach der Geburt ganz bei ihrem Kind zu sein. Dadurch wird die aktive Beteiligung der Väter an der Erziehung und Betreuung der Kleinkinder gefördert. Die Modelle, die einen Vaterschaftsurlaub schaffen (Modelle 4 und 5), einen bestimmten Teil des Elternurlaubs für den Vater reservieren (Modelle 6 und 7) oder eine Entschädigung nur für die Väter vorsehen (Modell 8), bilden für Väter einen Anreiz, den Urlaub zu nutzen. Väter, die mindestens vier Wochen Urlaub beziehen (Modell 5, 6, 7 und 8), können während des Urlaubs mehr Betreuungs- und Erziehungsaufgaben und eventuell auch Familien- und Haushaltsarbeiten übernehmen, als wenn sie Vollzeit arbeiten. In dieser Hinsicht tragen diese Modelle zumindest vorübergehend zu einer besseren Gleichstellung von Mann und Frau in der Familie bei. Die langfristigen Auswirkungen der Rollen- und Aufgabenteilung innerhalb der Familie lassen sich indes nur schwer abschätzen.

Verfassungsmässigkeit, Föderalismus und Aufteilung der Kompetenzen zwischen Bund und Kantonen

Die Modelle 1, 4, 5, 6 und 7 (Modell 7 ohne Erhöhung der MWST) können im Rahmen der geltenden Verfassung umgesetzt werden. Demgegenüber fehlt es an einer Verfassungsgrundlage für die Einführung der Modelle 2, 3 und 8. Daher bedingt die Realisierung eines Urlaubsmodelles mit einem System des steuerbefreiten individuellen Sparens (Säule 3a oder andere) eine Verfassungsänderung.

Nach geltendem Recht sind die Kantone weder befugt, einen Vaterschafts- und/oder Elternurlaub einzuführen noch die Entschädigung eines bestehenden Urlaubs vorzusehen (vgl. Punkt 4.1.1). Die Modelle 4, 5, 6 und 7 regeln das Recht auf Urlaub und seine Vergütung abschliessend auf Bundesebene. Demgegenüber ermöglichen die übrigen Modelle den Kantonen dem Wortlaut der eingeführten Bestimmungen entsprechend die Erhebung von kantonalen paritätischen Beiträgen auf ihrem Gebiet zur Teil- oder Vollfinanzierung eines Elternurlaubs.

Vereinbarkeit mit dem EU-Recht

Es müssen nur diejenigen Modelle auf die Vereinbarkeit mit dem EU-Recht geprüft werden, die einen Elternurlaub einführen (ausgeschlossen sind folglich die Modelle 4 und 5). Dies, weil auf EU-Ebene keine verpflichtende Norm zum Vaterschaftsurlaub besteht (vgl. Ziff. 2.3.1.3).

Die Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 zum Elternurlaub sieht vier Monate Elternurlaub für jeden Elternteil vor. Nur die Modelle 2, 3 und 8 wären EU-konform. Die Modelle 6 und 7 richten einen 16- oder 24-wöchigen Elternurlaub ein. Die 16 bzw. 24 Wochen stehen aber nicht jedem Elternteil zu, sondern beziehen sich auf die Gesamtdauer des Urlaubsanspruchs bei der Geburt eines Kindes. Deshalb sind diese beiden Modelle nicht EU-konform. Die Vereinbarkeit mit dem EU-Recht des Modells 1 hängt von der im OR festgelegten Dauer des Urlaubs ab. Sofern die Bestimmung des OR für jeden Elternteil einen Urlaub von mindestens vier Monaten vorsieht, ist das Modell EU-konform.

[113] OECD 2007, S. 79ff.

6.3 Stellungnahme des Bundesrates

Familien- und schulergänzende Kinderbetreuungsangebote erleichtern Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nicht nur unmittelbar nach der Geburt respektive im ersten Lebensjahr des Kindes; sie sind im Vorschulalter und insbesondere auch in der Schulzeit von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund misst der Bundesrat dem bedarfsgerechten Ausbau dieser Angebote prioritäre Bedeutung zu. Ebenfalls als wichtig erachtet der Bundesrat die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, zu denen auch der Vaterschafts- respektive Elternurlaub zählt.

Mit dem vorliegenden Bericht unterbreitet der Bundesrat dem Parlament eine Auslegeordnung zu unterschiedlichen Modellen eines gesetzlich verankerten Vaterschafts- respektive Elternurlaubs. Er hat die verschiedenen Modelle miteinander verglichen und deren Vor- und Nachteile aufgezeigt (vgl. Ziff.6.2).

Im Weiteren hat der Bundesrat geprüft, welche Bedeutung dem Vaterschafts- respektive Elternurlaub aus der familien-, arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischen Perspektive zukommt. Es hat sich gezeigt, dass ein solcher Urlaub zu einer partnerschaftlicheren Rollenteilung in der Familie beitragen kann, indem er der Mutter *und* dem Vater bereits unmittelbar nach der Geburt die Möglichkeit eröffnet, sich intensiv an der Betreuung und Erziehung des Kindes sowie der Hausarbeit zu beteiligen. Beide Eltern können ihre familiären Aufgaben wahrnehmen, ohne dass sie gezwungen werden, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie aufzugeben. Somit zählt der Vaterschafts- respektive Elternurlaub zu den Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für junge Familien zu verbessern vermögen.

6.4 Weiteres Vorgehen

Der Bundesrat unterbreitet diesen Bericht den eidgenössischen Räten und beantragt gleichzeitig die Abschreibung des Postulats «Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge» (11.3492) der Ständerätin Anita Fetz.

Literaturverzeichnis

Borter, Andreas, 2012a, Schweiz: Elemente einer Väterpolitik von männer.ch, in: Walter, Heinz / Eickhorst, Andreas: Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis, Giessen: Psychosozial-Verlag, 165-170 (zitiert: Borter 2012a).

Borter, Andreas, 2012b, Väterpolitik(en), in: Theunert, Markus: Männerpolitik. Was Jungen, Männer und Väter stark macht, Wiebaden: Springer VS, S. 173-185 (zitiert: Borter 2012b).

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (Hrsg.), 2012, Forschungsbericht «Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung», Bern: OFAS (zitiert: BSV 2012).

Bundesamt für Statistik (BFS), 2009, Erwerbsmodelle, Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Paarhaushalten. Einige Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Schweiz im internationalen Vergleich, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS (zitiert: BFS 2009).

Bundesamt für Statistik (BFS), 2010, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2010, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS (zitiert: BFS SAKE 2010).

Bundesamt für Statistik (BFS), 2010, Strukturerhebung (SE), 2011, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS (zitiert: BFS, SE 2010).

Bundesamt für Statistik (BFS), 2012, Arbeitsmarktindikatoren 2012, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS (zitiert: BFS 2012).

Bundesamt für Statistik (BFS), 2012, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2012, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS (zitiert: BFS SAKE 2012).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2009, Evaluationsbericht Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 2009, Berlin: BMFSFJ (zitiert: BMFSFJ 2009).

Crenner, Emmanuelle, 2011, Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant, Etudes et Résultats, n°751, Paris, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) (zitiert: Crenner 2011).

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (Hrsg.), 2012, Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung, Bern: EBG (zitiert: EBG 2012).

Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF), 2010, Elternzeit – Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF, Bern: EKFF (zitiert: EKFF 2010).

Esping-Andersen, Gøsta, 2009, The incomplete revolution. Adapting to women's new roles, Cambridge: Polity Press (zitiert: Esping-Andersen 2009).

European Commission, Directorate- General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Hrsg.) , 2010, Men and Gender Equality – tackling segregated family roles and social care jobs. Analysis note, March 2010 (zitiert: European Commission 2010).

Fusulier, Bernard, 2009, Concilier famille et emploi: un défi pour les pères. Referat anlässlich des Forums Familienfragen «Familien im Wandel – wie Väter Familie und Beruf vereinbaren können» der EKFF vom 23.06.2009, Bern: EKFF (zitiert: Fusulier 2009).

Gasser, Martin / Kersten, Sarah, 2012, Unbezahlte Arbeit von Vätern im kantonalen Vergleich. Vortrag im Rahmen der Vorlesungsreihe «Unbezahlt und dennoch Arbeit», Universität Fribourg, 24.04.2012, Fribourg (zitiert: Gasser/Kersten 2012).

Huerta, M. et al., 2013, Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Paper, Nr. 140, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en (zitiert: Huerta et al. 2013).

Inspection générale des affaires sociales (IGAS), établie par Gresy Brigitte, 2011, Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail, Paris : IGAS (zitiert: IGAS 2011).

Lalive, Rafael / Zweimüller, Josef, 2009, Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work? Evidence from Two Natural Experiments, in: Quarterly Journal of Economics, 124 (3), S. 1363-1402 (zitiert: Lalive/Zweimüller 2009).

Murer, Erwin, 2010, Schweizerisches Sozialversicherungsrecht – Eigenheit und Herkunft (Bd. Kleine Schriften zum Recht), Bern: Stämpfli (zitiert: Murer 2010).

O'Brien, Margaret / Moss, Peter, 2010, Fathers, Work, and Family Policies in Europe, in: Lamb, Michael E. (Hrsg.): The Role of the Father in Child Development. Fifth Edition, Hoboken/New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. (zitiert: O'Brien/Moss 2010).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), 2007, OECD Employment Outlook 2007, OECD, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2007_empl_outlook-2007-en (zitiert: OECD 2007).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), 2011, Assurer le bien-être des familles, OECD, http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr (zitiert: OECD 2011).

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), 2012, Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir, OECD, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr (zitiert: OECD 2012).

Portmann Wolfgang, 2011, *in*: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1 – 529 OR, Art. 329 n 15, 2011, Basel: Helbing & Lichtenhahn (zitiert: Portmann 2011).

Peters, Rudi, 2009, Les cotisations au pilier 3a. Une étude desriptive des données de l'imposition 2005, Bern: Eidgenössische Steuerverwaltung (zitiert: Peters 2009).

Pro Familia Schweiz, 2011, Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Bern: Pro Familia Schweiz (zitiert: Pro Familia Schweiz 2011).

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) (Hrsg.), 2003, Die Kosten des Stresses in der Schweiz, Bern: SECO (zitiert: SECO 2003).

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) (Hrsg.), 2007, KMU-Handbuch Beruf und Familie. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen, Bern: Stämpfli Publikationen AG (zitiert: SECO 2007).

Theunert, Markus, 2012, Männerpolitik. Was Jungen, Männer und Väter stark macht, Wiebaden: Springer VS (zitiert: Theunert *Männerpolitik* 2012).

Walter, Heinz / Eickhorst, Andreas, 2012, Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis, Giessen: Psychosozial-Verlag (zitiert: Walter/Eickhorst *Väter-Handbuch* 2012).

World Health Organization (WHO), 2007, Fatherhood and Health outcomes in Europe, Copenhagen: WHO Regional Office for Europe (zitiert: WHO 2007).

Anhang

Anhang 1: Postulat Fetz (11.3492)

11.3492 – Postulat
Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge
Eingereicht von:Fetz Anita
Einreichungsdatum: 06.06.2011
Eingereicht im: Ständerat
Stand der Beratung: Überwiesen

Eingereichter Text
Der Bundesrat prüft und berichtet über mögliche Umsetzungsvarianten einer zeitlich befristeten und betragsmässig begrenzten Steuerbefreiung zur Ermöglichung einer privat finanzierten Elternzeitversicherung und/oder Familienvorsorge.

Begründung
Es besteht ein breiter politischer Konsens, dass das verstärkte Engagement der Väter in der Kindererziehung und -betreuung wünschbar ist. Ein möglicher Weg dazu ist der Elternurlaub.

Das Postulat möchte den Weg frei machen für ein Modell, welches das individuelle und selbstverantwortliche Sparen für Elternzeit steuerlich begünstigt. Analog zum steuerbefreiten Sparen für die Altersvorsorge könnte ein freiwilliges Sparmodell «e» wie Elternschaft oder Elternzeit eingeführt werden. Arbeitnehmende und Selbständigerwerbende könnten mit freiwilligen Zahlungen ein Elternschaftsguthaben aufbauen. Dieses kann bei Elternschaft dazu eingesetzt werden, eine zusätzliche Elternzeit oder eine vorübergehende Arbeitszeitreduktion zu finanzieren.

Bei einer Variante 3e könnte das Sparmodell wie eine Säule 3a privat angeboten werden. Das Gesetz würde die Bedingungen für den Bezug der Elternzeit regeln (etwaiges Anrecht auf Urlaub oder vorübergehende Teilzeitanstellung; Kündigungsschutz).

Bei einer Variante 2e könnte ein solches Sparmodell (freiwillig) von der betrieblichen Pensionskasse angeboten werden. Der Betrieb würde die Rahmenbedingungen bestimmen wie: maximale Dauer eines Urlaubs, Teilzeitmodelle, weiterlaufende Versicherungen, AHV, usw.

Erfüllt sich der Kinderwunsch innerhalb einer gewissen Frist nicht, könnte das angesparte Guthaben beispielsweise der Altersvorsorge zufallen oder analog der Kriterien bei Säule 3a (Wohneigentumerwerb, Selbständigkeit, dauerhafter Auslandsaufenthalt) eingesetzt werden.

Der Bundesrat soll die Umsetzungsmöglichkeiten solcher Ansätze und ihre mutmasslichen Wirkung vertieft prüfen. Er ist frei, dabei auch das Zusammenspiel mit weiteren Formen des steuerbegünstigten Sparens (Pensionskasseneinkäufe, Alterssparen), möglichen Ausschliesslichkeitskriterien (beispielsweise entweder Alters- oder Elternsparen), möglichen Beitragsbegrenzungen (in Lohnprozenten oder absoluten Beträgen), mögliche Optionen für Kinderlose (beispielsweise Sabbaticals), Sparfristen, Altersgrenzen und weitere Punkte zu prüfen, die ihm zur Beurteilung zweckdienlich erscheinen.

Stellungnahme des Bundesrates vom 07.09.2011
Der Bundesrat hat sich bereits mehrmals gegen die Einführung eines Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs ausgesprochen. Er hat dabei stets die Ansicht vertreten, dass sich die bisherige Regelung mit sozialpartnerschaftlichen Lösungen grundsätzlich bewährt hat und dass die

Einführung eines Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs aus sozialpolitischer Sicht und angesichts der schwierigen finanziellen Lage der Sozialversicherungen keine Priorität hat.

Die Postulantin ersucht den Bundesrat um Prüfung eines neuartigen, privat finanzierten Modells eines Elternurlaubs. Die Schaffung eines solchen Sparmodells zur Finanzierung von Elternzeit wirft allerdings grundlegende Fragen auf: Welcher der Elternteile käme nach welchen Kriterien in den Genuss der Leistungen? Was geschähe im Falle einer Scheidung? Wie liesse sich dieses Sparen ins bereits heute komplexe System der beruflichen Vorsorge integrieren? Welche arbeitsrechtlichen Vorkehrungen - mit entsprechenden Nachteilen für die Arbeitgeber - müssten getroffen werden? Welche Steuerausfälle müssten in Kauf genommen werden usw.?

Trotz der eingangs genannten grundsätzlichen Vorbehalte ist der Bundesrat bereit, das von der Postulantin vorgeschlagene Modell einer vertieften Analyse zu unterziehen, da es gewisse neue und interessante Ansätze enthält. Der Bundesrat wird in diesem Sinne eine Auslegeordnung der verschiedenen Modelle eines Elternurlaubs vornehmen, diese miteinander vergleichen und in einem Bericht deren Vor- und Nachteile aufzeigen.

Antrag des Bundesrates vom 07.09.2011
Der Bundesrat beantragt die Annahme des Postulates.

Anhang 2: Parlamentarische Vorstösse auf Bundesebene zum Vaterschaftsurlaub bzw. Elternurlaub[114]

Vorstösse zum Vaterschaftsurlaub

Vorstoss	Anspruchs-berechtigte	Dauer	Bezugsperiode/ Bezugsform	Finanzielle Abgeltung	Finanzierung	Stand der Beratung
06.448 Pa. Iv. Teuscher *Revision des Erwerbsersatzgesetzes. Ausweitung der Erwerbsersatzansprüche auf erwerbstätige Väter*	erwerbstätige Väter	mindestens 8 Wochen	nach der Geburt des Kindes	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO	erledigt: keine Folge gegeben
06.3662 Mo. Nordmann *Vaterschaftsurlaub*	erwerbstätige Väter	einige Wochen	in der Regel unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder in Raten während 12 Monaten nach der Geburt des Kindes	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO	erledigt: abgelehnt
07.3809 Ip. Hodgers *Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs. Kompetenzen der Kantone*	-	-	-	-	-	erledigt: beantwortet

[114] Berücksichtigung aller Vorstösse, die in den vergangenen zehn Jahren eingereicht wurden, in chronologischer Reihenfolge (Stand: 09.08.2013).

Vorstoss	**Anspruchs-berechtigte**	**Dauer**	**Bezugsperiode/ Bezugsform**	**Finanzielle Abgeltung**	**Finanzierung**	**Stand der Beratung**
08.430 Pa. Iv. Hodgers *Einführung eines kantonalen Vaterschaftsurlaubs und dessen Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung*	Väter	offen	offen	offen	Erhebung von paritätischen Beiträgen auf der Grundlage einer kantonalen Regelung	erledigt: keine Folge gegeben
08.3315 Po. Nordmann *Auswirkungen des Vaterschaftsurlaubs*	zu prüfen	zu prüfen	zu prüfen	zu prüfen	zu prüfen	erledigt: abgelehnt
08.3953 Po. Teuscher *Modelle für einen Vaterschaftsurlaub*	zu prüfen	mehrere Tage bis mehrere Wochen	einmaliger oder gestaffelter Bezug	zu prüfen	zu prüfen	erledigt: abgeschrieben
09.3943 Mo. Barhassat *Vaterschaftsurlaub anstatt Wiederholungskurse*	militärdienst-pflichtige Personen; zu präzisieren	entsprechend der Dauer der jährlichen Wiederholungs-kurse	im Jahr der Geburt des Kindes oder im darauffolgenden Jahr	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO; kostenneutral (Vaterschaftsurlaub anstelle von Wiederholungskursen)	erledigt: abgelehnt

Vorstoss	Anspruchs-berechtigte	Dauer	Bezugsperiode/ Bezugsform	finanzielle Abgeltung	Finanzierung	Stand der Beratung
10.3700 Mo. Streiff-Feller *Zwei Wochen bezahlter Vaterschaftsurlaub*	erwerbstätige Väter	zwei Wochen	im Anschluss an die Geburt des Kindes	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO	erledigt: abgeschrieben
11.3666 Mo. Barthassat *Vaterschaftsurlaub statt Wiederholungskurse*	militärdienst-pflichtige Personen; zu präzisieren	entsprechend der Dauer der jährlichen Wiederholungs-kurse	im Jahr der Geburt des Kindes oder im darauffolgenden Jahr	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO; kostenneutral (Vaterschaftsurlaub anstelle von Wiederholungskursen)	erledigt: abgeschrieben
11.3361 Mo. Schmid-Federer *Unbezahlter Vaterschaftsurlaub*	Väter	maximal vier Wochen	offen	keine	keine	erledigt: abgelehnt
12.2006 Petition Jugendsession 2010 *Vaterschaftsurlaub*	militär- und zivildienst-pflichtige Väter	mindestens zwei Wochen	eine Woche unmittelbar nach Geburt des Kindes, übrige Zeit während der ersten drei Lebensjahre des Kindes	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO; kostenneutral (Militär- und Zivildienstpflicht nimmt im Ausmass des Vaterschafts-urlaubes ab)	erledigt: keine Folge gegeben
12.3478 Po. Gilli *Wenn Väter sich für die Familie engagieren, gefährden sie ihre Gesundheit*	Väter	zu prüfen	in der Regel unmittelbar nach der Geburt	zu prüfen	zu prüfen	erledigt: abgelehnt

Vorstoss	**Anspruchs-berechtigte**	**Dauer**	**Bezugsperiode/ Bezugsform**	**finanzielle Abgeltung**	**Finanzierung**	**Stand der Beratung**
12.3565 Mo. Piller Carrard *Vaterschaftsurlaub*	Väter	vier Wochen	eine Woche unmittelbar nach Geburt des Kindes, übrige Zeit während der ersten sechs Lebensmonate des Kindes	zu prüfen	zu prüfen	im Plenum noch nicht behandelt
13.3431 Mo. Hodgers *Einführung eines kantonalen Vaterschaftsurlaubs*	-	-	-	-	-	im Plenum noch nicht behandelt
13.5218 Question Gysi *Eine ablehnende Haltung zum Vaterschaftsurlaub widerspricht den Legislaturzielen*	-	-	-	-	-	erledigt

Vorstösse zum Elternurlaub

Vorstoss	Anspruchs-berechtigte	Dauer	Bezugsperiode/ Bezugsform	finanzielle Abgeltung	Finanzierung	Stand der Beratung
07.3156 Mo. Freysinger *Änderung des Erwerbsersatzgesetzes*	Mütter und Väter; Aufteilung des Urlaubs nach Belieben der Eltern	Umwandlung des 14-wöchigen Mutterschafts-urlaubs in Elternurlaub	nach der Geburt des Kindes	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO	erledigt: abgelehnt
08.3506 Mo. Schmid-Federer *Partieller Elternschaftsurlaub. Änderung des Erwerbsersatzgesetzes*	Mütter und Väter; Bezug der ersten 8 Wochen nach der Geburt für Mutter reserviert, übrige 6 Wochen frei unter den Eltern aufteilbar	Partielle Umwandlung des 14-wöchigen Mutterschafts-urlaubs in Elternurlaub	nach der Geburt des Kindes	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO	erledigt: abgelehnt
08.330 Standesinitiative Kt. Genf *Für einen Elternurlaub*	offen	offen	offen	offen	kantonale Mutterschafts-versicherung	erledigt: keine Folge gegeben

Vorstoss	Anspruchs-berechtigte	Dauer	Bezugsperiode/ Bezugsform	finanzielle Abgeltung	Finanzierung	Stand der Beratung
08.3507 Po. Schmid-Federer *Elternschaftsurlaub. Änderung des Erwerbsersatzgesetzes*	Mütter und Väter	mehrere Wochen; drei Modelle zur Prüfung	zu prüfen	Varianten: Erwerbsersatzentschädi-gung gemäss EOG keine	Varianten: Ausweitung der EO keine	erledigt: abgeschrieben
09.3187 Mo. Hiltpold *Elternurlaub*	Mütter und Väter	Zwei Wochen	nach der Geburt; Zeitraum im Gesetz festzulegen	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	Varianten: Ausweitung EO Finanzierung durch Kantone Auszahlung Geburtszulage	erledigt: abgelehnt
10.4117 Mo. Nordmann *Eltern von Kleinkindern unterstützen*	Mütter und Väter	Festzulegen, z. B. 20 Werktage je Elternteil	während der ersten vier Lebensjahre des Kindes	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO	erledigt: abgeschrieben
11.405 Pa. Iv. Grüne Fraktion *Vorwärtsmachen mit Elternzeit und Elterngeld*	Elternteile mit Sorgerecht; je 4 Wochen für Vater resp. Mutter reserviert	24 Wochen	von der Geburt bis zur Einschulung des Kindes	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG; nach oben plafoniert	EO oder Erhöhung MWST	erledigt: keine Folge gegeben
11.4060 Ip. Schmid-Federer *Europäische Standards beim Elternurlaub*	offen	mindestens vier Monate	offen	offen	offen	erledigt

Vorstoss	**Anspruchs-berechtigte**	**Dauer**	**Bezugsperiode/ Bezugsform**	**finanzielle Abgeltung**	**Finanzierung**	**Stand der Beratung**
11.3567 Mo. Hochreutener *Elternzeit und Familienvorsorge*	Arbeit-nehmende und Selbstständig-erwerbende	festzulegen	festzulegen	keine	private Finanzierung mittels individuell erspartem, steuerbegünstigtem Guthaben	erledigt: abgeschrieben
11.3492 Po. Fetz *Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge*	Arbeit-nehmende und Selbstständig-erwerbsende	zu prüfen	zu prüfen	keine	private Finanzierung mittels individuell erspartem, steuerbegünstigtem Guthaben	überwiesen
12.3110 Mo. Romano *Adoption von Kleinkindern. Hart geprüfte Familien unterstützen*	Mütter (und Väter)	14-wöchigen Mutterschafts-urlaub	nach der Geburt des Kindes bis zu seinem 4. Lebensjahr	Erwerbsersatzentschädigung gemäss EOG	EO	im Plenum noch nicht behandelt

Anhang 3: Parlamentarische Vorstösse auf kantonaler Ebene

Vaterschafts- und Elternurlaub für die Erwerbsbevölkerung im Kanton

Kanton	Vorstoss	Anspruchsberechtig-te	Dauer	Bezugsperiode/ Bezugsform	finanzielle Abgeltung	Finanzierung	Stand der Beratung
BL	**Postulat** 2006-248 Annemarie Marbet: Einführung eines kantonalen Vaterschaftsurlaubes	Erwerbstätige Väter	max. 8 Wochen	8 Wochen am Stück oder wochenweise bis zum 6. Lebensjahr des Kindes*	Ja	offen	abgelehnt (19.04. 2007)
BS	**Anzug** 06.5311.01 Claudia Buess und Konsorten (Gleichlautender Vorstoss wie BL): Einführung eines kantonalen Vaterschafts-urlaubes	Erwerbstätige Väter	max. 8 Wochen	8 Wochen am Stück oder wochenweise bis zum 6. Lebensjahr des Kindes	Ja	offen	abgeschrieben (11.02.2009)

Kanton	Vorstoss	Anspruchsberechtig-te	Dauer	Bezugsperiode/ Bezugsform	finanzielle Abgeltung	Finanzierung	Stand der Beratung
GE	**Projet de loi** PL 10105 a) Vaterschaftsurlaub Gesetzesentwurf passt das bestehende Gesetz über eine Mutterschafts- und Adoptionversicherung an (im Hinblick auf die Einführung eines Vaterschafts -und Elternurlaubs).	Väter, AHV-pflichtig	14 Tage	Unmittelbar nach der Geburt	80% des Lohnes	Fonds für die Mutterschafts-versicherung, die durch paritätische Beiträge finanziert wird, d. h. max. 0.25% zu Lasten der Arbeitnehmenden und 0.25 % zu Lasten der Arbeitgebenden und Selbstständig-erwerbenden	Am 20.09.2007 an die zuständige Kommission überwiesen. Der Vorstoss wird nicht weiter-behandelt.
	b) Elternurlaub	Eltern	120 Tage Elternurlaub insgesamt	120 Tage insgesamt, wovon 20 Tage pro Elternteil reserviert und nicht übertragbar sind. Der Urlaub kann in Teilstücken bezogen werden. Das Bezugsrecht endet mit Beginn der Schulpflicht des Kindes.			

Anhang 4: Zusammenfassende Tabelle GAV, Verbands- und Firmen-GAV: Übersicht

Bemerkung: Die GAV enthalten mit Ausnahme der Namen der Vertragsparteien keine persönlichen Angaben. Da die unterzeichnenden Parteien anhand der statistischen und vertraglichen Angaben der einzelnen GAV identifiziert werden können, werden diese nur mit ihrer Einwilligung übermittelt. Es können 19 der 35 am 1. Mai 2011 geltenden GAV, die Bestimmungen zum Vaterschafts- und/oder Elternurlaub enthalten, genannt werden.

Allgemeines					Vaterschaftsurlaub	Elternurlaub		
	Bezeichnung des GAV oder *Branche	Unterstellte Arbeitnehmende	Unterstellte Unternehmen	Örtlicher Geltungsbereich	Dauer und Modalitäten (der Vaterschaftsurlaub wird immer vergütet)	Anspruchsberechtigte und Dauer	Modalitäten (der Elternurlaub wird nicht vergütet)	Arbeitsplatzgarantie nach dem Urlaub
Verbands-GAV	Schweizerische Uhren- und Mikrotechnikindustrie – Gewerkschaft Unia	44414	436	CH	**5 Tage** innerhalb von zwei Wochen nach der Geburt zu beziehen	**Mutter**: nach dem Mutterschaftsurlaub **Vater**: ab der Geburt oder im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub **3–12 Monate**	Dienstalter: mindestens 12 Monate im Unternehmen Schriftliches Gesuch sechs Monate im Voraus Kein Anspruch auf Sozialleistungen während des Urlaubs	Garantierte Wiedereingliederung ausser bei veränderter Lage des Unternehmens
	*Maschinenbau			CH	**1 Tag**	**Vater**: Empfehlung an die Unternehmen, einen Urlaub von **maximal 20 Tagen** vorzusehen	Auf Antrag des Vaters und im Rahmen der Möglichkeiten des Unternehmens	---
	Uhren- und Mikrotechnik Deutsche Schweiz	1441	21	BE BL SH SO VS	**5 Tage** innerhalb von zwei Wochen nach der Geburt zu beziehen	**Vater oder Mutter** **3–12 Monate**	Dienstalter: mindestens 12 Monate im Unternehmen Schriftliches Gesuch sechs Monate im Voraus Kein Anspruch auf Sozialleistungen während des Urlaubs	Garantierte Wiedereingliederung ausser bei veränderter Lage des Unternehmens
	*Chemieindustrie			AG BL BS	**1 Tag** bei der Geburt und **5 Tage** innerhalb von 60 Tagen nach der Geburt	**Vater:** **10 zusätzliche Tage**	Im Einvernehmen mit dem/der Vorgesetzten	---
	Unterrichtswesen			FR	**2 Tage**	**Vater oder Mutter**: Urlaub anschliessend an den Mutterschaftsurlaub **Keine festgelegte Dauer**	---	---

Verbands-GAV	Etablissements médico-sociaux ct. GE	3600	52	GE	**5 Tage**	**Vater oder Mutter**: Gewährung eines Urlaubs im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder bei der Geburt des Kindes möglich **Die Abwesenheit darf 12 Monate nicht übersteigen**.	---	---
	Organismes d'éducation et de réinsertion (AGOER) ct. GE	1349	13	GE	**10 Tage** im Jahr nach der Geburt	**Vater oder Mutter**: Urlaub ab Ende des Mutterschaftsurlaubs oder Teilzeitbeschäftigung im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber **Maximal 24 Monate**	Urlaub wird an Dienstjahre angerechnet	Garantierte Wiedereingliederung
	*Activités pour la santé humaine			GE	**2 Tage**	---	---	---
	*Action sociale sans hébergement			GE	**2 Tage**	**Vater oder Mutter:** Erziehungsurlaub für Kinder unter 5 Jahren. **höchstens 12 Monate**	---	Garantierte Wiedereingliederung
	Secteur de la santé 21 (Version öffentliches Recht) ct. NE	3224	3	NE	**2 Tage**	**Vater oder Mutter:** Urlaub anschliessend an den Mutterschaftsurlaub **höchstens 8 Monate**	---	---
	Secteur de la santé 21 (Version Privatrecht) ct. NE	1936	25	NE	**2 Tage**	**Vater oder Mutter**: Urlaub anschliessend an den Mutterschaftsurlaub **maximal 8 Monate**	---	---
	*Hébergement médico-social et social			NE	**3 Tage**	**Vater oder Mutter**: Urlaub anschliessend an den Mutterschaftsurlaub **maximal 8 Monate**	Wenn es die Situation des Betriebs zulässt	---
	Educateurs sociaux ct. VD (Ausgabe 2009)	1317	40	VD	**5 Tage** im Monat nach der Geburt	**Mutter und Vater:** Erziehungsurlaub für Kinder unter 16 Jahren **Mindestens 6 Monate** (Mutterschaftsurlaub und Stillzeit inbegriffen) **Maximal 12 Monate** **Mutter:** Ev. Urlaub von 2 Jahren, wenn die Umstände es erlauben	Dienstalter: mindestens 12 Monate im Unternehmen Gesuch 3 Monate im Voraus	---
	*Activités pour la santé humaine			VD	**5 Tage** innerhalb von 30 Tagen nach der Geburt zu beziehen	**Vater oder Mutter:** Elternurlaub für Kinder unter 12 Jahren **Mindestens 6 Monate** **und maximal 1 Jahr**	Gesuch 3 Monate im Voraus	---

Firmen-GAV	Migros-Gruppe, Schweiz (Landes-Gesamtarbeitsvertrag)	58143	42	CH	**10 Tage** Urlaub bei der Geburt	**Vater:** Urlaub im Jahr nach der Geburt zu beziehen, in einem Stück oder in einzelnen Tagen **2 Wochen**	Schriftliches Gesuch	---
	Die Post (Ausgabe 2011)	36033	1	CH	**2 Tage** bei der Geburt des Kindes	**Vater oder Mutter**: Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub nach der Geburt des Kindes **Maximal 24 Monate**	Schriftliches Gesuch	Garantierte Wiedereingliederung
	Die Post (Neueintretende und Aushilfen) (Ausgabe 2011)	2101	1	CH	**2 Tage**	---	---	---
	Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft (SRG SSR Idée Suisse)	5052	1	CH	**10 Tage**	**Vater oder Mutter:** Bei der Geburt des Kindes **Höchstens 12 Monate**	Gesuch 5 Monate vor der Geburt Pensionskassenbeiträge werden ab dem 3. Dienstjahr vom Arbeitgeber übernommen	---
	SBB AG	23443	1	CH	**5 Tage** innerhalb von 1 Jahr nach der Geburt zu beziehen	**Vater oder Mutter**: Erziehungsurlaub während der ersten sechs Lebensjahre des Kindes. **Maximal 3 Monate**	Die BVG-Beiträge müssen ab dem 2. Urlaubsmonat vom Elternteil übernommen werden.	---
	SBB Cargo	3041	1	CH	**5 Tage** innerhalb von 1 Jahr nach der Geburt zu beziehen	**Vater oder Mutter**: Erziehungsurlaub während der ersten sechs Lebensjahre des Kindes **(maximal 3 Monate)**	Die BVG-Beiträge müssen ab dem 2. Urlaubsmonat vom Elternteil übernommen werden.	---
	InfraPost AG, Bern (Anschlussvereinbarung)	1870	1	CH	**2 Tage** bei der Geburt des Kindes	**Vater oder Mutter**: Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub nach der Geburt des Kindes **Maximal 4 Monate**	Schriftliches Gesuch	Garantierte Wiedereingliederung
	*Luftfahrt			CH	**2 Tage**	**Vater**:Maximal 8 Monate **Mutter**: Maximal 12 Monate (inkl. Mutterschaftsurlaub)	---	---
	Swisscom AG			CH	**10 Tage** innerhalb von 1 Jahr nach der Geburt zu beziehen	---	---	---

Firmen-GAV	*Detailhandel			CH	**10 Tage** bei der Geburt des Kindes	**Vater:** Urlaub im Jahr nach der Geburt zu beziehen, in einem Stück oder in einzelnen Tagen **2 Wochen**	Schriftliches Gesuch	---
	*Detailhandel			CH	**5 Tage**	---	---	---
	*Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen			CH	**2 Tage** bei der Geburt des Kindes	**Vater oder Mutter:** Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub nach der Geburt des Kindes **Maximal 4 Monate**	Schriftliches Gesuch	Garantierte Wiedereingliederung
	*Wissenschaftliche Forschung und Entwicklung			BL BS VS	**15 Tage**	---	---	---
	*Activités pour la santé humaine			GE	**5 Tage**	**Vater oder Mutter:** Elternurlaub nach Ende des Mutterschaftsurlaubs **Maximal 2 Jahre**	Teilzeitbeschäftigung im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung möglich Garantierte Erhöhung der Jahresbeiträge und der Treueprämie	Garantierte Wiedereingliederung
	Hôpital du Jura, Delémont	1368	1	JU	**1 Tag**	**Mutter**: Anschliessend an einen 18-wöchigen Mutterschaftsurlaub **Maximal 7,5 Monate**	---	---
	Kantonale Verwaltung Kt. SO (Ausgabe 2011)	10300	121	SO	**2 Tage**	**Mutter**: Urlaub nach dem Mutterschaftsurlaub möglich **Vater**: Urlaub für die Kinderbetreuung **Keine festgelegte Dauer**	Schriftliches Gesuch Gewährung des Urlaubs, wenn keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen	---
	Personale presso le case per anziani ct. TI	2000	26	TI	**2 Tage**	**Vater oder Mutter:** Nach dem Mutterschaftsurlaub **Maximal 12 Monate**	---	---
	Istituti dell'Ente Ospedaliero Cantonale del canton TI	3000	1	TI	**1 Tag**	**Vater oder Mutter** (nach dem Mutterschaftsurlaub) **Maximal 12 Monate**	Wenn es die Situation in der Abteilung zulässt	---

Firmen-GAV	*Activités pour la santé humaine		VS	**5 Tage**	**Vater:** Elternurlaub **Mutter:** verlängerter Mutterschaftsurlaub **Keine festgelegte Dauer**	Auf Anfrage	---
	*Lagerung sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr		ZH	**10 Tage** innerhalb von 1 Jahr nach der Geburt zu beziehen	**Mutter**: **Maximal 12 Monate** (inkl. Mutterschaftsurlaub)	---	Garantierte Wiedereingliederung
	*Rep. u. Install. v. Maschinen u. Ausrüstungen	GE ZH		**5 Tage** innerhalb von 1 Jahr nach der Geburt zu beziehen	**Mutter**: Urlaub nach dem Mutterschaftsurlaub oder Reduktion ihrer Erwerbsquote **Maximal 12 Monate** (Mutterschaftsurlaub inbegriffen)	---	---

	GAV mit normativen Bestimmungen, die mindestens 1000 Personen betreffen	**GAV mit Vaterschafts- und/oder Elternurlaub**	
Anzahl GAV**	**132**	**35**	**27%**
Anzahl Personen	**1'464'200**	**396'700**	**27%**
Anzahl Firmen	**64'200**	**1'700**	**3%**

Die untersuchten GAV decken 96 Prozent der Arbeitnehmenden ab, die in der Schweiz einem GAV unterstellt sind.

* Die Vertragsparteien haben nicht in die Übermittlung bestimmter Informationen bezüglich Bezeichnung des GAV oder der betroffenen Unternehmen eingewilligt.

Anhang 5: Regelungen in Unternehmen

a) **Regelungen zum Vaterschaftsurlaub- bzw. Elternurlaub in Unternehmen**[115]

Unternehmen	**Urlaubstyp**	**Dauer**
Axpo	Vaterschaftsurlaub bezahlt	5 Tage
Bank Coop	Vaterschaftsurlaub bezahlt Vaterschaftsurlaub unbezahlt	10 Tage 4 Wochen
Basler Kantonalbank	Vaterschaftsurlaub bezahlt Vaterschaftsurlaub unbezahlt	beim 1. Kind 5 Tage, ab dem 2. Kind 10 Tage 1 Monat
Chubb Insurance Switzerland	Vaterschaftsurlaub bezahlt	2 Tage
Fenaco	Vaterschaftsurlaub bezahlt	6 Tage
Helsana	Vaterschaftsurlaub bezahlt	10 Tage
Ikea	Vaterschaftsurlaub bezahlt	10 Tage
Kraftfoods	Vaterschaftsurlaub bezahlt	5 Tage
Losinger Marazzi SA	Vaterschaftsurlaub bezahlt	10 Tage
Microsoft	Vaterschaftsurlaub bezahlt Vaterschaftsurlaub unbezahlt	5 Tage beim 1. Kind, 10 Tage bei jedem weiteren Kind 4 Wochen möglich
Migros Basel	Vaterschaftsurlaub bezahlt Vaterschaftsurlaub unbezahlt	10 Tage bezahlt 10 Tage bei Bedarf
Migros Genossenschaftsbund (MGB)	Vaterschaftsurlaub bezahlt Vaterschaftsurlaub unbezahlt	10 Tage 10 Tage
Nespresso	Vaterschaftsurlaub bezahlt	5 Tage

[115] Die Angaben basieren auf einer Umfrage, welche der familienservice im Juli 2012 für das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) durchgeführt hat. Der familienservice ist ein Angebot der *thkt GmbH*. Das Angebot umfasst die Information, Beratung und Vermittlung von Betreuung in den Bereichen Childcare, Eldercare und Homecare und richtet sich an Unternehmen in der ganzen Schweiz (www.familienservice.ch, état : 12.12.2012). Für die Umfrage wurden alle Unternehmen angeschrieben, welche das Angebot des familienservice nutzen.(insgesamt 56 Unternehmen). Es sind 38 Antworten eingegangen, wobei 7 Firmen nicht namentlich genannt werden wollten (Stand: 2.08.2012).

Unternehmen	Urlaubstyp	Dauer
Nestlé Suisse S.A.	Vaterschaftsurlaub bezahlt	5 Tage
Novartis	Vaterschaftsurlaub bezahlt	6 Tage
OMEGA SA	Erziehungsurlaub unbezahlt, für Mutter oder Vater, wenn der/die Angestellte bei Anstellung mindestens 1 Jahr im Betrieb ist	3 bis maximal 12 Monate
Orange Communications SA	Vaterschaftsurlaub bezahlt	5 Tage
Orion	Vaterschaftsurlaub bezahlt	5 Tage
Procter & Gamble Europe SA	Vaterschaftsurlaub bezahlt Elternurlaub unbezahlt	10 Tage 1 Jahr
PubliGroupe Ltd.	Vaterschaftsurlaub bezahlt	5 Tage
Schweiz. Mobiliar-Versicherung	Vaterschaftsurlaub bezahlt Vaterschaftsurlaub unbezahlt	10 Tage, nach dem 5. Dienstjahr 15 Tage maximal 4 Wochen
Sonova AG (Phonak)	Vaterschaftsurlaub bezahlt	3 Tage
Sulzer	Vaterschaftsurlaub bezahlt	2 Tage
Swisscanto AG	Vaterschaftsurlaub bezahlt	5 Tage
Swisscom	Vaterschaftsurlaub bezahlt	10 Tage
Tertianum	Vaterschaftsurlaub bezahlt	3 Tage
UBS	Vaterschaftsurlaub bezahlt	10 Tage
Verkehrsbetriebe Biel	Vaterschaftsurlaub bezahlt	2 Tage
XL Services Switzerland	Vaterschaftsurlaub bezahlt	5 Tage
Zürcher Kantonalbank	Vaterschaftsurlaub bezahlt	10 Tage
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG	Vaterschaftsurlaub bezahlt Vaterschaftsurlaub unbezahlt	5 Tage möglich

Unternehmen, die nicht namentlich genannt werden wollen:

Unternehmen	**Urlaubstyp**	**Dauer**
Unternehmen N	Vaterschaftsurlaub bezahlt	3 Tage
Unternehmen N	---	----
Unternehmen N	Vaterschaftsurlaub bezahlt	10 Tage
Unternehmen N	Vaterschaftsurlaub bezahlt Vaterschaftsurlaub unbezahlt	5 Tage maximal 2 Monate
Unternehmen N	Elternurlaub unbezahlt	8 Monate
Unternehmen N	Vaterschaftsurlaub bezahlt	3 Tage
Unternehmen N	Vaterschaftsurlaub bezahlt	2 Tage

b) Umfrage Tages-Anzeiger[116]

Wer den Eltern wie viel Urlaub gewährt

	Vaterschaftsurlaub in Arbeitstagen	so geregelt seit	**Mutterschaftsurlaub**-Regelung (wenn nicht anders erwähnt zu 100% Lohn)	Mitarbeiter-zahl
Alternative Bank	20	vor 2000	6 Monate ab 3. Dienstjahr, vorher 4 Monate	84
Mobility	20[1]	1997	16 Wochen	190
Clariant	16	2012	18 Wochen	1035
Raiffeisen[2]	15	2009	24 Wochen ab 6. Dienstjahr, vorher 16 Wochen	9807
Stadt Bern	15	2001	16 Wochen	3800
BASF	10	2012	18 Wochen	2600
Bundesverwaltung	10	ab 2013	4 Monate	37000
Ikea	10	2010	4 Monate	3057
McDonald's	10	2010	je nach Anstellungsverhältnis[3]	7700
Migros	10	2006	16 Wochen	82000
SRG	10	2009	16 Wochen	6000
Stadt Zürich	10	2009	16 Wochen	27324
Swiss Re	10	1999	4 Monate	3200
Swisscom	10	2006	17 Wochen	16269
UBS	10	2007	30 Wochen ab dem 11. Dienstjahr, vorher 26 Wochen	22229
Novartis	6	2003	18 Wochen	13994
Roche	6	2008	18 Wochen	11000
SV Group	6	2008	16 Wochen	4968
Syngenta	6	2008	18 Wochen	3180
ABB Schweiz	5[4]	2009	16 Wochen	7000
Adecco	5	2012	16 Wochen ab 2. Dienstjahr	483
Aldi Suisse	5	2011	16 Wochen ab 6. Dienstjahr, vorher 14 Wochen	2150
Coop	5	2010	16 Wochen ab 6. Dienstjahr, vorher 14 Wochen	51300
Credit Suisse	5	2006	6 Monate ab 5. Dienstjahr, vorher 16 Wochen	19400
Galenica	5	2008	16 Wochen	6500
Kanton Zürich	5	2008	16 Wochen	33809
Lidl	5	2011	16 Wochen ab 7. Dienstjahr, vorher 14 Wochen	>2000
Manor	5	2006	16 Wochen à 80%	10600
Nestlé	5	2009	4 Monate	2950
Orange	5	2007	16 Wochen ab 2. Dienstjahr, vorher 14 Wochen	1083
SBB	5	2007	4 Monate	26330
Simens	5[5]	2006	16 Wochen	6200
Sunrise	5	vor 2008	16 Wochen	1795
Swiss	5 oder 2[6]	2011	16 Wochen (zum Teil erst ab 3. Dienstjahr)	>6500
Tamedia	5	2012	16 Wochen	3900
UPC Cablecom	5	2009	14 Wochen	>1500
Valora	5	2009	16 Wochen à 80%	4200
Zurich Schweiz	5	vor 2003	20 Wochen	7218
Amag	3	2013	16 Wochen	5250
Hirslanden	3	2009	16 Wochen, erste 2 Dienstjahre à 80%	7177
IBM	3	vor 2003	16 Wochen	k.A.
ISS Facility Services	3	2011	16 Wochen à 80%	12300
Denner	2	2011	16 Wochen à 80%	3760
Kanton Bern	2	k.A.	16 Wochen	40000
Post	2	2002	4 Monate	55000
Ringier	2	vor 2000	16 Wochen	3000
Sulzer	2	2003	16 Wochen ab 11. Dienstmonat, vorher 14 Wochen	1400
Georg Fischer	1	k.A.	16 Wochen	2500
Ruag	1	k.A.	16 Wochen ab 11. Dienstmonat, vorher 14 Wochen	5000
Schindler	1	vor 2003	16 Wochen	4493

[1] ab 4. Dienstjahr, vorher pro Dienstjahr 5 Tage

[2] Empfehlung von Raiffeisen Schweiz an die Genossenschaften, die autonom entscheiden

[3] je nach Anstellungsverhältnis (Restaurantcrew 14 Wochen à 80%; Restaurantmanagement 10 Wochen à 100% plus 4 Wochen à 80%; Hauptsitzangestellte 16 Wochen à 100% ab dem 3. Dienstjahr, vorher 14 Wochen à 100%)

[4] oder 1000 Franken Geldgeschenk

[5] bei Zwillingen 10; alternativ Geldgeschenk

[6] Bodenpersonal: 5; Flugpersonal: 2

TA-Grafik / Quelle: Unternehmen

116 «Wer Vätern noch nicht Urlaub gewährt, gerät unter Zugzwang», Tages-Anzeiger, Ausgabe vom Dienstag, 21. Mai 2013.

Anhang 6: Regelungen kantonale und kommunale Verwaltungsangestellte

Bezahlter Vaterschaftsurlaub

a) Regelungen zum bezahlten Vaterschaftsurlaub betreffend **die kantonalen Verwaltungsangestellten**[117]

Kanton	Rechtliche Grundlage[118]	Dauer	Bezugsform
ZH	Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (177.111), § 85 Abs. 3 Bst. c	5 Arbeitstage	Im 1. Lebensjahr des Kindes
BE	Personalverordnung (153.011.1), Art. 156 Abs. 1 Bst. b	2 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
LU	Verordnung zum Personalgesetz (Nr. 52), § 45	1 Woche	Innert ersten acht Wochen nach der Geburt
UR	Personalreglement (2.4213), Art. 24 Abs. 1 Bst. b	4 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
SZ	Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung (145.111), § 32 Abs. 1 Bst. c	3 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
OW	Personal- und Lehrpersonenverordnung (141.11 und 410.12), Art. 19 Abs. 2 Bst. a und Art. 18 Abs. 2 Bst. a	1 Tag	Unmittelbar nach der Geburt

117 Die Regelungen zur Adoption werden nicht ausgewiesen.

118 In Klammern stehende Nummern: Verweis auf die Erlassnummer in der Systematischen Rechtssammlung des Kantons.

Kanton	Rechtliche Grundlage[118]	Dauer	Bezugsform
NW	Personalverordnung (165.111), § 12 Abs. 1 Ziff. 3	5 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
GL	Personalverordnung (II A/6/2), Art. 30 Abs. 1 Bst. b	2 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
ZG	Arbeitszeitverordnung (154.214), § 24 Abs. 1 Bst. g)	5 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
FR	Gesetz über das Staatspersonal (122.70.1), Art. 114a und Reglement über das Staatspersonal (122.79.11), Art. 86a	5 Tage	Fraktionierung möglich, während erstem Jahr nach der Geburt
SO	Gesamtarbeitsvertrag, GAV (126.3) § 114 Abs. 3	2 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
BS	Ferien- und Urlaubsverordnung (162.410), § 18 Abs. 1 Ziff. 3	5 Tage	Innert drei Monaten nach der Geburt
BL	Verordnung über den Elternurlaub (153.13), § 11 und § 12	5 Tage	Innert drei Monaten nach der Geburt; Fraktionierung möglich
SH	Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung, 180.111), § 40 Abs. 1 Bst. e)	5 Tage	Unmittelbar nach der Geburt

Kanton	Rechtliche Grundlage[118]	Dauer	Bezugsform
AR	Personalverordnung (142.212), Art. 18 Abs. 3 Bst. c	2 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
AI	Personalverordnung (172.310), Art. 14 Abs. 1 Bst. c	2 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
SG	Personalverodnung (143.11), Art. 66, Abs. 1, Bst. c	5 Tage	Innert vier Monaten nach der Geburt
GR	Personalverordnung (170.410), Art. 56 Abs. 1 Bst. c	3 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
AG	Personal- und Lohnverordnung (165.111), § 33 Abs. 1 Bst. c	3 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
TG	Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (177.112), Art. 50 Abs. 1	2 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
TI	Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (2.5.4.1), Art. 46 cpv. 1, let. l)	5 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
VD	Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (172.31), Art. 35 Abs. 1 Bst. c et Règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (172.31.1), Art. 75	5 Tage	Bezug bis spätestens im Folgemonat nach der Geburt; Bezug fraktioniert möglich

Kanton	Rechtliche Grundlage[118]	Dauer	Bezugsform
VS	Verordnung über die Besoldung der Beamten und Angestellten des Staates Wallis (172.410), Art. 37 Abs. 1 Bst. d	5 Tage	Im Folgemonat der Geburt
NE	Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique (152.511), art. 29, al. 2, let. d	5 Tage	Unmittelbar nach der Geburt / Vor oder nach der Geburt; volle oder teilweise Übertragung auf Vater; Fraktionierung möglich
GE	Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05.01), Art. 33 Abs. 1 Bst. c	10 Tage	Innert einem Jahr nach der Geburt
JU	Ordonnance sur le personnel de l'Etat (173.111), Art. 102 Abs. 2 Bst. b) und Art. 105	2 Tage / 2 Wochen	Unmittelbar nach der Geburt / An einem Stück, innert vier Monaten nach der Geburt

Quellen: www.berufundfamilie.admin.ch / Internetseiten der Kantone / www.lexfind.ch/ (Stand: 01.01.2013).

b) Regelungen zum bezahlten Vaterschaftsurlaub betreffend **die kommunalen Verwaltungsangestellten**[119]

Stadt[120]	**Rechtliche Grundlage**[121]	**Dauer**	**Bezugsform**
Zürich	Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (177.100), Art. 70 Bst. e)	10 Tage	Innert sechs Monaten nach der Geburt
Basel	Reglement zur Anstellungsordnung (BaB 162.110), § 31 Abs. 1 Bst. c)	5 Tage	Unmittelbar nach der Geburt
Genf	Statut du personnel de la Ville de Genève (LC 21 151.30), Art. 70 Abs. 1 und 3	4 Wochen	Während dem ersten Jahr nach der Geburt; Fraktionierung möglich
Lausanne	Règlement pour le personnel de l'administration communale (3), Art. 53 Abs. 1 Bst. d und i	21 jours	1 jour à la naissance de l'enfant ; 20 jours sans précision sur la période durant laquelle peut être pris le congé
Bern	Personalreglement (153.01), Art. 46 Abs. 3	3 Wochen	Innert 20 Wochen nach der Geburt
Winterthur	Vollzugsverordnung zum Personalstatut § 50 Abs. 3 Bst. c.	10 Tage	Unmittelbar nach der Geburt

119 Die Regelungen bei Adoption werden nicht ausgewiesen.
120 Zehn grösste Schweizer Städte.
121 In Klammern stehende Nummern: Erlassnummer in den jeweiligen Systematische Rechtssammlungen der Städte.

Stadt[120]	Rechtliche Grundlage[121]	Dauer	Bezugsform
St. Gallen	Reglement zum Vollzug des Personalreglements (191.11), Art. 64 Ziff. 1 Bst. c)	5 Tage; ab dem vierten Dienstagjahr 10 Tage	Innert dem Monat nach der Geburt
Luzern	Personalverordnung der Stadt Luzern (0.8.1.1.2), Art. 27a	10 Tage	Innert acht Wochen nach der Geburt, tageweise oder aneinander
Lugano	Regolamento organico dei dipendenti del comune di Lugano, art. 68 al. 1 lit. d	5 Tage	Innert sechs Monaten nach der Geburt
Biel	Personalverordnung (SGR 153.013), Art. 37 Abs. 1 Bst. c.	5 Tage	Unmittelbar nach der Geburt

Quellen: www.berufundfamilie.admin.ch / Internetseiten der Städte (Stand: 01.05.2013)

Regelungen zu unbezahlten Urlauben für Mütter und Väter

a) Regelungen zu unbezahlten Urlauben **betreffend die kantonalen Verwaltungsangestellten**[122]

Kanton	Rechtliche Grundlage[123]	Anspruchsberechtigte	Dauer	Bezugsform
ZH	Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (177.111), § 96 Abs. 4 und 5	Mutter	Offen	Nach dem Mutterschaftsurlaub zusätzlich möglich
		Vater	1 Monat	Im ersten Lebensjahr des Kindes; Zeitpunkt und Aufteilung unter Rücksichtnahme auf die betrieblichen Bedürfnisse
BE	Ordonnance sur le personnel (153.011.1), art. 60, al. 6	Mutter oder Vater	Bis max. 6 Monate	Auf Gesuch hin und sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist
LU	Verordnung zum Personalgesetz (Nr. 52), § 44, Abs. 8 et 45, Abs. 2		6 Monate (Mutter) / 4 Wochen (Vater)	-Mutter: Unmittelbar im Anschluss an Mutterschaftsurlaub -Vater: Im ersten Lebensjahr des Kindes
UR	Personalreglement (2.4213), Art. 22 und 25 Abs. 2		Max. 60 Tage	Genereller unbezahlter Urlaub: Bewilligungspflichtig; sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen
SZ	Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung, (145.111), § 38		Offen	Genereller unbezahlter Urlaub: Sofern Grund für die Freistellung überwiegend im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegt

122 Die Regelungen bei Adoption werden nicht ausgewiesen.
123 In Klammern stehende Nummern: Erlassnummer in den jeweiligen Systematische Rechtssammlungen der Städte.

Kanton	Rechtliche Grundlage[123]	Anspruchsberechtigte	Dauer	Bezugsform
OW	Personalverordnung (141.11), § 20 Abs. 2		Offen	Urlaub kann insbesondere aus familiären Gründen bewilligt werden; unter Vorbehalt, dass die Dienstleistungen der betroffenen Amtsstelle weiterhin erbracht werden können
NW	Vollzugverordnung zum Personalgesetz (165.111), § 12 Abs. 2		Offen	Genereller unbezahlter Urlaub: Nur unter Vorbehalt betrieblicher oder anderer wichtiger Gründe möglich
GL	Personalverordnung (II A/6/2), Art. 32		Offen	Genereller unbezahlter Urlaub
ZG	Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (154.21), § 63		Offen	Bei vorliegen besonderer Umstände, v.a. aus familiären Gründen möglich
FR	Loi sur le personnel de l'Etat (LPers) (122.70.1), art. 120 et Règlement du personnel de l'Etat (RPers) (122.79.11), art. 70		Max. 2 Jahre	Genereller unbezahlter Urlaub
SO	Gesamtarbeitsvertrag, GAV (126.3), § 192	Mutter	Offen	Im Anschluss an Mutterschaftsurlaub; auf schriftliches Gesuch hin und, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen
		Vater	Offen	Auf schriftliches Gesuch hin, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen
BS	Ferien- und Urlaubsverordnung (162.410), § 20b	Mutter oder Vater	Max. 8 Monate	Bei Geburt eines oder mehrerer Kinder auf Gesuch hin; bei Wiederaufnahme der Arbeit wird die bisherige Stelle zugesichert; ist dies nicht möglich, wird eine der Ausbildung entsprechende Stelle angeboten. Arbeiten beide Eltern beim Kanton Basel-Stadt, besteht insgesamt ein Anspruch auf 8 Monate Elternurlaub. Die Eltern könnenn den Urlaub frei

Kanton	Rechtliche Grundlage[123]	Anspruchsberechtigte	Dauer	Bezugsform
				untereinander aufteilen.
BL	Verordnung über den Elternurlaub (153.13), § 9 und § 12	Mutter	Max. 1 Jahr	Unbezahlter Mutterschaftsurlaub wird auf Gesuch hin gewährt; höchstens bis zu einem Jahr nach der Niederkunft; er kann voll- oder teilzeitlich bezogen werden; Aufspaltung in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich
		Vater	Max. 12 Wochen	Auf Gesuch hin; während des ersten Lebensjahres des Kindes; er kann voll- oder teilzeitlich bezogen werden
SH	Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung, 180.111), § 39 Abs. 2		Offen	Genereller unbezahlter Urlaub
AR	Personalverordnung (142.212), Art. 19 und 20	Mutter	Anspruch auf max. 3 Monate	Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs; drei Monate im Voraus der vorgesetzten Stelle mitzuteilen
		Vater oder Mutter	Offen	Genereller unbezahlter Urlaub
AI	Personalverordnung (172.310), Art. 15 und 31 Abs. 2	Mutter	Max. 3 Monate	Anschliessend an den Mutterschaftsurlaub; sofern mind. fünf Dienstjahre absolviert
		Vater oder Mutter	Offen	Genereller unbezahlter Urlaub
SG	Personalverodnung (143.11), Art. 65 und 97		Offen	Bewilligung durch Wahlbehörde; sofern Mitarbeitende/r Dienst u.a. aus Gründen einer Geburt aussetzt und dazu nicht die Ferien benutzen kann Für den Vater besteht während des ersten Lebensjahres des Kindes die Möglichkeit, den 13. Monatslohn vollständig oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub zu beziehen.
GR	Personalverordnung (170.410), Art. 43 Abs. 5 und Art. 55	Mutter	Offen	Anschliessend an Mutterschaftsurlaub; sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen und Arbeitsverhältnis fortbesteht
			Offen	Genereller unbezahlter Urlaub
AG	Personal- und Lohnverordnung	Mutter	Offen	Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub allerdings nur für den Fall, dass der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge längerem

Kanton	Rechtliche Grundlage[123]	Anspruchsberechtigte	Dauer	Bezugsform
	(165.111), § 34 und 34a Abs. 2			Spitalaufenthalt des Neugeborenen aufgeschoben wird
			Max. 1 Jahr	Genereller unbezahlter Urlaub
TG	Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (177.112), § 51 und Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung (177.223), § 40 Abs. 2	Mutter	Max. 3 Monate	Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub allerdings nur für den Fall, dass der Gesundheitszustand des Neugeborenen dies erfordert
		Vater oder Mutter	Max. 1 Jahr	Genereller unbezahlter Urlaub
TI	Legge sull' ordinamento degli impiegati e docenti (2.5.4.1), Art. 47 Abs. 3	Madre o Padre	9 mesi al massimo	La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato totale o parziale; estensibile per le docenti fino alla fine dell' anno scolastico. Il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre
VD	Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (172.31.1), Art. 79 à 82	Mère ou père	min. 6 mois ou min. 2 mois si accordé à la mère immédiatement après congé maternité	Un congé parental peut être accordé pour ce consacrer à l'enfant. Ce dernier doit être âgé de 12 ans au maximum à la date où débute le congé ; le collaborateur présente sa demande au service au plus tard trois mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier du congé ; le collaborateur exerce de manière ininterrompue une activité à l'Etat depuis douze mois au moins
VS	Ordonnance concernant le traitement des employés de l'Etat du Valais, Art. 41 et 41bis	Mutter oder Vater	Offen / Max. 10 Tage pro Jahr	-Les employés ont le droit de bénéficier d'un congé non payé après un congé maternité, (…) ou de paternité d'une durée à fixer en accord avec chef de service. La durée des congés non payés est fixé en accord avec le chef de service. -Les employés parents d'enfants de 0 à 12 ans ont droit à un congé parental sans traitement de dix jours maximum par année (pro rata temporis)
NE	Loi sur le statut de la fonction publique,	Mutter oder Vater	Max. 3 Monate	Droit d'obtenir du ou de la chef-fe de service un congé parental non payé ; d'entente avec le ou la chef-fe de service, l'employé peut

Kanton	Rechtliche Grundlage[123]	Anspruchsberechtigte	Dauer	Bezugsform
	Art. 74a			continuer d'occuper son poste à un taux d'activité réduit pendant le congé parental
GE	Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05.01), Art. 34A et 34B	Mutter oder Vater	2 Jahre	Congé parental sans traitement de 2 ans ; accordé à la mère ou au père à partir de la fin du congé maternité ; d'entente avec la hiérarchie, une activité à temps partiel peut être conservée ; à l'expiration du congé, la réintégration dans la fonction occupée précédemment est garantie
		Vater	10 Tage	Congé paternité supplémentaire de 10 jours
JU	Ordonnance sur le personnel de l'Etat (173.111), Art. 117		Offen	Genereller unbezahlter Urlaub

Quellen: www.berufundfamilie.admin.ch / Internetseiten der Kantone/ (Stand: 01.05.2013)

b) Regelungen zu unbezahlten Urlauben **betreffend die kommunalen Verwaltungsangestellten**[124]

Stadt	Gesetzliche Grundlage	Anspruchsberechtigte	Vorgesehen und wenn ja, Dauer	Bezugsform
Zürich	Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals und Ausführungsbestimmungen (177.10/177.101), Art. 121 Abs. 5, 134 Bst. a) und 136	Mutter	Offen	Im Rahmen der dienstlichen Verhältnisse
		Vater	3 Wochen	Bezug in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes
		Mutter oder Vater	max. 1 Jahr	weitere unbezahlte Urlaube, insb. Elternurlaube, wenn dienstliche Verhältnisse es erlauben
Basel	Reglement zur Anstellungsordnung (BaB 162.110), § 30 und 32	Mutter	Max. 6 Monate	Im Anschluss an Mutterschaftsurlaub; auf Gesuch hin; bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Mitarbeiterin wenn möglich eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle anzubieten
		Vater	Max. 6 Monate	Vaterschaftsurlaub, soweit es der Betrieb erlaubt
Genf	Statut du personnel de la Ville de Genève (LC 21 151.30), Art. 71	Mutter oder Vater	Max. 1 Jahr	Auf Gesuch hin; Bezug spätestens fünf Jahre nach der Geburt des Kindes; Arbeitsplatzgarantie; möglich den Urlaub teilweise in Form einer Reduktion des Arbeitspensums zu beziehen; ausnahmsweise Verlängerung des unbezahlten Urlaubs möglich
Lausanne	Règlement pour le personnel de l'administration communale (3), Art. 54 Abs. 1	Mutter oder Vater	Max. 1 Jahr	Bewilligung durch Stadtverwaltung
Bern	Personalreglement (153.01), Art. 46 Abs. 6	Mutter oder Vater	Max. 2 Jahre	Auf Gesuch hin, sofern ordentlicher Dienstbetrieb sichergestellt
Winterthur	Vollzugsverordnung zum Personalstatut § 39 Abs. 5 und 6	Vater	3 Wochen	Zusätzlicher Anspruch auf unbezahlten Urlaub in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes
		Mutter oder Vater	Offen	Zusätzlicher unbezahlter Urlaub möglich

[124] Die Regelungen bei Adoption werden nicht ausgewiesen.

Stadt	Gesetzliche Grundlage	Anspruchsberechtigte	Vorgesehen und wenn ja, Dauer	Bezugsform
St. Gallen	Reglement zum Vollzug des Personalreglements (191.11), Art. 66 Abs. 1 und 2		Max. 1 Jahr	Genereller unbezahlter Urlaub: Sofern dadurch die Erfüllung der Verwaltungsaufgaben nicht gefährdet wird
Luzern	Personalverordnung der Stadt Luzern (0.8.1.1.2), Art. 27 Abs. 2, 27a und 30	Mutter	Offen	Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub für den Fall, dass der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen aufgeschoben wird
		Vater	10 Tage	Anspruch auf Urlaub, der innert acht Wochen nach der Geburt, tageweise oder am Stück zu beziehen ist.
			Max. 3 Monate	Genereller unbezahlter Urlaub: Sofern der ordentliche Dienstbetrieb gewährleistet bleibt und keine öffentlichen Interessen entgegenstehen
Lugano	Regolamento organico dei dipendenti del comune di Lugano, Art. 69	Madre o padre	massimo 9 mesi	La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale; in alternativa il congedo può essere ottenuto interamente o parzialmente dal padre.
Biel	Personalverordnung Stadt Biel (SGR 153.013), Art. 41	Mutter oder Vater	Max. 6 Monate	Nach der Geburt; vor Geburt mind. 12 Monate bei der Stadtverwaltung beschäftigt; sofern Funktionieren der Abteilung es erlaubt; Arbeitsplatzgarantie

Quellen: www.berufundfamilie.admin.ch / Internetseiten der Städte / (Stand: 01.05.2013)

Anhang 7: Wichtigste Merkmale des Elternurlaubs und des Vaterschaftsurlaubs in zehn EU-Ländern[125]

a) Elternurlaub[126]

LAND	DAUER	FLEXIBILITÄT	1. VERGÜTUNG/LEISTUNGEN WÄHREND DES URLAUBS 2. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	FINANZIERUNG
DEUTSCHLAND	36 Monate (pro Elternteil).	Der Elternurlaub (Elternzeit) kann vom Vater und/oder der Mutter (bzw. den Grosseltern) während der ersten drei Lebensjahre des Kindes bezogen werden; höchstens 12 Monate können aufgeschoben und zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes bezogen werden (vorbehältlich Zustimmung des Arbeitgebers). Kann in Teilzeit bezogen werden. Kann in 1 oder 2 Teilstücken bezogen werden. Die Eltern können den Urlaub allein, gleichzeitig oder abwechselnd beziehen.	1. Die Urlaubszulage (Elterngeld) wird grundsätzlich in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes ausbezahlt (jeder Elternteil kann Elterngeld für einen Zeitraum von mindestens 2 bis maximal 12 Monaten beziehen; wenn beide Elternteile Elterngeld beanspruchen und ihr Gesamteinkommen während mindestens 2 Monaten reduziert ist, wird das Elterngeld für beide Elternteile je während 2 weiteren Monaten ausgerichtet). Sie beträgt im Normalfall 67% des vorherigen Einkommens (mindestens 300 €/Monat und höchstens 1'800 €/Monat; gekürzter Betrag bei Teilzeiturlaub). 2. Jeder Elternteil, der seine Erwerbstätigkeit für die Betreuung seines Kindes reduziert hat (maximale Arbeitsdauer : 30 Stunden/Woche) oder deswegen nicht erwerbstätig ist.	Steuern.

[125] Quelle: Vergleichende Tabellen zur sozialen Sicherheit, MISSOC, Stand 1.01.2013.
[126] Für Kinder, die besondere Pflege benötigen oder bei Mehrlingsgeburt gilt häufig eine Sonderregelung, die hier nicht erörtert wird.

LAND	DAUER	FLEXIBILITÄT	1. VERGÜTUNG/LEISTUNGEN WÄHREND DES URLAUBS 2. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	FINANZIERUNG
ÖSTERREICH	24 Monate (insgesamt).	Der Elternurlaub kann vom Vater und/oder der Mutter in den beiden ersten Lebensjahren des Kindes bezogen werden; jeder Elternteil kann ihn höchstens bis 3 Monate nach dem 2. Geburtstag des Kindes aufschieben (vorbehältlich der Zustimmung des Arbeitgebers). Kann in Teilzeit bezogen werden. Kann in 1 oder 2 Teilstücken bezogen werden (pro Teilstück mindestens 2 Monate). Die Eltern können während 1 Monat gleichzeitig Urlaub nehmen, der Rest kann entweder von einem Elternteil oder von beiden Eltern abwechselnd bezogen werden.	1. Bezüglich Kinderbetreuungsgeld stehen zwei Bezugsvarianten zur Auswahl: a) 80% des letzten Lohns (mindestens 1000 € und höchstens 2000 €/Monat); bis zum 12. Lebensmonat des Kindes oder, b) pauschales Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von: • 1000 €/Monat bis zum 12., • 800 €/Monat bis zum 15., • 624 €/Monat bis zum 20., • 436 €/Monat bis zum 30. Lebensmonat des Kindes Die Bezugsdauer für das Kinderbetreuungsgeld wird verlängert, wenn beide Elternteile einen Elternurlaub beziehen (Anreiz, damit auch die Väter einen Urlaub beziehen). 2. Jeder Elternteil, der mit seinem Kind lebt und dessen Einkommen eine bestimmte Grenze nicht überschreitet (16'200 € pro Jahr oder 60% des vorherigen Einkommens).	Arbeitgeberbeiträge und Steuern.

LAND	DAUER	FLEXIBILITÄT	1. VERGÜTUNG/LEISTUNGEN WÄHREND DES URLAUBS 2. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	FINANZIERUNG
BELGIEN	4 Monate (pro Elternteil).	Der Urlaub kann bis zum 12. Geburtstag des Kindes bezogen werden. Kann in Teilzeit bezogen werden: Bei einer 50%-Beschäftigung beträgt die Dauer 8 Monate (pro Elternteil), bei einer Reduktion des Arbeitspensums um 1/5 beträgt die Dauer 20 Monate. Kann am Stück oder in Teilstücken mit verschiedenen Arbeitspensen bezogen werden (z.B. 1 Monat Vollzeit, danach 2 Monate 50% und 5 Monate 20%).	1. Entschädigung für Laufbahnunterbrechung, Pauschalleistung 771 €/Monat (bei Unterbrechung der Vollzeitarbeit, ansonsten proportional gekürzt). 2. Jeder Arbeitnehmende, der seine Laufbahn unterbricht, um sein Kleinkind zu betreuen.	Hauptsächlich Beiträge.
FINNLAND	6 Monate (158 Tage, ohne Sonntage) (insgesamt).	Der Urlaub muss direkt nach dem Mutterschaftsurlaub bezogen werden. Er kann in Teilzeit bezogen werden (wenn beide Elternteile einen Teilzeitbezug wählen und der Arbeitgeber zustimmt). Kann zwischen den Elternteilen aufgeteilt werden. Jeder Elternteil kann seinen Urlaub in 2 Teilen beziehen, wobei ein Teil mindestens 12 Tage (ohne Sonntage) betragen muss.	1. Während der ersten 30 Arbeitstage beträgt die Entschädigung 75% des Einkommens bis zu einer Grenze von 54.552 € (jährlich) und 32,5% des Einkommens, welches diese Grenze überschreitet. Während des restlichen Urlaubs beträgt die Entschädigung für die Eltern 70% des Einkommens bis zu einer Grenze von 35.457 € und nimmt ab, wenn das Einkommen diese Grenze überschreitet. Mindestens 22.96 € pro Tag, d.h 550 € pro Monat (minimale Entschädigung auch für Nichterwerbstätige). 2.Jede Person, die in Finnland wohnt und aufgehört hat zu arbeiten oder zu studieren, um ihr Kind zu betreuen.	Beiträge (paritätisch + Selbstständigerwerbende) und Steuern für Nichterwerbstätige.

LAND	DAUER	FLEXIBILITÄT	1. VERGÜTUNG/LEISTUNGEN WÄHREND DES URLAUBS 2. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	FINANZIERUNG
FRANKREICH	12 Monate (pro Elternteil), 2 Mal erneuerbar.	Der Urlaub kann vom Vater und/oder der Mutter bis zum 3. Geburtstag des Kindes bezogen werden. Er kann auch in Teilzeit bezogen werden (Modalitäten im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber, aber mindestens 16 Std./Woche).	1. Mögliche Leistungen: - Zulage für freie Wahl der Aktivität, wenn die berufliche Tätigkeit teilweise oder ganz aufgegeben wird: 6 Monate für das erste Kind, 3 Jahre für die nächsten ; monatlicher Pauschalbetrag von 568.85 € (wenn voller Urlaub, ansonsten gekürzt) oder - optionaler Zulage für freie Wahl der Aktivität, wenn die berufliche Tätigkeit ganz aufgegeben wird: bei mindestens 3 unterhaltsberechtigten Kindern, wird bis zum 1. Geburtstag des Kindes ausgezahlt, monatlicher Pauschalbetrag von ca. 813.48 € (Teilzeiturlaub nicht möglich). 2. Jeder Arbeitnehmende, der seine Erwerbstätigkeit für die Kindererziehung aufgegeben (Clca oder Colca) oder reduziert hat (Clca).	Arbeitgeberbeiträge.

LAND	DAUER	FLEXIBILITÄT	1. VERGÜTUNG/LEISTUNGEN WÄHREND DES URLAUBS 2. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	FINANZIERUNG
ITALIEN	6 Monate pro Elternteil, max. 10 Monate. Die Dauer des vollständigen Urlaubs wird um einen Monat verlängert, wenn der Vater mindestens 3 Monate Urlaub bezieht.	Der Urlaub kann bis zum 8. Geburtstag des Kindes bezogen werden. Die Eltern können ihren Urlaub gleichzeitig nehmen. Kann am Stück oder in Teilstücken bezogen werden.	1. Die Entschädigung wird während 6 Monaten bis zum 3. Geburtstag des Kindes ausgezahlt (30% des vorherigen Einkommens); darüber hinaus bedarfsabhängig.. 2. Die ganze erwerbstätige Bevölkerung (Arbeitnehmende und Gleichgestellte sowie Selbstständigerwerbende)	Arbeitgeberbeiträge.
LUXEMBURG	6 Monate (pro Elternteil).	Der erste Urlaub muss nach dem Mutterschaftsurlaub bezogen werden ; der nachfolgende bis zum 5. Geburtstag des Kindes. Jeder Urlaub muss in einem Stück bezogen werden. Der Urlaub kann in Teilzeit bezogen werden, d. h. zu 50% (dann wird die Dauer auf 12 Monate pro Elternteil erhöht; setzt das Einverständnis des Arbeitgebers voraus). Die Eltern können den Urlaub nur dann gleichzeitig beziehen, wenn sie sich beide für einen Teilzeitbezug entscheiden. Der Urlaub ist nicht auf den anderen Elternteil übertragbar.	1. Das Elternurlaubsgeld wird während der gesamten Dauer des Urlaubs ausgerichtet. 1’778 €/Monat (bei vollem Urlaub, ansonsten um die Hälfte gekürzt). 2. Jeder Arbeitnehmende oder Selbstständigerwerbende, der seine Erwerbstätigkeit für die Kindererziehung aufgegeben oder reduziert hat.	Hauptsächlich Steuern.

LAND	DAUER	FLEXIBILITÄT	1. VERGÜTUNG/LEISTUNGEN WÄHREND DES URLAUBS 2. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	FINANZIERUNG
NIEDERLANDE	6 Monate (pro Elternteil).	Der Urlaub kann bis zum 8. Geburtstag des Kindes bezogen werden. Kann nur mit dem Einverständnis des Arbeitgebers in Vollzeit bezogen werden; grundsätzlich in Teilzeit (mit entsprechender Verlängerung der Urlaubsdauer). Kann in einem Stück oder in 2 oder 3 Teilstücken bezogen werden (mit dem Einverständnis des Arbeitgebers).	1. Keine im Gesetz geregelte Vergütung/Leistung 2. -	-
SCHWEDEN	Jeder Elternteil kann bis zum vollendeten 18. Lebensmonat des Kindes einen Urlaub nehmen. 16 Monate bezahlt (480 Tage insgesamt).	Der bezahlte Urlaub kann bis zum 8. Geburtstag des Kindes (oder dem Ende des ersten Schuljahrs des Kindes) bezogen werden. Für jeden Elternteil sind 2 Monate (60 Tage) reserviert. Der Rest (12 Monate) kann unter den Eltern aufgeteilt werden. Die Eltern können gleichzeitig während höchstens 30 Tagen (während des ersten Lebensjahres des Kindes) eine Entschädigung beziehen. Kann in Teilzeit bezogen werden ; die Dauer des Urlaubs wird entsprechend verlängert. Wird in Tagen abgerechnet, um eine Aufteilung in mehreren Teilstücken zu begünstigen.	1. Entschädigung während 480 Tagen (16 Monate) pro Kind ; während den ersten 390 Tagen hängt das Taggeld vom allfälligen vorherigen Einkommen ab. Während den restlichen 90 Tagen pauschal 21 € pro Tag. 2. Die Wohnbevölkerung.	Beiträge Arbeitgeber und Selbstständigerwerbende sowie Steuern.
VEREINIGTES KÖNIGREICH	18 Wochen (ca. 4 Monate) pro Elternteil.	Grundsätzlich muss der Urlaub bis zum 5. Geburtstag des Kindes zu höchstens 4 Wochen pro Jahr (in einem Stück oder wochenweise auf das Jahr verteilt) bezogen werden.	1. Keine 2. -	-

b) Vaterschaftsurlaub[127]

LAND	DAUER	FLEXIBILITÄT	1. VERGÜTUNG/LEISTUNGEN WÄHREND DES URLAUBS 2. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	FINANZIERUNG
DEUTSCHLAND	-	-	-	-
ÖSTERREICH	-	-	-	-
BELGIEN	2 Wochen (10 Tage).	Der Urlaub kann während der ersten 4 Lebensmonate des Kindes in einem Stück oder in Teilstücken bezogen werden.	1. Die 3 ersten Tage werden vom Arbeitgeber zu 100% bezahlt. Der Rest wird zu 82% eines plafonierten Einkommens von der Krankenversicherung übernommen (Höchstbetrag: 105.80 €/Tag). 2. Die Arbeitnehmenden.	Arbeitgeber für die ersten 3 Tage. Paritätische Beiträge und Steuern für den Rest.
FINNLAND	9 Wochen (54 Tage, ohne Sonntage).	Nur die ersten 18 Tage können bezogen werden, während die Mutter den Mutterschafts- oder Elternurlaub bezieht. Der Rest muss nach Ablauf des Urlaubs der Mutter vor dem 2. Geburtstag des Kindes bezogen werden. Der Vater kann die 54 Tage auch erst nach Ablauf des Urlaubs der Mutter in Anspruch nehmen.	1. Während der ersten 30 Arbeitstage beträgt die Entschädigung 75% des Einkommens bis zu 54.552 € (jährlich) und 32,5% des Einkommens, welches diese Grenze überschreitet. Während des restlichen Vaterschaftsurlaubes beträgt die Entschädigung 70% des Einkommens bis zu 35.457 € und reduziert sich bei den Einkommen, welche diese Grenze überschreiten. 2 .Alle Einwohnerinnen und Einwohner von Finnland, welche aufgehört haben zu	Beiträge (paritätisch + Selbstständigerwerbende) und Steuern.

127 In dieser Tabelle wird nur der eigentliche Vaterschaftsurlaub dargestellt, der an die Geburt eines Kindes geknüpft ist ; in gewissen Ländern können Väter einen Teil des nicht bezogenen Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen (z.B. im *Vereinigten Königreich* oder in *Italien*) oder bei Mehrlingsgeburt einen längeren Vaterschaftsurlaub beziehen (z.B. in *Frankreich*).

LAND	DAUER	FLEXIBILITÄT	1. VERGÜTUNG/LEISTUNGEN WÄHREND DES URLAUBS 2. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	FINANZIERUNG
		Der Urlaub kann in einem Stück oder in Teilstücken (maximal 4 Teilstücke für die ersten 18 Tage und maximal 2 Teilstücke für den Rest) bezogen werden.	arbeiten oder zu studieren, um ihr Kind zu betreuen (sofern sie während der Kinderbetreuung nicht studieren können). Der Vater muss im gleichen Haushalt leben wie die Mutter des Kindes.	
FRANKREICH	11 Kalendertage (zusätzlich zum Geburtsurlaub von 3 Tagen).	Der Urlaub muss in einem Stück in den ersten 4 Monaten nach der Geburt bezogen werden.	1. Taggeld der allgemeinen Krankenversicherung (100% des Lohns bis zu einem Höchstbetrag von 81,49 €/Tag). 2. Die Arbeitnehmenden.	Paritätische Beiträge und Steuern.
ITALIEN	1 Tag zwingend und 2 Tage fakultativ (beim Mutterschaftsurlaub in Abzug gebracht).	Die Urlaubstage sind in einem Stück während der ersten 5 Monate nach der Geburt zu beziehen.	1. Bezahlter Urlaub (80% des vorherigen Einkommens). 2. Die Arbeitnehmenden	Arbeitgeberbeiträge.
LUXEMBURG	Kein Vaterschaftsurlaub als solcher, aber Möglichkeit, bei Geburt eines Kindes 2 freie Tage zu beziehen (ausserordentlicher Urlaub).	-	1. Der Arbeitgeber bezahlt den vollen Lohn. 2. Die Arbeitnehmenden.	Arbeitgeber
NIEDERLANDE	2 Tage.	Der Urlaub muss in den ersten 4 Wochen nach der Geburt des Kindes zu Hause oder nach der Rückkehr nach Hause (nach einer Geburt im Spital) bezogen werden.	1. Der Arbeitgeber bezahlt den vollen Lohn. 2. Die Arbeitnehmenden.	Arbeitgeber

LAND	DAUER	FLEXIBILITÄT	1. VERGÜTUNG/LEISTUNGEN WÄHREND DES URLAUBS 2. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	FINANZIERUNG
SCHWEDEN	2 Wochen (10 Tage).	Der Urlaub muss vor der Geburt, während des Aufenthalts der Mutter in der Geburtsklinik oder nach ihrer Rückkehr nach Hause (aber spätestens 60 Tage nach der Rückkehr nach Hause) bezogen werden.	1. Gleiche Entschädigung wie bei Krankheit (ca. 80% des plafonierten Lohnes). 2. Die Arbeitnehmenden.	Beiträge Arbeitgeber und Selbstständigerwerbende sowie Steuern.
VEREINIGTES KÖNIGREICH	1 oder 2 Wochen.	Der Urlaub muss zwischen der Geburt des Kindes und dem 56. Tag nach dessen Geburt (Ende der 8. Lebenswoche) bezogen werden.	1. Pauschalvergütung in Höhe von 136.78 £ (ca. 200 Franken)/Woche (oder 90% des durchschnittlichen Wochenlohns, wenn dieser tiefer ist). 2. Die Arbeitnehmenden.	Paritätische Beiträge und Steuern.