



18.441 Parlamentarische Initiative Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubsinitiative

Vorentwurf und erläuternder Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates

Bericht über die Vernehmlassungsergebnisse

EDI im Auftrag der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
(SGK-S)

April 2019

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangslage.....	3
2.	Gegenstand	3
3.	Stellungnahmen	3
4.	Ergebnisse der Vernehmlassung zur Vorlage als Ganzes	4
5.	Ergebnisse der Vernehmlassung zu einzelnen Punkten	11
5.1	Dauer des Urlaubs	11
5.2	Anspruchsvoraussetzungen	13
5.3	Ausgestaltung des Urlaubs und Bemessung der Entschädigung	15
5.4	Regelungen im OR (insbesondere Ferien- und Kündigungsregelung), Koordination mit andern Sozialversicherungen, Koppelung OR/EOG.....	17
5.5	Neu eingebrachte Revisionsvorschläge	18
5.6	Bemerkungen zu weiteren Aspekten der Revision	19

1. Ausgangslage

Am 4. Juli 2017 wurde die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» eingereicht. Sie will den Bund verpflichten, einen mindestens 4-wöchigen gesetzlich vorgeschriebenen und über die Erwerbssersatzordnung (EO) entschädigten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Der Bundesrat beantragt den eidgenössischen Räten, diese Volksinitiative – ohne direkten oder indirekten Gegenvorschlag – abzulehnen (Botschaft vom 1. Juni 2018 zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», **BBL** 2018 3699).

Am 21. August 2018 beschloss die SGK-S, der erwähnten Volksinitiative einen indirekten Gegenentwurf in Form einer Kommissionsinitiative gegenüberzustellen. Diese soll einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub beinhalten, der vom Vater innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück oder tageweise bezogen werden kann. Finanziert werden soll der Vaterschaftsurlaub gleich wie die Mutterschaftsentschädigung über die EO. Die WBK-N, welcher die Beratung der erwähnten Volksinitiative zugewiesen worden ist, stimmte dem Beschluss der SGK-S am 20. September 2018 zu.

Am 6. November 2018 hiess die SGK-S einen Gesetzesvorentwurf samt erläuterndem Bericht gut und eröffnete am 16. November 2018 das Vernehmlassungsverfahren. Die Vernehmlassung dauerte bis zum 2. März 2019. Die Kantone sowie die Konferenz der Kantonsregierungen, die 13 in der Bundesversammlung vertretenen politischen Parteien, die gesamtschweizerischen Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete, 8 gesamtschweizerische Dachverbände der Wirtschaft sowie 20 weitere Organisationen wurden zur Stellungnahme eingeladen.

2. Gegenstand

Der Vorentwurf sieht die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs von 2 Wochen vor, den erwerbstätige Väter in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes beziehen können. Anspruch haben Männer, die mit der Geburt eines Kindes rechtlich dessen Vater werden (Entstehung des Kindsverhältnisses kraft der Ehe oder durch Anerkennung).

Im Obligationenrecht (OR) ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf den 2-wöchigen Urlaub, der wochen- oder tageweise (10 Arbeitstage) bezogen werden kann, geregelt. Zusätzliche Regelungen betreffen die Ferienkürzung und die Kündigungsfrist im Falle von nicht bezogenem Urlaub innerhalb der Rahmenfrist von 6 Monaten.

Im Erwerbssersatzgesetz (EOG) sind die Voraussetzungen und Modalitäten für die Entschädigung geregelt. Im Wesentlichen handelt es sich um die gleichen wie für die Mutterschaftsentschädigung (9-monatige Vorversicherungsdauer, Erwerbstätigkeit, Taggeld in der Höhe von 80 Prozent des vorgeburtlichen Einkommens, maximal 196 Franken pro Tag). Im Unterschied zur Mutter muss der Vater den Urlaub nicht sofort nach der Geburt des Kindes und am Stück beziehen. Beim tageweisen Bezug des Urlaubs besteht Anspruch auf höchstens 14 Taggelder. Wird der Urlaub tageweise (maximal 10 Arbeitstage) bezogen, so werden pro 5 entschädigte Tage zusätzlich 2 Taggelder ausgerichtet.

Gemäss Berechnungen der Verwaltung kostet ein 2-wöchiger über die EO finanzierter Vaterschaftsurlaub im Jahr 2022 rund 224 Millionen Franken. Diese Mehrausgaben hätten eine Erhöhung des heutigen EO-Beitragssatzes (um 0,06 Prozent) zur Folge.

3. Stellungnahmen

Insgesamt gingen 99 Stellungnahmen ein. Der Schweizerische Gemeindeverband (SGemV) teilte mit, dass er auf eine Stellungnahme verzichtet.

	Adressaten	Anzahl Eingeladene	Anzahl Stellungnahmen bzw. Rückmeldungen (inkl. explizit geäussertes Verzicht auf Stellungnahme)
1	Kantone (inkl. Konferenz der Kantonsregierungen KdK)	27	26
2	Politische Parteien/Parteigruppierungen	13	9
3	Gesamtschweizerische Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete	3	2
4	Gesamtschweizerische eingeladenen Verbände der Wirtschaft	8	5
5	Weitere Verbände der Wirtschaft	1	26
6	Durchführungsstellen, Organisationen und interessierte Kreise	19	31
	Total	71	99

Identische oder grösstenteils gleichlautende Stellungnahmen wurden eingereicht von:

- Travail.Suisse, SCIV, transfair, ZV, Syna und SHV (mit zusätzlichem Begehren betreffend Hebammenleistungen)
- SGB, sev und syndicom (sev und syndicom abweichend bezüglich Kündigungsregelung)
- KV Schweiz und die plattform
- alliance F, Helvetia rockt, mws, Juristinnen Schweiz, SVA (letztere ohne Bemerkungen zu den Gesetzesbestimmungen), NGONG
- Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt», männer.ch, SP-F (abweichend bezüglich Elternurlaub)

Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens. Die Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden (mit den in diesem Bericht verwendeten Abkürzungen) ist im Anhang zu finden.

Die Stellungnahmen sind im Internet aufgeschaltet unter Abgeschlossene Vernehmlassungen¹.

4. Ergebnisse der Vernehmlassung zur Vorlage als Ganzes

Rund zwei Drittel der Kantone (JU, GE, NE, VS, VD, TI, GR, SG, SH, BS, SO, FR, UR, LU, ZH, BE) begrüßen die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs, ein Drittel ist dagegen (AG, AI, AR, BL, ZG, GL, NW, OW, SZ). Von den Befürwortenden würden 4 Westschweizer Kantone eine längere Urlaubsdauer vorziehen (VD, NE, VS, GE).

Sieben Parteien (BDP, CVP, EVP, GLP, GPS, SP, SP-F) begrüßen die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs. Die CVP und die BDP unterstützen den Gegenentwurf, die GLP erachtet den Gegenentwurf als Zwischenschritt auf dem Weg zu einer Elternzeit. EVP, GPS, SP und SP-F möchten einen längeren Vaterschaftsurlaub resp. einen Elternurlaub. Die FDP unterstützt die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs nur mit Vorbehalten. Die SVP lehnt einen Vaterschaftsurlaub ab.

¹ <https://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/ind2018.html>

Von den Verbänden sagen fünf Teilnehmende (eher) JA zum indirekten Gegenentwurf (SSV, swissstaffing, H+, HIKF, SVV). Travail.Suisse, der SGB, KV Schweiz sowie 12 weitere Arbeitnehmerorganisationen würden einen längeren Vaterschaftsurlaub, evtl. kombiniert mit einer Elternzeit, vorziehen. 12 Verbände aus Arbeitgeber- bzw. Gewerbekreisen (darunter SAV und SGV) lehnen die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs ab.

In den 31 Stellungnahmen aus dem Kreis der Durchführungsstellen und interessierten Organisationen wird ein 2-wöchiger entschädigter Vaterschaftsurlaub nur von wenigen vorbehaltlos unterstützt (SODK, SBLV und VFG). Der überwiegende Teil fordert eine längere Urlaubsdauer (4 Wochen, wie es die Volksinitiative verlangt) oder ein Modell mit einem geburtsbezogenen Urlaub und anschliessender Elternzeit von längerer Dauer. Ein Teil davon würde den indirekten Gegenentwurf als Schritt in die gewünschte Richtung unterstützen, für andere sind 4 Wochen jedoch das absolute Minimum. Die KKAK und VVAK äussern sich kritisch zum Umsetzungs- und Kontrollaufwand. Auf Ablehnung stösst der Vorschlag beim KMU-Forum.

Kantone

11 Kantone unterstützen den Gegenentwurf der SGK-S (**UR, SG, ZH, SO, GR, BS, LU, SH, BE, FR, JU**).

TG teilt die Meinung der Kommission, der Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» einen indirekten Gegenvorschlag gegenüber zu stellen. **TI** steht einem Vaterschaftsurlaub positiv gegenüber und äussert einige Bedenken technischer Art.

Vier Kantone unterstützen das Projekt als ersten Schritt für eine Verbesserung, würden allerdings einen länger (4 Wochen) dauernden Vaterschaftsurlaub wünschen (**VD, NE, VS, GE**).

Begründet wird die Zustimmung mit familienpolitischen, gleichstellungspolitischen und arbeitsmarktlichen Argumenten. Ein Vaterschaftsurlaub entspreche einem breiten Bedürfnis und wirke sich positiv aus auf die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau aus. Es sei eine geeignete Massnahme, Väter verstärkt in die Familien- und Erziehungsarbeit einzubinden. Ein Vaterschaftsurlaub trage zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und zum Erhalt des inländischen Arbeitskräftepotentials bei. Der Vorschlag sei ein angemessener Kompromiss zwischen den Anliegen der Volksinitiative und den Interessen der Wirtschaft. Die Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung sei eine für Arbeitgebende wie auch Arbeitnehmende tragbare Lösung. Trotz der zusätzlichen Kosten und des Administrativaufwandes würden die positiven Auswirkungen überwiegen. Bei Annahme der Volksinitiative zur Einführung eines 4-wöchigen Vaterschaftsurlaubs wären die negativen Auswirkungen grösser.

Einzelne der zustimmenden Kantone äussern gewisse Bedenken vor. **SH** macht auf die mögliche Komplexität bei der Durchführung aufmerksam, erachtet dies allerdings als vertretbar angesichts von 14 Taggeldern. Für **ZH** muss bei der Abwicklung auf einen möglichst geringen administrativen Aufwand geachtet werden. Im Hinblick auf gesetzgeberische Kohärenz halten **GE** und **JU** es für wichtig, das Thema Vaterschaftsurlaub auf andere laufende Reformen abzustimmen. **JU** sieht einige Probleme bei der Umsetzung und nennt Lösungsvorschläge. **VD** weist darauf hin, dass es sich beim vorgesehenen Vaterschaftsurlaub nur um ein gesetzliches Minimum handelt und dass die Kantone ihre Reglemente grosszügiger ausgestalten können.

9 Kantone stellen sich gegen den vorgeschlagenen Vaterschaftsurlaub (**GL, BL, AG, NW, ZG, AI, OW, AR, SZ**)

Begründet wird die Ablehnung mit folgenden Argumenten:

Ein Vaterschaftsurlaub stelle organisatorisch und finanziell für viele Unternehmen, insbesondere für KMU wegen zusätzlichen Lohn- und Lohnnebenkosten eine (zu) hohe

Belastung dar (**SZ, BL, GL, AI**). Er bewirke eine Einschränkung des Handlungsspielraums der Arbeitgebenden/Branchen (**NW**), schwäche die Sozialpartnerschaft, (**AR, GL**), betriebliche Lösungen seien geeigneter (**SZ, AR**). Die Bedürfnisse der Wirtschaft insbesondere der KMU und Kleinbetriebe dürften nicht ausser Acht gelassen werden (**OW**). Angesichts der Gesetzgebungsprojekte wie STAF (**AR, NW**) und Stabilisierung der Pensionskassen (**AR**) werde ein Ausbau der EO abgelehnt. Die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs über die EO abzuwickeln sei zurzeit kein gangbarer Weg (**OW**).

Das angestrebte Ziel «partnerschaftliche Rollenteilung» sei mit einem 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub fraglich/illusorisch; familien- und schulergänzende Betreuungsangebote würden dem Ziel Vereinbarkeit Familie-Erwerbstätigkeit besser dienen (**AR, BL, GL, NW**). Die Durchführung würde komplex, insbesondere wegen des flexiblen Bezugs innerhalb der Rahmenfrist (als problematisch werden Stellenwechsel, Lohnänderungen, Kassenwechsel, tageweiser Bezug, und die damit verbundenen Kosten für den Administrativaufwand genannt); zudem sei die Koordination mit andern Sozialversicherungen wie UVG, AVIG, IVG etc. aufwändig und komplex (**BL, GL, ZG, OW, NW**). Nur wenn eine höchste Automatisierung für die Durchführung zur Verfügung gestellt werde, könne der Bedarf an zusätzlichem Personal ausgeschlossen werden (**AG**).

ZG stellt den Antrag, auf die Pa.IV. nicht einzutreten; ein Vaterschaftsurlaub liege in der familiären Verantwortung. **ZG** verweist zudem auf die technischen Hinweise der Ausgleichskasse Zug betreffend Administrativaufwand. **BL** würde, obschon grundsätzlich ablehnend, den Gegenvorschlag der Volksinitiative vorziehen. Für **AI** wäre ein gesetzlicher Urlaub von maximal 7 Tage vertretbar. **OW** regt an, ein System Elternzeit zu prüfen. **AG** ist über die EO-Finanzlage besorgt und wünscht eine Finanzierungsalternative.

Politische Parteien

Die **CVP** und die **BDP** begrüßen den indirekten Gegenentwurf. Für die **CVP** ist ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub eine zielführende Investition in die Zukunft von Familien und ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Er sei für die KMU ein verkraftbarer Alternativvorschlag zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative, insbesondere wegen der halb so langen Dauer, der flexiblen Anwendung und der Befristung auf 6 Monate nach der Geburt. Sie erachtet die zusätzlichen Kosten als verträglich. Die **BDP** zieht den Gegenentwurf der Vaterschaftsurlaubsinitiative klar vor. Sie beurteilt ihn als Kompromissvorschlag, der sowohl für die Sozialwerke tragbar als auch für die Unternehmen finanziell und organisatorisch bewältigbar sei.

Die **GLP** setzt sich für eine Elternzeit von 14 Wochen für beide Elternteile bei beidseitiger Erwerbstätigkeit ein; die Vorlage eines 2-wöchigen Vaterschaftsurlaubs könne nur ein Zwischenschritt auf dem Weg zur Elternzeit sein. Die **SP** begrüsst die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs als Schritt in die richtige Richtung, obschon ihr Ziel seit Jahren ein Elternurlaub von 38 Wochen sei. Betreffend den aktuellen Vorschlag empfiehlt sie der Kommission, sich an die Forderungen der Volksinitiative zu halten, im gegenteiligen Fall würden sie aber auch den Gegenentwurf unterstützen. Die **GPS** ist erfreut, dass die Kommission die wichtige Rolle des Vaters anerkennt und einen Vorschlag für einen Vaterschaftsurlaub macht. Den konkreten Vorschlag erachtet sie jedoch als reine Symbolpolitik und als einen viel zu zögerlichen Schritt. Die von der Initiative geforderten vier Wochen seien bereits ein minimalistischer Kompromiss. Sie fordert ein Modell aus geburtsbezogenem Vaterschaftsurlaub und anschliessendem Elternurlaub. Die **EVP** würdigt die Ausgestaltung des indirekten Gegenentwurfs als positiv, ist jedoch mit der Länge des Urlaubs nicht einverstanden, sie fordert eine Urlaubsdauer von 20 Tagen. Die **SP-F** setzt sich für die Einführung einer Elternzeit ein, um die Gleichstellung von Müttern und Vätern im Bereich der Erziehungsaufgaben zu fördern. Den Gegenentwurf hält sich bezüglich der Zeitdauer für ungenügend, als Zwischenschritt unterstützt sie die Volksinitiative. Die **FDP** unterstützt die Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs nur, wenn die Einführung von zwei zusätzlichen Urlaubswochen mit der Erhöhung der Steuerabzüge für Kinderdrittbetreuungskosten verknüpft werde (vgl. Botschaft zu einer Änderung des

Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer: 18.050). Sie möchte ein flexibleres moderneres Modell, als Elternurlaub ausgestaltet, wovon die ersten acht oder die ersten 14 Wochen für die Mutter reserviert wären. Die FDP unterstreicht ferner, dass Anpassungen bei der Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen auf längere Sicht vorteilhafter seien für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die **SVP** stellt sich gegen sämtliche staatliche Zwangsurlaubvorgaben und jede finanzielle Mehrbelastung der KMU. Diese fänden schon heute mit ihren Angestellten sozialpartnerschaftliche Lösungen. Der Staat solle besser Anreize in Form steuerlicher Entlastung anbieten.

Städteverband und Verbände der Wirtschaft

Eher Ja zum indirekten Gegenentwurf

Der **SSV** teilt mit, dass der indirekte Gegenvorschlag in der verbandsinternen Konsultation auf grosse Zustimmung gestossen ist, auch wenn einzelne Mitglieder eine grosszügigere Dauer möchten. Die zu erwartenden Folgen des indirekten Vorschlags für die Wirtschaft würden als verträglich eingeschätzt. **swisstaffing** unterstützt grundsätzlich den indirekten Gegenentwurf; es wäre ein entscheidender Fortschritt in Bezug auf die Gleichstellung und Vereinbarkeit. **H+** befürwortet einen Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen oder zwei Arbeitswochen, der innerhalb eines halben Jahres nach der Geburt des Kindes bezogen werden müsste und über eine bestehende eidgenössische Sozialversicherung finanziert wird. Die **HIKF** unterstützt den indirekten Gegenentwurf als gute Kompromisslösung. Einen zweiwöchigen Urlaub erachtet die HIKF als angemessen, sowohl in Bezug auf die organisatorischen Möglichkeiten innerhalb eines Unternehmens als auch auf die Kosten für die Sozialversicherungen. Der **SVV** teilt mit, dass er den moderateren Gegenentwurf zur Volksinitiative, die er als zu weitgehende Regulierung ablehnt, aus politischer Sicht nachvollziehen könne. Die Branche unterstütze grundsätzlich das Anliegen nach einem Vaterschaftsurlaub. Es sei ihr jedoch wichtig, dass ein gesetzlicher Spielraum bleibt, der Ansporn zur Differenzierung fördert, mit Lösungsansätzen, die den einzelnen Unternehmen und den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden entspricht. Somit bevorzuge die Branche betriebliche Lösungen statt gesetzliche Einheitsempfehlungen. Sie anerkenne jedoch die Argumente für den Gegenentwurf und könne diesen daher mittragen.

Präferenz für einen längeren Urlaub / Elternzeit

Travail.Suisse, SCIV, transfair, ZV, SHV, Syna begrüßen die Einführung eines gesetzlich geregelten bezahlten Vaterschaftsurlaubs, erachten jedoch die vorgeschlagene Lösung bei weitem nicht ausreichend. Sie zeigen sich erfreut über die Initiative der Sozialkommission des Ständerates, einen indirekten Gegenvorschlag zu präsentieren. Weil damit ein Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz überführt werden könnte, können sie sich gut vorstellen, dass dem Anliegen auch mit einem indirekten Gegenentwurf Genüge getan werden kann. Allerdings sei die Zeitdauer von 2 Wochen nur ein absolutes Minimum. Die positiven Auswirkungen eines Vaterschaftsurlaubs bezüglich Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Demografie würden damit nur teilweise verbessert, die Kosten seien sowohl mit der Initiative und dem indirekten Gegenentwurf gut vertretbar und der Urlaub für die Unternehmen organisier- und verkraftbar. Insgesamt sei das Preis-Leistungsverhältnis eines 4-wöchigen Vaterschaftsurlaubs besser, weshalb sie die mit der Volksinitiative geforderten 4 Wochen als Minimalkompromiss aufrecht halten. Für den **SGB, sev** und **syndicom** ist die Dauer von insgesamt zwei Wochen bei weitem nicht ausreichend. Die Schweiz habe bei der Geschlechtergleichstellung grossen Aufholbedarf. Zu den langjährigen Forderungen der Gewerkschaften gehöre ein geburtsbezogener Vaterschaftsurlaub von mindestens 8 Wochen sowie eine anschliessende paritätisch aufzuteilende 24-wöchige Elternzeit. Sie erachten einen 2-wöchigen Urlaub höchstens als Trostpflaster und die von der Initiative geforderten vier Wochen als absolutes Minimum, das keinesfalls unterschritten werden dürfe und rasch im Gesetz verankert werden muss. Die nötige Erhöhung des EO-Satzes sei bescheiden und angesichts der positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Wirtschaft mehr als aufgewogen.

Für **KV Schweiz** und **die plattform** ist ein zwei- oder vierwöchiger Vaterschaftsurlaub keine befriedigende Option. Aus ihrer Sicht würden die Gleichstellungs-, Vereinbarkeits- und Arbeitsmarktziele nur mit einer mehrmonatigen Elternzeit erreicht. Dabei müssen für die Mutter weiterhin mindestens 14 Wochen reserviert sein. Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub, gleichzeitig mit der Mutter beziehbar, könne dabei ein Teil davon sein. **swissPersona** und **VSAO** begrüssen den Vorschlag als Schritt in die richtige Richtung, bestehen aber auf einem mindestens 4-wöchigem Urlaub entsprechend der Initiative Für den VSAO sprechen viele gute Argumente dafür (unter anderem Entlastung für Arbeitgeber, da diese neu von der EO unterstützt würden) und die Kosten seien vertretbar. Für den **SBK** ist der Vorschlag unbefriedigend, die Dauer des Urlaubs sei zu kurz, es sei denn, der Anspruch würde klar und unmittelbar geburtsbezogen ausgestaltet und durch eine Elternzeit von mindestens 24 Wochen ergänzt. Allenfalls könnte ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub als erster Schritt in die richtige Richtung angesehen werden. Der **Verband Frauenunternehmen** unterstützt alle in die gewünschte Richtung zielenden Bestrebungen, ist aber überzeugt, dass die Schweiz längerfristig eine Elternzeit von mindestens 28 Wochen braucht. Als ersten wichtigen Schritt unterstützt der Verband Frauenunternehmen die Volksinitiative wie auch den indirekten Gegenentwurf. Allerdings erachtet er die 20 Tage gemäss der hängigen Initiative als ein Minimum.

Ablehnung

12 Verbände (**SAV, SGV, FER, VSEI, Arbeitgeber Banken, cp, SBAumeisterV, hotelleriesuisse, GastroSuisse, Swiss Textiles, suissetec, Holzbau Schweiz**) lehnen sowohl die Volksinitiative als auch den Gegenentwurf der SGK-S ab.

Der **SAV** hält fest, dass, solange die Renten nicht gesichert sind, die gesetzliche Verankerung eines Vaterschaftsurlaubs keinesfalls priorisiert werden dürfe. Statt einer gesetzlichen Einheitslösung seien betriebliche Lösungen vorzuziehen. Die Vorlage sei auch betreffend die Auswirkungen auf die EO und die Organisation und Finanzierung in den Unternehmen problematisch. Es gäbe geeignetere Massnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern zu bewirken. Der **SGV** lehnt dezidiert jeden weiteren Leistungsausbau ab, solange die bestehenden Leistungen der 1. und 2. Säule sowie der Kranken- und der Arbeitslosenversicherung nicht nachhaltig abgesichert sind. In absehbarer Zeit sei ohnehin schon mit substanziell höheren Lohnnebenkosten zu rechnen (STAF, AHV21, unvermeidliche BVG-Reform, Mehrkosten im Rahmen der Angehörigenbetreuung etc.). Abwesenheiten in einem Kleinbetrieb seien ein gravierendes Problem. Der Verband wehrt sich gegen die Tendenz, sozialpartnerschaftliche Regelungen ins Gesetz zu übertragen. Um den Vätern eine aktivere Rolle in der Familie zu ermöglichen, brauche es flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung. **Arbeitgeber Banken**, die sich in Absprache mit der Schweizerischen Bankiervereinigung äussern, verweist auf die in der Bankenbranche bereits bestehenden guten Lösungen (mehr Freitage, Flexibilität in der Arbeitsgestaltung in der Zeit nach der Geburt, Möglichkeit der Pensenreduktion). Aus Sicht der Banken sei eine starre gesetzlich verordnete Einheitsregelung klar der falsche Weg (Schwächung der Sozialpartnerschaft). Bezüglich eines Vaterschaftsurlaubs würde der Verband einen solchen zeitlich eng auf die Phase nach der Geburt vorsehen. Die **FER** kann die Notwendigkeit der bestmöglichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben nachvollziehen, sieht den Vaterschaftsurlaub jedoch nicht als geeignetste Massnahme dafür, da die Initiative einen weiteren Anstieg der Arbeitskosten bewirken könnte, ohne die individuelle Unternehmenssituation zu berücksichtigen. Für frischgebackene Eltern seien bezahlbare Betreuungslösungen ein grösseres Anliegen. Das **cp** sieht keinen echten Bedarf für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs. Auch sei es wenig wahrscheinlich, dass ein Vaterschaftsurlaub von zwei oder vier Wochen die innerfamiliären Beziehungen nachhaltig beeinflusse. Ein Vaterschaftsurlaub muss sich dem cp zufolge in einen grösseren Kontext einfügen, bei dem auch den Bedürfnissen der Unternehmen Rechnung getragen wird. Sowohl die **FER** als auch das **cp** sind der Überzeugung, dass ein gesetzlich geregelter Vaterschaftsurlaub die Sozialpartnerschaft schwächen würde, auf der die Regelung der Arbeitsverhältnisse basiert. **Swiss Textiles** bekennt sich zur Förderung

familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, die gesetzliche Verankerung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs lehnt der Verband hingegen ab. Ein solcher sei betriebsintern auf freiwilliger Basis oder auf Stufe von Gesamtarbeitsverträgen zu regeln. Die Wettbewerbsfähigkeit sei das zentrale Element für seine Mitglieder und eine Verteuerung der Lohnkosten komme deshalb nicht in Frage. Die zusätzlichen Abgaben seien für die Sozialversicherungen nicht tragbar und ein Vaterschaftsurlaub, egal ob zwei oder vier Wochen, würde gerade kleinere und mittlere Unternehmen vor grosse organisatorische Herausforderungen stellen. **suissetec** findet, dass sie für ihre Branche bereits eine passende Lösung gefunden hätten. Gegenüber der Regelung des Vaterschaftsurlaubs in ihrem GAV beurteilen sie den Gegenvorschlag - gerade mit Blick auf die organisatorischen Folgen - als nachteiliger. Daher lehnt der Verband den indirekten Gegenentwurf ab. Allerdings würde er diesen der Volksinitiative eindeutig vorziehen. **GastroSuisse** und **hotelleriesuisse** erachten die Einführung eines gesetzlich verankerten 2-wöchigen Vaterschaftsurlaubs als einen Eingriff in die Sozialpartnerschaft, was diese schwäche. Bereits heute kenne der allgemeinverbindlich erklärte Landes-Gesamtarbeitsvertrag im Gastgewerbe einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen. Staatliche Zwangsmassnahmen seien kontraproduktiv und die Mehrkosten für die Unternehmen und die Wirtschaft nicht tragbar. **Holzbau Schweiz** ist von der Relevanz der Verbesserung der Vereinbarkeit überzeugt und unterstützt die Möglichkeit von Teilzeitpensen, Vaterschaftsurlaub etc., ist jedoch der Meinung, dass ein 2-wöchiger Vaterschaftsurlaub kaum zu einer partnerschaftlicheren Rollenteilung beitragen werde. Der Verband ist überzeugt, dass die diversen Herausforderungen über den sozialpartnerschaftlichen Weg zielführender gelöst werden können. Obschon ein Teil der finanziellen Belastung für die Betriebe über die EO abgedeckt würde, müssten die Sozialbeiträge in absehbarer Zeit deutlich erhöht werden, wodurch die finanzielle Belastung der Betriebe ansteigen würde. Der **SBaumeisterV** teilt mit, dass er individuelle, flexible Lösungen auf Unternehmensebene teuren gesetzlichen Einheitslösungen vorziehe, insbesondere, wenn jene wie der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub jährliche Kosten von über 200 Millionen Franken und eine Erhöhung der EO-Lohnbeiträge zur Folge habe. Die Erfahrung zeige, dass die Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen und mit ihren Angestellten individuelle, flexible Lösungen finden. Unisono beurteilen **GastroSuisse, hotelleriesuisse, Holzbau Schweiz, SBaumeisterV** die organisatorischen Aufwände für kleinere Betriebe, die ein gesetzlich vorgeschriebener Vaterschaftsurlaub mit sich brächte, als grosse Herausforderung. Für den **VSEI** bleibt in Anbetracht der dringend nötigen Sanierung der Altersvorsorge kein Spielraum für zusätzliche Erhöhung der Lohnnebenkosten.

Durchführungsstellen, weitere Organisationen und interessierte Kreise

Eher Ja zum indirekten Gegenentwurf

Die **SODK** teilt die familien- und sozialpolitischen Zielsetzungen. Sie beurteilt 2 Wochen Urlaub als angemessener und besser vereinbar mit den Bedürfnissen der Wirtschaft als 4 Wochen. Die Finanzierung über die EO wird begrüsst. Der **SBLV** unterstützt den Vorschlag der SGK-S, weil damit unter anderem die beruflichen Perspektiven der Frauen gestützt werden, die einheitliche Regelung mit dem finanziellen Ausgleich über das EOG wird befürwortet. Der **VFG** begrüsst den Gegenvorschlag; ein über die EO finanzierter Urlaub von zwei Wochen sei auch für kleinere Betriebe finanzierbar. Die **KKAK** kann die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes von zwei Wochen aus Sicht der Durchführung unterstützen unter der Bedingung, dass die Bestimmungen im Falle von tageweisem Bezug vereinfacht werden. Ansonsten würde die Einführung für alle Betroffenen (Arbeitgeber und Ausgleichskassen) zu unverhältnismässigen Verwaltungskosten führen. Für die **VVAK** ist die Gewährung eines Vaterschaftsurlaubs eine politische Frage. Sie begrüsst die Finanzierung über die EO im Grundsatz, lehnt hingegen den tageweisen Bezug wegen unverhältnismässig hohem Umsetzungs- und Kontrollaufwand ab.

Präferenz für einen längeren Urlaub / Elternzeit

alliance F, Helvetia rockt, Juristinnen Schweiz, SVA, mws, NGONG, Zonta begrüssen, dass die Kommission den gesetzgeberischen Bedarf erkannt hat. Sie setzen sich ein für Erwerbskontinuität der Mütter und eine faire Verteilung des Karriererisikos Elternschaft. Sie

unterstützen alle in die gewünschte Richtung zielenden Bestrebungen und fordern längerfristig eine Elternzeit. Als ersten wichtigen Schritt unterstützen sie die Volksinitiative wie auch den indirekten Gegenentwurf, erachten allerdings die 20 Tage gemäss der hängigen Initiative als ein gleichstellungspolitisches Minimum. Insofern erachten sie den Gegenvorschlag als ungenügend und ungeeignet für eine zukunftsgerichtete Familienpolitik. Die **EKFF** und **IGM Schweiz** begrünnen die rasche Einführung eines Vaterschaftsurlaubs zur Verbesserung der derzeit unakzeptablen Situation, weshalb sie die Einführung eines vier- oder zweiwöchigen Urlaubs als ersten Schritt in die gewünschte Richtung erachten. In diesem Sinne unterstützen sie sowohl die Initiative als auch den Gegenentwurf. Längerfristig brauche die Schweiz aber eine Elternzeit von 38 Wochen. Die **EFS** finden den Vorschlag zu wenig umfassend und fordern eine Lösung, die wie die Initiative zwingend 4 Wochen vorsieht. Es sei auch klar, dass dieser Urlaub geburtsbezogen ausgestaltet sein müsse, da die ersten Wochen die wichtigsten seien. Zusätzlich müsse zwingend ein Elternurlaub von 24 Wochen eingeführt werden. Für die **EKF** ist der Vorschlag unbefriedigend, da ein Vaterschaftsurlaub von so geringer Dauer eher die bestehende Rollenverteilung festige, es sei denn, der Anspruch würde klar und unmittelbar geburtsbezogen ausgestaltet und durch eine Elternzeit von mindestens 24 Wochen ergänzt. Allenfalls könnte ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub als erster Schritt in die richtige Richtung angesehen werden. **PACH** begrüsst die rasche Einführung eines Vaterschaftsurlaubs als ersten Schritt in die richtige Richtung. In diesem Sinne unterstützt PACH sowohl die Initiative als auch den Gegenentwurf, dies jedoch nur als wichtigen Schritt zu einer Elternzeit. Die **BPW Switzerland** begrünnen, dass die SGK-S das Anliegen der Initiative aufgenommen hat. Für die konkrete Ausgestaltung des Urlaubs seien mehrere Varianten denkbar. Dabei sei der indirekte Gegenentwurf das absolute Minimum und nur ein erster Schritt zu einem Elternurlaub. Die **CROP** weist auf die inakzeptable Ungleichbehandlung von Familien in Bezug auf die Gewährung des Vaterschaftsurlaubs hin. Der Gegenentwurf sei indes minimalistisch und trage nur scheinbar zur für die Schweiz notwendigen besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben bei. Die CROP wird ihren Mitgliedern empfehlen, an der Volksabstimmung für den vierwöchigen und nicht nur für den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub zu stimmen. **GeCoBi** unterstützt grundsätzlich die Position der EKFF und CROP, hält in ihren Ergänzungen aber klar fest, dass für sie eine Elternzeit der einzig richtige Weg sei. **ffu** sind mit der Dauer von 14 Tagen überhaupt nicht einverstanden und wünschen sich einen mutigen Vorschlag und verweisen auf die Forderungen der EKFF und alliance F. Ein Vaterschaftsurlaub könne nur ein erster Schritt in Richtung Elternzeit sein. Für **netzwerk kinderbetreuung** ist der Vorschlag der SGK-S nur ein minimaler Schritt in die richtige Richtung; sie unterstützen die Position der EKFF. Der **Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!»** und **männer.ch** erachten die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs auf Gesetzesebene als wichtigen Schritt, den Gegenentwurf im Umfang jedoch als ungenügend. Sie halten daher die Forderung nach 20 Tagen Urlaub als Minimalkompromiss aufrecht. Sie begründen ihre Forderung aus familien-, gleichstellungs-, arbeitsmarktpolitischer und demografischer Perspektive; es würden damit auch gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmer geschaffen. Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes wäre sowohl mit der Initiative als auch mit dem indirekten Gegenentwurf sehr moderat und gut zu verkraften. Angesichts der breit anerkannten Wirkung von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub handle es sich dabei um ein hervorragendes Preis-Leistungs-Verhältnis. Der **SKF** spricht sich klar für die 4 Wochen der Vaterschaftsurlaubs-Initiative aus und lehnt den indirekten Gegenvorschlag ab. Er begründet die Ablehnung der Vorlage damit, da für sie der Fokus auf einer gerechteren Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern liege. Ein paar zusätzliche freie Tag reichen zum Durchbrechen von Stereotypen nicht; es brauche Zeitspannen. Ein vierwöchiger Urlaub sei gut finanzierbar und brächte den Unternehmen Vorteile. **swimsa** begrüsst die gesetzliche Verankerung eines Vaterschaftsurlaubs, möchte die Kommission jedoch anregen, zur Förderung der öffentlichen Gesundheit mindestens 20 Tage Urlaub vorzusehen und sich nicht mit dem Vorentwurf zu begnügen. Die **SKG** und **SAJV** sprechen sich für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs aus, jedoch sei der Umfang von zwei Wochen zu gering. Die vier Wochen – entsprechend der Volksinitiative – seien das absolute Minimum. Ein vierwöchiger, über die EO finanzierter Urlaub sei bezahlbar. Nach Ansicht der SKG dürfen finanzielle und organisatorische Gründe keinesfalls vorherrschen, da die Massnahme auch der Wirtschaft und

Gesellschaft ganz allgemein zu Gute kommen werde. Die **Frauenzentrale Zürich** unterstützt das Anliegen und die Stossrichtung der Vorlage. Für sie sind die 20 Tage Urlaub der Volksinitiative bereits eine Minimallösung. Sie geben aber an, dass sie den Vorentwurf "mittragen". **donna2** spricht sich nicht für oder gegen den Gegenentwurf aus. Jedoch unterstützt die Vereinigung alle Initiativen, die einen weiteren Schritt in Richtung eines gleichwertigen Elternurlaubs von Mutter und Vater bedeuten, der aufeinanderfolgend und nicht gleichzeitig zu beziehen ist; zusätzlich zu einem Mutterschaftsurlaub, der mit den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation WHO kompatibel ist und das Stillen bis 6 Monate ermöglicht.

Ablehnung

Das **KMU-Forum** lehnt den Vorschlag ab. Es ist der Ansicht, dass der Vaterschaftsurlaub auf Branchenebene über Gesamtarbeitsverträge (GAV) geregelt werden sollte. Da zahlreiche Arbeitgeber bereits einen Vaterschaftsurlaub oder andere Massnahmen gewähren, sei eine Regelung auf Bundesebene nicht nötig. Zudem weist das KMU-Forum darauf hin, dass die absenzbedingten indirekten Kosten das Doppelte bis Vierfache der direkten Kosten ausmachen. Es verlangt daher, dass im Rahmen der weiteren Arbeiten eine umfassende Evaluation der indirekten Kosten durchgeführt wird und dass die Ergebnisse dazu im erläuternden Bericht der Kommission dargelegt werden.

5. Ergebnisse der Vernehmlassung zu einzelnen Punkten

5.1 Dauer des Urlaubs

Die vorgeschlagene Dauer von zwei Wochen wird von einem grösseren Teil der dem Anliegen Zustimmenden – mit Ausnahme der Kantone – als ungenügend erachtet. Allenfalls könnten sie es als ersten Schritt in die gewünschte Richtung akzeptieren.

Kantone

Die meisten der dem Gegenentwurf zustimmenden Kantone haben keine Bemerkungen zur Dauer. Vier Kantone würden allerdings einen länger dauernden Vaterschaftsurlaub (von vier Wochen) wünschen (**VD, NE, VS, GE**). **VD** schlägt insbesondere vor, nicht von «höchstens» zu sprechen und eine Bestimmung analog zu Artikel 16h EOG vorzusehen, damit die Kantone grosszügigere Entschädigungen gewähren können. Für **AI** wäre ein gesetzlicher Urlaub von maximal 7 Tagen vertretbar.

Politische Parteien

Die **CVP** und die **BDP** begrüssen die Dauer von zwei Wochen. Die **FDP** ist einverstanden, Eltern im Gegenzug für bestimmte Ausgleichsleistungen einen zusätzlichen Urlaub von zwei Wochen zu gewähren (vgl. Kap. 4).

Die **SP** fordert die Kommission nachdrücklich auf, die Forderungen der Volksinitiative (vierwöchiger Vaterschaftsurlaub) zu übernehmen. Das würde zu einer Neuverteilung der Aufgaben und Rollen innerhalb der Familien und zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen. Zudem erachtet die **SP** die zur Deckung der Zusatzkosten erforderliche Beitragssatzerhöhung verglichen mit den Vorteilen, die ein Urlaub im Umfang von 28 Taggeldern bringen würde, als bescheiden. Die **GPS** fordert einen geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub von mindestens 8 Wochen sowie eine anschliessende 28-wöchige Elternzeit. Für die **GLP** sind zwei Wochen Vaterschaftsurlaub höchstens ein Zwischenschritt auf dem Weg zur Elternzeit. Die **EVP** fordert eine Urlaubsdauer von 20 Tagen. Nur ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub würde ein partnerschaftliches Familienmodell erlauben. Damit sei die Schweiz im europäischen Vergleich lediglich im Mittelfeld. **SP-F** erachtet den Gegenentwurf unter Blickpunkt der Zeitdauer als ungenügend. Zwei Wochen

Vaterschaftsurlaub seien für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine junge Familie zu wenig.

Verbände der Wirtschaft und schweizerischer Städteverband

Die Dauer von 2 Wochen wird grundsätzlich unterstützt von **SSV, swissstaffing, H+, HIKF** und **SVV**.

Travail.Suisse, SCIV, transfair, ZV, SHV, Syna halten die von der Volksinitiative geforderten 4 Wochen als Minimalkompromiss aufrecht. Für den **SGB, sev** und **syndicom** sind die von der Volksinitiative geforderten 4 Wochen nur ein erster Schritt. Für **KV Schweiz** und **die plattform** ist ein zwei- oder vierwöchiger Vaterschaftsurlaub keine befriedigende Option. Sie fordern eine mehrmonatige Elternzeit. Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub, gleichzeitig mit der Mutter beziehbar, könne dabei ein Teil davon sein. Der **VSAO** und **swissPersona** bestehen auf einem mindestens 4-wöchigem Urlaub entsprechend der Initiative. Für den **SBK** ist die Dauer zu gering, es sei denn, der Anspruch würde klar und unmittelbar geburtsbezogen ausgestaltet und durch eine Elternzeit von mindestens 24 Wochen ergänzt. Der **Verband Frauenunternehmen** ist überzeugt, dass die Schweiz längerfristig eine Elternzeit von mindestens 28 Wochen braucht, die 20 Tage gemäss der hängigen Initiative seien ein Minimum.

Sollte an einem indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative festhalten werden, spricht sich **GastroSuisse** für einen über die EO finanzierten Vaterschaftsurlaub von maximal einer Woche aus.

Durchführungsstellen, Organisationen und interessierte Kreise

Die Dauer von zwei Wochen wird grundsätzlich unterstützt von der **SODK**, dem **SBLV** und dem **VFG**, sowie von der **KKAK** (mit Vorbehalten bei der Ausgestaltung).

alliance F, Helvetia rockt, Juristinnen Schweiz, SVA, mws, NGONG, Zonta fordern längerfristig eine Elternzeit. Als ersten wichtigen Schritt unterstützen sie einen Vaterschaftsurlaub, erachten allerdings die 20 Tage gemäss der hängigen Initiative als ein gleichstellungspolitisches Minimum. Die Dauer von 2 Wochen sei zu gering, weil damit eher bestehende Rollenverteilungen gefestigt würden. **mws** weist darauf hin, wie wichtig es sei, dass dem Vater die Möglichkeit gegeben wird, in der ersten Lebenszeit vermehrt Zeit mit dem Kind verbringen zu können, um eine intakte Bindung aufzubauen. Die **EKFF** und **IGM Schweiz** begrüssen die rasche Einführung eines Vaterschaftsurlaubs, daher unterstützen sie als ersten Schritt auch einen 2-wöchigen Urlaub. Für die **EKFF** sind weder vier noch zwei Wochen ausreichend, um ein langfristiges Engagement der Väter bei der Kinderbetreuung zu erreichen – einem Faktor, der für die Förderung der Chancengleichheit und der beruflichen Integration von Müttern entscheidend ist. Längerfristig brauche die Schweiz eine Elternzeit von 38 Wochen. Für **BPW Switzerland** stellen zwei Wochen nur das absolute Minimum dar. Für **PACH** sind weder zwei noch vier Wochen ausreichend, in einem ersten Schritt würde sie der Volksinitiative den Vorzug geben. Der **Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!»** und **männer.ch** halten die Forderung nach 20 Tagen Urlaub als Minimalkompromiss aufrecht. Für die **CROP** ist ein zweiwöchiger Urlaub völlig unzureichend. Das 38-wöchige Modell der **EKFF** hingegen erachtet sie nicht nur als angemessen, finanzierbar und kohärent, sondern auch als nötig. **GeCoBi** unterstützt grundsätzlich die Position der **EKFF** und **CROP**, hält in ihren Ergänzungen aber klar fest, dass für sie die Elternzeit der einzig richtige Weg sei; zwei oder vier Wochen Vaterschaftsurlaub seien deutlich zu wenig. **ffu** und **netzwerk kinderbetreuung** sind mit der Dauer von 14 Tagen überhaupt nicht einverstanden, sie fordern eine Elternzeit gemäss Position **EKFF** (**ffu** auch **alliance F**). Für die **EKF** sind zwei Wochen zu gering, es sei denn, der Anspruch würde klar und unmittelbar geburtsbezogen ausgestaltet und durch eine Elternzeit von mindestens 24 Wochen ergänzt. Für die **EKF** sind weder zwei noch vier Wochen ausreichend, um ein konkretes Engagement der Väter bei der Kinderbetreuung zu erreichen. Der **SKF**, die **EFS**, die **SKG, SAJV, Frauenzentrale Zürich** fordern eine Dauer von mindestens vier Wochen. Das sei an sich schon eine Kompromisslösung.

5.2 Anspruchsvoraussetzungen

Die Anlehnung an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung im EOG wird von denjenigen, die sich dazu äussern, grundsätzlich begrüsst. Betreffend das Anspruchsende wird mehrfach verlangt, dass der Anspruch für den Vater auch bestehen bleibt, wenn das Kind stirbt. Vereinzelt wird eine Regelung (Aufschub) gewünscht, falls das Kind länger im Spital bleiben muss. Bezüglich Vaterschaft gibt es Forderungen, den Kreis zu erweitern (Stiefväter, Pflegeväter, soziale/faktische Väter, Adoptivväter). In diesen Zusammenhang wird auch gewünscht, eine Verlängerung der Rahmenfrist auf ein Jahr zu prüfen, damit Väter, die erst später ein Vaterschaftsverhältnis begründen, vom Anspruch nicht ausgeschlossen sind. Dahinter steht das Anliegen, generell Regelungen zu treffen, die dem heutigen vielfältigen Familienbegriff gerecht werden und auch gleichgeschlechtlichen Eltern Zugang zum Vaterschaftsurlaub verschaffen. Andererseits erachten nicht wenige die Rahmenfrist von 6 Monaten als zu lang, ein Vaterschaftsurlaub müsste nach der Geburt oder innerhalb eines wesentlich kürzeren Zeitraums bezogen werden. Im Zusammenhang mit der Rahmenfrist machen die Durchführungsstellen und ein Teil der Kantone auf die Komplexität bei der Durchführung aufmerksam, wenn die berufliche Situation des Vaters innerhalb der Rahmenfrist ändert.

Kantone

Die Kantone äussern sich nur vereinzelt – mehrheitlich aus dem ablehnenden Lager - zu den Anspruchsvoraussetzungen.

SH, GL, ZG, OW, NW, TI und **JU** machen auf die mögliche Komplexität bei der Durchführung aufmerksam, wenn die berufliche Situation des Vaters innerhalb der Rahmenfrist ändert (Lohnänderung, neuer Arbeitsvertrag), da die Überprüfung der Versicherungsbedingungen als auch die Ermittlung des als Basis für die Berechnung der Taggelder zu bestimmenden Lohnes auf den Zeitpunkt der Geburt abstelle. **OW** und **JU** schlagen deshalb vor, dass bei einer Aufteilung die Urlaubstage nur bei demjenigen Arbeitgeber bezogen werden können, bei dem bereits bei der Geburt ein Arbeitsverhältnis bestand. Zur Vermeidung unverhältnismässiger Administrativkosten schlägt **VS** vor, der Situation im Zeitpunkt der Geburt des Kindes Rechnung zu tragen. **ZH** begrüsst die Möglichkeit die Rahmenfrist von 6 Monaten explizit. Für **BL, GL, ZG, OW** müsste die Rahmenfrist im Zusammenhang mit Adoption noch geklärt werden. **GL** regt zur Vereinfachung an, den Arbeitslosentaggeldberechtigten keinen Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung zu gewähren. **ZG** möchte, dass die Rahmenfrist und der Anspruch bei längerem Spitalaufenthalt des neu geborenen Kindes auf Antrag des Vaters ab dem Zeitpunkt beginnen, zu dem das Kind nach Hause kommt. Auch **OW** wünscht diesbezüglich eine Regelung. **GL** stellt die Frage, was bei einer Hospitalisation des Kindes vorgesehen sei. Nach **OW** und **FR** müsste der Anspruch für den Vater bestehen bleiben, wenn das Kind stirbt. **FR** schlägt vor, Artikel 29 EOV auf arbeitslose Väter auszuweiten und ihnen während des Vaterschaftsurlaubs anstelle der Arbeitslosenentschädigung eine Vaterschaftsentschädigung zu gewähren.

Politische Parteien

Die **CVP** stimmt den Eckwerten, die sich gemäss Pa.IV. 14.415 Candinas an der Mutterschaftsentschädigung orientieren, zu. Die **BDP** stimmt den Eckwerten zu mit Ausnahme der 6-monatigen Rahmenfrist. Dass Männer, die erst nach 6 Monaten zum rechtlichen Vater werden, keinen Anspruch mehr haben, stellt für sie eine Ungleichbehandlung dar, die zu bereinigen sei. Die **SP** fordert eine Rahmenfrist von mindestens einem Jahr, um den verschiedenen Familienrealitäten, aber auch den Fällen längerer Hospitalisation des Kindes besser gerecht zu werden. Im Todesfall des Kindes fordert sie eine analoge Regelung wie bei der Mutterschaftsentschädigung. Die **EVP** begrüsst die definierten Eckpunkte betreffend Ausgestaltung. Die **GPS** fordert einen geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub. Sie erachtet es ferner als stossend, dass der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub mit dem Tod des Kindes enden soll; dies sei zu korrigieren. Die **SP-F** ist grundsätzlich damit einverstanden, die

Anspruchsvoraussetzungen an die Regelungen für den Mutterschaftsurlaub anzulehnen, schlägt jedoch vor, einzelne Anpassungen zu prüfen.

Verbände der Wirtschaft

Travail.Suisse, SCIV, transfair, ZV, SHV, Syna, Verband Frauenunternehmen sind mit der Anlehnung an die Regelungen des Mutterschaftsurlaubs einverstanden, schlagen jedoch vor, einzelne Anpassungen zu prüfen. Es sollten Regelungen getroffen werden, die dem vielfältigen Familienbegriff gerecht werden. So soll der Zugang für gleichgeschlechtliche Eltern sowie für Stief- und Pflegeväter vertieft geprüft werden. Auch eine längere Rahmenfrist (ein Jahr) sollte geprüft werden, weil die Begründung einer Vaterschaft evtl. längere Zeit braucht. Der **SGB, sev** und **syndicom** wünschen eine Beschränkung der Rahmenfrist auf 2 Monate. Für **KV Schweiz** und **die plattform** ist die Rahmenfrist zu lang, ein Vaterschaftsurlaub müsste während der Bezugszeit des Mutterschaftsurlaubs bezogen werden können. Der **VSAO** hebt positiv hervor, dass sich der indirekte Gegenentwurf am Modell des Mutterschaftsurlaubs orientiert. Für die **SBK** ist die Rahmenfrist von 6 Monaten zu lang, ein Vaterschaftsurlaub müsste nach der Geburt oder innerhalb eines wesentlich kürzeren Zeitraums bezogen geltend gemacht werden. **Travail.Suisse, SCIV, transfair, SHV, Syna, SGB, sev, syndicom, KV Schweiz, die plattform, SBK, Verband Frauenunternehmen** plädieren zudem dafür, dass beim Tod des Kindes eine analoge Regelung wie bei den Müttern getroffen wird.

Durchführungsstellen, Organisationen und interessierte Kreise

Der **SBLV** beantragt beim Tod des Kindes nach der 23. Schwangerschaftswoche einen Urlaub von drei Tagen. Die **KKAK** macht auf die mögliche Komplexität bei der Durchführung aufmerksam, wenn die berufliche Situation des Vaters innerhalb der Rahmenfrist ändert und schlägt deshalb vor, dass bei einer Aufteilung die Urlaubstage nur bei demjenigen Arbeitgeber bezogen werden können, bei dem bereits bei der Geburt ein Arbeitsverhältnis bestand. Zudem müsste die Rahmenfrist im Zusammenhang mit einer Adoption geklärt werden. Auch ein Aufschub des Urlaubes infolge Hospitalisation des Kindes müsste gemäss der neuen Bestimmung bei der Mutterschaftsentschädigung integriert werden. Nach Ansicht der **VVAK** müsste die Zuständigkeit pro Antrag auf eine Kasse beschränkt werden. Sie soll bei derjenigen Ausgleichskasse liegen, bei welcher der Vater bei Geburt des Kindes beitragspflichtig ist. Die Registerführung sei bei der ZAS anzusiedeln.

alliance F, Helvetia rockt, Juristinnen Schweiz, mws, NGONG äussern sich zur konkreten Ausgestaltung unter dem Vorbehalt eines 20-tägigen (4-wöchigen) Vaterschaftsurlaubs. Sie sind ebenso wie der **Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!»** und **männer.ch** und die **EFS** grundsätzlich damit einverstanden, die Anspruchsvoraussetzungen an die Regelungen für den Mutterschaftsurlaub anzulehnen, schlagen jedoch vor, einzelne Anpassungen zu prüfen. Es sollten aus ihrer Sicht Regelungen getroffen werden, die generell dem vielfältigen Familienbegriff gerecht werden. So soll etwa der Zugang für gleichgeschlechtliche Eltern sowie für Stief- und Pflegeväter, die die Kinder betreuen, vertieft geprüft werden. Auch eine längere Rahmenfrist (1 Jahr) sollte geprüft werden, weil die Begründung einer Vaterschaft evtl. längere Zeit braucht. Auch **NGONG** macht darauf aufmerksam, dass bei gleichgeschlechtlichen Elternpaaren insbesondere der zweite Elternteil nicht in den Genuss dieses Urlaubs komme, wenn an das rechtliche Kindsverhältnis angeknüpft werde; dies könne geändert werden, wenn der faktisch/sozial ebenso originäre Elternteil, der das Kind nicht ausgetragen hat, in den Genuss dieses neuen Urlaubs komme. **NGONG** gibt ferner zu bedenken, dass die Bezeichnungen «Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub» Rechtsunsicherheiten für die besonders verletzte Gruppe der Transmenschen seien. Besser wären «Person, die ein Kind geboren hat» und «der andere Elternteil». für **SAJV** ist es auch ein Anliegen, dass Regelungen getroffen werden, die Adoptiveltern, Stief- und Pflegeväter miteinbeziehen. Die **Frauzentrale Zürich** hält ähnlich fest, dass eine Erweiterung des Personenkreises berücksichtigt werden sollte. **PACH** kritisiert die Anspruchsvoraussetzungen, da mit einer Rahmenfrist von 6 Monaten bei einer Adoption kein Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub besteht. Sollte die Pa.Iv. Romano (13.478) vom Nationalrat abgeschrieben werden, müsste

ihrer Meinung nach der Vaterschaftsurlaub auch bei einer Adoption gegeben werden. Für die **EKF** verfehlt die Rahmenfrist von 6 Monaten das anvisierte Ziel. Sie plädiert für einen Vaterschaftsurlaub direkt nach der Geburt. Eine Rahmenfrist und der tageweise Bezug seien nur sinnvoll, wenn es sich um einen Elternurlaub handle. Die **EFS** fordern grundsätzlich einen geburtsbezogenen Urlaub und anschliessend einen Elternurlaub. Bezüglich des konkreten Vorschlags bedauern sie jedoch, dass bei Adoption de facto kein Vaterschaftsurlaub vorgesehen ist und regen an, eine Verlängerung der Rahmenfrist zu prüfen. Der **SKF** beantragt eine Verlängerung des Anspruches auf Vaterschaftsurlaub von sechs Monaten auf ein Jahr. So hätten auch gleichgeschlechtliche Paare eine höhere Chance auf eine erwerbsfreie Zeit nach Geburt des gemeinsamen Kindes. Damit hätte das Paar nach Geburt des Kindes ein Jahr Zeit, eine Stiefkindadoption durchzuführen. Die **SKG** ist der Ansicht, dass ein Vaterschaftsurlaub allen Formen von Elternschaft (verheiratete, im Konkubinat lebende, oder getrennt lebende oder geschiedene Eltern, Co-Elternschaft) und Partnerschaft (hetero- wie homosexuell) zugutekommen sollte.

alliance F, Helvetia rockt, Juristinnen Schweiz, Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!», männer.ch, EKF, EFS, SAJV, Frauenzentrale Zürich plädieren zudem dafür, dass beim Tod des Kindes eine analoge Regelung wie bei den Müttern getroffen wird. An der vorgeschlagenen Abweichung zum Mutterschaftsurlaub offenbare sich ein überholtes, rein funktionelles Bild vom Vater als ungleichwertiger Elternteil, ohne dass man ihm die emotionale Bindung zum Kind zugestehen würde; die vorgesehene Regelung sei stossend.

5.3 Ausgestaltung des Urlaubs und Bemessung der Entschädigung

Die Möglichkeit des flexiblen Bezugs wird von einem Teil der Teilnehmenden begrüsst. Das komme den Bedürfnissen der Eltern und den Unternehmen entgegen. Andererseits werden verschiedentlich Bedenken wegen des damit verbundenen Aufwands für die Arbeitgebenden und Durchführungsstellen geäussert. Diejenigen, die sich zur Höhe und Bemessung des Taggeldes vernehmen liessen, erachten die Anlehnung an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung als sinnvoll; die Erwerbsersatzquote von 80% sei wichtig und der Plafond von 196 Franken kohärent.

Kantone

Rund ein Drittel der Kantone äussert sich zur Ausgestaltung, insbesondere die Ablehnenden im Zusammenhang mit den Bedenken bezüglich Administrativaufwand.

ZH begrüsst die Möglichkeit des flexiblen Bezugs explizit und begrüsst in diesem Zusammenhang, dass die Abrechnung des Taggeldes erst nach dem vollständigen Bezug des Vaterschaftsurlaubs erfolgt. **LU** erachtet den flexiblen Bezug an einzelnen Tagen als sinnvoll. Für **BL** ist der tageweise Bezug wohl sehr flexibel, führe aber zu aufwendigen Koordinationsarbeiten und -regeln. Sie regen an, anstelle einer tageweisen Entschädigung eine einmalige Entschädigung, die an den Arbeitgebenden bzw. Selbständigerwerbenden überwiesen würde (Umfang: ein halber Monatslohn / -einkommen), zu prüfen. Auch für **JU, GL** und **NW** ist die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist komplex, was zu aufwendigen Koordinationsarbeiten/-regeln mit andern Taggeldern führe. Zudem sei die Formulierung des zweiwöchigen Urlaubs, wochenweise oder tageweise mit der Zusprache von 14 Taggeldern unklar. **ZG** äussert sich ähnlich und beantragt, Art. 16k Abs. 4 E-EOG zu streichen, eventuell so zu formulieren, dass die Zählung der Taggelder und der Urlaubstage für Väter, die den Urlaub wochenweise beziehen, zum gleichen Anspruch führt wie wenn der Urlaub tageweise bezogen wird. **OW** weist ebenfalls auf den Aufwand für die Durchführungsstellen hin und würde es daher begrüssen, wenn auf einen wochenweisen Bezug reduziert werden könnte. **NW** bittet, bei einer allfälligen Einführung eines Vaterschaftsurlaubs die Bestimmungen betreffend tageweisen Bezug anzupassen. **AG** äussert Bedenken wegen dem personellem Aufwand; nur wenn die Abläufe komplett digitalisiert und ein höchster Automatisierungsgrad vorhanden sei, könne ein Bedarf an zusätzlichem Personal ausgeschlossen werden. **GE** befürwortet, dass einige für den

Mutterschaftsurlaub geltende Bestimmungen analog für den Vaterschaftsurlaub übernommen werden, insbesondere die Berechnung des Taggelds anhand eines Durchschnittseinkommens. Wie **VS** ist auch **GE** der Ansicht, dass der Urlaub innerhalb der ersten sechs Lebensmonate des Kindes flexibel bezogen werden können sollte. Für **JU** kommt nur eine Lösung in Frage, bei der dem Arbeitgeber die gesamte Entschädigung auf einmal überwiesen wird.

Politische Parteien

Die **CVP** stimmt den Eckwerten, die sich gemäss Pa.Iv. 14.415 Candinas an der Mutterschaftsentschädigung orientieren, zu. Die **SP** begrüsst die Möglichkeit des flexiblen Bezugs. Die **EVP** unterstützt es, dass der Vaterschaftsurlaub flexibel genommen werden kann. Die **SP-F** ist mit dem flexiblen Bezug und der Erwerbsersatzquote von 80% einverstanden.

Verbände der Wirtschaft und schweizerischer Städteverband

Der **SSV** bittet darauf zu achten, dass der tageweise Bezug einfach gestaltet wird.

Travail.Suisse, SCIV, transfair, ZV, SHV, Syna, Verband Frauenunternehmen begrüssen die flexible Aufteilungsmöglichkeit, was den Urlaub auch für ein kleines Unternehmen gut organisier- und verkraftbar macht. Wichtig sei, dass auf 5 bezogene einzelne Arbeitstage 7 Taggelder entschädigt werden. Allenfalls soll in einer Verordnung zu klären, wie der tageweise Bezug bei einem bereits vorbestehenden Teilzeitarbeitsverhältnis gehandhabt wird. Travail.Suisse, SCIV, transfair, ZV, SHV, Syna bieten Hand für Lösungen, welche den administrativen Aufwand beschränken (z.B. nur einmalige oder zweimalige Auszahlung). Die Erwerbsersatzquote von 80% sei wichtig und der Plafond von 196 Franken kohärent. **KV Schweiz, die plattform** und der **SBK** betrachten es als sinnvoll, dass Höhe und Bemessung des Taggeldes in Anlehnung an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung erfolgen. Für den SBK müssen flexible Lösungen möglich sein, um den Bedürfnissen der Eltern und den betrieblichen Interessen entsprechen zu können. Der **VSAO** hebt positiv hervor, dass der Bezug Flexibilität erlaubt. **Swiss Textiles** ist grundsätzlich gegen die gesetzliche Verankerung eines Vaterschaftsurlaubs, lehnt aber insbesondere einen tageweisen Bezug ab. Das wären lediglich zusätzliche zweckentfremdete bezahlte Freitage, ohne dass sie zur Entlastung der Mutter bzw. zum Aufbau der Vater-Kind-Beziehung beitragen. Die weiteren Regelungen beurteilt der Verband aber als plausibel. Das **cp** spricht sich gegen die Vorlage aus und weist darauf hin, dass Fälle mit kürzerer oder längerer Arbeitswoche sowie Fälle mit unregelmässiger Arbeitszeit nicht abgedeckt sind.

Durchführungsstellen, Organisationen und interessierte Kreise

Die **SODK** begrüsst die Möglichkeit, den Vaterschaftsurlaub in den ersten 6 Monaten flexibel beziehen zu können sowie die Lohnersatzquote von 80%. Der **SBLV** begrüsst den tageweisen Bezug explizit. Die **KKAK** kann die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes aus Sicht der Durchführung unterstützen unter der Bedingung, dass die Bestimmungen im Falle von tageweisem Bezug angepasst und vereinfacht werden. Ansonsten würde die Einführung für alle Betroffenen (Arbeitgeber und Ausgleichskassen) zu unverhältnismässigen Verwaltungskosten führen; die Aufteilung der Urlaubstage innerhalb der sechsmonatigen Rahmenfrist könne aufwendige Koordinationsarbeiten/-regeln mit andern Taggeldern nach sich ziehen. Zudem sei die Formulierung des zweiwöchigen Urlaubs, wochenweise oder tageweise mit der Zusprache von 14 Taggeldern unklar. Die **VVAK** lehnt den tageweisen Bezug wegen unverhältnismässig hohem Umsetzungs- und Kontrollaufwand ab. Es müsste dahingehend geändert werden, dass nur ein Bezug am Stück oder wochenweise möglich ist. Des Weiteren wäre eine Präzisierung zur Regelung notwendig, da sich Koordinationsfragen mit Taggeldern anderer Versicherungen wie der Invaliden-, der Arbeitslosen- oder der Militärversicherung stellen.

alliance F, Helvetia rockt, Juristinnen Schweiz, mws, NGONG äussern sich zur konkreten Ausgestaltung nur unter dem Vorbehalt eines 20-tägigen (4-wöchigen) Vaterschaftsurlaubs.

Sie, ebenso der **Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!»** und **männer.ch**, sind mit dem flexiblen Bezug einverstanden. Damit seien Abwesenheiten auch für kleinere Unternehmen organisier- und verkraftbar. Wichtig sei, dass auf 5 bezogene einzelne Arbeitstage 7 Taggelder entschädigt werden. Allenfalls sei in einer Verordnung zu klären, wie der tageweise Bezug bei einem bereits vorbestehenden Teilzeitarbeitsverhältnis gehandhabt wird. Die Erwerbsersatzquote von 80% sei wichtig und der Plafond von 196 Franken kohärent. **netzwerk kinderbetreuung** begrüsst die Flexibilität beim Bezug als Beitrag zur Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen; sie komme auch den Arbeitgebern entgegen. Die **EKF** erachtet es als sinnvoll, dass die Höhe und Bemessung des Taggeldes in Anlehnung an die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung erfolgen. Der wochen- und tageweise Bezug mache aber nur bei einem Elternurlaub Sinn. Nach Ansicht der **CROP** sollte der Urlaub auch halbtagsweise bezogen werden können. Ausserdem sollten der CROP zufolge nur fünf Tage gleichzeitig mit der Mutter bezogen werden können, um die vollumfängliche Kinderbetreuung durch den Vater zu fördern. Des Weiteren sollte gemäss CROP das Wort «höchstens» gestrichen werden, da ansonsten die Gefahr besteht, dass Väter weniger Tage beziehen als ihnen gesetzlich zustehen.

5.4 Regelungen im OR (insbesondere Ferien- und Kündigungsregelung), Koordination mit andern Sozialversicherungen, Koppelung OR/EOG

Die Ferienregelung wird von denjenigen, die sich dazu äussern, mehrheitlich begrüsst. Betreffend die Kündigungsregelung gibt es Zustimmung, aber auch Ablehnung, sei es, weil sie einen umfassenderen Kündigungsschutz wünschen, oder aber, weil sie die Regelung wegen zu grosser Belastung für den Arbeitgeber ablehnen. In verschiedenen Stellungnahmen wird darauf hingewiesen, dass sich noch Fragen zur Koordination mit andern Taggeldern (z.B. Arbeitslosentaggeld) stellen.

Kantone

Die Kantone äussern sich nur vereinzelt dazu.

BL, GL, NW weisen darauf hin, dass sich verschiedene Koordinationsfragen mit Taggeldern der Arbeitslosenversicherung und andern Sozialversicherungen stellen. Sie regen an, im AVIG entsprechende Bestimmungen aufzunehmen (vgl. auch Ziff. 5.3). **JU, ZG** und **OW** möchten, dass die Koordination mit Taggeldern der anderen Sozialversicherungen aufgezeigt bzw. geregelt wird. **AI** schlägt vor, im OR betreffend den Zeitpunkt des Urlaubsbezugs zu regeln, dass auf die Wünsche und Interessen Rücksicht zu nehmen sein und was bei Nichteinigung gelten soll. **AI** wünscht zudem, dass der Begriff «Niederkunft» redaktionell im ganzen EOG und OR mit «Geburt des Kindes» ersetzt wird. **GE** befürwortet die vorgeschlagenen Änderungen im OR (Vaterschaftsurlaub, keine Kürzung der Ferien und Verlängerung der Kündigungsfrist). **VD** schlägt vor, den Wortlaut von Artikel 329f OR zu übernehmen und eine Mindestdauer des Vaterschaftsurlaubs einzuführen («von mindestens»). Zudem fordert VD einen besseren Kündigungsschutz für Väter und dass die Dauer des Vaterschaftsurlaubs als Schutzfrist festgelegt wird.

Politische Parteien

Die **SP** bedauert, dass die Väter nicht auch von einem Kündigungsschutz analog der Mütter profitieren könnten. Die **GPS** ist mit den OR-Regelungen grösstenteils einverstanden, fordert aber ebenfalls einen 16-wöchigen Kündigungsschutz nach der Geburt. Die **SP-F** äussert sich zur konkreten Ausgestaltung unter dem Vorbehalt eines 20-tägigen Vaterschaftsurlaubs. Für sie sind die Regelungen zur Ferienkürzung und Kündigungsfrist richtig. Die Regelung, wonach die Väter Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub nach OR haben, auch wenn sie die Voraussetzungen für eine EO-Entschädigung nicht erfüllen, sei wichtig.

Verbände der Wirtschaft und schweizerischer Städteverband

Der **SSV** und **swisstaffing** lehnen die Verlängerung der Kündigungsfrist ab.

Für **Travail.Suisse, SCIV, transfair, ZV, SHV, Syna, Verband Frauenunternehmen** sind die Regelungen zur Ferienkürzung und Kündigungsfrist richtig und wichtig. Es sei zudem wichtig, dass die Väter einen Vaterschaftsurlaub nach OR haben, auch wenn sie die Voraussetzungen für die EO-Entschädigung nicht erfüllen. Der **SGB** fordert einen Kündigungsschutz von 16 Wochen ab Geburt des Kindes. **sev** und **syndicom** mit der vorgeschlagenen Kündigungsregelung einverstanden.

Von den grundsätzlich den Vaterschaftsurlaub ablehnenden Verbänden kommen folgende Einwände zu den OR-Regelungen. Der **SAV** erachtet insbesondere das Verbot der Ferienkürzung und Verlängerung der Kündigungsfrist als eine zusätzliche Belastung für die Arbeitgeber. Für **Swiss Textiles** ist die Regelung der Kündigungsfrist nicht durchdacht. Diese Verlängerung führe dazu, dass, da grundsätzlich ein Arbeitsverhältnis jeweils auf Ende eines Monats gekündigt wird, sich die Kündigungsfrist bis zum nächsten Monatsende verlängern würde. Es sei sicherzustellen, dass es sich bei einer diesbezüglichen Verlängerung der Kündigungsfrist lediglich um eine sogenannt technische Verlängerung gemäss Art. 336c Abs. 3 OR handelt und sich diese nicht zusätzlich zufolge Krankheit oder Unfall um ein weiteres Mal verlängern könne. Das **cp** spricht sich gegen jegliche Auswirkung des Vaterschaftsurlaubs auf die Kündigungsfrist und das Ende des Arbeitsverhältnisses aus.

Durchführungsstellen, Organisationen und interessierte Kreise

alliance F, Helvetia rockt, Juristinnen Schweiz, mws, NGONG, Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» und **männer.ch** äussern sich zur konkreten Ausgestaltung unter dem Vorbehalt eines 20-tägigen (4-wöchigen) Vaterschaftsurlaubs. Für sie sind die Regelungen zur Ferienkürzung und Kündigungsfrist richtig und wichtig. Zudem sei es wichtig, dass die Väter einen Vaterschaftsurlaub nach OR haben, auch wenn sie die Voraussetzungen für die EO-Entschädigung nicht erfüllen. Auch **SAJV** begrüsst die vorgesehenen OR-Regelungen.

Für die **EKFF, IGM Schweiz, PACH** und **netzwerk kinderbetreuung** genügt die Verlängerung der Kündigungsfrist um die nicht bezogenen Tage nicht. Während der Monate, in denen sie den Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen können, soll für Väter ein Kündigungsschutz bestehen. Für **netzwerk kinderbetreuung** sollte ein Kündigungsschutz analog zum Mutterschaftsurlaub gelten. Die **CROP** fordert, dass für Väter sowohl vor als auch während der Rahmenfrist für den Bezug des Vaterschaftsurlaubs ein Kündigungsschutz besteht.

Nach Ansicht des **KMU-Forums** sollte einvernehmlich festgelegt werden, wann der Vaterschaftsurlaub bezogen wird, um den Interessen des Arbeitnehmers sowie den organisatorischen Bedürfnissen des Unternehmens angemessen und gleichermaßen Rechnung zu tragen. Ausserdem weist das KMU-Forum darauf hin, dass einige seiner Mitglieder den Bestimmungen zur längeren Kündigungsfrist gegenüber kritisch eingestellt sind.

5.5 Neu eingebrachte Revisionsvorschläge

Elternurlaub

OW regt an, ein System Elternzeit zu prüfen.

Die **BDP** lässt verlauten, dass sie sich zwar zum jetzigen Zeitpunkt für den Gegenentwurf ausspricht, jedoch eine Elternzeit für die bessere Lösung hält. Die **SP** spricht sich dafür aus, endlich einen Elternurlaub von 38 Wochen einzuführen (14 Wochen für die Mutter, 14 Wochen für den Vater, 10 Wochen frei aufteilbar). Die **GLP** setzt sich für eine Elternzeit von 14 Wochen für beide Elternteile bei beidseitiger Erwerbstätigkeit ein. Nur ein Elternurlaub würde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und zu einem partnerschaftlicheren Familienmodell beitragen. Die **GPS** fordert einen geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub von

mindestens 8 Wochen sowie eine anschliessende 28-wöchige Elternzeit (je 14 für Mutter und Vater). Die **FDP** möchte einen 16-wöchigen Elternurlaub, bei dem die ersten 8 Wochen für die Mutter reserviert wären und die übrigen 8 Wochen frei unter den Eltern aufgeteilt werden könnten. Die Mutter würde jedoch ihr Recht auf einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub behalten, sofern sie dies wünscht. Die **SP-F** setzt sich für die Einführung eines Elternurlaubs von 38 Wochen ein, paritätisch zu beziehen, d.h. je 19 Wochen für jeden Elternteil.

SGB, sev und **syndicom** teilen mit, dass ein geburtsbezogener Vaterschaftsurlaub von mindestens 8 Wochen sowie eine anschliessende paritätisch aufzuteilende 24-wöchige Elternzeit zu den langjährigen Forderungen der Gewerkschaften gehören. Aus Sicht von **KV Schweiz** und **die plattform** würden die Gleichstellungs-, Vereinbarkeits- und Arbeitsmarktziele nur mit einer mehrmonatigen Elternzeit - aufteilbar mit fixen Ansprüchen für Väter und Mütter - erreicht. Dabei müssten für die Mutter weiterhin mindestens 14 Wochen reserviert sein. Der **SBK**, die **EKF** und **EFS** plädieren für einen geburtsbezogenen Vaterschaftsurlaub, ergänzt durch eine Elternzeit von mindestens 24 Wochen, bei dem ein Teil verbindlich für den Vater reserviert ist. **alliance F, Helvetia rockt, mws, SVA, Zonta, Verband Frauenunternehmen** fordern längerfristig eine Elternzeit von mindestens 28 Wochen, je 14 Wochen für die Mutter und den Vater. Nur eine gleichmässig verteilte Elternzeit könne Grundlage für eine individuelle Lebensgestaltung schaffen, in welcher alle Lebensmodelle Platz finden (Zonta). Auch die **Juristinnen Schweiz** sehen längerfristig eine Elternzeit von 28 Wochen. **NGONG** fordert eine Elternzeit, wovon zwingend ein Teil vom Vater bezogen werden muss. Die **Frauenzentrale Zürich** steht für einen 16-wöchigen Elternurlaub mit einer über die EO finanzierten Entschädigung ein. Für **BPW Switzerland** stellt der Gegenentwurf nur das absolute Minimum dar, als erster Schritt zu einem echten und fairen Elternurlaub. Aus Sicht der **EKFF** und **IGM Schweiz** braucht die Schweiz längerfristig eine Elternzeit von 38 Wochen (14 Wochen für die Mutter, mindestens 8 Wochen für die Väter reserviert). **GeCoBi, PACH, CROP, ffu, netzwerk kinderbetreuung, SKF** unterstützen die Position der EKFF.

Ausbau Mutterschaftsversicherung

SGB, sev und **syndicom** erachten einen Ausbau der Mutterschaftsversicherung als nötig, mit einer minimalen Dauer von 18 Wochen und zu 100% EO-finanziert.

Anpassungen Arbeitsgesetz und EOG

Die **CROP** schlägt vor, das ArG dahingehend anzupassen, dass Mütter zum einen Anspruch auf einen pränatalen Mutterschaftsurlaub haben und dass Mütter, die dies wünschen, zum anderen ab der 9. Woche nach der Geburt wieder in Teilzeit arbeiten können, ohne den Anspruch auf die verbleibenden Tage zu verlieren.

Diverses

Der **SHV** möchte, dass der Bezug und die Kostenübernahme von prä- und postpartalen Hebammenleistungen durch die OKP auch für gleichgeschlechtliche männliche Paare, die planen oder bereits mit einem Säugling zusammenzuleben, möglich gemacht wird.

IGM Schweiz möchte die alternierende Obhut als Regelfall nach Trennungen einführen. Sie soll neu nicht mehr beantragt werden müssen, sondern es müsste begründet werden, weshalb sie im Ausnahmefall nicht verfügt werden soll. Ferner seien die Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung durch Väter generell zu verbessern seien (Elternzeit, Steuerrecht usw.).

5.6 Bemerkungen zu weiteren Aspekten der Revision

Keine Schmälerung des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubes

Für **Travail.Suisse, SCIV, transfair, ZV, SHV, Syna, SGB, sev, syndicom, swissPersona** ist es wichtig, dass der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub als absoluter Mindeststandard beibehalten wird; sie begrüssen den Entscheid der Kommission, nicht auf eine Elternzeit

zulasten des Mutterschaftsurlaubs gesetzt zu haben. Auch für den **SBK** und die **Juristinnen Schweiz, EKF** und die **EFS** ist die von der SGK-S geprüfte Variante eines 16-wöchigen Elternurlaubs, wovon nur die acht ersten Wochen zwingend von der Mutter genommen werden müssten, absolut inakzeptabel.

Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs, wenn kein Vaterschaftsurlaub möglich ist (Alleinerziehende)

Nach Travail.Suisse, SCIV, transfair, ZV, SHV, Syna, alliance F, Helvetia rockt, Juristinnen Schweiz, mws, NGONG, Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!», männer.ch, SP-F, EFS, SAJV sollte eine Verlängerung für Alleinerziehende, wenn keine Vaterschaftsanerkennung vorliegt, vertieft überprüft werden. Die Frauenzentrale Zürich möchte in ähnlichem Sinn eine Übertragung auf eine andere Person, die Verantwortung für das Kind übernimmt, falls der Urlaub von der berechtigten Person nicht geltend gemacht werden kann.

Bezahlte Urlaube für gleichgeschlechtliche Paare

Die **GPS, SGB, sev** und **syndicom** regen an, Modelle zu prüfen, die gleichgeschlechtliche Eltern nach Geburt und Adoption von Kindern gegenüber gemischtgeschlechtlichen Eltern nicht mehr benachteiligt. Der **SSV** schlägt vor, auch Personen in einer eingetragenen Partnerschaft einen Urlaub zu gewähren.

Finanzierungsalternative

AG möchte die Prüfung einer langfristigen Finanzierungsalternative. Künftig sollen die Abgaben der Einsatzbetriebe des Zivildienstes sowie die Einnahmen aus den Wehrpflichtersatzabgaben direkt in den EO-Fonds fliessen und nicht wie bisher in die allgemeine Bundeskasse, ausser die Anteile aus den Wehrpflichtersatzabgaben, welche die Kantone als Entschädigung für ihre Aufwendungen einbehalten dürfen. Die Zweckbindung der Finanzierung würde die teilweise selbstständige Finanzierung des Dienstpflichtsystems ermöglichen.

Stärkung des Angebots an familienergänzender Kinderbetreuung

netzwerk kinderbetreuung legt Wert darauf, dass ein bezahlter Vaterschaftsurlaub und das Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung nicht gegeneinander ausgespielt werden. Die Stärkung beider komplementären Massnahmen führe zu einer zeitgemässen Familienpolitik.

Koordination mit anderen Vorstössen

JU fordert, die Vorlage zusammen mit der parlamentarischen Initiative 13.478 «Einführung einer Adoptionsentschädigung» zu behandeln. **GE** hält es für wichtig, den verschiedenen Gesetzesentwürfen zur Änderung des EOG und/oder des OR Rechnung zu tragen, deren Beratung geplant ist und/oder bereits läuft. Als Beispiel nennt GE die Motion 16.3631 «Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen», die auch von **JU** genannte parlamentarische Initiative 13.478 sowie den Vorentwurf zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

Der **FDP** zufolge muss die Vorlage mit der Erhöhung der Steuerabzüge für Kinderdrittbetreuungskosten gemäss BR-Geschäft 18.050 «Steuerliche Berücksichtigung der Kinderdrittbetreuungskosten» verknüpft werden. Zudem ist die FDP in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Ansicht, dass eine Anpassung und Flexibilisierung der Arbeitszeit mit verstärkter Nutzung der Telearbeit langfristig deutlich mehr Vorteile bieten würde (vgl. parlamentarische Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»).

Anhang

Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden und Abkürzungen

Liste des participants à la consultation et abréviations

Elenco dei partecipanti alla consultazione e abbreviazioni

1. Kantone Cantons Cantoni

AG	Aargau / Argovie / Argovia
AI	Appenzell Innerrhoden / Appenzell Rhodes-Intérieures / Appenzello Interno
AR	Appenzell Ausserrhoden / Appenzell Rhodes-Extérieures / Appenzello Esterno
BE	Bern / Berne / Berna
BL	Basel Landschaft / Bâle-Campagne / Basilea Campagna
BS	Basel Stadt / Bâle-Ville / Basilea Città
FR	Fribourg / Freiburg / Friburgo
GE	Genève / Genf / Ginevra
GL	Glarus / Glaris / Glarona
GR	Graubünden / Grisons / Grigioni
JU	Jura / Giura
LU	Luzern / Lucerne / Lucerna
NE	Neuchâtel / Neuenburg / Neuchâtel
NW	Nidwalden / Nidwald / Nidvaldo
OW	Obwalden / Obwald / Obvaldo
SG	St. Gallen / Saint-Gall / San Gallo
SH	Schaffhausen / Schaffhouse / Sciaffusa
SO	Solothurn / Soleure / Soletta
SZ	Schwyz / Schwyz / Svitto
TG	Thurgau / Thurgovie / Turgovia
TI	Ticino / Tessin
UR	Uri
VD	Vaud / Waadt
VS	Valais / Wallis / Vallese
ZG	Zug / Zoug / Zugo
ZH	Zürich / Zurich / Zurigo

2. Politische Parteien

Partis politiques

Partiti politici

BDP	Bürgerlich-Demokratische Partei
PBD	Parti bourgeois-démocratique
PBD	Partito borghese democratico
CVP	Christlichdemokratische Volkspartei
PDC	Parti démocrate-chrétien
PPD	Partito popolare democratico
EVP	Evangelische Volkspartei der Schweiz
PEV	Parti évangélique suisse
	Partito evangelico svizzero
FDP	FDP.Die Liberalen
PLR	PLR.Les Libéraux-Radicaux
	PLR.I Liberali Radicali
GLP	Grünliberale Partei Schweiz
PVL	Parti vert'libéral
	Partito verde liberale
GPS	Grüne Partei der Schweiz
Les Verts	Parti écologiste suisse
	Partito ecologista svizzero
SP	Sozialdemokratische Partei der Schweiz
PS	Parti socialiste suisse
	Partito socialista svizzero
SP-F	SP Frauen Schweiz
	Femmes socialistes suisse
	Donne socialiste svizzere
SVP	Schweizerische Volkspartei
UDC	Union Démocratique du Centre
	Unione Democratica di Centro

3. Dachverbände der Städte und Gemeinden und der Berggebiete

Associations faitières de villes, des communes et des régions de montagne

Associazioni mantello delle città e dei Comuni e delle regioni di montagna

SGemV	Schweizerischer Gemeindeverband
ACS	Association des Communes Suisses
	Associazione dei Comuni Svizzeri
SSV	Schweizerischer Städteverband
UVS	Union des villes suisses
UCS	Unione delle città svizzere

4. Verbände der Wirtschaft
Associations faitières de l'économie
Associazioni dell'economia

Ständige Adressaten	
SGB USS	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera
SGV USAM	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisses des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri
SAV UPS USI	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union patronale suisse Unione svizzera degli imprenditori
Travail.Suisse	Travail.Suisse
KV Schweiz SEC Suisse SIC Svizzera	Schweizerischer Kaufmännischer Verband Société suisse des employés de commerce Società svizzera degli impiegati di commercio
Weitere Verbände der Wirtschaft	
Arbeitgeber Banken Employeurs Banques	Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz Association patronale des banques en Suisse Associazione padronale delle Banche in Svizzera
cp	Centre Patronal
CCIF HIKF	Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg Handels- und Industriekammer des Kantons Freiburg
die plattform la plateforme	die plattform. c/o Kaufmännischer Verband Schweiz la plateforme. c/o Société suisse des employés de commerce la plateforme. c/o Società svizzera degli impiegati di commercio
FER	Fédération des Entreprises Romandes
GastroSuisse	Für Hotellerie und Restauration Pour l'Hôtellerie et la Restauration Per l'Albergheria e la Ristorazione
Holzbau Schweiz	Verband der Holzbaubranche
H+	Die Schweizer Spitäler Les Hôpitaux Suisse Gli Ospedali Svizzeri
hotelleriesuisse	Schweizer Hotelier-Verein Swiss Hotel association

SBaumeisterV SSE SSIC	Schweizerischer Baumeisterverband Société Suisse des Entrepreneurs Società Svizzera degli Impresari-Costruttori Societad Svizra dals Impressris-Constructors
sev	Gewerkschaft des Verkehrspersonals Syndicat du personnel des transports Sindacato del personale dei trasporti
SHV FSSF FSL	Schweizerischer Hebammenverband Fédération suisse des sages-femmes Federazione svizzera delle levatrici Federaziun svizra da las spendreras
Swiss Textiles	Textilverband Schweiz Fédération textile suisse Swiss textile federation
suissetec	Schweizerischer-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband Association suisse et liechtenstinoise de la technique du bâtiment Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione Associazium svizra e liechtensteinaisa da la tecnica da construcziun
SCIV	Syndicats Chrétiens du Valais
SVV ASA ASA	Schweizerischer Versicherungsverband Association Suisse d'Assurances Associazione Svizzera d'Assicurazioni
swissPersona	Ihr Personalverband Votre association du personnel La vostra associazione del personale Vossa associazium dal personal
swisstaffing	Verband der Peronaldienstleister
Syna	Syna – die Gewerkschaft
syndicom	Gewerkschaft Medien und Kommunikation
transfair	Personalverband
	Verband Frauenunternehmen
VSEI USIE USIE	Verband Schweizerischer Elektro-Installtionsfirmen Union Suisse des Installateurs-Electriciens Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti
VSAO ASMAC ASMAC	Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica

SBK ASI	Schweizerischer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner Association suisse des infirmières et infirmiers Associazione svizzera delle infermiere e degli infermieri
ZV	Zentralverband Öffentliches Personal Fédération centrale des employés du secteur public suisse Federazione centrale degli impiegati del settore pubblico Svizzera

5. Durchführungsstellen, Organisationen und interessierte Kreise
Organes d'exécution, organisations et milieux intéressés
Organi d'esecuzione, organizzazioni et parti interessate

alliance F	Bund Schweizerischer Frauenorganisationen Alliance de sociétés féminines suisses Alleanza delle società femminili svizzere
BPW Switzerland	Business & Professional Women
CROP	Coordination romande des organisations paternelles
	donna2
EFS FPS	Evangelische Frauen Schweiz Femmes protestantes en Suisse
EKF CFQF CFQF	Eidg. Kommission für Frauenfragen Commission fédérale pour les questions féminines Commissione federale per le questioni femminili
EKFF COFF COFF	Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen Commission fédéral de coordination pour les questions familiales Commissione federale di coordinamento per le questione familiari
ffu pee	FachFrauen Umwelt Professionnelles En Environnement
	Frauzentrale Zürich
GeCoBi	Schweizerische Vereinigung für gemeinsame elternschaft Association Suisse pour la coparentalité Associazione svizzera per la bigenitorialità
	Helvetia rockt
IGM Schweiz	Interessengemeinschaft geschiedener & getrennt lebender Männer
	Juristinnen Schweiz Femmes Juristes suisse Giuriste svizzera Giuristas Svizra

	KMU-Forum Forum PME Forum PMI
KKAK CCCC CCCC	Konferenz der kantonalen Ausgleichskassen Conférence des caisses cantonales de compensation Conferenza delle casse cantonali di compensazione
mws	medical women switzerland ärztinnen schweiz femmes médecins suisse donne medico svizzera
männer.ch	Dachverband Schweizer Männer- und Väterorganisationen Organisation faitière des associations d'hommes et de pères
NGONG	NGO-Koordination post Beijing Schweiz Cordination post Beijing des ONG Suisse Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzera
netzwerk kinderbetreuung	Netzwerk Kinderbetreuung Schweiz
SAJV CSAJ	Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände Conseil Suisse des Activités de Jeunesse Federazione Svizzera delle Associazioni giovanili Federaziun Svizra da las Uniuns da Giuventetgna
swimsa	Swiss Medical Students Association Verband Schweizer Medizinstudierender Association suisse des Etudiants en Médecine Associazione Studenti di Medicina Svizzeri
SKF	Schweizerischer Katholischer Frauenbund Ligue suisse des femmes catholiques Unione svizzera delle donne cattoliche
SVA ASFDU ASL ASA	Schweizerischer Verband der Akademikerinnen Association Suisse des Femmes Diplmées des Universités Associazione Svizzera delle Laureate Associazion Svizra da las Academicras
SKG CSDE CSP	Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten Conférence suisse des délégué.e.s à l'égalité Conferenza svizzera delle-i delegate-i alla parità
PACH	PACH Pflege- und Adoptivkinder Schweiz
SODK CDAS CDOS	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali

SBLV USPF USDCR	Schweiz. Bäuerinnen- und Landfrauenverband Union suisse des Paysannes et des Femmes rurales Unione Svizzera delle Donne contadine e rurale
	Verein « Vaterschafturlaub jetzt » L'association « Le congé paternité maintenant » L'associazione "Il congedo paternità, subito"
VVAK ACCP	Schweizerische Vereinigung der Verbandsausgleichskassen Association suisse des caisses de compensation Professionnelles
VFG	Freikirchen Schweiz
Zonta	Zonta Club of Zürich