

Vaterschaftsurlaub Schweiz



mencare schweiz
suisse
svizzera
svizra

SIMG
CH Schweizerisches Institut für
Männer- und Geschlechterfragen
GmbH

mencare schweiz
suisse
svizzera
svizra

S | M | G
|
C | H
Schweizerisches Institut für
Männer- und Geschlechterfragen
GmbH

MenCare | Report Schweiz Vol.2
„Vaterschaftsurlaub Schweiz“

Inhalt

1. Ausgangslage	8
1.1 Vaterschaftsurlaub, Papa-Monat oder Elternzeit für Väter? Eine Begriffsklärung	9
1.2 Mutterschaft-, Vaterschafts- und Elternurlaub im internationalen Vergleich	14
1.3 Der aktuelle Stand in der Schweiz	16
2. Vaterschaftsurlaub in der Schweiz	26
2.1 Die Lebensbereiche Familie und Beruf in männlichen Lebensläufen	28
2.2 Auch Männer sind für einen bezahlten Elternurlaub	37
2.3 Unterschiedliche Vorstellungen bei der Dauer und der Finanzierung	42
2.4 Warum ein Vaterschaftsurlaub für die Vereinbarkeitsfrage ein wichtiger Schritt ist	45
3. Ausblick	50
4. Literaturverzeichnis	52
5. Abbildungsverzeichnis	55
6. Anhang	56
7. Impressum	60

Vorwort

Mit seinem ersten MenCare Report ‚Vaterland Schweiz‘ (Baumgarten/Borter 2016) hat das Schweizerische Institut für Männer und Geschlechterfragen (SIMG) eine Bestandsaufnahme über das väterliche Engagement hierzulande vorgelegt und Perspektiven zu dessen Verstärkung aufgezeigt. Der zweite Report wendet sich folgerichtig dem Vaterschaftsurlaub zu.

Mit dem Report machen wir deutlich, dass es sich bei einem Vaterschaftsurlaub – international als ‚paternity leave‘ bezeichnet – nicht um ein paar zusätzliche Ferientage für erschöpfte Väter handelt, sondern vielmehr um ein machtvolleres gleichstellungs-, familien- und sozialpolitisches Instrument. Am Vaterschaftsurlaub zeigen sich die gesellschaftlich verankerten Grundhaltungen bezüglich der familialen Arbeitsteilung besonders deutlich. Dabei ist längst eindeutig belegt: Die Tage rund um die Geburt sind eine sensible Phase, in der sowohl die Weichen für die künftige Vater-Kind-Beziehung wie auch für die familiäre Aufgabenverteilung und die mütterliche Karriere gestellt werden.

In der Schweiz existieren weder ein Vaterschaftsurlaub noch eine väterpolitische Strategie. Diese Vernachlässigung der Väter mutet im europäischen Vergleich befremdlich an, wie die Übersicht internationaler Regelungen zeigt.

Entsprechend zahlreich sind die politischen Vorstösse zur gesetzlichen Verankerung eines Vaterschaftsurlaubs. Die rund zwei Dutzend parlamentarischen Initiativen in den vergangenen zehn Jahren waren in den Eidgenössischen Räte allesamt chancenlos. Deshalb hat eine zivilgesellschaftliche Allianz im Frühjahr 2016 eine Eidgenössische Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub lanciert¹.

¹ www.vaterschaftsurlaub.ch

Im Hinblick auf die dazu anstehende politische Debatte interessiert uns in diesem Report, wie sich die Menschen in einem Land wie der Schweiz, die in ihren familienpolitischen Massnahmen sehr zurückhaltend ist, zur Einführung eines Vaterschaftsurlaubes positionieren. Unsere empirischen Analysen zeigen, dass sich die grosse Mehrheit der Bevölkerung grundsätzlich für einen bezahlten und solidarisch finanzierten Elternurlaub – also einer familienbedingten Auszeit für Mütter und Väter – ausspricht. Dieser und andere Befunde in unserem Report werden im Diskurs um einen gesetzlich geregelten Vaterschaftsurlaub nicht unbeachtet bleiben können.

Wir hoffen so, auch mit dem zweiten MenCare-Report die gesellschaftliche Wertedebatte sowie die allgemeine Diskussion über das Engagement von Männern und Vätern in der Familien- und Sorgearbeit anregen und bereichern zu können. Das ist auch das übergeordnete Ziel des Nationalen Programms MenCare Schweiz², in dessen Rahmen dieser Bericht entstanden ist.

Diana Baumgarten

ehem. Forschungscoordination SIMG

Andreas Borter

Geschäftsleitung SIMG

2 www.mencare.swiss

1. Ausgangslage

Mit wenigen Ausnahmen kennen alle westlichen Länder spezifische Regelungen für Männer, die ihnen rund um die Familiengründung zeitliche und/oder finanzielle Freiräume im Dienst eines erhöhten väterlichen Engagements ermöglichen. Die Schweiz gehört zu den wenigen Ausnahmen, die Väter völlig ignorieren.

Dass der Begriff Vaterschaftsurlaub mit ‚Ferien‘ assoziiert wird, liegt in einer sprachlichen Unschärfe begründet: Denn ‚Urlaub‘ im Sinn des angelsächsischen Referenzbegriffs ‚leave‘ meint eigentlich das Gegenteil von ‚Ferien‘, nämlich die temporäre Beurlaubung von der Erwerbsarbeit, um eine andere Arbeit/Aufgabe wahrzunehmen.

Die Schweiz ist neben der Türkei und den USA bis heute das einzige OECD-Land (Valarino 2013, Valarino/Gauthier 2016), in dem erwerbstätige Männer weder einen Zugang zu einem gesetzlich geregelten Elternschafts- noch Vaterschaftsurlaub haben. Mit 9 bis 28 Wochen Vaterschaftsurlaub stehen Frankreich, Luxemburg, Portugal, Belgien, Norwegen, Schweden und Finnland sowie Deutschland und Österreich an der Spitze in Europa. Alle EU-Staaten sind durch eine Richtlinie gehalten, mindestens einen Monat Elternzeit ausschliesslich für Väter zu reservieren³. Auch ausserhalb Europas ist ein Vaterschaftsurlaub die Regel und nicht die Ausnahme. Neben Südafrika, Brasilien und den USA ist die Schweiz eines der vier von 32 industrialisierten Ländern ohne gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub (Moss 2016: 16).

Bei der Geburt eines Kindes erhalten Väter in der Schweiz lediglich die „*üblichen freien Stunden und Tage*“, die ihnen gemäss Artikel 329 Abs. 3 des Obligationenrechts (OR) für ein „*persönliches Ereignis*“⁴ zustehen. Die Handhabung des Artikels in der Praxis ist sehr unter-

3 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3Aemoo31>

4 Hierbei handelt es sich um einen Sonderurlaub, den Arbeitnehmende zusätzlich zum gesetzlich vorgeschriebenen freien Wochentag in Anspruch nehmen können, z.B. im Falle von Arztbesuchen, Heirat oder Umzug. Bei welchen Anlässen freie Tage zu gewähren sind, ist gesetzlich nicht genau geregelt, es muss sich aber um Ereignisse handeln, bei denen eine moralische Pflicht oder ein Brauch die Anwesenheit der Arbeitnehmenden erfordert. Zur Bestimmung der Dauer ist auf die Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, womit dies von Fall zu Fall bzw. Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sein kann (vgl. Factsheet: Gesetzliche Dauer des Vaterschaftsurlaubs nach Art. 329 Abs. 3 OR, Vaterschaftsurlaub jetzt!).

schiedlich; in der Regel werden nur ein bis zwei freie Tage gewährt. Sieht ein Gesamtarbeitsvertrag oder eine Policy des Arbeitgebers nicht auf freiwilliger Basis eine längere Auszeit vor, so muss der Vater Ferientage oder, so vorhanden, Überstunden einsetzen, wenn er länger bei seiner Familie sein will.

1.1 Vaterschaftsurlaub, Papa-Monat oder Elternzeit für Väter? Eine Begriffsklärung

Medien und Publikationen verwenden unterschiedliche Begriffe wie Mutterschutz, Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit oder Elternurlaub, um Auszeiten rund um die Familiengründung zu bezeichnen. Wir versuchen eine Begriffsklärung:

Wie es zum ‚Urlaub‘ kam

Im englischen Sprachgebrauch und im internationalen Diskurs findet der Begriff ‚leave‘ Verwendung, wenn immer es darum geht, eine temporäre Freistellung von einer vertraglich vereinbarten Arbeitstätigkeit zu benennen. Während dieser Zeit laufen die vertraglichen Sicherheiten normal weiter. Der international gebräuchliche Begriff ‚leave‘ kann in der deutschen Sprache mit ‚Urlaub‘ oder ‚Beurlaubung‘ übersetzt werden. Im Hochdeutschen wird der Begriff ‚Urlaub‘ meist als eine Form von ‚Ferien‘ – also Erholungszeit – verstanden. In der Schweiz hingegen ist der Begriff des ‚Urlaubs‘ weiter gefasst und kann auch für einen nicht erholungsorientierten vereinbarten Arbeitsunterbruch verwendet werden. Die hochdeutsche Bedeutung des Wortes ‚Urlaub‘ führt zum Missverständnis, dass ein Mutterschafts- oder ein Vaterschaftsurlaub etwas mit ‚Ferien‘ zu tun hätte, also als Erholungszeit zu betrachten sei. Das verkennt die Anstrengungen der reproduktiven Arbeit aber massiv⁵.

Trotz dieser begrifflichen Ungenauigkeit hat sich der Begriff ‚Urlaub‘ im Bereich der Elternzeit-Diskussion eingebürgert und wird auch im vorliegenden Report verwendet.

⁵ Da eher das Gegenteil der Fall ist, stellt sich die Frage, ob es rechtlich überhaupt haltbar ist, wenn ein Arbeitgeber werdende Väter in seinem Unternehmen auffordert, Ferientage zu investieren, um den fehlenden Vaterschaftsurlaub zu ersetzen.

Mutterschaftsurlaub

In der Schweiz gibt es seit 1945 einen Verfassungsauftrag, eine Mutterschaftsversicherung einzuführen (EKFF 2010). Erst nach langen Auseinandersetzungen wurde dieser durch die Annahme der eidgenössischen Volksabstimmung vom 26. September 2004 umgesetzt. Seit 2005 erhalten alle erwerbstätigen Mütter während 14 Wochen – gemäss den Standards der International Labour Organization (ILO) das Minimum⁶ – eine Entschädigung, die 80% ihres Erwerbseinkommens beträgt. Bei der Einführung der Mutterschaftsversicherung wurde – im Einklang mit internationalen Standards – argumentiert, dass von den 14 Wochen die erste bis achte Woche der Erholung nach der Geburt dienen und die Wochen 9 bis 14 für den Aufbau der Bindung zum Kind und zur Organisation des Familienalltags gedacht sind. Das mütterliche Anrecht auf die ‚Urlaubs‘-Wochen 9 bis 14 kann deshalb gleichstellungspolitisch als positive Diskriminierung betrachtet werden.

Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub meint ein individuelles Recht des Vaters, während der Geburt, direkt nach der Geburt und/oder zeitlich nah an der Geburt eines Kindes oder der Adoption eines Kindes eine bestimmte Zeit beim Kind und seiner Familie bleiben zu können (vgl. BSV 2013). In diesem Sinne ist auch das Modell der aktuellen Eidgenössischen Volksinitiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie“ konzipiert: Väter sollen einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens vier⁷ Wochen erhalten. Diese 20 Arbeitstage könnten flexibel innert eines Jahres nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Damit soll eine individuell passende Umsetzung ermöglicht werden, um den Vaterschaftsurlaub so zu kombinieren, dass die Familienorganisation bestmöglich gelingt (z.B. Zehn Tage en bloc gleich nach der Geburt und ein bezahlter freier Tag pro Woche während weiterer zehn Wochen)⁸.

6 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf

7 Dabei bleiben Väter im Vergleich mit den für Frauen gewährten 6 Wochen für den Aufbau einer sozialen Beziehung zum Kind immer noch benachteiligt. Ein wirklich gleichberechtigter Vaterschaftsurlaub, der sich am Mutterschaftsurlaub orientiert, wäre somit eigentlich sechs statt nur vier Wochen lang.

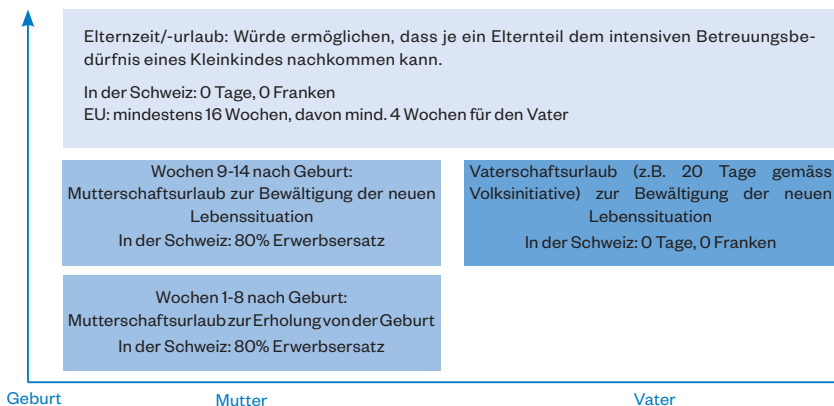
8 Vgl. Vaterschaftsurlaub.ch

Elternurlaub oder Elternzeit (manchmal auch Erziehungsurlaub)

Der Elternurlaub kann von beiden Elternteilen beansprucht werden und meint die Zeit, die Müttern wie Vätern für die Betreuung und Erziehung eigener (unter bestimmten Umständen auch fremder) Kinder dient. Elternurlaub bzw. -zeit schliesst sich an geburtsgebundene Auszeiten (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub) an und dauert in der Regel länger als diese. Daher stellt Elternurlaub/-zeit eine Massnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar: Er ermöglicht einem der Elternteile oder Beiden die Erwerbsarbeit einzuschränken, während er oder sie die Pflege-, Betreuungs- und Erziehungsaufgaben erledigt.⁹ Oft kann Elternurlaub/-zeit von den Elternteilen gleichzeitig oder nacheinander beantragt werden. Auch Verwandte oder Grosseltern können in Deutschland Elternzeit beziehen – beispielsweise bei schwerer Krankheit eines Elternteils (vgl. BSV 2013).

Zusammenfassend wird folgendes deutlich: ein mehrwöchiger Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sollte einem oder beiden Elternteilen die Möglichkeit geben, die Erschöpfung nach der Geburt und die Herausforderungen beim Übergang vom Paar in eine Familie alleine oder gemeinsam zu bewältigen. Damit wird den Eltern von der Gesellschaft zuerkannt, Zeit zu haben, sich auf die neue Familiensituation einzustellen. Hingegen regelt ein mehrmonatiger Elternurlaub und Elternzeit, die arbeitsfreie Zeit im ersten Lebensjahr des Kindes und erlaubt, dass ein Elternteil - oder flexibel aufgeteilt beide Elternteile - ausschliesslich dem intensiven Pflege- und Betreuungsbedürfnis eines Kleinkindes nachkommen kann.

Abbildung 1: Mögliche wie zum Teil vorhandene Regelungen elterlicher Auszeiten in der Schweiz ab Geburt eines Kindes. (eigene Grafik)



⁹ Während der Elternzeit ist in Deutschland eine Teilzeit- Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Stunden wöchentlich erlaubt.



**Das sprachliche
Missverständnis, dass ein
Mutterschaftsurlaub oder
ein Vaterschaftsurlaub
etwas mit ‚Ferien‘ zu
tun hätten, verkennt die
Anstrengungen dieser
Arbeit aber massiv.**

1.2 Mutterschaft-,Vaterschafts- und Elternurlaub im internationalen Vergleich

Obwohl alle Mitgliedsländer der Europäische Union zur Verankerung eines Mutterschaftsurlaubs sowie einer Auszeit für Väter verpflichtet sind, gibt es zwischen den europäischen Ländern grosse Unterschiede, die stark mit den historisch gewachsenen wohlfahrtstaatlichen Unterstützungssystemen zusammen hängen.

Diese sind in einem liberal geprägten Staat wie der Schweiz (oder auch den USA) andere als in einem Staat mit sozialdemokratischer Tradition wie beispielsweise Schweden. Insofern ist ein direkter Vergleich der Elternzeitregelungen nur schwer möglich.

Folgende Abbildung vermittelt einen Eindruck der Variationsbreite hinsichtlich der Unterstützung von Eltern respektive Vätern. Gleichzeitig verdeutlicht sie, wie minimal das Angebot in der Schweiz ist.

Abbildung 2: Übersicht elterliche Auszeiten in drei europäischen Ländern, den USA und in der Schweiz (in Anlehnung an Adler/Lenz 2016).

Finnland	
Mutterschaftsurlaub	17.5 Wochen (105 Arbeitstage) 90% des Gehalts in den ersten 56 Tagen, dann 70%
Vaterschaftsurlaub	9 Wochen (3 Wochen während Mutterschaftsurlaub und 6 Wochen nach dem Elternurlaub) 75% des Gehalts
Elternurlaub	6.5 Monate (158 Arbeitstage); kann geteilt werden 75% in den ersten 30 Tagen, dann 70%
Anteil der Väter, die Vaterschaftsurlaub oder Elternurlaub nehmen	83% aller Väter nehmen 3 Wochen Vaterschaftsurlaub

Slowenien	
Mutterschaftsurlaub	15 Wochen (105 Kalendertage) 100% des Gehalts
Vaterschaftsurlaub	13 Wochen 2 Wochen 90% des Gehalts, 11 Wochen Mindestlohn
Elternurlaub	8.5 Monate (130 Kalendertage für jedes Elternteil) Vater kann alles auf Mutter übertragen; Mutter kann 100 Tage auf Vater übertragen 90% des Gehalts
Anteil der Väter, die Vaterschaftsurlaub oder Elternurlaub nehmen	80% aller Väter nehmen Vaterschaftsurlaub bis zu 15 Tagen, 20% nehmen mehr 7% der Väter nehmen Elternurlaub

Italien	
Mutterschaftsurlaub	21.7 Wochen (5 Monate) 80% des Gehalts (im öffentlichen Sektor 100%)
Vaterschaftsurlaub	1 obligatorischer Tag (100% Gehalt) + 2 Tage statt der Mutter 80%
Elternurlaub	6 Monate für jedes Elternteil (oder 10 zusammen); wenn Väter 3 Monate oder mehr nehmen, erhalten Eltern einen weiteren Monat 30% (100% im öffentlichen Sektor für 30 Tage)
Anteil der Väter, die Vaterschaftsurlaub oder Elternurlaub nehmen	6.9% aller Väter nehmen Elternurlaub (davon nehmen 20% einen Monat oder länger)

Deutschland	
Mutterschaftsurlaub	14 Wochen 100% des Gehalts
Vaterschaftsurlaub	kein gesetzlicher Anspruch; 2 Partnermonate sind Teil des dann 14-monatigen Elterngeldbezugs Bezahlung siehe Elternurlaub
Elternurlaub	pro Elternteil bis zu 3 Jahren Elterngeld 12 bzw. 14 Monate: zwischen 65 und 100% des früheren Gehalts (max. 1.800 Euro, min. 300 Euro p.M.) bei Teilzeitarbeit Verdoppelung der Bezugszeit und Halbierung der Leistung („ElterngeldPlus“)
Anteil der Väter, die Vaterschaftsurlaub oder Elternurlaub nehmen	29% aller Väter nehmen Elternurlaub (davon nehmen 78% 2 Monate Elternurlaub, durchschnittlich nehmen diese Väter 3.2 Monate)

USA	
Mutterschaftsurlaub	kein gesetzlicher Anspruch
Vaterschaftsurlaub	kein gesetzlicher Anspruch
Elternurlaub	3 Monate (12 Wochen), nur für Angestellte in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden für beide unbezahlt
Anteil der Väter, die Vaterschaftsurlaub oder Elternurlaub nehmen	89% aller Väter nehmen Elternurlaub bis zu 15 Tagen (6% nehmen mehr als 2 Monate, 24% nehmen 10-60 Tage, 3% nehmen 6-9 Tage und 43% nehmen 5 Tage)

Schweiz	
Mutterschaftsurlaub	14 Wochen 80% des Gehalts
Vaterschaftsurlaub	kein gesetzlicher Anspruch
Elternurlaub	kein gesetzlicher Anspruch
Anteil der Väter, die Vaterschaftsurlaub oder Elternurlaub nehmen	(hierzu lassen sich aufgrund der vielen existierenden Regelungen keine Aussagen treffen)

Die Elternurlaubsmodelle sind, was ihre Dauer, die Vergütung sowie die Kriterien, wer sie in Anspruch nehmen kann, sehr unterschiedlich. Mit Blick auf die Inanspruchnahme

„können drei Erkenntnisse festgehalten werden:

- 1) wenn der Urlaub ein Anrecht der Familie ist oder wenn er von einem Elternteil zum anderen transferiert werden kann, nutzen die Mütter nahezu den ganzen Urlaub;**
- 2) die Väter nutzen nur den Teil des Urlaubs, der ihnen persönlich zusteht;**
- 3) ist der Urlaub (Eltern- oder Vaterschaftsurlaub) nicht finanziell vergütet, nutzen Väter und Mütter ihn nur selten“ (Valarino 2017, Hervorhebung i.O.).**

Um dieser geschlechtsspezifischen Nutzung entgegenzuwirken, gehen immer mehr Länder dazu über, das Anrecht auf Elternurlaub zu individualisieren und die Übertragbarkeit abzuschaffen. Neben solchen familienpolitischen Massnahmen sind auch die jeweils vorherrschenden Arbeitsplatzkulturen und geschlechtsspezifische Erwartungen an Frauen und Männer in einer Gesellschaft für die Regelungen von Elternzeit von Bedeutung. Diese beruhen massgeblich auf den unterschiedlichen Idealen von Mutterschaft und Vaterschaft. In diesen Idealen drückt sich aus, was eine Gesellschaft unter einer ‚normalen‘ und ‚guten‘ Familienorganisation versteht (Valarino 2013).

1.3 Der aktuelle Stand in der Schweiz

In der Schweiz haben sich die Vorstellungen und der Umgang mit Elternschaft in den letzten Jahren verändert, sind dabei aber stark geschlechtsspezifisch geblieben. Die Regelung des Vaterschaftsurlaubs fordert das in der Schweiz vorherrschende Mutterschaftsideal heraus, in dem die Hauptzuständigkeit der Mutter für die Kinder gesetzt ist, während der Vater für das Familieneinkommen besorgt ist (vgl. Baumgarten et.al. 2017b). Durch die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs würden Männer als Väter öffentlich sichtbarer und in dieser Rolle besser unterstützt. Insofern haben solche Regelungen immer auch einen Effekt auf das jeweilige Geschlechterverhältnis in einer Gesellschaft. Die ausdrückliche Einbeziehung von Müttern und Vätern fördert eine Modernisierung des konservativen Familienmodells.

Bisherige Untersuchungen (vgl. u.a. Valarino 2013) belegen deutlich, **welche die stärksten Faktoren sind, damit Väter Gebrauch von einem Vaterschaftsurlaub machen** und dieser den Ungleichheiten, die allgemein bei der Familiengründung zwischen Frau und Mann auftreten, entgegenwirken:

- **Es muss sich um ein individuelles, unübertragbares Recht für alle Väter handeln;**
- **Es braucht hinreichend viel Zeit, die ausschliesslich für den Vater reserviert ist und nicht übertragen werden kann;**
- **hohe Kompensation des ausfallenden Gehalts;**
- **Flexibel bezüglich des Zeitpunkts, wann der Vaterschaftsurlaub bezogen werden kann.**

Diese Auflistung macht deutlich: „Die meisten bisher der schweizerischen Bundesversammlung unterbreiteten Vorschläge für einen Eltern- oder Vaterschaftsurlaub erfüllen diese Kriterien nicht“ (Valarino 2017: 1).

Zivilgesellschaftliche Organisationen und Arbeitnehmendenvertretungen fordern nämlich seit Jahren die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs in der Schweiz. **Obwohl in den vergangenen zehn Jahren insgesamt 26 Vorstösse im eidgenössischen Parlament¹⁰ eingereicht wurden, welche die Prüfung oder Einführung eines Vaterschaftsurlaubs (15 Vorstösse) respektive Elternurlaubs (11 Vorstösse) verlangten, brachten diese Initiativen bisher keinen Erfolg (BSV 2013).** Insgesamt zeigt sich eine grosse Modellvielfalt, wie ein Vaterschafts- respektive Elternurlaub umgesetzt werden kann. Genauso liegen die Vorschläge für die Anspruchsvoraussetzungen weit auseinander (ebd.: 6).

¹⁰ Dabei gab es durchaus auch Bemühungen, auch auf Kantonsebene die Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs voranzutreiben. So wurden nach der Einführung des Mutterschutzes 2005 in den drei Kantonen Basel-Land, Basel-Stadt und Genf Vorstösse eingereicht. Diese wurden im Fall der beiden Basel abgelehnt. Der Vorstoss in Genf konnte nicht weiterverfolgt werden, da der Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs auf kantonaler Ebene das OR entgegensteht, welches den Anspruch auf einen solchen abschliessend regelt.

Neben der Diskussion des ‚richtigen‘ Modells sind es vor allem folgende Fragen, bei deren Beantwortung grosse Uneinigkeit herrscht:

- Wer hat überhaupt das Anrecht, als Vater anerkannt zu werden und damit von allfälligen Regelungen zu profitieren? Orientiert man sich beim Anspruch auf Vaterschaftsurlaub am Erwerbsstatus eines Mannes (nur erwerbstätige Männer haben einen Anspruch, arbeitslose Männer werden ausgeklammert)? Oder orientiert man sich an der Sorgerechtsregelung (Nur, wer verheiratet ist oder eine Vaterschaftsanerkennung gemacht hat, hat einen Anspruch, unabhängig davon, ob der rechtlichen Anerkennung auch eine gelebte Praxis folgt)? Ausgeklammert blieben in dieser Perspektive Stief- und Adoptivväter, gleichgeschlechtliche Partner oder Samenspender in Regenbogenfamilien.
- Gewährt man einige wenige Tage, Wochen oder Monate?

Hinsichtlich der Bezugsperiode und Bezugsform ist zu klären:

- Ist ein Vaterschaftsurlaub direkt nach der Geburt oder während der ersten Lebensjahre des Kindes sinnvoll?
- Soll der Vaterschaftsurlaub einmalig oder in gestaffelter Form oder in Form von Teilzeitarbeit stattfinden?

Und schliesslich stellt sich die Frage der Finanzierung:

- Führt man einen gänzlich unbezahlten Urlaub ein?
- Falls der Vaterschaftsurlaub finanziert sein soll, passiert dies über die Ausweitung der Erwerbersersatzordnung, durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer (MwSt.), über die Steuerbefreiung privater Ersparnisse oder über andere Mechanismen oder Zuständigkeiten (Kantone)?

Je nachdem, welche Antwort man auf die einzelnen Fragen gibt, unterscheiden sich Umfang und Ausgestaltung eines Vaterschaftsurlaubs beträchtlich. Zudem gilt es darauf zu achten, mit der Ausformulierung der Regelung nicht neue Ungleichheiten hervorzurufen. Dies könnte insbesondere dann der Fall sein, wenn eine freiwillige, private oder steuerlich abziehbare

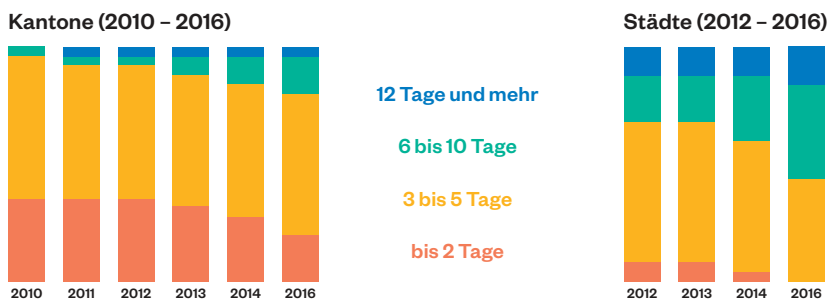


Elternversicherung vorgeschlagen wird. Letztere würde nämlich zuzüglich zur Geschlechterungleichheit auch noch eine klassen- und einkommensspezifische Ungleichheit schaffen, da ein solches Modell nur für Personen in mittleren und hohen Lohnstufen tragbar wäre (Valarino 2017).

Angesichts der auf staatlicher Ebene wenig ausgebauten Unterstützungsleistungen haben einzelne Unternehmen damit begonnen, Väter in ihrem familialen Engagement zu unterstützen. Im **privaten Sektor** finden sich folgende Modelle eines ‚bezahlten Vaterschaftsurlaubs‘: 2 Tage, 3 Tage, 5 Tage, 6 Tage, 10 Tage und 14 Tage. Mobility, Axa Winterthur und IKEA bieten gar mindestens 4 Wochen Vaterschaftsurlaub an; die Migros 3 Wochen.

Im **öffentlichen Sektor** existieren Angebote von: 1 bis 2 Tage, 3 bis 4 Tage, 5 Tage, 10 Tage, 12 Tage und 21 Tagen sowie 3 und 4 Wochen¹¹. Gerade im Verlauf der letzten Jahre zeigt sich hier, dass Angebote von nur zwei bis fünf Tagen zunehmend durch längere Auszeiten abgelöst werden. So ist derzeit unter anderem die Stadt Bern dabei, einen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen einzuführen.

Abbildung 3: Entwicklung Vaterschaftsurlaub in kantonalen und städtischen Verwaltungen. Travail.Suisse 2016



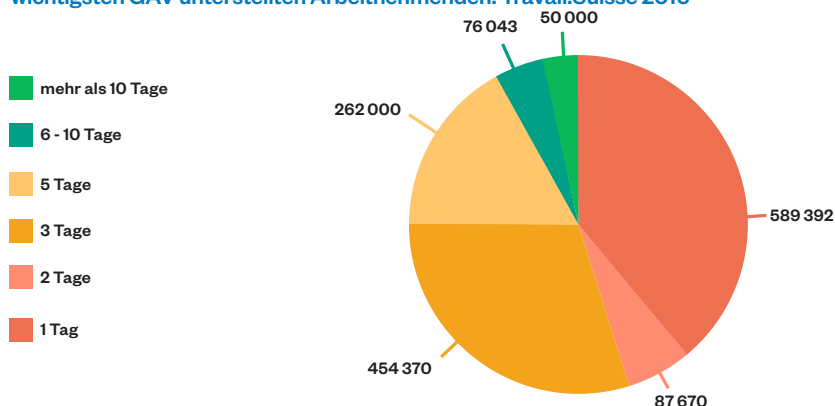
Neben diesen Einzelbeispielen aus dem privaten wie öffentlichen Sektor haben in der Schweiz ausserdem die rund 27 Prozent einem **Gesamtarbeitsvertrag**¹² unterstellten Personen (wobei

¹¹ Für eine Übersicht siehe u.a. Grohsmann 2014, BSV 2013. Wobei zu beachten ist, dass es aufgrund der Vielfalt der Angebote schwierig ist, vollständige Listen für alle Arbeitgeber in der Schweiz zu erstellen. Aus diesem Grund kann auch nichts darüber ausgesagt werden, wie hoch der Anteil derjenigen Firmen, die einen Vaterschaftsurlaub gewähren, an der Gesamtzahl aller Firmen in der Schweiz ist.

¹² Im Jahr 2012 betrug die Deckungsquote mit einem GAV in der Schweiz 49%.

dies Männer und Frauen meint) die Möglichkeit, einen bezahlten Vaterschaftsurlaub zu beziehen (BSV 2013: 12). Dieser variiert zwischen einem Tag, 2-6 Tagen, 10 oder 15 Tagen. Dabei wird in der genaueren Aufschlüsselung deutlich, dass für eine grosse Anzahl der einem GAV unterstellten Arbeitnehmenden gleichwohl vor allem Angebote zwischen einem und drei Tage zur Verfügung stehen.

Abbildung 4: Anzahl bezahlte Tage Vaterschaftsurlaub nach Anteil der einem der wichtigsten GAV unterstellten Arbeitnehmenden. Travail.Suisse 2016



Für die Arbeitnehmenden in der Schweiz gilt also: Die Möglichkeit von Vätern, sich wenigstens im Umfang weniger Wochen für ihr neugeborenes Kind zu engagieren, ist massgeblich dem Zufall (der Berufswahl) und den unterschiedlich ausgeprägten sozialen Haltungen der (privaten wie öffentlichen) Arbeitgeber geschuldet.

Festzuhalten bleibt: **Eine gesetzlich verbrieft Garantie haben Väter in der Schweiz nicht einmal dafür, dass sie der Arbeit fernbleiben dürfen, wenn ihr Kind geboren wird (vgl. Valarino 2017) – ganz zu schweigen von garantierten Auszeiten für das Kennenlernen und Betreuen des Kindes danach.**

Dies stellt eine rechtliche Ungleichheit dar, zumal der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in seinem Entscheid vom 20. März 2012¹³ festhält, „dass Väter und Mütter nicht gestützt auf Geschlechterstereotypen unterschiedliche Rechte erhalten dürfen und ihnen unter denselben Voraussetzungen Urlaub zur Betreuung ihrer Kinder der gewährt werden muss“ (Grohsmann 2014: 33). Hingegen gibt es

in der Schweiz weder einheitliche und gleiche Behandlung von öffentlich und privatrechtlich angestellten Vätern noch von Müttern und Vätern¹⁴. Damit verwehrt der Schweizer Staat Männern die Anerkennung als legitime Betreuer von Kindern und zementiert durch sein Nicht-Handeln die heute ungleichen Betreuungsverhältnisse.

Angesichts dieser derzeitigen Situation haben sich im März 2016 die vier Dachverbände der Arbeitnehmende ([Travail.Suisse](#)), der Männer- und Väterorganisationen ([männer.ch](#)), der Frauenorganisationen ([Alliance F](#)) und der Familienorganisationen ([Pro Familia Schweiz](#)) und damit knapp 140 Organisationen zum Verein „**Vaterschaftsurlaub jetzt!**“ ([www.vaterschaftsurlaub.ch](#)) zusammengeschlossen und sich auf *ein* Modell verständigt. Dieses sieht folgendermassen aus: ein flexibler, innert einem Jahr nach der Geburt beziehbarer Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen, der mit 80% des Lohnes adäquat vergütet wird und genauso finanziert wird wie der Mutterschaftsurlaub (über die Erwerbsersatzordnung). Damit erfüllt das Modell der Initiative nahezu vollständig die Kriterien, die ein Vaterschaftsurlaub erfüllen muss, um effektive gleichstellungspolitische Wirkung zu erzielen.

Ergänzend zum bereits existierenden Argumentarium der Initiative sowie dem umfangreichen Bericht der EKFF (2010) möchten wir im Folgenden einige Punkte vertiefen, die uns aus einer spezifisch väterpolitischen Perspektive wichtig erscheinen.

¹⁴ Gegen diese gesetzliche Diskriminierung können sich Väter derzeit mit dem Mittel des Musterprozess wehren. So angewendet von einem Vater vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Strassburg (<https://www.nzz.ch/nzzas/nzz-am-sonntag/musterprozess-um-vaterschaftsurlaub-1.18170593>).



**Für 72% der Männer macht die
Vollzeiterwerbstätigkeit den
Hauptinhalt ihres Lebens aus.**





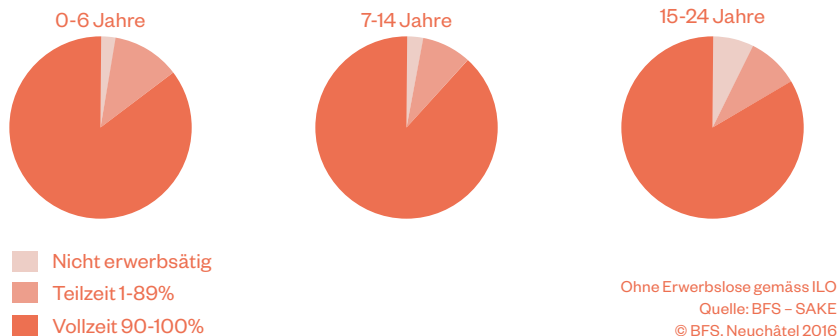
2. Vaterschaftsurlaub in der Schweiz

9 von 10 Menschen in der Schweiz befürworten einen bezahlten Elternurlaub. 8 von 10 fordern eine Beteiligung der Väter am Elternurlaub.

6 von 10 sehen Wirtschaft und Staat in einer solidarischen Verantwortung, den Elternurlaub zu finanzieren.

Abbildung 5: Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin und Kind(ern) im Haushalt, 2015 (BFS 2016a)

Nach Alter des jüngsten Kindes



Es ist wissenschaftlich belegt, dass sich ein Vaterschaftsurlaub positiv auf das langfristige Engagement von Vätern auswirkt.

Bevor wir uns direkt mit Fragen um den Vaterschaftsurlaub beschäftigen, möchten wir zuvor die derzeitige Familiensituation von Vätern in der Schweiz skizzieren. Hier zeigt sich das derzeitige Spannungsfeld zwischen Erwerbsorientierung einerseits und dem Wunsch, Vaterschaft engagiert leben zu können, andererseits.

„Vaterschaftsurlaub fände ich super, wenn man das einführen würde. Ich finde, da hat der Vater genauso das Recht, gerade in dieser Anfangsphase, sich ein bisschen Zeit zu nehmen. Und sich an die neue Situation auch zu gewöhnen. So sechs bis acht Wochen.“

(30-jährige Frau)

2.1 Die Lebensbereiche Familie und Beruf in männlichen Lebensläufen

Für die Schweiz lassen sich folgende zentrale Punkte des derzeitigen Leitbildes von Vaterschaft ausmachen (vgl. MenCare Report I 2016):

- Für einen Grossteil der Schweizer Männer gehören eigene Kinder und die Gründung einer Familie zur Wunschbiographie. Sie gewichten die Bedeutung von Kindern für ein glückliches Leben sogar leicht höher als Frauen.
- Einerseits hat das Bild des Vaters als abwesender Ernährer ausgedient: Männer in der Schweiz wollen präsent und emotional involvierte Väter sein. Das heisst, sie wünschen sich die Möglichkeit für mehr Engagement in der Familie statt nur für die Familie.
- Andererseits fühlen sich gleichzeitig viele Männer nach wie vor für die Sicherung des Familieneinkommens zuständig; insbesondere dann, wenn sich das Einkommen der Partnerin aufgrund von Teilzeitarbeit erheblich reduziert oder für längere Zeit ganz wegfällt.

Der Wunsch und die Erwartung, beiden Ansprüchen gerecht zu werden, setzt viele Männer unter Druck. Dies lässt sich unter anderem am Verhältnis zwischen dem Wunsch, Teilzeit zu arbeiten und dem realen Arbeitspensum von Vätern ablesen. Obwohl neun von zehn Männern sagen, sie würden zugunsten der Familie ihre Erwerbstätigkeit reduzieren wollen, tut dies nur einer von zehn.

Aktuelle Zahlen zur Erwerbssituation von ‚Vätern (mit Partnerin und Kind(ern) im Haushalt‘ zeigen deutlich, dass die meisten Männer während der gesamten Familienphase Vollzeit arbeiten.

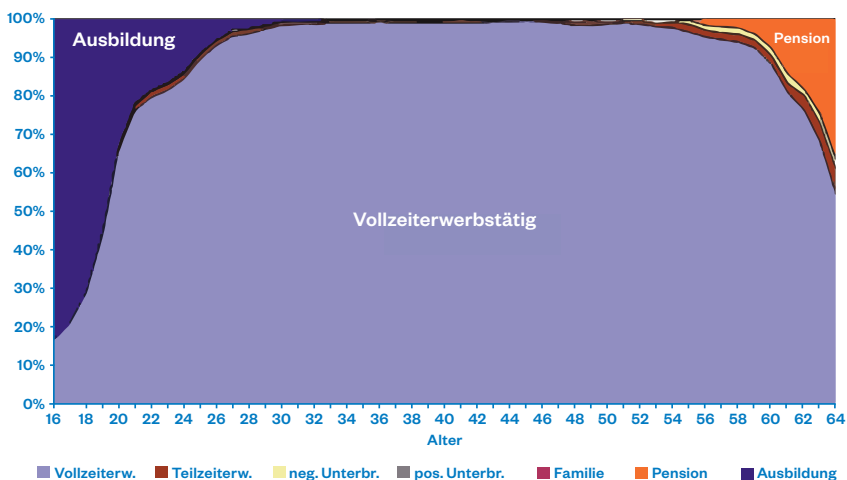
Mehr noch, der Umfang der Erwerbsarbeitszeit von Vätern steigt oft noch mit der Geburt eines Kindes an und liegt höher als der von Männern ohne Kinder. Während fast neun von zehn Vätern im Alter von 35 bis 54 Jahren voll-erwerbstätig sind, sind es bei den gleichaltrigen Männern (ohne Kinder) nur acht von zehn (Hermann et.al. 2016). Gleichzeitig ist der **durchschnittliche Zeitaufwand pro Woche für die Haus- und Familienarbeit bei den Männern** (in Haushalten mit einer Partnerin und ein jüngstes Kind im Alter von 0-14 Jahren) **von 21.7 Stunden im Jahr 1997 auf 27.6 Stunden im Jahr 2013 gestiegen** (BfS 2014).

Diese Tätigkeiten finden vor allem am Wochenende statt. Untersuchungen zeigen immer wieder deutlich, wie sich Väter insbesondere am Wochenende mit ihrer Familie, mit Kind und Partnerin, beschäftigen und wohl Vieles nachholen, was während der Woche nicht möglich war (vgl. Stamm 2016). Der Anstieg macht also deutlich, wie heutige Väter probieren, ihren Wunsch nach mehr Zeit *in* der Familie statt nur *für* sie trotz der nach wie vor hohen Erwerbsorientierung umzusetzen.

Zusammen mit dem gestiegenen Engagement von Vätern nach Feierabend, an den Wochenenden und in den Ferien, führt der mehrheitlich in Vollzeit ausgeübte Beruf dazu, dass die bei den Müttern schon lange kritisch diskutierte Mehrfachbelastung nun auch die Väter erreicht hat und sie letztlich auch ein Problem haben, Beruf und Familie zu vereinbaren (Baumgarten et.al. 2017a, Stamm 2016).

Wie ausgeprägt geschlechtsspezifisch die Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz sind – insbesondere, was ihre Berufs- und Familientätigkeit betrifft – zeigt sich in den folgenden Grafiken. Die Erste stellt den Erwerbsverlauf von 72 Prozent der Männer dar, die zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 30 und höchstens 64 Jahre alt waren.

Abbildung 6: Vollzeiterwerbs-Verlauf der Männer (72%, N=1219) (Levy 2016: 6)



In der Abbildung ist gut zu erkennen, dass für 72% der Männer im Alter zwischen 16 bis 64 Jahre die Vollzeiterwerbstätigkeit den Hauptinhalt ihres Lebens ausmacht. Längere oder sich wiederholende Phasen von Teilzeitarbeit oder auch Unterbrüche aufgrund von Familiengründung lassen sich nicht erkennen. Die restlichen 28% verteilen sich auf verschiedene Profile, wobei familienorientierte Erwerbsverläufe von Männern vernachlässigbar selten sind. Das heisst: **An einer männlichen Erwerbsbiografie lässt sich nicht ablesen, ob dieser Mann ein Vater ist oder nicht.** Trotz Individualisierung und Pluralisierung von Lebensformen und Lebensverläufen entsprechen rund drei Viertel der männlichen Lebensverläufe dem 3-Phasen-Modell: Ausbildung, vollzeitliche Berufstätigkeit, Pensionierung (vgl. Levy 2016, BMFSFJ 2017).

Das bedeutet auch, dass Männer, die nicht dem Bild des Vollzeit erwerbstätigen Mannes entsprechen, die gesellschaftliche Normalitätserwartung verletzen und deshalb mit Stigmatisierungen rechnen müssen. Sie erfahren auch eine Lohndiskriminierung gegenüber anderen Vollzeit arbeitenden Männern (Page 2011). Aus subjektiver Perspektive scheint vielen Männern Teilzeit zwar theoretisch grundsätzlich möglich, jedoch finanziell und aus Gründen der gesellschaftlichen Anerkennung unsinnig. Der teilzeitarbeitende Mann ist noch immer mit einem sozialen Makel verbunden. *„So erfahren die meisten Männer die Vollzeiterwerbstätigkeit als Schicksal, als unausweichlich und als Ausweis normalen (vollwertigen) Mannseins.“* (BMFSFJ 2017: 66). Auch wenn mittlerweile *„beide Geschlechter ein Bewusstsein für die Nachteile eines traditionellen Arrangements entwickelt [haben], etwa für die finanzielle Abhängigkeit vom Partner, die Karriereeinbrüche der Frauen oder die Nichtteilhabe der Männer am Alltag der Kinder“* (Schier 2014: 256f.), ist die Angst vor Stigmatisierungen gross (vgl. Munn/Greer 2015). Volz (2012: 250) spricht in diesem Zusammenhang von einem *„lebenstotalitären Charakter“* männlicher Erwerbsorientierung,

„der alle anderen Lebensbereiche wie Beziehungen, Familie, Kinder an den Rand drängt und entsprechende Dilemmata hervorbringt:

Vereinbarkeitsprobleme, Partnerschaftsprobleme, schließlich die existenzielle Frage, ob ‚das jetzt wirklich das ganze Leben ist‘“.

Es braucht somit erhebliche innere (mentale, soziale) Anstrengungen und äussere (politische, wirtschaftliche) Anreize, damit Teilzeit bei Männern zu einer sozial akzeptierten und attraktiven Erwerbsform wird - und Männer sich trauen, ihren Wunsch nach mehr Zeit mit der Familie auch praktisch umzusetzen.

Schaut man sich die weiblichen Lebensverläufe an, so zeigt sich bei ihnen eine grössere Auffächerung. Es lassen sich dabei drei Muster unterscheiden: Vollzeitlerwerbs-, Teilzeiterwerbs- und Rückkehr-Verläufe.

Abbildung 7: Vollzeitlerwerbs-Verlauf der Frauen (34%, N=662) (Levy 2016: 8)

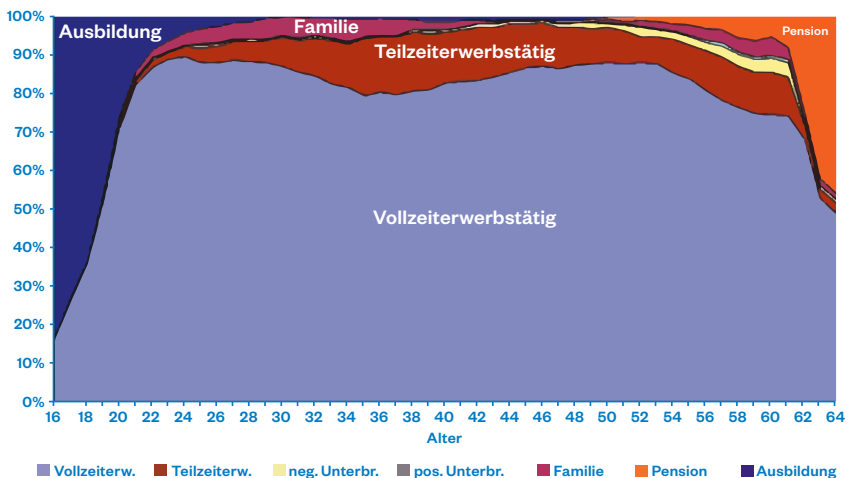


Abbildung 8: Teilzeiterwerbs-Verlauf der Frauen (23%, N=445) (Levy 2016: 9).

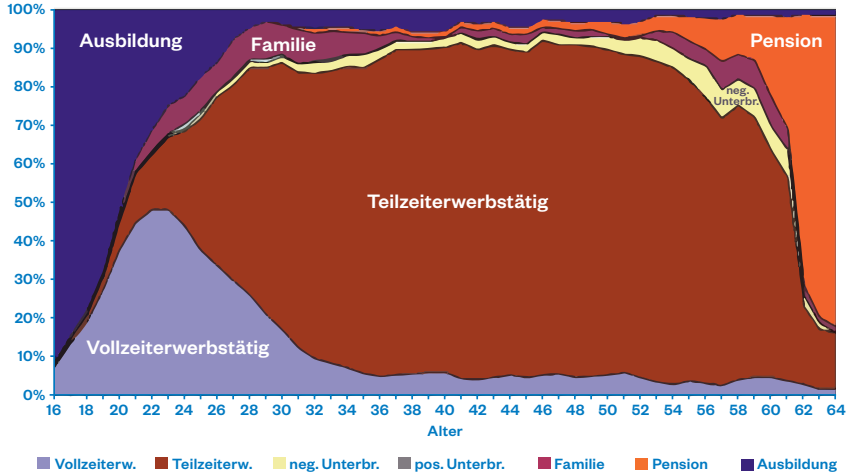
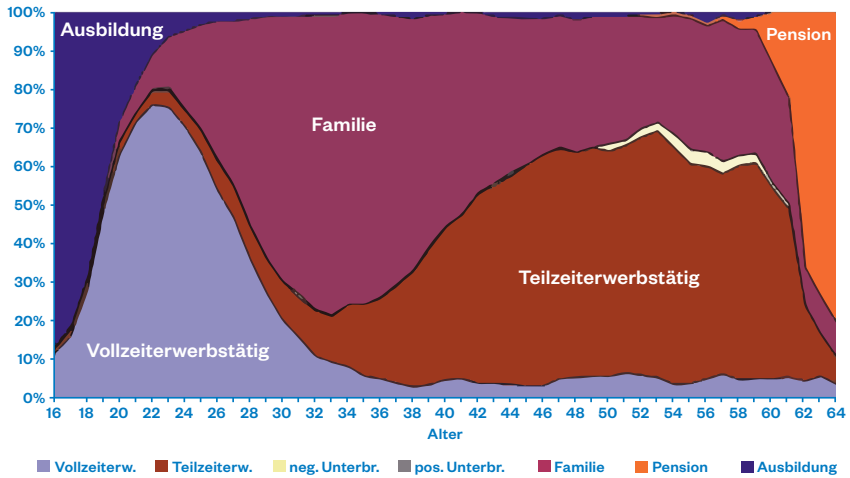


Abbildung 9: Rückkehr-Verlauf der Frauen (30%, N=583) (ebd.)



Das erste Drittel der Frauen lebt den männertypischen 3-Phasen-Verlauf (Abb. 6). Doch selbst bei ihnen zeigen sich Phasen von Teilzeiterwerbstätigkeit und Familienarbeit. Sprich: **An weiblichen Lebensläufen lässt sich so gut wie immer ablesen, ob diese Frau eine Mutter ist oder nicht.**

Bei den anderen knapp zwei Dritteln der Frauen zeigt sich ein schneller Übergang von einer Vollerwerbstätigkeit zur Teilzeitarbeit – entweder in Form einer ausgeprägten Parallelität von Familie und Teilzeitarbeit (Abb. 7) oder in Form eines deutlichen Unterbruchs während der Familienphase mit einer anschließenden Rückkehr zur Parallelität von Familie und Erwerbsarbeit (Abb. 8). Dies macht deutlich, dass vor allem Frauen bei der Familiengründung ihre Arbeitszeit reduzieren, wobei für viele aus dieser Arbeitszeitverkürzung ein dauerhafter (Teil-)Ausstieg aus dem Beruf resultiert.

Im Vergleich der Lebensläufe der Frauen (Abb. 8, 9) mit dem der Männer (Abb. 6) zeigt sich deutlich, wie **mit dem Übergang in Elternschaft der bekannte Effekt einer Traditionalisierung in der Verteilung von Erwerbs-, Haus- und Fürsorgearbeit eintritt.** Während die Lebensverläufe von Frauen durch Elternschaft alltagspraktisch strukturiert werden, findet dies bei den Männern vor allem auf normativer Ebene statt. Sie stehen nun in der Verantwortung, der Haupternährer zu sein (vgl. Keizer et.al. 2010).

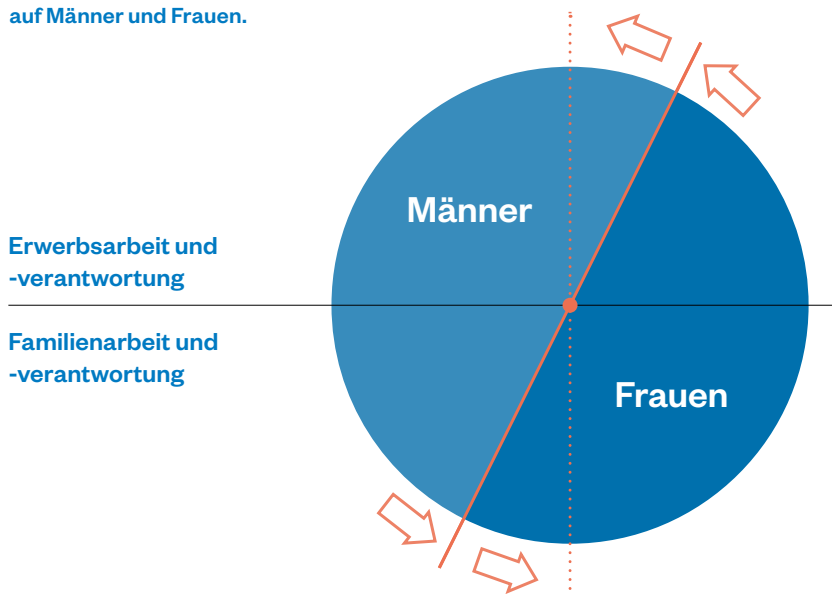
Übergreifend zeigt sich, wie insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Müttern durch Teilzeitarbeit geprägt ist. Im Jahr 2015 arbeiteten vier von fünf erwerbstätigen Müttern Teilzeit (80.6%), gegenüber 11.4% der Väter sowie gegenüber 37.7% der Frauen ohne Kinder (BfS 2016b).

„Das heisst, 75.5% der Frauen nehmen zwar nach der Geburt ihres ersten Kindes wieder aktiv am Arbeitsmarkt teil. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad geht jedoch zurück. So liegt das wöchentliche Pensum von Müttern mit Kindern bis acht Jahren in 2015 bei wenig über 50% und steigt bis zum 15. Lebensjahr auf 59% an. Im Durchschnitt dauert die Familienpause fünf Jahre und neun von zehn Müttern arbeiten auch nach dieser Phase in Teilzeit weiter. (...) Aus diesem Grund liegen die total verrichteten Erwerbsarbeitsstunden von Frauen im Jahr 2015 weiterhin unter 40 Prozent des gesamtschweizerischen jährlichen Erwerbsarbeitsvolumens“ (BfS 2016c).

Frauen stehen in der Schweiz also weiterhin vor der Entscheidung zwischen Kindern und einer eigenen existenzsichernden Erwerbsarbeit (vgl. Baumgarten et.al. 2017b). Dies geht mit einer Fortschreibung der beruflichen und finanziellen Schlechterstellung von Frauen (bis in die Pensionierung hinein) einher. Diese Persistenz ist erstaunlich, weil der Mechanismus, der dazu führt, nicht nur gleichstellungspolitisch kritisiert wird, sondern weil ihm – aktuell im Rahmen der Fachkräfteinitiative des Bundes¹⁵ – mit intensiven arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen entgegen gewirkt wird. Letztlich wird hieran die asynchrone und widersprüchliche Anpassung von Gesetzen und staatlichen Steuerungsmechanismen deutlich: **Einerseits werden Massnahmen zur stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt gefördert. Andererseits werden Massnahmen zur Umverteilung der Kinderbetreuungsarbeit – namentlich ein gesetzlich verankerter Vaterschaftsurlaub – aktiv abgewehrt.**

Dass die Umverteilungswirkung isolierter Massnahmen zur Förderung von Frauen im Arbeitsmarkt begrenzt bleiben muss, wenn nicht gleichzeitig die männliche Erwerbsorientierung hinterfragt wird, ist in Abbildung 10 (ICMEO 2016, siehe Anhang) veranschaulicht.

Abbildung 10: Auswirkungen der Umverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit auf Männer und Frauen.



Es wird verkannt¹⁶, wie zentral eine partnerschaftlichere Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit ist, wenn man erreichen will, dass Frauen ihre ökonomische Selbständigkeit bewahren können.

- **Ein Vaterschaftsurlaub** – mit reservierter Zeit für Väter rund um die Geburt
- **Ein Elternurlaub** – für beide Elternteile mit für Väter reservierter Zeit im ersten Jahr nach der Geburt
- **bezahlbare & qualitativ hochstehende Betreuungseinrichtungen** im Bereich der frühen Bildung und Erziehung, insbesondere familienexterne Kinderbetreuung
- **eine gut ausgebaute schulergänzende Kinderbetreuung** sind wesentlich für eine egalitäre Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Mann und Frau.

So wissen wir Dank wissenschaftlichen Untersuchungen in Ländern mit langjähriger Erfahrung mit Elternurlaub, dass derartige Massnahmen nicht nur den Alltag junger Eltern direkt nach der Geburt, sondern auch generell deren Normen und Praktiken von Elternschaft verändern (vgl. Valarino 2017).

Die Umverteilungswirkung isolierter Massnahmen zur Förderung von Frauen im Arbeitsmarkt muss begrenzt bleiben, wenn nicht gleichzeitig die männliche Erwerbsorientierung hinterfragt respektive ihre Familienorientierung und der Aufbau von Betreuungs- und Erziehungskompetenzen gefördert werden.

¹⁶ In diesem Punkt wird die im Oktober 2016 verabschiedete „Luxemburger Erklärung“ <http://www.mega.public.lu/fr/actualites/2016/10/icmeo/end-declaration/Abschlusserklaerung.pdf> sehr deutlich, indem sie von den europäischen Regierungen verlangt „anzuerkennen, dass die Förderung männlicher Care-Beiträge eine bisher unterschätzte und zu wenig genutzte Ressource für die Lösung einer Vielzahl drängender Herausforderungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt darstellt“.



2.2 Auch Männer sind für einen bezahlten Elternurlaub

In der Schweiz werden regelmässig unterschiedliche Bevölkerungsumfragen durchgeführt, mit deren Hilfe Informationen über Sozial- und Familienstrukturen gesammelt werden. Für den vorliegenden Report II haben wir die Daten (Datenset 2013, N=1237) der MOSAiCH-Erhebung¹⁷ (Messung und Observation von Sozialen Aspekten in der Schweiz) einer Sekundäranalyse¹⁸ unterzogen, da diese insbesondere zum Thema Elternzeit wichtige Angaben enthält. Interessanterweise wurden diese bisher noch keiner gezielten Analyse unterzogen¹⁹.

In der Umfrage wurde nach der Einstellung bezüglich eines *bezahlten (Elternschafts-)Urlaubs* gefragt²⁰. Damit lassen sich keine differenzierten Aussagen über die Akzeptanz unterschiedlicher Urlaubsformen/-varianten treffen. Zur Einschätzung der grundsätzlichen Akzeptanz staatlicher Förderungen in diesem Bereich sind sie jedoch aussagekräftig.

Die Mehrheit (88.7%) der bei MOSAiCH befragten Personen ist grundsätzlich für einen **bezahlten Elternurlaub**. Vor allem diejenigen der Altersgruppen 'bis 30' und '30-44' Jahre sprechen sich zu über 90% für bezahlten Elternurlaub aus (in der Altersgruppe 64+ sind es noch 78.4% der Männer und 85.7% der Frauen).

17 Die MOSAiCH-Umfrage existiert seit dem Jahr 2005 und hat zum Ziel, die Haltungen und Überzeugungen der Schweizer Wohnbevölkerung zu politischen, wirtschaftlichen und sozialen Themen zu erfassen und zu dokumentieren. Die Erhebung wird alle zwei Jahre durchgeführt und besteht aus einer für die Schweiz repräsentativen Stichprobe aus mindestens 1000 Personen ab 18 Jahren. Weiterführende Informationen unter: <http://forscenter.ch/de/our-surveys/international-surveys/mosaich-issp-2/>.

18 ‚Sekundäranalyse‘ meint die erneute Analyse von Daten, die bereits produziert und analysiert wurden. Die zweite Auswertung vorhandener Daten kann dazu genutzt werden, um Ergebnisse der ersten Analyse zu kontrollieren oder neue Fragen ans Material zu stellen. Da Umfrageforschung und amtliche Statistiken in der Schweiz regelmässig verlässliche und zahlreiche Daten produzieren, stellt dies zudem eine kostengünstige Variante der Datenanalyse dar. Durchgeführt wurde die Sekundäranalyse in Kooperation mit dem Lausanne University Hospital (CHUV), Institut universitaire de médecine sociale et préventive (IUMSP) und dem Centre d'Evaluation et d'Expertise en SAnTé publique (CEESAN) unter der Leitung von Dr. Brenda Spencer und der wissenschaftlichen Mitarbeit von Dr. Hakim Ben Salah.

19 In der Auswertung von 2013 kommen Einstellungen zu Familie und Partnerschaft zwar vor, allerdings geht es dabei um den Altersunterschied in Partnerschaften sowie die Verteilung von Hausarbeit (vgl. Broschüre MOSAiCH 2013).

20 Gefragt wurde: „Finden Sie, dass es einen bezahlten Urlaub geben sollte, und wenn ja für wie lange?“ Die Antwortmöglichkeiten waren: „Ja“. „Nein, es sollte keinen bezahlten Urlaub geben“. „Weiss nicht“. „Anzahl Monate eingeben“. Der Fragebogen ist downloadbar unter: http://forscenter.ch/wp-content/uploads/2015/09/MOSAiCH_2013_Questionnaire_English_French_German_Italian.pdf

Generell gilt: Je jünger die Befragten sind, desto selbstverständlicher votieren sie für einen Elternurlaub. Frauen votieren stets etwas stärker als Männer dafür.

Unterschieden nach Nationalitäten befürworten 86% der Schweizer Männer und 93% der Nicht-Schweizer Männer innerhalb der MOSAiCH-Befragung einen bezahlten Elternurlaub. Mit steigender Schulbildung steigt bei den Männern die Zustimmung. Frauen sprechen sich bereits mit obligatorischer Schulbildung ähnlich oft für einen Elternurlaub aus wie akademisch ausgebildete Männer. Keinen grossen Unterschied lässt sich zwischen Männern aus einer urbanen (ja 89.6%) bzw. ländlichen (ja 91.3%) Region feststellen.

Bei den Frauen ist der Unterschied deutlicher: Hier liegen diejenigen aus städtischen Regionen (92.2%) zehn Prozent über den Frauen aus ländlichen Regionen (82.7%). Die Unterschiede zwischen den einzelnen Sprachregionen der Schweiz liegen weniger weit auseinander, als vielleicht vermutet: D-CH 85.9%, F-CH 89.3% und I-CH 94.1% sind für einen bezahlten Elternurlaub. Diese Zahlen bestätigen, „*dass die Dichotomisierung der Schweiz - gleichstellungsaffine Westschweiz und konservative Deutschschweiz - nicht mehr aufrecht erhalten werden kann.*“ (Kersten 2016: 104).

Bei der Frage der **Aufteilung des Urlaubs zwischen Mutter und Vater** zeigt sich, dass die Befragten zunehmend eine ausgewogene Aufteilung der Familienarbeit befürworten. Nur etwa ein Fünftel der Befragten sehen die Mutter in alleiniger Verantwortung. Zwar überwiegt der Anteil derjenigen, die die Mutter in der überwiegenden Verantwortung sehen und ihr einen grösseren Anteil des Elternurlaubs zusprechen würden. Gleichwohl kann sich über ein Drittel eine gleiche Aufteilung zwischen beiden Elternteilen vorstellen.

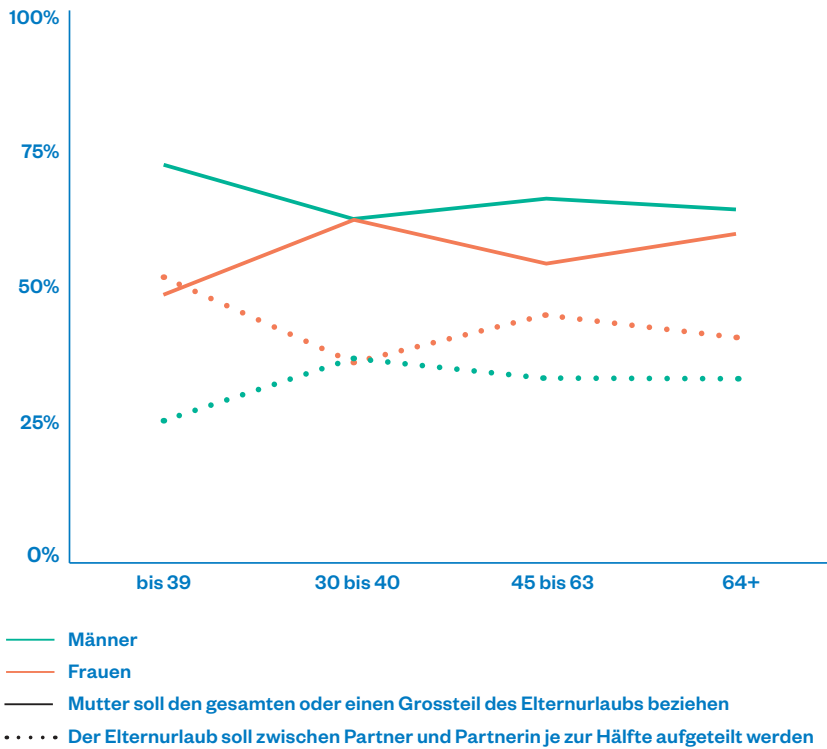
4 von 5 Befragten sehen die Väter zumindest in der Mitverantwortung:

- **Mutter sollte ganzen Elternurlaub nehmen: 19.6%**
- **Mutter sollte grössten Anteil Elternurlaub nehmen: 41.4%**
- **Elternurlaub sollte gleich zwischen beiden Eltern aufgeteilt werden 38.0%**
- **Vater sollte grössten Anteil Elternurlaub nehmen: 1.0%**

Beim Unterscheiden der Antworten von Frauen und Männer fällt auf, wie sich die Idee einer partnerschaftlichen Rollenteilung zunächst deutlich bei den jungen Frauen bis 30 Jahren zeigt. Während über die Hälfte von Ihnen (51.6%) den Elternurlaub gleich auf beide Elternteile verteilen würden, sind die gleichaltrigen jungen Männer mehrheitlich dafür, der Mutter den gesamten (21.8%) bzw. den Grossteil (50.6%) des Urlaubs zuzusprechen.

Interessant ist weiter, wie sich diese Haltung der Frauen mit zunehmender Nähe zum biografischen Zeitfenster von Elternschaft abschwächt. Im relevanten Alter zwischen 30 bis 33 Jahren sind nur noch 36.1% der Frauen für eine Gleichverteilung, fast genauso viele wie Männer (36.9%). Erst die späteren Altersgruppen (45-63 Jahre sowie über 64 Jahre), bei denen vorstellbar ist, dass sie diese Frage mit Rückblick auf ihre gemachten Erfahrungen beantwortet haben, können sich wieder stärker eine gleiche Verteilung vorstellen.

Abbildung 11: Antworten Männer und Frauen bzgl. Aufteilung des Elternurlaubs (eigene Grafik).



Erklären lässt sich dies möglicherweise mit Ergebnissen aus anderen Forschungen. Hier hat sich gezeigt, „dass in der Schweiz auch bei 30-jährigen jungen Erwachsenen ein Mutterschaftsideal vorherrschend ist, in dem die bevorzugte Zuständigkeit der Mutter für die Kinder eine unhintergehbare Qualität von Frauen und damit normative Anforderung an sie ist.“ (Baumgarten et.al. 2017b). Im Bedürfnis „nach Anerkennung als ‚gute Mutter‘ und damit auch nach Konformität“ (König/Wojahn 2016: 106) passen sich die Frauen in der für Elternschaft relevanten Lebensphase einem geschlechtlich kodierten Lebenslauf an.

„Ich glaube, das würde schon funktionieren. Wenn die Eltern die Möglichkeit haben, sich die ersten paar Monate wirklich intensiv um das Kind zu kümmern, dann ist das schon lässig. Früher sind einfach immer alle ins Militär gegangen und sind weg gewesen von der Arbeitsstelle. Wieso soll das nicht auch gehen, wenn das Kind da ist?“

(29-jähriger Mann)

2.3 Schweizer Wunschmodell: 6 bis 9 Monate, finanziert von Staat und Arbeitgebern

Bei der Frage nach der optimalen **Dauer** eines Elternurlaubs sind die Ergebnisse sehr heterogen. Vorsichtig lässt sich formulieren, dass die **Altersgruppe ,30-44‘ jährigen Männer die höchste Monatszahl von 9 Monaten ansetzt**; während sowohl die jüngeren als auch die älteren Befragten rund 7 Monate veranschlagen. Darüber hinaus lässt sich über alle Altersgruppen nur ein kleiner Unterschied zwischen Männern aus urbaner Region (8 Monate) und ländlicher Region (6,5 Monate) feststellen, obwohl Studien immer wieder davon ausgehen, dass der Traditionalismus mit zunehmender Urbanisierung abnimmt (vgl. Kersten 2016).

Entgegen dem oft geäußerten Vorwurf, ein Recht auf einen Vaterschaftsurlaub entspräche keinem wirklichen Bedürfnis der Männer in der Schweiz, zeugt diese hohe Anzahl genannter Monate in städtischen wie in ländlichen Regionen von dem deutlichen Wunsch der Männer, sich in den ersten Lebensmonaten eines Kindes wirklich substantiell an der Fürsorge beteiligen zu können. Im Unterschied zur aktuellen politischen Situation stellen sich die befragten Männer eher einige Monate elterliche Auszeit anstelle nur an einer Hand abzählbarer Wochen vor. Gerade hieran lässt sich deutlich ablesen, wie sich die Vorstellungen von Vaterschaft in den letzten 20 Jahren verändert haben.

„Ich glaube, es wird zu wenig Rechnung getragen, dass der Vater eine wichtige Rolle spielt, dass es nicht einfach so nebenbei geschieht, ein Kind zu kriegen, sondern dass das ein massiver Einschnitt ist in das Leben eines Paares, einer Frau, eines Vaters. Die Welt steht komplett Kopf und dass das nach ein oder zwei Wochen nicht verarbeitet oder wieder neu organisiert ist, versteht sich absolut von selbst. Von daher bin ich sehr für einen Vaterschaftsurlaub. Einen Tag finde ich lächerlich. Ein paar Wochen oder immerhin zwei, drei Wochen würden es da wirklich sehr bringen.“
(30-jährige Frau)

Bei der **Verteilung der Kosten** wurde gefragt, ob der ‚Staat‘, der ‚Arbeitgeber‘, die Kombination aus ‚Staat und Arbeitgeber‘ oder ‚Andere‘ einen Vaterschaftsurlaub finanzieren sollen. Mit Blick auf die verschiedenen Sprachregionen der Schweiz zeigt sich bei den **Männern** eine Präferenz für die Kombination aus Staat und Arbeitgeber. Für eine solche votieren 63.4% der Männer in der Deutschschweiz. 60% der Männer in der Französischsprachigen und 43.8% in der Italienischsprachigen Schweiz.

Bei den **Frauen** besteht über die verschiedenen Altersgruppen hinweg Konsens: eine deutliche Mehrheit (über 60%) ist der Auffassung, dass die Kosten gleichermassen von Staat und Arbeitgebern getragen werden sollen. Alleinig den Staat in der Verantwortung sehen 23.5% und nur 10.6% der befragten Frauen sehen alleinig die Arbeitgeber in der Verantwortung. Dies spricht dafür, **dass ein Grossteil der Bevölkerung inzwischen Politik und Wirtschaft in der Pflicht sieht, die Unterstützung von Eltern stärker zu fördern.**

Insgesamt spricht sich eine Mehrheit der Befragten bei der Finanzierung eines bezahlten Elternchaftsurlaubs für ein gemeinsames Engagement von Staat und Wirtschaft aus. Oder anders ausgedrückt, bezogen auf die Unterstützung von Elternschaft weicht sich die ansonsten verbreitete Haltung, der Staat solle sich nicht in die Familie einmischen, derzeit auf (vgl. auch Valarino 2013). Nicht zuletzt drückt sich in dieser Haltung auch der Wunsch nach einer einheitlichen Starthilfe für alle Familien in der Schweiz aus, mit der die bisherigen Flickteppichlösungen, die vom jeweiligen Arbeitgeber abhängig sind, behoben werden.

„Wenn man aus wissenschaftlicher Sicht davon ausgeht, dass die Prägung in den ersten drei Monaten so wichtig ist, glaube ich, dann wäre ein Vaterschaftsurlaub ein mega Fortschritt. Ich könnte mir vorstellen, dass es beim Vater das Verhältnis zum Kind im positiven Sinn verändert. Ob wir es wirtschaftlich tragen mögen, das kann ich nicht beurteilen.“ (30-jähriger Mann)

2.4 Warum ein Vaterschaftsurlaub für die Vereinbarkeitsfrage ein wichtiger Schritt ist

Wissenschaftlich ist längst belegt, dass sich ein Vaterschaftsurlaub positiv auf das langfristige Engagement von Vätern auswirkt (Valarino/Gauthier 2016: 3). So wird es den Vätern ermöglicht, stärker **am Familienleben zu partizipieren** und **fürsorgliche Fähigkeiten** zu erweitern. Damit wird das Erleben der eigenen **väterlichen Kompetenz gestärkt**, was wiederum zur Entwicklung einer väterlichen Identität beiträgt. Sie ermöglicht Vätern, sich in den fürsorglichen Aspekten zu positionieren, ohne dafür Mutterschaft beständig als Massstab zu nehmen. Insbesondere dann, wenn Väter einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub nehmen, während die Mutter in dieser Zeit erwerbstätig ist und sie somit die volle Verantwortung für das Kind tragen, engagieren sie sich auch mittelfristig stärker in der Kinderbetreuung (ebd.).

Die vielen in der Schweiz existierenden Einzellösungen im privaten und öffentlichen Sektor können unserer Meinung nach aus zwei Gründen nicht als gleichwertiger Ersatz eines gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaubs gelten. **Erstens** wird damit der Stellenwert und die Ausstrahlung von Gesetzen für die Organisation unseres Zusammenlebens unterschätzt. Am Beispiel von Deutschland ist eindrücklich zu erleben, wie sich seit der Einführung des Elterngeldes 2006 eine Erwerbsunterbrechung von 12 Monaten bei Müttern etabliert hat. Ebenso hat sich durch das Elterngeld auf Seiten der Väter die soziale Norm von Vaterschaft verändert: mittlerweile ist es normal und akzeptiert, dass Väter zwei Monate Elternzeit nehmen (Huebener et.al. 2016). Gleichzeitig lässt sich an den Zahlen ablesen, wie lange es dauert, bis sich eine solche Regelung etabliert: Erst nach zehn Jahren (2007: 3%) hat ein Drittel aller Väter (2016: 34%) überhaupt Elternzeit beansprucht! **Zweitens** ist die Aufteilung von Haus- und Betreuungsaufgaben ein wichtiger Indikator für den Grad an realisierter Gleichstellung sowie für die Glaubwürdigkeit von Gleichstellungsbekundungen (vgl. BMFSFJ 2017). Wenn diese Arbeit in der Schweiz aber überwiegend von Frauen verrichtet wird, also asymmetrisch verteilt ist, dann kann von Gleichstellung nicht die Rede sein. Insofern besteht zumindest ein Spannungsverhältnis zum Verfassungsauftrag, neben der rechtlichen auch für die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau in Beruf und

Familie zu sorgen (Diskriminierungsverbot gemäss Art. 8 BV und allgemeine Sozialziele gemäss Art. 41 BV).

In diesem Sinne wäre die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes in der Schweiz ein wichtiger Schritt in Richtung bessere Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit und damit zur Gleichstellung von Frau und Mann.

Das zeigen auch aktuelle Analysen aus Deutschland vom deutschen *Sozioökonomischen Panel* (SOEP) sowie vom Panel *Familien in Deutschland* (FiD). **Ein Vaterschaftsurlaub ist ein wichtiger Schritt von vielen auf dem Weg in eine geschlechtergerechtere Gesellschaft.** Denn obwohl ein Vaterschaftsurlaub die Sichtbarkeit von Vaterschaft in der Erwerbssphäre erhöht, verändern sich die Erwartungen an eine Vollzeit-Erwerbsorientierung von Männern nicht komplett (Valarino/Gauthier 2016). So lässt sich in Deutschland ein markanter **Unterschied zwischen Elternzeit und Teilzeit bei Männern** belegen. Nehmen deutsche Väter **Elternzeit** – was derzeit 34%, also jeder dritte Vater bundesweit tut –, wirkt sich das nicht negativ auf die Entwicklung ihrer Löhne aus. Weder im öffentlichen Dienst noch in der Privatwirtschaft ist Elternzeit für Väter mit Lohneinbussen verbunden. Dies unabhängig davon, ob sie nur die beiden für sie reservierten Partnermonate oder eine längere Elternzeit in Anspruch nehmen; ebenso lassen sich diesbezüglich keine Unterschiede bei Vätern mit Berufsausbildung oder Vätern ohne beruflichen Abschluss feststellen.

Wählen Väter dagegen **Teilzeit**, um Beruf und Familie über einen längeren Zeitraum besser zu verbinden und mehr Zeit für ihre Kinder zu haben, müssen sie mit Lohneinbussen und Karriereachteilen rechnen. Mit jedem Monat, den Männer in Teilzeit statt in Vollzeit arbeiten, verringert sich ihr Stundenlohn um durchschnittlich 0,2 Prozent. Ein Jahr Teilzeitarbeit führt somit zu Lohneinbussen von beinahe 3 Prozent. Zurückzuführen sei dies darauf, dass der Wunsch nach Teilzeitarbeit als Signal für mangelndes berufliches Engagement verstanden und entweder durch eine geringere Entlohnung oder durch das Ausbleiben einer Lohnerhöhung oder Beförderung sanktioniert wird (Bünning 2016). Ähnliche Befunde liefern auch Analysen aus den USA: auch hier zeigt sich, dass Väter, die Teilzeit arbeiten, beruflich auf einem wenig karrierefördernden **„Daddy-Track“** gelangen; sie machen somit die gleichen stigmatisierenden Erfahrungen wie



berufstätige Mütter mit dem **„Mummy-Track“** (Coltrane et.al 2013).

Um solchen Stigmatisierungen entgegenzuwirken, braucht es nicht nur rechtliche Lösungen, sondern eine gesamtgesellschaftliche ideelle Unterstützung weiblicher wie männlicher Sorgearbeit. Dies zeigt sich beispielhaft an der Ausschöpfung vorhandener familienfreundlicher Regelungen, wie u.a. ‚Väterzeit-Policys‘ in Firmen. Damit Väter die von ihren Firmen und Betrieben angebotenen familienfreundlichen Leistungen auch wahrnehmen, braucht es insbesondere eine positive Signalwirkung des mittleren Managements. Erhalten Männer keine informelle Unterstützung i.S.v. Ermutigung von ihren Managern und Peers, sind sie weniger geneigt, solche Leistungen in Anspruch zu nehmen (ebd.). Eine familienfreundliche Unternehmenskultur setzt also Vorbilder voraus. *„Wo Väter als Führungskräfte selbst Elternzeit in Anspruch nehmen, ist der Anteil der männlichen Beschäftigten in Elternzeit mit 16 Prozent fünfmal so hoch wie in Unternehmen ohne Führungskräftevorbilder.“* (ÖIF 2017).

Und dass eine familienfreundliche Unternehmenskultur nicht einfach nur ein nettes Supplement darstellt, sondern bei der Fachkräftebindung durchaus eine wichtige Rolle spielt, ist mittlerweile gut belegt. So fühlen sich berufstätige Eltern unter familienunfreundlichen Rahmenbedingungen ihrem Arbeitgeber nur wenig verbunden. Hingegen planen insbesondere Väter unter familienfreundlichen Rahmenbedingungen bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu bleiben (BMFSFJ 2016). Familien- und väterfreundliche Rahmenbedingungen lohnen sich also aus unternehmerischer Sicht. Zumal sich die Generation der Jahrgänge 1980 bis 1995 ohnehin durch eine Sehnsucht nach Freiräumen bei der Arbeit auszeichnet und Familie und Freizeit einen hohen Stellenwert haben. Zusätzlich **sind Mitarbeiter mit einem intakten Familienleben zufriedener und damit leistungsfähiger, stabiler und loyaler zum Arbeitgeber** (vgl. ÖIF 2017). Insofern sind Firmen und Unternehmen im eigenen Interesse gut beraten, Vätern neue Vereinbarkeitsperspektiven zu eröffnen (vgl. Widuckel et.al. 2015). Ob und inwiefern es Müttern wie Vätern gelingt, die Arbeitszeit ihren Wünschen entsprechend zu gestalten, hängt stark von den konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen ab, zu denen neben Elternzeit-Policys auch informelle Praktiken sowie die vorherrschende Unternehmenskultur zählen.

„The evidence suggests that significant social change, or ‘transformations’ (...), require vigorous and proactive policy making that engages with fathers, mothers, employers, and the labour market, and the development of positive models for fathering and men’s care (...).”

(Fox/Pascall/Warren 2009: 323)

Der Ausbau der familienergänzenden Betreuung oder die Etablierung familienfreundlicher Unternehmenskulturen und Arbeitsbedingungen stellen wichtige Ansatzpunkte zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter dar. Doch ebenso wäre die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs eine weitere wichtige Initiative innerhalb eines ausgewogenen Policy-Mixes.

3. Ausblick

Im Anschluss an den ersten Väterreport, in dem wir den Wunsch der Männer beschrieben haben, sich stärker in der Familie zu engagieren, war die Frage aufgeworfen, wie sich dieser Wunsch in der Schweiz besser umsetzen liesse? Eine wichtige Antwort darauf ist die bessere Anerkennung der Relevanz von Vereinbarkeitsfragen zwischen Beruf, Familie und Privatleben. Ähnlich wie es Munn/Greer (2015) gesagt haben:

„It is time to recognize that everyone, not just mothers, have work-family needs. As such, we start by including men, specifically fathers, in the conversation” (: 34).

Das bedeutet, **dass die Schweiz eine kohärente Familien-, Gleichstellungs-, Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik entwickeln muss.** Dabei geht es nicht nur um die Beseitigung negativer steuerlicher Anreize für Mütter, sondern es muss umfassend anerkannt werden, dass sich ausgerechnet in der Zeit zwischen 30 und 40 Jahren für einen Grossteil aller Arbeitnehmenden eine intensive Erwerbsphase mit zwei Betreuungsverantwortungen – die für Kinder und die für die Eltern – kumulieren kann (sog. ‚Rush-Hour des Lebens‘). Letztlich heisst das unserer Ansicht nach, **dass wir uns verstärkt mit der Frage auseinandersetzen müssen, wie Lebensläufe so gestaltet werden können, dass sie veränderten Erwerbs- und Familienverhältnissen besser entsprechen und es auch für Väter selbstverständlich wird, Fürsorgeaufgaben zu übernehmen.**

Die aktuellen Entgrenzungs- und Flexibilisierungsentwicklungen in der Erwerbsarbeit richten sich i.d.R. nach den Bedürfnissen der Unternehmen und stehen so oft im Widerspruch zu den Lebensrealitäten und Anliegen von Familien. Denn klar ist, dass die Unvereinbarkeit der zeitlichen Erfordernisse am Arbeitsplatz und der familiären Beziehungen auch dann bestehen bleibt, wenn Familienarbeit partnerschaftlich geteilt wird. Letztlich läuft es stets darauf hinaus, dass die Anforderungen der Erwerbsarbeit voll erfüllt werden, während die familiären Aufgaben abwechselnd von je einem Elternteil wahrgenommen werden. *„Das bedeutet notwendigerweise auch den Verzicht auf Aufgaben und Tätigkeiten, die subjektiv als befriedigend erlebt werden. Darüber hinaus bedeutet es den Verzicht auf die Entwicklung der Beziehung zum Partner/Partnerin und den Verzicht auf gemeinsame familiäre Zeit.“* (Bertram 2014: 20). So müssen „diejenigen,

die auch die Fürsorge und die Beziehungen als einen Teil der eigenen Lebensperspektive betrachten, in allen Lebensbereichen entsprechend mehr leisten“ (ebd: 21). Gleichzeitig kämpfen sie permanent gegen das Gefühl an, in keinem Bereich wirklich zu genügen.

Die politische Frage muss also sein, wie sich die sogenannte ‚Rush-Hour des Lebens‘ dahingehend auflösen lässt, dass die verschiedenen Anforderungen von Familie, Kindern und Erwerbsarbeit und die Bedürfnisse nach Teilhabe an verschiedenen Lebensbereichen auch tatsächlich realisiert werden können.

Die Unterstützung der Väterbeteiligung in Familien ist ein wesentlicher Schritt für eine moderne Schweizer Familienpolitik, aber wohl auch einer der herausforderndsten.

Hier sind neben der Politik auch die Unternehmen mit ihren Arbeitskulturen gefordert. Denn es geht um mehr als um die ‚simple Vereinbarkeit‘ von Familie und Beruf. Vielmehr geht es um eine neue Organisation des Lebenslaufs. Hierfür braucht es politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die sich nach den Lebensrealitäten von Eltern, also Müttern wie Vätern, ausrichten.

4. Literaturverzeichnis

- Adler Marina A., Lenz Karl (2016). *Gesetzliche Ansprüche auf kinderbezogene Beurlaubung und ausserfamiliäre Kinderbetreuung*. DJI Impulse 1/2016, S.34-35.
- Baumgarten Diana, Luterbach Matthias, Maihofer Andrea (2017b, im Erscheinen). „Wenn Kinder da sind, kommen die an erster Stelle. Sonst muss man keine Familie haben.“ *Berufsidentität und (antizipierte) Mutterschaft: Frauen und der Druck, sich zu entscheiden*. Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg), 23/1.
- Baumgarten Diana, Wehner Nina, Maihofer Andrea, Schwiter Karin (2017a). „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“. *Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz*. GENDER Sonderheft 4, S. 76-91.
- Baumgarten Diana, Borter Andreas (2016). *Vaterland Schweiz. MenCare Schweiz-Report Vol. 1*. Burgdorf/ Zürich: Schweizerisches Institut für Männer- und Geschlechterfragen SIMG. Download unter: http://www.simg.ch/fileadmin/user_upload/PDF/160523_bericht_web.pdf
- Bertram Hans (2014). *Von der skeptischen zur überforderten Generation*. In Bertram H., Rösler W., Deuffhard C. *Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft*. Leverkusen: Barbara Budrich.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (2017). *Männerperspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?* Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (2016). *Partnerschaftliche Vereinbarkeit - Die Rolle der Betriebe*. Kurzbericht. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (2011). *Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt der Familie*. Ulm.
- Broschüre MOSAiCH 2013. *Ausgewählte Ergebnisse zu Familie, Politik und Nationaler Identität*. Download unter http://forscenter.ch/wp-content/uploads/2014/12/DE_o2_Info_MOS_oneside_v141.pdf.
- Bünning Mareike (2016). *Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern?* Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 68/4, S. 597-18.
- Bundesamt für Statistik BfS (2016a). *Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin und Kind(ern) im Haushalt*. Download unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsteiligung-muettern-vaetern.assetdetail.255028.html>.
- Bundesamt für Statistik (2016b). *Mütter auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Download unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.gnpdetail.2016-0219.html>.
- Bundesamt für Statistik BfS (2016c): *Medienmitteilung. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung und abgeleitete Statistiken: Arbeitszeit. 2015 nahm die Anzahl Arbeitsstunden zu*. Download unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit.assetdetail.40680.html>.

- Bundesamt für Statistik BFS (2014): *Haus- und Familienarbeit: Durchschnittlicher Zeitaufwand in Stunden pro Woche*. Download unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/haus-familienarbeit.assetdetail.81598.html>.
- Bundesamt für Sozialversicherung BSV (2013). *Bericht über Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Auslegung und Präsentation unterschiedlicher Modelle: Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz*. Download unter <https://biblio.parlament.ch/libero/WebOpac.cls?VERSION=2&ACTION=D-ISPLAY&RSN=372884&DATA=PDB&TOKEN=1OBVnYhDpG4973&Z=1&SET=1>
- Coltrane Scott, Miller Elisabeth C., DeHaan Tracy, Stewart Lauren (2013). *Fathers and the flexibility stigma*. *Journal of Social Issue*, 69, S. 279-302.
- Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) (2010). *Elternzeit - Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz*. Bern.
- Fox Elizabeth, Pascall Gillian, Warren Tracey (2009). *Work-family policies, participation, and practices: fathers and childcare in Europe*. *Community, Work & Family*, 12/3, S. 313-326.
- Grohsmann Irene (2014). *Vaterschaftsurlaub, what else?, sui-generis*, S. 33-45.
- Hermann Michael, Nowak Mario, Bosshardt Lorenz (2016). *Sie wollen beides. Lebensentwürfe zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Bericht zur Umfrage*. Sotomo GmbH. Download unter https://sotomo.ch/wp/wp-content/uploads/2016/10/Bericht_sotomo_KPT.pdf
- Huebener Mathias, Müller Kai-Uwe, Spiess Katharina C., Wrohlich Katharina (2016). *Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Massnahme*. DIW Wochenbericht Nr. 49. Download unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.548384.de/16-49-1.pdf
- International Conference on Men & Equal Opportunities ICMEQ, 17./18. Oktober 2016, Luxemburg.
- Keizer Renske, Dykstra Pearl A., Poortman Anne-Rigt (2010). *Life outcomes of childless men and fathers*. *European Sociological Review*, 26/1, S. 1-15.
- Kersten Sarah (2016). *Individuelle und kantonale Bestimmungsgründe des Zeitaufwands für Hausarbeit von erwerbstätigen Frauen und Männern in der Schweiz*. *Swiss Journal of Sociology*, 42/1, S. 85-107.
- König Tomke, Wojahn Katharina (2016). *Mutter sein: Über den Zusammenhang von regulativen Idealen - Begehren - Praxen*. In Tolasch Eva, Seehaus Rhea (Hrsg.). *Mutterschaft sichtbar machen. Diskurse und Praxen in den Kultur- und Sozialwissenschaften*. Opladen: Budrich, S. 95-107.
- Levy René (2016). *Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale*. Herausgegeben von der Schweizerischen Akademie für Geistes- und Sozialwissenschaften. Bern. Download unter https://www.gendercampus.ch/de/PublishingImages/chancengleichheit/vereinbarkeit/Levy_Rene_2016.pdf
- Moss Peter (Hrsg.) (2013). *International review on leave policies and related research 2013. International Network on Leave Policies and Research*. Download unter: <http://www.leavenetwork>.
- Munn Sunny L., Greer Tomika W. (2015). *Beyond the "Ideal" Worker: Including Men in Work-Family Discussions*. In Mills Maura (Hrsg.). *Gender and the Work-Family Experience. An Intersection of Two Domains*. Cham u.a.: Springer, S. 21-38.

- Österreichisches Institut für Familienforschung ÖIF (2017). *Aktive Väter in Deutschland. Ein gesellschaftlicher Trend im Spiegel von Zahlen, Fakten und Daten*. Zeitschrift ‚beziehungsweise‘, Ausgabe März 2017. Download unter http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=2802&cHash=8d775149dc5632d367091938e93cedb.
- Page Roman (2011). Frauenlöhne, Männerlöhne. Vollzeitlöhne, Teilzeitlöhne. Lohnentwicklungen in der Zürcher Privatwirtschaft 2002 bis 2008, Statistisches Amt des Kantons Zürich: Im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich.
- Schier Michaela (2014). *Gute Arbeit, gutes (Familien-)Leben? Folgen der Entgrenzung von Erwerbsarbeit für Geschlechterarrangements*. In Karin Jurczyk, Andreas Lange, Barbara Thiessen (Hrsg.). *Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist*. Weinheim: Beltz Juventa. S. 252–264.
- Stamm Margrit (2016). *Väter. Wer sie sind. Was sie tun. Wie sie wirken*. Dossier 16/1. Download unter <http://margritstamm.ch/images/Dossier%20Vaeter%20Januar%202016.pdf>.
- Stern Susanne, Iten Rolf, Schwab Stephanie, Felfe Christina, Lechner Michael, Thiemann Petra (2013). *Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung*. Schlussbericht NFP 60 von INFRAS/SEW.
- Valarino Isabel (2017). *Bald ein Vaterschaftsurlaub in der Schweiz? Chancen und Risiken aus Sicht der Gleichstellung von Mann und Frau*. NCCR Lives. Lives Impact. Policy Brief 04/2017. Download unter <https://www.lives-nccr.ch/de/newsletter/bald-ein-vaterschaftsurlaub-der-schweiz-n2212>.
- Valarino Isabel, Gauthier Jacques-Antoine (2016). *Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood?* Community, Work & Family, 19/1, S. 1-20.
- Valarino Isabel (2013). *The Emergence of Parental and Paternity Leaves in Switzerland: A Challenge to Gendered Representations and Practices of Parenthood?* (Ph.D. Thesis, University of Lausanne) Download unter http://serval.unil.ch/?id=serval:BIB_EC9A89C2A3A6.
- Volz Rainer (2012). *Arbeit ist sein (ganzes) Leben? – Männer und Erwerbsarbeit*. In Theunert Markus (Hrsg.). *Männerpolitik*. Wiesbaden: Springer VS, S. 237-258.
- Widuckel Werner, de Molina Karl, Ringlstetter Max J., Frey Dieter (2015). *Arbeitskultur 2020. Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft*. Wiesbaden: Springer Gabler.

MOSAiCH

Data set 2013 (ISSP 2012; ISSP 2013; EBCH):

Michèle Ernst Staehli, Dominique Joye, Marlène Sapin, Alexandre Pollien, Kerstin Dümmler, Dorian Kessler: MOSAiCH: Enquête sur la famille et le changement des rôles homme-femme, l'identité nationale et la citoyenneté - 2013 [Dataset]. Centre de compétences suisse en sciences sociales - FORS, Lausanne. Distributed by FORS, Lausanne, 2014.

Data set 2015 (ISSP 2014; ISSP 2015; EBCH):

Michèle Ernst Stähli, Dominique Joye, Marlène Sapin, Alexandre Pollien, Michael Ochsner, Karin Nisple, Anthe van den Hende: MOSAiCH-ISSP: Befragung zur Staatsbürgerschaft und zum Sinn der Arbeit - 2015 [Dataset]. FORS - Schweizer Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften, Lausanne. Distributed by FORS, Lausanne, 2015.

5. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Mögliche wie zum Teil vorhandene Regelungen elterlicher Auszeiten in der Schweiz ab Geburt eines Kindes.	11
Abbildung 2: Übersicht elterliche Auszeiten in 3 europäischen Ländern, den USA und in der Schweiz	14
Abbildung 3: Entwicklung Vaterschaftsurlaub in Kantonalen und städtischen Verwaltungen.	20
Abbildung 4: Anzahl bezahlte Tage Vaterschaftsurlaub nach Anteil der einem der wichtigsten GAV unterstellten Arbeitnehmenden	21
Abbildung 5: Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin und Kind(ern) im Haushalt, 2015	26
Abbildung 6: Vollzeiterwerbs-Verlauf der Männer	29
Abbildung 7: Vollzeiterwerbs-Verlauf der Frauen	31
Abbildung 8: Teilzeiterwerbs-Verlauf der Frauen	32
Abbildung 9: Rückkehr-Verlauf der Frauen	32
Abbildung 10: Auswirkungen der Umverteilung von Erwerbs- u. Familienarbeit	34
Abbildung 11: Antworten Männer und Frauen bzgl. Aufteilung des Elternurlaubs	40

6. Anhang

Empfehlungen von MenCare für die Konzeption eines bezahlten Elternurlaubs

<http://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>

MenCare is calling on governments and employers to adopt parental leave policies that are:

- 1 Equal for women and men:** Leave should be guaranteed for both women and men in equal amounts. Anything less reinforces gender inequality, perpetuates women's lower pay, inhibits their career advancement relative to men's, and deprives men of the opportunity to be caregivers.
- 2 Non-transferable between parents:** Leave policies should be allotted as individual entitlements — designated for each parent — and offered as “use it or lose it.” This helps to encourage both men's and women's caregiving and supports a diversity of family structures.
- 3 Paid according to each parent's salary:** To support new parents and families, and in particular, to increase men's uptake of leave, it must be adequately paid, and ideally, paid in full through social security benefits. When leave is not paid (whether for mothers or fathers), many individuals simply cannot afford to take it. In countries that may not have social security systems in place, other public financing options should be proposed and supported.
- 4 Adequate in length for each parent, with a minimum of 16 weeks for each:** We endorse the European Union's recommendation of 16 weeks as the minimum length of leave necessary to adequately support parents in their roles as caregivers and in developing lifelong patterns of equality in caregiving.
- 5 Offered with job protection:** No one should be forced out of his/her job, or suffer discrimination in pay or promotion, for taking leave to care for a child.
- 6 Encouraged and incentivized:** Even if a leave policy exists, if employers, peers, and society in general discourage its use, men (and many women) will not take it. Employers and governments should ensure that both women and men feel supported to take existing leave.
- 7 Inclusive for workers of all kinds:** Leave is often designed for and extended to the full-time, formal work force. Leave and other supportive policies must also be available for other types of workers, including those who work part-time, seasonally, short-term, or under contracts.

- 8 Combined with subsidized, high-quality childhood education and care, and other policies to ensure equity in all caregiving, particularly in low-income settings:** Paid, equitable parental leave must be combined with access to high-quality early childhood education and care for all children, as well as other measures to alleviate the burden of care and to change norms around caregiving.
- 9 Supportive of diverse caregivers and caregiving:** Leave should be offered to all caregivers, including same-sex, opposite-sex, adoptive, and single parents and parents of children with disabilities.
- 10 Enshrined and enforced in national law and in international agreements:** Leave should not just be left to employers and individuals; it should be government-mandated, included within existing or new employment benefits or social insurance, and internationally backed.

Luxemburger Erklärung

<http://www.mega.public.lu/fr/actualites/2016/10/icmeo/end-declaration/Abschlusserklaerung.pdf>

Die Konferenz hat eindrücklich aufgezeigt: Männer leisten bereits heute eine Vielfalt von Care-Beiträgen – als Väter, Partner und Söhne, als Freunde, Kollegen und Nachbarn, als Freiwillige, im Ehrenamt und in der Vereinsarbeit, als Mitarbeiter, Vorgesetzte und Fachmänner in Care-Berufen. Dieses Engagement verdient in Umfang und Vielfalt Sichtbarkeit und Wertschätzung.

Die Konferenz hat ebenso eindrücklich aufgezeigt: Auch mit einem breiten Care-Begriff leisten Männer in allen Ländern Europas noch immer deutlich weniger unbezahlte Arbeit als Frauen. Als Väter sorgen Männer noch immer viel mehr für die Familie als in der Familie. Diese Wirklichkeit ist unvereinbar mit dem gleichstellungspolitischen Ziel einer fairen – das heißt hälftigen – Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Daher fordern die Teilnehmer und Teilnehmerinnen:

- 1** anzuerkennen, dass der im Vertrag von Lissabon (Art. 3 Bst. 3 Abs. 2)¹ verbindlich formulierte Grundsatz der Geschlechtergleichstellung eine faire, d.h. hälftige Verteilung aller unbezahlten und bezahlten Arbeiten zwischen den Geschlechtern meint und bedingt;
- 2** anzuerkennen, dass die Förderung männlicher Care-Beiträge eine bisher unterschätzte und zu wenig genutzte Ressource für die Lösung einer Vielzahl drän-

gender Herausforderungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt darstellt;

- 3 anzuerkennen, dass individuelle Wahlfreiheit nicht gegeben ist, solange sich Rahmenbedingungen in Politik und Wirtschaft an traditionellen Modellen familiärer Aufgabenverteilung orientieren, und Massnahmen zu ergreifen, um Wahlfreiheit – d.h. die freie Wahl zwischen gleichwertigen Alternativen – herzustellen;
- 4 anzuerkennen, dass die Gleichstellung von Frau und Mann – insbesondere Lohngleichheit und die in den integrierten Europa 2020-Richtlinien für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitiken der EU-Mitgliedsstaaten geforderte Erwerbsquote von 75% bei Männern und Frauen¹ – nicht ohne stärkere Beteiligung von Männern in der unbezahlten (Care-)Arbeit erreicht werden kann;
- 5 in ihren Politiken und Strategien – insbesondere in der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Steuerpolitik sowie der Sozial-, Familien-, Bildungs- und Chancengleichheitspolitik – diesen Herausforderungen je einzeln wie auch transversal Rechnung zu tragen;
- 6 ihre Chancengleichheitspolitiken nicht auf die Förderung von Frauen im Erwerbsleben zu begrenzen, sondern alle Hebelkräfte (siehe Anhang) – insbesondere die Förderung männlicher Care-Beiträge – aktiv zu nutzen und dabei der Diversität innerhalb der Geschlechtergruppen Rechnung zu tragen;
- 7 auch Jungen, Männer und Väter als Agenten des Wandels aktiv in Politikgestaltung und -umsetzung einzubeziehen und dabei ihre Eigenmotivation zur Herstellung von gerechten Geschlechterverhältnissen gleichermaßen vorzusetzen wie zu stärken;
- 8 die verstärkte Übernahme unbezahlter (Care-)Arbeit von Männern mit kohärenten Teilstrategien und Ressourcen zu fördern.

¹ siehe Europe 2020 Integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States, Guideline 7: Increasing labour market participation and reducing structural unemployment. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

7. Impressum

Herausgeber

Die vorliegende Publikation des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen (SIMG) ist im Rahmen des nationalen Programms MenCare Schweiz (www.mencare.swiss) und im Auftrag vom Dachverband Schweizer Männer- und Väterorganisationen männer.ch (www.maenner.ch) entstanden.

Inhaltliche Verantwortung

Andreas Borter und Dr. Diana Baumgarten, Schweizerisches Institut für Männer- und Geschlechterfragen (www.simg.ch)

Wissenschaftliche Mitarbeit

Matthias Luterbach, M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter, Schweizerisches Institut für Männer- und Geschlechterfragen

Zitate

Die Zitate auf S. 27, 41, 42, 44 stammen aus dem Forschungsprojekt „Antizipierte Elternschaft und Beruf. Zur Wechselbeziehung von Familien- und Berufsvorstellungen junger Erwachsener und ihrer Bedeutung für die berufliche Geschlechtersegregation“, welches von 2014-2016 am Zentrum Gender Studies der Universität Basel unter der Leitung von Prof. Andrea Maihofer durchgeführt und vom Schweizerischen Nationalfond finanziert wurde (vgl. <https://genderstudies.unibas.ch/forschung/forschungsprojekte/vaterschaft-heute/>).

Für die Darstellung des Materials gilt: Alle in doppelten Anführungszeichen geschriebenen Texte sind ausschliesslich Zitierungen anderer AutorInnen oder Zitate aus Interviews. Einfache Anführungszeichen verweisen hingegen auf uneigentliche Zitate bzw. Paraphrasierungen, Redewendungen, umgangssprachliche Rede und Eigenbegriffe.

Forschungspartner

Dr. Brenda Spencer und Dr. Hakim Ben Salah, Institut universitaire de médecine sociale et préventive IUMSP

Dr. Boris Wernli, Swiss Centre of Expertise in the Social Sciences FORS

Zitiervorschlag

Baumgarten, Diana & Borter, Andreas (2017). Vaterschaftsurlaub Schweiz. MenCare Schweiz-Report Vol.2. Burgdorf/Zürich: Schweizerisches Institut für Männer- und Geschlechterfragen SIMG

ISBN 978-3-9524789-0-5

Das nationale Programm MenCare Schweiz und seine Teilprojekte werden ermöglicht durch die Unterstützung von: Oak Foundation, Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft, Stiftung Mercator Schweiz, Jacobs Foundation, FONDATION m, Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz (Fonds Innovative Projekte), Lotteriefonds der Kantone Zürich, Basel-Stadt und Schaffhausen, Loterie Romande, Bundesamt für Sozialversicherungen, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Sponsoren von MenCare Schweiz sind: Bank Coop, Kampaweb und Kampagnenforum.



ISBN 978-3-9524789-0-5
www.mencare.swiss