



medical women switzerland  
ärztinnen schweiz  
femmes médecins suisse  
donne medico svizzera

Eidgenössisches Departement des Innern  
Bundesamt für Sozialversicherungen  
3003 Bern

**Sekretariat mws**

Stampfenbachstrasse 52  
8006 Zürich

Tel. 044 714 72 30

Fax 044 714 72 31

[sekretariat@medicalwomen.ch](mailto:sekretariat@medicalwomen.ch)

[www.medicalwomen.ch](http://www.medicalwomen.ch)

als Word und PDF per E-Mail an: [emina.alisic@bsv.admin.ch](mailto:emina.alisic@bsv.admin.ch)

Kontakt: Frau RA lic. iur. Judith Naef, Geschäftsführerin mws, Tel.: 044 714 72 30  
E-Mail: [sekretariat@medicalwomen.ch](mailto:sekretariat@medicalwomen.ch)

Zürich, 28. Februar 2019

**Vernehmlassung der mws medical women switzerland – ärztinnen schweiz zum indirekten Gegenentwurf zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Unsere Organisation, die mws medical women switzerland – ärztinnen schweiz, vertritt als einziger Verband die Interessen von Medizinstudentinnen, Ärztinnen in Weiterbildung und Ärztinnen aller Fachrichtungen, Positionen und Regionen. Wir setzen uns aktiv für die Gleichstellung von Frau und Mann und für bessere Rahmenbedingungen in der Erwerbstätigkeit ein. Unsere Mitglieder sind deshalb von dieser Vorlage direkt betroffen, weshalb wir uns erlauben, in diesem Vernehmlassungsverfahren Stellung zu nehmen.

Die Vernehmlassungsfrist läuft am 2. März 2019 ab. Die Eingabe erfolgt entsprechend rechtzeitig.

**Ausgangslage**

Der Lancierung des Volksbegehrens waren mehrere Jahre vorangegangen, in denen der Gesetzgeber wiederholt die Notwendigkeit eines Vaterschaftsurlaubs verneint hat. Mit den Initianten gehen über 80% der Schweizer Bevölkerung einig, dass der Vaterschaftsurlaub endlich Schweizer Recht werden soll. Seine Einführung ist ein dringendes Gebot der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter (Art. 8 BV), väterlicher Präsenz in der Kinderbetreuung und ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel.

mws medical women switzerland begrüsst es, dass die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) den gesetzgeberischen Handlungsbedarf erkannt

hat und unter dem Eindruck der Volksinitiative im Rahmen eines indirekten Gegenvorschlags eine Gesetzesänderung anstrebt. Sie befürwortet alle in die gewünschte Richtung zielenden Bestrebungen, insbesondere längerfristig eine Elternzeit von insgesamt 28 Wochen, je 14 Wochen von der Mutter und 14 Wochen vom Vater zu beziehen. Als ersten wichtigen Schritt unterstützt die mws medical women switzerland die Vaterschaftsurlaubs-Initiative (18.052) wie auch den indirekten Gegenentwurf (18.441) der SGK-S.

Der Mutterschaftsurlaub wurde in erster Linie zum Schutz und für die Erholung der Mutter nach der Geburt sowie zur Ermöglichung des Stillens des Kindes eingeführt. Schwangerschaft und Geburt gehen nicht nur mit einschneidenden körperlichen Veränderungen der Frau einher, sondern auch mit einer tiefgreifenden Veränderung der sozialen Bindungen: Das Kind erblickt das Licht der Welt und ist plötzlich eine externe Tatsache. Dies ist eine sehr grosse emotionale Herausforderung und benötigt eine längere Reaktionszeit in erster Linie für die Mutter, aber auch für den Vater. Diese Zeit nach der Geburt dient dem Aufbau einer essentiellen Bindung zu den Eltern, die dem Kind die Basis für die Integration in die Gesellschaft gibt. Entsprechend soll dem Vater bzw. der Partnerin oder dem Partner, welche von den körperlichen Strapazen der Schwangerschaft nicht betroffen sind, die Möglichkeit gegeben werden, in dieser ersten Lebenszeit des Kindes vermehrt Zeit mit dem Kind verbringen zu können, um eine intakte Bindung aufzubauen.

Entsprechend erachtet mws medical women switzerland diese Vorlage als einen viel zu zögerlichen Schritt und fordert daher wenigstens die vier Wochen Vaterschaftsurlaub gemäss der hängigen Initiative.

## **20 Tage sind in dieser Vorlage das Minimum**

mws medical women switzerland erachtet die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von vier Wochen als gleichstellungspolitisches Minimum. mws medical women switzerland ist aber überzeugt, dass die Schweiz dringend eine Elternzeit von mindestens 28 Wochen braucht, hälftig aufgeteilt zwischen den Elternteilen. Dies ermöglicht den Eltern auch nach der Geburt eines Kindes die Familie auf- und auszubauen, ihre Erwerbsbiografien weiterzuentwickeln und miteinander eine faire Arbeitsteilung auszuhandeln.

Der Entwurf der SGK-S sieht einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub vor. Dieser Vorschlag ist aus Sicht von mws medical women switzerland unbefriedigend, da ein «Vaterschaftsurlaub» von so geringer Dauer eher bestehende Rollenverteilungen festigt. Denn: Nur ein Vaterschaftsurlaub von mindestens 20 Tagen

### **Dauer**

- stärkt die Erwerbskontinuität der Mütter und hilft das Karriererisiko „Familiengründung“ für
- Frauen zu mindern
- leistet so einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel in der Schweiz

- gibt einen Anreiz die Erwerbs- und Betreuungsarbeit fairer zwischen den Paaren aufzuteilen
- sticht als Argument im internationalen Wettkampf um die besten Arbeitskräfte.

## **20 Tage Vaterschaftsurlaub - für Erwerbskontinuität der Mütter und die faire Verteilung des Karriererisikos Elternschaft**

Immer noch leisten Mütter den Grossteil der Betreuungs- und Haushaltsarbeit (Care-Arbeit). Väter leisten indes rund zwölf Wochenstunden mehr Erwerbsarbeit als Mütter. Trotz höherem Betreuungseinsatz reduziert nur 1 von 10 Männern sein Erwerbsumfang aufgrund der Vaterschaft, obwohl 9 von 10 sich dies wünschen. Dies läuft auf eine dauerhafte Mehrbelastung hinaus, und zeigt, dass es mit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit, obwohl dauernd davon gesprochen wird, in der Praxis nicht weit her ist.

Heute tragen Mütter allein das Karriererisiko "Familiengründung", während die rationale Wahl für die Familie darin besteht, dass der Vater die Erwerbsarbeit in unverändertem Vollpensum aufrechterhält. Die Folgen sind bekannt: Der Karriereknick der Mutter setzt sich in einem dauerhaft niedrigeren Einkommen und geringeren Aufstiegschancen fort. Das Potenzial gut ausgebildeter Frauen als Fach- und Führungskräfte liegt nicht nur im Gesundheitswesen brach. Das kann sich die Schweiz in Zeiten des Fachkräftemangels nicht leisten. Sie kann es sich auch nicht leisten, dass weiterhin weibliche Führungskräfte marginal vertreten sind. In den Geschäftsleitungen der 100 grössten Schweizer Unternehmen sitzen noch immer 90% Männer (Schilling-Report 2018). Dieses Verhältnis gilt ungefähr auch in den Universitäten und Spitälern. Ganz zu schweigen davon, dass eine systematische, de-facto gesetzlich bedingte Ungleichverteilung der Erziehungs- und Erwerbsarbeitszeit den Verfassungsauftrag der tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen unterminiert.

Aus allen genannten Gründen erachtet mws medical women switzerland den Gegenvorschlag als ungenügend und beantragt, die Bezugsdauer des Vaterschaftsurlaubs auf mindestens 20 Tage zu verlängern.

### **Bemerkungen zu einzelnen Punkten**

Im Folgenden wird auf einzelne konkrete Punkte der Ausgestaltung eingegangen. Dies immer unter dem Vorbehalt, dass mws medical women switzerland 20 Tage Vaterschaftsurlaub als notwendig, zeitgemäss und bezahlbar erachtet.

#### **1. Anspruchsberechtigung auf Vaterschaftsentschädigung**

Grundsätzlich ist mws medical women switzerland einverstanden damit, die Anspruchsvoraussetzungen an die Regelungen bei Mutterschaftsurlaub anzulehnen. Das Knüpfen der Anspruchsberechtigung an das Kindsverhältnis ist nachvollziehbar. Da das Kindsverhältnis erst nach der Geburt (gerichtlich oder durch Anerkennung) begründet werden kann, sollte

geprüft werden, die Rahmenfrist auf ein Jahr nach der Geburt zu verlängern. So hätten auch eingetragene Partner höhere Chancen auf einen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, da sie nach der Geburt ein Jahr Zeit hätten, ein Kindsverhältnis durch Anerkennung zu begründen. Auch für alle übrigen Fälle würde eine Rahmenfrist von einem Jahr mehr Möglichkeiten geben, um den vielfältigen Familienrealitäten gerecht zu werden. Zudem besteht bei der vorgeschlagenen Regelung die Möglichkeit, dass die Vaterschaft durch Anerkennung nach 6 Monaten entsteht, der Bezug jedoch nicht mehr erfolgen kann, weil die Rahmenfrist des Bezugs schon abgelaufen ist. Das ist zu korrigieren.

Beim Tod des Kindes bei der Geburt muss zudem eine analoge Regelung wie bei den Müttern getroffen werden. mws medical women switzerland findet die Geringschätzung der väterlichen Bindung zum Kind, welche der Abweichung zum Mutterschaftsurlaub innewohnt, in höchsten Mass problematisch und plädiert eindringlich für eine adäquate Korrektur in der Ausgestaltung des Gesetzes.

## **2. Anzahl Taggelder und Obergrenze**

mws medical women switzerland ist mit den vorgeschlagenen Regelungen einverstanden. Wichtig ist insbesondere, dass explizit erwähnt wird, dass auf 5 bezogene einzelne Arbeitstage 7 Taggelder entschädigt werden. So können Unsicherheiten bezüglich des tageweisen Bezugs verhindert werden. Allenfalls ist in einer Verordnung zu klären, wie der tageweise Bezug bei einem bereits vorbestehenden Teilzeitarbeitsverhältnis gehandhabt wird. Die vorgeschlagene Lohnersatzquote von 80% ist wichtig.

Die Erfahrung zeigt, dass Väter- und Elternzeiten nur dann in Anspruch genommen werden, wenn sie den Lohnausfall genügend entschädigen. Der Plafond von 196 Franken pro Taggeld wird analog zur Regelung bei Mutterschaft übernommen und ist somit kohärent.

## **3. OR Regelungen: Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Ferienregelungen**

Es ist wichtig, dass auch diejenigen Väter, welche die Voraussetzungen für eine EO-Entschädigung nicht erfüllen, Anspruch auf Bezug des Urlaubs haben. Bezüglich Kündigungsschutz muss eine Regelung die Väter davor schützen, dass sie durch Kündigung um den Bezug des Vaterschaftsurlaubs gebracht werden. Es ist deshalb richtig und wichtig, die Kündigungsfrist um die Anzahl Tage zu verlängern, die im Zeitpunkt der Kündigung an Urlaub noch bezogen werden können. Gleiches gilt für die Ferienregelung. Die Ferien dürfen wegen des Bezugs eines Vaterschaftsurlaubs nicht gekürzt werden.

#### **4. Definition Vaterschaft und fehlende Vaterschaftsanerkennung**

Generell ist es der mws medical women switzerland ein Anliegen, dass Regelungen getroffen werden, die dem heutigen sehr vielfältigen Familienbegriff gerecht werden. Dazu muss auch gehören, gleichgeschlechtlichen Eltern Zugang zum Vaterschaftsurlaub (und auch Mutterschaftsurlaub) zu ermöglichen. Insbesondere mit Blick auf die zu erwartende Eheöffnung muss der Vaterschaftsurlaub (und Mutterschaftsurlaub) analog wie bei heutigen (d.h. gegen geschlechtlichen) Ehepaaren angewandt werden. Auch wenn keine der beiden Eltern körperlich durch eine Geburt betroffen sind, weil z.B. eine Leihmutter zum Zuge kommt, sollten beide Elternteile die Möglichkeit eines "Vaterschaftsurlaubs" erhalten, um die Beziehung zum Kind aufzubauen und die neue Familiensituation ausbauen zu können. Weiter soll geprüft werden, wie auch Stief- oder Pflegeväter, welche die Kinder betreuen, Anspruch auf Vaterschaftsurlaub erhalten können. Schliesslich soll bei einer fehlenden Vaterschaftsanerkennung während der Rahmenfrist (Alleinerziehende) geprüft werden, ob der Mutterschaftsurlaub um die Zeit des Vaterschaftsurlaubs verlängert werden kann.

Wir danken für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

gez.

Dr. med. Adelheid Schneider-Gilg  
Präsidentin

gez.

RA lic. iur. Judith Naef  
Geschäftsführerin und Verbandsjuristin