

# Positionspapier

## «For a strong Swiss workforce»

c/o Kaufmännischer Verband Schweiz  
Reitergasse 9  
Postfach  
CH-8027 Zürich

*info@die-plattform.ch*  
*die-plattform.ch*

Zürich, Mai 2022

## Wirtschaft & Arbeitsmarkt | Elternzeit

Digitalisierung und Globalisierung haben die Bedeutung von Landesgrenzen deutlich herabgesetzt. Wie der Arbeitsmarkt mit dieser Entwicklung Schritt halten und das Potenzial der inländischen Fachkräfte gefördert werden kann, sind dabei wichtige Fragestellungen. Die Rahmenbedingungen für die Beziehungen Schweiz-EU und für flexibles Arbeiten verlangen nach neuen, unvoreingenommen Lösungsansätzen. In diesem Zusammenhang muss auch die Vertretung der Berufsleute aus Wissensberufen im politischen Prozess hinterfragt werden.

[die-plattform.ch/elternzeit](https://die-plattform.ch/elternzeit)

### Forderung

Die plattform fordert eine bezahlte Betreuungszeit nach der Geburt des Kindes, welche Mütter und Väter zu gleichen Anteilen beziehen können. Teil davon sind weiterhin mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und neu zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Über die geburtsbezogene Betreuungszeit hinaus soll eine flexibel beziehbare und zwischen beiden Eltern aufgeteilte Elternzeit beansprucht werden können.

### Kernargument

In einer modernen Gesellschaft liegt die Verantwortung für die Betreuung der Kinder bei beiden Elternteilen. Die Karriererisiken, die mit dem Kinderhaben verbunden sind, werden dadurch geteilt und reduziert. Zudem fördert eine mehrmonatige Elternzeit auch die mittel- und langfristige Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt.

## Analyse

In der Schweiz hat eine Mutter nach Geburt des Kindes Anrecht auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Die Mutterschaftsentschädigung entspricht 80% des durchschnittlichen Einkommens. Väter haben ab Januar 2021 Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Damit befindet sich die Schweiz im OECD-Vergleich weiterhin am unteren Ende der Rangliste der Anspruchsberechtigung. Während die Hälfte der OECD-Länder eine Mutterschafts- oder Elternzeitdauer von mindestens 43 Wochen gewährt (im Durchschnitt sogar 54 Wochen), kennt die Schweiz bis heute einzig die (geburtsbezogene) Mutterschaftsentschädigung. Selbst diese gibt es erst seit Juli 2005. Es besteht also dringender Handlungsbedarf.

Eine Elternzeit sowie ein geburtsbezogener Vaterschaftsurlaub können dazu beitragen, dass die Kinderbetreuung von Anfang an nicht nur als Aufgabe der Mutter, sondern als Aufgabe beider Elternteile betrachtet wird. Dies fördert die Gleichberechtigung und mittel- und langfristig auch den Wiedereinstieg und die Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt. Denn Frauen sollten durch das Muttersein nicht einseitige finanzielle Nachteile oder Karrierehemmnisse erleiden.

Für Frauen wird der Anreiz, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder substanziell in den Arbeitsmarkt einzusteigen, jedoch vor allem mit einer Elternzeit erhöht, da die Familienarbeit gleichberechtigt aufgeteilt werden kann. Das Potenzial an weiblichen Fachkräften kann dadurch besser genutzt und deren Erwerbsbeteiligung erhöht werden (vgl. Metaanalyse EKFF). Davon profitieren auch Unternehmen – der Arbeitsmarkt ist auf gut qualifizierte Frauen angewiesen. Eine höhere Erwerbsbeteiligung mildert negative Wachstumseffekte und verhindert einen starken Anstieg des Altersabhängigkeitsquotienten, welcher für den Arbeitsmarkt und die Altersvorsorgeeinrichtungen eine Gefahr darstellt. Zudem führt ein höheres Erwerbseinkommen der Frauen, respektive der Haushalte, zu einem positiven finanziellen Effekt auf Steuereinnahmen und Sozialversicherungen hat und die Bildungsrendite für Staat und Gesellschaft erhöht.

### Aktuell diskutierte Modelle

- Auf kantonaler Ebene hat die SP in Zürich bereits eine Initiative lanciert, die je 18 Wochen Elternzeit verlangt. Die Stimmbevölkerung hat diese am 15. Mai 2022 abgelehnt: Im Kanton Bern werden gar 38 Wochen Elternzeit gefordert. Davon wären wie bis anhin 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, acht Wochen für den Vater und 16 Wochen frei aufzuteilen. Auf nationaler Ebene gibt es zurzeit kein konkretes Projekt für eine Volksinitiative.
- Im Parlament ist nur noch ein *Postulat* bezüglich Elternzeit hängig.
- Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF empfiehlt 38 Wochen Elternzeit, wovon 14 fix für die Mutter, 8 für den Vater und 16 aufteilbar.
- 24 Wochen Elternzeit *forderte schon 2016* die eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF). Ein Anteil davon soll in ihren Augen fest für Väter reserviert sein
- Aktuelle *Umfragen* zeigen eine breite Unterstützung für eine Elternzeit in der Schweiz.

### Rahmenbedingungen für Elternzeitmodelle

- **Gleichstellung** und **Fachkräftepotenzial** sind die zentralen Argumente für die Plattform, die für eine Elternzeit sprechen. Die Eltern sollen die gleichen Rechte und Pflichten haben und die Karriererisiken sollten bei Geburt eines Kindes gleichmässig aufgeteilt sein. Das grösste Fachkräftepotenzial der Schweiz, die Frauen, muss genutzt und gefördert werden.

- Um das **Gleichstellungsargument** zu erfüllen, muss es möglich sein, dass die Eltern zumindest in der Theorie denselben Anspruch haben. Ein Minimum für eine Elternzeit wäre deshalb die Aufteilung 14/14 zwischen den Eltern. Eine verkürzte Dauer des Mutterschaftsteils, wie es auch diskutiert wurde, hätte negative gesundheitliche Folgen für Mutter und Kind.
- Für Arbeitgeber, wie auch die Plattform, zentral ist die Sicherstellung eines **Erwerbseffekts** für Frauen (Fachkräfteperspektive). Eine hälftige Aufteilung, ein Pflichtteil für Väter und eine nicht überlange Dauer haben die grössten Erwerbseffekte. Ein Pflichtteil für den Vater ist Voraussetzung, da sonst erfahrungsgemäss der allergrösste Teil von der Mutter genommen wird und der positive Erwerbseffekt verpufft.
- **Flexibilität** ist wichtig, die Elternzeit muss flexibel und tageweise bezogen werden können. Für **Teilzeitarbeit** müssen **Anreize** gesetzt werden (Elterngeld geht nicht verloren Bezugsperiode wird entsprechend verlängert).
- Elternzeit soll für diejenigen Eltern reserviert sein, die weiterarbeiten
- Ein weiterer wichtiger Faktor für den politischen Erfolg einer Elternzeit ist die **KMU-Verträglichkeit**. Für KMU ist die Planbarkeit besonders wichtig. Eine Voranmeldefrist und die schon genannte Flexibilität, z.B. über Teilzeit, wären eine Möglichkeit, dies zu verbessern. Eine kürzliche *Studie* der Universität Zürich bestätigt dies.
- **Finanzierung**: Die aktuell diskutierten Modelle sollen wie Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub über die EO finanziert werden. Das BSV hat die Kosten für verschiedene Modelle der Elternzeit berechnet, bei einer Annahme voller Ausnutzung der Kontingente aller Eltern. Die Zahlen der EKFF Studie enthalten Annahmen einer durchschnittlichen Nutzung und sind entsprechend tiefer.

## Elternzeit anderswo

- Im **OECD** Durchschnitt haben Mütter 18 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, Väter 1.5 Wochen. Bezahlte Elternzeit für Mütter variiert stark – sowohl in der Länge (12-146 Wochen) als auch in der Bezahlung (20%-100% des Gehalts). Bezahlte Elternzeit für Väter beträgt im Schnitt 6 Wochen, auch hier gibt es grosse Unterschiede (*Link*).
- Die **EU** hat 2019 eine neue *Direktive zur Work-Life-Balance* verabschiedet. Darin fordert sie eine Elternzeit von je 16 Wochen, wovon von je mindestens 8 Wochen nicht auf den andern Elternteil transferiert werden können. Auch soll es Vätern möglich sein, einen bezahlten geburtsbezogenen Urlaub von 2 Wochen (10 AT) zu nehmen.



## Engagement

Im Sinne einer zukunftsgerichteten Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik setzt sich die Plattform schon seit langem für Gleichberechtigung, sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Familienpolitik, ein. Weil das Kinderhaben Aufgabe der Eltern und nicht ausschliesslich der Mutter ist und Frauen nicht einseitige finanzielle- und karrierebremsende Nachteile erleiden sollen, muss Vereinbarkeit von Beruf, Ausbildung und Privatleben auf politischer Ebene für beide Elternteile gefördert werden. Dazu gehört auch eine mehrmonatige Elternzeit, die den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedürfnissen Rechnung trägt.

### die plattform – «For a strong Swiss workforce»

Die plattform ist die politische Allianz unabhängiger und lösungsorientierter Angestellten- und Berufsverbände. Mit über 88'000 Mitgliedern agiert sie im Interesse der Dienstleistungsberufe, in denen derzeit 80 Prozent der Erwerbstätigen tätig sind (Tendenz steigend) sowie der Wissensberufe, der am stärksten wachsenden Gruppe von Berufsleuten in der Schweiz. Sie arbeitet an innovativen Lösungen in bildungs-, sozial- und wirtschaftspolitischen Dossiers. Denn nur so können Erwerbstätige befähigt werden, ein erfülltes Berufsleben zu gestalten und ihr Potenzial über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg zu entfalten. Starke und selbstbewusste Berufsleute sind der Grundstein für eine moderne und offene Gesellschaft.

**kaufmännischer  
verband**  
*mehr wirtschaft. für mich.*

**A** Angestellte  
Schweiz

**SWISS  
LEADERS**

**veb.ch**

**ZGp** Zürcher Gesellschaft für  
Personal-Management

Verkauf Schweiz  
Vente Suisse  
Vendita Svizzera

Verband verkaufsorientierter Fachleute und Firmen  
Association des professionnels de la vente et des entreprises  
Associazione dei professionisti della vendita e delle aziende

**Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVSV  
Associazione dei quadri dei trasporti pubblici AQTP  
Association des cadres des transports publics ACTP**