Die Gleichstellung von Frau und Mann muss weiterhin warten

geschrieben von Barbara Falk | September 27, 2019

Die jüngste Ausgabe der Taschenstatistik über die Gleichstellung von Frau und Mann, welche das Bundesamt für Statistik diesen Frühsommer herausgegeben hat, trägt die Kernaussage zum aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung bereits im Titel: «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann». Das lässt erahnen, dass dieser Weg in der Realität auch nach Jahrzehnten des Ringens und Kämpfens noch auf unbestimmte Zeit andauernd wird – und dies, obwohl rechtlich viel erreicht wurde. Immerhin gibt es in manchen Bereichen Erfolge zu vermelden. Bei anderen Handlungsfeldern indes stagniert die Entwicklung oder ist gar rückläufig. Anlass genug, die Fortschritte und Baustellen der Geschlechtergleichstellung in einer kurzen Übersicht zu thematisieren.

Der Sommer hat es überaus deutlich gemacht: Am diesjährigen Frauenstreik gingen schweizweit mehrere Hunderttausend Frauen und auch solidarische Männer auf die Strasse, um der Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter Ausdruck zu verleihen. Es war die grösste politische Demonstration in der jüngeren Geschichte der Schweiz – und sie war ein klares Zeichen, dass es bei der Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft endlich vorwärtsgehen muss. Die Forderungen sind vielfältig, sie betreffen Lebens- und Arbeitsbedingungen gleichermassen und werden von allen Generationen, auffallend auch von einer Vielzahl junger Frauen, mitgetragen.

Zwar hat sich bezüglich Gleichberechtigung in den letzten Jahren einiges verbessert, doch Tempo und Umfang dieser Entwicklung sind ungenügend. Dies bestätigte sogar die neue Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF, The Global Gender Gap

Report 2018), gemäss der die Schweiz in puncto Gleichstellung der Geschlechter im internationalen Vergleich nur gerademal an 20. Stelle liegt. Die Studie schätzt, dass es bis zur Schliessung der Lücke zwischen den Geschlechtern nach den derzeitigen Entwicklungen global noch über 100 Jahre dauern wird. Solange wollen die Frauen in der Schweiz – 38 Jahre nach der Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann in der schweizerischen Bundesverfassung – indes nicht mehr warten. Mit dem nahen Herbst haben es die Politik und die Wirtschaft in der Hand, gleich bei zwei gewichtigen Themen, die Frauen und Männern im Berufs- und Familienleben dieselben Chancen einräumen sollen, mit konkreten Massnahmen ein Zeichen für die Gleichstellung zu setzen. Die Rede ist von den Lohnverhandlungen sowie der Vaterschaftsurlaubs-Initiative bzw. dem Gegenvorschlag in der aktuellen Herbstsession.

Lohngleichheit ist weder erreicht noch greifbar nah

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist mithin eine der zentralsten Forderungen in der Debatte um die Gleichstellung von Frau und Mann. Und sie liesse sich – einmal mehr – in diesem Herbst wie kaum eine andere rasch, wegweisend und symbolisch umsetzen. Gemäss den aktuellsten Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS, Neuchâtel 2019) verdienten Frauen 2016 im privaten Sektor durchschnittlich immerhin noch rund 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, bezogen auf ein Vollzeitpensum. Dabei können ganze 42,9 Prozent dieser Lohndifferenz nicht mit objektiven Kriterien wie etwa Bildung, Dienstalter oder Führungsniveau erklärt werden. Im öffentlichen Sektor fiel dieser sogenannte unerklärte Anteil mit 34,8 Prozent etwas tiefer aus. Betrachtet man anstatt des Durchschnitts (arithmetisches Mittel) den Median (Zentralwert), der starke Ausreisser wie hier beispielsweise sehr hohe Löhne besser berücksichtigt und damit ausbalanciert, entspricht die Lohndifferenz zwischen Frau und Mann im Privatsektor immer noch 14,6 Prozent und im öffentlichen

Sektor 12,5 Prozent. Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit macht bei dieser Art statistischer Betrachtung noch 8,4 Prozent aus.

Die naheliegende Erklärung für derlei Unterschiede ist Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. An der Ausbildung kann es jedenfalls nicht liegen, haben Frauen diesbezüglich stark aufgeholt – heute weisen junge Frauen im Vergleich zu gleichaltrigen Männern ein ebenso gutes oder gar höheres Bildungsniveau auf. Konservativen Thesen gemäss sind die Lohnunterschiede allerdings nicht diskriminierenden Arbeitgebern geschuldet, sondern rühren von der Rollenverteilung im klassischen Familiengefüge her. Demnach kümmern sich Frauen hauptverantwortlich um die Familie, während Männer nach der Geburt eines Kindes weiterhin vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen; letztlich führe dies zu entsprechenden Unterbrüchen in der Erwerbsarbeit, weniger Berufserfahrung und zu Teilzeitanstellungen seitens der Frauen bzw. Mütter, was der Grund für das Lohngefälle sei.

Unterschiede sind nicht akzeptabel

Dem widerspricht eine aktuelle Studie um den Soziologieprofessor Daniel Oesch von der Universität Lausanne klar (Social Change in Switzerland N°18, Juni 2019). Anhand von zwei idealen landesweiten Datensätzen, der Jugendbefragung Tree und der Absolventenuntersuchung der Hochschulen, untersuchten die Forscher die Lohnsituation von jungen kinderlosen Erwachsenen im Alter von bis zu 30 Jahren. Entsprechend dem oben angeführten Argument konservativer Kreise müssten diese jungen Frauen und Männer ohne Familienverpflichtung und bei gleicher Qualifikation und vergleichbaren Berufen und Fachbereichen für dieselbe Arbeit dieselben Löhne erhalten. Dem ist jedoch nicht so. Und dies, obwohl das Forschungsteam mögliche relevante Unterschiede bei den Geschlechtern wie Schulleistung und Erwerbserfahrung berücksichtigt hatte. Die Resultate zeigen, dass die Frauen in beiden Datensätzen 4 bis 5 Prozent weniger verdienen als die

Männer. Der Schluss der Forschenden fällt eindeutig aus: Die Lohnschere öffnet sich bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, der unerklärte Lohnunterschied beginnt nicht erst mit der Mutterschaft.

Auch das Bundesamt für Statistik hält fest, dass selbst bei gleicher Bildung und gleichem Kompetenzniveau der Lohn der Frauen tiefer liegt als jener der Männer. Insbesondere im Tieflohnbereich, der stark geschlechtsabhängig ist, sind dringend Massnahmen und Verbesserungen gefordert. Nicht nur arbeiten in diesem Sektor bedeutend mehr Frauen, sondern auch das Lohngefälle fällt hier deutlich aus, will heissen, wesentlich mehr Frauen als Männer müssen sich mit einem tiefen Lohn arrangieren. So hatten im Jahr 2016 16,5 Prozent der Frauen einen Nettomonatslohn von CHF 4000.– oder weniger zur Verfügung, während es bei den Männern vergleichsweise nur 5,3 Prozent waren. Umgekehrt kamen 26,1 Prozent der Männer auf einen monatlichen Nettolohn von mehr als Fr. 8000.–, wohingegen nur 13,8 Prozent der Frauen ein solches Salär erreichten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Damit Frauen sich beruflich engagieren und weiterentwickeln können, braucht es unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehört auch eine ausgewogenere Aufteilung von Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit. Denn noch immer ist das klassische Modell, dem gemäss der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und die Frau gar nicht arbeitet, bei 23,3 Prozent der Paarhaushalte mit jüngstem Kind unter vier Jahren die Realität, auch wenn der Anteil von dereinst 59,2 Prozent im Jahr 1992 auffallend stark gesunken ist. Am weitesten verbreitet ist nach wie vor das Rollenmodell, bei dem Väter vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen und Mütter teilzeitbeschäftig sind; es hat zwischen 1992 und 2017 von einem Viertel auf rund die Hälfte dieser Familien zugenommen und sich damit verdoppelt. Diesbezüglich lässt sich in der

Schweiz auch ein kultureller Unterschied feststellen, indem in der welschen Schweiz Eltern, die beide vollzeitlich arbeiten, häufiger sind.

Die Berufstätigkeit von Müttern ist unter anderem abhängig vom Alter der Kinder. Je älter der Nachwuchs, desto mehr erhöht sich im Schnitt das Arbeitspensum von Frauen, wobei dieses in 50 bis 89 Prozent der Haushalte in einem Teilzeitpensum besteht. Anders präsentiert sich die Situation von alleinstehenden Müttern: Schon immer waren sie und sind auch aktuell häufiger erwerbstätig als Mütter in Partnerschaft, zudem fällt auch ihr Beschäftigungsgrad mehrheitlich höher aus.

Massnahmen und Rezepte, die Frauen entlasten und ihnen ein berufliches Engagement und Vorankommen ermöglichen, gibt es etliche. Dazu gehören verstärkte Investitionen in Kinderkrippen und Tagesschulen, die Möglichkeit des Homeoffice und für pflegebedürftige Angehörige auch vermehrte Betreuungsangebote und Spitex. Die Schwierigkeit hierbei – und das wird auch in Kritiken von Betroffenen laut – ist oft mangelnde Flexibilität. Wenn wechselnde Arbeitstage für die Kitas schwierig werden, die hohe Präsenzzeit der Angestellten kaum Spielraum lässt und alternative Arbeitsmodelle bei Unternehmen auf kein Gehör stossen, dann bleibt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Kinderspiel. Als Folge davon treten Frauen oft ein paar Schritte zurück und nehmen eine zwar familienkompatiblere, aber weniger anspruchsvolle Arbeit in Kauf. Mit Konsequenzen, die sich wegen der häufigen Teilzeitpensen von Frauen und der tieferen Löhne gleich zweifach negativ auf ihre Renten im Pensionsalter auswirken.

Vaterschaftsurlaub als wichtiges Zeichen

Auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Schlüsselelement. Es braucht daher Rahmenbedingungen, die die

Vereinbarkeit fördern. Erst wenn diese stimmen, können Paare eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unter sich ausmachen und gemeinsam Verantwortung für Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit übernehmen. Und zwar soll dies allen Paaren möglich sein, nicht nur den gut bis sehr gut verdienenden.

Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen stehen vielseitig zur Debatte, dazu gehören etwa existenzsichernde Löhne, Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, Chancengleichheit im Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle, Familienzulagen, bessere Infrastruktur sowie rechtliche Gleichstellung von Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit. Eine der Forderungen, die zurzeit hoch aktuell ist, ist der Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub – das Anliegen wurde in der laufenden Herbstsession behandelt und soeben angenommen: Nach dem Ständerat im Juni hat vergangene Woche auch der Nationalrat dem indirekten Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zugestimmt, der Vätern nach der Geburt ihres Kindes zwei Wochen bezahlte Betreuungszeit gewährt. Damit erhält die Schweiz erstmals einen im Gesetz noch zu verankernden Vaterschaftsurlaub. Ein historischer Moment – nicht zuletzt auch für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Mit dem Vaterschaftsurlaub wird eine wesentliche Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, zumindest auf dem Papier, ausgeräumt. Denn noch vor dem Muttersein erfahren Frauen beruflich geschlechtsspezifische Nachteile: Allein in der möglichen Familienplanung sehen Arbeitsgeber bei der Anstellung junger Frauen nach wie vor ein Risiko, weil im Falle einer Schwangerschaft ein Ausfall an Arbeitskraft bei gleichzeitigen Lohnkosten auf sie zukommt. Mit dem Ja zu einem gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub dürfte sich diese Haltung verändern – nun können auch alle Väter unabhängig vom Arbeitgeber direkt nach der Geburt eines Kindes Teil der Familie sein und von Anfang an Verantwortung übernehmen.

Dass das Thema an sich in der Gleichstellungspolitik zentral ist und aktuell bleiben wird, machte allein die gut sechsstündige Dauer der nationalrätlichen Debatte klar. Nicht nur meldeten sich 58 Rednerinnen und Redner zu Wort, sondern es wurden auch verschiedene Elternzeit-Modelle vorgebracht und damit bereits weitergehende Massnahmen gefordert und debattiert.

Positive Entwicklungen bei Bildung und Berufswahl

In den Bereichen Bildung und Berufswahl haben Frauen gegenüber Männern in den vergangenen Jahren einiges an Boden wettgemacht. Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann ist dies ein positives Signal. Wer über eine gute Bildung verfügt, dem bieten sich normalerweise auch mehr Möglichkeiten und Chancen, die berufliche und private Lebenssituation selbstbestimmt zu gestalten und sich auf neue Herausforderungen einzulassen.

Wie die jüngsten Zahlen zeigen, ist der Anteil Frauen, die lediglich über die obligatorische Schulbildung verfügen, zwischen 1999 und 2018 von 20,7 Prozent auf 12,6 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig absolvieren immer mehr 25- bis 34-jährige Frauen und Männer eine Ausbildung auf Tertiärstufe. Bei der höheren Berufsbildung lag der diesbezügliche Anteil im 2018 bei den Frauen bei 11,4 Prozent und bei den Männern bei 14,1 Prozent. Überholt haben junge Frauen die gleichaltrigen Männer bezüglich Hochschulabschluss: Hatten im Jahr 1999 nur 9,8 Prozent der Frauen einen Hochschulabschluss, waren es 2018 ganze 42,3 Prozent; bei den jungen Männern hingegen lagen die entsprechenden Anteile bei 14,4 Prozent bzw. bei 34,7 Prozent.

Die Berufswahl und die Wahl der Studienfachrichtung sind stark vom Geschlecht geprägt. Erfreulich ist deshalb, dass sich heutzutage zunehmend mehr Frauen für Beschäftigungsfelder entscheiden, die bislang von Männern dominiert waren bzw.

immer noch sind und entsprechende Fähigkeiten und spezifisches Wissen erfordern. Gemeint sind beispielsweise Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sowie das Bau- und verarbeitende Gewerbe. Umgekehrt wählen auch junge Männer etwas öfter Ausbildungen, die als frauentypisch gelten, so etwa in den Berufsgebieten Gesundheit, Pädagogik und Sozialwesen.

Frauen und die Politik – auch im Jahr 2019 noch Aufholbedarf

Frauen in den politischen Institutionen – das ist in der Schweiz keine Ruhmesgeschichte. Nicht nur gehörte die Schweiz mit zu den letzten Ländern in Europa, die den Frauen das Stimmrecht zugestanden haben – es dauerte überdies noch weitere 13 Jahre, bis 1984 die erste weibliche Bundesrätin gewählt wurde. Und auch heute sieht es alles andere als nach einer gleichgeschlechtlichen Balance aus. In den 1980er- und insbesondere in den 1990er- Jahren kam es zwar zu einem deutlichen Anstieg an weiblichen Volksvertreterinnen, doch ist diese Entwicklung in den letzten Jahren wieder verblasst, mit Ausnahme des Nationalrats. Im Ständerat beträgt der Frauenanteil aktuell nur gerade 15.2 Prozent (sieben Frauen), im Nationalrat macht er 32.0 Prozent aus (64 Frauen) und im Bundesrat 42.9 Prozent, wobei hier das eindrückliche Resultat für 3 weibliche von insgesamt 7 Bundesratssitzen steht. Ein ähnliches Bild ergibt sich in den kantonalen und kommunalen Legislativen mit einer durchschnittlichen Frauenvertretung von 25 Prozent. In den Kantonsparlamenten wiederum liegt sie mit 27.9 Prozent etwas höher. Bedenkenswert ist, dass in den Kantonen Appenzell Ausserrhoden, Tessin und Luzern keine einzige Frau weder in der Kantons- noch in der Gemeindeexekutive Einsitz hat.

Vaterschaftsurlaub – die Schweiz hinkt europaweit hinterher

geschrieben von Barbara Falk | September 27, 2019

Väter wünschen ihn, Politik und Wirtschaft verhindern ihn: den Vaterschaftsurlaub. Bislang sind zahlreiche parlamentarische Vorstösse zur Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs in der Schweiz immer wieder gescheitert. Im kommenden Herbst hat es der Nationalrat nun in der Hand, die familienunfreundliche Situation zu ändern und gleichzeitig ein Zeichen für die Gleichberechtigung zu setzen. Doch selbst bei Annahme der Minimallösung, dem Gegenvorschlag zur aktuellen Initiative des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!», bleibt die Schweiz im europäischen Vergleich familienpolitisch ein Schlusslicht.

Das Thema Vaterschaftsurlaub beschäftigt zurzeit nicht nur junge Familien und Paare mit Kinderwunsch, sondern auch die Politik. Der Ständerat hat im Juni über die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» debattiert, der einen vierwöchigen, flexibel beziehbaren Vaterschaftsurlaub für alle frisch gebackenen Väter vorsieht. Behandelt wurde auch der indirekte Gegenvorschlag, der zwei Wochen Vaterschaftsurlaub gesetzlich verankern will. Der ständerätliche Entscheid war schliesslich – gegen grossen Widerstand seitens der Wirtschaft – ein JA zugunsten von 10 Tagen, also zur abgeschwächten Version, die nun in der Herbstsession im Nationalrat verhandelt wird. Man darf sich die Frage stellen: Weshalb tut sich ein Land wie die Schweiz, der es wirtschaftlich und sozial vergleichsweise sehr gut geht, so schwer mit dem Anliegen eines Vaterschaftsurlaubs?

Gesetzlich ist hierzulande für Väter kein Urlaub nach der

Geburt ihres Kindes vorgesehen. Arbeitgeber müssen Vätern lediglich ein paar Stunden frei geben, in der Regel sind das ein bis zwei Tage, wie es bei familiären Ereignissen üblich ist. Es gibt allerdings auch fortschrittliche Unternehmen – hier kommen Väter in den Genuss eines mitunter sehr grosszügigen Vaterschaftsurlaubes von 3 bis zu 24 Wochen. Zumeist sind es grosse Unternehmen, allen voran Volvo, gefolgt von Johnson & Johnson, Novartis, Google und Ikea, sowie öffentliche Institutionen wie Bund, Kantone und Städte, die sich für Väter engagieren; sie können sich einen längeren Vaterschaftsurlaub im Unterschied zu Kleinunternehmen offenbar leisten. Dies wiederum macht sie gerade heutzutage als Arbeitgeber attraktiv. Denn längst will eine Grosszahl werdender Vätern nicht nur die Ernährerrolle einnehmen, sondern das einschneidende Erlebnis der Geburt des eigenen Kindes miterleben, und mehr noch: die erste Zeit mit dem Nachwuchs teilen.

Unabhängig davon bedeutet ein Vaterschaftsurlaub auch einen wichtigen Schritt in Richtung Gleichstellung. Für Mütter gilt per Gesetz aktuell ein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Mit der Anstellung einer jungen Frau verbinden Arbeitgeber deshalb nach wie vor das «Risiko», dass im Falle einer Schwangerschaft nicht nur eine Arbeitskraft ausfällt, sondern gleichzeitig auch Lohnkosten damit einhergehen. Das führt zwangsläufig zu einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dieses geschlechterspezifische Ungleichgewicht würde durch einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub gemindert bzw. aufgelöst. Das berufliche Vorankommen der Frau bzw. der jungen Mutter stünde mit demjenigen des Mannes plötzlich gleich auf.

Bemerkenswert wie bedenkenswert ist, dass die Schweiz in puncto Vaterschaftsurlaub den meisten Ländern in Europa hinterher hinkt: Väter stehen in allen Nachbarländern der Schweiz und auch im restlichen Europa weitestgehend besser da. Die EU und fast alle OECD-Länder kennen entweder einen Vaterschaftsurlaub oder eine gemeinsame Elternzeit für Väter

und Mütter – oder gar beides. Zudem kam unlängst Bewegung in die Bestrebungen nach einer EU-weiten einheitlichen Regelung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit auch auf eine Harmonisierung der Vaterschaftszeit.

Europa geht mit gutem Beispiel voran

Zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub für alle Väter Europas – dieses Recht garantiert eine neue EU-Richtlinie, die am 1. Juli 2019 in Kraft getreten ist. Sie bezweckt die Einführung von EU-weiten Mindeststandards zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und will auch Anreiz sein, dass sich Väter vermehrt um die Betreuung ihrer Kinder kümmern. Gleichzeitig könnte so auch die Beschäftigung von Frauen bzw. Müttern angehoben werden. Die Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht obliegt allerdings den einzelnen Mitgliedsländern – dies dürfte Zeit, mitunter einige Jahre, in Anspruch nehmen. Daneben steht es den einzelnen Ländern frei, auch weitergehende Regelungen zu erlassen oder die Vorgaben mit bestehenden Ansprüchen, etwa bei der Elternzeit, zu vermengen – das ist mit ein Grund, weshalb die familienpolitische Gesetzgebung innerhalb der EU-Staaten erheblich variiert.

Dennoch: In vielen europäischen Ländern ist der Vaterschaftsurlaub schon heute gesetzlich verankert. Den Spitzenplatz nimmt Finnland ein, das Vätern nach der Geburt ihres Kindes 9 Wochen Urlaub gewährt, gefolgt von Spanien, Slowenien und Litauen mit je 4 Wochen und Portugal mit 3 Wochen. Bei allen anderen Mitgliedstaaten liegt der Vaterschaftsurlaub bei 1 bis 2 Wochen, mit Griechenland als Schlusslicht, das werdenden Vätern nur gerade mal 2 freie Tage gewährt. Überhaupt keinen Vaterschaftsurlaub kennen Deutschland, Österreich, Luxemburg, Kroatien und die Slowakei. In diesen Ländern gibt es jedoch einen Elternurlaub, den sich die Eltern flexibel, also nach Wunsch und der Situation gemäss, aufteilen können.

Individuelle Lösungen

Unbestritten ist, dass die europäischen Mitgliedstaaten der Schweiz in Sachen Vaterschaftsurlaub – und mehr noch beim Elternurlaub – voraus sind. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die bereits erwähnten länderspezifisch individuellen Lösungen einen unmittelbaren Vergleich nicht ganz einfach machen.

Nebst der Anzahl gewährter freier Tage nach der Geburt eines Kindes, steht grundsätzlich immer auch die Frage nach der Entschädigung im Raum. Es ist als sehr fortschrittlich zu werten, dass in den allermeisten Ländern Europas der Vaterschaftsurlaub zu 100 Prozent entlöhnt wird. Davon weichen Schweden (80 Prozent), Slowenien (90 Prozent), Lettland (80 Prozent), Zypern (72 Prozent), Tschechien (70 Prozent) und Bulgarien (90 Prozent) ab. In Finnland wiederum herrscht diesbezüglich eine variable Regelung, abhängig von den spezifischen Umständen und dem Einkommen beider Eltern. In der Regel liegt hier die Entschädigung bei etwa 70 Prozent des Einkommens.

Angesichts der unterschiedlichen Gesetzgebungen innerhalb der EU und einer ganzen Reihe an länderspezifischen Sonderregelungen, sollen hier vier beliebig ausgewählte Länder beispielhaft die Spannweite europäischer Bestimmungen und die jeweils geltenden Ansprüche bezüglich Vaterschaftsurlaub aufzeigen.

Deutschland: Unser nördliches Nachbarland kennt keinen Vaterschaftsurlaub, hingegen eine Elternzeit. Sie wird Eltern während maximal 14 Monaten bezahlt. Vater und Mutter steht es zu, diese Zeit nach Belieben untereinander aufzuteilen. Eine Einschränkung gibt es dennoch: Je Elternteil müssen mindestens zwei Monate und höchstens zwölf Monate bezogen werden. Das Elterngeld variiert nach Einkommen: Bei höheren Einkommen beträgt es 65 Prozent des Nettolohns, bei tieferen Einkommen bis zu 100 Prozent.

Österreich: Auch Österreich kennt keinen gesetzlichen Anspruch auf Vaterschaftszeit. Väter haben aber Anspruch auf 28 bis 31 Tage unbezahlten Vaterschaftsurlaub, während dem sie einen Familienzeitbonus von rund 700 Euro erhalten. Unabhängig von diesem «Familienmonat» haben Eltern während maximal 36 Monaten ein Kinderbetreuungsgeld zugute, wobei es hier verschiedene Modelle gibt. Bei den vier pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Modellen ist die Bezugsdauer relevant, der sogenannte Zusatzverdienst beträgt hier maximal 34 Euro pro Tag, beim einkommensabhängigen Modell sind es maximal 66 Euro pro Tag.

Frankreich: Nach dem 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub dürfen die Eltern einen einjährigen «Erziehungsurlaub» beziehen. Dieser wird zwar nicht bezahlt, beinhaltet dafür aber eine Arbeitsplatzgarantie. Er kann zweimal erneuert werden; die maximale Bezugsdauer beträgt somit 36 Monate. Daneben gibt es auch einen 11-tägigen Vaterschaftsurlaub während vier Monaten ab der Geburt, der in der Höhe des Mutterschaftsgeldes entschädigt wird.

Schweden: Der skandinavische Staat kennt eine Elternzeit von 480 Tagen. Dabei müssen Mütter und Väter zwingend je 60 Tage beziehen, den Rest können sie sich aufteilen. Jeder Elternteil hat zudem Anspruch auf unbezahlten Urlaub, bis das Kind 18 Monate alt ist. Die Elternzeit kann auch bei teilzeitlichen Arbeitsanstellungen bezogen werden. Dabei erhalten die Eltern während den ersten 390 Tage 80 Prozent des Bruttolohns, danach während 90 Tagen rund 60 Euro pro Tag.

Die Schweiz hat Aufholbedarf

Europaweit ist die Schweiz das einzige Land, das weder einen Vaterschaftsurlaub noch einen Elternurlaub kennt. Kinder sind hierzulande immer noch vorwiegend eine Frauenangelegenheit. Während sich Frauen mit Teilzeit- oder unbezahlter Arbeit bescheiden und sich um die Belange der Familie kümmern, arbeiten Väter Vollzeit. Und dies nicht allein mit Folgen für die unmittelbare und ebenso wichtige Vater-Kind-Beziehung,

sondern auch hinsichtlich Arbeitsmarkt und Gleichberechtigung. Mit dem Ausfall von Müttern fehlen dem Arbeitsmarkt einerseits Fachkräfte. Andererseits verdienen Mütter weniger, da sie weniger gut bezahlte Jobs bekommen. Im Alter reicht dann die Rente nirgendwo hin – schon eine Scheidung bedeutet in solchen Konstellationen ein Armutsrisiko.

Bei familienpolitischen Vorlagen – wie aktuell auch bei der Diskussion um einen bezahlten Vaterschaftsurlaub – sind es zumeist die Kosten, die als gewichtiges Argument ins Feld geführt werden. Kann sich die Schweiz einen Vaterschaftsurlaub tatsächlich nicht leisten – oder will sie es schlicht nicht?

Die Ausgaben hierfür sollen gemäss Initiative über die Erwerbsersatzordnung finanziert werden, analog zur Mutterschaftsversicherung. Laut Berechnungen des Bundes sollen sich die Kosten eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs auf 420 Millionen pro Jahr belaufen – zu teuer. Die Initianten wiederum argumentieren, dass bereits heute ein Teil über die EO-Beiträge finanziert werden könne, da die Zahl der Militärdiensttage sinkt. Und dass eine allenfalls nötige Erhöhung des Beitragssatzes zu verkraften wäre.

Man darf gespannt sein und hoffen, dass der Nationalrat im Herbst den Mut aufbringt zu einem JA für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Es wäre nicht nur an der Zeit dafür, vielmehr ist die Zeit dazu überfällig.