

## **Positionspapier**

Das Frauennetz hat sich im März 2023 mit einer Stellungnahme am Vernehmlassungsprozess betreffend die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (2019/1158) beteiligt. Es ist erfreulich, dass einige unserer Anmerkungen bei der Überarbeitung berücksichtigt wurden und zu einer deutlich verbesserten Fassung beitragen konnten. Dennoch sehen wir im Zuge der Umsetzung weiteres Potenzial, das wir nachfolgend gerne kurz erläutern.

### **Vier Monate fair bezahlte Elternzeit**

Gemäss Regierungsvorlage soll die bezahlte Elternzeit neu zu 100 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes pro Monat vergütet werden, gedeckelt ab dem doppelten Betrag der maximalen AHV-Rente (derzeit bei CHF 4'760.-). Das Frauennetz hat sich ursprünglich für eine monatliche Vergütung von 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes mit Deckelung ab dem Medianlohn ausgesprochen. Dennoch befürworten wir die von der Regierung angestrebte Vergütung. Dies, weil damit gewährleistet wird, dass Menschen mit geringem Einkommen die bezahlte Elternzeit ohne finanzielle Einbussen in Anspruch nehmen können. Es bleibt zu hoffen, dass die Lösung zudem ausreichend Anreize für Väter (und Mütter) des Mittelstands bietet, sich für die Familienzeit zu entscheiden. Sowohl Mütter als auch Väter sollen sich Zeit nehmen (können), um von Beginn an eine Beziehung zum Kind aufzubauen, sich gegenseitig zu entlasten und in die veränderten Lebensumstände hineinzuwachsen. Nur so kann ein Weg in den neuen Alltag geebnet werden, der auch längerfristig eine gerechtere Aufteilung der Haus- und Familienarbeit verspricht. Aus Sicht des Frauennetzes ist die Möglichkeit der Eigenbetreuung im ersten Lebensjahr des Kindes dafür zentral. Entsprechend plädieren wir weiterhin für eine bezahlte Elternzeit von vier Monaten, die gemäss Regierungsvorlage vergütet werden soll.

### **Solidarische Finanzierung aller Familienleistungen**

Damit die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihr Potenzial im Sinne der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung vollständig entfalten können, braucht es eine solidarische Finanzierung aller Familienleistungen. Die Abwicklung der Mutterschaftsleistungen über die Taggeldversicherung benachteiligt familienfreundliche Betriebe. Die Umsetzung der EU-Richtlinie bietet Gelegenheit, diesen Umstand zu bereinigen. Stattdessen wird die Problematik mit der aktuellen Vorlage durch zusätzliche Kosten für Betriebe bei Vaterschaft verschärft. Eine Neuregelung der Familienleistungen würde zudem das Potenzial bieten, die Arbeitsmarktchancen für Frauen im Familiengründungsalter zu verbessern: Mit der Einführung der Vaterschaftszeit findet diesbezüglich zwar eine Angleichung statt, das Ausfallrisiko und die damit verbundenen Kosten für Unternehmen sind bei der Mutterschaft aber nach wie vor deutlich höher und eine Anstellung entsprechend unattraktiver. Für die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt braucht es also eine Lösung, die Elternschaft betriebsübergreifend oder gesamtgesellschaftlich (mit Beiträgen von allen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden) verantwortet. Im Sinne der Gleichstellung müssen geschlechtsspezifische Unterschiede betreffend die Kosten bei Elternschaft für Unternehmen eliminiert werden. Das Frauennetz spricht sich deshalb für eine Kostentragung der gesamten Familienleistungen über die FAK aus. Um die Finanzierung zu sichern, befürworten wir die geplante Einführung von Arbeitnehmendenbeiträgen in der Höhe von 0.1 Prozent des Bruttolohns. Die zusätzlichen Ausgaben der FAK für Mutterschafts- und Vaterschaftsleistungen könnten über eine entsprechende Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge eingenommen werden. Mit dieser Finanzierungsform werden Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer:innen vor Taggeldprämiensteigerungen aufgrund von Elternschaft und insbesondere Mutterschaft geschützt. Gegebenenfalls sollte auch ein Staatsbeitrag an die FAK in Erwägung gezogen werden.

### **Bezahlte Betreuungszeit**

Wie bereits in der Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht ausgeführt, erachten wir eine praktikable und vergütete Lösung der Betreuungszeit als unabdingliche Massnahme für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Entsprechend möchten wir nochmals auf unsere Forderung verweisen, die Betreuungszeit von fünf Tagen zu 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes zu vergüten. Gerade mit Blick auf die demographische Entwicklung und der damit einhergehenden Häufung von altersbedingten Beeinträchtigungen ist von einem steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf auszugehen. Die Care-Arbeit ist systemrelevanter Bestandteil einer gesunden Gesellschaft und funktionierenden Wirtschaft. Sie soll endlich die Aufwertung und Anerkennung erfahren, die sie verdient.

### **Flexible Arbeitszeiten und gesetzlicher Anspruch auf Teilzeit**

Neu haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie betreuende Angehörige das Recht, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungszwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten. Die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber prüfen diese Anträge auf flexible Arbeitsregelungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums, wobei sie sowohl die eigenen Bedürfnisse als auch jene der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers berücksichtigen. Jede Ablehnung und jede Aufschiebung muss begründet werden.

Aus Sicht des Frauennetzes ist es zentral, die Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes für eine Zeitspanne dauerhaft zu reduzieren. Um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb wirksam zu verbessern, sollen Mütter und Väter den Anspruch erhalten, aus familiären Gründen ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Wir plädieren für die Einführung einer gesetzlichen Regelung, die es ermöglicht, das Arbeitspensum im ersten Lebensjahr des Kindes auf 60 % sowie im zweiten Lebensjahr auf 80 % zu reduzieren. Dies hilft den Eltern, die Betreuungsaufgaben gleichwertig zu verteilen und hält insbesondere die dringend benötigten Mütter in der Berufswelt.

### **Keine Kürzung der Ferien bei Bezug der (unbezahlten) Elternzeit**

Gemäss Art. 31, Abs. 1 darf der Anspruch auf Ferien *pro rata* gekürzt werden, wenn der:die Arbeitnehmer:in *gesamthaft* mehr als einen Monat im Dienstjahr verhindert ist. Als mögliche Verhinderungsgründe aufgeführt werden etwa Krankheit, Unfall und insbesondere auch Betreuungs- und Elternzeit. Der Bezug von Vaterschafts- oder Mutterschaftszeit ist gemäss Abs. 2 des Artikels explizit von Ferienkürzungen ausgeschlossen. Aus Sicht des Frauennetzes sollte die Regelung dahingehend angepasst werden, als dass jede Inanspruchnahme von Familienzeit (Betreuungs-, Eltern-, Vaterschafts- und Mutterschaftszeit) ohne Kürzung des Ferienanspruchs gewährleistet werden soll. Sollte die Regierung am Vorschlag von zwei Monaten unbezahlter Elternzeit festhalten, muss vor allem dort sichergestellt werden, dass ein Bezug nicht mit einer Kürzung der bezahlten Ferien einhergehen darf.