

Weniger Baby-Stress mit



18 Wochen Urlaub erhalten Novartis-Angestellte, wenn sie Mutter oder Vater werden. Die grosszügige Regel ermöglicht Familien einen geruhsamen Start mit dem Neugeborenen. Und auch für den Konzern ergeben sich Vorteile.



Andrea Söldi



Michele Limina

Malea schaut mit wachen Augen über die Schultern ihres Vaters, der sie beim Öffnen der Haustür auf seinem Arm trägt. Das knapp sieben Wochen alte Mädchen scheint sich schon ziemlich dafür zu interessieren, wer da auf Besuch kommt. Auf seinem pausbäckigen Gesicht meint man ein Lächeln zu erkennen. «Sie entwickelt sich prächtig», sagt Peter Jehle. Bald wird

Malea hungrig und wird von der Mutter gestillt.

An diesem Mittwoch sind beide Elternteile zuhause. Die anderen Tage arbeitet Jehle aber bereits wieder bei der Firma Novartis in Basel, während seine Frau Ana Cendales zuhause in Aarau die Kinder betreut. Sie ist beim selben Pharmakonzern angestellt, bezieht aber nun ihren 18-wöchigen Mutterschaftsurlaub. Die gleiche Dauer steht dem Va-

ter zu. Denn seit Anfang Jahr behandelt die Novartis Frauen und Männer gleich: Beide haben Anrecht auf 18 Wochen Elternurlaub. Damit gehört das Unternehmen zu den grosszügigsten in der Schweiz.

Jehle hat nach Maleas Geburt zwei Wochen frei genommen. Den Rest seines Vaterschaftsurlaubs wird er ab März beziehen, während Cendales ab April wieder arbeiten geht. Malea wird ihre

Elternzeit

«Eltern brauchen Zeit für ihre Neugeborenen oder adoptierten Kinder.»

Eltern somit ihr ganzes erstes Lebensjahr für sich haben.

GELEGENHEIT, NEUES ZU LERNEN

Mit dem Vaterschaftsurlaub wolle Novartis die Gleichstellung der Geschlechter fördern, sagt Thomas Bösch von der Personalabteilung. «Eltern brauchen Zeit für ihre Neugeborenen oder neu adoptierten Kinder.» Die Praxis werde sich auch für den Konzern als Arbeitgeber auszahlen, ist Bösch überzeugt. Einerseits könne man so die Motivation und Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen erhöhen. Und andererseits verspricht sich der Konzern, der für seine Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten im pharmazeutischen

MAN KOMMT EINANDER ENTGEGEN

Unterdessen ist Levin von seinem Mittagsschlaf erwacht. Noch etwas müde saugt er an seinem Nuggi und schmiegt sich in die Arme seines Vaters. Vor zweieinhalb Jahren, als Levin auf die Welt kam, gewährte Novartis den Vätern eine Woche Urlaub zusätzlich zum Tag für die Geburt, den das Gesetz vorschreibt. Jehle hatte damals noch eine Woche Ferien dazu genommen und später, als seine Frau wieder arbeiten ging, zwei Monate Ferien bezogen. Denn dass er in dieser ersten Zeit bei der Familie sein kann, ist ihm sehr wichtig.

«Ich freue mich sehr darauf, im Frühling für vier Monate die Kinder

rundum im Alltag zu betreuen», sagt der engagierte Familienvater. «Die Beziehung zum Vater ist ebenso wichtig wie jene zur Mutter». Er könnte sich sogar vorstellen, sein Pensum später einmal zu reduzieren, wenn seine Frau mehr arbeiten möchte. Der Biotechnologe arbeitet in der Qualitätskontrolle, während die HR-Fachfrau Projekte in der Personalabteilung leitet.

Das Paar arbeitet viel. Sie hat ein 80-Prozent-Pensum, wovon sie zwei Tage im Homeoffice leistet. Er konnte nach der Geburt des ersten Kindes auf 90 Prozent reduzieren, die er auf vier Arbeitstage verteilt. Dies funktioniert dank des grossen Einsatzes der Grosseltern sowie

«Wenn mal an einem meiner Freitage ein wichtiges Meeting stattfindet, richte ich es mir ein.»

Bereich auf hochqualifiziertes Personal angewiesen ist, einen Vorteil beim Rekrutieren und Erhalten von Fachkräften.

Bei den rund 12 300 Mitarbeitenden in der Schweiz geht das Unternehmen davon aus, dass rund 300 Väter pro Jahr in den Genuss des Urlaubs kommen werden. Die Kosten für Vertretungen würden sich somit auf rund 0,6 Prozent der gesamten Lohnsumme belaufen. Häufig könnten Projekte aber auch verschoben werden oder andere Teammitglieder würden Aufgaben von beurlaubten Vätern übernehmen, erklärt Bösch. «So ergeben sich Möglichkeiten, Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln.»

Kaufmännischer Verband unterstützt Elternzeit

Der Kaufmännische Verband setzt sich gemeinsam mit den anderen plattform-Verbänden* seit Jahren für eine Elternzeit ein. Gleichstellung, Flexibilität und die Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials sind für die plattform die wichtigsten Anforderungen an ein Elternzeitmodell. Dafür braucht es die Möglichkeit einer hälftigen Aufteilung zwischen den Eltern, eines tageweisen Bezugs sowie eines Teilzeitmodells. Diese Flexibilität kommt sowohl der Familie als auch dem Unternehmen zugute und ist auch für KMU geeignet. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen zudem, dass ein Pflichtteil für Väter eine Voraussetzung für den Arbeitseffekt auf Mütter ist. Die plattform-Verbände setzen auf eine breit abgestützte, finanzierbare Lösung, weil diese auf politischer Ebene die grössten Chancen hat. Maximalforderungen halten sie für kontraproduktiv. «Zu einer modernen Arbeitswelt gehört auch eine moderne Gesellschaft. Gleiche Chancen, Rechte und Pflichten für Frauen und Männer sind dabei eine Grundvoraus-

setzung», sagt Ursula Häfliger, Geschäftsführerin der plattform. «Man kann keine Arbeitswelt 4.0 mit einer Gesellschaft 3.0 haben».

* PLATTFORM FÜR ANGESTELLTENPOLITIK

Die plattform vertritt die gemeinsamen politischen Interessen von Angestellte Schweiz, Kaufmännischer Verband Schweiz, Schweizer Kader Organisation SKO, Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) und veb.ch, dem Schweizer Verband für Rechnungslegung, Controlling und Rechnungswesen, und insgesamt rund 88 000 Mitgliedern in den Bereichen Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt.

WEITERE AUSKUNFTE

Ursula Häfliger, Verantwortliche Politik des Kaufmännischen Verbands, Geschäftsführerin der plattform, ursula.haefliiger@kfmv.ch
+41 44 283 45 78

«Eine Elternzeit verbessert die Chancengleichheit»

Auch nach dem Beschluss für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub hinkt die Schweiz anderen Ländern weit hinterher. Obwohl sich eine bessere Lösung auch wirtschaftlich rechnen sollte.

Es sind vor allem grössere, international aufgestellte Konzerne, die sich den Familien gegenüber grosszügig zeigen: An der Spitze steht zurzeit Volvo mit 24 Wochen Vaterschaftsurlaub, gefolgt von Novartis mit 18 Wochen und Google mit 12 Wochen. Auch Johnson und Johnson gibt den frisch gewordenen Vätern 8 Wochen frei, während Microsoft und Ikea immerhin 6 Wochen gewähren. Ab nächstem Jahr erhalten auch die Väter bei der Zurich Versicherung 16 Wochen Urlaub. Diverse weitere Unternehmen bieten bereits heute zwei oder drei Wochen über das gesetzliche Minimum von einem Tag hinaus.

Dieses wird sich nun bald ändern. Im September haben National- und Ständerat beschlossen, einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub für sämtliche Betriebe einzuführen. Vorgeschrieben ist eine Lohnfortzahlung von 80 Prozent bis höchstens 196 Franken im Tag. Der Beschluss wurde unter dem Druck einer Initiative gefasst, die einen doppelt so langen Urlaub verlangte. Das von der Arbeitgeberorganisation Travailsuisse angeführte Komitee hat das Begehren nun aber aus Angst vor einer Niederlage zurückgezogen. Doch bereits stehen diverse andere Gruppierungen bereit, die deutlich weiter gehende Modelle auf kantonaler und nationaler Ebene verlangen. Gegen den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub haben SVP-Politiker das Referendum ergriffen.

Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF), welche den Bundesrat berät, hat die Auszeiten nach der Geburt in den 36 OECD-Ländern verglichen und ist den Wirkungen der jeweiligen Modelle auf den Grund gegangen.

Context: Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub hat das Parlament diesen Herbst beschlossen. Eine beachtliche Verbesserung.

Nadine Hoch: Es ist tatsächlich mehr, als wir zu hoffen wagten, und doch nur ein erster Schritt. Wenn man bedenkt, dass die Schweiz bezüglich bezahltem Urlaub für Mütter und Väter an drittlezter Stelle der OECD-Länder liegt, können wir uns nicht auf dem Erreichten ausruhen. Der Mittelwert in den OECD-Ländern liegt bei 54,4 Wochen bezahltem Urlaub für Mütter und Väter zusammen.

Mehr als ein Jahr Ferien bei der Geburt eines Kindes. Ist das sinnvoll?

Ferien würde ich es nicht nennen. Ein Jahr für beide Eltern zusammen wäre wünschenswert, jedoch nicht für die Mütter allein. In Deutschland zum Beispiel, wo Frauen über ein Jahr bezahlten Urlaub nehmen können, hangeln sich manche von Mutterschaft zu Mutterschaft. Der maximale Effekt liegt bei etwa 28 Wochen. Bei längerer Absenz wird der Wiedereinstieg schwieriger.

Der Erwerbsersatz beträgt in der Schweiz zurzeit 80 Prozent, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Reicht das?

Es ist ein Kompromiss zwischen den Bedürfnissen der Familien und den finanziellen Möglichkeiten der Gesellschaft. Berufstätige mit mittleren und höheren Einkommen erfahren so eine deutliche Lohneinbusse. Und auch für Eltern mit niedrigem Einkommen sind die 20 Prozent Lohnreduktion schmerzhaft. Wenn der Erwerbsersatz zu tief angesetzt wird, besteht die Gefahr, dass Eltern nur ein Minimum beziehen, weil das Familieneinkommen sonst gefährdet wäre.

Was für ein Modell schlagen Sie aufgrund Ihrer Analyse für die Schweiz vor?

Wir halten 38 Wochen Elternzeit für eine vernünftige Lösung: 14 Wochen für die Mutter, 8 Wochen für den Vater und 16 Wochen zum frei Aufteilen. Mit dem Begriff Elternzeit appellieren wir an die Gleichstellung der Geschlechter. Klar, dass die Mutter etwas mehr Zeit braucht als der Vater, damit sie sich von der Schwangerschaft und der Geburt erholen sowie das Kind stillen kann. Doch die Väter sollen sich in der anstrengenden, aber auch enorm wichtigen Zeit der frühen Kindheit gleichermassen engagieren können. So entwickeln sie von Anfang an eine starke Bindung zu ihrem Kind und werden auch später mehr Verantwortung übernehmen.

Die Wirtschaftsverbände befürchten eine grosse Belastung durch die langen Abwesenheiten – zusätzlich zu Ferien, Militär und Krankheitstagen. Besonders kleinere, männerlastige Betriebe würden darunter leiden.

Sie sollen sich ein Beispiel nehmen an den traditionellen Frauenbranchen: Gesundheitswesen, Schule, Kinderbetreuung, Detailhandel. Diese mussten schon längst Lösungen für die Mutterschaftsabsenzen erarbeiten.

Bereits jetzt müssen für AHV und IV neue Finanzierungsmodelle gefunden werden. Wie wollen Sie nun auch noch eine längere Elternzeit bezahlen?

Zum Beispiel über die Erwerbsersatzordnung, aus der bereits Militärdienstleistende und Mütter entschädigt werden. Die Beiträge müssten sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer um etwa 0,2 Lohnprozente erhöht werden. Denn nach unseren Berechnungen



Nadine Hoch ist Vizepräsidentin der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen (EKFF).

würde das 38-Wochen-Modell jährlich zwischen 1,2 und 1,6 Milliarden Franken kosten – je nachdem, wie viele Väter wie lange Elternzeit beziehen. Auf der anderen Seite würde es bestimmt viele Einsparungen geben. Von diesen spricht leider niemand.

Woran denken Sie?

Wie Studien zeigen, würden einerseits die Gesundheitskosten sinken: Mütter leiden weniger häufig an Depressionen und Erschöpfungszuständen, wenn sie Elternzeit beziehen können. Und die Kinder sind gesünder, weil sie länger gestillt werden und weniger Stress erfahren. Weiter steigt langfristig die Erwerbstätigkeit der Mütter, womit mehr Geld in die Sozialwerke fließt. Die grossen Lücken, die Frauen heute in der Altersvorsorge haben, würden kleiner. Und die Betreuungskosten würden sowohl für Eltern sinken als auch für den Staat, wegen geringerer Steuerabzüge und tieferen Subventionen für Betreuungsinstitutionen. Ich bin überzeugt, dass sich das volkswirtschaftlich gesehen mehr als auszahlt.

Soll Elternschaft zu einer Gesellschaftsaufgabe werden?

Unbedingt. In der Schweiz betrachtet man Elternschaft traditionell eher als private Angelegenheit, und zwar vor allem der Frauen. Das ist rückständig. Bei einer Einstellung haftet Frauen im gebärfähigen Alter heute einseitig das Risiko einer Schwangerschaft mit anschließender Absenz an. Eine Elternzeit für Mütter und Väter würde die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt verbessern.



Ana Cendales (mit Malea) und Peter Jehle (mit Levin) beziehen beide einen Elternurlaub – gestaffelt. Sie arbeiten bei einem Pharmakonzern und haben Anrecht auf je 18 Wochen Elternurlaub.

einem Hort, den Levin einen halben Tag pro Woche besucht. Zudem sei der Arbeitgeber sehr entgegenkommend, lobt Cendales. Die Stunde Arbeitsweg im Zug können die beiden zum Beispiel zum Arbeiten nutzen. «Aber auch wir selber sind flexibel», betont Jehle. «Wenn mal an einem meiner Freitage ein wichtiges Meeting stattfindet, versuche ich, es mir einzurichten.»

ELTERNTEILE GLEICH WICHTIG

Auch Cendales ist froh, dass die Gleichberechtigung für ihren Partner so selbstverständlich ist. Die Kinder seien nicht einseitig auf die Mutter fixiert, sondern auf beide Elternteile gleichermaßen bezogen. In der ersten Zeit nach der Geburt von Malea unternahm der

Vater vor allem viel mit Levin, für den der Familienzuwachs ebenfalls eine grosse Umstellung bedeutete. Levin übernehme viel von seinem Vater, sagt Cendales. Zum Beispiel zeige er ihm, was es heisst, geduldig zu sein. «Warte ohni schimpfe», erklärt der Kleine, was er von seinem Papi gelernt hat. Die zwei Wochen nach der Geburt von Malea, als die ganze Familie zusammen war, hat Ana Cendales sehr genossen. «Wir hatten Zeit, uns an die neuen Abläufe einer vierköpfigen Familie zu gewöhnen. Ausserdem konnte ich mich viel besser erholen, als wenn ich allein gewesen wäre mit den beiden Kleinen.» ✕