



19.461

Parlamentarische Initiative

Masshardt Nadine.

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf
verbessern. Rechtsanspruch
auf Reduktion des Beschäftigungsgrads
für Mütter und Väter
nach Geburt und Adoption**

Initiative parlementaire

Masshardt Nadine.

**Mieux concilier vies professionnelle
et familiale. Droit à une réduction,
pour les pères et les mères,
du taux d'occupation
après la naissance ou l'adoption**

Vorprüfung – Examen préalable

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 16.09.20 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

Antrag der Mehrheit

Der Initiative keine Folge geben

Antrag der Minderheit

(Brenzikofer, Arslan, Brélaz, Fehlmann Rielle, Funiciello, Hurni, Marti Min Li, Schneider Schüttel, Walder))
Der Initiative Folge geben

Proposition de la majorité

Ne pas donner suite à l'initiative

Proposition de la minorité

(Brenzikofer, Arslan, Brélaz, Fehlmann Rielle, Funiciello, Hurni, Marti Min Li, Schneider Schüttel, Walder)
Donner suite à l'initiative

La présidente (Moret Isabelle, présidente): Vous avez reçu un rapport écrit de la commission.

Masshardt Nadine (S, BE): Die vorliegende parlamentarische Initiative wurde von Ratsmitgliedern aus fast allen Fraktionen mitunterzeichnet und ist damit also äusserst breit abgestützt. Was fordert sie? Arbeitnehmende sollen nach der Geburt eines Kindes ihr Pensum maximal um 20 Prozent reduzieren dürfen, wobei das Arbeitspensum nicht unter 60 Prozent fallen darf. Der Anspruch muss innert zwölf Monaten geltend gemacht werden und ist zeitlich unbefristet. Zudem gibt es keinen Anspruch, das Pensum später wieder zu erhöhen. Exakt diese Regelung gilt bereits für das Bundespersonal sowie auch in kantonalen und kommunalen Verwaltungen. Die Erfahrungen in der Bundesverwaltung sind positiv, und vom Recht wird Gebrauch gemacht. Das ist also eine sehr konkrete Massnahme, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Ein besserer Einbezug der Frauen in die Arbeitswelt gelingt nur, wenn sich auch die Väter stärker in der Familienarbeit engagieren. Damit dies Realität werden kann, muss die Teilzeitarbeit von Vätern jedoch gesellschaftlich akzeptiert sein. Die Meinung, dass mehr Teilzeitstellen für Väter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern,





teilt nicht zuletzt auch der Bundesrat. Deshalb sprach er sich im Rahmen seines Berichtes zur Familienpolitik von 2015 für exakt diese Forderung der parlamentarischen Initiative aus.

Sie fragen sich vielleicht, ob Männer denn überhaupt stärker in den Familienalltag eingebunden werden möchten. Eine repräsentative Umfrage von Pro Familia im Auftrag des Kantons St. Gallen ergab, dass neun von zehn Männern gerne

AB 2020 N 1594 / BO 2020 N 1594

Teilzeit arbeiten würden. In der Realität arbeiteten 2015 gemäss Bundesamt für Statistik aber weniger als zwei von zehn Männern Teilzeit. Wenn es mehr Teilzeitstellen für Väter gibt, wirkt sich das sowohl auf die Familien und die Gesellschaft insgesamt als auch auf die Unternehmen positiv aus. Teilzeitkräfte sind motivierter, effizienter und fehlen weniger am Arbeitsplatz.

Und nun die Frage aller Fragen: Weshalb arbeiten denn nicht mehr Männer Teilzeit? Erstens, weil diesem Wunsch vonseiten der Vorgesetzten oft nicht entsprochen wird. Zweitens, weil sich viele Väter gar nicht getrauen, nach einer Reduktion zu fragen. Einerseits haben sie im Unternehmen oder in der Abteilung keine Vorbilder und gehört es bisher nicht zur Unternehmenskultur, andererseits befürchten sie massive finanzielle Einbussen. Drittens befürchten Jungväter, dass eine Reduktion mit den Karriereplänen nicht vereinbar sei.

Genau hier setzt die parlamentarische Initiative an: Nach der Schaffung eines Anspruchs kann kein Vater seinen Vollzeitjob mehr damit begründen, dass sein Arbeitgeber eben keine Pensenreduktion zulasse. Und sobald es Arbeitskollegen gibt, die reduzieren, steigt die Chance, dass sich die Kultur ändert und Teilzeitstellen für Väter breiter akzeptiert werden.

Verschiedene andere Formen von Abwesenheiten am Arbeitsplatz sind bereits heute gang und gäbe, etwa politische und soziale Engagements von Arbeitnehmenden und in den Chefetagen Verwaltungsratsmandate, Engagements im Militär oder als Fachlehrkraft an einer Fachhochschule. Warum sollte dies also nicht auch für die Familienarbeit möglich sein?

Ich bitte Sie um Unterstützung dieser parlamentarischen Initiative.

Brenzikofer Florence (G, BL): Wie der Titel der parlamentarischen Initiative sagt, geht es um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das soll mit der Möglichkeit einer Reduktion des Arbeitspensums um maximal 20 Prozent nach der Geburt oder nach der Adoption eines Kindes geschehen, und zwar für Mütter und für Väter.

Diverse Studien zeigen leider, dass zwischen Wunsch und Realität hinsichtlich Arbeitspensen eine grosse Diskrepanz besteht. Mit dieser parlamentarischen Initiative soll eine Massnahme eingeführt werden, die einfach ist und sich in Verwaltungen auf kantonaler und nationaler Ebene bereits bewährt. Der Wunsch nach einer stärkeren Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung ist heute in der Gesellschaft angekommen. Der grosse langfristige Mehrwert für Frau, Mann, Kinder und die Wirtschaft wird kaum mehr bestritten. Die Frage, ob Handlungsbedarf besteht, kann mit Ja beantwortet werden. Studien belegen es: Die Aufteilung der Kinderbetreuung wird vom Arbeitsmarkt diktiert. Das soll sich mit dieser parlamentarischen Initiative ändern.

Zum Argument, dass es der Elternurlaub richten kann, den wir in der Schweiz noch nicht haben, möchte ich Folgendes sagen: Die Betreuung hört nicht nach den ersten Lebenswochen des Kindes auf. Es geht bei dieser parlamentarischen Initiative um eine Massnahme, die weit über das Kleinkindalter hinausgeht, das ist wichtig. Falls Sie Zweifel an der konkreten Umsetzung für kleine KMU haben, wie in der Kommission mehrfach erwähnt wurde, dann möchte ich entgegnen, dass wir uns in der ersten Phase der parlamentarischen Initiative befinden. In der zweiten Phase der parlamentarischen Initiative können die Möglichkeiten vor dem Hintergrund der organisatorischen und betrieblichen Verhältnisse kritisch geprüft werden. Dann, weil ich nicht länger ausführen kann, empfehle ich das KMU-Handbuch des SECO. Darin wird klar aufgezeigt, dass bei der Förderung der Teilzeitarbeit in KMU die Vorteile überwiegen.

Unterstützen Sie die Minderheit, geben Sie der parlamentarischen Initiative Masshardt in der ersten Phase eine Chance! Diese konkrete, einfache Massnahme ermöglicht Vätern eine stärkere Beteiligung an der Kinderbetreuung. Frauen können hochprozentiger arbeiten und steigen weniger aus dem Arbeitsprozess aus. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann massgeblich verbessert werden.

Geben Sie dieser parlamentarischen Initiative Folge!

Nidegger Yves (V, GE), pour la commission: Votre commission a examiné le 25 juin 2020 l'initiative parlementaire Masshardt intitulée "Mieux concilier vies professionnelle et familiale. Droit à une réduction, pour les pères et les mères, du taux d'occupation après la naissance ou l'adoption". Mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle, c'est une idée sympathique, qui est actuelle. Elle a donc été accueillie dans un premier temps



avec intérêt par la commission, qui s'est pourtant vite heurtée à une série de problèmes de mise en oeuvre, le texte tout fait qui est proposé, à savoir un article 329g du code des obligations sur lequel on n'a pas réfléchi. D'abord, à l'alinéa 1, ce droit serait donné aux parents et aux partenaires enregistrés. Partenaire enregistré, c'est un état civil, comme veuf, divorcé, marié ou célibataire; parent, c'est une question de filiation. On voit mal en quoi, au nom d'un état civil, on aurait des droits. Soit on est parent, soit on ne l'est pas, l'état civil n'y joue absolument aucun rôle.

Deuxièmement, la réduction qui pourrait être exigée d'un employeur est de 20 pour cent, mais on ne peut pas descendre au-dessous d'un taux d'occupation de 60 pour cent, ce qui signifie concrètement que si vous travaillez à 100 pour cent, vous avez le droit de réduire votre taux de travail à 80 pour cent, pendant une année après la naissance; si vous travaillez à 75 pour cent, vous pouvez le réduire à 60 pour cent, mais si vous travaillez à 74 pour cent, vous ne pouvez rien faire du tout. Il y a manifestement quelque chose qui n'a pas été pensé jusqu'au bout dans cette formulation.

Ensuite, comment exiger d'un employeur, en particulier d'une PME, qu'il se passe de vos services pendant une durée qui peut aller jusqu'à douze mois? Et quels sont les conséquences si l'entreprise ne peut pas faire face à cette réorganisation? Comment s'organise-t-elle si douze mois après elle doit licencier le remplaçant engagé pour la période? Tout cela pourrait s'imaginer assez bien dans un système à la suédoise où toute la société est construite de manière différente et où l'Etat joue un rôle d'encadrement extrêmement fort, mais dans une société libérale fondée sur la liberté des contrats, cela ne pourrait pas marcher.

Pour ces questions de mise en oeuvre impossible, le texte doit malheureusement être refusé. La commission vous invite, par 15 voix contre 9, à ne pas donner suite à l'initiative parlementaire.

Bellaïche Judith (GL, ZH), für die Kommission: Wir teilen das Ziel der Initiantin; es geht um die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da haben wir keine Diskrepanz.

Allerdings ist das Arbeitspensum grundsätzlich Verhandlungssache zwischen den Vertragsparteien und soll zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt und beschlossen werden. Rechtlich spricht nichts gegen eine Arbeitspensumsreduktion, weder für den Vater noch für die Mutter. Ein guter Arbeitnehmer, der Vater wird, ein guter Arbeitnehmer mit einem ausgezeichneten Leistungsausweis und einem einwandfreien Leumund, dem sollte es eigentlich gelingen, eine bescheidene Arbeitspensumsreduktion durchzusetzen – das schaffen Frauen nach der Geburt schliesslich auch.

Wenn wir jedoch einen Anspruch auf eine Arbeitspensumsreduktion schaffen, schaffen wir in unserer Gesellschaft eine neue Ungleichheit zwischen Menschen mit Kindern und Menschen ohne Kinder. Die Gesellschaft baut aber auf einer bunten Mischung auf, und nicht nur auf Paaren oder Menschen mit Kindern.

Auch kinderlose Paare oder kinderlose Menschen haben sehr legitime Interessen, ihr Arbeitspensum zu reduzieren, sei es für die Zivilgesellschaft, sei es für die Pflege kranker Eltern oder Verwandter oder für ganz andere Projekte zugunsten unserer Gesellschaft. Ihnen gewähren wir diesen Anspruch auf Pensumsreduktion nicht. Das entspricht einer neuen Diskriminierung, das wollen wir verhindern. Wir sollten uns für die Gleichstellung von Menschen mit Kindern und Menschen ohne Kinder einsetzen. Diese neue Privilegierung schafft ein schwieriges Spannungsfeld zwischen Menschengruppen.

Wir bitten Sie, der Mehrheit zu folgen und der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben.

AB 2020 N 1595 / BO 2020 N 1595

La présidente (Moret Isabelle, présidente): La commission propose de ne pas donner suite à l'initiative. Une minorité Brenzikofe propose d'y donner suite.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 19.461/21277)

Für Folgegeben ... 71 Stimmen

Dagegen ... 117 Stimmen

(4 Enthaltungen)

Schluss der Sitzung um 18.55 Uhr

La séance est levée à 18 h 55

AB 2020 N 1596 / BO 2020 N 1596

