

Zeitschrift **Frauenfragen**

Revue **Questions au féminin**

Rivista **Questioni femminili**



Elternurlaub Congé parental Congedo parentale



Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF ist eine ausserparlamentarische Kommission des Bundes. Sie analysiert die Situation der Frauen in der Schweiz und setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter ein.

La Commission fédérale pour les questions féminines CFQF est une commission extraparlamentaire de la Confédération. Elle analyse la condition des femmes en Suisse et travaille en faveur de l'égalité des sexes.

La Commissione federale per le questioni femminili CFQF è una commissione extraparlamentare della Confederazione. Essa analizza la situazione delle donne in Svizzera e si impegna a promuovere la parità tra i sessi.

Editorial

Caroline Honegger und Elisabeth Keller

Elternschaft als Wendepunkt

Viele junge Frauen und Männer wachsen heute auf, ohne Erfahrungen mit offensichtlicher Diskriminierung zu machen. Sie nehmen für sich in Anspruch, Entscheidungen im Leben frei und selbstbestimmt zu treffen. Dieser individuellen Wahlfreiheit stehen jedoch gesellschaftliche Rahmenbedingungen gegenüber, die vorgeben, welche Möglichkeiten überhaupt zur Auswahl stehen und welche Wünsche und Pläne im Leben tatsächlich verwirklicht werden können.

Dies zeigt sich besonders stark, wenn junge Frauen und Männer sich entscheiden, Eltern zu werden. In den ersten Lebensjahren eines Kindes ist die zeitliche Beanspruchung der Eltern enorm. Durch die Geburt eines Kindes kommt es bei den meisten Frauen zu einem Bruch in ihrer Berufsbiographie. Sie geben ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise auf. Dies führt dazu, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden und zementiert die traditionellen Rollen in der Familie.

Der Wunsch nach fairer Arbeitsteilung

Viele Paare möchten auch bei Elternschaft eine faire Arbeitsteilung miteinander aushandeln; ihre individuellen Wünsche scheitern jedoch oft an den fehlenden Möglichkeiten, Elternschaft mit dem Beruf zu vereinbaren. Die Fachartikel, Interviews und Porträts in der aktuellen Ausgabe von «Frauenfragen» zeigen, wie junge Eltern versuchen, ihre individuelle Vorstellung von einer gleichberechtigten Partnerschaft umzusetzen. Ein bezahlter Elternurlaub, den Mütter und Väter in Anspruch nehmen könn(t)en, ist dabei ein wichtiges Element. Leider ist in der Schweiz bisher jeder Vorstoss für die Einführung eines gesetzlich geregelten Elternurlaubs gescheitert.

Zeit für einen gesetzlich geregelten und bezahlten Elternurlaub

Die aktuelle Ausgabe von «Frauenfragen» zeigt, wo die Diskussion über Elternurlaub heute steht. Unsere Umfrage bei den politischen Parteien macht deutlich, dass nur eine überparteiliche und gut koordinierte Zusammenarbeit und Verständigung der politischen, zivilgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kreise zielführend sein kann. Deshalb führt die Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF gemeinsam mit der Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen EKFF im Januar 2015 eine Impuls-Veranstaltung für Politik und Fachkreise durch. Zehn Jahre nach dem Ja der Schweizer Stimmberechtigten zur Schaffung der Mutterschaftsversicherung gehört der Elternurlaub ganz oben auf die politische Agenda.

Caroline Honegger, Bachelor in Politikwissenschaften und Master in Development Studies, hat 2013/2014 ein wissenschaftliches Praktikum bei der EKF absolviert.

Elisabeth Keller, Politologin, DAS in Law, ist Geschäftsführerin der EKF.

Editorial

Caroline Honegger et Elisabeth Keller

Devenir parents, un tournant

De nos jours, bien des jeunes femmes et des jeunes hommes grandissent sans faire l'expérience de la discrimination manifeste. Ils trouvent tout naturel de prendre les décisions affectant leur existence de manière entièrement libre et autonome. A cette liberté s'opposent pourtant les conditions générales qui régissent la société et déterminent quels sont les choix possibles et quels vœux et projets de vie pourront vraiment être réalisés.

C'est notamment ce qui se passe lorsque les jeunes femmes et les jeunes hommes décident de devenir parents. Durant les premières années d'existence d'un enfant, les parents doivent lui consacrer énormément de temps, et le fait de donner la vie entraîne pour la plupart des femmes une césure dans leur vie professionnelle, car elles renoncent – totalement ou partiellement – à exercer une activité rémunérée. Il en résulte que les femmes sont désavantagées sur le marché du travail et voient se renforcer la conception traditionnelle de leur rôle au sein de la famille.

L'aspiration à une répartition équitable du travail

De nombreux jeunes parents aimeraient négocier entre eux une répartition équitable du travail, mais leurs souhaits se heurtent bien souvent au fait qu'il n'est pas possible de concilier parentalité et profession. Les articles, interviews et portraits qu'on lira dans le présent numéro de «Questions au féminin» montrent comment de jeunes parents essaient de traduire dans les faits leur conception personnelle d'un partenariat reposant sur l'égalité des droits. Un congé parental proposé aux mères et aux pères pourrait jouer un rôle essentiel dans ce domaine, mais jusqu'à présent, en Suisse, toutes les tentatives d'introduire un tel congé dans la législation ont été vouées à l'échec.

Nécessité d'un congé parental payé et inscrit dans la loi

Ce numéro de «Questions au féminin» fait le point sur le débat concernant le congé parental. L'enquête que nous avons réalisée auprès des partis politiques montre clairement que seules la collaboration et la concertation des milieux politiques, sociaux et économiques pourront conduire à la réalisation de ce projet. C'est pourquoi la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF et la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF vont organiser en janvier 2015 une rencontre entre les milieux spécialisés et ceux de la politique pour relancer la question. Dix ans après le oui du peuple suisse à la création de l'assurance-maternité, il est temps de placer le congé parental tout en haut de la liste des priorités politiques.

Caroline Honegger, titulaire d'un bachelor en sciences politiques et d'un master en études du développement, a accompli un stage scientifique auprès de la CFQF en 2013–2014.

Elisabeth Keller, politologue, DAS in Law, est directrice de la Commission fédérale pour les questions féminines.

Traduction: Nelly Lasserre-Jomini

Editoriale

Caroline Honegger e Elisabeth Keller

Diventare genitori segna un punto di svolta

Oggi, molti giovani, donne e uomini crescono senza alcuna esperienza di discriminazione lampante credendo di prendere liberamente e indipendentemente le decisioni che riguardano la loro vita. A questa libertà di scelta individuale fanno però da contraltare condizioni quadro sociali che stabiliscono quali sono le possibilità tra cui scegliere e quali desideri e piani possono essere effettivamente realizzati nella vita.

Ciò appare particolarmente evidente nel momento in cui questi giovani, donne e uomini, decidono di diventare genitori. Nei primi anni di vita di un bambino l'impegno in termini di tempo richiesto a madri e padri è enorme. Per la maggior parte delle donne, la nascita di un figlio segna un'interruzione della carriera, dato che rinunciano completamente o in parte alla loro attività professionale. Ciò genera una discriminazione delle donne sul mercato del lavoro e cementa i ruoli tradizionali all'interno della famiglia.

La richiesta di un'equa divisione del lavoro

Benché siano numerose le coppie intenzionate ad adottare un'equa divisione dell'attività lucrativa anche quando avranno un figlio, spesso i loro desideri naufragano a causa della mancanza di possibilità che consentano loro di conciliare il ruolo di genitori con l'attività professionale. L'articolo specialistico, le interviste e i ritratti dell'edizione 2014 di «Questioni femminili» mostrano come alcuni giovani genitori attuano la loro idea di coppia paritaria nella quale un congedo parentale retribuito fruibile dalle madri e dai padri costituisce (o costituirebbe) un tassello fondamentale. Sinora, purtroppo, ogni tentativo di introdurre in Svizzera un simile congedo disciplinato dalla legge è fallito.

È giunta l'ora di un congedo parentale retribuito disciplinato dalla legge

L'edizione 2014 di «Questioni femminili» fa il punto sull'odierno dibattito sul congedo parentale. Il nostro sondaggio tra i partiti politici mostra chiaramente che solo una collaborazione interpartitica e ben coordinata nonché un'intesa tra politica, società civile ed economia possono contribuire al raggiungimento di questo obiettivo. Per questo motivo, nel gennaio 2015, la Commissione federale per le questioni femminili CFQF organizzerà insieme alla Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF un convegno per politici e specialisti del settore. A dieci anni di distanza dal sì del popolo svizzero alla creazione di un'assicurazione maternità, il congedo parentale figura più che mai in cima all'agenda politica.

Caroline Honegger, Bachelor in scienze politiche e Master in Development Studies, nel 2013/2014 ha svolto uno stage scientifico alla CFQF.

Elisabeth Keller, politologa, DAS in Law, è direttrice della CFQF.

Traduzione: Sandra Verzasconi Catalano



Inhalt | Sommaire | Sommario

Caroline Honegger und Elisabeth Keller

- 1 Editorial
- 2 Editorial
- 3 Editoriale

Schwerpunkt: Elternurlaub
 Thème principal: Congé parental
 Tema principale: Congedo parentale

Katharina Belser

- 8 **Ist ein Elternurlaub in der Schweiz heute mehrheitsfähig?**
Ergebnisse einer Umfrage bei den Parteien
- 21 **Un congé parental peut-il réunir une majorité aujourd'hui en Suisse?**
Résultats d'une enquête auprès des partis politiques

Brigitte Liebig & Martina Peitz

- 34 **Vaterschafts- und Elternurlaub in der Schweiz: Der lange Weg zu einer elternfreundlichen Familienpolitik**

Karin Schwiter

- 41 **Elternschaft aushandeln – Die Wahlfreiheitsideologie und ihre Folgen**
- 46 **La parentalité objet de négociation: l'idéologie du libre choix et ses conséquences**

Interviews / Entretiens / Interviste

- 52 **Valérie Borioli Sandoz**
Responsable de la politique d'égalité de Travail.Suisse
«Il faut donner la chance aux couples de prendre de bonnes habitudes»
Entretien par Caroline Honegger
- 54 **Anna Hausherr**
bis Mitte 2014 Geschäftsführerin des Schweizerischen Verbands alleinerziehender Mütter und Väter SVAMV
«Man muss wegkommen vom Paar als Ausgangspunkt»
Interview von Anna Rosenwasser

- 56 **Micaela Antonini Luvini**
Avvocata e consulente presso il Consultorio giuridico Donna e Lavoro (TI)
«I figli non solo sono una responsabilità della madre – sono una responsabilità della coppia»
Intervista di Florinda Sauli
- 58 **Isabel Valarino**
Sociologue à l'Université de Lausanne
«Le principal challenge des congés c'est que les pères les utilisent»
Entretien par Vanessa Monney
- 62 **Claudio Marti**
Jurist, Präsident des Vereins GleichBERICHTIG
«Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, eine diskriminierungsfreie Lösung zu finden»
Interview von Lucia Theiler

Porträts / Portraits / Ritratti

- 66 **Nadia e Manuel Pittà-Buetti, Elisa e Martina**
Una famiglia ticinese
«Apprezziamo la libertà»
Ritratto di Florinda Sauli
- 68 **Sissel Dreyer und Stefan Wimmer, Jana**
Eine Wiener Familie
«Flexibilität ist das Wichtigste!»
Porträt von Carla Küffner
- 71 **Anna Sachse und Adam Core, Mia**
Eine Berliner Familie
«Für Männer ist es oft schwierig, ihr Recht auf Elternzeit geltend zu machen»
Porträt von Manuela Arnet

78 Ausgewählte Literatur zum Schwerpunktthema
Choix de publications sur le thème principal

Fotos / Photos / Fotografie

82 **Silvia Hugi Lory und Manu Hugi**

- fotografierten einen Tag im Leben von Asya, Emil und Ida
- ont réalisé les photographies d'une journée dans la vie d'Asya, Emil et Ida
- hanno realizzato le fotografie di una giornata nella vita di Asya, Emil e Ida

Passagen / Passages / Brani

- 84 **Elena Chizhova**
Die stille Macht der Frauen

88 Kurz notiert

- Aktuelle Hinweise aus dem Bereich Gleichstellung

Brèves

- Idées d'actualité dans le domaine de l'égalité

In breve

- Aggiornamenti dal mondo della parità

- deutsch
- français
- italiano

Ist ein Elternurlaub in der Schweiz heute mehrheitsfähig?

Ergebnisse einer Umfrage bei den Parteien

Katharina Belser

Um die Diskussion über einen gesetzlich geregelten Elternurlaub neu zu lancieren, führte die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF im Frühsommer 2014 eine Umfrage bei den im eidgenössischen Parlament vertretenen Parteien durch. Sie wollte wissen, wie sie sich grundsätzlich zu einem Eltern- oder Vaterschaftsurlaub stellen, welchen Stellenwert das Thema bei ihnen hat und welche Modelle ihre Unterstützung finden.

Der Fragebogen mit insgesamt 13 Fragen (siehe S. 16) ging Anfang Mai an die Präsidentinnen und Präsidenten und die Sekretariate aller im Bundesparlament vertretenen Parteien sowie an deren Frauengruppierungen und Jungparteien.¹ Nach gut einem Monat wurden die Parteien nochmals an die Umfrage erinnert und die Frist für die Beantwortung bis Ende Juni verlängert. Von den insgesamt 26 kontaktierten Stellen haben 10 den Fragebogen beantwortet: BDP, CVP-Frauen, CSP, EVP, GLP, GP, SP, SP-Frauen, JUSO und SVP. Mit Ausnahme der SP hat jeweils nur eine Organisation einer Partei, meist die Mutterpartei, den Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt. Für die CVP war gemäss ihrem Antwortschreiben die Beantwortungsfrist für die Umfrage zu kurz; sie äusserte jedoch als grundsätzliche Haltung, dass ein Elternurlaub oder ein Vaterschaftsurlaub möglich sein sollte, dass eine Lösung aber den kleinen und mittleren Unternehmen KMU gerecht werden müsse und die Wirtschaft nicht belasten dürfe. Die FDP. Die Liberalen gaben keine Stellungnahme ab. Die FDP-Frauen füllten den Fragebogen ebenfalls nicht aus. Sie gaben jedoch an, dass sie zurzeit daran seien, eine Position bzw. einen Vorschlag betreffend Vaterschaftsurlaub und Elternzeit zu erarbeiten. Diese Lösung müsse aus ihrer Sicht wirtschaftsverträglich sein sowie Arbeitnehmende und Arbeitgebende in gleichem Mass in die Verantwortung nehmen. Gar keine Antwort kam von der Lega dei Ticinesi und dem Mouvement Citoyens Romand.

Mehrheitlich positive Grundhaltung der Parteien

Die Einführung eines gesetzlich verankerten Elternurlaubs befürworten mit Ausnahme der SVP alle Antwortenden. Als wichtigste Argumente führen sie an: Mutter und Vater sollten sich von Beginn an der Kinderbetreuung widmen und eine Beziehung zum Neugeborenen aufbauen können.

«Das erlaubt den jungen Familien, ein Gleichgewicht zu finden und gut in diesen neuen Lebensabschnitt zu starten.»

SP-Frauen²

«(...) dass sowohl Mutter wie Vater bereits unmittelbar nach der Geburt die Möglichkeit haben, sich intensiv an der Betreuung und Erziehung des Kindes sowie der Hausarbeit zu beteiligen.» EVP

Ein Elternurlaub verbessere zudem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördere eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie und damit die Gleichstellung der Geschlechter.

«Der Elternurlaub ermöglicht es den Eltern, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen, aber auch die Gleichstellung von Frau und Mann zu stärken.» GP

Alle Befürworter/innen eines Elternurlaubs vertreten die Haltung, dass dieser bezahlt sein muss: von einem unbezahlten Urlaub könnten nur sozial bessergestellte Familien profitieren.

«Ist der Elternurlaub unbezahlt, kann ihn nur eine Minderheit von Besserverdienenden in Anspruch nehmen und das Modell bringt den allermeisten Familien mit tiefen bis mittleren Einkommen nichts.» EVP

Die SVP lehnt einen Elternurlaub grundsätzlich ab. Sie begründet ihre Haltung damit, dass Kinder zu haben ein eigenverantwortlicher Entscheid sei. Sie hält einen weiteren Sozialausbau für unbezahlbar und befürchtet negative Folgen für die Wirtschaft (höhere Steuern und Abgaben, weniger Flexibilität, Verlust des Standortvorteils).

Bei der Frage nach der *Dauer* des Elternurlaubs gehen die Meinungen weit auseinander. Die vorgeschlagene Zeitspanne reicht von 2 Wochen bis zu 2 Jahren. Die EVP möchte die Dauer davon abhängig machen, ob der Urlaub bezahlt ist oder nicht, und nennt eine Dauer von 2 bis 6 bezahlten Wochen. Die CVP-Frauen können sich einen 4-wöchigen bezahlten Elternurlaub vorstellen. Sie betonen ausserdem, dass die bestehende Regelung der Mutterschaftsentschädigung (Erwerbsersatz von 80 Prozent während 14 Wochen) nicht angetastet werden dürfe und der Elternurlaub erst im Anschluss daran gewährt werden könnte.

«Ideal wäre die Einführung eines Elternurlaubs oder von Elternzeit, über die der Vater und die Mutter nach Wahl verfügen könnten.» CVP-Frauen

Die BDP, die GLP sowie die JUSO möchten hingegen die bestehende *Mutterschaftsentschädigung* («Mutterschaftsversicherung») durch einen Elternurlaub ersetzen. Die GLP will maximal 20 Wochen Elternurlaub vorsehen – je ausgeglichener er auf die Elternteile verteilt wird, desto länger soll er ausfallen. Die BDP schlägt vor, die Mutterschaftsversicherung durch einen Elternurlaub von 24 Wochen zu ersetzen, wobei die Mutter weiterhin 14 Wochen Urlaub beziehen soll. Auch die JUSO wollen die Mutterschaftsversicherung ersetzen, und zwar durch einen Elternurlaub von 2 Jahren (104 Wochen), der verteilt über die ersten fünf Lebensjahre des Kindes bezogen werden kann.

Die Sozialdemokratische Partei und die SP-Frauen plädieren für einen bezahlten Elternurlaub von 24 Wochen, wobei jeder Elternteil mindestens 10 Wochen beziehen würde. Die Grünen möchten einen individuellen, nicht übertragbaren bezahlten Urlaubsanspruch von mindestens 16 Wochen (bis maximal 24 Wochen) für jeden Elternteil. Eltern sollen die Möglichkeit erhalten, im Arbeitsprozess zu bleiben.

«Es ist im Interesse des Staates und der Wirtschaft, dass Eltern – Väter und Mütter – im Arbeitsprozess verbleiben können.» SP

Elternurlaub mit reservierter Vaterzeit

Gefragt wurde auch nach der Einstellung zu einem (bezahlten) Vaterschaftsurlaub. Grundsätzlich wird ein Elternurlaub gegenüber einem separaten Vaterschaftsurlaub von den meisten Antwortenden klar bevorzugt. Einzelne Befragte (etwa JUSO, GP) würden die Einführung eines eigenständigen Vaterschaftsurlaubs allenfalls als ersten Schritt hin zu einem Elternurlaub unterstützen. Neben der SVP, die jede Art von Elternurlaub ablehnt, ist auch die BDP gegen einen separaten Vaterschaftsurlaub. Für GLP, CVP-Frauen, GP, SP, SP-Frauen und JUSO hat die Schaffung eines Elternurlaubs, der von beiden Elternteilen bezogen werden kann, klar Priorität. Einzig die CSP äussert sich zugunsten eines 4-wöchigen Vaterschaftsurlaubs, da damit die bisherigen, sehr unterschiedlichen kantonalen Lösungen relativ einfach vereinheitlicht werden könnten. Auch beim Vaterschaftsurlaub ist für alle Befürwortenden klar, dass während des Urlaubs eine *Lohn-*

fortzahlung vorgesehen werden muss. Lediglich die EVP kann sich einen teilweise unbezahlten Urlaub vorstellen (als Ergänzung zu den von ihr vorgeschlagenen 2 bezahlten Wochen).

«Der Vater ist für das neugeborene Kind ebenfalls eine wichtige Bezugsperson. Er sollte sich frei von finanziellen Überlegungen eine gemeinsame Zeit mit dem Neugeborenen und der Mutter nehmen können.» CSP

Fast alle Befürworter/innen eines Elternurlaubs wünschen sich eine reservierte Vaterzeit von unterschiedlicher Dauer. Diese reicht von 2 Wochen (EVP) bis zu 6 Monaten (JUSO). Eine Ausnahme sind die CVP-Frauen, die einen Elternurlaub von insgesamt 4 Wochen nach freier Wahl für Mutter und Vater vorschlagen, ohne für Väter eine Mindestbezugsdauer vorzuschreiben.

Breite Zustimmung zum Modell der EKFF

Die Mehrheit der Antwortenden begrüsst das Modell der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF (2010, siehe Kasten 1), das bei einer gesamten Bezugsdauer von maximal 24 Wochen einen individuellen Anspruch von je vier Wochen für Mutter und Vater vorsieht, der nicht übertragen werden kann. Einzig SVP und EVP sind gegen diesen Vorschlag. Die SVP lehnt einen Elternurlaub und eine Erweiterung der Sozialversicherungen grundsätzlich ab. Für die EVP ist das Modell der EKFF zu teuer. Sie möchte stattdessen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der gesamten Erziehungszeit verbessern. Die CVP-Frauen befürworten das Modell der EKFF grundsätzlich, halten es jedoch für nicht finanzierbar und daher für unrealistisch. Für alle anderen Antwortenden geht das Modell der EKFF mit einem vierwöchigen individuellen Anspruch tendenziell (BDP, CSP³, GLP, GP und JUSO) oder genau (SP und SP-Frauen) in die richtige Richtung.

Einschränkungen am Modell der EKFF würden BDP und GLP vornehmen, die wie erwähnt die geltende Regelung der Mutterschaftsversicherung durch einen Elternurlaub ersetzen möchten. Beim Vorschlag der BDP würde der Urlaub insgesamt zwar

gleich lang dauern wie im EKFF-Modell (24 Wochen); zieht man davon jedoch den heutigen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ab, blieben nur noch 10 Wochen Elternurlaub. Die Grünliberalen würden die Gesamtdauer des Elternurlaubs sogar auf maximal 20 Wochen kürzen, dabei aber einen grösseren Anteil für den Vater reservieren, um Männer zur Übernahme von Betreuungsverantwortung zu motivieren. Einen individuellen Anspruch von einem Sechstel der Zeit (d.h. 4 von 24 Wochen wie von der EKFF vorgeschlagen) betrachten sie als nicht ausreichend.

Für eine Erweiterung des EKFF-Modells plädieren hingegen die Grünen. Einen individuellen Anspruch für Väter von 4 Wochen halten sie für zu kurz, für nicht zeitgemäss und bezüglich Gleichstellung von Frau und Mann als zu wenig wirksam. Es brauche mindestens je 8 Wochen Elternurlaub für den Vater und die Mutter. Ihr Vorschlag sieht daher einen individuellen und nicht übertragbaren Anspruch für jeden Elternteil von 16 bis 24 Wochen vor. Die JUSO schliesslich möchten einen Elternurlaub von 2 Jahren, wobei die 14 Wochen Mutterschaftsentschädigung darin enthalten wären und für jeden Elternteil 6 Monate reserviert wären.

«Wenn die EKFF möchte, dass mit dem Vaterschafts- und Elternurlaub das Ziel der Gleichstellung erreicht wird, müsste sie allermindestens 8 Wochen für jeden Partner vorsehen.» GP

Paritätische Aufteilung des Elternurlaubs – ein Vorschlag der EKF

Der Vorschlag der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF (2011, siehe Kasten 1) – ein Elternurlaub von (mindestens) 24 Wochen, der paritätisch auf die Eltern aufgeteilt wird (also mindestens je 12 Wochen für die Mutter und den Vater) – findet bei den antwortenden Parteien wenig Unterstützung. Die SVP lehnt den Vorschlag rundweg ab: Der Staat habe nicht die Aufgabe, die Bürger zu erziehen, findet sie, und zweifelt daran, dass Väter so überhaupt zu einer stärkeren Beteiligung an der Kinderbetreuung motiviert werden könnten.

Kasten 1

Elternzeit – Elterngeld.**Ein Modellvorschlag der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF für die Schweiz (Oktober 2010)**

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF hat im Oktober 2010 einen konkreten Modellvorschlag vorgelegt. Dieses Modell sieht eine Elternzeit mit einer maximalen Bezugsdauer von 24 Wochen vor. Je vier Wochen davon entsprechen einem individuellen Anspruch von Mutter oder Vater. Das heisst, sie können nur von dieser Person bezogen werden. Die Bezugsperiode der Elternzeit dauert von der Geburt bis zur Einschulung und steht grundsätzlich beiden Elternteilen offen. Ein Bezug in Teilabschnitten soll möglich sein. Das Kriterium ist das Sorgerecht. Überall dort, wo eine Mutterschaftsversicherung und/oder eine Vaterschaftszeit besteht, kommen die Elternzeit und das Elterngeld zeitlich später und sollen kein Ersatz für diese geburtsbezogenen Regelungen sein. Die Einkommensersatzrate beträgt wie bei der Mutterschaftsversicherung 80 Prozent mit einem Plafond nach oben von 196 Franken pro Tag.

Elternzeit – Elterngeld.**Ein Positionspapier der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF (September 2011)**

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF begrüsst und unterstützt in ihrem Positionspapier vom September 2011 den Vorstoss der EKFF zur Schaffung eines Elternurlaubs in der Schweiz.

Die EKF hat sich bereits 1982 im Rahmen einer Vernehmlassung zur Mutterschaftsversicherung nachdrücklich auch für die Schaffung eines Elternurlaubs für Mütter und Väter eingesetzt und diese Forderung auch in einer späteren Vernehmlassungsstellungnahme zur Mutterschaftsversicherung im Jahr 1994 und in ihren Berichten jeweils bekräftigt.

Die EKF betrachtet eine Bezugsdauer von 24 Wochen als (absolutes) Minimum. Der Elternurlaub soll je hälftig von Mutter und Vater bezogen werden. Im Unterschied zum Vorschlag der EKFF hält die EKF es für notwendig, einen paritätischen Anspruch der Eltern vorzuschreiben. Bei einer Bezugsdauer von 24 Wochen erhalten Mütter und Väter einen individuellen Anspruch auf je 12 Wochen Elternzeit. Alleinerziehende haben Anspruch auf die gesamte Bezugsdauer. Elternurlaub ist kein Ersatz für geburtsbezogene Regelungen wie Mutterschaftsversicherung und der Vaterschaftsurlaub. Überall dort, wo ein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung und Vaterschaftsurlaub besteht, muss sichergestellt sein, dass der Anspruch auf Elternurlaub zeitlich erst danach beginnt.

Quellen:

- Modellvorschlag der EKFF: Elternzeit – Elterngeld, Oktober 2010: www.ekff.admin.ch > Dokumentation > Elternzeit – Elterngeld
- Positionspapier der EKF: Elternzeit – Elterngeld, September 2011: www.ekf.admin.ch > Dokumentation > Stellungnahmen

«[Es] ist nicht erwiesen, ob staatlich garantierte Ferien die Rolle der Väter bei der Kindererziehung überhaupt beeinflussen. Andere Faktoren wie Flexibilität bei den Arbeitszeiten und Ferien spielen wahrscheinlich eine grössere Rolle.»

SVP Schweiz

Die CVP-Frauen sind dagegen, eine hälftige Aufteilung vorzuschreiben; sie wollen die freie Wahl für das Elternpaar. Auch die EVP hält nichts von einer

vorgeschriebenen paritätischen Aufteilung. Sie unterstützt zwar das Ziel, Väter vermehrt an der Kinderbetreuung zu beteiligen, betont aber, dass der Mutterschaftsurlaub dadurch auf keinen Fall beschnitten werden dürfe. Damit unterliegt die EVP wohl einem verbreiteten Missverständnis, denn weder das Modell der EKFF noch die Vorschläge der EKF gehen davon aus, dass der Elternurlaub die Mutterschaftsversicherung ersetzt. Die Mutterschaftsentschädigung ist eine geburtsbezogene Versicherung zum Schutz der Arbeitnehmerinnen. Sie dient der Erholung der Gebärenden und soll eine ungestörte erste Stillphase sicherstellen. Jeder Anspruch auf Elternurlaub beginnt zeitlich erst nach den 14 Wochen Mutterschaftsversicherung.

«Wir fordern (...) einen grösseren Anreiz, damit Väter Verantwortung in der frühkindlichen Betreuung übernehmen. (...) Die je hälftige Aufteilung unterstützen wir deshalb sehr.» GLP

Uneingeschränkte Unterstützung für den Vorschlag der EKF kommt von den Grünliberalen und den Grünen. Die BDP findet eine hälftige Aufteilung wünschenswert, aber nicht zwingend, und die JUSO finden den Ansatz zwar richtig, möchten den Vorschlag aber noch vertieft diskutieren. Einen Mix zwischen einem individuellen, nicht übertragbaren Anspruch für jeden Elternteil und einer frei aufteilbaren Zeitspanne (wie im Modell der EKFF) statt einer starren Regelung befürworten explizit CSP, SP und SP-Frauen.

Weitere Vorschläge

Über die bereits dargestellten Modelle hinaus werden von den Befragten weitere Vorschläge eingebracht:

Die GLP möchte einen Anreiz für eine partnerschaftliche Rollenteilung schaffen, indem der Elternurlaub verlängert wird (von mindestens 14 auf maximal 20 Wochen), wenn er zwischen den Eltern ausgeglichen aufgeteilt wird.⁴ Da die Partei aber gleichzeitig die Mutterschaftsentschädigung (von 14 Wochen) durch einen Elternurlaub (von 20 Wochen) ersetzen will, bleibt für eine Aufteilung wenig Spielraum. Die SP ihrerseits könnte sich auch ein ganz anderes Modell vorstellen: Sie schlägt für jeden Elternteil eine bestimmte Anzahl Betreuungstage (z.B. 20 Tage) vor, an denen er von der Erwerbsarbeit freigestellt wird. Die Betreuungstage (des Vaters) könnten auch als Militärdiensttage angerechnet werden. Innerhalb der ersten vier Lebensjahre des Kindes sollen die Eltern die Betreuungstage in freier Wahl einzeln oder am Stück beziehen können. Finanziert würde das Modell über die Erwerbsersatzordnung EO.

Welche Anforderungen muss ein Elternurlaub erfüllen?

Die EKF wollte ausserdem erfahren, welche (Mindest-)Anforderungen die Parteien an einen Elternurlaub stellen. Von fast allen Antwortenden wird die Einbindung der Väter, ein spezieller Anreiz für Väter bzw. eine reservierte Zeitspanne für Väter als Mindestanforderung genannt (BDP, EVP, CSP, GLP, GP, SP, SP-Frauen, JUSO).

«Dieser Anreiz ist wichtig, um die Verantwortung der Väter in der frühkindlichen Betreuung zu fördern und damit auch einen ernstgemeinten Beitrag zur Arbeitsmarktintegration der Mütter zu schaffen.» GLP

Für die CVP-Frauen steht hingegen die freie Wahl der Eltern im Vordergrund. Weiter soll der Elternurlaub die Vereinbarkeit und die Erwerbstätigkeit der Mütter fördern (SP). Es sollen keine Erwerbseinbussen und kein Arbeitsplatzverlust drohen (SP-Frauen, GP). Die CSP fordert eine Arbeitsplatzgarantie von insgesamt einem Jahr. EVP und JUSO nennen bei den Anforderungen explizit die Lohnfortzahlung, die EVP verlangt zudem, dass der Elternurlaub nachhaltig finanzierbar ist.

«Ein Anreiz für das Engagement beider Elternteile ist wünschenswert.» SP-Frauen

Einzelne Parteien erwähnen bei den Anforderungen an einen Elternurlaub nochmals die gewünschte Dauer des gesamten Elternurlaubs oder des für den Vater bzw. für jeden Elternteil reservierten Teils (CSP: 24 Wochen, davon mindestens 4 Wochen für den Vater; EVP: mindestens 14 Wochen für die Mutter und mindestens 2 Wochen für den Vater, darüber hinausgehende Wochen soll das Paar frei unter sich aufteilen können; GP: mindestens 16 Wochen für jeden Elternteil; JUSO: 2 Jahre, verteilt über die ersten 5 Lebensjahre des Kindes, mindestens 6 Monate für jeden Elternteil).

Weitere Anforderungen formulieren die Grünen: der Elternurlaub soll allen Eltern offen stehen, seien sie die biologischen Eltern oder auch die Adoptiveltern, seien sie angestellt, selbständig oder erwerbslos. Der Elternurlaub soll gleichermassen Ehe-, Konkubinats- und gleichgeschlechtlichen Paaren sowie Alleinerziehenden zugutekommen.

«Eltern und insbesondere die Mütter sollen ermutigt werden, in einem wesentlichen Umfang berufstätig zu bleiben.»

SP Schweiz

Wichtig, aber politisch schwer realisierbar

Mit Ausnahme der SVP halten alle Antwortenden den Elternurlaub für ein wichtiges politisches Anliegen. Als sehr wichtig erachten ihn CSP und GP. Sieben Parteien oder Gruppierungen geben an, sich mit parlamentarischen Vorstössen oder in anderer Form für den Elternurlaub eingesetzt zu haben. Von den Befürworter/innen haben lediglich BDP und JUSO noch keine Vorstösse unternommen. Den verschiedenen Bemühungen auf parlamentarischer Ebene war bis anhin jedoch kein Erfolg beschieden: Die Vorstösse wurden abgelehnt oder (noch) nicht traktandiert. Die meisten Befürworter/innen lassen sich davon jedoch nicht entmutigen und planen, demnächst neue Vorstösse zu lancieren.

Wo sehen die Befragten die Hindernisse für die Einführung eines Elternurlaubs? Für die SVP, die einen Elternurlaub grundsätzlich ablehnt, würde dieser gegen das Subsidiaritätsprinzip und die freiheitliche Staats- und Wirtschaftsordnung verstossen. Sie befürchtet negative Folgen für das Kleingewerbe und «horrende Kosten, welche die Sicherung wichtiger anderer Sozialwerke verunmöglichen würden». Die *Kosten* bzw. die Finanzierungsfrage werden auch von den Befürwor-

tenden des Elternurlaubs als wichtiges Hindernis angeführt. Entweder halten sie diese selbst für ein Problem (BDP, CVP-Frauen, EVP) oder das Problem besteht darin, dass das Argument von den Gegnern eines Elternurlaubs ins Feld geführt wird (GP, SP, SP-Frauen). Das am häufigsten genannte Hindernis ist aber der fehlende politische Wille bzw. die *fehlende Akzeptanz* bei Politik und Wirtschaft und daher die mangelnde Mehrheitsfähigkeit (BDP, CVP-Frauen, CSP, EVP, GLP, JUSO).

Weitere zentrale Hindernisse sehen die CSP und die SP-Frauen im heutigen Rollenverständnis und darin, dass der Mentalitätswandel noch Zeit brauche. Die JUSO stellen fest, dass das gesellschaftliche Bewusstsein für gleichstellungspolitische Themen fehle. SP und GP sehen die wichtigsten Hindernisse bei den Gegnern und deren Argumenten, dass sich sozialpartnerschaftliche Lösungen grundsätzlich bewährt hätten, die Einführung eines Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs aus sozialpolitischer Sicht keine Priorität habe und dass sich die Eltern eigenverantwortlich organisieren müssten (SP) oder dass die Väter gar kein Interesse hätten und andere Massnahmen wirksamer seien (GP). Umgekehrt sind für die EVP auch die zu grossen Erwartungen und Forderungen der Befürwortenden ein Hindernis für die Realisierung des Elternurlaubs.

Übersicht über die wichtigsten Antworten der Parteien

Frage	Zustimmung		Ablehnung
Bezahlte Elternzeit (totale Dauer in Wochen)	BDP (24 ¹), CSP (24), CVP-Frauen (4), EVP (2–6), GLP (20 ²), GP (32–48), SP (24), SP-Frauen (24), JUSO (104 ³)		SVP
Reservierte bezahlte Vaterzeit (Dauer in Wochen)	CSP (4), EVP (2), GLP ⁴ , GP (16), SP (4), SP-Frauen (mind. 10), JUSO ⁵		BDP, CVP-Frauen, SVP
Modell EKFF (s. Kasten 1)	uneingeschränkt: SP, SP-Frauen, CSP mit Einschränkungen: BDP, GLP, CVP-Frauen mit Ausbau: GP, JUSO		EVP, SVP
Vorschlag EKF (s. Kasten 1)	Ja: GLP, GP Grundsätzlich ja, aber flexiblere Lösung bevorzugt: BDP, SP, SP-Frauen, JUSO		CSP, CVP-Frauen, EVP, SVP
Priorität des Themas	Sehr wichtig	Wichtig	Weder noch
	CSP, GP	BDP, CVP-Frauen, EVP, GLP, SP, SP-Frauen, JUSO	SVP

1 davon 14 als Mutterschaftentschädigung

2 ersetzt Mutterschaftentschädigung

3 ersetzt Mutterschaftentschädigung

4 bevorzugt Elternurlaub, Dauer in Abhängigkeit von Aufteilung

5 Vaterschaftsurlaub nur als erster Schritt, bevorzugt wird Elternurlaub

Fazit

Die Umfrage kann keine abschliessende Aussage über die Haltung der politischen Parteien machen, da wichtige Akteure aus dem bürgerlichen Lager den Fragebogen nicht ausgefüllt haben: Es fehlen die FDP, Die Liberalen und die CVP-Mutterpartei. Dennoch bieten die Ergebnisse einen Überblick über die unterschiedlichsten Ansätze und Vorschläge und bilden somit eine gute Basis für die politische Diskussion.

Die Schaffung eines gesetzlich verankerten Elternurlaubs geniesst in der Linken und bis weit in die bürgerliche Mitte hinein Unterstützung. Von allen antwortenden Parteien lehnt nur die SVP einen Elternurlaub grundsätzlich ab. Die anderen Parteien, die auf den Fragebogen der EKFF geantwortet haben, möchten die partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie, den Einbezug der Väter in die Betreuungsverantwortung und die Gleichstellung der Geschlechter voranbringen und betrachten den Elternurlaub als ein geeignetes Mittel dafür.

Wie muss ein Elternurlaub ausgestaltet sein, um diese Ziele zu erreichen? Bei den Parteien, die den Fragebogen der EKFF ausgefüllt haben, besteht **Einigkeit darüber, dass ein Elternurlaub nur Sinn macht, wenn er bezahlt ist.** Mehrfach erwähnt wird hier eine Lösung analog der Mutterschaftsversicherung: Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 Prozent des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 196 Franken pro Tag.

Die Idee einer Ergänzung der bestehenden Mutterschaftsversicherung mit einem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub erhält wenig Unterstützung, würde allenfalls als Schritt zu einem umfassenden Elternurlaub akzeptiert. **Die meisten antwortenden Parteien bevorzugen einen Elternurlaub, der zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden kann. Fast allen schwebt dabei eine Lösung vor, bei der ein bestimmter Teil des Urlaubs dem Vater vorbehalten bleibt.** Damit soll erreicht werden, dass Väter eine engere Beziehung zu ihren Kindern entwickeln und sich stärker in deren Betreuung engagieren. Wie gross dieser dem Vater vorbehaltene Anteil sein soll, ist allerdings umstritten. Die von der EKFF vorgeschlagene Lösung einer hälftigen Aufteilung des Urlaubs auf beide Elternteile empfinden die meisten Parteien als zu starr, auch wenn viele die Absicht dahinter – einen Anreiz

zu schaffen, damit Väter ihren Anteil am Elternurlaub tatsächlich beziehen – begrüssen. Am meisten Unterstützung bekommt das Modell der EKFF, das individuelle Ansprüche der beiden Elternteile mit einem (längeren) frei aufteilbaren Teil verknüpft. Diese Kombination aus vorgegebener und frei wählbarer Aufteilung könnte eine gute Ausgangsbasis für die künftige Diskussion sein.

Diskussionsbedarf besteht vor allem in zwei zentralen Punkten: der Dauer des Elternurlaubs und den Finanzierungsmodalitäten. Hier gehen die Vorstellungen weit auseinander. Auch hier könnte das Modell der EKFF mit einer Dauer von 24 Wochen eine gute Basis für einen Kompromiss bilden: bürgerliche Parteien wünschen sich einen kürzeren, Linke und Grüne zum Teil einen deutlich längeren Urlaub. Ein Punkt, der dabei noch zu klären ist: Soll bzw. kann die bestehende Mutterschaftsversicherung durch die Schaffung eines Elternurlaubs tangiert werden? Einzelne Befragte schlagen einen Ersatz der Mutterschaftsversicherung durch einen Elternurlaub vor. Dies ist jedoch schon aus rein rechtlichen Gründen nicht möglich. Artikel 4 des Übereinkommens Nr. 183 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über den Mutterschutz schreibt vor, dass eine Frau Anspruch auf einen mindestens 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub hat. Die Bundesversammlung hat dieses Übereinkommen über den Mutterschutz am 12. Dezember 2012 genehmigt und der Bundesrat hat es am 4. Juni 2014 ratifiziert. Eine Gesetzesvorlage, die den Eltern die Möglichkeit eröffnen würde, den 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub untereinander aufzuteilen, wäre nicht vereinbar mit dieser Bestimmung.

Was die Aussichten für eine Realisierung des Elternurlaubs angeht, sind die Befragten – auch aufgrund von Erfahrungen mit eigenen Vorstössen – eher skeptisch. Sie beklagen die fehlende Akzeptanz in der Wirtschaft und die mangelnde Mehrheitsfähigkeit im Parlament. Die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage vermitteln jedoch den Eindruck, dass es zumindest nicht ausgeschlossen ist, für einen geschickt ausgehandelten Kompromissvorschlag eine Mehrheit im Parlament zu finden. Hoffnungsvoll stimmt jedenfalls, dass der Elternurlaub allen antwortenden Parteien – mit Ausnahme der SVP – ein Anliegen ist. Die politischen Verhandlungen können beginnen.

Kasten 2

Bericht des Bundesrates, 2013**Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub:
acht Modelle**

Im Oktober 2013 präsentierte der Bundesrat in Beantwortung des Postulats von Ständerätin Anita Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011 in einem Bericht acht mögliche Modelle, wie ein Vaterschafts- oder Elternurlaub in der Schweiz umgesetzt werden könnte. Er vermied es jedoch, ein Modell zu priorisieren.

Die vorgestellten acht Modelle umfassen einen im Obligationenrecht verankerten Rechtsanspruch auf einen Vaterschaftsurlaub respektive Elternurlaub und eine Arbeitsplatzgarantie.

Die Modelle unterscheiden sich nach dem Kreis der Berechtigten (Väter/Eltern), der finanziellen Abgeltung, der Finanzierungsart und der Bezugsdauer:

- Das Modell 1 verankert das Recht auf einen Vaterschafts- oder Elternurlaub im Obligationenrecht, sieht aber keine finanzielle Abgeltung vor.
- Das Modell 2 basiert auf der Säule 3a der Altersvorsorge und besteht in der Erweiterung des Auszahlungszwecks der Säule 3a.
- Das Modell 3 schafft eine neue Möglichkeit des steuerbegünstigten individuellen Sparens zur Finanzierung eines Elternurlaubs.

- Das Modell 4 führt das Recht auf eine Woche Vaterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung ein.
- Das Modell 5 gewährt den Vätern das Recht auf vier Wochen Vaterschaftsurlaub, der über die Erwerbsersatzordnung finanziert wird.
- Das Modell 6 sieht einen 16-wöchigen, über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Elternurlaub vor.
- Das Modell 7 greift das Modell der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen auf, das einen über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Elternurlaub von insgesamt 24 Wochen vorsieht.
- Das Modell 8 ist eine Kombination aus drei Modellen (Modelle 1, 2 und 5). Der neu eingeführte 16-wöchige Elternurlaub für jeden Elternteil wird dem Vater während vier Wochen über die Erwerbsersatzordnung vergütet. Die Eltern können die Säule 3a zur Finanzierung des Elternurlaubs heranziehen.

Quellen:

- Faktenblatt «Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub: acht Modelle», Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Oktober 2013, www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/32504.pdf
- Den ausführlichen Bericht des Bundesrats finden Sie unter: www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=50638

«Dazu bräuchte es eine ausgezeichnete Zusammenarbeit und Verständigung zwischen allen Seiten – EKFF und EKF, Frauenorganisationen, Frauengruppen der Parteien, Parteien, Wirtschaft und Gewerkschaften.»

CVP-Frauen

Katharina Belsler ist selbständige Sozialwissenschaftlerin mit Schwerpunkt Gleichstellungsfragen.

Anmerkungen

- 1 Angesprochen wurden: Bürgerlich-demokratische Partei BDP und Junge BDP; Christlich-soziale Partei CSP; Christlichdemokratische Volkspartei CVP, CVP-Frauen und Junge CVP; Evangelische Volkspartei EVP, EVP-Frauennetzwerk und Junge EVP; FDP.Die Liberalen, FDP-Frauen und Jungfreisinnige; Grünliberale Partei GLP, GLP-Frauengruppe und Junge GLP; Grüne Partei GPS, GPS-Frauen und Junge Grüne; Lega dei Ticinesi; Mouvement Citoyens Romand MCR; Sozialdemokratische Partei SP, SP-Frauen und Jungsozialisten JUSO; Schweizerische Volkspartei SVP, SVP-Frauen und Junge SVP.
- 2 Alle blau gedruckten Zitate stammen aus den Fragebogenantworten. Sie wurden zum Teil leicht gekürzt.
- 3 Die CSP beantwortet die Frage mit «geht in die richtige Richtung», aber eigentlich unterstützt sie genau die Parameter des Modells EKFF: 24 Wochen bezahlt, 4 Wochen für den Vater reserviert.
- 4 Vgl. Motion 14.3068 der Grünliberalen Fraktion.

Der vorausgehende Artikel «Ist ein Elternurlaub in der Schweiz heute mehrheitsfähig?» von Katharina Belser (ab S. 8) basiert auf dem folgenden Fragebogen. Dieser wurde im Mai 2014 an die Parteien, Frauengruppierungen der Parteien und Jungparteien geschickt. Angeschrieben wurden BDP, CSP, CVP, EVP, FDP, GLP, GPS, Lega, MCR, SP, SVP.

Fragebogen für Parteien, Frauengruppierungen der Parteien und Jungparteien zum Thema Eltern-/Vaterschaftsurlaub

1. Befürwortet Ihre Partei/Organisation die Einführung eines gesetzlich verankerten Elternurlaubs in der Schweiz? (Recht auf Urlaub mit Arbeitsplatzgarantie, mit oder ohne Lohnfortzahlung)

Ja, mit einer Dauer von ____ Wochen Nein Warum? Warum nicht? [freie Antwort]
2. Befürwortet Ihre Partei/Organisation die Einführung eines (zum Beispiel von der EO) bezahlten Elternurlaubs?

Ja, mit einer Dauer von ____ Wochen Nein Warum? Warum nicht? [freie Antwort]
3. Befürwortet Ihre Partei/Organisation die Einführung eines gesetzlich verankerten Urlaubs speziell für Väter (Vaterschaftsurlaub)?

Ja, mit einer Dauer von ____ Wochen Nein Warum? Warum nicht? [freie Antwort]
4. Befürwortet Ihre Partei/Organisation die Einführung eines (zum Beispiel von der EO) bezahlten Vaterschaftsurlaubs?

Ja, mit einer Dauer von ____ Wochen Nein Warum? Warum nicht? [freie Antwort]
5. Die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF schlägt die Einführung einer «Elternzeit» vor. Deren Bezugsdauer ist (maximal) 24 Wochen; je vier Wochen davon entsprechen einem individuellen Anspruch von Mutter oder Vater und können nur von dieser Person bezogen werden. (Details siehe «Elternzeit – Elterngeld»: www.ekff.admin.ch/content.php?ekff-1-4-tbl_1_38). Kann Ihre Partei/Organisation dieses Modell unterstützen?

Ja Nein Warum? Warum nicht? [freie Antwort]

6. Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF fordert in ihrem Positionspapier, dass der Elternurlaub je zur Hälfte (mindestens je 12 Wochen) von der Mutter und dem Vater bezogen wird. Damit will sie sicherstellen, dass die Väter sich vermehrt an der Kinderbetreuung beteiligen. (Details siehe Positionspapier der EKF «Elternzeit – Elterngeld»: www.ekf.admin.ch/dokumentation/00441/index.html?lang=de > Stellungnahmen 2011). Was hält Ihre Partei/Organisation von dieser Überlegung?
[freie Antwort]
7. Gibt es andere konkrete Modelle, die Ihre Partei/Organisation eher begrüßen würden (zum Beispiel aus dem Bericht des Bundesrats vom Oktober 2013 «Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub»:
www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=50638)?
 Falls ja, welche? [freie Antwort]
8. Welche Anforderungen muss ein Elternurlaub aus Sicht Ihrer Partei/Organisation erfüllen?
[freie Antwort]
9. Welche Priorität hat das Thema Elternurlaub aktuell in Ihrer Partei/Organisation?
 Sehr wichtig wichtig weder – noch eher unwichtig ganz unwichtig
10. Hat Ihre Partei/Organisation konkrete Schritte zur Einführung eines Elternurlaubs unternommen?
 Ja, nämlich: [freie Antwort] Nein
11. Ist Ihre Partei/Organisation dabei auf Hindernisse oder Schwierigkeiten gestossen ?
 Ja, nämlich: [freie Antwort] Nein
12. Plant Ihre Partei solche bzw. weitere Schritte?
 Ja, nämlich: [freie Antwort] In welchem Zeitraum? [freie Antwort] Nein
13. Wo sehen Sie die 3 grössten Hindernisse auf dem Weg zur Einführung eines Elternurlaubs?
[freie Antwort]
14. Zusätzliche Bemerkungen
[freie Antwort]



Ein Tag im Leben von Emil und Ida

Bildnachweis Seite 82





Un congé parental peut-il réunir une majorité aujourd'hui en Suisse?

Résultats d'une enquête auprès des partis politiques

Katharina Belser

Désireuse de relancer le débat sur un congé parental prévu par la loi, la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF a réalisé, au début de l'été 2014, une enquête auprès des partis politiques représentés au parlement fédéral. Elle voulait connaître leur position de principe sur un congé parental ou un congé de paternité, l'importance qu'ils accordent à ce sujet et les modèles qui recueillent leur adhésion.

Composé de treize questions au total (voir p. 30), le questionnaire a été envoyé début mai aux présidentes et présidents et aux secrétariats de tous les partis politiques représentés au parlement fédéral ainsi qu'à leurs groupements de femmes et de jeunes.¹ Après un bon mois, les partis ont reçu un rappel et le délai de réponse a été prolongé jusqu'à la fin juin. Sur les 26 organisations contactées, 10 ont répondu au questionnaire: le PBD, les Femmes PDC, le PCS, le PEV, le PVL, le PES, le PS, les Femmes socialistes, la JS Suisse et l'UDC. A l'exception du PS, c'est à chaque fois une seule organisation du parti, généralement le parti mère, qui a renvoyé le questionnaire rempli. Le PDC a répondu par courrier que le délai imparti pour répondre était trop bref, mais il a néanmoins exposé une position de principe: selon ce parti, un congé parental ou un congé de paternité devrait être possible, mais il faut trouver une solution qui tienne compte de la situation des PME et qui ne handicape pas l'économie. Le PLR n'a pas fait connaître sa position. Les Femmes PLR n'ont pas non plus rempli le questionnaire; elles ont néanmoins répondu en indiquant qu'elles étaient en train d'élaborer une position voire une proposition concernant le congé de paternité et le congé parental. Elles estiment que la solution à trouver doit être économiquement supportable et assumée dans les mêmes proportions par les personnes employées et par les employeurs. La Lega dei Ticinesi et le Mouvement Citoyens Romand n'ont pas du tout répondu.

Les partis majoritairement favorables au principe du congé parental

A l'exception de l'UDC, tous les partis qui ont répondu se déclarent favorables à un congé parental inscrit dans la loi. Leur principal argument: mère et père doivent pouvoir se consacrer à la prise en charge des enfants dès la naissance et construire une relation avec le nouveau-né.

«On permet aux jeunes familles de trouver un équilibre et de bien démarrer cette nouvelle étape de la vie.»

Femmes socialistes²

«(...) de façon à ce que la mère comme le père puissent avoir la possibilité, juste après la naissance, de s'impliquer fortement dans la prise en charge et l'éducation des enfants ainsi que dans les travaux domestiques.» PEV

Selon les partis interrogés, un congé parental améliore en outre les possibilités de conciliation entre travail rémunéré et famille et favorise un partage du travail au sein de la famille qui repose sur un esprit de partenariat, ce qui fait avancer l'égalité entre les sexes.

«Le congé parental permet (...) aux parents de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle mais également de renforcer l'égalité entre femmes et hommes.» PES

Tous les partisans et partisanes d'un congé parental considèrent qu'il doit être rétribué: un congé parental non rétribué bénéficierait uniquement aux familles issues d'un milieu social favorisé.

«Si le congé parental n'est pas rétribué, seule une minorité de familles ayant des revenus confortables pourra en faire usage et le modèle n'apportera rien aux familles ayant des revenus moyens à faibles, c'est-à-dire les plus nombreuses.» PEV

L'UDC est opposée par principe à un congé parental. A l'appui de sa position, elle invoque qu'avoir un enfant est une décision qui relève de la responsabilité individuelle. Elle estime que la Suisse n'a pas les moyens de financer une nouvelle prestation sociale et craint des conséquences négatives pour l'économie (hausse des impôts et taxes, moins de flexibilité, perte de l'avantage compétitif).

Les avis divergent très largement en ce qui concerne la *durée* du congé parental. Les propositions vont de 2 semaines à 2 ans. Le PEV souhaiterait que la durée soit variable selon que le congé est rétribué ou non et parle d'une durée de 2 à 6 semaines de congé parental payé. Les Femmes PDC verraient bien un congé parental rétribué de 4 semaines. Elles insistent en outre sur le fait qu'il ne saurait être question de toucher à la réglementation actuelle de l'allocation de maternité (80% du salaire pendant 14 semaines) et que le congé parental ne pourrait être accordé qu'à l'issue de cette première période de congé.

«L'idéal serait d'introduire un congé parental dont le père et la mère pourraient disposer selon leur choix.» Femmes PDC

Le PBD, le PVL et la JS Suisse voudraient au contraire qu'un *congé parental* remplace l'*actuelle allocation de maternité* («assurance-maternité»).

Le PVL souhaite prévoir une durée maximale de 20 semaines pour le congé parental et que celui-ci soit d'autant plus long que son partage entre les parents est équilibré. Le PBD propose que l'assurance-maternité soit remplacée par un congé parental de 24 semaines, dont 14 semaines seraient réservées à la mère. La JS Suisse veut elle aussi remplacer l'assurance-maternité, mais par un congé parental de 2 ans (104 semaines), qui pourrait être réparti tout au long des cinq premières années de la vie de l'enfant.

Le PS et les Femmes socialistes plaident pour un congé parental payé de 24 semaines, dont chaque parent devrait prendre au moins 10 semaines. Les Verts souhaitent que chaque parent ait un droit au congé individuel et non cessible de 16 semaines au minimum (et 24 semaines au maximum). Les parents doivent avoir la possibilité de rester dans le monde du travail.

«Il est dans l'intérêt de l'Etat et de l'économie que les parents – père et mère – puissent rester dans le monde du travail.» PS

Un congé parental avec une période réservé au père

Il a également été demandé aux partis ce qu'ils pensaient d'un congé de paternité, qu'il soit rétribué ou non. La plupart de ceux qui ont répondu privilégient nettement un congé parental à un congé de paternité séparé. Certains (p. ex. JS Suisse, PES) soutiendraient éventuellement l'introduction d'un congé de paternité distinct s'il constituait un premier pas vers un congé parental. Outre l'UDC, qui rejette toute forme de congé parental, le PBD est également opposé à un congé de paternité séparé. Le PVL, les Femmes PDC, le PES, le PS, les Femmes socialistes et la JS Suisse donnent clairement la priorité à un congé parental ouvert aux deux parents. Seul le PCS se déclare favorable à un congé de paternité de 4 semaines car il permettrait d'harmoniser assez facilement les solutions très différentes actuellement en vigueur au niveau cantonal. En ce qui concerne le congé de paternité, il est clair pour tous ses partisans et partisanes qu'il doit s'accompagner du maintien

du salaire. Seul le PEV peut envisager que le congé soit en partie sans solde (pour compléter les 2 semaines de congé payé qu'il propose).

«Le père est lui aussi une personne de référence importante pour le nouveau-né. Il doit pouvoir passer du temps avec le nouveau-né et la mère sans avoir à faire des calculs financiers.» PCS

Presque tous les partisans et partisanes d'un congé parental souhaitent qu'une partie de ce congé soit réservé au père, mais leur avis diverge sur sa durée: cela va de 2 semaines (PEV) à 6 mois (JS Suisse). Les Femmes PDC se distinguent en proposant un congé parental de 4 semaines au total que les parents pourraient se répartir librement entre eux, sans qu'une durée minimale soit imposée au père.

Large adhésion au modèle de la COFF

La majorité des partis ayant répondu à l'enquête saluent le modèle proposé par la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF (2010, voir encadré 1), qui prévoit un congé total de 24 semaines au maximum, dont un droit individuel et incessible de 4 semaines au minimum pour la mère et pour le père. Seuls l'UDC et le PEV sont opposés à cette proposition. L'UDC rejette par principe un congé parental et une extension des assurances sociales. Pour le PEV, le modèle de la COFF est trop onéreux; il souhaiterait à la place améliorer la conciliation entre travail rémunéré et famille pendant toute la période d'éducation des enfants. Les Femmes PDC se disent en principe favorable au modèle de la COFF, mais elles le jugent impossible à financer et donc irréaliste. Pour tous les autres partis ayant répondu au questionnaire, le modèle de la COFF, avec son droit individuel à 4 semaines de congé, va à peu près (PBD, PCS³, PVL, PES et JS Suisse) ou tout à fait (PS et Femmes socialistes) dans la bonne direction.

Le PBD et le PVL, qui souhaitent substituer un congé parental à la réglementation de l'assurance-maternité actuellement en vigueur (voir plus haut), apporteraient des *restrictions* au modèle de la COFF. Selon la proposition du PBD, le congé serait au total aussi long que dans le modèle de la COFF

(24 semaines), mais si l'on en déduit la durée actuelle du congé de maternité (14 semaines), il ne resterait que 10 semaines de congé parental. Les Verts libéraux raccourciraient même la durée du congé parental à 20 semaines au maximum, mais en en réservant une portion plus importante au père afin d'inciter les hommes à s'impliquer dans la prise en charge des enfants. Ils jugent insuffisant un droit individuel à un sixième du congé (c.-à-d. 4 semaines sur 24 selon la proposition de la COFF).

Les Verts, au contraire, plaident pour une *extension* du modèle de la COFF. Ils estiment qu'un droit individuel de 4 semaines pour les pères est trop court, inadapté à l'évolution de la société et insuffisamment efficace pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes. Il faudrait au moins 8 semaines de congé parental pour le père et 8 semaines pour la mère. Leur proposition prévoit donc un droit individuel et non cessible de 16 à 24 semaines pour chacun des parents. La JS Suisse, quant à elle, souhaiterait un congé parental de 2 ans qui comprendrait les 14 semaines d'allocation de maternité et dans lequel 6 mois seraient réservés à chacun des deux parents.

«Un grand minimum de 8 semaines par parent devrait être envisagé par la COFF dans son modèle si elle souhaite que les congés paternité et parental remplissent leurs objectifs (droit paritaire).» PES

Partage paritaire du congé parental: une proposition de la CFQF

La proposition de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF (2011, voir encadré 1), à savoir un congé parental de 24 semaines au minimum *réparti paritairement entre les parents* (c.-à-d. au moins 12 semaines pour la mère et 12 semaines pour le père), suscite peu d'adhésion parmi les partis qui ont participé à l'enquête. L'UDC rejette carrément la proposition: l'Etat n'a pas pour mission d'éduquer les citoyens, estime ce parti, qui doute que ce soit la bonne méthode pour inciter les pères à s'impliquer davantage dans la prise en charge des enfants.

Encadré 1

Congé parental – allocations parentales.
Un modèle de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF pour la Suisse (octobre 2010)

La Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF a présenté en octobre 2010 un modèle concret. Celui prévoit un congé parental d'une durée maximale de 24 semaines. Chaque parent a un droit individuel de quatre semaines, qui n'est pas transmissible à l'autre parent. Le congé parental peut être pris pendant une période allant de la naissance à l'entrée à l'école. Pendant cette période, les prestations sont en principe ouvertes aux deux parents. Le congé parental pourrait être fractionné en plusieurs périodes. Le critère d'attribution est la détention de l'autorité parentale. Tous les parents qui ont droit à un congé de maternité ou de paternité doivent pouvoir bénéficier, dans un deuxième temps, du congé parental et des allocations parentales. Ceux-ci ne doivent en aucun cas remplacer les dispositifs existants en lien avec la naissance. Le taux de substitution du revenu est de 80%, comme dans l'assurance-maternité, avec un plafonnement à 196 francs par jour.

Congé parental – allocations parentales.
Une prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF (septembre 2011)

Dans une prise de position en septembre 2011, la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF salue et soutient la proposition faite par la COFF d'instaurer un congé parental en

Suisse. Dès 1982, à la faveur d'une consultation sur l'assurance-maternité, la CFQF s'est résolument engagée en faveur de l'instauration d'un congé parental pour les mères et pour les pères, revendication qu'elle a réaffirmée dans différents rapports ainsi qu'en 1995 dans une nouvelle prise de position sur le même sujet.

La CFQF considère que 24 semaines est un minimum voire un minimum absolu. Il est important que le congé parental soit partagé par moitié entre la mère et le père. La CFQF diverge du projet de la COFF en ceci qu'elle juge nécessaire de prescrire un droit paritaire des parents. Un congé parental de 24 semaines doit donc être constitué de deux droits au congé individuel de 12 semaines chacun, pour la mère et pour le père. Les parents élevant seuls leurs enfants ont droit aux 24 semaines de congé parental. Le congé parental ne remplace pas des dispositifs existants liés à la naissance, comme l'assurance-maternité ou le congé de paternité. Il faut pourvoir à ce que tous les parents qui ont droit à un congé de maternité ou de paternité puissent, dans un deuxième temps, bénéficier du congé parental.

Sources :

- Modèle de la COFF: Congé parental – allocations parentales, octobre 2010: www.ekff.admin.ch/index.php?lang=2 > Documentation > Congé parental – allocations parentales
- Document de position de la CFQF: Congé parental – allocations parentales, septembre 2011: www.ekf.admin.ch/index.html?lang=fr > Documentation > Prises de position

«Il n'est pas prouvé que des vacances garanties par l'Etat auraient une influence sur le rôle des pères dans l'éducation des enfants. D'autres facteurs jouent probablement un rôle plus important, comme la flexibilité dans les horaires de travail et dans les vacances.» UDC

Les Femmes PDC sont opposées à ce que le partage par moitié soit imposé; elles veulent que les couples aient le libre choix. Le PEV n'adhère pas

non plus à un partage paritaire prescrit par la loi. Certes, il est favorable au but d'impliquer davantage les pères dans la prise en charge des enfants, mais il souligne que cela ne doit en aucun cas conduire à diminuer le congé de maternité. Le PEV est victime d'un malentendu fréquent: ni le modèle de la COFF, ni les propositions de la CFQF ne reposent sur le postulat que le congé parental se substitue à l'assurance-maternité. L'allocation de maternité est une assurance liée à la naissance d'un enfant qui a pour but de protéger les travailleuses. Elle permet à l'accouchée de se reposer et d'être au calme pendant la première phase de l'allaitement. Le droit à un congé parental, quel qu'il soit, commence après les 14 semaines prises en charge par l'assurance-maternité.

«Nous demandons (...) une incitation plus forte afin que les pères s'impliquent dans les soins dès la petite enfance. (...) Pour les raisons indiquées, nous sommes très favorables à un partage paritaire.» PVL

La proposition de la CFQF reçoit le soutien sans réserve des Verts libéraux et des Verts. Le PBD juge souhaitable, mais pas indispensable, un partage par moitié et la JS Suisse trouve l'idée bonne, mais elle voudrait discuter de manière approfondie de la proposition. Le PCS, le PS et les Femmes socialistes sont favorables à un mix entre un droit individuel et incessible appartenant à chacun des parents et une durée à partager librement (comme dans le modèle de la COFF), au lieu d'une réglementation rigide.

Autres propositions

Les partis interrogés ont fait des propositions sortant des modèles présentés.

Le PLV souhaiterait créer une incitation à partager les rôles dans un esprit de partenariat en allongeant le congé parental (de 14 semaines au minimum à 20 semaines au maximum) lorsque les parents le partagent de manière équilibrée.⁴ Mais comme ce parti veut en même temps remplacer l'allocation de maternité (de 14 semaines) par un congé parental (de 20 semaines), cela laisse peu de place à une répartition équilibrée. Le PS, pour sa part, serait ouvert à un tout autre modèle: il propose que chaque parent ait droit à un nombre déterminé de jours de prise en charge familiale (p. ex. 20) pendant lesquels il est libéré de son activité professionnelle. Les jours de prise en charge familiale pris par le père, notamment, pourraient être comptés comme des jours de service militaire. Les parents pourraient cumuler ou fractionner librement la prise de ces jours de congé durant les quatre premières années de la vie de l'enfant. Ce dispositif serait financé par l'allocation pour perte de gain (APG).

Quelles exigences pour un congé parental?

La CFQF a en outre voulu savoir à quelles exigences (minimales) un congé parental devait répondre selon les partis. Presque tous ceux qui ont répondu citent l'implication des pères, une incitation visant spécialement les pères ou une partie du congé réservé aux pères (PBD, PEV, PCS, PVL, PES, PS, Femmes socialistes, JS Suisse).

«Cette incitation est importante pour développer l'implication des pères dans la prise en charge de leurs enfants pendant la prime enfance et pour contribuer sérieusement à l'intégration des mères dans le marché du travail.» PVL

Les Femmes PDC, par contre, mettent en avant le libre choix des parents. Le congé parental doit en outre favoriser la conciliation entre travail et famille et l'exercice d'une activité professionnelle par les mères (PS). Il ne doit pas exposer à une diminution des revenus, ni à la perte de son emploi (Femmes socialistes, PES). Le PCS exige une garantie de l'emploi d'une année au total. Le PEV et la JS Suisse citent expressément le maintien du salaire parmi leurs exigences, le premier demandant en outre que le congé parental puisse être financé durablement.

«Un encouragement à l'implication des deux parents est souhaitable.»

Femmes socialistes

Parmi les exigences qu'ils citent, certains partis reviennent sur la durée du congé parental ou sur la partie de ce congé réservée au père ou à chaque parent (PCS: 24 semaines, dont au moins 4 pour le père; PEV: au moins 14 semaines pour la mère et au moins 2 semaines pour le père, les semaines restantes pouvant être partagées librement; PES: au moins 16 semaines pour chaque parent; JS Suisse: 2 ans, à répartir durant les 5 premières années de vie de l'enfant avec au moins 6 mois pour chaque parent). Les Verts formulent des exigences supplémentaires: le congé parental doit être ouvert à tous les parents, qu'il s'agisse des parents biologiques ou des parents adoptifs, qu'ils

soient employés, indépendants ou sans activité lucrative. Il faut que le congé parental bénéficie de la même manière aux couples mariés, aux concubins et aux couples de même sexe ainsi qu'aux parents élevant seuls leurs enfants.

«Il est important d'encourager les parents, et en particulier les mères, à conserver une activité professionnelle qui ne soit pas accessoire.» PS

Important, mais politiquement difficile à réaliser

A l'exception de l'UDC, tous les partis ayant répondu estiment que le congé parental est un enjeu politique important. Le PCS et le PS le jugent même très important. Sept partis ou groupements indiquent qu'ils ont milité en faveur d'un congé parental au moyen d'interventions parlementaires ou sous d'autres formes. Parmi les partisans et partisans du congé parental, seuls le PBD et la JS Suisse n'ont encore rien entrepris. Mais les différents efforts engagés au niveau parlementaire sont restés vains jusqu'à présent: soit les interventions

ont été rejetées, soit elles n'ont pas ou pas encore été inscrites à l'ordre du jour. La plupart des partisans et partisans du congé parental ne se découragent cependant pas et prévoient de déposer prochainement de nouvelles interventions.

Quels sont, aux yeux des partis interrogés, les obstacles à l'introduction d'un congé parental? Pour l'UDC, qui est par principe défavorable à cette mesure, le congé parental contreviendrait au principe de subsidiarité ainsi qu'au système étatique et économique libéral. L'UDC craint des conséquences négatives pour les petites entreprises et un coût exorbitant qui empêcherait de garantir le fonctionnement d'autres institutions sociales importantes. La question du *coût* ou du financement est également citée comme un obstacle important par les partisans du congé parental: soit ils estiment qu'il s'agit d'un problème en soi (PBD, Femmes PDC, PEV), soit ils considèrent que le problème réside dans l'utilisation de cet argument par les opposants (PES, PS, Femmes socialistes). Mais l'obstacle le plus souvent indiqué est le manque de volonté politique ou, plus précisément, le *manque d'adhésion* dans les milieux politiques et économiques et donc la difficulté à réunir une majorité (PBD, Femmes PDC, PCS, PEV, PVL, JS Suisse).

Synthèse des principales réponses des partis

Question	Pour		Contre
Congé parental rétribué (durée totale en semaines)	PBD (24 ¹), PCS (24), Femmes PDC (4), PEV (2–6), PVL (20 ²), PES (32–48), PS (24), Femmes socialistes (24), JS Suisse (104 ³)		UDC
Congé parental rétribué réservé au père (durée en semaines)	PCS (4), PEV (2), PLV ⁴ , PES (16), PS (4), Femmes socialistes (min. 10), JS Suisse ⁵		PBD, Femmes PDC, UDC
Modèle de la COFF (voir Encadré 1)	sans restriction: PS, Femmes socialistes, PCS avec des restrictions: PBD, PLV, Femmes PDC avec une extension: PES, JS Suisse		PEV, UDC
Proposition de la CFQF (voir Encadré 1)	oui: PLV, PES oui de principe, mais avec une préférence pour une solution plus flexible: PBD, PS, Femmes socialistes, JS Suisse		PCS, Femmes PDC, PEV, UDC
Degré de priorité	Très important	Important	Ni l'un ni l'autre
	PCS, PES	PBD, Femmes PDC, PEV, PVL, PS, Femmes Socialistes, JS Suisse	UDC

1 Dont 14 semaines d'allocation de maternité

2 Remplace l'allocation de maternité

3 Remplace l'allocation de maternité

4 Privilégie le congé parental, durée dépendant de la répartition

5 Le congé de paternité ne représente qu'un premier pas, le congé parental est privilégié.

Le PCS et les Femmes socialistes voient d'autres obstacles cruciaux dans la vision actuelle du rôle des femmes et des hommes et dans le fait qu'il faudra encore du temps avant que les mentalités ne changent. La JS Suisse constate qu'il n'y a pas de prise de conscience des questions de politique de l'égalité dans la société. Le PS et le PES considèrent que les obstacles principaux sont les opposants au congé parental et leurs arguments: les solutions adoptées par les partenaires sociaux auraient fait leurs preuves, l'introduction d'un congé de paternité ou d'un congé parental ne serait pas prioritaire et les parents devraient avoir la responsabilité de leur organisation (PS) ou les pères ne manifesteraient pas d'intérêt et d'autres mesures seraient plus efficaces (PES). Inversement, le PEV considère que ce sont les attentes et les exigences excessives des partisans et partisanes du congé parental qui sont un obstacle à sa réalisation.

Bilan

L'enquête ne permet pas de décrire de manière exhaustive la position des partis politiques car des acteurs importants du camp bourgeois n'ont pas rempli le questionnaire, à savoir le PLR.Libéraux et le parti mère du PDC. Néanmoins, en offrant une vue générale des approches et des propositions des partis, qui sont très variées, les résultats obtenus constituent une bonne base de discussion politique.

La création d'un congé parental ancré dans la loi jouit, sur l'échiquier politique, d'un soutien qui inclut outre la gauche une grande partie du centre bourgeois. Parmi tous les partis qui ont répondu au questionnaire de la CFQF, seule l'UDC rejette le principe d'un congé parental. Tous les autres souhaitent faire avancer l'esprit de partenariat dans le partage du travail au sein de la famille, l'implication des pères dans les responsabilités familiales ainsi que l'égalité des sexes et considèrent que le congé parental est un moyen adapté pour y parvenir.

Comment un congé parental doit-il être aménagé pour atteindre ces buts? **Les partis qui ont rempli le questionnaire sont unanimes à dire qu'un congé parental n'a de sens que s'il est rétribué.** Plusieurs partis évoquent une solution analogue à l'assurance-maternité: l'allocation de maternité est versée sous la forme d'indemnités journalières représentant 80% du revenu moyen avant l'accouchement, sans dépasser 196 francs par jour.

L'idée de compléter l'assurance-maternité actuelle par un congé de paternité légal recueille peu d'adhésion, à moins qu'il ne s'agisse d'une étape vers un congé parental étendu. **La plupart des partis qui ont répondu privilégient un congé parental à partager entre les parents. Presque tous envisagent une solution dans laquelle une partie déterminée du congé serait réservée aux pères** afin qu'ils développent une relation plus étroite avec leurs enfants et s'impliquent davantage dans leur prise en charge. En revanche, les avis divergent sur la durée de cette période. La solution proposée par la CFQF de partager le congé parental par moitié entre les parents est ressentie par la plupart des partis comme trop rigide, même s'ils saluent l'idée sous-jacente de mettre en place

un modèle incitant les pères à prendre effectivement leur part du congé parental. C'est le modèle présenté par la COFF qui recueille la plus large adhésion: il associe un droit individuel appartenant à chacun des parents avec un congé (de plus longue durée) qu'ils peuvent partager. Cette combinaison de répartition imposée et de répartition libre pourrait être une bonne base de départ pour une future discussion.

Il faudra discuter en particulier de deux points essentiels: la durée du congé parental et les modalités de son financement.

Les avis divergent très largement sur ces questions. Là encore, le modèle de la COFF, qui prévoit 24 semaines de congé, pourrait offrir une bonne base pour construire un compromis: les partis bourgeois souhaitent une durée plus courte alors qu'une partie de la gauche et des verts la voudraient beaucoup plus longue. Une autre question doit encore être clarifiée: l'instauration d'un congé parental doit-elle et peut-elle empiéter sur l'assurance-maternité existante? Certains partis interrogés proposent de remplacer l'assurance-maternité par un congé parental. Mais cela n'est pas possible, ne serait-ce que pour des raisons purement juridiques. En effet, l'art. 4 de la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la protection de la maternité, stipule que les femmes ont droit à 14 semaines de congé de maternité au moins. Or, l'Assemblée fédérale a approuvé cette Convention le 12 décembre 2012 et le Conseil fédéral l'a ratifiée le 4 juin 2014. Un projet de loi donnant aux parents la possibilité de partager entre eux le congé de maternité de 14 semaines serait incompatible avec la disposition précitée.

Les partis interrogés sont plutôt sceptiques en ce qui concerne les perspectives de réalisation d'un congé parental étant donné les expériences qu'ils ont faites lors du traitement de leurs propres interventions. Ils déplorent le manque d'adhésion des milieux économiques et la difficulté à réunir une majorité au parlement. Les résultats de la présente enquête donnent cependant l'impression qu'il n'est au moins pas exclu qu'un compromis habilement négocié trouve une majorité au parlement. Cet espoir peut être nourri par le fait que tous les partis qui ont répondu à l'enquête, à l'exception de l'UDC, déclarent que le congé parental est un sujet important pour eux. Les négociations politiques peuvent commencer.

«Cela nécessiterait impérativement une excellente coordination et entente de tous les milieux – commissions fédérales COFF et CFQF, associations féminines, groupements féminins des partis, partis, monde économique et syndicats – pour parvenir à réaliser un tel projet.» Femmes PDC

Traduction: Catherine Kugler

Katharina Belser est chercheuse indépendante en sciences sociales spécialisée dans les questions d'égalité.

Notes

- 1 Le questionnaire a été adressé aux partis suivants: Parti bourgeois démocratique (PBD) et Jeunes PBD; Parti chrétien-social (PCS); Parti démocrate-chrétien (PDC), Femmes PDC et Jeunes démocrates-chrétiens (Jeunes PDC); Parti évangélique suisse (PEV), Réseau féminin du PEV et Jeunes PEV; PLR. Les Libéraux-Radicaux, Femmes PLR et Jeunes libéraux-radicaux; Parti des Verts libéraux (PVL), groupe PVL Femmes, Jeunes Verts libéraux (Jeunes PVL); Parti écologiste suisse (PES), Femmes vertes, Jeunes vert-e-s; Lega dei Ticinesi; Mouvement Citoyens Romand (MCR); Parti socialiste (PS), Femmes socialistes et Jeunesse socialiste suisse (JS Suisse); Union démocratique du centre (UDC), Femmes UDC et Jeunes UDC.
- 2 Toutes les citations en bleu sont extraites des réponses au questionnaire. Elles ont parfois été légèrement raccourcies.
- 3 Le PCS répond à la question en disant que le modèle de la COFF va dans la bonne direction, mais en réalité il soutient exactement les paramètres de ce modèle: 24 semaines de congé rétribué, dont 4 semaines réservées au père.
- 4 Cf. motion 14.3068 du groupe Vert libéral.

Encadré 2

Rapport du Conseil fédéral, 2013**Congé de paternité et congé parental: huit modèles**

En octobre 2013, le Conseil fédéral a présenté un rapport proposant huit modèles de congé de paternité et de congé parental, sans toutefois accorder la priorité à l'un ou l'autre. Il a répondu ainsi au postulat de la conseillère aux Etats Anita Fetz (11.3492) du 6 juin 2011.

Les huit modèles présentés comportent un droit à un congé de paternité ou à un congé parental inscrit dans le Code des obligations, assorti de la garantie de la place de travail.

Les modèles se différencient par le cercle des ayants droit (père/parents), la compensation financière, le financement et la durée:

- Le modèle 1 inscrit dans le Code des obligations le droit à un congé de paternité ou à un congé parental sans prévoir aucune indemnisation.
- Le modèle 2 se fonde sur le pilier 3a de la prévoyance vieillesse et entend élargir les possibilités de versement de l'avoir du pilier 3a.
- Le modèle 3 crée une nouvelle possibilité d'épargne individuelle défiscalisée en vue du financement d'un congé parental.
- Le modèle 4 institue un droit à un congé de paternité d'une semaine avec un droit au salaire.
- Le modèle 5 accorde aux pères un congé de pa-

ternité de quatre semaines financé par le régime des allocations pour perte de gain.

- Le modèle 6 institue un congé parental de 16 semaines au total financé par le régime des allocations pour perte de gain.
- Le modèle 7 reprend le modèle de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales qui propose d'instituer un congé parental de 24 semaines au total financé par le régime des allocations pour perte de gain.
- Le modèle 8 résulte de la combinaison de trois modèles (modèles 1, 2 et 5). L'introduction d'un congé parental de 16 semaines pour chaque parent s'accompagne pour le père d'une indemnisation du congé via le régime des allocations pour perte de gain pendant quatre semaines. Les parents en congé parental peuvent utiliser leur avoir du pilier 3a pour financer leur congé.

Sources:

- Feuille d'information «Congé de paternité et congé parental: huit modèles», Office fédéral des assurances sociales OFAS, octobre 2013, www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/32505.pdf
- Vous trouverez le rapport complet sous le lien suivant: www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=5063

L'article précédent «Un congé parental peut-il réunir une majorité aujourd'hui en Suisse?» par Katharina Belser (dès p. 21) est basé sur le questionnaire suivant. Celui-ci a été envoyé en mai 2014 aux partis et à leurs groupements féminins et de jeunes. Les destinataires étaient Lega, MCR, PBD, PCS, PDC, PES, PEV, PLR, PS, PVL, UDC.

Questionnaire

concernant le congé parental/de paternité adressé aux partis et à leurs groupements féminins et de jeunes

1. Est-ce que votre parti/organisation est favorable à ce qu'un congé parental soit inscrit dans la loi? (droit à un congé avec garantie d'emploi, avec ou sans maintien du paiement du salaire)

 Oui, pour une durée de ____ semaines Non Pour quelles raisons? [réponse libre]

2. Est-ce que votre parti/organisation est favorable à l'introduction d'un congé parental rétribué (par exemple par les APG)?

 Oui, pour une durée de ____ semaines Non Pour quelles raisons? [réponse libre]

3. Est-ce que votre parti/organisation est favorable à ce qu'un congé destiné spécifiquement aux pères (congé de paternité) soit inscrit dans la loi?

 Oui, pour une durée de ____ semaines Non Pour quelles raisons? [réponse libre]

4. Est-ce que votre parti/organisation est favorable à l'introduction d'un congé de paternité rétribué (par exemple par les APG)?

 Oui, pour une durée de ____ semaines Non Pour quelles raisons? [réponse libre]

5. La Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF propose un modèle concret de congé parental. Sa durée serait de 24 semaines (au plus), la mère et le père disposant chacun d'un droit individuel à un congé de 4 semaines, dont seule cette personne pourrait bénéficier. (Pour les détails, voir «Congé parental – allocations parentales»: http://www.ekff.admin.ch/content.php?ekff-2-4-tbl_2_37).

 Est-ce que votre parti/organisation peut approuver ce modèle?

 Oui Non Pour quelles raisons? [réponse libre]

6. Dans sa prise de position, la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF préconise que la mère et le père prennent chacun la moitié du congé parental (soit 12 semaines au moins). Elle entend ainsi veiller à ce que les pères participent davantage aux soins donnés à l'enfant. (Pour les détails, consulter la prise de position de la CFQF «Congé parental allocations parentales»: www.ekf.admin.ch/dokumentation/00441/index.html?lang=fr > prises de position 2011). Quelle est l'opinion de votre parti/organisation sur ce sujet?
[réponse libre]
7. Est-ce que votre parti/organisation pourrait approuver plutôt d'autres modèles concrets (tirés par exemple du rapport du Conseil fédéral d'octobre 2013 «Congé de paternité et congé parental»: www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=50638)?
 Si oui, lesquels? [réponse libre]
8. Du point de vue de votre parti/organisation, à quelles exigences un congé parental doit-il répondre?
[réponse libre]
9. A l'heure actuelle, quelle importance le congé parental revêt-il pour votre parti/organisation?
 très important important ni l'un ni l'autre plutôt sans importance
 sans aucune importance
10. Est-ce que votre parti/organisation a pris des mesures concrètes en vue de l'introduction d'un congé parental?
 Oui, à savoir: [réponse libre] Non
11. Si oui, est-ce que votre parti/organisation a rencontré des obstacles ou des difficultés à ce propos?
 Oui, à savoir: [réponse libre] Non
12. Votre parti prévoit-il de prendre de telles mesures ou d'autres encore?
 Oui, à savoir: [réponse libre] Dans quel délai? [réponse libre] Non
13. A votre avis, quels sont les trois principaux obstacles à l'introduction d'un congé parental?
[réponse libre]
14. Autres remarques
[réponse libre]



Ein Tag im Leben von Emil und Ida

Bildnachweis Seite 82



Vaterschafts- und Elternurlaub in der Schweiz: Der lange Weg zu einer elternfreundlichen Familienpolitik

Brigitte Liebig & Martina Peitz

Im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Ländern gibt es in der Schweiz bis heute keinen gesetzlich geregelten «Vaterschaftsurlaub» oder «Elternurlaub» (auch «Elternzeit» genannt).¹ Der Bundesrat stellte im Oktober 2013 einmal mehr klar, dass rasche gesetzliche Regelungen nicht auf der politischen Agenda stehen (Bericht Elternurlaub 2013).²

Die Schwierigkeiten bei der Durchsetzung eines gesetzlich geregelten Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs lassen sich hauptsächlich auf das «liberal-konservative Muster» der Schweizer Familienpolitik zurückführen (vgl. Esping-Andersen 1999). Dieses geht mit einer Ablehnung staatlicher Finanzierungen und Interventionen im Bereich Familie einher. Überdies steht es sozialen Transferleistungen kritisch gegenüber, welche den Erwerbsausfall eines Elternteils – in der Regel denjenigen der Mutter – teilweise kompensieren sollen. Auch ausserfamiliäre Angebote der Kinderbetreuung werden im internationalen Vergleich nur verhältnismässig gering unterstützt (vgl. Häusermann/Zollinger 2014).

Parallel zur Ablehnung gesetzlicher Regelungen lässt sich jedoch eine Politik der Kompromisse beobachten. So wurde der Vaterschaftsurlaub in der Bundesverwaltung im Juli 2013 mit der neuen Bundespersonalverordnung von fünf auf zehn Tage erhöht. Mütter und Väter erhalten zudem die Möglichkeit, nach der Geburt (oder Adoption) eines Kindes das Arbeitspensum um 20 Prozent zu reduzieren (bis auf ein minimales Arbeitspensum von 60 Prozent). Der Bundesrat prüft gegenwärtig eine Regelung im Bundesrecht, die es allen Arbeitnehmenden ermöglichen würde, bei Elternschaft das Erwerbspensum zu reduzieren. Viele städtische und kantonale Verwaltungen bieten ebenfalls einen Vaterschaftsurlaub an – in der Regel mindestens fünf Tage (Travail.Suisse 2014).

I. Lange Geschichte politischer Vorstösse

Wie schwer der Weg zu einem gesetzlich geregelten Vaterschafts- bzw. Elternurlaub in der Schweiz ist, zeigt die Tatsache, dass über zwanzig Vorstösse für dessen Einführung bisher erfolglos waren bzw. noch hängig sind. Während einige Vorstösse die freiwillige Aufteilung des bestehenden Mutterschaftsurlaubes zwischen beiden Elternteilen vorsahen, forderten die meisten *zusätzliche* – in der Regel bezahlte – Ansprüche des Vaters von einigen Tagen bis zu einigen Wochen; dies entweder im Rahmen eines eigenständigen Vaterschaftsurlaubs, eines nur dem Vater zustehenden Anteils am Elternurlaub oder eines frei aufteilbaren Elternurlaubs.

Der elaborierteste und umfassendste Ansatz – das «Modell für Elternzeit und Elterngeld» der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF – war im März 2011 Bestandteil einer parlamentarischen Initiative. Gefordert wurde ein sechsmonatiger Elternurlaub (inkl. einem individuellen Anspruch auf je einen Monat), der bis zur Einschulung bezogen werden kann. Ausserdem wurden darin verschiedene Möglichkeiten dargelegt, um die geschätzten jährlichen Kosten von ca. 1.1 Mrd. Franken finanzieren zu können (vgl. EKFF 2010). Wie allen bisherigen Vorschlägen zum bezahlten Vaterschafts- oder Elternurlaub war auch diesem Vorstoss kein Erfolg beschieden. Als Gegenargumente wurden die «knappen Kassen» sowie die Priorität sozialpartnerschaftlicher Lösungen ge-

Die meisten europäischen Länder führten zwischen 1970 und 2000 verschiedene Formen bezahlter oder unbezahlter Elternzeit ein.

Vaterschaftsurlaub

begründet einen Anspruch des Vaters auf erwerbsarbeitsfreie Tage.

Elternurlaub

begründet einen Anspruch beider Elternteile auf erwerbsarbeitsfreie Tage, die über einen längeren Zeitraum bezogen werden können. In vielen europäischen Ländern und von familienpolitischen Kreisen wird auch der Begriff «Elternzeit» verwendet (vgl. Anm. 1).

nannt. Anderen familienpolitischen Massnahmen wie etwa der Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung wurde der Vorzug gegeben.

Heute, im Jahr 2014, zeigt sich der Bundesrat offener hinsichtlich der Überprüfung neuer Ansätze. So legte Innenminister Alain Berset (SP) im November 2013 dem Bundesrat den «Bericht Elternurlaub» vor. Auslöser für diesen Bericht war das in Zusammenarbeit mit dem Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen *männer.ch* lancierte Postulat «Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge» der Ständerätin Anita Fetz. Insgesamt werden in diesem Bericht acht Finanzierungsmodelle eines Elternurlaubes in Abwägung von Vor- und Nachteilen vorgestellt (siehe dazu Kasten auf Seite 15). Der Bundesrat verzichtete auf die Unterstützung eines bestimmten Modells und gab der Förderung ausserfamiliärer Betreuungsangebote erneut den Vorzug (Bericht Elternurlaub 2013:66).

Regelungen in anderen europäischen Ländern

Im Gegensatz zur Schweiz führten die meisten europäischen Länder bereits zwischen 1970 und 2000 verschiedene Formen bezahlter oder unbezahlter Elternzeit ein (vgl. Reich et al. 2012, Moss 2013). Dank einer Vereinbarung mit den Sozialpartnern gewährte die EU bereits 1996 berufstätigen Eltern das Recht auf Elternzeit. 2010 erliess der EU-Rat eine neue Richtlinie, welche die rechtlichen Ansprüche der Beschäftigten erweitert, indem sie eine Mindestdauer der Elternzeit von vier Monaten, Verbesserungen der Arbeitsplatzgarantie und eine Mindestabgeltung von 66 Prozent des letzten Erwerbseinkommens vorsieht. Um Anreize für Väter zu schaffen, soll zudem mindestens einer der insgesamt vier Monate Elternzeit nicht übertragbar sein (=individueller Anspruch). Den einzelnen Ländern steht es frei, weitergehende Richtlinien zu erlassen (Europäische Union 2010).

Die meisten EU-Staaten bieten in irgendeiner Form ein Entgelt für die Elternzeit an. Als vorbildlich hinsichtlich Elternzeitregelungen gelten Schweden, Norwegen und Island. In Schweden existiert die Elternzeit seit 1974: Das Land bietet insgesamt 480 Tage bei einer Vergütung von 80 Prozent des Bruttolohnes (European Commission 2012:90). Diese Länder gelten auch als Pioniere bei der Einführung von «Väterquoten», der ausdrücklich für Väter reservierten Ansprüche an Elternzeit. Auch Spanien und Grossbritannien gewähren immerhin einen zwei- bzw. dreiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub (Moss 2013). Über die effektivste Regelung aus gleichstellungspolitischer Sicht verfügt Island mit einem dreigeteilten System: Jeweils drei Monate sind für Mutter und Vater reserviert und drei weitere Monate können nach eigenen Wünschen aufgeteilt werden (European Commission 2012). Viele Länder adaptierten dieses Modell – meist in der Variante eines «Bonussystems»: Die Elternzeit wird insgesamt verlängert, wenn der Vater einen Anteil übernimmt. Dies ist in Österreich, Finnland, Deutschland, Italien, Portugal und Schweden der Fall (Huerta et al. 2013).

Der Anteil der Väter, die ihren Anspruch auf Elternzeit einlösen, variiert beträchtlich von Land zu Land. Neben dem individuellen Anspruch des Vaters auf Elternzeit ist dafür insbesondere auch die Höhe des Elterngeldes entscheidend: In den – in beiderlei Hinsicht – vorbildlichen nordischen Ländern beziehen über 80 Prozent der Väter Elternzeit, in Frankreich hingegen nur 2 Prozent. Eine Pauschalvergütung von maximal 560 Euro pro Monat erweist sich in letzterem Fall wohl als zu wenig attraktiv (Bericht Elternurlaub 2013). Aufschlussreich ist diesbezüglich auch der Blick auf Deutschland. Dort wurde im Jahre 2007 das bis anhin pauschal gezahlte Erziehungsgeld durch ein einkommensabhängiges, zwölfmonatiges Elterngeld ersetzt mit der Möglichkeit, zwei zusätzliche nicht übertragbare, bezahlte Urlaubsmonate zu beziehen. Insgesamt können zwölf bzw. vierzehn Monate lang 67 Prozent des letzten Bruttoeinkommens bezogen werden – bis zu einem Maximalbetrag von 1800 Euro monatlich (vgl. Böttcher/Graue 2013). Mit dieser gesetzlichen Neuregelung erhöhte sich der Anteil der Elternzeit beziehenden Väter von nur 3.5 Prozent im Jahr 2006 (destatis 2007) auf 33.4 Prozent im Jahr 2012 (destatis 2014).

In den nordischen Ländern beziehen über 80 Prozent der Väter Elternzeit, in Frankreich nur 2 Prozent.

II. Vaterschafts- und Elternurlaub im Licht gesellschaftlicher Diskurse und Transformationen

Die Argumente für einen gesetzlich geregelten Vaterschaftsurlaub bzw. Elternurlaub sind vielfältig. Im Wesentlichen lassen sich (1) pädagogische und entwicklungspsychologische, (2) gleichstellungspolitische und (3) ökonomische Argumente unterscheiden (vgl. dazu EKFF 2010). Erstere (1) heben das Kindeswohl und die zentrale Bedeutung einer gelungenen Elternschaft für die Kindesentwicklung hervor: Elternzeit kann wie keine andere vereinbarkeitspolitische Massnahme elterliches Verhalten positiv beeinflussen, insbesondere das der Väter (vgl. z.B. Tanaka/Waldfoegel 2007).

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive (2) wirkt die stärkere Einbindung von Vätern in die Betreuungsarbeit der Ungleichverteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern entgegen. Denn trotz einer erheblich gewachsenen Erwerbsbeteiligung wenden Frauen und insbesondere Mütter noch immer deutlich mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit auf als Männer. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Neben Chancengleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bilden das fehlende Angebot an externen Betreuungsplätzen und negative Erwerbsanreize für den zweitverdienenden Elternteil (hohe Krippentarife, steuerliche Nachteile) wichtige Faktoren (vgl. NFP 60 2014).

Aus ökonomischer Sicht (3) ist die Elternzeit primär ein Instrument, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Familienfreundlichkeit gilt als Standortfaktor im «War for Talents» und als Mittel zur Senkung von Fluktuationskosten³. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD (2007) weist überdies darauf hin, dass zu lange Erwerbsunterbrüche die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt schwächen. Als optimal gelten Auszeiten bei guter Entlohnung, die jedoch nicht zu lange dauern. Die ökonomischen Vorteile einer familienfreundlichen Personalpolitik streicht auch der Bund in seinen Publikationen heraus (z.B. Prognos 2005). In der 2011 vom Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF lancierten *Fachkräfteinitiative* wird die «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» als eines der vier Handlungsfelder identifiziert, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Gesellschaftlicher Wandel

Gesellschaftlich tragen die sich verändernden Lebensformen und neue Vorstellungen von Partnerschaft und Elternschaft zum Handlungsbedarf bei. Eine wachsende Zahl gut qualifizierter Frauen will sich stärker beruflich engagieren und erwartet eine grössere Beteiligung der Männer an Care-Verpflichtungen. Zugleich wollen viele Männer heute nicht mehr länger nur «Ernährer» einer Familie sein, sondern sich aktiv in der Kinderbetreuung und -erziehung engagieren (Pro Familia 2011; www.männer.ch). So entsteht auch bei Vätern ein Vereinbarkeitsproblem: Vor allem junge, gut ausgebildete Männer beanspruchen sowohl Karriere-chancen als auch Zeit für die Familie.

Obwohl es sich dabei heute noch um eine kleine Gruppe von Männern handelt, so gelten diese doch als strategisch wichtig für die Unternehmen. Besonders Betriebe im Bereich Technik und Informatik haben erhebliche Probleme Frauen zu rekrutieren, und gleichzeitig herrscht buchstäblich «Not am Mann». Seit mehr als einem Jahrzehnt bezieht der Trend zur familienfreundlichen Personal- und Unternehmenspolitik auch Männer ein. In wachsender Zahl unterziehen sich in der Schweiz Betriebe Audits und Zertifizierungsprozessen, um das Prädikat eines *Familienfreundlichen Unternehmens* zu erhalten (vgl. www.und-online.ch). Gleichzeitig herrscht jedoch eine gewisse Unsicherheit hinsichtlich der Frage, mit welchen Erwartungen die neue Generation an die Betriebe herantritt. Vielerorts fehlt es an Ideen und Strukturen, um dem Thema Vaterschaft gerecht zu werden.

III. Familienfreundliche Betriebe und Vaterschaft

Während eine gesetzliche Regelung in der Schweiz noch fehlt, bieten einige Unternehmen bereits heute einen bezahlten Vaterschaftsurlaub an (Tagesanzeiger 21.5.2013). Wie die aktuelle, vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierte Studie «Familienfreundliche Organisationen und Vaterschaft»⁴ am Beispiel ausgewählter Unternehmen und Verwaltungen der Schweiz deutlich macht, bildet diese Massnahme einen wichtigen Aspekt der Familienfreundlichkeit der Betriebe. Acht der darin untersuchten neun grossen und mittelgrossen Organisationen sind als «familienfreundliche Arbeitgeber» zertifiziert und können als wegweisend in diesem Bereich gelten.

Elternzeit kann wie keine andere vereinbarkeitspolitische Massnahme elterliches Verhalten positiv beeinflussen, insbesondere das der Väter.

Vor allem junge, gut ausgebildete Männer haben den Anspruch, sowohl Karrierechancen als auch Zeit für die Familie zu erhalten.

Mit einer Ausnahme gewähren alle untersuchten Betriebe einen Vaterschaftsurlaub zwischen fünf und zehn Tagen. Auch ist unbezahlter Urlaub (bzw. unbezahlte «Elternzeit») bei Elternschaft oder Adoption eines Kindes möglich – bei den Bundesämtern sogar bis zu drei Jahren.⁵ Alle Betriebe verfügen über weiterführende Massnahmen, die eine Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung längerfristig unterstützen. So werden vielfältige Möglichkeiten der Teilzeitarbeit sowie räumlich flexible Arbeitsformen wie z.B. Arbeit im «Home Office» angeboten. Mancherorts ist auch in Führungspositionen Teilzeit bzw. Top-Sharing⁶ möglich. Als ein innovatives Arbeitszeitmodell gilt «Teilzeit auf Probe»: Es verspricht die Berührungängste mit Teilzeitpensum zu verringern, indem es die Möglichkeit einräumt, wieder auf ein Vollzeitpensum zu wechseln. Einige wenige Unternehmen setzen zudem auf «männerspezifische» Sensibilisierungskampagnen, gezielte Beratung und eine Förderung des informellen Austauschs unter Vätern, um Barrieren bei der Nutzung familienfreundlicher Massnahmen abzubauen.

Motive der Unternehmen

Die privatwirtschaftlichen Unternehmen sehen sich in erster Linie aus betriebswirtschaftlichen Gründen zu diesen väterfreundlichen Massnahmen angehalten. Dabei können einige auf eine längere Tradition der Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen zurückblicken. Die in der genannten Studie untersuchten Verwaltungen auf Kantons- und Bundesebene sind darüber hinaus seit kurzem an gesetzliche Vorgaben gebunden: Vor allem durch die 20 Prozent-Regelung des Bundes werden für sie Fakten geschaffen. Die Arbeitnehmenden der Bundesverwaltung haben seit 2013 die Möglichkeit, bei Elternschaft das Arbeitspensum um 20 Prozent zu reduzieren (bis zu einem minimalen Pensum von 60 Prozent). In Anbetracht des Fachkräftemangels sowie gesellschaftlicher Trends gelten Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Betrieben als Investition in die Zukunft. Sie bilden nicht nur ein wichtiges Instrument zur strategischen Positionierung auf dem Arbeitsmarkt, sie sollen auch die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen. Zudem wird Familienfreundlichkeit «produktstrategisch» angestrebt, da mit Zertifizierungen und Wettbewerbsteilnahmen auch bei potentiellen Kunden und Kundinnen geworben werden kann.

Trotz dieser positiven Aspekte können auch Defizite ausgemacht werden: Während in einigen Unternehmen familienfreundliche Massnahmen in umfassende Gleichstellungs- oder Nachhaltigkeitsstrategien eingebettet sind, fehlt bei anderen eine ausreichende Verankerung – dies gilt insbesondere für Massnahmen, die auf Väter zielen. So werden (zukünftige) Väter nur in den wenigsten Betrieben in Leitbildern und schriftlichen Dokumenten angesprochen, die sich dem Thema «Familienfreundlichkeit» widmen. Familienfreundliche Massnahmen finden sich vielmehr in der Regel im Diskursfeld «Chancengleichheit für Frauen». Auch definieren nur wenige Unternehmen konkrete Zielvorgaben oder Kennzahlen, mittels denen Fortschritte messbar wären.

Werden die Angebote auch genutzt?

Der bezahlte Vaterschaftsurlaub ist sehr beliebt und wird nach Aussage der befragten Betriebe fast ausnahmslos von allen Männern bezogen. Auch werden bezahlte Tage für die Betreuung von Kindern in Krankheitsfällen in Anspruch genommen. Ein *unbezahlter* Urlaub bzw. Elternurlaub hingegen erscheint keine Option für Väter: Davon machen fast ausschliesslich Mütter Gebrauch.

Der Anteil an teilzeitarbeitenden Männern, der – wenn auch nur in begrenzter Weise – als ein Indikator für eine «aktive Vaterschaft» gewertet werden kann, steigt mancherorts an. Er bewegt sich aber in den untersuchten Betrieben immer noch deutlich unter jenem der Frauen. Dabei weisen sich Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil (z.B. Dienstleister und Verwaltungsbetriebe) auch durch eine häufigere Nutzung von Teilzeitangeboten durch Männer aus. Vor allem Gleitzeitmodelle werden von Müttern wie von Vätern sehr geschätzt, und Home-Office bzw. Telearbeit wird ebenfalls zunehmend von Männern genutzt – wenn auch noch auf sehr tiefem Niveau.

Bei sieben der neun untersuchten Unternehmen wechseln jedoch nur die wenigsten Männer bei Vaterschaft in eine Teilzeitstelle – vor allem nicht in Teilzeitanstellungen unter 80 Prozent. Diese Tatsache kann einerseits auf finanzielle Erwägungen zurückgeführt werden, andererseits sprechen die objektiven Erfordernisse der Arbeit dagegen. Der Arbeitsalltag ist oftmals durch einen hohen Arbeitsaufwand bei gleichzeitig dünner Personaldecke gekennzeichnet, was einen Unterbruch der Arbeit

erschwert – insbesondere, wenn dieser nicht mit traditionell anerkannten «mütterlichen Pflichten» legitimiert werden kann. Auch Arbeitszeitflexibilisierungen erweisen sich als hochgradig ambivalent, denn dem Versprechen der Zeitflexibilität stehen zunehmend wachsende Ansprüche an die zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten gegenüber. Nicht zuletzt braucht es, so wird in den Gesprächen deutlich, vor allem gegenüber Vorgesetzten «Mut und Durchhaltevermögen», wenn Väter Ansprüche auf eine Stellenreduktion geltend machen wollen.

Vaterschaftsurlaub ja – aber nicht nur!

Ein bezahlter Vaterschafts- oder Elternurlaub hat viele Vorteile: Er unterstützt nicht nur das Kindeswohl, er trägt auch zu einer gleichberechtigten Partnerschaft bei und bildet eine betriebswirtschaftliche Ressource. Er setzt ein starkes Signal, indem er das «Vater-Sein» aufwertet und zugleich die gesellschaftliche Organisation von bezahlter und unbezahlter Arbeit in ihrer bisherigen Form infrage stellt. Als wichtiger Pfeiler einer elternfreundlichen Familienpolitik muss er jedoch von einer umfassenden Palette von Massnahmen flankiert werden, die ebenfalls in Richtung einer nachhaltigen Unterstützung von Vätern zielen. Denn selbst wenn der Vaterschaftsurlaub bzw. Elternurlaub einst gesetzlich verankert ist, müssen noch zahlreiche Schranken überwunden werden, damit eine engagierte väterliche Betreuung und Begleitung von Kindern Teil unseres gesellschaftlichen Selbstverständnisses werden kann.

.....
Dr. phil. Brigitte Liebig ist Professorin an der Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz und Präsidentin der Leitungsgruppe des NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter» des Schweizerischen Nationalfonds.

Dr. phil. Martina Peitz arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz.

Anmerkungen

- 1 In vielen europäischen Ländern wird der Begriff der «Elternzeit» anstatt «Elternurlaub» verwendet. Dieser Begriff wird auch von familienpolitischen Kreisen in der Schweiz bevorzugt, da er dem beträchtlichen Aufwand elterlicher Betreuung besser Rechnung trägt (vgl. EKFF 2010).
- 2 Deutlich werden hier Parallelen zum langen Weg der Schweiz hin zur Mutterschaftsversicherung, die im europäischen Vergleich nicht nur spät (2005) eingeführt wurde, sondern mit 14 Wochen auch eher bescheiden ausfällt.
- 3 Kosten, die durch Personalwechsel (Zu- und Abgang) entstehen
- 4 Es handelt sich um das Projekt Liebig, B./Peitz M.: Familienfreundliche Organisationen und Vaterschaft, Voraussetzungen, Barrieren und Effektivität von Massnahmen, Schweiz. Nationalfonds, Abt. I (Projekt-ID. 100017_146106/1).
- 5 Die Organisationen bieten zudem vielfach einen Mutterschaftsurlaub an, der über das gesetzliche Mindestmass hinausgeht: die weitreichendsten Angebote umfassen sechs Monate mit 100 Prozent Lohnfortzahlung.
- 6 Job-Sharing in Führungspositionen

Literatur

- Bericht Elternurlaub (2013): Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011. www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d_11095_de
- Böttcher, I., Graue, B. (2014): Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Basiskommentar, 4. Aufl., Bund Verlag.
- destatis (2007): Elterngeld attraktiv für Väter. Pressemitteilung vom 16.5.2007. www.presseportal.de/pm/32102/987139/elterngeld-attraktiv-fuer-vaeter
- destatis (2014): Statistik zum Elterngeld: Gemeldete, beendete Leistungsbezüge. 3. Vierteljahr 2012. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenVj5229208133244.pdf?__blob=publicationFile
- Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) (2010): Elternzeit – Elterngeld: Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz. www.ekff.admin.ch/c_data/PDF_Elternzeit_d_100920.pdf9
- Esping-Andersen, G. (1999): *The Social Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Europäische Union (2010): EU Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:de:PDF>
- European Commission (2013): *The Role of Men in Gender Equality – European Strategies & Insights*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Häusermann, S., Zollinger, C. (2014): Familienpolitik. In: Knöpfel, P., Papadopoulou, Y., Sciarini, P., Vatter, A., Häusermann, S. (Hrsg), *Handbuch der Schweizer Politik*, Zürich: NZZ Verlag, 911–934.
- Huerta, M. et al. (2013): *Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they related? Evidence from four OECD Countries*. In: *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140, OECD Publishing. [dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en](https://doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en)
- Moss, P. (2013): *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*, International Network on Leave Policies and Research, London.
- NFP 60 (2014): *Gleichstellung der Geschlechter: Ergebnisse und Impulse*, hrsg. von der Leitungsgruppe NFP 60, Schweizerischer Nationalfonds, Bern.
- OECD (2007): *OECD Employment Outlook 2007*, Paris.
- Pro Familia (2011): *Was Männer wollen. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus Sicht der Männer. Von Pro Familia Schweiz Im Auftrag des Departements des Innern des Kantons St. Gallen*. www.profamilia.ch/schriftenreihe-zum-themenkreis-familien.html
- Prognos (2005): *Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik*. Basel.
- Reich, N., Boll, C., Leppin, J.S. (2012): *Fathers' childcare and parental leave policies: Evidence from Western European Countries and Canada*, HWWI research paper, No. 115. www.econstor.eu/handle/10419/55511
- Tagesanzeiger, 21.5.2013: *Vaterschaftsurlaub wird zur Selbstverständlichkeit*. Von Iwan Städler. www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/karriere/Vaterschaftsurlaub-wird-zur-Selbstverstaendlichkeit/story/13849602
- Tanaka, S., Waldfogel, J. (2007): *Effects of Parental Leave and Work Hours on Fathers' Involvement with their Babies: Evidence from the Millennium Cohort Study*. In: *Community, Work and Family* 10, 4: 409–426.
- Travail.Suisse (2014): *Vaterschaftsurlaub*. www.travailsuisse.ch/system/uploadedfile2s/2990/original/2014_05_15_TravailSuisse_Vaterschaftsurlaub_Analyse_Kantone-Bund-Staedte_d.pdf?1400139470



Elternschaft aushandeln – Die Wahlfreiheitsideologie und ihre Folgen

Karin Schwiter

Heutzutage gilt der Lebenslauf nicht mehr als vorgegeben. Die eigene Biographie ist zu einem Projekt geworden, das eigenständig gestaltet werden soll. Wie gehen junge Erwachsene damit um? Wie denken sie heute über die Kinderfrage nach? Wie stellen sie sich die Arbeitsteilung in ihrer zukünftigen Familie vor? Welche Schwierigkeiten erwarten sie und wie wollen sie sie lösen? Und was bedeutet das für die Geschlechterverhältnisse?

Geschlechternormen sind als Orientierungsmuster in der Gesellschaft präsent. Sie prägen mit, was junge Frauen und Männer für sich als passende und erstrebenswerte Lebensentwürfe betrachten.

Die Ausführungen basieren auf meiner Dissertation «Lebensentwürfe» (vgl. Schwiter 2011) und dem Projekt «Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen» im Nationalen Forschungsprogramm 60 (vgl. Schwiter et al. 2014). Die beiden Forschungsprojekte gaben mir Gelegenheit, mit Mitte-Zwanzigjährigen aus der ganzen Schweiz in qualitativen Interviews über ihre Zukunftspläne zu sprechen.¹

Das Leben als selbstgestaltetes Projekt

Wenn junge Erwachsene heute von ihren Zukunftsvorstellungen erzählen, so verstehen sie ihre Biographie als Folge von bewussten eigenen Entscheidungen. Mit grosser Selbstverständlichkeit nehmen sie in Anspruch, dass niemand anders als sie selbst über ihren Lebensweg bestimmen soll. Sie selbst müssten herausfinden, was für sie das Richtige sei. Jede Person habe andere Talente, Eigenschaften und Vorlieben und folglich auch andere Ziele im Leben.

In der Forschung wird dieses Selbstverständnis unter dem Fachbegriff «Individualisierung» diskutiert. Individualisierung beschreibt den Prozess, in welchem frühere gesellschaftliche Normen und biographische Vorgaben ihre identitätsstiftende Rolle zunehmend einbüßen. An ihre Stelle treten die Idee der Verschiedenheit der Menschen und die der Wahlfreiheit. Beck und Beck-Gernsheim (2001: 5) beschreiben das neue Selbstbild des Menschen als «homo optionis». Dieses verlangt von jeder Person, dass sie aus einer Vielfalt von Optionen beständig wählt, welche die richtige für sie ist und für diese

Entscheidungen auch die Verantwortung trägt. Die Biographie wird damit zum selbstgestalteten Projekt (Keddi 2003).

Aus einer Geschlechterperspektive kann diese Enttraditionalisierung – die Auflösung von korsettartigen Geschlechternormen – als grosser Erfolg der Emanzipationsbewegung gesehen werden. Sie erleichtert es Frauen und Männern, Lebensentwürfe jenseits herkömmlicher Rollenmodelle von Hausfrau und Ernährer und auch jenseits der heterosexuellen Kleinfamilie zu entwickeln (vgl. z.B. Bürgisser 2006, Caprez 2012, Kassner et al. 2013).

Gleichzeitig dokumentiert die Geschlechterforschung, dass Geschlechternormen trotz Individualisierung und Wahlfreiheitspostulat nicht einfach spurlos verschwunden sind. Sie sind weiterhin als Orientierungsmuster in der Gesellschaft präsent und prägen mit, was junge Frauen und Männer für sich als passende und erstrebenswerte Lebensentwürfe betrachten. Wir haben es derzeit folglich mit einer komplexen und oft widersprüchlichen Gleichzeitigkeit von persistenten und sich verändernden Geschlechternormen zu tun (Maihofer 2004). Genau dieses Spannungsfeld wird sichtbar, wenn junge Erwachsene über Elternschaft nachdenken.

Wer darf Kinder kriegen?

Entsprechend der Idee von Wahlfreiheit argumentieren die jungen Erwachsenen, jede Person solle selber entscheiden, ob sie Kinder haben wolle oder nicht. Ihre Logik macht auch Lebensentwürfe ohne Kinder denkbar und betrachtet sie als gleichwer-

tig. Diese Einstellung eröffnet die Freiheit, nicht zwingend Kinder haben zu *müssen*. Dies mag banal klingen, ist jedoch keine Selbstverständlichkeit. So wird insbesondere ein Frauenleben ohne die Erfahrung von Mutterschaft weiterhin oft als unvollständig angesehen (vgl. Correll 2010).

Diese Konzeptualisierung von Elternschaft als bewusster Entscheidung bedeutet auch, dass Kinder aktiv geplant werden müssen. Die genauere Analyse dieser Forderung nach geplanter Elternschaft bringt einige fortbestehende Normen darüber zum Vorschein, wann jemand in den Augen der jungen Erwachsenen legitimerweise Kinder haben *darf*. So ist aus ihrer Sicht unbestritten, dass man erstens erst dann über Kinder nachdenken soll, wenn man die Ausbildung abgeschlossen und im Erwerbsleben Fuss gefasst hat. Zweitens braucht es eine langjährige stabile Partnerschaft, Einigkeit über die zukünftige Arbeitsteilung in der Familie und ausreichend Erspartes, damit man sich ein Kind überhaupt finanziell leisten kann. Drittens braucht es die persönliche Bereitschaft, dem Kind erste Priorität im Leben zu geben. Und schliesslich muss auch die berufliche Situation passen. Wer diese Voraussetzungen nicht erfüllt, soll nach Meinung der jungen Erwachsenen besser keine Kinder haben. Trotz wahrgenommener Freiheit in der Lebensplanung gibt es folglich weiterhin gesellschaftliche Normen, die fürs Kinderhaben eine ganze Reihe von Bedingungen stellen, welche nicht einfach zu erfüllen sind.

Dies erklärt nicht nur, warum junge Erwachsene heute oft erst in ihren Dreissigern Eltern werden, sondern enthält auch eine Geschlechterkomponente: Zwar gilt die Forderung nach einer abgeschlossenen Ausbildung und nach erfolgreichem Fussfassen im Beruf in den Augen der jungen Erwachsenen ohne Unterschied für Frauen und Männer. Eine «passende» berufliche Situation wird jedoch für Männer meist als langfristig gesicherte Vollzeitstelle mit gutem Einkommen gedacht. Für Frauen wird «passend» mit einer beruflichen Situation assoziiert, die eine Arbeitszeitreduktion oder einen Erwerbsunterbruch erlaubt, ohne gänzlich aus dem Beruf auszuschneiden.

Arbeitsteilung als Verhandlungssache

Wie stellen sich junge Erwachsene die Arbeitsteilung in einer allfälligen zukünftigen Familie vor? Auch hier dominiert die Logik der Wahlfreiheit: Menschen seien verschieden. Deshalb solle jedes

Paar für sich selber entscheiden können, wie es seine Familie organisieren möchte. Dabei ist es im Gegensatz zu früheren Generationen für sie selbstverständlich, dass Frauen einen Beruf haben und diesen auch als Mütter ausüben wollen. Mit ebenso grosser Selbstverständlichkeit gehen sie davon aus, dass Männer Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten. Abgesehen von Schwangerschaft, Geburt und Stillen argumentiert niemand, Männer seien im Umgang mit Kindern weniger geschickt, weil sie Männer sind. Oder Frauen seien aufgrund ihres Geschlechts weniger für Berufarbeit geeignet. Hier zeigt sich die Enttraditionalisierung sehr deutlich: Geschlechternormen haben ihre Bedeutungsmacht als unumstössliche gesellschaftliche Platzanweiser verloren. Fähigkeiten, Talente und Vorlieben – so die Argumentation der jungen Erwachsenen – sind nicht primär geschlechtsspezifisch, sondern individuell unterschiedlich.

Da sie in ihren Augen nicht mehr aufgrund des Geschlechts vorgegeben ist, muss die familiäre Arbeitsteilung diskutiert und von jedem Paar individuell ausgehandelt werden (vgl. König 2012). Wie stellen sich die jungen Erwachsenen diese Aushandlung vor? Es wird sichtbar, dass Geschlechternormen dabei weiterhin als Orientierungsfolien herangezogen werden. So startet die Schilderung des Aushandlungsprozesses typischerweise nicht bei einem 50:50-Modell, sprich bei einer je hälftigen Übernahme von Hausarbeit, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit, sondern beim Hausfrau-Ernährer-Modell. Die jungen Erwachsenen stellen sich zwei unterschiedliche Fragen: Um wie viel kann der Mann die Erwerbstätigkeit reduzieren, um für die Kinder dennoch genug da zu sein (100% Erwerbsarbeit minus X)? Und wie viel kann die Frau trotz Mutterschaft noch erwerbstätig sein (0% Erwerbsarbeit plus X)? Das Ergebnis dieser Überlegungen fällt sehr unterschiedlich aus. Es liegt je nach interviewter Person näher oder weiter vom Hausfrau-Ernährer-Modell entfernt und kann sich durchaus auch einem 50:50-Modell annähern. Die herangezogene Referenzfolie impliziert jedoch, dass beim Vater die Erwerbsarbeit bestimmt, welche Erwerbsreduktion möglich ist, und bei der Mutter die Bedürfnisse der Kinder definieren, in welchem Umfang eine Erwerbstätigkeit möglich ist.

Trotz Freiheit in der Lebensplanung gibt es weiterhin gesellschaftliche Normen, die fürs Kinderhaben eine ganze Reihe von Bedingungen stellen, welche nicht einfach zu erfüllen sind.

Die Problematik der Wahlfreiheitsideologie

Die dargestellten Überlegungen zu Elternschaft und Arbeitsteilung illustrieren, wie sowohl der Anspruch auf Individualität als auch die Orientierung an Geschlechternormen in den Vorstellungen junger Erwachsener fortbestehen und oft widersprüchlich ineinander verwoben sind. Was bedeutet dies für die Geschlechterverhältnisse? Wenn jede Person frei wählen kann, welcher Lebensentwurf für sie passt, impliziert dies gemäss den jungen Erwachsenen auch, dass sie für die Konsequenzen ihrer biographischen Entscheidungen verantwortlich sind.

In Bezug auf Elternschaft heisst dies beispielsweise, dass sich die Eltern mit der bewussten Entscheidung für ein Kind auch mit sämtlichen Konsequenzen dieser Wahl zu arrangieren haben. So sehen die jungen Erwachsenen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht als Problem. Und sie äussern auch wenig Verständnis für Eltern, die Mühe bekunden, Erwerbstätigkeit und Elternschaft unter einen Hut zu bringen: «Das hätten sie sich eben früher überlegen sollen.» Wer nicht bereit ist, für Kinder Abstriche zu machen, hätte ja keine haben müssen. Vereinbarkeitsprobleme sehen sie folglich als individuelles Unvermögen, Prioritäten im Leben zu setzen und die richtigen Entscheidungen zu treffen. Schliesslich weiss man, was mit Kindern auf einen zukommt.

Die Logik der individuellen Verantwortung bezieht sich nicht nur auf die Frage von Elternschaft und Arbeitsteilung. Grundsätzlich schreiben die jungen Erwachsenen sämtliche Konsequenzen biographischer Entscheidungen sich selbst zu. In der Forschung wird diese Betonung von individueller Autonomie und Selbstverantwortung unter dem Begriff der neoliberalen Subjektivierung diskutiert (vgl. z.B. Lemke 2000). In dieser Logik bleibt unsichtbar, inwiefern fortbestehende Strukturen und Institutionen bestimmte Lebenswege und beispielsweise familiäre Arbeitsteilungen nahelegen und andere erschweren. Sie verunmöglicht es, diese zu kritisieren, denn die Kritik fällt stets auf die kritisierende Person zurück: Es hat sie niemand gezwungen. Sie hätte ja andere biographische Entscheidungen treffen können. Wer sich über fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen beschwert, hätte keine Kinder haben müssen, und wer die Diskriminierung von Teilzeitarbeitenden bemängelt, hätte ein anderes Berufsfeld wählen können.

Die Privatisierung der Geschlechterverhältnisse als Herausforderung

In anderen Worten ausgedrückt, bringt die Wahlfreiheitsideologie eine Privatisierung der Geschlechterverhältnisse mit sich. Sie blendet ihre gesellschaftliche Entstehung und Verankerung aus (vgl. Maihofer 2007) und definiert sie in individuelle Entscheidungsprobleme um. Werden fortbestehende Geschlechterungleichheiten dem Individuum angelastet, sind sie auf gesellschaftlicher Ebene nicht angreifbar – sie sind immun gegen Kritik. Damit gerät auch die Veränderbarkeit von Strukturen und Institutionen aus dem Blick. Individuen können zwar «frei» zwischen unterschiedlichen lebensplanerischen Optionen auswählen, den «Preis», den sie dafür bezahlen müssen, gilt es jedoch zu akzeptieren. Strukturelle Probleme sind in dieser Logik gar nicht mehr als solche erkenn- und benennbar. Als Folge davon verstummen auch Forderungen nach gesamtgesellschaftlichen Lösungen – wie beispielsweise nach Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Erwerbstätigkeit.

Die Analyse, wie junge Erwachsene über Elternschaft nachdenken, bringt aus Gleichstellungsperspektive folglich ein ambivalentes Bild zum Vorschein: Auf der einen Seite sprengt die Logik der Individualität und Wahlfreiheit das Korsett tradierter Geschlechterrollen und eröffnet tatsächlich vielfältige Spielräume für Abweichungen von vorgegebenen geschlechtsspezifischen Lebenswegen. Ist jeder Mensch in seinen Fähigkeiten, Interessen und Präferenzen individuell, können niemandem aufgrund des Geschlechts Aufgaben zugewiesen und Fähigkeiten zu- oder aberkannt werden. In dieser Denkweise, die die jungen Erwachsenen als absolut selbstverständlich erachten, steckt eine grosse Freiheit, die frühere Generationen nicht in gleichem Masse besaßen. Sie birgt ein nicht zu unterschätzendes Veränderungspotenzial für die Geschlechterverhältnisse.

Auf gesellschaftlicher Ebene trägt die Dominanz der Wahlfreiheitsideologie hingegen zum Fortbestehen von Geschlechterungleichheiten bei. So bestehen Ungleichheiten unangetastet fort, solange es jedem Individuum selbst überlassen bleibt, individuelle Strategien zur Bewältigung von strukturellen Unvereinbarkeiten zu entwickeln. Die grösste Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit besteht deshalb nach wie vor darin, die strukturelle Ver-

Die grösste Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit besteht nach wie vor darin, die strukturelle Verankerung der Geschlechterverhältnisse überhaupt erst sichtbar zu machen.

ankerung der Geschlechterverhältnisse überhaupt erst sichtbar zu machen. Wo dies gelingt, können Geschlechternormen nicht nur auf individueller Ebene überschritten, sondern fortbestehende Geschlechterungleichheiten auch auf gesellschaftlicher Ebene hinterfragt und verändert werden.

.....

Dr. Karin Schwiter forscht und lehrt am Geographischen Institut der Universität Zürich und am Zentrum Gender Studies der Universität Basel.

Anmerkungen

- 1 Ein besonderes Dankeschön gebührt den jungen Erwachsenen, die mir Einblick in ihre Überlegungen gewährten, sowie meinen Forschungspartnerinnen und Kollegen, die in all der Zeit nie müde wurden, mit mir über Lebensentwürfe zu diskutieren.

Literatur

- Beck Ulrich und Beck-Gernsheim Elisabeth (2001): Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences. London: Sage.
- Bürgisser Margret (2006): Egalitäre Rollenteilung. Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf. Zürich: Rüegger.
- Caprez Christina (2012): Familienbande. Zürich: Limmatverlag.
- Correll Lena (2010): Anrufungen zur Mutterschaft. Eine wissenssoziologische Untersuchung von Kinderlosigkeit. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kassner Karsten, Wehner Nina und Baumgarten Diana (2013): Vater sein: Fast genauso gut wie Mütter oder anders? In: Grisard Dominique, Jäger Ulle und König Tomke (Hrsg.): Verschieden Sein. Nachdenken über Geschlecht und Differenz. Taunus: Ulrike Helmer, 257–265.
- Keddi Barbara (2003): Projekt Liebe. Lebensthemen und biografisches Handeln junger Frauen in Paarbeziehungen. Opladen: Leske und Budrich.
- König Tomke (2012): Familie heisst Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung. Konstanz: Universitätsverlag.
- Lemke Thomas (2000): Gouvernamentalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung. In: Bröckling Ulrich, Susanne Krasmann und Lemke Thomas (Hrsg.): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 7–40.
- Maihofer Andrea (2004): Geschlecht als soziale Konstruktion – eine Zwischenbetrachtung. In: Helduser Ute, Marx Daniela, Paulitz Tanja und Pühl Katharina (Hrsg.): Under Construction? Konstruktivistische Perspektiven in feministischer Theorie und Forschungspraxis. Frankfurt am Main: Campus, 33–43.
- Maihofer Andrea (2007): Gender in Motion. Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. In: Grisard Dominique, Häberlein Jana, Kaiser Anelis und Saxer Sibylle (Hrsg.): Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung. Frankfurt am Main: Campus, 281–315.
- Schwiter Karin (2011): Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualisierung und Geschlechternormen. Frankfurt am Main: Campus.
- Schwiter Karin, Hupka-Brunner Sandra, Wehner Nina, Huber Éveline, Kanji Shireen, Maihofer Andrea und Bergman Manfred Max (2014): Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 30(4) (erscheint im Herbst 2014).



Lieber schneller. Postfach Priority.
L'about rapidità. Postfach Priority.
Scegli la rapidità. Postfach Priority.

pratique

La parentalité objet de négociation: l'idéologie du libre choix et ses conséquences

Karin Schwiter

A l'heure actuelle, on ne considère plus la vie comme un parcours tout tracé, mais comme un projet dont chacune et chacun a la maîtrise d'œuvre. Comment les jeunes adultes gèrent-ils cela? Comment réfléchissent-ils à la question de la parentalité aujourd'hui? Comment se représentent-ils le partage du travail dans leur future famille? Quels sont les problèmes auxquels ils s'attendent à être confrontés et comment comptent-ils les résoudre? Enfin, quelles en sont les conséquences pour les rapports de genre?

Les explications qui suivent reposent sur ma thèse de doctorat intitulée «Lebensentwürfe» (projets de vie; cf. Schwiter 2011) et le projet «Inégalités de genre dans les parcours de formation et les carrières» mené pour le Programme national de recherche 60 (cf. Schwiter et al. 2014). Ces deux études m'ont donné l'occasion de rencontrer de jeunes adultes âgés d'environ 25 ans pour discuter de leurs projets d'avenir dans le cadre d'interviews qualitatives.¹

La vie envisagée comme un projet dont on assume la maîtrise d'œuvre

Lorsque de jeunes adultes évoquent aujourd'hui la manière dont ils voient leur avenir, ils considèrent manifestement que leur parcours de vie sera le fruit de décisions individuelles délibérées. Ils jugent tout à fait naturel que personne d'autre qu'eux ne décide de leur mode de vie: à chacun et à chacune de trouver ce qui lui convient. Chaque individu a des talents, des qualités et des inclinations qui lui sont propres et, par conséquent, des buts dans la vie qui sont différents.

Pour désigner cette conception de la vie, le milieu de la recherche parle d'«individualisation». L'individualisation décrit le processus par lequel des normes sociales et des déterminismes biographiques perdent de plus en plus leur rôle identitaire au profit de l'idée que les individus sont tous différents et qu'ils jouissent du libre choix. Pour décrire cette nouvelle image de soi, Beck et Beck-Gernsheim (2001: 5) ont créé l'expression «homo optio-

nis». Cette image de soi exige de chaque individu qu'il choisisse en permanence parmi une variété d'options celle qui est la bonne pour lui et qu'il assume la responsabilité de ses choix. Le parcours de vie devient ainsi un projet dont chacune et chacun est maître d'œuvre (Keddi 2003).

Du point de vue des rapports de genre, cette détraditionalisation peut être vue comme un important succès du mouvement d'émancipation puisqu'elle libère les individus du corset des normes liées au genre. Elle permet aux femmes et aux hommes de développer plus facilement des projets de vie qui sortent du modèle traditionnel de la femme au foyer et de l'homme apporteur de revenus ainsi que de la famille nucléaire hétérosexuelle (cf. p. ex. Bürgisser 2006, Caprez 2012, Kassner et al. 2013).

Malgré l'individualisation et le postulat du libre choix, les spécialistes des études genre constatent qu'en réalité les normes de genre n'ont pas disparu sans laisser de traces. Elles restent présentes dans la société sous la forme de schémas d'orientation et influent sur ce que les jeunes gens considèrent comme un idéal de vie personnel à poursuivre. En conséquence, les rapports de genre sont actuellement le théâtre d'une cohabitation complexe et souvent contradictoire entre des normes persistantes et des normes évolutives (Maihofer 2004). Cela crée un champ de tension qui devient visible lorsque les jeunes adultes réfléchissent sur la parentalité.

Les normes de genre restent présentes dans la société sous la forme de schémas d'orientation. Elles influent sur ce que les jeunes adultes considèrent comme un idéal de vie personnel à poursuivre.

Malgré la liberté de dessiner son parcours de vie, il existe toujours des normes sociales imposant toute une série de conditions pour avoir des enfants qui ne sont pas faciles à remplir.

Qui a le droit d'avoir des enfants?

En accord avec l'idée du libre choix, les jeunes adultes estiment qu'il appartient à chacune et à chacun de décider s'il veut ou non avoir des enfants. Dans cette logique, un projet de vie sans enfant est envisageable et considéré comme tout aussi valable, ce qui permet d'échapper à l'*obligation* d'avoir des enfants. Une telle conception peut sembler banale, mais elle est loin d'être une évidence. En effet, une vie sans l'expérience de la maternité est bien souvent encore considérée comme incomplète, surtout pour les femmes (cf. Correll 2010).

Cette conceptualisation de la parentalité comme une décision délibérée implique aussi qu'il faut planifier activement les enfants. L'analyse plus détaillée de cette exigence de planification de la parentalité fait apparaître la persistance d'un certain nombre de normes portant sur les conditions dans lesquelles il est légitimement *admis* d'avoir des enfants aux yeux des jeunes adultes. Ainsi, ils pensent unanimement qu'il faut avoir terminé sa formation et pris pied dans la vie professionnelle avant d'envisager d'avoir des enfants. Deuxièmement, il faut un partenariat stable depuis plusieurs années, un consensus sur le futur partage du travail dans la famille et un bas de laine suffisamment plein pour assumer financièrement un enfant. Troisièmement, il faut être prêt à donner la priorité absolue à l'enfant dans sa vie. Et enfin, il faut avoir une situation professionnelle adaptée. Celles et ceux qui ne remplissent pas les conditions, estiment les jeunes adultes, feraient mieux de ne pas avoir d'enfants. On constate donc que, malgré la liberté que chacun et chacune assume pour dessiner son parcours de vie, il existe toujours des normes sociales imposant toute une série de conditions pour avoir des enfants qui ne sont pas faciles à remplir.

Cela explique pourquoi les jeunes adultes attendent souvent la trentaine pour devenir parents. Mais il y a aussi une composante de genre dans cette logique. Bien que l'exigence d'avoir achevé sa formation et pris pied dans le monde du travail s'applique, selon les jeunes adultes, indistinctement aux femmes et aux hommes, il en va autrement de la conception de la situation professionnelle adaptée: pour les hommes, il s'agit souvent d'un emploi à plein temps, stable et offrant des revenus confortables tandis que, pour les femmes, cette notion est plutôt associée à la possibilité de réduire son temps de travail ou d'arrêter de travailler temporairement sans abandonner totalement son métier.

Le partage du travail objet de négociation

Comment les jeunes adultes voient-ils la répartition du travail dans une éventuelle future famille? Là encore, c'est la logique du libre choix qui domine: les individus étant différents, il appartient à chaque couple de choisir la manière dont il souhaite organiser sa famille. Contrairement aux générations précédentes, les jeunes adultes jugent naturel que les femmes aient un métier et qu'elles veulent continuer à l'exercer une fois qu'elles sont mères. Et ils trouvent tout aussi naturel que les pères aient envie de passer du temps avec leurs enfants. Mis à part la grossesse, l'accouchement et l'allaitement, aucun jeune adulte n'argue que les hommes sont moins doués que les femmes pour s'occuper des enfants parce qu'ils sont des hommes. Ou que les femmes sont moins faites pour avoir une activité professionnelle parce qu'elles sont des femmes. Sur ce plan, la dé-traditionalisation est flagrante: les normes de genre ont perdu l'importance qui leur donnait le pouvoir d'attribuer une place immuable dans la société. Les capacités, les talents et les inclinations ne sont pas déterminés avant tout par le genre, estiment les jeunes adultes, mais varient d'un individu à l'autre.

Dans la mesure où les jeunes adultes estiment que le partage du travail dans la famille n'est plus prédéterminé par le sexe, cela implique qu'il doit être discuté et négocié au sein de chaque couple individuellement (cf. König 2012). Comment les jeunes adultes se représentent-ils cette négociation? On observe que les normes de genre continuent d'orienter les décisions. Ainsi, le processus de négociation ne commence pas en envisageant un modèle 50/50, c'est-à-dire un partage par moitié des tâches domestiques, de la prise en charge des enfants et du travail rémunéré, mais en se basant sur le modèle de la femme au foyer et de l'homme apporteur de revenu. Les jeunes adultes se posent deux questions opposées: dans quelle proportion l'homme peut-il réduire son activité professionnelle de manière à être suffisamment là pour les enfants (100% moins x)? Et dans quelle proportion la femme peut-elle rester active professionnellement malgré la maternité (0% plus x)? Le résultat de ces réflexions est très variable: selon les personnes interviewées, il est plus ou moins proche du modèle de la femme au foyer et de l'homme apporteur de revenu ou peut tout à fait avoisiner un partage 50/50. Les normes prises comme référence impliquent cependant que pour le père, c'est l'activité rémunérée qui détermine dans quelle mesure il est possible de réduire le temps de travail tandis

que pour la femme, ce sont les besoins de l'enfant qui déterminent dans quelle mesure il est possible d'avoir une activité rémunérée.

La problématique de l'idéologie du libre choix

Les réflexions exposées ci-dessus sur la parentalité et le partage du travail illustrent combien la revendication d'individualité et l'orientation donnée par les normes de genre coexistent et interagissent de façon souvent contradictoire dans les représentations des jeunes adultes. Quelles en sont les conséquences pour les rapports de genre? Si chaque personne peut choisir librement le projet de vie qui lui convient, cela implique, aux yeux des jeunes adultes, qu'elle est responsable des conséquences de ses décisions impactant son parcours de vie.

En ce qui concerne la parentalité, cela signifie par exemple que les couples qui prennent la décision délibérée d'avoir un enfant doivent en assumer toutes les conséquences. Dans ce sens, les jeunes adultes ne voient pas la conciliation travail-famille comme un problème. Et ils expriment peu de compassion envers les parents qui disent avoir du mal à concilier activité professionnelle et parentalité: «Ils n'avaient qu'à y réfléchir avant!», objectent-ils. On ne fait pas d'enfant quand on n'est pas prêt à faire des sacrifices. Aux yeux des jeunes adultes, les problèmes de conciliation travail-famille reflètent une incapacité individuelle à se fixer des priorités dans la vie et à prendre les bonnes décisions: tout le monde sait bien quelle charge représentent les enfants.

La logique de la responsabilité individuelle ne s'applique pas seulement à la question de la parentalité et du partage du travail. Fondamentalement, les jeunes adultes s'imputent à eux-mêmes toutes les conséquences de leurs décisions impactant leur parcours de vie. Dans la recherche, cette mise en avant de l'autonomie et de la responsabilité individuelles est appelée «subjectivation néolibérale» (cf. p. ex. Lemke 2000). Cette logique empêche de voir dans quelle mesure les structures et institutions qui perdurent facilitent certains modes de vie et de partage du travail familial, par exemple, et en entravent d'autres. Elle interdit en outre de critiquer ces structures et institutions car la critique retombe toujours sur son auteur-e: personne ne l'a obligé-e; il ou elle aurait pu prendre des décisions différentes. Les personnes qui se plaignent du manque d'institutions d'accueil pour

les enfants n'auraient pas dû avoir d'enfants et celles qui déplorent la discrimination subie par les personnes travaillant à temps partiel auraient dû choisir un autre domaine professionnel.

Le défi de la privatisation des rapports de genre

En d'autres termes, l'idéologie du libre choix entraîne une privatisation des rapports entre les genres. Elle occulte leur genèse et leur ancrage dans la société pour en faire des problèmes de décision individuelle (cf. Maihofer 2007). Si les inégalités qui persistent entre les sexes sont imputées à l'individu, elles sont inattaquables au niveau social, ce qui les soustrait à la critique. On perd également de vue qu'il est possible de faire évoluer les structures et les institutions. Dans la mesure où les individus peuvent choisir «librement» parmi plusieurs options pour réaliser leur projet de vie, ils doivent accepter d'en payer le prix. Dans cette logique, il devient impossible d'identifier les problèmes structurels et de les désigner comme tels. Cela étouffe les voix qui revendiquent des solutions pour l'ensemble de la société, comme par exemple des mesures permettant de mieux concilier les tâches de prise en charge avec une activité professionnelle.

L'analyse de la manière dont les jeunes adultes réfléchissent à la parentalité fait donc apparaître une image ambivalente du point de vue de l'égalité. D'une part, la logique de l'individualité et du libre choix fait éclater le corset des rôles traditionnels de genre, offrant de fait une grande latitude pour s'écarter de parcours de vie prédéterminés. Si chaque personne a des aptitudes, des intérêts et des inclinations qui lui sont propres, personne ne peut se voir attribuer et dénier des tâches et des capacités en raison de son genre. Cette manière de penser, qui constitue une évidence absolue pour les jeunes adultes, recèle une grande liberté, dont les générations antérieures ne jouissaient pas dans la même mesure. Elle contient en germe un potentiel non négligeable pour faire évoluer les rapports entre les genres.

Au niveau de la société, la domination de l'idéologie du libre choix contribue au contraire à entretenir les inégalités entre les genres. En effet, les inégalités se maintiendront en l'état tant qu'on laissera à l'individu la responsabilité de développer des stratégies individuelles pour surmonter les obstacles structurels à la conciliation entre travail et famille. Le plus gros défi pour le travail en

Les structures et les institutions qui facilitent certains modes de vie et de partage du travail familial et en entravent d'autres restent invisibles.

matière d'égalité consiste donc – comme avant – à mettre en évidence l'ancrage structurel des rapports entre les genres. Dans les domaines où l'on y parvient, il devient possible non seulement de dépasser les normes de genre au niveau individuel, mais aussi de remettre en question les inégalités qui persistent et d'accomplir des changements.

Traduction: Catherine Kugler

.....

Karin Schwiter, docteure en sociologie, est chercheuse et enseignante à l'Institut de géographie de l'Université de Zurich et au Centre d'études genre de l'Université de Bâle.

Notes

- 1 Je souhaite adresser des remerciements tout particuliers aux jeunes adultes qui se sont ouverts à moi ainsi qu'à mes partenaires et collègues de recherche qui, jour après jour, ont été disponibles pour discuter avec moi sur la question des projets de vie.

Bibliographie

- Beck Ulrich et Beck-Gernsheim Elisabeth (2001), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. Londres, Sage.
- Bürgisser Margret (2006), *Egalitäre Rollenteilung. Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf*. Zurich, Rüegger.
- Caprez Christina (2012), *Familienbande*. Zurich, Limmatverlag.
- Correll Lena (2010), *Anrufungen zur Mutterschaft. Eine wissenssoziologische Untersuchung von Kinderlosigkeit*. Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Kassner Karsten, Wehner Nina et Baumgarten Diana (2013), *Vater sein: Fast genauso gut wie Mütter oder anders?* In: Grisard Dominique, Jäger Ulle und König Tomke (éd.), *Verschieden Sein. Nachdenken über Geschlecht und Differenz*. Taunus, Ulrike Helmer, 257–265.
- Keddi Barbara (2003), *Projekt Liebe. Lebensthemen und biografisches Handeln junger Frauen in Partnerschaften*. Opladen, Leske und Budrich.
- König Tomke (2012), *Familie heisst Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Constance, Universitätsverlag.
- Lemke Thomas (2000), *Gouvernementalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung*. In: Bröckling Ulrich, Susanne Krasmann und Lemke Thomas (éd.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Francfort-sur-le-Main, Suhrkamp, 7–40.
- Maihofer Andrea (2004), *Geschlecht als soziale Konstruktion – eine Zwischenbetrachtung*. In: Helduser Ute, Marx Daniela, Paulitz Tanja und Pühl Katharina (éd.), *Under Construction? Konstruktivistische Perspektiven in feministischer Theorie und Forschungspraxis*. Francfort-sur-le-Main, Campus, 33–43.
- Maihofer Andrea (2007), *Gender in Motion. Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze*. In: Grisard Dominique, Häberlein Jana, Kaiser Anelis und Saxer Sibylle (éd.), *Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung*. Francfort-sur-le-Main, Campus, 281–315.
- Schwiter Karin (2011), *Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualisierung und Geschlechternormen*. Francfort-sur-le-Main, Campus.
- Schwiter Karin, Hupka-Brunner Sandra, Wehner Nina, Huber Evéline, Kanji Shireen, Maihofer Andrea et Bergman Manfred Max (2014), *Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz*. *Revue suisse de sociologie* 30(4) (à paraître à l'automne 2014).

Le plus gros défi pour le travail en matière d'égalité consiste donc – comme avant – à mettre en évidence l'ancrage structurel des rapports entre les genres.



Une journée dans la vie d'Emil et Ida

Crédit photo page 82



«Il faut donner la chance aux couples de prendre de bonnes habitudes»

Valérie Borioli Sandoz est responsable de la politique d'égalité de Travail.Suisse, association faîtière qui chapeaute onze syndicats. Avec son organisation, elle revendique un congé de paternité de quatre semaines. Valérie Borioli Sandoz est également membre de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF.



A quoi et à qui sert un congé de paternité?

Il sert aux pères, qui pourraient s'occuper de leurs enfants dès la naissance. Ils le souhaitent, en tout cas ceux des jeunes générations. Ensuite, il sert aux enfants: il existe des études qui démontrent que plus un père est présent, meilleures sont les relations avec les enfants et mieux ils vont. Il sert finalement aux femmes et à l'égalité de manière générale. Les premiers moments après la naissance sont importants: les mauvaises habitudes se prennent très vite, c'est-à-dire de tout déléguer à la femme parce que de toute manière elle est en congé de maternité. Si les femmes font l'expérience qu'elles peuvent se reposer sur leur compagnon pour s'occuper des enfants et du ménage, cela change leur perspective et les encourage à s'engager plus au niveau professionnel.

A quels critères doit répondre un congé de paternité?

Il est primordial que le congé de paternité soit payé et bien payé. L'expérience faite dans d'autres pays montre clairement que mieux le congé est payé, plus il est pris par les pères. Les gens comptent, ils ne sont pas stupides. Oui, on a envie d'être avec ses enfants, mais il faut quand même pouvoir manger pendant ce temps-là. Un congé de paternité non payé, c'est de la poudre aux yeux!

Quel est le modèle de congé proposé par Travail.Suisse?

Chaque père a droit à quatre semaines ou, autrement dit, à vingt jours de congé payé à 80%. Le financement se fait par les allocations pour perte de gain, de façon analogue au congé de maternité. La flexibilité de notre modèle est primordiale: le père peut prendre quatre semaines d'un coup après la naissance ou utiliser les jours de congé pendant une période plus longue. Si un père prend par exemple deux semaines directement après la naissance, il pourrait utiliser les dix jours restants pour continuer de travailler à 80% pendant dix semaines. Cela permet au père et à son employeur d'expérimenter le temps partiel. L'originalité de notre modèle est de laisser le choix à chaque père de décider, d'entente avec l'employeur et sa partenaire, sous quelle forme il veut prendre son congé. Mais aussi de ne pas en bénéficier s'il ne le souhaite pas.

Pourquoi ne pas être plus ambitieux et revendiquer un congé parental plus long duquel profiteraient aussi les femmes?

Je suis persuadée qu'il faut cheminer par étape. On doit dans un premier temps s'occuper des pères et leur donner un domaine réservé à eux. Il s'agit de reconnaître le rôle en tant que père et d'encourager leur prise de responsabilité envers leur famille. Il faut d'abord poser cette pierre pour ensuite pouvoir construire le congé parental dessus. Il s'agit d'un choix stratégique, on peut le discuter. L'histoire de nos assurances sociales montre qu'on n'a jamais réussi à faire passer quelque chose de très ambitieux d'un coup. Mais bien sûr que Travail.Suisse serait ravi si tout d'un coup on adoptait un congé parental tel qu'il est par exemple proposé par la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF ou par la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF. Ça serait magnifique.

«Un congé de paternité non payé, c'est de la poudre aux yeux!»

«On sent qu'il y a une attente par rapport à ce congé qui est répandue dans l'opinion publique.»

Que pensez-vous de certaines propositions politiques qui visent à créer un congé parental en flexibilisant le congé de maternité?

Travail.Suisse est opposé à toute proposition qui est de nature à réduire les quatorze semaines accordées aux mères. Le 4 juin 2014, la Suisse a ratifié la convention 183 de l'Organisation internationale du travail OIT sur la protection de la maternité, qui dit clairement qu'un congé de maternité ne peut pas être inférieur à quatorze semaines. Notre pays a ratifié ce texte, nous devons le respecter. En outre, on constate que beaucoup de femmes prolongent leur congé avec des vacances ou un congé non payé, quand elles le peuvent. Pourquoi? Parce que quatorze semaines, c'est trop peu, tout simplement. Par rapport au développement de l'enfant, par rapport à son alimentation, par rapport au fait s'il fait ses nuits ou pas – il y a beaucoup de raisons qui expliquent que le congé de maternité tel qu'il est actuellement est trop court.

De quelle manière vos syndicats fédérés s'engagent-ils pour un congé de paternité?

Tous nos syndicats soutiennent le congé de paternité, c'est une satisfaction. Le syndicat *transfair* a par exemple développé toute une politique en faveur des familles et propose des mesures dans les négociations des conventions collectives de travail. Il a ainsi obtenu quelque chose d'intéressant au niveau de l'administration fédérale – le droit de réduire le temps de travail de 20% après la naissance d'un enfant, pour les hommes et les femmes. Bon, ce n'est pas extrêmement satisfaisant vu qu'il ne s'agit pas d'un congé et que les parents n'ont pas de garantie de retrouver leur taux d'occupation antérieur, mais c'est un début. Evidemment, cette question de la conciliation ne peut pas toujours être traitée de manière prioritaire par tous nos syndicats, car cela dépend aussi beaucoup de la branche dans laquelle ils sont actifs et des personnes qu'ils ont en face d'eux autour de la table de négociation. Si du côté des employeurs on ne sent pas une petite volonté d'ouverture, la discussion est extrêmement difficile.

Est-ce que vous collaborez avec d'autres organisations, par exemple des faitières patronales?

Nous avons travaillé avec d'autres organisations comme la *Ligue suisse des femmes catholiques* ou les *Femmes protestantes en Suisse*. Nous menons une nouvelle réflexion actuellement avec *masculinités.ch / männer.ch*. Nous souhaitons fédérer un groupe de jeunes pères au parlement national qui s'engage en faveur du congé de paternité. Nous n'avons par contre à ma connaissance jamais directement discuté entre faitières de ce sujet. Mais pourquoi pas? On pourrait peut-être effectivement organiser des assises. Malheureusement, c'est assez difficile dans un contexte où on discute des choses plus politiquement brûlantes, comme la libre circulation des personnes ou les rentes AVS. Le sujet du congé de paternité est très sérieux pour nous, mais il ne l'est pas forcément pour tout le monde. Nous avons fait l'expérience qu'il est parfois plus facile d'échanger directement avec une branche sans passer par la faitière. Les branches sont très variées et parfois l'une ou l'autre peut se montrer plus ouverte.

Jusqu'à présent, toutes les tentatives pour créer un congé de paternité ont échoué. Pourquoi cette fois-ci sera-t-elle différente?

Si on analyse les débats parlementaires, on observe qu'auprès des groupes du centre il y a eu une certaine ouverture. Surtout les élu.e.s du PDC ont pris conscience qu'un congé de paternité était nécessaire. J'ai vraiment l'impression qu'il s'agit du bon moment pour régler enfin cette question. A notre conférence de presse en mai 2014, durant laquelle nous avons présenté notre étude sur les congés parentaux accordés par les employeurs publics, la salle était pleine à craquer. Je n'avais jamais vu ça. On sent qu'il y a une attente par rapport à ce congé qui est répandue dans l'opinion publique, sinon, les journalistes ne s'y intéresseraient pas autant. C'est pourquoi nous nous posons aussi la question si cela pourrait être le sujet d'une initiative populaire. Je pense qu'on aurait de très bonnes chances de réussir.

L'entretien a été mené par **Caroline Honegger**, stagiaire scientifique au secrétariat de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF jusqu'en juillet 2014. Elle est titulaire d'un Bachelor en science politique et d'un Master en études du développement.

«Man muss wegkommen vom Paar als Ausgangspunkt»

Anna Hausherr setzt sich seit Jahren für die gesellschaftliche Akzeptanz von Einelternfamilien und deren Rechte ein. Bis im Sommer 2014 hat die Psychologin das Zentralsekretariat des Schweizerischen Verbands alleinerziehender Mütter und Väter SVAMV geleitet. Der Dachverband ist die politische Stimme der Einelternfamilien in der Schweiz.



Welche Regelung der Elternzeit ist aus der Sicht des SVAMV wünschenswert?

Die Elternzeit muss bezahlt sein, idealerweise zu 100 Prozent. Bereits eine Reduktion des Erwerbsersatzes auf 80 Prozent kann bei niedrigen Löhnen, von denen ja alleinerziehende Frauen besonders betroffen sind, ein Problem darstellen. Der bezahlte Betrag muss eine Teilnahme am sozialen Leben ermöglichen; denkbar wäre beispielsweise ein festgelegter Minimalbetrag. Bei Familien in ausserordentlich guten finanziellen Verhältnissen stellt sich dagegen die Frage, ob eine bezahlte Elternzeit wirklich nötig ist. Den Eltern sollte ausserdem mindestens ein Jahr gewährleistet werden, in dem sie ihrer Arbeit reduziert nachgehen können oder gar nicht erwerbstätig sein müssen, dabei aber eine Arbeitsplatzgarantie haben. Vorbild könnten die skandinavischen Länder sein, wo Eltern ein ganzes Jahr für das Kind Zeit bekommen. Eine Reduktion der Arbeitszeit ist oft besser für einen guten Neustart, als das Prinzip «Alles oder nichts».

Das Modell, das die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF vorschlägt, sieht vor, dass die Elternzeit bis zur Einschulung des Kindes bezogen werden kann. Halten Sie dies für sinnvoll?

Die Elternzeit sollte auch nach der Einschulung noch bezogen werden können, zum Beispiel bei grossen Umstellungen in der Familie. Schliesslich lassen sich viele Paare scheiden, wenn die Kinder im Alter von etwa elf oder zwölf Jahren sind. Dann brauchen die Familienmitglieder Zeit, sich in der neuen Situation zu arrangieren, und die Kinder brauchen besonders viel Unterstützung und Zuwendung. Generell wünsche ich mir, dass die Kinderrechte ernster genommen werden. Schliesslich verlangt die UN-Kinderrechtskonvention – die die Schweiz ratifiziert hat –, dass das Wohl der Kinder Priorität hat. Dieser Perspektivenwechsel wurde aber noch nicht richtig vollzogen.

Wie werden Einelternfamilien in der Diskussion um Elternzeit berücksichtigt?

Momentan geschieht das noch zu wenig. Die Vorschläge, die bisher in der politischen Diskussion sind, gehen von einem Elternpaar mit einem gemeinsamen Haushalt aus. Beachtet werden müssen aber auch Eltern, die nicht zusammenwohnen, und Situationen, in denen ein Elternteil nichts zur Betreuung der gemeinsamen Kinder beiträgt. Der letztere Fall wird oft ausgeblendet; hier müsste die gesamte Elternzeit dem Elternteil zustehen, der für das Kind sorgt, also in den meisten Fällen der Mutter. Das Modell der EKFF verbindet den Anspruch auf Elternzeit mit dem Sorgerecht. Aber auch wenn getrennt lebende Eltern die gemeinsame elterliche Sorge innehaben, teilen sie die Be-

«Die Regelung der Obhut muss massgebend sein für den Anspruch auf Elternzeit.»

«Die Elternzeit ist eine Möglichkeit, die Vater-Kind-Beziehung zu fördern.»

betreuung meistens nicht, denn eine partnerschaftliche oder gar egalitäre Betreuung wird dadurch verkompliziert, dass sie nicht nur auf zwei Personen, sondern eben auch auf zwei Haushalte verteilt wird. Die gemeinsame elterliche Sorge garantiert also nicht, dass sich der getrennt lebende Vater an der Betreuung beteiligt. Deshalb muss die Regelung der Obhut massgebend sein für den Anspruch auf Elternzeit und nicht das Sorgerecht.

Welchen Stellenwert hat die Elternzeit für den SVAMV?

Sie ist mit Sicherheit ein sehr wichtiges Thema. Schliesslich geht es darum, die Rahmenbedingungen von Familien zu verbessern. Für Alleinerziehende ist die Elternzeit insbesondere von Bedeutung, weil die Zeit, die sie mit ihrem Kind verbringen können, ja ohnehin meist schon sehr knapp bemessen ist. Die Elternzeit ist ausserdem wichtig für Einelternfamilien, weil sie Vätern die Möglichkeit gibt, vertrauter mit ihren Kindern zu werden. Remo Largo, emeritierter Professor für Kinderheilkunde, sagt, dass Väter oftmals den Kontakt zu ihren Kindern nach der Scheidung verlieren, weil sie zuvor gar keine richtige Beziehung aufgebaut haben. Die Elternzeit ist eine Möglichkeit, die Vater-Kind-Beziehung zu fördern.

Was müsste sonst noch verändert werden, um das Leben von Einelternfamilien zu erleichtern?

Beim Kindesunterhalt gibt es ganz klar Verbesserungsbedarf. Bei der Diskussion im Nationalrat wurde bei der laufenden Unterhaltsrechtsrevision die Mankoteilung mit dem Argument verworfen, dass diese aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht realisierbar sei. So muss also die alleinerziehende Person weiterhin mit den Kindern aufs Sozialamt, wenn nach der Scheidung das Geld nicht reicht. Das stellt ein massives Armutsrisiko für Einelternfamilien dar. Deshalb muss ein konkreter Mindestunterhaltsbeitrag eingeführt werden, auf den jedes Kind Anspruch hat, wenn die Eltern sich trennen oder scheiden lassen – am besten in der Höhe der Halbwaisenrente.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Frage der Altersvorsorge. Viele alleinerziehende Frauen arbeiten Teilzeit und unterbrechen immer wieder ihre Erwerbstätigkeit. Sie laufen also Gefahr, eine geringere Altersvorsorge zu haben. Die AHV-Erziehungsgutschriften sollten dieses Problem eigentlich ausgleichen – sie sind aber eindeutig zu bescheiden. Dieses Problem muss man angehen, damit sich das Armutsrisiko für diese Frauen im Alter nicht noch verschärft.

Wie beurteilen Sie die Schwierigkeiten, in der Schweiz eine Elternzeit einzuführen?

Wir beobachten zwei gegenläufige Strömungen: Im Vergleich zu anderen Ländern gibt es in der Schweiz grössere Widerstände gegen Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dadurch hat die Elternzeit einen schweren Stand. Anliegen wie das gemeinsame Sorgerecht dagegen kosten nichts und sind emotional stärker besetzt. Entsprechend geschieht da sehr viel im Moment, es wird fast schon hektisch vorwärts-gemacht. Es wäre besser gewesen, Bundesrat und Parlament hätten sich das Unterhaltsrecht und das Sorgerecht gemeinsam angesehen und ein neues kohärentes Modell erarbeitet.

Wie müsste ein solches Modell aussehen?

Grundsätzlich kann nicht ein allgemeingültiges Rezept auf jeden Einzelfall angewendet werden. Je nach Situation sollten auch verschiedene Optionen zur Verfügung stehen – das gilt für die Regelung der Elternpflichten und -rechte genauso wie für die bezahlte Elternzeit. Auf jeden Fall sollten wir bei Regelungen, wie zum Beispiel bei der Besteuerung, vom Paar als allgemeingültiger Grundlage wegkommen. Auch ein Modell für die Elternzeit sollte die Einzelperson zum Ausgangspunkt nehmen und nicht wie bisher ein Paar mit gemeinsamem Haushalt. Damit würde keine Familienform benachteiligt und die Vielfalt familiärer Lebensformen anerkannt.

Das Interview führte **Anna Rosenwasser**. Sie schreibt für diverse Schweizer Medien, unter anderem «NZZ Campus» und das Jugendmagazin «Milchbüechli».

«I figli non solo sono una responsabilità della madre – sono una responsabilità della coppia»

Micaela Antonini Luvini è avvocatessa e consulente presso il Consultorio giuridico Donna e Lavoro. Questo servizio, promosso dalla Federazione Associazioni Femminili Ticino e sostenuto finanziariamente dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo UFU, offre alle donne una consulenza giuridica per problematiche legate al mondo del lavoro.



Quanto tempo del suo lavoro al Consultorio viene dedicato alle consultazioni nell'ambito della protezione della maternità?

Globalmente trattiamo circa 500 casi all'anno, suddivisi in consulenze telefoniche o su appuntamento. I temi della gravidanza, del congedo maternità o dell'allattamento sono presenti nell'80 per cento delle consultazioni telefoniche e nel 40-50 per cento dei colloqui personali. Possiamo quindi dire che in media il 60 per cento dei casi trattati al Consultorio riguarda la protezione della maternità.

Ci può fare qualche esempio di richiesta?

Mi è capitato il caso di una signora che lavora per un'azienda da parecchi anni, brava nel suo lavoro infatti aveva ottenuto una promozione di recente e mamma del terzo bimbo. Il giorno stesso del suo rientro dal congedo maternità viene licenziata dal suo datore di lavoro. Il motivo: durante la sua assenza è stata sostituita da altre due persone che l'azienda intende assumere al suo posto. Si tratta di un caso eclatante di licenziamento dovuto alla gravidanza e di una violazione della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar). Inoltre, nell'ambito

del diritto del lavoro svizzero, se il datore viola il contratto e licenzia un/a dipendente in modo abusivo, esso/a non ha più il diritto ad essere reintegrata nell'azienda; nel caso intentasse una causa e la vincessesse, riceverebbe soltanto una piccola indennità. Purtroppo abbiamo avuto diversi casi come questo e la mia impressione è che si tratti di un atteggiamento spiccatamente ticinese: in effetti da quello che mi risulta, nel resto della Svizzera, i diritti delle donne non vengono violati così di frequente e in maniera così palese. Abbiamo anche molti casi che riguardano l'allattamento durante il tempo di lavoro, diritto anche questo sancito dalla legge. Molti datori di lavoro non concedono o concedono solo parzialmente alle madri il diritto di poter allattare i propri figli in tempo di lavoro. E così, alla fine, la donna o rinuncia ad allattare, o rinuncia alla carriera.

Quale importanza riveste questo soggetto rispetto alle altre tematiche che affrontate nelle consultazioni?

Come si può evincere dalle cifre menzionate, il tema del congedo maternità è di principale importanza al Consultorio. Abbiamo constatato che sono soprattutto le donne con un titolo accademico a rinunciare più frequentemente ad occuparsi dei figli per poter mantenere il lavoro e non perdere l'opportunità di fare carriera. Scelgono quindi di non allattare oppure di rinunciare alla maternità per un certo periodo. Le donne che fanno lavori meno qualificati, invece, rinunciano più facilmente alla carriera per occuparsi dei figli e il datore di lavoro è generalmente più disposto a concedere il congedo. Infine, è nel settore privato che si riscontrano le discriminazioni più gravi nei confronti del congedo parentale.

«Nel resto della Svizzera, i diritti delle donne non vengono violati così di frequente e in maniera così palese.»

In Ticino, come viene discusso il tema del congedo parentale o del congedo paternità?

Per intanto ci sono solo rivendicazioni a livello di gruppi di genitori. Non esiste un vero movimento che porti avanti questo discorso in modo coerente e incisivo.

Esistono iniziative nell'economia privata che riguardano il congedo parentale o il congedo paternità?

Ci sono ditte che accordano alla madre 16 settimane di congedo invece di 14. Per il padre in genere si lascia un congedo per nascita di tre giorni pagati. Di solito, più una ditta è grande e più i diritti accordati aumentano in termini di congedi parentali. Inoltre, i settori regolati da un Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) sono solitamente più propensi ad accordare diritti ai genitori.

Il vostro servizio si rivolge unicamente alle donne. In che misura trattate i temi che riguardano la protezione della maternità come problemi di una coppia o di una famiglia? E in che misura li vedete come problemi della donna/della futura madre?

È una domanda interessante. Per quanto mi concerne li vedo solo come un problema della mamma e non della famiglia. Questo perché è come se tutto il carico fosse sempre e solo sulle spalle della madre. Le faccio un esempio: quando un bambino si ammala e nella coppia lavorano entrambi a stare a casa è quasi sempre la mamma. Non mi è mai capitato di sentire che il papà fosse rimasto a casa, del resto, qui al Consultorio, non si è mai verificato il caso di una coppia in cui il padre abbia chiesto congedo. La gestione della maternità, del parto, del congedo e della famiglia è ancora una prerogativa femminile.

Secondo il suo punto di vista, che condizioni deve assolvere un congedo parentale o un congedo paternità?

Bisogna tenere in considerazione le scelte che una donna o un uomo vogliono fare nell'ambito del lavoro. Ad esempio, non per tutte le donne il congedo maternità deve essere allungato; d'altro canto ci sono alcuni papà che desidererebbero poter rimanere a casa con i figli. Il congedo dovrebbe quindi essere concepito in una forma flessibile. Posso anche benissimo immaginare che la legge obblighi il padre a prendere un congedo. L'ideale sarebbe quattro mesi per la madre e quattro mesi per il padre, entrambi pagati all'80 per cento del proprio stipendio. Potrebbero scegliere sia di farlo assieme, sia alternandosi. Ritengo che sia doveroso anche per il papà fare congedo, almeno ci si renderebbe conto che i figli sono una responsabilità della coppia e non solo della madre. Il padre riscontrebbe le stesse difficoltà in termini di reinserimento e carriera che già incontrano le donne a seguito di un congedo e quindi renderebbe la situazione fra donne e uomini un po' più ugualitaria. Con un congedo paternità il datore di lavoro si accorgerebbe che anche un uomo non è poi così esente da assenze rispetto alle donne e, soprattutto, che ha le stesse responsabilità di una madre nei confronti dei figli.

Quali sono gli ostacoli più importanti che impediscono l'introduzione di un congedo parentale in Svizzera?

L'opposizione da parte dei datori di lavoro perché questo, per loro, significa chiaramente dei costi aggiuntivi, seppure non invalicabili perché vi è la possibilità di farsi sostituire durante il periodo di assenza e il congedo viene pagato dall'AVS.

«Posso immaginare che la legge obblighi il padre a prendere un congedo.»

Intervista: **Florinda Sauli**, collaboratrice scientifica presso l'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP a Lugano.

«Le principal challenge des congés c'est que les pères les utilisent»

Le congé paternité doit être un droit individuel et universel. Il faut encore qu'il soit non-transférable et bien rémunéré. Telles sont les conclusions d'Isabel Valarino, chercheuse à l'Université de Lausanne. Ces éléments sont centraux pour que les pères prennent un congé paternité et pour que ce dernier ait des effets réels sur la division du travail dans le couple.



Foto: Hugues Siegenthaler © PRN LIVES

Isabel Valarino est l'auteure d'une thèse¹ sur les congés parentaux et l'égalité en Suisse. Elle a entre autres mené une étude de cas auprès de la ville de Lausanne en réalisant des entretiens qualitatifs avec des pères ayant pris un congé et avec des cadres ayant eu à gérer une prise de congé dans leur équipe. En effet, à partir du 1er mai 2010, le congé paternité pour le père ou la compagne vivant en partenariat enregistré, travaillant à la ville de Lausanne, a été étendu à vingt jours – en plus du jour de la naissance. Quelques critères encadrent ce congé: les cinq premiers jours doivent être pris dans le mois suivant l'arrivée de l'enfant à la maison et les 15 jours restants peuvent être utilisés dans l'année suivant la naissance. Le congé peut être pris en un bloc, en différentes semaines ou jours soldés. Il s'agit pour l'instant du congé le plus long parmi les administrations communales et cantonales en Suisse.

De quelle manière les pères travaillant à la ville de Lausanne recourent au congé paternité?

Après deux ans de mise en œuvre, on voit que seuls 17 jours sont utilisés en moyenne par les

pères sur les 20 à 21 jours auxquels ils auraient droit. J'ai identifié quatre variantes dans la manière dont les pères prennent leur congé paternité. La plupart d'entre eux utilisent la totalité du congé d'une traite à la suite de la naissance de l'enfant, et y rajoutent très peu de jours de vacances supplémentaires. La deuxième variante consiste également à prendre la totalité des jours de congé mais à les étaler en prenant des blocs par semaine ou par jours isolés. Il y a pour finir deux formes moins utilisées: quelques pères prennent très peu de jours de congé et très peu de jours de vacances supplémentaires, en renonçant presque à leurs droits. Et, à l'inverse, il y a des pères qui prennent la totalité du congé et la totalité de leurs jours de vacances. Ils ont ainsi une absence cumulée d'environ deux mois dans la première année de vie de l'enfant. Mes résultats indiquent que l'utilisation du congé varie entre les employés. Les pères ont tendance à prendre en compte les besoins du lieu de travail, à anticiper les éventuels problèmes et à adapter la forme du congé. Ceux qui ont des postes de cadres sont les plus susceptibles de renoncer à une partie de leur congé: peut-être parce qu'ils ont plus de travail ou de responsabilités, parce qu'ils considèrent ne pas pouvoir se permettre de prendre un congé ou parce qu'ils subissent des pressions de la part de l'employeur.

Justement, comment réagissent les responsables?

Dans l'ensemble, les huit cadres que j'ai interrogés ont une attitude positive par rapport à ces congés. Par contre, peu considèrent que le congé paternité est un droit absolu autour duquel doit s'organiser le travail. Ils estiment que le congé doit s'adapter aux besoins du travail. Dans la plupart des congés

«Les cadres sont les plus susceptibles de renoncer à une partie de leur congé.»

qui ont été pris, il n'y a pas eu de problème, mais les cadres se sentent le droit de modifier la forme du congé d'un employé, s'ils le jugent nécessaire.

Qu'est-ce qui motive les pères à prendre un congé?

La première motivation est de pouvoir passer du temps avec l'enfant: apprendre à s'en occuper, à l'accueillir, à passer du temps en famille. Quand ce n'est pas le premier enfant, les pères s'occupent principalement des aîné-e-s et moins du nouveau-né. Quand c'est le premier, ils s'en chargent avec la partenaire même si celle-ci a toujours un rôle très central. La plupart du temps, le congé paternité est pris en même temps que le congé maternité. Par contre, dans les cas où les pères ont pris le congé quand la mère avait repris le travail, il a permis aux pères de prendre en charge les enfants de manière indépendante. Ces congés étalés dans l'année sont utilisés afin de mieux concilier le travail et la famille. Pouvoir prendre des jours au fur et à mesure facilite l'organisation quotidienne notamment en cas de soucis avec la garde de l'enfant. Le congé paternité fonctionne alors comme une soupape de sécurité dans les moments de transition.

«Pouvoir prendre des jours au fur et à mesure facilite l'organisation quotidienne.»

Le congé paternité permet-il une redéfinition des rôles et des responsabilités parentales?

Le congé paternité s'inscrit dans une structure avec des normes et des contraintes. La société suisse reste encore fortement genrée: il manque des places de crèche, les femmes sont moins payées que les hommes, elles travaillent beaucoup plus à temps partiel et ont moins accès à des carrières ascendantes. Dans la plupart des cas étudiés, le couple reste dans le «*modèle de l'homme pourvoyeur*» *modifié* (*modified male breadwinner model*) qui est typique en Suisse: la femme continue de travailler après la naissance du premier enfant en réduisant son taux d'activité. L'homme par contre continue à plein temps. Une spécialisation des rôles se met donc quand même en place puisque les pères occupent des rôles secondaires par rapport à la famille en *aidant* la partenaire et en occupant plus un rôle de manager logistique qu'un rôle de parent principal. Néanmoins, l'aspect identitaire est important pour les pères. Le fait d'avoir

eu l'occasion d'apprendre à changer les couches et à baigner l'enfant fait qu'après, les pères se considèrent comme plus compétents en tant que parents. Pour finir, même si les rôles parentaux restent la plupart du temps spécialisés entre mères et pères, le congé paternité améliore tout de même le contexte dans lequel les mères ont un enfant, car l'aide de leur partenaire permet de réduire leur charge de travail.

Dans quelles conditions le congé paternité a un effet de transformation plus égalitaire des rôles et des responsabilités?

D'après les résultats des entretiens qualitatifs, il existe un tel effet lorsque les pères prennent des bouts de congé pour s'occuper seuls de leur enfant. Lorsque la mère retourne au travail, l'homme n'a plus la possibilité de lui déléguer des tâches. Certains des pères interrogés rapportent s'être ainsi rendus compte de ce que signifie être pourvoyeur principal de soins. La plupart de ceux qui s'occupent seuls de l'enfant pendant le congé travaillent ensuite à temps partiels.

Quelles seraient vos recommandations par rapport aux modalités d'un congé paternité?

Ce qui distingue le congé paternité du congé maternité est son côté négociable. Le congé maternité est non négociable: il doit commencer le jour de la naissance, il faut le prendre en un bloc et les mères ont l'interdiction de travailler pendant les huit semaines après l'accouchement. Le congé paternité par contre est flexible, optionnel et négociable. Ces différentes modalités de prise de congé perpétuent l'idée de différence entre la maternité et la paternité en général. Cela laisse aussi une zone grise de négociation qui joue parfois en défaveur des pères. Le statut du congé paternité n'est pas clair: il est parfois assimilé à la prise de vacances et nécessite l'approbation du/de la supérieur-e hiérarchique. Enlever cet aspect négociable, en adoptant aussi une politique de remplacement claire, permettrait de clarifier cette zone grise et diminuerait une éventuelle pression de la part des responsables. Les pères interrogés se trouvent par ailleurs dans une situation un peu spéciale: comme un congé de quatre semaines est une pratique pionnière de la ville

de Lausanne, les pères ont parfois l'impression d'être privilégiés, ce qui diminue leur sentiment d'y avoir droit. Il existe le besoin de clarifier le statut du congé paternité et de lui donner une légitimité plus forte.

Comment ensuite inciter les pères à recourir effectivement au congé paternité?

Dans les pays qui ont déjà introduit un congé paternité l'expérience et la recherche montrent qu'il doit constituer un droit individuel et non-transmissible. Il doit aussi être bien payé (au moins 70% du revenu) et universel (c'est-à-dire indépendant de l'employeur, de l'ancienneté, de la branche d'activité etc.). Autrement, les pères ne l'utilisent pas: le principal challenge des congés c'est que les pères les utilisent. Le Conseil fédéral a récemment publié un rapport sur différents modèles de congés parentaux et de congés paternité.² Or peu d'entre eux prennent en compte ces aspects. Un des modèles les plus prometteurs est un congé paternité de quatre semaines payé. Un autre modèle, celui du congé parental payé de six mois avec un mois de quota pour la mère et le père, est également intéressant. Dans la réflexion sur les modèles de congés potentiels pour la Suisse, il faudrait davantage mobiliser les connaissances des pays qui ont l'expérience de ces mesures. Du point de vue de l'égalité de genre, les résultats de recherche montrent que si les congés sont utilisés par les pères, ils ont des effets réels à moyen terme sur l'implication des pères dans la vie familiale.

L'entretien a été mené par **Vanessa Monney**, doctorante à l'Institut d'Etudes Politiques et Internationales IEPI de l'Université de Lausanne. Elle travaille dans le cadre du projet «Les syndicats et l'égalité» financé par le PNR60.

Notes

- 1 Valarino, Isabel (2014): The emergence of Parental and Paternity Leaves in Switzerland: A Challenge to Gendered Representations and Practices of Parenthood? Sous la direction de la Prof. Laura Bernardi, Université de Lausanne.
- 2 OFAS, Rapport sur le congé de paternité et le congé parental (Informations au médias du 30.10.2013), www.bsv.admin.ch/aktuell/medien/00120/index.html?lang=fr&msg-id=50638

«Il faudrait davantage mobiliser les connaissances des pays qui ont l'expérience du congé paternité.»

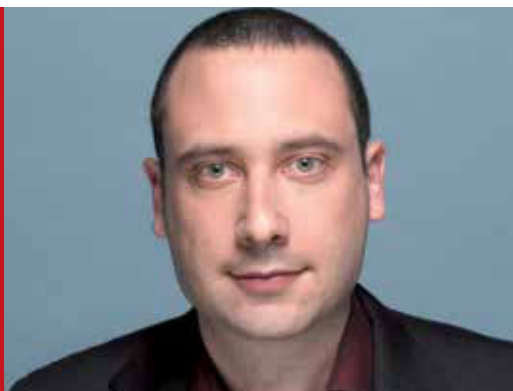


Une journée dans la vie d'Asya

Crédit photo page 82

«Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, eine diskriminierungsfreie Lösung zu finden»

Claudio Marti ist Präsident des Vereins GleichbeRICHTIG. Der Verein unterstützt Gerichtsverfahren mit Pilotcharakter in Gleichstellungsfragen. Im Zentrum steht momentan ein Gerichtsverfahren um Elternurlaub.



Claudio Marti, der Verein GleichbeRICHTIG kämpft seit bald zwei Jahren für ein Berner Elternpaar, das sich gegen die Diskriminierung der Männer bei Elternurlaub wehrt. Worum geht es den Eltern?

Frauen haben gesetzlich Anrecht auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Davon sind acht Wochen gedacht für die gesundheitliche Erholung der Mutter und sechs Wochen für den Beziehungsaufbau mit dem Kind. Dass die Väter sich nicht von der Geburt erholen müssen, ist unbestritten. Aber die Zeit für den Beziehungsaufbau mit dem Kind ist für Väter genau so wichtig. Dem Berner Elternpaar geht es bei dem Prozess um das Prinzip und die Symbolkraft. Ihr Kind ist ja schon auf der Welt, der Vater hat unbezahlt Urlaub nehmen können, wobei er auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers angewiesen war. Die Eltern sehen sich als Wegbereiter für andere.

Wo steht der Prozess momentan?

Nachdem wir vor dem Berner Verwaltungsgericht abgeblitzt sind, ist der Fall gegenwärtig vor dem Bundesgericht hängig.¹ Der nächste Schritt bei einem negativen Urteil wäre dann jener an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). In einem Fall aus Russland hat der EGMR entschieden, dass Väter und Mütter im Hinblick auf

den Elternurlaub nicht grundsätzlich unterschiedlich behandelt werden dürfen. Wir erhoffen uns aufgrund dieses Urteils gute Chancen, den Fall zu gewinnen.

Welche Auswirkungen hätte ein positiver Gerichtsentscheid?

Das würde heissen, dass auch Väter ein gesetzlich verankertes Anrecht auf einen Vaterschaftsurlaub oder sogenannte Elternzeit hätten und Eltern sich in den ersten Wochen gemeinsam um die Betreuung des Neugeborenen kümmern könnten.

Sie selbst sind auch Vater. Konnten Sie einen Vaterschaftsurlaub beziehen?

Ja. Ich konnte vier Wochen Urlaub nehmen. Das war nur möglich dank der Flexibilität meiner Vorgesetzten an der Universität Basel. Diese Chance sollten alle Väter erhalten.

Die Vaterschaft hat Ihnen quasi die Augen für dieses Anliegen geöffnet?

Nein, ich bin alles andere als ein Betroffenheitspolitiker. Gleichstellungsthemen haben mich schon immer interessiert, schon als ganz junger Mann. 1999 engagierte ich mich beispielsweise im Alter von 18 Jahren stark für die gesetzliche Verankerung des Mutterschaftsurlaubs. Wir hatten damals noch keinen Erfolg, der kam erst 2004. Dass ich heute Vater einer einjährigen Tochter bin, verstärkt mein Interesse an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicher zusätzlich. So sind Gleichstellungsfragen mittlerweile mein politisches Steckenpferd.

Dieser Prozess ist momentan das einzige Projekt des Vereins GleichbeRICHTIG. Wird sich der Verein auflösen, wenn dieser alle Mühlen der Justiz durchlaufen hat?

Der Verein ist zwar für diesen konkreten Prozess gegründet worden. Doch wir planen, später weitere

«Beide Elternteile sollten sich von Anfang an um das Kind kümmern können.»

Pilotprozesse von Personen zu unterstützen, die sich für die Gleichstellung einsetzen. Unser Ziel ist, dass unterschiedliche Rollen ohne diskriminierende gesetzliche Hürden gelebt werden können. Wir sind auch nicht ausschliesslich auf Männer- oder Väterthemen fokussiert.

Was kann Elternzeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen?

Die ersten Lebenswochen eines Kindes sind gemäss Remo Largo, dem bekannten Kinderarzt und Buchautor, prägend. Sie sind ausserdem wichtig für den Verlauf des späteren Familienlebens. Beide Elternteile sollten sich daher von Anfang an um das Kind kümmern können. Zudem bringt der Vaterschaftsurlaub auch dem Arbeitgeber etwas: Die Väter kehren zufrieden, dankbar und motiviert an den Arbeitsplatz zurück.

Was muss sich aus gesellschaftlicher Sicht ändern, damit sich Elternzeit respektive ein Vaterschaftsurlaub durchsetzt?

Noch einiges. In den letzten Jahren hat das Parlament 26 Vorstösse zum Thema Elternschaft abgelehnt. Ich sehe es in meinem eigenen Umfeld: Es gab einige kritische Reaktionen auf meinen Vaterschaftsurlaub. Die Tatsache, dass die meisten Reaktionen allerdings positiv waren, zeigt mir, dass sich etwas verändert hat. Für die Generation vor uns wären solche Modelle zu exotisch gewesen. Gerade von älteren Männern höre ich jedoch oft, dass sie es bereuen, nicht mehr für ihre Kinder da gewesen zu sein. Wenn die Gesellschaft noch besser anerkennt, welche Lebensqualität Elternzeit mit sich bringt, dann wird es auch einfacher, diese durchzusetzen. Die Gesetze spiegeln immer ein Stück weit die gesellschaftliche Realität.

Es gibt Familien, welche keinen Elternurlaub oder andere Modelle als die klassische Arbeitsteilung wollen. Finden Sie das rückständig oder gar verwerflich?

Das ist Sache jeder Familie. Alle sollen es so machen können, wie sie es für richtig halten. Die Eltern erziehen das Kind und geben ihm ein bestimmtes Rollenverständnis vor. Verwerflich ist, dass der Gesetzgeber uns ein Rollenmodell aufdrängt.

Welche Anforderungen muss ein Elternurlaub aus Ihrer Sicht erfüllen?

Es ist uns wichtig, dass wir die Ausgestaltung auf gesetzlicher Ebene offenlassen. Aus juristischen Gründen fordern wir im konkreten Fall eine

Urlaubsdauer von sechs Wochen. Der Verein will zur Klärung der Rechtslage beitragen und thematisiert eine mögliche Diskriminierung von Vätern und von Familien, die sich nicht nach einem klassischen Rollenverständnis organisieren. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, eine diskriminierungsfreie Lösung zu finden. Auf der individuellen Ebene soll es jede Familie so machen können, wie sie es für richtig hält.

Welches sind die grössten Hindernisse auf dem Weg zum Vaterschaftsurlaub?

Eine Schwierigkeit ist die gesetzliche Ausgangslage. Sie zu ändern ist nicht einfach, denn ein solcher Schritt hat auch Symbolgehalt. Es gibt zwar einige Arbeitgeber, die freiwillig Vaterschaftsurlaube gewähren, doch die mangelnde Flexibilität der Arbeitgeber ist eine weitere Hürde. Die Meinung ist zu verbreitet, Arbeitnehmende seien unabhkömmlich und eine mehrwöchige Abwesenheit daher eine Belastung für das Unternehmen. Dabei ist alles eine Frage der Organisation. Die Arbeitgeber befürchten auch hohe Kosten. Wie die Finanzierung eines Vaterschaftsurlaubs ausgestaltet würde, ist jedoch eine offene Frage. Eine weitere Hürde ist die teilweise fehlende gesellschaftliche Akzeptanz. Allerdings hat sich in den vergangenen Jahren viel bewegt: Trotz Widerständen ist es heute breit akzeptiert – und wird bisweilen gar erwartet – dass ein junger Vater eine aktive Rolle bei der Betreuung seines Kindes übernimmt. Gerade deshalb erscheint die Beschränkung der Elternzeit auf die Mutter überholt.

Das Interview führte **Lucia Theiler**. Sie arbeitet als Journalistin für die Schweizerische Depeschagentur sda sowie als freie Mitarbeiterin für NZZ Campus und NZZ am Sonntag.

Anmerkungen

- 1 Inzwischen hat das Bundesgericht am 15. September 2014 die Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 17. Oktober 2013 abgewiesen (Urteil 9C_810/2013). Gemäss BG liegt keine Diskriminierung der Männer vor. Aufgrund des klaren Wortlauts des Gesetzes (Erwerbsersatzordnung EO), seiner Entstehungsgeschichte sowie des gesetzgeberischen Willens stehe fest, dass der Anspruch auf Erwerbsersatz nach der Geburt eines Kindes bewusst auf Frauen beschränkt wurde.

«Der Vaterschaftsurlaub bringt auch dem Arbeitgeber etwas: Die Väter kehren zufrieden an den Arbeitsplatz zurück.»



Ein Tag im Leben von Asya

Bildnachweis Seite 82



«Apprezziamo la libertà»

Florinda Sauli

In Svizzera il congedo parentale non è sancito dalla legge. Le coppie che desiderano condividere la cura dei figli incontrano molteplici ostacoli, sia a livello professionale che familiare. Ritratto di una famiglia ticinese che ha trovato una soluzione per organizzarsi nella vita quotidiana.



Due (piccole) rivoluzioni

Verso la fine del paese di San Nazzaro, frazione di Gambarogno, s'intravede una vecchia e alta villa, con un'elegante veranda di ferro su un lato. È qui che vive la famiglia Pittà-Buetti: Nadia, Manuel, Elisa, due anni e mezzo e, l'ultima arrivata, Martina di cinque mesi. «L'arrivo di una bambina o un bambino è una rivoluzione e da noi questa rivoluzione c'è stata due volte!» mi dice Manuel, aggiungendo: «Quando è nata Elisa c'è stato un primo passaggio, in cui entrambi abbiamo deciso di lavorare a tempo parziale. Poi, con l'arrivo di Martina, abbiamo dovuto trovare un'altra soluzione e riorganizzare nuovamente le nostre vite.» Nadia, originaria di Poschiavo, è a capo del Centro regionale del servizio civile, attività che svolge al 70 per cento e in *job-sharing*, nonché attiva politicamente a livello comunale. Manuel ha lavorato per 17 anni come regista televisivo. Fino a due anni fa lavorava al 100 per cento, poi ha deciso di ridurre la percentuale al 60 per cento in modo da poter condividere i compiti di cura dei figli e domestici con la sua compagna. Da qualche settimana, Manuel è papà a tempo pieno. Infatti, a seguito del rifiuto da parte del datore di lavoro di concedergli un anno di congedo, ha deciso di presentare le dimissioni.

«A casa ci occupiamo tutti di tutto»

«Viviamo entrambi con gli occhi aperti e valutiamo in base alla disponibilità dell'uno o dell'altra», questo l'approccio molto pratico della coppia. Tutti e due fanno la spesa o il bucato, tutti e due si occupano delle bambine. Lei aggiunge: «Entrambi abbiamo una visione molto aperta dei ruoli, anzi non concepiamo che ci siano dei ruoli in una coppia!» Manuel: «A me piace cucinare.» Nadia: «E io forse non sono la casalinga nata! È chiaro che in certi momenti uno dei due fa di più, ma si cerca sempre di compensare anche in base ai nostri bisogni personali, di coppia e di famiglia; ad esempio, a me piace lavorare e non volevo rinunciarvi, anche perché come donna sarebbe più difficile rientrare nel mondo del lavoro; così come Manuel, dopo 17 anni nello stesso posto, un anno sabbatico lo vedeva bene.» Queste alcune delle ragioni che li hanno portati a questa scelta organizzativa. Ma anche, servizi per la prima infanzia praticamente inesistenti nella loro zona, una rete familiare che non può appoggiarli (se non nell'urgenza) e soprattutto la volontà di partecipare entrambi alla vita delle bambine. Scelta che ha portato ad un notevole aumento della qualità di vita per tutti e a scoprire o riscoprire cose nuove o dimenticate, come ad esempio la gioia per Manuel di fare l'orto con Elisa, di spiegarle il ciclo della vita guardando i semi che crescono, diventano piantine e fanno i frutti. Ma anche serenità: «Quando vado a lavorare sono serena perché so che le bambine a casa hanno il meglio». Lui è particolarmente attento alle bimbe, ha un occhio perfino più lungo del mio. Per esempio vede quando bisogna tagliar loro le unghiette, oppure di recente mi ha detto: «Vado a fare un corso di pronto soccorso pediatrico» quando io sono stata a casa sei mesi e non mi è mai venuto in mente.» «Apprezziamo anche la libertà», aggiunge Manuel: «Non dover essere vincolati da tante cose, come organizzare un baby-sitting all'ultimo minuto – siamo più squattri-

.....

«L'arrivo di una bambina o un bambino è una rivoluzione.»

nati ma più liberi! L'aver lasciato il lavoro inoltre è uno stimolo, penso al futuro e vedo più orizzonti che si possono aprire!»

La lotta del congedo parentale in Ticino

In quanto politica, ex-sindacalista e soprattutto diretta interessata, Nadia Pittà, si è potuta fare un'idea ben precisa della situazione del congedo parentale in Ticino: «In questo ambito il Ticino è molto legato ai vincoli di legge; nelle professioni regolate da un Contratto collettivo di lavoro la tendenza è l'estensione del congedo maternità dalle 14 alle 16 settimane e, laddove c'è generosità, la copertura al 100 per cento del proprio salario invece che all'80 per cento.» Ma per lei e Manuel, in generale, il tema rimane un tabù: «Nonostante il congedo parentale e paternità siano tematiche molto sentite, non vengono considerate una necessità; la situazione è bloccata a tutti i livelli e quando si tenta di abbordare il problema ci sono moltissime chiusure.» Ne è un esempio la risposta ricevuta da Nadia alla proposta rivolta al Sindaco di aprire un asilo nido nel Gambarogno: «Il compito del comune non è quello di imboccare la popolazione!» C'è un retaggio politicamente molto retrogrado, sul quale bisogna lavorare perché finora c'è sempre stata una certa struttura di famiglie che non ha avuto bisogno di altri servizi. Quindi, secondo Nadia, per smuovere questa situazione bisogna agire a livello federale e cantonale e soprattutto, se non c'è la volontà di investire da parte del mondo economico, si rimane ai piedi della scala. Dalla sua esperienza Nadia ha potuto notare che in Svizzera tedesca e francese le misure che riguardano il congedo parentale coinvolgono maggiormente i padri. Vi è inoltre meno disponibilità da parte delle madri di rinunciare al proprio lavoro: «Ho diverse amiche oltre Gottardo che hanno figli e continuano a lavorare per loro scelta; in Ticino invece vedo molti più casi di mamme che lavorano perché hanno bisogno di portare a casa i soldi.» Queste differenze sono in parte osservabili, in tutta la Svizzera, anche tra città e campagna.

Il futuro del congedo parentale?

Per Nadia e Manuel è essenziale che il congedo parentale adotti una forma più flessibile, come già succede nei paesi nordici o in Italia, cioè la soluzione di «spalmare» il congedo su entrambi i genitori, lasciando loro un periodo di congedo com-

plexivo e la libertà di decidere chi lo farà e in che misura. Soluzione che potrebbe essere finanziariamente meno penalizzante per le aziende, soprattutto se il congedo venisse finanziato tramite l'indennità per perdita di guadagno, come proposto dall'organizzazione mantello *Travail.Suisse*: «Quelli delle aziende spesso non sono che dei pretesti, perché se un dipendente o una dipendente si ammala è la stessa cosa. Anzi, la gravidanza lascia il tempo di organizzare una sostituzione perché permette di istruire qualcuno, mentre una malattia no.» Il congedo dovrebbe anche essere esteso ad un periodo complessivo di un anno per i due genitori perché i tre mesi e mezzo dati alla mamma non sono assolutamente sufficienti. «Queste condizioni dovrebbero essere assicurate soprattutto nelle aziende che hanno un certo numero di dipendenti.»

Una scelta di vita

A più riprese, Nadia e Manuel, mi parlano della loro «scelta di vita». Scelta di vivere in una regione del Ticino che è un po' più discosta di altre, dove per vivere devi essere una «famiglia tradizionale con due auto» perché di servizi per le famiglie ce ne sono pochi e perché «del servizio di trasporto pubblico non parliamone neanche!», ma che permette loro di avere un certo contatto con la montagna e il lago. Scelta di vivere in una vecchia casa perché «è solo con una vecchia casa che avremmo potuto avere una casa!», tutta da ristrutturare e quindi che prende tempo e soldi. Scelta di dare un certo ordine agli elementi della propria vita: mettendo la famiglia e le relazioni al primo posto e questo anche a costo di rimettere in discussione a 360 gradi i propri percorsi. In fondo, quando ho visto la loro casa, avrei dovuto immaginarlo che le scelte di vita di questa famiglia sono particolari: sarebbe stato molto più facile (e certamente meno costoso) buttarla giù e ricostruirla daccapo. Invece, come per la scelta di occuparsi entrambi delle loro bambine, hanno optato per il cammino più difficoltoso ma sicuramente più appagante. E a Manuel di dire l'ultima parola, non senza una strizzatina d'occhio: «Ci vediamo fra un anno per vedere come me la sono cavata!»

.....
Florinda Sauli è collaboratrice scientifica presso l'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP a Lugano.

«In Ticino vedo parecchi casi di mamme che lavorano perché hanno bisogno di portare a casa i soldi.»

«Flexibilität ist das Wichtigste!»

Carla Küffner

In Österreich stehen jungen Familien fünf verschiedene «Karenz-Modelle» zur Auswahl. (Karenzzeit¹ ist der österreichische Begriff für Elternurlaub.) Eltern haben so die Möglichkeit, sich die ersten Monate nach der Geburt eines Kindes je nach Situation individuell zu organisieren. Das hier porträtierte Wiener Paar entschied sich für einen zweijährigen Urlaub, den es sich aufteilte.

Als ich Sissel Dreyer und Stefan Wimmer besuche, um mit ihnen über ihre Erfahrungen während der Karenzzeit zu sprechen, führt mich der Weg durch eine hohe Eingangstür in eine Altbauwohnung in Wien. Dahinter werde ich von der dreijährigen Tochter Jana empfangen, die mich interessiert mustert. Ihre Betreuung haben sich die Eltern bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres geteilt, heute besucht Jana den Kindergarten und ihre Eltern arbeiten Teilzeit.

Fünf Modelle für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld

Sissel und Stefan arbeiten beide in einer Wohngemeinschaft für Menschen mit Behinderungen. Als Sissel schwanger wurde, war für das Paar klar, die Kinderbetreuung zu teilen. Wie in allen Ländern Europas ist in Österreich die Auszeit von der Lohnarbeit kurz vor und direkt nach der Geburt durch den staatlichen Mutterschutz geregelt. Für die Zeit danach bietet der österreichische Staat den Eltern fünf unterschiedliche Karenz-Modelle an, die sich nach Bezugsdauer und Höhe des Kinderbetreuungsgeldes unterscheiden. Es besteht überdies die Möglichkeit, dass sich die Eltern innerhalb der Karenz bis zu zwei Mal abwechseln. Während einer einjährigen Karenzzeit können die Eltern das Betreuungsgeld entweder einkommensabhängig beziehen (80 Prozent des Lohns) oder sich einen pauschalen Betrag von 990 Euro pro Monat auszahlen lassen. Eltern, die eine längere Karenzzeit bevorzugen, können zwischen drei weiteren einkommensunabhängigen Modellen wählen, bei denen sich das Betreuungsgeld nach der Länge der Karenz richtet. Der kürzeste Zeitraum (15 Monate) entspricht einer monatlichen Zahlung von 798 Euro, bei einer Karenz von 20 Monaten werden 624 Euro pro Monat bezahlt und bei einer Karenz von 30 Monaten besteht ein Anspruch auf monatliche 463 Euro.

Politische Kampagnen für die Aufteilung der Karenz zwischen den Geschlechtern

Obwohl die unterschiedlichen Modelle durchaus Anreize bieten, dass sich die Eltern die Karenzzeit teilen, nutzen nach wie vor nur sehr wenige Männer diese Möglichkeit: Lediglich acht Prozent der Beziehenden von Kinderbetreuungsgeld sind Männer. Da Väter ausserdem durchschnittlich kürzer in Karenz bleiben als Mütter, nehmen sie sogar nur vier Prozent aller Kinderbetreuungstage in Anspruch.²

Allerdings gilt es auch hervorzuheben, dass heute bereits doppelt so viele Väter in Karenz gehen als noch vor zehn Jahren.³ Dieser Anstieg steht in Zusammenhang mit verschiedenen politischen Kampagnen und Gesetzesänderungen, die Paare zur Aufteilung der Karenz zwischen beiden Eltern teilen motivieren sollen. Die Unterbrechung der Berufskarriere soll von beiden Elternteilen getragen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter ermöglicht werden. Zu den politischen Massnahmen gehören ein neu formulierter «Gleichbeteiligungsgrundsatz»,⁴ der eine ausgewogene Verteilung von Haushalt und Kinderbetreuung für Eheleute rechtlich einklagbar macht sowie eine Öffentlichkeitskampagne des Frauenministeriums mit dem Motto «Echte Männer gehen in Karenz».⁵ Um mehr Väter zum Beziehen von Karenzzeit zu bewegen, haben sich die Gesetzgebenden ausserdem einen besonderen Anreiz einfallen lassen: Gehen beide Elternteile in Karenz und beziehen Kinderbetreuungsgeld, verlängert sich der Anspruch je nach Modell um zwei bis sechs Monate. Bisher sind es in Österreich jedoch nach wie vor meist die Mütter, die eine deutlich längere Auszeit vom Arbeitsmarkt in Kauf nehmen. Wenn Männer in Karenz gehen, dann ist dies in der Regel für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten. Die erwähnten Anreize haben zwar zu einem leich-

Die Karenzzeit in Österreich bietet den Eltern viele Gestaltungsmöglichkeiten.



Fotos: Ben Gräser

ten Anstieg des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld durch Väter geführt, haben aber auch den Effekt, dass diese sich nur für den für sie reservierten Zeitraum freistellen lassen.⁶

Reflexion über herkömmliche Rollenbilder

Sissel und Stefan entschieden sich für eine zwei-jährige Karenzzeit. «Ich habe das erste Jahr übernommen und bin, solange ich gestillt habe, mit Jana zuhause geblieben», sagt Sissel. Dann übernahm Stefan für sechs Monate die Betreuung von Jana, und Sissel wechselte zurück in ihren Job. Stefan hätte eigentlich gerne die Hälfte der Karenz übernommen, dies war aber aus betrieblichen Gründen nicht möglich. «Schlussendlich haben wir in den letzten sechs Monaten der Karenzzeit noch einmal die Rollen getauscht», erklärt Stefan. Trotz der nicht ganz egalitären Aufteilung ermöglichte die Karenz beiden Elternteilen eine reflektierte Auseinandersetzung mit ihren Rollenbildern und Vorstellungen. «Stefan ging mit Jana ganz selbstverständlich um. Trotzdem hatte ich oft das Gefühl, nur ich wusste wirklich, was sie braucht, wenn sie weinte», meint Sissel. Nach der Väterkarenz habe sich dieses Gefühl gelegt.

Auch für Stefan waren die Veränderungen in der Karenz spürbar, und er betont: «In diesem Zeitraum bin ich zur Bezugsperson für unsere Tochter geworden.» Dadurch habe er eine neue Art der Nähe erfahren. Zwischen Vater und Tochter habe sich in diesen sechs Monaten eine Bindung aufgebaut, die eine stabile Basis für ihre Beziehung geschaffen habe. So verbrachten sie den Alltag zusammen, kauften gemeinsam ein und besuchten Spielplätze oder unternahmen Fahrradtouren entlang der Donau. «Das zeigt doch, dass die Arbeitsteilung nach den herkömmlichen Geschlechterrollen wenig Sinn macht», sagt Stefan.

Gegenseitiges Verständnis

Nach sechs Monaten im Beruf habe sie sich enorm auf die erneute Zeit mit Jana zuhause gefreut, meint Sissel und führt aus: «Dieser Wechsel zwischen Karenz, Job und wieder Karenz war für mich ideal.» Beide Elternteile betonen, dass die Aufteilung der Karenzzeit für das gegenseitige Verständnis ausgesprochen wichtig gewesen sei. Dies habe ihnen ermöglicht, sich besser in die Situation des Gegenübers einzufühlen – zum Beispiel, was es heißt, einen Tag mit dem Kind allein zu verbringen oder welche Herausforderung ein Arbeitstag nach einer schlaflosen Nacht bedeutet.

Flexibilität und frühzeitige Wahl

Die Karenzzeit in Österreich bietet den Eltern viele Gestaltungsmöglichkeiten. So können der Zeitraum, die Aufteilung zwischen den Elternteilen, die Dauer des Elternurlaubs und die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes nach eigenen Bedürfnissen gewählt werden. Auch ein gemeinsamer Karenzmonat als Übergangszeit lässt sich einrichten. Allerdings muss die Wahl des Modells von den Eltern schon zu einem frühen Zeitpunkt festgelegt werden. Nicht alle Eltern wissen jedoch bereits in den ersten acht Wochen nach der Geburt ihres Kindes, welche Option für sie langfristig optimal ist und welche mit den Gegebenheiten im Beruf am leichtesten zu vereinbaren ist. Die Art der Karenzlösung lässt sich zwar einmal ändern. Dies ist jedoch nur innerhalb von vierzehn Tagen nach der ersten Antragstellung möglich. «Dabei ist gerade Flexibilität das Wichtigste!», meint Sissel. Viele Eltern wünschen sich mehr Spielraum, wie es etwa in Schweden der Fall ist. Dort kann die Entscheidung für ein bestimmtes Betreuungsmodell daran angepasst werden, zu welchem Zeitpunkt beispielsweise ein Kindergartenplatz zur Verfügung steht. Denn wie soll ein Paar dies acht Wochen nach der Geburt des Kindes so

Väter nehmen nur vier Prozent der Kinderbetreuungstage in Anspruch.

genau wissen? Für Sissel, Stefan und Jana war die getroffene Wahl jedoch genau richtig und alles hat sich gut ergeben. Jana geht mittlerweile in den Kindergarten um die Ecke und ihre Eltern sind beide wieder Teilzeit in ihren Job eingestiegen.

Informationen zur Karenzzeit und zum Kinderbetreuungsgeld in Österreich:

- www.arbeiterkammer.at > Beratung > Beruf und Familie > Karenz

Gesetzliche Grundlagen:

- Mutterschutzgesetz:
[www.jusline.at/Mutterschutzgesetz_\(MSchG\).html](http://www.jusline.at/Mutterschutzgesetz_(MSchG).html)
- Väter-Karenzgesetz:
[www.jusline.at/Vaeter-Karenzgesetz_\(VKG\).html](http://www.jusline.at/Vaeter-Karenzgesetz_(VKG).html)

.....

Carla Küffner promoviert an der Universität Wien und ist Junior Fellow am Internationalen Forschungsinstitut Kulturwissenschaften.

Anmerkungen

- 1 Karenzierung = befristete Freistellung von Arbeitnehmenden
- 2 Vgl. Zentrum für Wirtschaft und Innovationsforschung 2013: Studie Karenzväter in Zahlen, Wien, S.1
- 3 Vgl. Zentrum für Wirtschaft und Innovationsforschung 2013: Studie Karenzväter in Zahlen, Wien, S.7
- 4 Eherechts-Änderungsgesetz (EheRÄG) 1999, BGBl. 125/ 1999 §91
- 5 Kampagnenwebseite: www.maennerinkarenz.at
- 6 Zentrum für Wirtschaft und Innovationsforschung 2013: Studie Karenzväter in Zahlen, Wien

.....

Die Aufteilung der Kinderbetreuung ist für das gegenseitige Verständnis ausgesprochen wichtig.

«Für Männer ist es oft schwierig, ihr Recht auf Elternzeit geltend zu machen»

Manuela Arnet

Das deutsche Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) erlaubt es Paaren, sich eine 14-monatige bezahlte Elternzeit zu teilen. Für viele Familien ist die Elternzeit eine Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Ein Berliner Paar erzählt von seinen Erfahrungen.



«Die Männer müssen sich bewusst sein, dass ihnen dieses Recht zusteht.»

Ein fröhlicher Sonntagmorgen in Berlin. Anna Sachse und Adam Core empfangen mich in ihrer Wohnung in Kreuzberg, die sie sich seit 18 Monaten mit ihrer kleinen Tochter Mia teilen. Es riecht nach frischem Kaffee und an den Wänden des Wohnzimmers hängen grossformatige abstrakte Gemälde, die dem Raum eine ruhige Ausstrahlung geben. Mia läuft unermüdlich durch die ganze Wohnung, lacht, fällt hin, weint, lacht wieder und greift mit grosser Begeisterung nach allem, was in ihrer Reichweite ist. Die Atmosphäre ist entspannt und fröhlich.

Geteilte Betreuung – geteilte Verantwortung

Es wird sofort spürbar, dass Adam und Anna beide mit ihrem Kind vertraut sind und Mia ihre beiden Elternteile als gleichwertig wahrnimmt. Dies ist nicht weiter verwunderlich, denn während ihres ersten Lebensjahres hat Mia genauso viel Zeit mit ihrem Vater wie mit ihrer Mutter verbracht. «Es war für uns von Anfang an klar, dass wir die Elternzeit teilen», sagt Anna. Die 32-Jährige ist promovierte Ju-

ristin und arbeitet in einer grossen Kanzlei in Berlin: «Hätte Adam keine oder nur ganz wenig Elternzeit genommen, hätte mir das sehr missfallen, da ich dann deutlich länger aus meinem Job hätte wegbleiben müssen. Auch für unsere Beziehung wäre das nicht gut gewesen.» Adam stimmt ihr zu und meint: «Es ist manchmal hart, einen ganzen Tag lang mit einem kleinen Kind alleine zu sein. Viele Männer, die diese Erfahrung nicht machen, wissen das nicht. Die Zeit, die sie mit ihrem Kind verbringen, ist für sie oft eine schöne Abwechslung zu ihrem Berufsalltag. Das hat aber nichts damit zu tun, was es wirklich bedeutet, für ein Kind verantwortlich zu sein. Erst wenn man alles mitmacht und selber Entscheidungen trifft, kriegt man wirklich ein Gespür dafür, was in einem Kind vorgeht. Ich wollte diese Erfahrung machen und habe die Zeit mit Mia trotz aller Herausforderungen sehr genossen.»

Rollenwechsel wird möglich

Das deutsche Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) gibt Eltern das Recht, während den ersten drei Lebensjahren ihres Kindes *Elternzeit* zu beziehen. Mutter und Vater haben unabhängig voneinander Anspruch auf je 36 Monate Beurlaubung; sie sind während dieser Zeit vor der Kündigung ihres Arbeitsplatzes geschützt. *Elterngeld* kann ausschliesslich während den ersten 12 Lebensmonaten des Kindes bezogen werden (14 Monate, falls beide Elternteile Elternzeit nehmen). Durchschnittlich erhält die beurlaubte Person rund zwei Drittel ihres ausfallenden Verdienstes vom Staat zurück-erstattet – bei niedrigen Einkommen ist der Prozentsatz höher. Das Elterngeld beträgt mindestens 300 und höchstens 1800 Euro pro Monat.

Adam und Anna haben sich bereits vor der Geburt ihrer Tochter konkrete Gedanken zur Aufteilung der Kinderbetreuung gemacht. Mia sollte nach Adams Referendariatszeit und dem Abschluss seines zweiten Staatsexamens zur Welt kommen. Dann aber machte ihnen die Natur einen Strich durch die Rechnung und Mias Geburt fiel genau in Adams Prüfungszeit. Dank viel Verständnis von Seiten seines Vorgesetzten konnte Adam nach diesem turbulenten Start rund einen Monat Urlaub nehmen, um seine Tochter zu betreuen und seine Partnerin zu unterstützen. Danach kehrte der Kunst- und Englischlehrer für ein halbes Jahr an seinen Arbeitsplatz zurück. Nach den Schulsommerferien wurden die Rollen getauscht: Anna nahm ihre Teilzeitarbeit auf und Adam übernahm die Kinderbetreuung. «Zu wissen, dass mein Kind gut betreut ist, hat mir den Berufseinstieg enorm erleichtert», meint Anna. Seit Anfang 2014 geht Mia in die Kita und ihre Eltern arbeiten in einem Teilzeitpensum von jeweils zwei Dritteln.

Ungleiche Verteilung der Elternzeit als gesellschaftliches Problem

Längst nicht alle Paare in Deutschland profitieren auf diese Weise vom Elternzeitmodell. Während 95 Prozent der Mütter Elterngeld beziehen, sind es bei den Vätern nur knappe 30 Prozent. Auch bei der Dauer klaffen die Zahlen auseinander: Frauen nehmen diese Leistung durchschnittlich für knapp zwölf Monate in Anspruch, bei den Männern liegt der Wert bei rund drei Monaten.¹ Für diese Diskrepanz gibt es viele Gründe. So sind Frauen körperlich stark von einer Geburt betroffen und Männer nicht. Ausserdem muss die Aufteilung der Elternzeit innerhalb des Paares und mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden. Für Männer ist es oft schwierig, ihr Recht auf Elternzeit geltend zu machen, da das Modell des betreuenden Vaters in der Gesellschaft noch nicht vollständig akzeptiert ist. Obwohl Adam keine Steine in den Weg gelegt wurden, ist er immer wieder auf das Unverständnis der älteren Generation gestossen: «Viele meiner Kollegen über fünfzig haben meine Entscheidung zwar akzeptiert, konnten sie jedoch nicht so richtig nachvollziehen.

Die Männer müssen sich aber bewusst sein, dass ihnen dieses Recht zusteht, das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen und sich durchsetzen.» Auch Anna berichtet von ähnlichen Erfahrungen: «Bei mir waren manche älteren Mandantinnen und Kolleginnen überrascht, dass ich bereits nach neun Monaten wieder an meinen Arbeitsplatz zurückkehrte. In dieser Generation herrscht eindeutig noch die Vorstellung, dass die Elternzeit der Mutter gehört. Die ungleiche Verteilung der Elternzeit ist meiner Meinung nach eher ein gesellschaftliches als ein gesetzliches Problem. Trotzdem finde ich, es sollte verstärkt politische Anreize geben, um eine tatsächliche Gleichberechtigung zu schaffen.»

Flexibilisierung und Partnerbonus durch das geplante «Elterngeld Plus»

Das neue Modell «Elterngeld Plus», das im Juli 2015 in Kraft tritt, sieht vor, diesem Missstand mit einer grösseren Flexibilität und finanziellen Anreizen entgegen zu treten. Das Gesetz sieht vor, Elternteile, die Teilzeit arbeiten, durch einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form einer verlängerten Elterngeld-Auszahlung zu belohnen. Während sich bisher die Teilzeitarbeit finanziell oft nicht lohnt, soll durch die neue Regelung ein früherer Teilzeit-Berufseinstieg von Frauen erleichtert werden. «Den Vorteil dieses neuen Gesetzes sehe ich in erster Linie darin, dass es den Familien mehr Spielraum zur Gestaltung ihrer Elternzeit lässt. Idealerweise wünsche ich mir ein Modell, das noch deutlicher auf eine gerechte Verteilung abzielt», meint Anna. Ihr sei aber natürlich bewusst, dass sie durch die Gesetzeslage in Deutschland privilegiert seien. Als gebürtiger Australier vergleicht Adam die Situation in Deutschland oft mit jener seines Heimatlandes: «Obwohl es auch in Australien eine Form der Elterngeldzahlung und eine Elternzeit gibt, ist es für Paare oft schwieriger, sich die Kinderbetreuung gerecht aufzuteilen, und die Anreize dafür sind geringer. Die Rollenverteilung ist dort noch viel klassischer und die Kinderbetreuung wird oft komplett von der Mutter übernommen, die dafür Rückschlüsse in ihrer Karriere in Kauf nimmt. Ich bin froh, dass das in Deutschland anders läuft.»

«Zu wissen, dass mein Kind gut betreut ist, hat mir den Berufseinstieg enorm erleichtert.»

Kein Karriereknick

Das erste Jahr mit ihrer Tochter war für Adam und Anna spannend, aber viel anstrengender, als sie sich das vorgestellt hatten. Von ihrem Vorhaben, die Beurlaubung auch für die Verwirklichung eigener Projekte zu nutzen, mussten sie sich bald verabschieden. «Ich hatte vor, während dieser Zeit einige Artikel zu veröffentlichen, und Adam wollte sich vermehrt der Malerei widmen. Das waren aber völlig unrealistische Vorstellungen. Mit einem kleinen Kind kann man einfach keinen Tagesablauf planen», sagt Anna. Es war allerdings eine wichtige Zeit, um Vorbereitungen für die Zukunft der Familie zu treffen: Ein Kita-Platz für Mia musste gefunden werden – ein nicht ganz einfaches Unterfangen. Anna und Adam besuchten zudem verschiedene Kurse, um andere Mütter und Väter kennenzulernen, und sind mittlerweile in ein Netzwerk eingebunden, in dem sie sich gut aufgehoben fühlen. Obwohl für beide die Elternzeit ein extremer Bruch mit ihren bisherigen Alltagsrealitäten bedeutete, hatte die Auszeit keine negativen Auswirkungen auf ihre berufliche Zukunft. Adam wurde bei seiner Rückkehr an die Schule zum Fachleiter für Englisch befördert und Anna wurde noch während ihrer Abwesenheit in den Führungskreis der Kanzlei aufgenommen. Meine Frage, ob sie bei einem weiteren Kind ihre Elternzeit wieder ähnlich aufteilen würden, bejahen sie ohne zu zögern. Zum Abschied reicht mir Mia strahlend die Hand. Ich wünsche ihr, dass eine gerechte Aufteilung der Kinderbetreuung für ihre Generation zu einer Selbstverständlichkeit wird.

«Es ist manchmal hart, den ganzen Tag lang mit einem kleinen Kind alleine zu sein.»

.....
Manuela Arnet arbeitet als Übersetzerin, Texterin und Kulturschaffende in Berlin. Sie studierte Kunstgeschichte und Filmwissenschaften in Lausanne und Berlin.

Informationen zum Elterngeld und zur Elternzeit in Deutschland:

- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Elterngeld und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, März 2014 (16. Auflage), www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=194764.html

Anmerkungen

- 1 Statistisches Bundesamt Destatis: Väter beziehen immer häufiger, aber auch immer kürzer Elterngeld, 06.12.2013, www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/12/PD13_411_22922.html





Ein Tag im Leben von Asya

Bildnachweis Seite 82



Ein Tag im Leben von Asya

Bildnachweis Seite 82



Ausgewählte Literatur zum Schwerpunktthema

Choix de publications sur le thème principal

- Bundesamt für Statistik BFS (Hrsg.): **Das Engagement der Väter in Haushalt und Familie. Modul zur unbezahlten Arbeit 2010 der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung.** Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS, 2013. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5382
- Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF (éd.): **Congé parental – allocations parentales. Un modèle de la COFF pour la Suisse.** Berne: COFF, 2010. www.ekff.admin.ch/c_data/PDF_Elternzeit_f_100929.pdf
- Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF (a cura di): **Congedo parentale e indennità parentale. Un modello della COFF per la Svizzera.** Berna: COFF, 2010. www.ekff.admin.ch/c_data/PDF_Elternzeit_i_100922.pdf
- Confédération suisse, Conseil fédéral (éd.): **Congé de paternité et congé parental: état des lieux et présentation de divers modèles: rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Fetz (11.3492) du 6 juin 2011.** Berne: Confédération suisse, 2013. www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=50638
- Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen EKFF (Hrsg.): **Elternzeit – Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz.** Bern: EKFF, 2010. www.ekff.admin.ch/c_data/PDF_Elternzeit_d_100920.pdf
- Ehnis, Patrick / Beckmann, Sabine: **«Krabbeln lerne ich bei Mama, laufen dann bei Papa.»** Zur Einbeziehung von Vätern bei Elterngeld und Elternzeit – eine kritische Betrachtung. In: Casale, Rita et al. (Hrsg.): *feministische Studien, Zeitschrift für eine interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung*, 28 (2011), 2 – Komplex Familie, S. 313–324.
EBG U 39
Kritische Analyse der Auswirkungen von Elterngeld und Elternzeit auf das Geschlechterbild. In Anbetracht der unterschiedlichsten Formen von Anstellungsverhältnissen führe das bisherige Modell nicht zu einem Umdenken in Deutschland.
- Diller-Wolff, Antje: **Rabenmütter und Heimchenväter. Von Frauen mit Kind im Beruf und Männern in Elternzeit.** [20 Porträts.] Berlin: Schwarzkopf & Schwarzkopf, 2013.
- Grohsmann, Irene: **Vaterschaftsurlaub, what else?** In: *sui-generis* [sui-generis.ch/3], 2014, S.32–45.
Zum Schweizerischen Reformbedarf des Vaterschaftsurlaubes im Lichte der Markin Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte.
- International Labour Office ILO (Ed.): **Maternity and paternity at work. Law and practice across the world.** [185 countries] Geneva: ILO, 2014. www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm
- König, Tomke: **Familie heisst Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung.** Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH, 2012.
EBG Uv 117
- Lukesch, Barbara: **Und es geht doch! Wenn Väter mitziehen.** Gockhausen: Wörterseh-Verlag, 2013.
EBG Mev 24
Porträts von dreizehn Familien in der Schweiz, in welchen die Väter einen erheblichen Teil der Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen.
- Majdanski, Nicole: **Männer «doing» Gender! Väter in Elternzeit.** Freiburg im Breisgau: Centaurus, 2012.
- Mühling, Tanja / Rost, Harald / Rupp, Marina (Hrsg.): **Berufsrückkehr von Müttern: Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes.** [Deutschland] Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2013.
EBG Tkl 43
- OECD (Ed.): **Doing Better for Families.** Paris: OECD Publishing, 2011. www.oecd.org/social/family/doingbetter

- Office fédéral de la statistique OFS (éd.): **Les pères engagés dans la sphère domestique et familiale. Module sur le travail non rémunéré 2010 de l'enquête suisse sur la population active.** Neuchâtel: Office fédéral de la statistique OFS, 2013.
www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5383
- Parlement européen, Direction générale des politiques internes, Département thématique C: Droit des citoyens et affaires constitutionnelles, égalité des genres (éd.): **Avantages du congé de maternité / congé parental dans l'UE 27.** Bruxelles: Parlement Européen, 2010.
www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24645/20110725ATT24645FR.pdf
- Possinger, Johanna: **Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. «Neuen Vätern» auf der Spur.** Wiesbaden: Springer VS, 2013.
- Reher, Erin: **When Dad stays home too: Paternity Leave, Gender, and Parenting.** In: *Gender & Society*, 28(1), 2014, S.110–132.
Anhand der Befragung von 85 Familien in Montreal, Toronto und Chicago belegt Reher, dass Väter, welche unmittelbar nach der Geburt ihres Kindes eine berufliche Auszeit nehmen, auch später mehr an der Kindererziehung und im Haushalt beteiligt sind.
- Schweizerische Eidgenossenschaft, Bundesrat (Hrsg.): **Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub: Auslegeordnung und Präsentation verschiedener Modelle: Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011.** Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft, 2013.
www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=50638
- Trappe, Heike: **Väter mit Elterngeldbezug: zur Relevanz sozialstruktureller und ökonomischer Charakteristika im Partnerschaftskontext.** In: Rusconi, Alessandra et al. (Hrsg.): *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung.* Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2013. S.165–191.
EBG Uf 72
Die Studie untersucht, inwiefern die ökonomischen Ressourcen beider Partner den Bezug des Elterngeldes durch die Väter steuert.
- Valarino, Isabel: **The Emergence of Parental and Paternity Leaves in Switzerland: A Challenge to Gendered Representations and Practices of Parenthood?** Thesis, University of Lausanne, 2014.
https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_EC9A-89C2A3A6.P001/REF

Publikationen mit der Signatur EBG können Sie in der Dokumentationsstelle des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG ausleihen.

Auskunft: dokumentation@ebg.admin.ch, Tel. 058 462 92 79 (neue Nummer).

Öffnungszeiten: Mo, Do 9–12 oder auf Anfrage.

www.ebg.admin.ch > Dokumentation > Dokumentationsstelle

Les publications assorties de la cote EBG peuvent être empruntées au Centre de documentation du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.

S'adresser à: dokumentation@ebg.admin.ch, Tél. 058 462 92 79 (nouveau numéro).

Heures d'ouverture: lundi, jeudi de 09h00 à 12h00, ou sur rendez-vous.

www.ebg.admin.ch > Documentation > Centre de documentation

Links / Liens

- International Network on Leave Policies & Research**
 Englischsprachige Website mit Informationen und Links zu den gesetzlichen Regelungen betreffend Elternurlaub in 35 Ländern.
www.leavenetwork.org/
- Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie: Massnahmen der Kantone und Gemeinden»**
 Die Plattform ist eine Dienstleistung des Bundes und informiert über die von den Kantonen eingesetzten Instrumente zur Verbesserung der «Vereinbarkeit Beruf und Familie».
www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=de
- Plate-forme d'information «Conciliation travail-famille: Mesures cantonales et communales»**
www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=fr
- Piattaforma informativa «Conciliabilità tra lavoro e famiglia: provvedimenti dei Cantoni e dei Comuni»**
www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=it
- Travail.Suisse**
 Der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen setzt sich unter anderem für Elternurlaub ein und dokumentiert das politische Geschehen.
 d: www.travailsuisse.ch/themen/gleichstellung/mutterschaft_und_vaterschaft
 f: www.travailsuisse.ch/themes/egalite/maternite_et_paternite?lang=fr
- Nicht von schlechten Vätern** (TV-Dokumentation)
 ZDFneo erzählt die Geschichte von neun Vätern, die ihre Kinder zu ihrem Lebensmittelpunkt gemacht haben. Als alleinerziehende Väter oder Hausmänner stellen sie ihre Karriere an zweite Stelle.
www.zdf.de/nicht-von-schlechten-vaetern/nicht-von-schlechten-vaetern-34064782.html

Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

- EMRG, Case of Konstatin Markin v. Russia (30078/06), März 2012. [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{„dmdocnumber“:\[„875216“\], „itemid“:\[„001-100926“\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{„dmdocnumber“:[„875216“], „itemid“:[„001-100926“])
Im März 2012 urteilte der Gerichtshof im Fall Markin gegen Russland, dass Staaten, die einen Elternurlaub vorsehen, diesen Mutter und Vater unter den gleichen Umständen gewähren müssen. Herrn Markin stehe demnach als alleinerziehendem Vater der (in Russland gewährte) dreijährige Elternurlaub zu. Aus dieser Rechtsprechung lässt sich kein generelles Recht auf Elternurlaub ableiten, sie verdeutlicht aber den Wandel bezüglich Elternurlaub in Europa.



Fotos

Photos

Fotografie

Ein Tag im Leben von Asya, Emil und Ida

Für dieses Heft haben **Silvia Hugi Lory** und **Manu Hugi** (henrygehtzummond.ch) zwei Berner Familien einen Tag lang mit der Kamera begleitet. Im Fokus steht die Lebenswelt der drei kleinen Kinder:

Asya (Titelbild), 15 Monate, wohnt mit ihrer Mutter Reyhan und ihrem Vater Sahin in Ittigen bei Bern. Ihre Mutter ist Primarlehrerin und übernimmt an vier von sechs Werktagen die Betreuung. Für einen Tag ist der Vater zuständig, der als Coiffeur arbeitet, und einen Tag verbringt Asya bei ihrer Tagesmutter. Fotos auf den Seiten 61, 64, 65, 74, 75, 76, 77, 81.

Emil, 4.5 Jahre, und Ida, 2.5 Jahre, leben mit ihren Eltern Andrea und David in der Stadt Bern. Sie besuchen an zwei Tagen die Kindertagesstätte. Die Mutter betreut die beiden an zwei Wochentagen zu Hause, der Vater an einem. Fotos auf den Seiten 4, 18, 19, 20, 32, 33, 40, 45, 50, 51.

Une journée dans la vie d'Asya, Emil et Ida

Pour illustrer ce numéro, **Silvia Hugi Lory** et **Manu Hugi** (henrygehtzummond.ch) ont photographié deux familles bernoises pendant toute une journée, en s'attachant à montrer le cadre de vie de leurs trois jeunes enfants.

Asya (photo de couverture), âgée de 15 mois, vit avec sa mère Reyhan et son père Sahin à Ittigen près de Berne. Sa mère, institutrice à l'école primaire, s'occupe d'elle pendant quatre jours de travail sur six. Son père, coiffeur, prend la relève le cinquième jour, et Asya passe le dernier chez sa maman de jour. Photos pages 61, 64, 65, 74, 75, 76, 77, 81.

Emil, 4 ans et demi, et Ida, 2 ans et demi, vivent en ville de Berne avec leurs parents Andrea et David. Ils passent deux jours par semaine à la crèche. Leur mère reste à la maison deux autres jours et le père fait de même pendant le dernier. Photos pages 4, 18, 19, 20, 32, 33, 40, 45, 50, 51.



Un giorno nella vita di Asya, Emil e Ida

Per questo numero di «Questioni femminili», **Silvia Hugi Lory** e **Manu Hugi** (henrygehtzummond.ch) hanno seguito con la loro macchina fotografica una giornata di due famiglie bernesi, prestando particolare attenzione a come vivono i loro tre bambini piccoli.

Asya (nella foto in copertina), 15 mesi, vive con i suoi genitori a Ittigen, un sobborgo di Berna. Ad accudirla, quattro giorni feriali su sei, è sua madre Reyhan, docente di scuola elementare. Un giorno la settimana è di turno suo padre Sahin, di professione parrucchiere, mentre l'ultimo giorno Asya lo trascorre a casa della sua mamma diurna. Foto alle pagine 61, 64, 65, 74, 75, 76, 77, 81.

Emil, 4 anni e mezzo, e Ida, 2 anni e mezzo vivono con i loro genitori Andrea e David nella città di Berna. Due giorni la settimana frequentano l'asilo nido, altri due giorni li trascorrono a casa con la mamma, e uno con il papà. Foto alle pagine 4, 18, 19, 20, 32, 33, 40, 45, 50, 51.



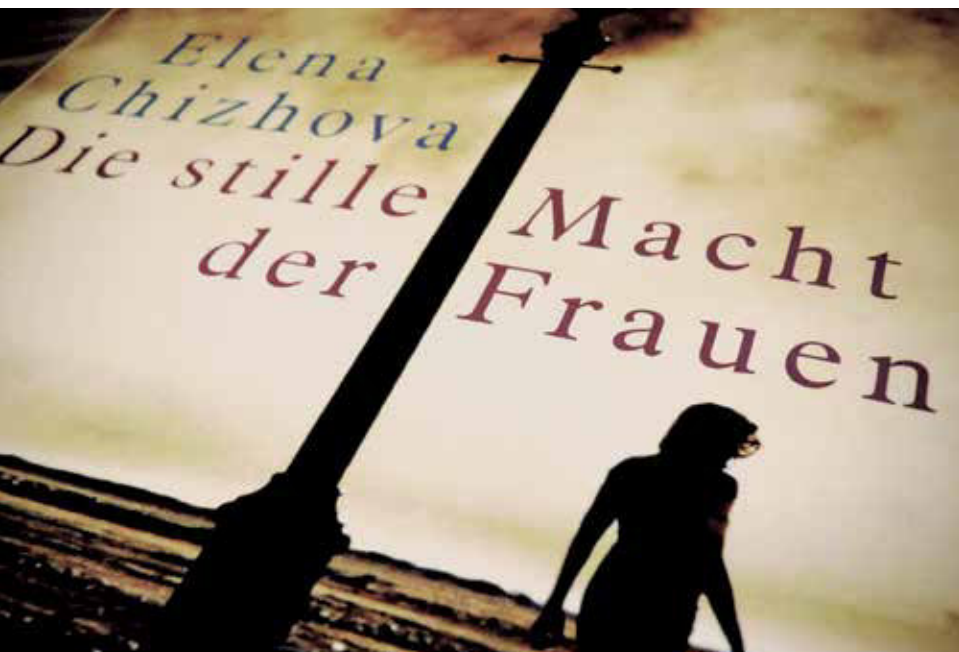


Foto: Natalia Chalika

Elena Chizhova Die stille Macht der Frauen

Chizhovas Roman spiegelt die Geschichte Russlands im 20. Jahrhundert anhand der Schicksale von vier Frauen, die ein Kind vor dem wachsamen Auge des Sowjetstaats schützen wollen. Die bewegende Geschichte von Antonina und ihrer kleinen Tochter, die in einer unfreiwilligen Wohngemeinschaft mit drei alten Frauen lebt, ist auch ein Lehrstück über die Macht des Kollektivs und individuelle Menschlichkeit.

[...]

Bevor ich einzog, versuchten die anderen Mädchen, mir Angst zu machen: «Wie willst du dich da eingewöhnen, mit den Nachbarn? Im Wohnheim waren wir unter uns. Aber dort – eine Fremde, vom Dorf, mit Kind. Red doch mal mit Sytins Frau», sagten sie, «vielleicht kann die dir einen Rat geben.»

Ich ging zu ihr. «Du brauchst keine Angst zu haben vor den alten Frauen», sagte sie. «Vor allem lass dir nichts gefallen, die sollen bloss nicht denken, dass sie das Sagen haben. In der Küche kannst du meinen Platz übernehmen, ich hab mir einen guten ergattert, am Fenster. Und wenn was ist, schrei sie an, dann ziehen sie den Kopf ein. Schade, dass du keinen Kerl hast, vor meinem hatten sie Angst ...»

Ich bin dann eingezogen. Es ging ganz gut, die alten Frauen hielten sich zurück. Aber trotzdem war mir bange zumute. Die Sytina ist ein kräftiges Weib, so breit, wie sie lang ist. Wenn die losbrüllt, kann sie Tote aufwecken.

In der ersten Zeit versuchte ich, ganz leise zu sein. Am Morgen hüllst du sie in eine Decke, der Kinderwagen steht unter der Treppe – abgeschlossen. Ein schweres Schloss, mit Kette. Den Kinderwagen hat mir die Fabrik geschenkt, das Schloss habe ich selbst gekauft, im Haushaltswarenladen. Im Laufschrift hinunter, du schliesst das Schloss auf, stopfst es unter die kleine Matratze auf den Boden des Kinderwagens und wieder nach oben, das Kind

In der Rubrik «Passagen» finden Sie Leseproben aus literarischen oder essayistischen Texten, die wir empfehlen. Viel Vergnügen bei der Lektüre!

«Schade, dass du keinen Kerl hast, vor meinem hatten sie Angst ...»

holen. Einladen und ab in die Krippe, bei Wind und Wetter. Du übergibst es den Njanjas und weiter zur Arbeit. Die Krippe gehört zur Fabrik. Aber so oder so – dir ist weh ums Herz. Manchmal musst du auch noch die zweite Schicht machen, wenn der Meister das verlangt. Dann kommst du spät abends, die diensthabende Njanja ist da. Sie weckt die Kleine, wickelt sie ein, bringt sie dir. Das wäre alles nicht so schlimm gewesen, aber dann wurde sie krank. Soja Iwanowna tröstete mich: «Alle Kinder sind mal krank, deines wird auch wieder gesund.»

Die Krippe kostet nichts, die Belegschaft bekommt einen Zuschuss von der Fabrik. Die Mütter bringen zu den Feiertagen etwas mit, Konfekt oder Nylonstrümpfe. Alles gut und schön, aber was kann man schon erwarten? Es gibt viele Babys, aber nur eine Njanja. Mal ist die Kleine nass und schreit wie am Spiess, dann wieder tut ihr das Bäuchlein weh. Ich quälte mich von einer Krankschreibung zur nächsten. Und natürlich bekam ich immer nur die durchschnittliche Stundenzahl gutgeschrieben, das ist kein Vergleich, wenn man sonst nach Arbeitsleistung bezahlt wird.

Anfangs ging noch alles gut. Die Temperatur steigt, du gibst Medikamente. Ein, zwei Tage, dann sinkt sie. Aber dann bekam sie Krämpfe. Sie lief blau an, wälzte sich hin und her. Die Augen waren trüb und nach oben verdreht. Vorbei, das Herz bleibt stehen, es geht zu Ende. Ich beschloss, sie ins Dorf zu bringen. Meine Mutter lebte zu der Zeit noch. Da boten sich die alten Frauen an. Sie legten sich ins Zeug.

Sie selbst haben niemanden mehr. Ihre Männer und Kinder sind tot, einer nach dem anderen gestorben. Enkel haben sie auch keine. «Geh du nur arbeiten», sagten sie. «Zu dritt werden wir sie schon grosskriegen.»

Und so kam es dann: Ich gehe arbeiten, nach der Arbeit einkaufen, hier anstehen, dort anstehen, und zu Hause bin ich eine Art Dienstmädchen. Für alle waschen, aufräumen, kochen. Sie haben eine erbärmliche Rente. Ich muss mein Geld drauflegen. Dafür lebt das Kind wie eine Prinzessin. Hat sozu-

sagen drei Njanjas, wird umsorgt und gekämmt. Sie gehen mit ihr spazieren, lesen ihr Bücher vor. Bringen ihr – was sagt man dazu – Französisch bei.

Das Mädchen ist klug – mit einem Wort: städtisch. Sie malt die ganze Zeit Bilder. Mit vier hat sie die Buchstaben gelernt. Versteht alles. Spricht bloss nicht. Fünf Jahre, bald sechs, und sagt noch immer keinen Ton.

Ist wohl doch meine Schuld. Ich habe bis zum letzten Moment nichts gesagt, erst als der Bauch nicht mehr zu übersehen war. Schwangere werden bei uns versetzt. Wenn man mit der Bescheinigung aus der Sprechstunde kommt, wird man von einem gesundheitsschädlichen Arbeitsplatz entfernt. Die einen werden in die Putzkolonne gesteckt, die anderen ins Magazin. Denen, die einen Mann haben, macht das nichts. Es ist schliesslich ihr gutes Recht. Aber so – wie soll man dazu stehen? Eine Schande ...

Früher, vor dem Erlass, war daran kein Gedanke. Hast du nicht aufgepasst, kriegst du eben ein Kind. Als ob man unsere Mädchen davon hätte abhalten können – wenn was passiert war, sind sie es eben heimlich losgeworden. Von einer hiess es, sie habe das immer wieder getan. Die Männer feixten: «So eine Parasitin, eine ganze Brigade hat sie verschlissen.» Aber sie machte sich nichts daraus, sie hat sich kurz ausgeruht, und dann ging es wieder weiter. Zwei seien gestorben, wurde gemunkelt. Angeblich an Blutvergiftung. Dann kam der Erlass, und nun – bitte sehr, jetzt kann man jedes Jahr gehen, wenn man will. Es ist natürlich furchtbar, eine brutale Sache. Aber was sollte ich machen, ich hatte mich nun mal dazu entschlossen.

Als ich ins Krankenhaus kam, sagte der Arzt: «Zu spät. Du bist zu weit. Jetzt musst du das Kind eben kriegen.»

Ich habe mir in der Apotheke Tabletten gekauft. Ich dachte, die schlucke ich. Eine Woche lang habe ich sie genommen. Aber von wegen ...

Als sie drei wurde, ging ich mit ihr in die Poliklinik. Die Ärztin sah ihr in den Mund und breitete Bilder vor ihr auf dem Tisch aus. «Eigentlich», sagte sie, «ist alles in Ordnung. Sie hört. Sie versteht. Es ist eine Entwicklungsstörung. Man muss abwarten, vielleicht fängt sie plötzlich an zu sprechen.»

Sie sagte, es gebe einen Professor in Moskau. Dahin zu fahren würde auch wieder Geld kosten. Und woher soll ich das nehmen, dachte ich. Es reichte schon so kaum vom Lohn bis zum Vorschuss ...

Anfangs habe ich die ganze Zeit nur geweint: eine Missgeburt ... Keine Schule, kein Pionierlager. Aber vor allem keine Familie. Wer würde sie denn heiraten, stumm wie sie war? Ihr Leben lang würde sie solo bleiben. Ausser sie fände einen Stummen, der zu ihr passt.

Die alten Frauen trösteten mich zum Glück. «Es ist alles Gottes Wille. Mit der Zeit wird sie schon anfangen zu sprechen.» Manchmal siehst du auf der Strasse lauter fremde Kinder, die ganz viel reden. Dann blutet dir das Herz. Du wendest dich ab, schluckst die Tränen hinunter.

Die alten Frauen mahnten beharrlich: «Sag davon nichts auf der Arbeit. Wenn dich jemand fragt, sag, es ist alles in Ordnung. Die Menschen haben lange, böse Zungen. Reden ist Silber, Schweigen ist Gold. Nach aussen hin fühlen sie mit dir, aber wenn sie unter sich sind, wer weiss? Da ziehen sie über dich her. Verleumden dich.»

[...]

Frühmorgens versammelten sie sich in der Küche zum Tee. Solange das Kind noch schlief, wurden hier alle wichtigen Dinge besprochen und Pläne geschmiedet. Der Tag begann im Morgengrauen, wie ein langes Jahrhundert. Die Stunden des Tages, ein langer Weg, glitten gemächlich dahin, markiert von gestreiften Werstpfehlen – unabänderlich.

Um neun Uhr aufstehen, anziehen, waschen. Um zehn ein Märchen im Radio. Um zwei Uhr Mittagessen. Nach dem Essen Ruhestunde: Du kannst schlafen oder nicht, aber hinlegen musst du dich.

Zwischen den Werstpfehlen gab es verschiedene Unternehmungen, je nach Wetter. Das Wichtigste war der Spaziergang. Hier kannte die Zeit keine Eile: Sie war dem Jahreslauf unterworfen – wie auf dem Land.

Im Frühling gingen sie in die kleine Grünanlage bei der Löwenbrücke. Dann ist es matschig in den Parks und sie werden geschlossen, damit der Boden trocknen kann. Im Herbst gingen sie zur Nikolski-Kathedrale. Dort lagen immer viele Eicheln am Gitterzaun unter den Eichen. Im Oktober verlor die Ahornbäume ihr Laub. Wenn man dann dort entlangging, raschelten die Blätter ... Zu den Novemberfeiertagen fiel der erste Schnee.

Im Winter gingen sie ebenfalls zur Nikolski-Kathedrale oder in den Soldaten-Park. Da gibt es einen hohen Hügel ... Die Kinder sausen der Reihe nach hinunter – die einen einfach so, die anderen auf dem Schlitten. Einen Schlitten haben sie. Einen alten, guten Schlitten. Aber ihre Kleine lassen sie nicht gerne fahren. Sie haben ihr auch beigebracht, sich abseits zu halten, möglichst weit weg von den anderen. Die fremden Kinder sind schlimm: «Oje, ist das Mädchen taubstumm?» Im Sommer ist es viel einfacher, da sind die einen auf dem Land, die anderen im Pionierlager.

Hier am Tisch waren sie, kaum dass sie das Kind in den Armen hielten, übereingekommen: Zuerst musste sie getauft werden. Heimlich, ohne der Mutter etwas zu sagen. In solchen Dingen ist die Mutter voreingenommen. Gott sei Dank war der Kirchendiener, der in der Nikolski-Kathedrale die Glocken läutete, ein Bekannter von ihnen. Er war taub, verstand aber alles. Er hatte sich bereit erklärt, den Priester zu bitten, ins Haus zukommen.

.....

«Geh du nur arbeiten», sagten sie. «Zu dritt werden wir sie schon grosskriegen.»

Wer würde sie
denn heiraten,
stumm wie
sie war?

Laut Geburtsurkunde hiess sie Susanna. Ein heidnischer Name, möge Gott ihr gnädig sein. In früheren Zeiten bekamen Tempelprostituierte solche Beinamen, damit ihre heiligen Namenspatroninnen nicht entehrt würden. Und jetzt hatte die eigene Mutter so einen scheusslichen Namen ausgesucht ...

Sie grübelten lange, blätterten den Kirchenkalender durch. Gute Namen gab es viele, aber man nahm nicht den erstbesten. Vater Innokenti sagte: «Nehmt einen, der zur Geburtsurkunde passt. Entweder dem Sinn nach oder dem Anfangsbuchstaben nach.»

Glikerija überlegte: «Vielleicht Serafima», schlug sie vor ... Nein. Sie einigten sich auf Sofja.

Abends, wenn die Mutter dabei war, vermieden sie es, sie beim Namen zu nennen: *ihr, für sie, sie*. Tagsüber nannten sie sie zärtlich Sofjuschka. Untereinander sprachen sie von Sofja.

Der Priester fragte: «Heisst vielleicht eine von euch Wera oder Ljubow oder Nadeschda?» Sie wäre gut als Patin geeignet, dann könnte man den Namensstag gemeinsam begehen. Sie schüttelten die Köpfe: Nein. Keine Ljubow, keine Nadeschda, keine Wera.

Während sie ihren Entschluss fassten, hätten sie sich beinahe noch verzankt. Es konnte natürlich nur eine Patin geben. Sie würde auch vor Gott die Verantwortung tragen. Eine Patin ist eine Verwandte, aber was waren dann die anderen – Fremde etwa? Vater Innokenti versöhnte sie. «Gott», sagte er, «wird euch alle der Reihe nach fragen. Diejenige, die als Erste vor Ihm erscheint, muss sich auch als Erste verantworten.»

Es war zum Lachen und zum Weinen: Sie wetteiferten mit ihren Wehwehchen. Die eine hatte ein krankes Herz, die andere konnte kaum gehen. Vater Innokenti sagte: «Der Mensch weiss nicht, wann seine Zeit gekommen ist. Manchmal ruft der Herr die Jungen und Gesunden zu sich und rührt die Alten und Kranken nicht an. Kann man etwa Seinen Plan ergründen?» Sie stimmten ihm zu. Und dachten an die Jungen und Gesunden. Ihre eigenen.

Aus: Elena Chizhova: Die stille Macht der Frauen. Roman.

Aus dem Russischen von Dorothea Trottenberg.

© 2012 DTV Verlag, München. S. 13–21.

ISBN 9783423249195, Preis ca. 22 CHF.

Wir danken dem Verlag für die Abdruckgenehmigung.

«Nach
ausser hin
fühlen sie
mit dir, aber
wenn sie
unter sich
sind, wer
weiss?»



Elena Chizhova
**Die stille Macht
der Frauen**

Roman
dtV 2012
ca. CHF 22.–

Informationen der EKF

Informations de la CFQF

Informazioni della CFQF

Vernehmlassungsstellungen nahmen der EKF

Bei der Gesetzgebung werden viele Entschiede getroffen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern wichtig sind, z.B. im Familienrecht oder bei den Sozialversicherungen. Die EKF nimmt im Rahmen von Vernehmlassungen regelmässig Stellung zu solchen Gesetzesvorhaben. Sie stellt Forderungen aus Gleichstellungssicht und rückt in den Vordergrund, was für die Rechte der Frauen von Bedeutung ist.

Vernehmlassungen 2014

- Bundesgesetz über die Reform der Altersvorsorge 2020 (April 2014)

Weitere Stellungnahmen der EKF 2014

- Ja zu Geschlechterquoten in der Wirtschaft (März 2014)
- Argumentarium zur Revision des Kindesunterhaltsrechts (Mai 2014)

.....
Alle Stellungnahmen der EKF sind verfügbar unter: www.frauenkommission.ch >
Dokumentation > Stellungnahmen

Prises de position de la CFQF

De nombreuses décisions prises sur le plan législatif, par ex. en matière de droit de la famille ou d'assurances sociales, ont un impact considérable sur l'égalité entre femmes et hommes. L'évaluation de lois fédérales, d'ordonnances, de rapports, etc. dans le cadre des procédures de consultation est une tâche importante de la CFQF. Elle examine dans quelle mesure ils auront un tel impact et formule des propositions, afin qu'il y soit mieux tenu compte de l'égalité.

Consultations 2014

- Loi fédérale sur la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 (avril 2014)

Autres prises de positions de la CFQF 2014

- Oui aux quotas de genre dans l'économie (mars 2014)
- Argumentaire de la CFQF concernant la révision du droit en matière d'entretien de l'enfant (mai 2014)

.....
Toutes les prises de position de la CFQF sont disponibles sous: www.comfem.ch >
Documentation > Prises de position

Pareri della CFQF

Durante le procedure legislative vengono prese molte decisioni importanti per la parità fra donna e uomo, ad esempio nel diritto di famiglia o nel campo delle assicurazioni sociali. Valutare i progetti della Confederazione (leggi, ordinanze, rapporti, ecc.) è uno dei compiti principali della CFQF. Essa partecipa dunque alle numerose procedure di consultazione che riguardano temi importanti per la parità dei sessi. Nei suoi pareri la Commissione verifica in che modo questi progetti si ripercuotono sulla situazione delle donne e degli uomini, e formula proposte per tenere maggiormente conto delle esigenze in materia di parità.

.....
I pareri sono disponibili in francese e tedesco all'indirizzo: www.comfem.ch >
Documentazione > Pareri

Aktualisiert 2014

CEDAW-Leitfaden für die Schweizer Rechtspraxis

Ein innovatives Online-Tool zum UNO-Frauenrechtsübereinkommen für Anwaltspraxis und Rechtsberatung

Der Online-Leitfaden der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF liegt Ende 2014 in einer aktualisierten Form vor (Stichdatum 1. August 2014).

Der Leitfaden behandelt die Anwendung der UNO-Frauenrechtskonvention in der Schweiz. Er macht Anwältinnen, Anwälte und Rechtsberatungsstellen vertraut mit diesem internationalen Instrument und zeigt anhand von Modellbeispielen, wie es vor Schweizer Gerichten genutzt werden kann.

.....
www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=de

Actualisation en 2014

Guide de la CEDEF pour la pratique juridique suisse

Un outil en ligne innovant pour les avocat-e-s et les conseils juridiques consacré à la Convention de l'ONU sur les droits des femmes

Le guide en ligne de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF sera disponible fin 2014 en forme actualisée (date de référence: 1^{er} août 2014).

Ce guide permet aux avocat-e-s et aux conseils juridiques de se familiariser avec cet instrument juridique et montre, à l'aide d'exemples types, comment il peut être utilisé devant les tribunaux suisses.

.....
www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=fr



Frauen Macht Geschichte

Femmes Pouvoir Histoire

Donne Potere Storia

Aktualisierung 2013/14

Wie steht es um Frauenpolitik und Gleichstellung in der Schweiz? 11 aktualisierte Factsheets vermitteln die wichtigsten Daten und Fakten zu Politik, Recht und Bildung. Für Schule und Studium, Medienschaffende, Politiker/innen, Jurist/innen und alle Interessierten.

Verfügbar als PDF in drei Sprachen (d,f,i) auf der Website der EKF:

www.frauenkommission.ch > Dokumentation > Geschichte der Gleichstellung

Actualisation 2013/14

Où en sont la politique féminine et l'égalité en Suisse? 11 fiches de documentation mises à jour présentent les données et les faits les plus importants relatifs à la politique, au droit et à la formation. Elles sont destinées aux écoles, aux étudiant-e-s, aux professionnel-le-s des médias, aux femmes et aux hommes politiques, aux juristes et à toutes les personnes intéressées.

Disponibles dès fin 2014 au format PDF en trois langues (fr / it / de) sur le site Internet de la CFQF:

www.comfem.ch > Documentation > Histoire de l'égalité

Aggiornamento 2013/14

Qual è la situazione della politica a favore delle donne e della parità in Svizzera? 11 schede attualizzate informative sui fatti e i dati salienti riguardanti la politica, il diritto e la formazione, e destinate a scuole, studentesse e studenti, media, donne e uomini attivi nella politica, esperte ed esperti di diritto e a tutte le persone interessate.

Dalla fine 2014, le schede citate sono disponibili come documento PDF in tre lingue (it, fr, de) nel sito web della CFQF:

www.comfem.ch > Documentazione > Storia della parità

16 Tage gegen Gewalt an Frauen 25. November – 10. Dezember 2014

16
TAGE
GEGEN
GEWALT
AN FRAUEN
25.11. – 10.12.

Eifersucht und Kontrollverhalten sind Warnzeichen und Vorboten von physischer Gewalt.

cf d
Stärkt Frauen.
Öffnet Perspektiven.

Alles unter Kontrolle
Die Kampagne «16 Tage gegen Gewalt an Frauen» widmet sich dieses Jahr dem Fokusthema **Eifersucht und Kontrolle**.

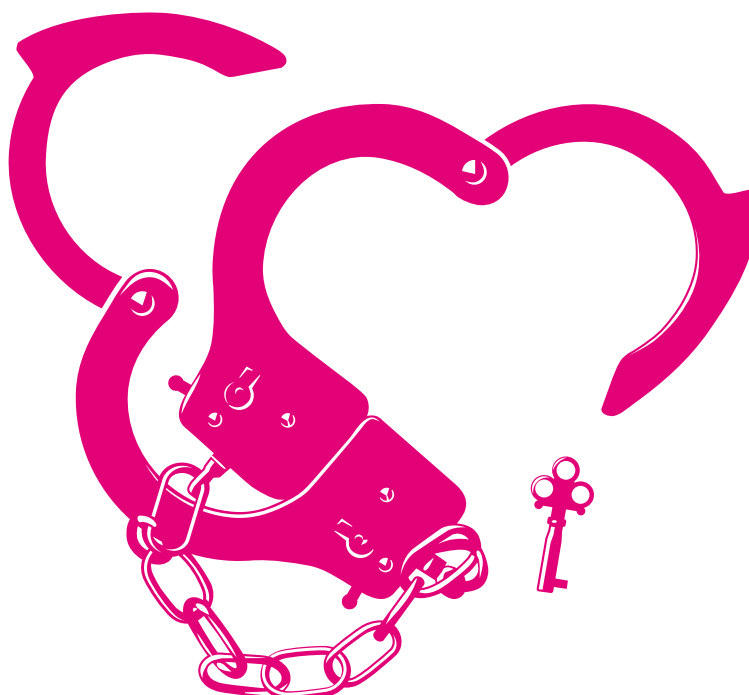
Viele Frauen und Männer nehmen Eifersucht als Liebesbeweis wahr. Was anfänglich als schmeichelhaft empfunden wird, kann sich jedoch schnell als goldener Käfig entpuppen. Wer durch Kontrollen und Verbote des Partners handlungsunfähig gemacht wird, ist nicht mehr frei. Wer seine Kontakte nicht frei wählen kann, wer eingeschüchtert und sozial isoliert wird, wer täglich durch kontrollierende Anrufe überwacht wird, kurz: Wer dauernd eingeschränkt wird, lebt mit Angst und erlebt Gewalt. Eifersucht und Kontrollverhalten sind wichtige Warnzeichen und Vorboten von physisch-gewaltsamem Verhalten. In den meisten Fällen von häuslicher Gewalt mit Todesfolge ist das Tatmotiv Eifersucht, wie Studien aus den USA belegen. Auch in der Schweiz nannten bei einer Umfrage unter gewaltbetroffenen

Frauen zwei von drei Befragten Eifersucht als Auslöser für die Tätlichkeiten ihres Partners.

16 Tage für die Menschenrechte der Frauen

Zwischen dem 25. November (Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen) und dem 10. Dezember (Internationaler Tag der Menschenrechte) werden jedes Jahr weltweit Zeichen gegen Gewalt an Frauen gesetzt. In der Schweiz koordiniert die feministische Friedensorganisation cfd die Kampagne «16 Tage gegen Gewalt an Frauen». Gemeinsam mit Menschenrechtsorganisationen, Gewerkschaften, Frauenhäusern, Selbstverteidigungsvereinen und Opferhilfestellen macht der cfd auf das Thema Gewalt an Frauen aufmerksam. Filme, Informationsveranstaltungen und bunte Strassenaktionen sensibilisieren für Gewaltformen wie Eifersucht und Kontrolle.

Mehr Informationen und das **Veranstaltungsprogramm** auf www.16tage.ch



Impressum

Zeitschrift **Frauenfragen**

37. Jahrgang, Ausgabe November 2014

Revue **Questions au féminin**

37^e année, édition novembre 2014

Rivista **Questioni femminili**

37° anno, edizione novembre 2014

Herausgeberin / Edition / A cura della

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF / Commission fédérale pour les questions féminines CFQF / Commissione federale per le questioni femminili CFQF

Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern, ☎ 058 462 92 75/76, Fax 058 462 92 81

ekf@ebg.admin.ch, www.frauenkommission.ch, www.comfem.ch

Redaktion / Rédaction / Redazione

Katharina Belser, Caroline Honegger, Elisabeth Keller, Katharina Limacher, Maura Weber, Claudia Weilenmann

Verantwortlich / Responsable / Responsabile

Elisabeth Keller

Abonnemente / Abonnements / Abbonamenti

«**Frauenfragen**» erscheint einmal pro Jahr. Das Abonnement ist kostenlos und kann bestellt werden bei:
Bundesamt für Bauten und Logistik BBL, Bundespublikationen, CH-3003 Bern,
Telefon 058 465 50 50, verkauf.zivil@bbl.admin.ch
www.frauenkommission.ch > Dokumentation > Fachzeitschrift «Frauenfragen»

«**Questions au féminin**» paraît une fois par an. L'abonnement est gratuit et peut être obtenu auprès de:
Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL, Publications fédérales, CH-3003 Berne,
Téléphone 058 465 50 50, vente.civil@ofcl.admin.ch
www.comfem.ch > Documentation > Revue spécialisée «Questions au féminin»

«**Questioni femminili**» esce una volta l'anno. L'abbonamento è gratuito. Si può ordinare scrivendo o telefonando all'Ufficio federale delle costruzioni et della logistica UFCL, Pubblicazioni federali, CH-3003 Berna, Telefono 058 465 50 50, vendita.civile@ufcl.admin.ch
Internet: www.comfem.ch > Documentazione > Rivista specializzata «Questioni femminili»

Gestaltung / Graphisme / Concezione grafica

Renata Hubschmied, Bern

Die in den einzelnen Artikeln vertretenen Standpunkte müssen sich nicht mit der Meinung der EKF decken.

Les points de vue exprimés dans les divers articles ne doivent pas forcément coïncider avec l'opinion de la CFQF.

I punti di vista espressi nei diversi articoli non devono necessariamente corrispondere con l'opinione della CFQF.

ISSN: 2235-1833

Art. Nr. 303.500.14 11.14 4500 860343778

Frauenfragen | Questions au féminin | Questioni femminili 2014

Zehn Jahre nach dem Ja der Schweizer Stimmberechtigten zur Schaffung der Mutterschaftsversicherung gehört der Elternurlaub für Mütter und Väter ganz oben auf die politische Agenda. Bis heute ist es für junge Frauen und Männer schwierig, die Berufsarbeit mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren. In den ersten Lebensjahren eines Kindes ist die zeitliche Beanspruchung der Eltern enorm.

Die aktuelle Ausgabe von «Frauenfragen» zeigt, wo die Diskussion über den Elternurlaub heute steht. Unsere Umfrage bei den politischen Parteien macht deutlich, dass nur eine überparteiliche und koordinierte Zusammenarbeit und Verständigung der politischen, zivilgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kreise zielführend sein kann. Die Fachartikel, die Interviews und Porträts belegen, dass die jüngere Generation von Müttern und Vätern gleichberechtigt an der Betreuung ihrer Kinder teilhaben möchte. Ein gesetzlich geregelter und bezahlter Elternurlaub ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Paare eine faire Arbeitsteilung auch dann leben können, wenn sie Eltern geworden sind.

Dix ans après le oui du peuple suisse à la création de l'assurance-maternité, il est temps de placer le congé parental pour les mères et les pères tout en haut de la liste des priorités politiques. De nos jours encore, il est très difficile pour les jeunes femmes et les jeunes hommes de concilier vie professionnelle et encadrement des enfants, car durant les premières années d'existence de ceux-ci, il faut leur consacrer énormément de temps.

Le présent numéro de «Questions au féminin» fait le point sur le débat concernant le congé parental. L'enquête que nous avons réalisée auprès des partis politiques montre clairement que seules la collaboration et la concertation des milieux politiques, sociaux et économiques pourront conduire à la réalisation de ce projet. Les articles, interviews et portraits qu'on lira ici montrent que les mères et les pères de la jeune génération souhaiteraient prendre en charge à parts égales l'éducation et l'encadrement des enfants. Un congé parental payé et inscrit dans la loi constitue la condition sine qua non de la possibilité pour les couples devenus parents de se répartir équitablement le travail.

A dieci anni di distanza dal sì del popolo svizzero alla creazione di un'assicurazione maternità, il congedo parentale per madri e padri figura più che mai in cima all'agenda politica. Ad oggi, per i giovani genitori è difficile conciliare l'attività lavorativa con l'accudimento dei figli. Nei primi anni di vita di un bambino l'impegno in termini di tempo richiesto a madri e padri è enorme.

L'edizione 2014 di «Questioni femminili» fa il punto sull'odierno dibattito sul congedo parentale. Il nostro sondaggio tra i partiti politici mostra chiaramente che solo una collaborazione interpartitica e ben coordinata nonché un'intesa tra politica, società civile ed economia possono contribuire al raggiungimento di questo obiettivo. Gli articoli specialistici, le interviste e i ritratti provano che le giovani generazioni di madri e padri vogliono partecipare all'accudimento dei figli in modo paritario. Un congedo parentale retribuito disciplinato dalla legge è una premessa fondamentale per consentire alle coppie di attuare un'equa divisione dell'attività lucrativa anche quando diventano genitori.