



VATERSCHAFTSURLAUB

JETZT!

FACTSHEET: Kosten und Finanzierung Vaterschaftsurlaub

Wie wird der Vaterschaftsurlaub finanziert?

Der Vaterschaftsurlaub wird - wie der Mutterschaftsurlaub - über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert. Arbeitgeber und Arbeitnehmende bezahlen jeweils die Hälfte der Lohnbeiträge. Ein Anspruch auf EO besteht heute für Mütter nach der Geburt ihres Kindes, bei Diensttagen im Militär, Zivildienst, Rotkreuzdienst, bei Kaderausbildungskursen von Jugend und Sport und bei Jungschützenleiterkursen. Neu hätten auch Väter nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Taggelder der Erwerbsersatzordnung.

Wie viel Erwerbsersatz würden Väter erhalten?

Entschädigt werden durch den Erwerbsersatz 80% des vorhergehenden Lohnes. Die maximale Entschädigung für erwerbstätige Väter würde 196 Schweizer Franken pro Tag betragen. Dies entspricht für zwei Wochen (14 Tage*196 Franken) 2'744 Schweizer Franken. Es werden keine weiteren Beiträge – beispielsweise Kinderzulagen – zusätzlich zu den 196 Franken entrichtet.

Was kostet der Vaterschaftsurlaub?

Die Kosten für den Vaterschaftsurlaub werden zur Hälfte von Arbeitnehmenden und zur Hälfte von Arbeitgebern bezahlt. Die Kosten betragen insgesamt 230 Millionen Franken pro Jahr. 115 Millionen Franken werden von den Arbeitnehmenden, 115 Millionen von den Arbeitgebern getragen. Die Kosten werden über höhere Beiträge bei der Erwerbsersatzordnung (EO) erhoben. Heute beträgt der Beitrag an die EO insgesamt 0.45% des Lohnes. Neu wird er auf 0.5% angehoben. Dies entspricht einer Erhöhung um 0.05%. Da Arbeitgeber bereits heute teilweise einen Vaterschaftsurlaub von zwei oder mehr Wochen finanzieren, sind ihre effektiven zusätzlichen Kosten deutlich tiefer als 115 Millionen pro Jahr (siehe Punkt: „Was heisst das konkret für ein Unternehmen?“).

Was heisst das konkret für Arbeitnehmende?

Arbeitnehmende müssten bei einem Ja zum Vaterschaftsurlaub zusätzlich 0.025% ihres Lohnes zur Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs abgeben. Dies entspricht bei einem normalen Vollzeitlohn (Medianlohn) von 6'500 Franken einer zusätzlichen Abgabe von jährlich 19.50 Franken, also knapp 20 Franken. Bei einem tieferen Lohn, beispielsweise 4'500 Franken, sind die Kosten entsprechend tiefer bei 13.50 Franken pro Jahr. Allerdings ist auch die Entschädigung bei Vaterschaft entsprechend tiefer.

Was heisst das konkret für ein Unternehmen?

Für Unternehmen sind die Kosten pro Arbeitnehmende/r genau gleich hoch, da es die Hälfte der Kosten trägt. Das heisst, dass pro im Betrieb beschäftigte Person neu zusätzlich 0.025% der Löhne für den Vaterschaftsurlaub bezahlt werden muss. Dies ergibt bei einem normalen Lohn von 6500 Franken Kosten von 19.50 Franken pro Jahr und Beschäftigten. Bei einem kleinen Unternehmen mit fünf Angestellten führt dies beispielsweise zu zusätzlichen Kosten von jährlich knapp 100 Franken. Bei einem grösseren KMU mit 25 Angestellten ergeben sich zusätzliche Kosten von 490 Franken pro Jahr. Gerade kleinere Unternehmen haben häufig aber tiefere Löhne. Entsprechend sind auch die Kosten geringer.

Da die Leistungen gegen oben begrenzt sind – maximal 196 Franken pro Tag - aber auch Beiträge bei hohen Löhnen erhoben werden, zahlen Unternehmen mit hohen Löhnen mehr ein. Sie finanzieren dadurch den Vaterschaftsurlaub von Unternehmen mit mittleren und tiefen Löhnen. Die zwei Wochen Vaterschaftsurlaub finanziert über die EO sind deshalb eine ideale Lösung für gewerbliche KMU.

Tatsächlich haben aber auch Konzerne Vorteile, da sie bereits heute häufig einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen oder mehr anbieten. Ihre Kosten werden deshalb nicht weiter ansteigen, da sie bereits heute mindestens zwei Wochen finanzieren. Die effektiven zusätzlichen Kosten betragen deshalb für die Unternehmen nicht 115 Millionen Franken, sondern dürften deutlich tiefer liegen.

Etwa 13.5% der Beschäftigten dürfte gemäss den Auswertungen der GAV durch Travail.Suisse bereits heute einen Vaterschaftsurlaub von zwei oder mehr Wochen haben. Zudem finanzieren Unternehmen teilweise einen Vaterschaftsurlaub von 3-9 Tagen. Dies führt in der Summe dazu, dass die Kosten, welche die Unternehmen bei Annahme der zwei Wochen Vaterschaftsurlaub tragen müssen (115 Millionen Franken), tatsächlich bereits heute zu 45% von den Unternehmen übernommen werden. Dies entspricht 51.25 Millionen Franken. Somit bleiben für die Unternehmen gesamte zusätzliche Kosten von schätzungsweise 64 Millionen Franken pro Jahr.

Effektive neue Kosten eines Vaterschaftsurlaubs für Unternehmen:

Es wird die Annahme getroffen, dass 25% der grossen Unternehmen (250 oder mehr Beschäftigte) bereits heute einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen oder mehr finanziert. Bei den mittleren Unternehmen (50-249 Beschäftigte) wird angenommen, dass 15%, bei den kleinen Unternehmen (10-49 Beschäftigte) 5% und bei den Mikrounternehmen (1-9 Beschäftigte) dass 1% der Beschäftigten bereits heute einen Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen erhalten.

	Beschäftigte	Beschäftigte in %	Beschäftigte mit VAU ≥ 2 W. in %
Mikrounternehmen	1193661	23	0.23
Kleine Unternehmen	1037863	20	1
Mittlere Unternehmen	1018902	20	3
Grosse Unternehmen	1929744	37	9
Total	5180170	100	13.5

Daten zu Unternehmen und Beschäftigten: Bundesamt für Statistik (STATENT), Jahr 2017

Unter diesen Annahmen haben bereits heute 13.5% der Beschäftigten einen Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen. Somit dürften bereits heute mindestens 13.5% der Kosten für Unternehmen für zwei Wochen Vaterschaftsurlaub vollständig abgedeckt sein. Dies entspricht 15.5 Millionen. Etwa weitere 30% der Unternehmen dürfte bereits heute einen Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen aufweisen und damit bereits heute die Hälfte der Kosten finanziert haben. Dies entspricht weiteren 17.25 Millionen Franken, welche bereits heute von den Unternehmen für einen Vaterschaftsurlaub eingesetzt werden. Weitere 17% der Unternehmen finanzieren bereits heute einen Vaterschaftsurlaub von drei oder vier Tagen. Dies entspricht weiteren 7 Millionen Franken die bereits heute von den Unternehmen getragen werden.

Da alle Unternehmen bereits heute einen freien Tag finanzieren, fallen zudem weitere 10% der Kosten von 115 Millionen Franken, also 11.5 Millionen Franken weg. Insgesamt ergeben sich somit zusätzliche Kosten von $115 - 15.5 - 17.25 - 11.5 - 7 =$ etwa 64 Millionen Franken für die Unternehmen an.

Sind die zusätzlichen Kosten tragbar?

Die Organisation einer zweiwöchigen planbaren Abwesenheit einer einzelnen Person ist für Unternehmen „zumutbar“. Dies bestätigt der designierte Gewerbeverbandspräsident Fabio Regazzi in einem Interview dem Blick (9. Februar 2020 „Regazzi findet zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zumutbar für KMU“). Wäre dies nicht der Fall, so wären auch andere Abwesenheiten für KMUs nicht organisierbar, beispielsweise der Militär- oder Zivildienst. Die Anstellung einer Frau, welche Mutter werden könnte und als Folge davon mindestens 14 Wochen abwesend wäre, müsste damit grundsätzlich ausgeschlossen sein.

Führt der Vaterschaftsurlaub auch zu Erträgen?

Ja, die Erträge sind deutlich höher als die Kosten. Deshalb ist der Vaterschaftsurlaub auch eine Investition die sich lohnt. Die Erträge sind aber schwerer zu beziffern. Insbesondere folgende Erträge fallen an:

- **Höhere Produktivität:** Väter sind nach der Geburt ihrer Kinder physisch und emotional müde. Sie brauchen Zeit. Können sie nach der Geburt oder in den sechs Monaten nach der Geburt tageweise zu Hause bei ihrer Familie bleiben, dann können sie sich physisch und emotional besser erholen. Gleiches gilt für die Frau. Beides fördert letztlich die Produktivität der Eltern. Der Präsentismus – anwesend im Betrieb, aber kaum arbeitstätig - nimmt bei beiden Elternteilen ab.
- **Weniger Abwesenheit:** bereits ein kurzer Vaterschaftsurlaub fördert die Gesundheit der Frau. Entscheidend für ihre Gesundheit, ist nicht nur die medizinische Versorgung, sondern die Betreuung durch andere Personen, also den Vater. Dies zeigen Studien klar.¹ Gesundere Frauen und Kinder, das bedeutet auch weniger Abwesenheit von Eltern bei der Arbeit. Weniger gesundheitsbedingte Abwesenheiten bedeuten geringere Kosten.
- **Weniger Fluktuationen:** der flexibel über sechs Monate beziehbare Vaterschaftsurlaub bindet Arbeitnehmende länger an den Betrieb. Die stärkere Einbindung der Väter bei der Kinderbetreuung führt zudem zu weniger Rückzügen vom Arbeitsmarkt bei Frauen. Heute ziehen sich nach der Geburt etwa 6% der Frauen vom Arbeitsmarkt zurück, 3% wird gekündigt.² Weniger Stellenwechsel und –kündigungen heisst weniger Fluktuationskosten (Neuanstellungen, Einarbeiten, etc.).
- **Weniger Fachkräftemangel:** Frauen die auch nach der Geburt eines Kindes im Beruf bleiben wollen, brauchen verlässliche Partner. Der Vaterschaftsurlaub leistet dazu einen Beitrag. Mehr Frauen im Beruf, heisst weniger Fachkräftemangel.

Wurde nicht die Selbständigen während der Corona-Zeit aus der Erwerbsersatzordnung finanziert – hat die EO überhaupt noch Geld?

Die Erwerbsersatzentschädigung - beispielsweise für Selbständige - wurde nicht aus der Kasse der EO bezahlt. Die hohen Kosten aus der Corona-Zeit belasten direkt die Bundeskasse und nicht die Erwerbsersatzordnung.

¹ Persson P. und M. Rossin-Slater (2019): „When Dad can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health“, IZA Discussion Paper Series, DP Nr. 12386, May 2019.

² Rudin M, H. Stutz, S. Bischof, L. Bannwart, J. Jäggi (2019) : „Erwerbsunterbrüche vor der Geburt“, Forschungsbericht Nr. 2/2018, Studie im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen, S.63ff.