



## GEBURT – AUFNAHME EINES KINDES

Es ist höchste Zeit für inklusive und  
egalitäre Elternzeitsregelungen für  
gleichgeschlechtliche Paare

# GEBURT – AUFNAHME EINES KINDES: WANN KOMMT DIE GLEICHSTELLUNG ALLER FAMILIEN?

## Herausgegeben von

Dachverband Regenbogenfamilien – Arbeitsgruppe Recht  
[www.regenbogenfamilien.ch](http://www.regenbogenfamilien.ch)  
November 2020 – Mai 2021

Von französisch auf deutsch übersetzt von Andrea Jarmuschewski und  
überarbeitet von E. Kaderli, S. Folloni, M. von Känel und M. von Känel.

## Verfasst von

C. Fussinger, in Zusammenarbeit mit M.D. Denisart und N. Kapferer  
Wir danken M. Theytaz Grandjean, I. Favre, Nicolas O. und S. Girardet  
für ihr Korrekturlesen und ihre Kommentare.

## Auskunft

[elternzeit@regenbogenfamilien.ch](mailto:elternzeit@regenbogenfamilien.ch)

## Fotos

©Monkey Business Images/shutterstock.com  
©yurakrasil/shutterstock.com

## Illustrationen

© linemarquis.com

## Layout

C. Skalsky

**In der Schweiz wird heute** bei der Geburt eines Kindes **auf Bundesebene** der Frau, die das Kind ausgetragen hat, ein **Mutterschaftsurlaub** («langer» Urlaub von 14 Wochen) gewährt, und der Vater des Kindes hat seit kurzem Anspruch auf einen **Vaterschaftsurlaub** («kurzer» Urlaub von 2 Wochen). Für Eltern, die ein Kind adoptieren, ist auf Bundesebene bisher nichts vorgesehen, ein zweiwöchiger Adoptionsurlaub für einen der beiden Elternteile wird allerdings derzeit im Parlament diskutiert.

Verschiedene Bereiche der Zivilgesellschaft sind der Ansicht, dass **in naher Zukunft** eine **Elternzeit** eingeführt werden sollte, damit Eltern mehr Zeit mit ihrem Kleinkind verbringen können. Von vielen Seiten wird zudem gefordert, ähnlich lange Elternzeit für Mütter und Väter einzuführen, um eine Gleichstellung von Frau und Mann bei der Aufteilung der Erziehungsarbeit und im Erwerbsleben zu erreichen.

**Die aktuellen bundesweiten Bestimmungen berücksichtigen in keiner Weise die Existenz und die Bedürfnisse von Regenbogenfamilien und sind ihnen gegenüber eindeutig diskriminierend.** Erstens hat bei Männerpaaren nur einer der beiden Väter Anspruch auf 2 Wochen Vaterschaftsurlaub bei der Geburt des Kindes, was völlig unzureichend ist, um ein Baby in den ersten Lebensmonaten zu betreuen. Es muss daher eine Lösung gefunden werden, die es einem der beiden Väter erlaubt, einen langen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Zweitens ist der kurze Urlaub von 2 Wochen, der dazu bestimmt ist, eine Bindung zum Kind aufzubauen und den Elternteil zu unterstützen, der in der ersten Zeit hauptsächlich das Baby betreut, auf Bundesebene Mann-Frau-Paaren vorbehalten. Sowohl Frauenpaare als auch Männerpaare sind bisher davon ausgeschlossen.

**Die Überlegungen und Vorschläge zur Einführung einer Elternzeit zeigen, dass Familienkonstellationen, die in der Minderheit sind – egal ob Regenbogenfamilien oder Adoptivfamilien –, in den entsprechenden Vorlagen nur selten mitberücksichtigt werden.** Das zeigt sich sowohl in den Formulierungen als auch in den Kriterien für die Leistungsansprüche.

Vor diesem Hintergrund und in Bezug auf die aktuelle Lage wie auch auf geplante Vorhaben **fordert der Dachverband Regenbogenfamilien gleiche Rechte für alle Familien, unabhängig von der Zusammensetzung der Familie** (Mann-Frau-Paare oder gleichgeschlechtliche Paare) **und davon, wie die Elternschaft zustande gekommen ist** (Geburt, Adoption oder Leihmutterchaft).

**Im aktuellen Kontext** bedeutet dies, dass schnell Lösungen gefunden werden müssen, damit gleichgeschlechtliche Paare, die in der Schweiz leben, auf dieselben Urlaube Anspruch haben wie verschiedengeschlechtliche-Paare:

- **einer der beiden Elternteile muss Anspruch auf einen langen Urlaub haben** (= Dauer entsprechend dem im Sektor geltenden Mutterschaftsurlaub)
- **der zweite Elternteil muss Anspruch auf einen kürzeren Urlaub haben** (= Dauer entsprechend dem im Sektor geltenden Vaterschaftsurlaub)

**In Zukunft** müssen Vorhaben zum Thema **Elternzeit**, die eine Gleichstellung von Mann und Frau bezwecken und beiden Eltern die Möglichkeit geben sollen, mehr Zeit mit ihren Kleinkindern zu verbringen, sich auch an einem Grundsatz der **Gleichstellung aller Familien** ausrichten und dafür sorgen, dass die neuen Bestimmungen auch für die minderheitlichen Konstellationen der Regenbogenfamilien und Adoptivfamilien gelten.

Diese Forderung richtet sich dementsprechend gleichermassen an:

- Sozialpartner-innen (Arbeitgebende, Personalverbände, Gewerkschaften usw.) bei der Ausarbeitung von Gesamtarbeitsverträgen
- gewählte Volksvertretende (auf Gemeinde-, Kantons- und Bundesebene) bei Debatten zu familienpolitischen Themen und zu Urlauben, die dazu dienen sollen, bestmögliche Bedingungen für die Ankunft eines Kindes in der Familie zu schaffen
- zivilgesellschaftliche Gruppen, die aktiv an diesen Debatten teilnehmen, als Anstoss für die Reflexion zu familienpolitischen Themen und die Erarbeitung konkreter Massnahmen

**Setzen wir uns gemeinsam für die Einführung einer familienfreundlichen Elternzeit nach der Geburt oder Aufnahme von Kindern ein – und zwar für alle Familien.**

Der Dachverband Regenbogenfamilien vertritt seit 2010 die Interessen von Familien, in denen sich mindestens ein Elternteil als lesbisch, schwul, bisexuell, trans\* oder queer versteht.

Der Verband fördert die soziale und rechtliche Gleichstellung von Regenbogenfamilien und setzt sich dafür ein, dass sie als eine von vielen möglichen Familienkonstellationen anerkannt werden.

Als Mitglied von Pro Familia Schweiz arbeitet er regelmässig mit verschiedenen Verbänden und Instanzen zusammen, die sich für Familienpolitik, Kinderschutz und Gleichstellung engagieren.

Seit Herbst 2020 beteiligt sich der Dachverband Regenbogenfamilien mit an der Arbeit der von Pro Familia Schweiz und Pro Juventute geführten nationalen Allianz für Elternzeit.

[www.regenbogenfamilien.ch](http://www.regenbogenfamilien.ch)

[info@regenbogenfamilien.ch](mailto:info@regenbogenfamilien.ch)

regenbogenfamilien  
families arc-en-ciel  
famiglie arcobaleno  
familias d'artg

## AKTUELLE LAGE

In der Schweiz war die politische Arbeit bis hin zur bundesweiten<sup>1</sup> Einführung bezahlter Urlaube im Zusammenhang mit der Ankunft eines Kindes langwierig und mühselig:

- Fast 60 Jahre dauerte es, bis 2004 endlich ein 14-wöchiger Mutterschaftsurlaub verabschiedet wurde, obwohl dessen Einführung bereits seit 1945 in der schweizerischen Bundesverfassung vorgesehen war.
- Erst im September 2020 hat die schweizerische Bevölkerung die Vorlage für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen, nachdem zahlreiche Vorstösse in den vergangenen Jahrzehnten gescheitert waren. Dieser Urlaub ist seit Januar 2021 in Kraft und steht allen berufstätigen Vätern in der Schweiz zur Verfügung.

Diverse Vorlagen sind im Parlament hängig:

- Eine Minimallösung zur Fremdadoption scheint auf gutem Weg zu sein. Geplant ist die Schaffung eines lediglich zweiwöchigen Adoptionsurlaubs für Paare, die ein Kind unter vier Jahren, oftmals aus dem Ausland, in die Familie aufnehmen.
- Ebenfalls diskutiert werden soll eine parlamentarische Initiative, die zum Ziel hat, die Übertragung des Mutterschaftsurlaubs auf den Vater zu ermöglichen, wenn die Mutter bei der Geburt des Kindes (oder innerhalb von 14 Wochen nach der Geburt) verstirbt.

<sup>1</sup> Es sei daran erinnert, dass bezahlte Urlaube, die Arbeitnehmenden zur Geburt oder Aufnahme ihres Kindes gewährt werden, vor der Verabschiedung bundesweiter Bestimmungen auch der Sozialpolitik öffentlicher, halböffentlicher und privater Arbeitgebender unterliegen, die spezifischen Gesetzen und Vorschriften (auf Kantons- und Stadtebene) unterstehen, und in Gesamtarbeitsverträgen geregelt werden. Noch heute haben diese Bestimmungen parallel zu den neuen bundesweiten Bestimmungen Geltung. Manche Massnahmen öffentlicher oder privater Arbeitgebender folgen den Vorgaben auf Bundesebene, andere gehen deutlich weiter.

Nach dem klaren Ja zum Vaterschaftsurlaub stehen sowohl auf kantonaler als auch auf nationaler Ebene auch wieder Diskussionen rund um die Schaffung einer Elternzeit an, mit der die zum Zeitpunkt der Geburt gewährten Elternurlaube verlängert werden können.

Tatsache ist leider, dass die Bestimmungen, die bundesweit für die Mehrheit der Paare hierzulande mit Mühe und Not durchgesetzt wurden, bislang den meisten Eltern mit Familienkonstellationen wie Adoptivfamilien und gleichgeschlechtlichen Paaren mit gemeinsamen Kindern noch verwehrt sind.

Wer Beispiele für eine Familienpolitik sucht, die allen Familien gute Bedingungen für die erste Zeit mit ihrem Kind gewährleistet, findet sie eher in den Elternzeit-Regelungen öffentlicher, halböffentlicher und privater Arbeitgebender bezüglich Geburt, Adoption und Aufnahme eines Pflegekindes.

**Es ist höchste Zeit, statt fragmentarischer und diskriminierender Regelungen ein umfassendes Konzept zu entwickeln, das die Bedürfnisse von Kindern und Eltern stärker in den Fokus nimmt und auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Familien basiert – unabhängig von der Familienkonstellation und der Art und Weise, wie die Elternschaft zustande gekommen ist.**

# ZEIT FÜR BEIDE ELTERN, SICH IHREM KIND ZU WIDMEN

Die Geburt eines Kindes wurde lange Zeit als privates Ereignis angesehen, das einzig mit dem «Muttersein» zusammenhing. Im «traditionellen» Familienmodell oblag es der Mutter, zu Hause zu bleiben und sich ganz dem Nachwuchs zu widmen, während der Vater auf die Rolle des materiellen Versorgers der Familie beschränkt wurde. Dementsprechend war man der Ansicht, dass allein die medizinischen geburtsbezogenen Kosten von der Krankenversicherung zu übernehmen seien. Die Frauen hatten keine Möglichkeit, sich gegen Lohnausfall in dieser Zeit zu versichern – auch nicht in den acht Wochen nach der Entbindung, in denen ein generelles Beschäftigungsverbot galt und noch heute gilt. Mit der Einführung der Mutterschaftsversicherung 2004, die auch einen durch Erwerbssersatz (EO) finanzierten bezahlten Urlaub vorsah, wurde die Berufstätigkeit von Frauen in der Schweiz offiziell anerkannt – wie auch die Tatsache, dass die Ankunft eines Kindes diese nicht beendet.

Als dieser 14-wöchige Urlaub zu guter Letzt auf Bundesebene gewährt wurde, sollte er eine doppelte Funktion erfüllen:

- der Mutter die Möglichkeit geben, sich von Schwangerschaft und Geburt zu erholen und ihr Kind zu stillen, sofern sie dies kann und wünscht
- notwendige Zeit zu schaffen für die Versorgung eines Neugeborenen und für den Aufbau der für die spätere Entwicklung des Kindes so wichtigen Mutter-Kind-Beziehung

Viele Faktoren haben dazu beigetragen, dass der Ruf nach einem Vaterschaftsurlaub immer lauter und ihm nun stattgegeben wurde. Besonders zu erwähnen sind das stärkere Engagement der Männer bei ihren Kindern, die Infragestellung traditioneller, starrer Elternrollen gemäss spezifischen Kompetenzen, die als «natürliche» Attribute von Müttern oder Vätern angesehen werden, und der Wunsch nach mehr Gleichberechtigung in der

## **Elternzeit – eine Bezeichnung und ganz unterschiedliche Vorstellungen**

Unter dem Begriff Elternzeit (oder Elternurlaub) wird manchmal ein zusätzlicher Urlaub verstanden, der ergänzend zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub gewährt würde, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kleinkindalter zu ermöglichen. Elternzeit wird hier als ein weiterer Baustein der Familienpolitik angesehen.

Gelegentlich wird mit dem Begriff vor allem eine Umorganisation der bestehenden Urlaube für Mütter und Väter gemeint, im Sinne einer zeitlichen Angleichung. Hierzu wird beispielsweise vorgeschlagen, den Vaterschaftsurlaub zu verlängern, oder auch die bestehenden Urlaube zwischen Vater und Mutter aufzuteilen und dabei einen Verteilungsschlüssel anzuwenden, der für Väter günstiger ist. In diesem Sinne wird das Wort Elternurlaub oder Elternzeit bisweilen anstelle des als veraltet angesehenen Begriffs des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs eingesetzt.

Partnerschaft und nach einer besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, sowohl seitens der Frauen als auch der Männer. Die heutige Forderung nach einer Elternzeit, die beiden Eltern unabhängig von ihrem Geschlecht offensteht, stellt eine logische Fortführung dieser Entwicklung dar.

Interessanterweise lässt sich feststellen, dass der Adoptionsurlaub in der Vergangenheit, sofern es ihn denn gab, vielfach nur für die Mutter gedacht war. Dies ist heute nicht mehr der Fall, sowohl Mütter als auch Väter können ihn in Anspruch nehmen. Man nimmt also zunehmend von der Vorstellung einer Elternschaft mit starren Mutter- und Vaterrollen Abstand, verstanden als natürliche Fortsetzung ihrer Rolle bei der Zeugung des Kindes. Stattdessen wächst das Bewusstsein dafür, wie wichtig die Elternrolle und Elternarbeit sowie die materiellen und emotionalen Bedingungen sind, um bestmögliche Voraussetzungen für das Kind nach der Geburt oder Adoption zu schaffen.

**Die Elternrolle bei Neugeborenen und Kleinkindern und die Bedürfnisse des Kindes bilden heute die Referenzpunkte für die Planung familienpolitischer Sozialleistungen. Aus dieser Perspektive heraus, die den Fokus auf das Kind und die sozialpädagogischen Aufgaben der Eltern legt, ist die Frage, wie das Kind in die Familie gekommen ist und wie sich das Elternpaar zusammensetzt, allerdings nebensächlich. Deswegen sollten solche Einzelheiten auch nicht als Argument für unterschiedlich lange Urlaube oder für oder gegen den Anspruch auf bestimmte Urlaube dienen können.**

## GLEICHSTELLUNG IN DER PARTNERSCHAFT – GLEICHSTELLUNG ALLER FAMILIEN

Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie wie auch im Berufsleben ist heute der Massstab für die Bewertung existierender Regelungen und eventuelle Schaffung neuer Bestimmungen. Vor diesem Hintergrund werden der Vaterschaftsurlaub und der Elternurlaub, der von beiden Eltern in Anspruch genommen werden kann, als dringend notwendige Massnahmen angesehen. Allerdings können die Lösungen, die eine Gleichstellung fördern sollen, ganz unterschiedliche Sachverhalte abdecken.

Ein Vorschlag sieht beispielsweise vor, Paaren die Möglichkeit zu geben, ein mehr oder weniger grosses Kapital gewährter nachgeburtlicher Urlaubswochen nach eigenem Ermessen unter sich aufzuteilen. Dieser Standpunkt vertritt die Freisinnig-Demokratischen Partei: 2019 schlug sie vor, von den 16 Wochen «Elternurlaub» die ersten 8 Wochen nach der Geburt, während welcher ein Beschäftigungsverbot gilt, für die Mutter zu reservieren; die weiteren acht

Wochen könnten Vater und Mutter frei untereinander aufteilen<sup>2</sup>. Im Sinne einer vollkommenen Gleichstellung müsste sich die Mutter also auf diese acht ersten Wochen beschränken, damit der Vater ebenfalls acht Wochen Urlaub in Anspruch nehmen kann. Für einen ähnlichen, wenn auch in Bezug auf die Dauer des Urlaubs grosszügigeren Vorschlag hatte sich bereits ein paar Jahre zuvor die Grünliberale Partei im Parlament stark gemacht: Eine 2014 eingereichte Motion<sup>3</sup>, die mehr auf Anreize setzte, sah eine Ausdehnung auf bis zu 20 Wochen vor – je ausgeglichener die Aufteilung zwischen den Eltern, desto länger der Elternurlaub. Bei einer gleichmässigen Aufteilung zwischen Mutter und Vater sollten sie jeweils 10 Wochen Elternurlaub in Anspruch nehmen können. Beiden Vorschlägen ist gemein, dass von Frauen erwartet wird, auf einen grossen Teil ihrer etablierten sozialen Rechte zu verzichten, um die Gleichstellung in ihrer Partnerschaft zu finanzieren und dem Vater die Möglichkeit zu geben, mehr Zeit mit dem Baby zu verbringen.

In anderen Vorschlägen bleibt die Dauer des Mutterschaftsurlaubs unangetastet, wobei die Gleichstellung durch eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs erzielt werden soll. Eine kürzlich von derselben grünliberalen Nationalrätin wie 2014 eingereichte parlamentarische Initiative geht in diese Richtung: Es wird eine Elternzeit von 14/14 Wochen gefordert, um «gleiche Chancen im Erwerbsleben» zu gewährleisten<sup>4</sup>. Eine ähnliche Lösung hat beispielsweise der multinationale Konzern Novartis in der Schweiz eingeführt, mit 18 Wochen Urlaub für die Mutter und 14 Wochen für den Vater. Der Modellvorschlag der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) von 2018 geht ebenfalls in diese Richtung. Darin ist ein nicht übertragbarer Urlaubsanspruch von 14 Wochen für Mütter und 8 Wochen für Väter vorgesehen – die Anreizorientierung ist offenkundig.

Hinzu kommt ein Anspruch auf weitere 16 Wochen Elternzeit, die sich die Eltern frei untereinander aufteilen können. Letztendlich umfasst der Modellvorschlag

<sup>2</sup> Medienmitteilung der FDP vom 20. Juni 2019 nach dem Einreichen einer FDP-Motion im Ständerat: «Junge Familien brauchen Flexibilität statt starre, veraltete Rollenmodelle», online. Motion 19.3738 «Für einen modernen und flexiblen Elternurlaub» (Philipp Müller), 2019.

<sup>3</sup> Motion 14.3068 «Elternurlaub statt Mutterschaftsentschädigung» (Kathrin Bertschy), 2014. Im Dezember 2013 war es dieselbe Parlamentarierin, die die parlamentarische Initiative „Zivilehe für alle“ eingereicht hat.

<sup>4</sup> Parlamentarische Initiative 20.472 «Elternzeit von 14/14 Wochen» (Kathrin Bertschy), 2020.

insgesamt maximal 38 Wochen, von denen die Mutter bis zu 30 und der Vater bis zu 24 nehmen kann, wobei auch eine 19/19-Aufteilung möglich ist<sup>5</sup>. Ansätze dieser Art beinhalten keine Reduzierung des Urlaubs, der für die Gebärende vorgesehen ist, aufgrund der Bedeutung, die den physiologischen Auswirkungen einer Schwangerschaft und gegebenenfalls der Stillzeit beigemessen wird.

#### **Gleichstellung in der Partnerschaft: die Regenbogenversion**

Der Blick auf Regenbogenfamilien liefert interessante Einblicke in die Frage der Gleichberechtigung in der Elternschaft. Mehrere Studien haben nämlich gezeigt, dass gleichgeschlechtliche Paare (Frau/Frau oder Mann/Mann) die täglichen Aufgaben gerechter aufteilen als gemischtgeschlechtliche. Doch weil in Regenbogenfamilien die elterlichen Aufgaben nicht gemäss den angenommenen Kompetenzen des jeweiligen Geschlechts verteilt werden können, wird vor allen Dingen deutlich, dass es sich in erster Linie um Elternarbeit handelt.

In dem Bemühen, sich von traditionellen Rollenzuweisungen für Mütter und Väter loszulösen und ein ausgeglichenes Engagement beider Eltern in der Familie zu fördern, wird oft vorgeschlagen, statt von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub von Elternurlaub oder Elternzeit zu sprechen (dies entspricht beispielsweise dem Standpunkt der Grünliberalen Partei, der FDP und auch der EKFF). Einige multinationale Konzerne gehen in ihrer Unternehmenskommunikation zur Familienpolitik noch einen Schritt weiter.

Nestlé betont beispielsweise, dass der primären Betreuungsperson 18 Wochen und der sekundären Betreuungsperson 4 Wochen genderneutrale Elternzeit gewährt werden und die Eltern selbst wählen können, wer primäre Betreuungsperson sein soll.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF «Elternzeit - weil sie sich lohnt! Wissenschaftlich fundierte Argumente und Empfehlungen», 2018, online. Die Bedürfnisse von Adoptiv- und Regenbogenfamilien wurden 2018 in diesem Modell nicht erwähnt, wohl aber im Policy Brief Nr. 3, der Ende 2020 veröffentlicht wurde.

<sup>6</sup> Philippe Rodrik, «Nestlé instaure le congé parental, indépendant du genre», 24 Heures, 04.12.2019.

Frappierend ist auch, dass mehrere multinationale Konzerne sich nicht nur die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf die Fahne geschrieben haben, sondern auch die Gleichbehandlung unterschiedlicher Familienkonstellationen. Sie betonen, dass sie Familien unabhängig von der Zusammensetzung des Elternpaares und davon, wie die Elternschaft zustande gekommen ist (Geburt, Adoption, Leihmutterschaft), gleichstellen wollen.

Einige Personalreglemente öffentlicher Verwaltungen (Kantone oder Städte) sehen eine Gleichbehandlung vor, was den Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes angeht, doch nur wenige berücksichtigen dabei gleichgeschlechtliche Paare; allerdings gibt es auch hier bereits einige erfreuliche Beispiele, von denen noch die Rede sein wird. In bundesweiten Bestimmungen und parlamentarischen Diskussionen scheint der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Familien jedoch noch lange nicht verwirklicht zu sein.

**Gleichstellung ist ein gemeinhin beschworener Wert, der oft nur auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bezogen wird (Aufgabenverteilung in Familie und Berufsleben). Heutzutage ist es aber unerlässlich, die Vielfalt der Familien und ihrer Entstehungsgeschichten mitzuberücksichtigen. Familienpolitik zum Thema Geburt bzw. Aufnahme eines Kindes muss daher gewährleisten, dass «nichttraditionelle» Familien (Adoptivfamilien, Regenbogenfamilien usw.), die in der Minderheit sind, gleichbehandelt werden wie Familien, die unter das Mehrheitsmodell fallen.**

# LEBENSWIRKLICHKEITEN UND BEDÜRFNISSE VON REGENBOGENFAMILIEN

Gleichgeschlechtliche Paare in Regenbogenfamilien wählen zunehmend den Weg der medizinisch unterstützten Fortpflanzung, um eine Familie zu gründen. Sowohl Frauen- als auch Männerpaare reisen bisher dafür ins Ausland. Bei Frauen geht es um Insemination mit Samenspende in Fruchtbarkeitskliniken, eine Massnahme, die in der Schweiz seit mehr als 50 Jahren erlaubt, aber gemischtgeschlechtlichen Ehepaaren vorbehalten ist. Männerpaare nehmen Leihmutter in Ländern in Anspruch, in denen sie erlaubt und gesetzlich geregelt ist, was in der Schweiz nicht der Fall ist.

Bei Frauenpaaren erfolgt die Zeugung im Ausland, Schwangerschaft und Geburt finden jedoch in der Schweiz statt. Bei Männerpaaren finden Schwangerschaft und Entbindung im Ausland statt, und der Urlaub der Frau, die das Kind ausgetragen hat, wird vom Sozialsystem ihres Landes geregelt. Letztendlich planen in beiden Fällen die gleichgeschlechtlichen Eltern ihre Familiengründung gemeinsam und tragen ab der Geburt gemeinsam Sorge für das Neugeborene.

Für diese Familien sind die geburtsbezogenen Urlaube daher ein empfindliches Thema. Da sie familienpolitisch bisher nicht als Familien anerkannt werden, kann gemäss den existierenden Regelungen bezüglich Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub lediglich eine der Mütter – die gebärende – und einer der Väter – der genetische Vater, zu dem Kindsverhältnis mit der Geburt begründet wurde – die Urlaube in Anspruch nehmen, wie sie für gemischtgeschlechtliche Paare vorgesehen sind. Bei Frauenpaaren hat die gebärende Mutter Anspruch auf mindestens 14 Wochen bezahlten Urlaub, während bei Männerpaaren der genetische Vater des Babys nur den Vaterschaftsurlaub beziehen kann, welcher ab Januar 2021 auf Bundesebene zwei Wochen beträgt. Dieser Zeitraum ist allerdings völlig unzureichend, um sich in den ersten (3–4) Lebensmonaten voll und ganz um ein Baby zu kümmern. Was Betreuungseinrichtungen für

## **In der Schweiz können Kinder zwei gleichgeschlechtliche rechtliche Elternteile haben**

Kinder können in der Schweiz zwei gleichgeschlechtliche rechtliche Elternteile haben, bisher allerdings leider noch nicht von Geburt an.

Seit Inkrafttreten des neuen Adoptionsrechts am 1. Januar 2018 kann bei Frauenpaaren die nichtgebärende Mutter und bei Männerpaaren der Vater ohne genetischen Bezug zum Kind nach einer erfolgreich abgeschlossenen innerfamiliären Adoption (Stiefkindadoption) rechtlicher Elternteil werden; bis Ende 2017 war die Stiefkindadoption gemischtgeschlechtlichen Ehepaaren vorbehalten (Patchworkfamilien).

Das Adoptionsverfahren steht sowohl rechtlich verbundenen wie auch im Konkubinat lebenden Paaren offen, kann aber erst nach einem Jahr Pflege des Kindes eingeleitet werden und nimmt bestenfalls sechs Monate und in den meistens Fällen 18 bis 24 Monate in Anspruch. Eine rechtliche Absicherung durch gemeinsame Elternschaft erhalten die Familien – sowohl die Kinder als auch die beiden Väter oder Mütter – also erst, wenn das Kind zwei oder drei Jahre alt ist.

Nach erfolgreich abgeschlossener Stiefkindadoption haben gleichgeschlechtliche Eltern exakt dieselben Rechte und Pflichten wie gemischtgeschlechtliche Paare.

Kleinkinder angeht (Hort, Kita, Krippe u. ä.), ist es allgemein schwierig und bevor das Baby nicht mindestens vier Monate alt ist, unmöglich, einen Platz in der Säuglingsgruppe zu ergattern.

**Einer der grössten Mängel des aktuellen Systems besteht darin, dass für Männerpaare kein Urlaub mit angemessener Dauer vorgesehen ist, der es einem der Väter erlauben würde, das gemeinsame Kind nach der Geburt zu betreuen.**

Das zweite Problem für Frauen- und Männerpaare ist, dass der «zweite» Elternteil – sprich die andere Mutter oder der andere Vater – keinen Anspruch auf den generell als «Vaterschaftsurlaub» bezeichneten Urlaub hat, welcher

sich seit Januar 2021 schweizweit auf zwei Wochen beläuft, nachdem das Stimmvolk in der Volksabstimmung und das Parlament der Einführung eines Vaterschaftsurlaubs zugestimmt haben.

**Der «Vaterschaftsurlaub» soll die Möglichkeit bieten, ab der Geburt eine enge Beziehung zum Kind aufzubauen und den Elternteil zu unterstützen, der es in den ersten Lebensmonaten voll betreut. Diese Elternrolle ist für alle Paare gleich wichtig – egal, ob es sich um einen Mann und eine Frau, zwei Frauen oder zwei Männer handelt. Der neue nationale Vaterschaftsurlaub ist jedoch Hetero-Eltern vorbehalten, Homo-Eltern müssen darauf verzichten.**

Wie handhaben öffentliche und private Arbeitgebende bisher geburtsbezogene Urlaube, wenn ein solcher konkret von einem gleichgeschlechtlichen Paar beantragt wird? Die Regelungen orientieren sich an der Lebenswirklichkeit von Mann-Frau-Paaren und haben gleichgeschlechtliche Paare bisher meist weder explizit einbezogen noch ausgeschlossen. Die Vorgehensweisen sind daher unklar umrissen und variieren stark<sup>7</sup>.

Einige wenige Männerpaare konnten infolge einer Ad-hoc-Entscheidung ihrer Geschäftsleitung einen Urlaub in Anspruch nehmen, dessen Dauer dem eines Mutterschaftsurlaubs entspricht. Im Kanton Genf führte ein erster offizieller Antrag eines Männerpaares zu einer Änderung der Regelungen: Seit August 2020 können alle Paare – Mann-Mann-Paare wie auch Frau-Mann-Paare –, die mithilfe der Leihmutter eine Familie gegründet haben, einen sogenannten «congé de naissance» (Geburtsurlaub) von 20 Wochen beantragen. Dies entspricht der Dauer des Mutterschaftsurlaubs und des Adoptionsurlaubs für Genfer Beamten. Einige multinationale Konzerne gewähren betroffenen Paaren ebenfalls einen Urlaub, dessen Dauer es ihnen ermöglicht, ein Baby in den ersten Lebensmonaten zu betreuen.

<sup>7</sup> Camille Krafft, «Familles arc-en-ciel. A quand un vrai congé parental pour tous ? Quand on est homosexuel et qu'on accueille un nouveau-né, c'est la grande loterie, puisque rien ne figure dans les règlements du personnel. Des parents racontent», 24 Heures, 14. Februar 2019.

Bei Frauenpaaren konnte die nichtgebärende Mutter in manchen Fällen den für Väter vorgesehenen Urlaub (bis dato je nach Unternehmen ein bis zehn Tage) beziehen<sup>8</sup>. Bis heute ist gleichgeschlechtlichen Paaren der EO-finanzierte Vaterschaftsurlaub ausdrücklich verwehrt. Manche öffentlichen und privaten Arbeitgebende haben allerdings Regelungen getroffen, die ihnen einen Vaterschaftsurlaub ermöglichen – Näheres dazu weiter unten.

#### Bundesrechtliche Bestimmungen für Mann-Frau-Paare und deren Anwendung auf Frauen- und Männerpaare – schwere Missstände

	FRAUENPAARE		MÄNNERPAARE	
	Mutter Gebärende	Mutter Nicht-Gebärende	Vater Genetischer	Vater Nichtgenetischer
<b>Langer Urlaub</b>	100 prozentige Betreuung des Babys in den ersten 3 bis 4 Lebensmonaten			
	Min. 14 Wochen		KEINER	
<b>Kurzer Urlaub</b>	Betreuung des Babys, Aufbau der Eltern-Kind-Beziehung, Unterstützung für den 100-prozentig betreuenden Elternteil			
		KEINER	2 Wochen ab Januar 2021	KEINER

**Die Familienpolitik muss dafür sorgen, dass für alle Familien, unabhängig von der Zusammensetzung des Elternpaares, die gleichen Rahmenbedingungen für die ersten Monate mit dem Baby gelten und der eine Elternteil mindestens einen langen Urlaub von 14 Wochen und der andere einen kurzen Urlaub von zwei Wochen in Anspruch nehmen kann.**

<sup>8</sup> Die Entscheidung der Migros Waadt, einer ihrer Mitarbeiterinnen einen „Vaterschafts“-Urlaub zu gewähren, nachdem ihre Partnerin das gemeinsame Kind zur Welt gebracht hat, ist ein Beispiel dafür: Frédérique Rey, «Je salue l'ouverture d'esprit de la coopérative». Migros Vaud s'engage en faveur de la diversité et du soutien aux familles sous toutes leurs formes comme en témoigne Elise Ragot», Migros Magazin, 22.0.3.2021.

# DIE AKTUELLEN BUNDESWEITEN BESTIMMUNGEN FÜHREN ZU UNGLEICHHEITEN ZWISCHEN FAMILIEN UND ZWISCHEN KINDERN

In den 2010er-Jahren wurden im Parlament mehrere bedeutsame Gesetzesänderungen in Bezug auf Regenbogenfamilien debattiert.

Von 2010 bis 2016 lag der Fokus auf der Möglichkeit, diese Familien durch Öffnung der Stiefkindadoption für gleichgeschlechtliche Paare und die daraus erwachsende Möglichkeit der Anerkennung ihrer gemeinsamen Elternschaft rechtlich abzusichern.

Seit 2014 steht die Frage des Zugangs zu Elternrechten (Zugang zur Samenspende inklusive Elternschaft ab Geburt für verheiratete Frauenpaare und Öffnung der Fremdadoption für gleichgeschlechtliche Ehepaare allgemein) im Mittelpunkt des Gesetzes zur «Ehe für alle».

Die 2010er-Jahre waren infolgedessen in der Schweiz von einer grossen Sichtbarkeit von Regenbogenfamilien in Politik und Medien gekennzeichnet. In dieser Zeitspanne wurden zudem diverse familienpolitische Vorlagen zu Urlauben in Verbindung mit der Geburt oder Aufnahme eines Kindes im Parlament diskutiert, wie nachfolgend zu sehen sein wird. Erstaunlicherweise werden Regenbogenfamilien jedoch in keiner dieser Vorlagen mitberücksichtigt (siehe Tabelle 1 im Anhang).

## Vaterschaftsurlaub

Im September 2020 wurde per Volksabstimmung ein Gesetzestext zum Vaterschaftsurlaub verabschiedet, der ein indirekter Gegenentwurf zur Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie war, welche einen Vaterschaftsurlaub von vier Wochen forderte<sup>9</sup>. Der Wortlaut

ist das Resultat eines Prozesses, der zwischen 2016 und 2020 stattfand. Er ist voll diverser Kompromisse; und so formuliert, dass Regenbogenfamilien ausgeschlossen sind<sup>10</sup>. Im Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats wird Artikel 16i nämlich folgendermassen kommentiert:

*«Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung hat der Mann, der bei der Geburt eines Kindes rechtlich (kraft der Ehe mit der Mutter oder durch Anerkennung) dessen Vater ist. Das Kindesverhältnis kann aber auch später (gerichtlich oder durch Anerkennung) begründet werden. Gemäss dieser Bestimmung hat deshalb Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung auch der Mann, der während der ersten sechs Monate nach der Geburt des Kindes (Rahmenfrist für den Bezug des Vaterschaftsurlaubs) rechtlich dessen Vater wird.*

*Wird das Kindesverhältnis zum Vater nach Ablauf dieser ersten sechs Monate begründet, kann kein Anspruch mehr entstehen. [...] Der Vaterschaftsurlaub knüpft (nur) an das Kindesverhältnis an. Kraft der eingetragenen Partnerschaft kann kein Kindesverhältnis entstehen. Deshalb hat ein eingetragener Partner nur dann Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub, wenn innerhalb der 6-monatigen Rahmenfrist ein Kindesverhältnis durch Anerkennung begründet wurde.»<sup>11</sup>*

Wie bereits erwähnt, kann ein Antrag auf Stiefkindadoption allerdings erst gestellt werden, wenn die adoptionswillige Person dem Kind mindestens ein Jahr lang Pflege erwiesen hat. Gleichgeschlechtliche Paare werden also ausdrücklich von diesem Urlaub ausgeschlossen. Das gilt für die nichtgebärende Mutter gleich zweifach, da im Gesetzestext darauf hingewiesen wird, dass nur Männer den Urlaub beantragen können.

Demzufolge kann bei Männerpaaren nur der genetische Vater des Kindes den Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen<sup>12</sup>. Zudem muss noch darauf geachtet

Travail.Suisse, Männer.ch, Alliance F und Pro Familia Schweiz, mit der Forderung nach 4 Wochen Vaterschaftsurlaub.  
10 Chams laz, «Ces pères laissés en marge de la votation. Égalité. Un distinguo est toujours fait entre parent biologique ou adoptant, de même sexe ou hétérosexuel. La votation sur le congé paternité ne fait pas exception. Même si une initiative parlementaire sur le congé d'adoption est en cours, celle-ci reste insuffisante pour les couples gays», Le Temps, Samstag 12. September 2020.

11 BBl 2019, 18.441 – Parlamentarische Initiative «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative». Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates vom 15. April 2019.

12 Eine klare Analyse dieses Urlaubs im Hinblick auf die Ungleichbehandlung gleichgeschlechtlicher Paare findet sich in einem von zwei Rechtsgelehrten verfassten Beitrag: Perrenoud Stéphanie, Matthey Fanny, «Le congé paternité : un petit pas pour les pères, un tout petit pas pour l'égalité», Newsletter DroitMatrimonial.ch, Oktober 2020.

9 Lanciert durch den Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!», ein Zusammenschluss der vier Dachverbände

werden, dass die im Ausland erstellte Geburtsurkunde berücksichtigt wird und nicht deren Eintragung in das schweizerische Zivilstandsregister. Letztere kann nämlich vier bis sechs Monate in Anspruch nehmen, wodurch die Gefahr besteht, dass die Sechsmonatsfrist aufgrund administrativer Trägheit nicht mehr eingehalten werden kann.

Des Weiteren ist zu beachten, dass in der Kommunikation des Bundesrats im Hinblick auf die Volksabstimmung von 27. September 2020 betont wurde, das Ziel sei, «ein Minimum an bezahlten Urlaubstagen für alle leiblichen Väter zu garantieren<sup>13</sup>», der Text hingegen «keinen Urlaub für Adoptivväter» vorsehe<sup>14</sup>.

## Adoptionsurlaub

Eine parlamentarische Initiative forderte 2013 die Einführung einer Adoptionsentschädigung<sup>15</sup>. Diese Entschädigung sollte für Eltern gelten, die ein Kind unter vier Jahren adoptieren, wobei Mutter und Vater frei wählen könnten, wer von ihnen den Urlaub in Anspruch nimmt. Dies stellte eine Weiterentwicklung gegenüber einigen kantonalen Bestimmungen dar, die einen solchen Urlaub der Mutter gewährten.

Diese Initiative wurde eingereicht, bevor die Stiefkindadoption für gleichgeschlechtliche Paare geöffnet wurde, und stellte gleich klar, dass sie nicht die Stiefkindadoption umfasste und der Adoptionsurlaub nur für eine gemeinschaftliche Fremdadoption gelten sollte. In seiner derzeit vorgesehenen Form stellt der Adoptionsurlaub also in keinem Fall eine Alternative für gleichgeschlechtliche Paare dar, die von der bundesweiten Regelung zum Vaterschaftsurlaub ausgeschlossen sind. Zudem sei darauf hingewiesen, dass

<sup>13</sup> Treffender wäre es, hier von mutmasslichen leiblichen Vätern zu sprechen, da der Gesetzestext sich auf die Begründung des Kindesverhältnisses zum Vater bezieht. Dieses Kindesverhältnis beruht jedoch nicht auf einem Vaterschaftstest, sondern auf sozialen Handlungen: Der Vater muss mit der gebärenden Frau verheiratet sein oder in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes die Vaterschaft anerkannt haben. Bei einem Mann-Frau-Ehepaar, dessen Kind mithilfe einer Samenspende im Rahmen der medizinisch unterstützten Fortpflanzung in der Schweiz gezeugt wurde, hat der Mann Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, obwohl er nicht der leibliche Vater des Kindes ist.

<sup>14</sup> SDA, «Le Conseil fédéral s'engage pour un congé paternité de 10 jours», *Le Temps*, 10. August 2020, und in einer Anmerkung wird zudem erläutert, dass der Artikel verfasst wurde um klarzustellen, dass Adoptivväter auf diesen Vaterschaftsurlaub keinen Anspruch haben.

<sup>15</sup> Parlamentarische Initiative 13.478 «Einführung einer Adoptionsentschädigung» (Marc Romano, CVP), 2013. 2016 war der Tessiner Parlamentarier am Referendum gegen die Öffnung der Stiefkindsadoption für gleichgeschlechtliche Paare beteiligt, 2021 mobilisierte er auch gegen die Zivilehe für alle.

### **Ehe für alle: Welche Änderungen sind in Bezug auf Urlaube zu erwarten?**

*Was sich ändern wird, wenn EFA in der Volksabstimmung angenommen wird:*

Das Gesetz über die Zivilehe für alle, das im Dezember 2020 vom Parlament verabschiedet und nach einem erfolgreichen Referendum dem Volk zur Abstimmung vorgelegt wurde, wird zwei Änderungen bringen:

- a) Die Fremdadoption wird für gleichgeschlechtliche Ehepaare geöffnet sein: In diesem Fall hätten gleichgeschlechtliche Paare ebenfalls Anspruch auf den zweiwöchigen Adoptionsurlaub, sofern dieser verabschiedet wird.
- b) Der Zugang zur medizinisch unterstützten Fortpflanzung mit Samenspende für Frauenpaare würde auch den Zugang zur Elternschaft beider Mütter ab Geburt bedeuten. Wenn das Gesetz zur «Ehe für alle» in Kraft tritt, muss der Gesetzestext zum Vaterschaftsurlaub angepasst werden, damit auch die nichtgebärende Mutter, von der Geburt des Kindes an dessen rechtliche Mutter, Anspruch darauf erhält.

*Was sich nicht ändern wird:*

Für Männerpaare, die eine Leihmutterschaft in Anspruch nehmen, wird sich hingegen nichts ändern. Damit bei Männerpaaren mit der Geburt des Kindes ein Kindesverhältnis zu beiden Vätern entsteht, müssten im Ausland erstellte Geburtsurkunden, in denen beide Wunscheltern – egal, ob Männerpaar oder Mann-Frau-Paar – nach einer Leihmutterschaft als Eltern des Kindes ausgewiesen sind, in der Schweiz anerkannt werden.

Das Kantonsgericht St. Gallen hatte 2014 in diesem Sinne entschieden, doch die Entscheidung wurde 2015 vom Bundesgericht infolge einer Beschwerde des Bundesamts für Justiz aufgehoben: Drei von fünf Richtern waren der Auffassung, nur der Vater mit genetischer Verbindung zum Kind sei anzuerkennen, während die beiden übrigen die Ansicht vertraten, für das Wohl des Kindes sei es wichtig, beide in der kalifornischen Geburtsurkunde ausgewiesenen Väter anzuerkennen.

Frauen, deren Kind nicht in einer Kinderwunschlinik in der Schweiz gezeugt wurde (Zeugung in einer Klinik im Ausland oder in der Schweiz, aber dank eines privaten Spenders ohne den Umweg über eine Klinik), kommen ebenfalls nicht in den Genuss der automatischen doppelten Abstammung bei der Geburt und müssen auch noch das Stiefkindsadoptionsverfahren durchlaufen.

die Fremdadoption in der Schweiz bisher lediglich Mann-Frau-Ehepaaren (sowie Einzelpersonen) vorbehalten ist und sie gleichgeschlechtlichen Paaren bislang nicht offensteht. Dies würde sich mit Annahme der Gesetzesvorlage Ehe für Alle ändern.

Die jüngsten parlamentarischen Debatten zum Adoptionsurlaub waren von zwei gegensätzlichen Tendenzen geprägt. Einerseits wurde die Schaffung einer neuen Sozialversicherung abgelehnt und vorgeschlagen, die Initiative abzuschreiben. Als Argument wurde insbesondere vorgebracht, «wer ein Kind adoptiere, sei auch bereit, die notwendige Zeit für den Aufbau der Beziehung und die Betreuung zu investieren und sich dementsprechend zu organisieren». Weiter hiess es, «zudem knüpfe die Adoption im Unterschied zur Mutterschaft nicht an die Geburt und den Gesundheitsschutz der Mutter an», und «dementsprechend bestehe bei der Adoption kein Arbeitsverbot für die Frauen, und es gebe diesbezüglich auch keinen Erwerbsausfall, der entschädigt werden müsste»<sup>16</sup>.

Andererseits wurde wiederum betont, man müsse «im Sinne des Wohls der adoptierten Kinder» handeln, und «bei einer Adoption seien die Rahmenbedingungen derjenigen Familie, die ein Kind bei sich aufnehme, mitentscheidend für die Entwicklung des Kindes und das Gleichgewicht in der Familie». Weiter wurde hervorgehoben, «gerade die ersten Wochen und Monate nach einer Adoption sollten allen Beteiligten einen möglichst guten Start in das neue Familienleben ermöglichen», und «es sei für das adoptierte Kind wichtig, dass in dieser Zeit ein Vertrauensklima und gute Bindungen zwischen ihm und seinen Adoptiveltern aufgebaut werden könnten»<sup>17</sup>. Diesen Parlamentarier:innen zufolge sollte der Adoptionsurlaub 14 Wochen betragen und nicht zwei Wochen wie in dem Gesetzesvorentwurf, der 2018 von der Regierung in die Vernehmlassung geschickt wurde. Leider geriet diese Sichtweise im Laufe der Debatte zunehmend in den Hintergrund. Bei der letzten Abstimmung im Nationalrat über diese Initiative sprach sich die Mehrheit der

<sup>16</sup> 13.478 n Pa. Iv. Romano. Einführung einer Adoptionsentschädigung, Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats vom 15. November 2018. Als Argument gegen den Adoptionsurlaub wird auch darauf verwiesen, dass die Kantone gemäss Erwerbbersatzgesetz (EOG) selbst eine Adoptionsentschädigung einführen können, was beispielsweise die Kantone Waadt und Genf bereits getan haben.  
<sup>17</sup> Siehe oben.

Ratsmitglieder im September 2020 für einen Adoptionsurlaub mit derselben Dauer wie der Vaterschaftsurlaub aus.

Bei dieser letzten Debatte sah Bundesrat Alain Berset sich genötigt, darauf hinzuweisen, dass der Adoptionsurlaub, obwohl er für die betroffenen Familien sicherlich wichtig sein könne, nur eine sehr kleine Anzahl von Fällen pro Jahr betreffe (2020: rund 50 Fremdadoptionen). Damit liess er durchblicken, dass nicht zu befürchten sei, dass der Adoptionsurlaub eine allzu grosse finanzielle Belastung für die Ersatzerwerbskasse darstellen werde.

## **Parlamentarische Initiative**

### **«Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter»**

Die im Juni 2015 eingereichte parlamentarische Initiative «Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter»<sup>18</sup> fordert, dass bei einem Todesfall der Mutter bei der Entbindung oder innerhalb von 14 Wochen nach der Geburt der Mutterschaftsurlaub vollumfänglich dem Vater gewährt wird. Bisher ist in solchen – in der Tat sehr seltenen – Fällen nichts für den Vater vorgesehen, der sich um sein neugeborenes Kind und gegebenenfalls dessen Geschwister kümmern muss, während er mit Trauer und Schmerz konfrontiert ist.

Ihm bleibt nur die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen oder sich krankschreiben zu lassen. Nach geltender Gesetzgebung ist es nicht möglich, den Mutterschaftsurlaub, auf den die Mutter Anspruch gehabt hätte, auf den Vater zu übertragen.

Nach der Annahme dieser parlamentarischen Initiative durch die Kommissionen für soziale Sicherheit und Gesundheit von Nationalrat und Ständerat wurde die Frist für die Behandlung dieser parlamentarischen Initiative bis zum Frühjahr 2023 verlängert. Grund war, dass als wünschenswert erachtet wurde, das Ergebnis der Abstimmung über den Vaterschaftsurlaub abzuwarten. Ein Drittel der Kommissionsmitglieder (7 von 23) war allerdings dafür, die Initiative abzuschreiben und ihr nicht Folge zu geben.

<sup>18</sup> Parlamentarische Initiative 15.443 «Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter» (Margrit Kessler, Grünliberale), 2015.

Die Möglichkeit, dass eine solche Tragödie in einer Regenbogenfamilie vorkommen könnte, wird im Text der Initiative mit keinem Wort erwähnt – obwohl eine Frau, die bei der Entbindung oder in den ersten 14 Wochen danach stirbt, natürlich auch mit einer Frau liiert sein kann. Wenn die Initiative in der aktuellen Fassung angenommen wird, hätte die hinterbliebene Partnerin der Mutter also auf nichts Anspruch. In der Initiative ist auch kein Schlupfloch zu finden, das eine Lösung für Männerpaare sein könnte und es einem der Partner erlauben würde, einen dem 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub entsprechenden Urlaub zu beziehen. Der Text dieser parlamentarischen Initiative sieht nämlich ausdrücklich vor, dass nur der Tod der Mutter eine solche Übertragung rechtfertigen würde; die Möglichkeit, dass die Mutter aus verschiedenen Gründen unfähig ist, für das Kind zu sorgen, wird darin nicht berücksichtigt.

#### Urlaube von ganz unterschiedlicher Dauer – so werden Familien hierarchisiert

DAUER DES URLAUBS	GEBURT			GEBURT UND TOD DER MUTTER		ADOPTION
	F-M-Paare	F-F-Paare	M-M-Paare	F-M-Paare	F-F-Paare	F-M-Paare
16 Wo.	14 + 2					
14 Wo.		14 + 0		Geplant: 14		
2 Wo.			2 + 0	2		Geplant: 2
0 Wo.					Geplant: 0	

Wie aus der obigen Tabelle ersichtlich wird, gehen die eidgenössischen Bestimmungen über Urlaube, die anlässlich der Geburt oder Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption gewährt werden, einher mit einer klaren Ungleichbehandlung verschiedener Formen von Elternschaft und verschiedener Familienkonstellationen – und letztlich mit der Ungleichbehandlung von Kindern.

**Wie langsam und schwierig die Gestaltung einer Familienpolitik auf Bundesebene ist, zeigt sich in den aufgesplitteten Regelungen mit unterschiedlichen Massnahmen für verschiedene Kategorien von Familien und Anspruchsberechtigten.**

**Es zeigt sich, dass «nichttraditionelle» Familien wie Adoptiv- oder Regenbogenfamilien, obwohl sie in der Minderheit sind, heute einen hohen Preis für die Unfähigkeit bezahlen müssen, eine umfassende, kohärente und inklusive Familienpolitik zu entwickeln, die auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruht und sich am Kindeswohl orientiert.**

Vor diesem Hintergrund ist daher besonders wichtig, den neuen Vorschlägen zur Elternzeit dem Grundsatz der Gleichbehandlung Rechnung tragen und allen Kindern und Familien dieselben Rahmenbedingungen für die erste Zeit mit dem Kind zu gewähren – egal, ob nach der Geburt des Kindes oder nach dessen Aufnahme in die Familie. Das ist jedoch bisher noch viel zu selten der Fall. Auch sollte nicht vergessen werden, dass für die meisten Arbeitnehmenden<sup>19</sup> und Selbstständigen in der Schweiz die eidgenössischen Bestimmungen anwendbar sind.

**Der Erwerbersatz (EO) wird von allen finanziert und sollte auch allen Familien und Kindern zugutekommen, unabhängig von der Form der Elternschaft und der Zusammensetzung der Familie.**

19

In Gesamtarbeitsverträgen wird das Thema Elternurlaub nur selten angesprochen.

## INKLUSIVE UND EGALITÄRE REGELUNGEN: EIN PAAR BEISPIELE

Über die Medien und den Kontakt mit verschiedenen Stellen konnten eine Reihe inklusiver Praktiken bei geburtsbezogenen Urlauben für gleichgeschlechtliche Paare ermittelt werden, und zwar bei drei multinationalen Konzernen (siehe Tabelle 2 im Anhang) und bei sechs (halb-) öffentlichen Arbeitgebenden (siehe Tabelle 3 im Anhang).

Diese Beispiele guter Praktiken geben Aufschlüsse über Lösungen, mit denen gleichgeschlechtliche Paare Zugang erhalten zu geltenden Elternurlauben anlässlich der Geburt oder Aufnahme bzw. Adoption eines Kindes.

Gleichgeschlechtlichen Paaren wird für den Zugang zu solchen Urlauben manchmal schlicht und einfach die tatsächliche Situation ihrer Familie berücksichtigt, was wohl die vernünftigste Lösung ist.

In anderen Fällen wird ein bestehendes Kindesverhältnis als Voraussetzung definiert. In der heutigen Schweiz bedeutet das aber, dass Regenbogenfamilien von einem Teil der Urlaube ausgeschlossen werden, weil das Kindesverhältnis

### Kriterien für den Zugang zu den Urlauben – Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit

Bei gleichgeschlechtlichen Paaren ist es bisher nicht möglich, ein Kindesverhältnis ab Geburt zu beiden Eltern zu begründen, und daran wird sich in absehbarer Zeit auch wohl leider nichts ändern.

Daher ist es wichtig, Kriterien für den Zugang gleichgeschlechtlicher Paare zu geburtsbezogenen Urlauben zu formulieren und klarzustellen, dass die reale Lebenssituation und nicht das Rechtsverhältnis zum Kind massgeblich ist. Ausserdem sollte darauf hingewiesen werden, dass das Paar rechtlich verbunden oder auch im Konkubinat leben kann.

zu einem der beiden Eltern nicht ab Geburt begründet werden kann, sondern erst, wenn das Kind zwei oder drei Jahre alt ist. Während die Zivilehe für alle es bestimmten Konfigurationen von Regenbogenfamilien ermöglichen wird, von der doppelten Abstammung bei der Geburt zu profitieren, wird es in vielen anderen Situationen leider immer noch notwendig sein, das Verfahren der Stiefkindsadoption zu durchlaufen.

In wieder anderen Fällen ist das Zugangskriterium die Existenz einer rechtlichen Verbindung des Paares (in der Schweiz bis dato mittels eingetragener Partnerschaft, aber wahrscheinlich in der Zukunft Ehe), was weniger problematisch ist, aber angesichts anderer existierender Bestimmungen an Kohärenz mangelt. Mann-Frau-Paare brauchen nämlich nicht verheiratet zu sein, um geburtsbezogene Urlaube in Anspruch nehmen zu können. Analog dazu brauchen auch gleichgeschlechtliche Paare nicht in einer eingetragenen Partnerschaft zu leben, um einen Antrag auf Stiefkindadoption zu stellen und als rechtlicher Elternteil ihres Kindes anerkannt zu werden. Warum sollten sie dann auf das Konkubinat verzichten müssen, um geburtsbezogene Urlaube beziehen zu können?

### Gleichstellung der Familien und Berücksichtigung der vielfältigen Formen der Elternschaft: Mehrere multinationale Konzerne profilieren sich

In einer Medienmitteilung von März 2019 kündigte **Novartis** die Einführung einer bezahlten Elternauszeit von 14 Wochen für beide Elternteile an, gültig für alle Länder, in denen das Unternehmen vertreten sei. Zudem werde in der Schweiz der Urlaub für den gebärenden Elternteil per 1. Juli 2019 auf 18 Wochen verlängert. Im Einklang mit der konzernweit geltenden Diversity & Inclusion Strategie unterstrich Novartis zu diesem Anlass die Wichtigkeit der Gleichstellung aller Eltern und betonte, diese globale Richtlinie gelte

«für alle gebärenden und nicht gebärenden Eltern, einschliesslich Adoption (auch bei gleichgeschlechtlichen Paaren) und Leihmutterchaft (sofern diese im entsprechenden Land erlaubt ist)»<sup>20</sup>. Die in englischer Sprache verfasste Mitteilung verzichtet auf die Bezeichnungen Mutter/Vater und verwendet stattdessen die Kategorien «birthing or non birthing parent», die verschiedene Konstellationen abdecken können.

Im Dezember 2019 veröffentlichte auch **Nestlé** ein Strategiepapier zur globalen elterlichen Unterstützung seitens des Unternehmens. Auch hier wird eine neue Terminologie verwendet und zwischen primärer und sekundärer Betreuungsperson («primary caregiver» und «secondary caregiver») unterschieden<sup>21</sup>. In beiden Fällen kann es sich um die leibliche Mutter oder den leiblichen Vater handeln, einen Adoptivelternteil, den Partner oder die Partnerin in einer eingetragenen Partnerschaft oder die Person, die offiziell das Sorgerecht für das Kind hat. Massgeblich ist immer, welche Rolle die Person bei der Betreuung des Kindes spielt. Die primäre Betreuungsperson erhält 18 Wochen bezahlte Elternzeit, die sekundäre vier Wochen. Ziel dieser Regelung ist es, eine inklusive Unternehmenskultur aufzubauen, die auf Gleichstellung der Geschlechter und Achtung der Vielfalt beruht und der Tatsache Rechnung trägt, dass jede Familie einzigartig ist. Dementsprechend wurde beschlossen, als Grundlage für die Elternzeitregelung die effektive Betreuung des Kindes zu nehmen, unabhängig vom Geschlecht und unter Berücksichtigung der Vielfalt von Familienkonstellationen<sup>22</sup>.

Im Juli 2020 kündigte schliesslich **Japan Tobacco International (JTI)** die weltweite Einführung einer gleichberechtigten Elternzeit an. Die entsprechende Richtlinie gilt in allen 81 Ländern, in welchen das Unternehmen eine Niederlassung hat. Alle Mitarbeitenden erhalten mindestens 20 Wochen voll bezahlte Elternzeit, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und davon, ob sie durch Geburt, Adoption oder Leihmutterchaft Eltern werden. Die Verantwortliche für den Bereich «Diversity and Inclusion» bei JTI betont, mit der neuen Richtlinie für Elternurlaub wolle man alle Eltern unabhängig von ihrer Lebensform unterstützen<sup>23</sup>.

20 Medienmitteilung von Novartis «Global Equal Parental Leave Policy for all Novartis parents», März 2019: <http://www.novartis.com/news/global-equal-parental-leave-policy-all-novartis-parents>.

21 Nestlé, Policy Mandatory, Dezember 2019: «Nestlé Global Parental Support Policy», online, und Philippe Rodrik, «Nestlé instaure le congé parental, indépendant du genre», 24 Heures, 04.12.2019.

22 Siehe oben: Punkt II Principles «Creating an inclusive culture».

23 <https://www.jti.com/jti-announces-new-equal-family-leave-policy>.

Die Familienpolitik dieser drei multinationalen Konzerne spiegelt die sozialen Errungenschaften in anderen Ländern in puncto Elternzeit und Achtung der Rechte und Vielfalt von LGBTIQ-Personen wider<sup>24</sup> – zwei Aspekte, in denen die Schweiz erheblich hinterherhinkt. Die Beispiele werfen aber auch ein schales Licht einerseits auf die Salamtaktik, Hierarchisierung und Exklusion, die in der Schweiz auf Bundesebene am Werk ist, und andererseits auf die genau entgegengesetzte Möglichkeit, nämlich ausgehend von einem Grundsatz der Gleichbehandlung ein System zu entwickeln, das von Anfang an alle einschliesst.

## **(Halb-) öffentliche Arbeitgebende auf dem Weg zur Inklusion**

*Ein «Vaterschaftsurlaub», der auch gleichgeschlechtlichen Paaren offensteht ...*

Im Mai 2020 gab die **Schweizerische Post AG** eine Medienmitteilung mit dem Titel «Postmitarbeitende erhalten modernere und familienfreundlichere Anstellungsbedingungen»<sup>25</sup> heraus, in der sie eine Verlängerung von Mutter- und Vaterschaftsurlaub bekanntgab. Bei dieser Gelegenheit verwies die Schweizerische Post auch darauf, dass «der Vaterschaftsurlaub – der neu auch für die Partnerin einer Mutter in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft gilt – [...] von zwei auf vier Wochen verdoppelt [wird]»<sup>26</sup>. Der Artikel zum Thema «Vaterschaftsurlaub / Elternzeit / Adoptionsurlaub» (2.17.2) im Gesamtarbeitsvertrag ist neutraler und inklusiver formuliert und eröffnet unserem Verständnis nach auch die Möglichkeit, dass bei Männerpaaren beide Väter – nicht nur der genetische – Anspruch auf diesen voll bezahlten Urlaub von vier Wochen haben (der zudem um einen unbezahlten Urlaub von 4 Wochen verlängert werden kann)<sup>27</sup>.

24 Sowohl Japan Tobacco International als auch Nestlé haben sich für das Swiss LGBTI-Label beworben. Dieses Label wird nach einem Prozess zur Bewertung interner Richtlinien vergeben, um Unternehmen und Organisationen mit einer offenen und inklusiven Organisationskultur auszuzeichnen und die Inklusion von LGBTIQ\*-Menschen zu fördern (<https://www.lgbti-label.ch/de/>). Beide Unternehmen wurden im September 2020 in Genf mit dem Label ausgezeichnet.

25 Medienmitteilung vom 5. Mai 2020: <https://www.post.ch/de/ueber-uns/medien/medienmitteilungen/2020/postmitarbeitende-erhalten-modernere-und-familienfreundlichere-anstellungsbedingungen>.

26 Siehe oben.

27 Schweizerische Post, Gesamtarbeitsvertrag, Stand 1. Januar 2021.

Auch die **Stadt Lausanne** hat in ihrem Reglement für das städtische Personal<sup>28</sup> beschlossen, den vierwöchigen Vaterschaftsurlaub für die Partnerin einer gebärenden Frau zu öffnen, wobei als Kriterium festgelegt wurde, dass die beiden Frauen in eingetragener Partnerschaft leben<sup>29</sup>. Die Aufnahme des Beispiels einer sozialen Mutter, die einen solchen Urlaub in Anspruch nehmen konnte, in ihre Broschüre „Harmonisierung von Berufs- und Privatleben“, zeugt von dem Bemühen der Stadt Lausanne um Inklusion.<sup>30</sup> Die Situation von Männerpaaren wird allerdings bisher nicht berücksichtigt. Da die Stadt Lausanne aktuell an der Entwicklung eines Konzepts zur Bekämpfung der Diskriminierung von LGBTIQ-Personen arbeitet, ist zu hoffen, dass diesbezüglich in naher Zukunft Lösungen gefunden werden.

Mit ihrer Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie LGBTIQ-Menschen sensibilisiert die **Stadt Zürich** schon seit vielen Jahren für diese Problematik. Bei der jüngsten Überarbeitung der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, die seit 1. April 2020<sup>31</sup> gültig sind, wurde dementsprechend entschieden, den Grundsatz einer Gleichbehandlung verschiedener Familienkonstellationen explizit darzustellen. Der unter «Weitere bezahlte und unbezahlte Urlaube» zu findende Artikel 128 regelt die «Anwendung familienbezogener Ereignisse auf die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner sowie die Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder» und bietet die Möglichkeit, den für den Vater vorgesehenen geburtsbezogenen Urlaub (Artikel 129) für Frauen- und Männerpaare zu öffnen. Eine Medienmitteilung von Mai 2020, die eine Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs um 10 auf 20 Tage ankündigte, ist in diesem Punkt sehr deutlich: «Die Neuerungen kommen wie bisher gleichermassen Mitarbeitenden in eingetragenen Partnerschaften zugute, die aufgrund der Geburt eines Kindes der Partnerin oder des Partners

Stiefmutter, beziehungsweise Stiefvater, werden. Zur Verdeutlichung hat der Stadtrat für diesen Fall eine eigene Rechtsgrundlage geschaffen»<sup>32</sup>.

Wurden in diesem Zusammenhang auch Lösungen für Männerpaare mit einem langen Urlaub vorgesehen, damit einer der Väter sich in den ersten drei bis vier Lebensmonaten voll dem Kind widmen kann? In diesem Punkt ist die Kommunikation der Stadt zwar weniger deutlich, doch Artikel 130 «Urlaub bei Begründung eines Pflegekind- oder Adoptionsverhältnisses» ist so formuliert, dass die Tür für diese Möglichkeit unserer Ansicht nach offen gelassen wird. Die Verwendung des Begriffs «Pflegekind» bringt uns zu der Ansicht, dass der in diesem Fall vorgesehene Urlaub von 16 Wochen auch für ein Männerpaar gelten kann, sofern einer der Väter (oder beide) bei der Stadt Zürich beschäftigt ist.

Der Staatsrat des **Kantons Waadt** hat zudem beschlossen, einen neuen Artikel in die Ausführungsverordnung des Waadtländer Personalgesetzes aufzunehmen, damit der Vaterschaftsurlaub auch gleichgeschlechtlichen Paaren zugänglich ist, unabhängig davon, ob es sich um ein weibliches oder ein männliches Paar handelt. Seit dem 1. Februar 2021 gilt: „Die Beurlaubung [Vaterschaft] wird auch dem gleichgeschlechtlichen Partner des rechtlichen Elternteils des Kindes gewährt, unabhängig davon, ob er ein Mann oder eine Frau ist, wenn er im gleichen Haushalt wie das Kind lebt und für die Betreuung des Kindes sorgt.“<sup>33</sup> Wir sind auch froh, dass das Kriterium für den Zugang die Tatsache des Zusammenlebens und nicht das Bestehen einer rechtlichen Verbindung ist.

28 Ville de Lausanne, Règlement pour le personnel de l'administration communale. Stand 1. Januar 2017. In Artikel 53 (Sonderurlaube von kurzer Dauer) ist von 20 Tagen Vaterschaftsurlaub die Rede (S. 12).

29 Dienstanweisung 53.06 zur Umsetzung des Personalreglements der Stadt Lausanne, Abschnitt «Congé paternité ou congé de la partenaire enregistrée».

30 <https://www.lausanne.ch/officiel/travailler-a-la-ville/travail-vie-privee/harmoniser-vie-professionnelle-et-vie-privee.html>; Langversion des Zeugnisses: <https://www.lausanne.ch/de/officiel/travailler-a-la-ville/travail-vie-privee/temoignages/deborah-demeter.html>.

31 Stadt Zürich, Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR). Gültig ab 1. Juli 2002. Stadtratsbeschluss vom 27. März 2002 (447) mit Änderungen bis 8. Januar 2020 (6).

32 [https://www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/das\\_departement/medien/medienmitteilungen/2020/mai/200513a.html](https://www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/das_departement/medien/medienmitteilungen/2020/mai/200513a.html). Der in dieser Medienmitteilung – wie im deutschsprachigen Kontext üblich – verwendete Begriff Stiefkindadoption entspricht nicht der Lebenswirklichkeit von Regenbogenfamilien mit zwei Müttern bzw. zwei Vätern statt einem Vater und einem Stiefvater bzw. einer Mutter und einer Stiefmutter.

33 Ausführungsverordnung zum Gesetz vom 12. November 2001 über das Personal des Staates Waadt (RLPers-VD) (172.31.1), Art. 75 Abs. 4 (Lpers, Art. 35 Bst. C) 14.

Das Personalgesetz des **Kantons Luzern** sieht einen «Urlaub bei Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses» vor, der es ermöglicht, Situationen einzubeziehen, in denen eine Stiefkindadoption integriert wird, was bei anderen Adoptionsurlauben, die strikt der außerfamiliären Adoption vorbehalten sind, nicht der Fall ist. In Artikel 46 heisst es: «Bei der Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption für ein nicht schulpflichtiges Kind kann die zuständige Behörde der oder dem Angestellten einen besoldeten Urlaub von maximal acht Wochen ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes gewähren. Arbeiten beide Elternteile beim Kanton, kann ihnen für das gleiche Kind insgesamt nur ein Urlaub von maximal acht Wochen gewährt werden». Zumindest auf dieser Grundlage hat das Luzerner Kantonsspital im Oktober 2018 „Wegleitung Besoldeter Urlaub für die Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses für die spätere Adoption“ erlassen, in denen die Situation von gleichgeschlechtlichen Paaren, die nach dem Stiefkind Adoptionsverfahren die rechtlichen Eltern ihres Kindes werden können, klar angesprochen wird. Das Dokument legt fest, dass der Partner der gebärenden Frau eine Woche Urlaub (ähnlich dem Vaterschaftsurlaub) in Anspruch nehmen kann, während im Falle eines männlichen Paares der nicht-genetische Vater, der das Stiefkind Adoptionsverfahren einleiten muss, den 8-wöchigen Kinderbetreuungsurlaub in Anspruch nehmen kann, während der genetische Vater von der Woche Vaterschaftsurlaub profitiert.<sup>34</sup>

*... und ein Reglement über Kantonspersonal, das ausdrücklich und systematisch inklusiv ist*

Das im August 2020 überarbeitete Reglement über das Personal des **Kanton Genf** zeigt, dass es möglich ist, bei allen Urlauben und für alle Familienkonstellationen ausdrücklich und systematisch inklusiv zu sein. Mit der letzten Revision des Reglements gewährt der Kanton Genf seinen Mitarbeitenden einen Urlaub von 20 Wochen unabhängig davon, wie sie Eltern geworden sind (Geburt, Adoption, Leihmutterchaft); zu entnehmen

<sup>34</sup> Mindestens ein Vaterpaar konnte von diesen Bestimmungen profitieren. Wir wissen nicht, ob es weitere Fälle gab. Unbekannt ist uns auch, ob einzig das Luzerner Kantonsspital den Artikel 46 so angewendet hat oder ob dies auch in anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung in Luzern geschehen ist.

ist dies den Artikeln zum «congé adoption» (Adoptionsurlaub, 34 A) und zum «congé de naissance» (Geburtsurlaub, 34 C), welche auf den Artikel zum «congé maternité» (Mutterschaftsurlaub, 34) folgen. Die Genfer Regierung setzt also auch den Grundsatz der Gleichbehandlung verschiedener Familienkonstellationen um.

Das grosse Novum ist die Einführung dieses «Geburtsurlaubs», der speziell geschaffen wurde, um die Frage der Kinder zu regeln, die durch Leihmutterchaft im Ausland geboren werden. Dies ist aus dem Wortlaut folgenden Artikels ersichtlich:

1. *Bei Rückgriff auf Leihmutterchaft wird der mitarbeitenden Person, welche der leibliche Elternteil ist, ein bezahlter Geburtsurlaub gewährt, sofern diese Person eine regelmässige Tätigkeit ausübt, die monatlich vergütet wird.*
2. *Die Dauer dieses Urlaubs wird analog zu Artikel 34 Absatz 2 (welcher die Dauer des Mutterschaftsurlaubs regelt) bestimmt.*
3. *Der Geburtsurlaub beginnt mit der Geburt des Kindes, frühestens aber an dem Tag, an dem die mitarbeitende Person Urlaub nimmt, um das Kind in seinem Herkunftsland abzuholen.*

Obwohl der Artikel offensichtlich in Bezug auf die Situation von Männerpaaren verfasst wurde, ist er so inklusiv formuliert, dass er auch für Mann-Frau-Paare gelten kann, die eine Leihmutterchaft in Anspruch nehmen.

In Bezug auf den kürzeren Urlaub berücksichtigt die Formulierung des Artikels eindeutig die unterschiedlichen Familienformen und garantiert ihnen eine vergleichbare Behandlung. Die erste Massnahme bestand darin, den «congé paternité» (Vaterschaftsurlaub) in «congé parental» (Elternurlaub) umzubenennen (Artikel 34 C).

1. *Im Jahr nach der Geburt, Adoption oder Aufnahme eines oder mehrerer Kinder wird ein bezahlter Elternurlaub von 10 Tagen jenem Mitglied des Personals gewährt,*
  - a) *welches der Ehegatte oder eingetragene Partner des Elternteils des Neugeborenen ist oder mit diesem Elternteil eine faktische Lebensgemeinschaft führt*

- b) *welches Adoptivelternteil ist*
  - c) *welches ein Kind unter 8 Jahren dauerhaft bei sich aufnimmt, sofern das Kind nicht länger als 10 Tage pro Monat abwesend ist*
2. *Der Elternurlaub kann zusätzlich zu dem nach Artikel 34 (Mutterschaftsurlaub), Artikel 34A (Adoptionsurlaub) und Artikel 34B (Geburtsurlaub) gewährten Urlaub in Anspruch genommen werden*

**Das Reglement über das Personal des Kantons Genf stellt ein vorbildliches Modell dar. Es bleibt zu hoffen, dass sich weitere öffentliche und private Arbeitgebende davon inspirieren lassen.**

Beachtenswert ist aber auch, dass Punkt a) heterosexuelle und homosexuelle Paare beim Zugang zu diesem Urlaub auf die gleiche Stufe stellt und in beiden Fällen vorsieht, dass sie rechtmässig miteinander verbunden (Ehe oder eingetragene Partnerschaft) sein oder im Konkubinat leben können.

Punkt 2 gewährleistet, dass der kürzere Urlaub allen Elternpaaren offensteht, unabhängig davon, wie sie Eltern geworden sind (Geburt, Adoption, Leihmutterchaft); gemäss den auf Bundesebene verabschiedeten oder zur Diskussion gestellten Bestimmungen ist dieser zweite Urlaub Regenbogenfamilien und Adoptivfamilien hingegen verwehrt.

#### Ein Einzelfall führte zur Änderung der Bestimmungen

Die neuen Bestimmungen gehen auf ein Männerpaar zurück, das im Jahr 2018 Zwillinge erwartete. Einer der beiden Männer arbeitete als Lehrer im Staat Genf und stellte einen Antrag auf Urlaub.

Der Antrag war an die ihm direkt vorgesetzte Person gerichtet und gelangte auf dem Dienstweg schliesslich auf den Schreibtisch der FDP-Staatsrätin Nathalie Fontanet, zuständig für Finanz- und Personalwesen.

In einem politischen Kontext, in dem das Thema Nichtdiskriminierung eine wichtige Rolle spielt – sowohl im Kanton als auch in der Stadt Genf gibt es eine öffentliche Politik im Bereich LGBTIQ –, schloss sich der Staatsrat im Mai 2019 der Auffassung seiner Ministerin an. Aus Gründen der Gerechtigkeit gewährte er nicht nur diesem Lehrer einen «Sonderurlaub» von 20 Wochen, entsprechend der Dauer, die der Staat Genf bei Geburt oder Adoption vorsieht, sondern verpflichtete sich auch, dafür zu sorgen, dass andere Männerpaare in einer ähnlichen Situation in Zukunft ebenfalls einen solchen Urlaub erhalten können. Ein Jahr später wurde das Reglement des Personal des Staates Genf revidiert und diese Absicht gesetzlich verankert.

## INKLUSIVE UND EGALITÄRE URLAUBSREGELUNGEN ERSTELLEN

Die hier angeführten Beispiele zeigen, dass verschiedene Ansätze zu inklusiven und egalitären Urlaubsregelungen für gleichgeschlechtliche Paare führen können. Als multinationale Konzerne haben Novartis, Nestlé und JIP sich dafür entschieden, gleiche Urlaube für alle anzubieten. Kennzeichnend für diesen Standpunkt sind folgende Aspekte:

- a. Gleichbehandlung aller Familien, unabhängig davon, wie die Elternschaft zustande gekommen ist,
- b. Betonung der Elternrolle, die dem Kind gegenüber ausgeübt wird, mit der Folge, dass die Begriffe Mutter und Vater wegfallen,

- c. Urlaube mit gleicher Länge für beide Eltern, unabhängig vom Geschlecht und von der Zusammensetzung des Elternpaars, wobei dieser Punkt für zwei der drei Unternehmen gilt.

Im Personalreglement des Staates Genf führte die Absicht, eine Gleichbehandlung aller Familien einzuführen, dazu, dass den bereits bestehenden Kategorien – Mutterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub – mit dem Geburtsurlaub eine neue hinzugefügt wurde, die für Kinder gedacht ist, die mittels Leihmutter im Ausland geboren werden, und dass einem der Elternteile ein langer Urlaub gewährt wird, der in allen drei Fällen (Mutterschaft, Adoption, Geburt durch Leihmutter) die gleiche Dauer hat. Was den kurzen Urlaub für den anderen Elternteil angeht, entschied man sich dafür, alle Familienformen unter denselben Elternurlaub zu fassen, statt für jede einzelne eine spezielle Regelung zu erstellen. Im Gegensatz zu den Konzepten von Novartis und JTI sieht die Genfer Regelung allerdings keinen Urlaub mit derselben Dauer für beide Eltern vor.

Die Stadt Zürich zeigt einen weiteren Weg auf: die bereits bestehenden Urlaube so belassen, wie sie sind, und einen Artikel hinzufügen, der die Möglichkeit schafft, die entsprechenden Regelungen gemäss dem ausdrücklich formulierten Grundsatz der Gleichbehandlung analog auf andere Familienformen als die sogenannte traditionelle Familie anzuwenden.

Sollten sich im Übrigen jene Konzepte durchsetzen, die einen Urlaub von gleicher Dauer für die Mutter und den Vater vorsehen, wäre damit gewährleistet, dass sich bei Männerpaaren einer der beiden Väter dem Baby in den ersten Lebensmonaten voll widmen kann. Es müsste noch sichergestellt werden, dass der Urlaub auch dem zweiten Elternteil gewährt wird, und zwar sowohl bei Männer- als auch bei Frauenpaaren.

Sofern jedoch nicht ein wenig Abstand gewonnen wird von der Logik, auf welcher der aktuelle Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub basiert, könnte die Einbeziehung von Regenbogenfamilien darauf hinauslaufen, dass nur Frauenpaare berücksichtigt werden und Zugang zum Vaterschaftsurlaub erhalten, während für Männerpaare keine Verbesserung bewirkt wird.

Folgende Punkte bleiben schlussendlich festzuhalten:

- » Wenn diese Elternurlaube inklusiv sein sollen, muss das Elternpaar unabhängig von seiner Zusammensetzung und von der Art und Weise, wie die Elternschaft zustande gekommen ist, Anspruch auf beide Urlaube haben, die für sogenannte traditionelle Familien vorgesehen sind, sprich derzeit auf einen langen und einen kürzeren Urlaub und in der Zukunft vielleicht auf zwei lange Urlaube.
- » Das Ziel der Inklusion und Gleichstellung muss eindeutig formuliert werden und darf bei der Gestaltung der Bestimmungen niemals aus den Augen verloren werden.
- » Wichtig ist auch, die aktuelle rechtliche Situation von gleichgeschlechtlichen Paaren zu berücksichtigen, um sicherzustellen, dass die für die Inanspruchnahme der Urlaube definierten Kriterien es diesen Paaren auch wirklich erlauben, sie vollumfänglich zu beziehen.

**In der frühen Kindheit spielt die Gegenwart der Eltern eine wichtige Rolle für die Entwicklung der Kinder. Alle Kinder sollten den bestmöglichen Start ins Leben haben können. Inklusive Urlaubsregelungen, die auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung unterschiedlicher Familienformen basieren, stellen das Wohl des Kindes in den Mittelpunkt.**

**Aktuelle Situation auf Bundesebene**

**«Nichttraditionelle» Familien wenig oder gar nicht berücksichtigt**

		MUTTERSCHAFTSURLAUB BUNDESWEIT: 14 Wochen seit 2004 VATERSCHAFTSURLAUB BUNDESWEIT: 2 Wochen seit 2021 Finanzierung Erwerbsersatz (EO)						ADOPTIONSURLAUB <sup>1</sup> Im Parlament in Diskussion	ELTERNZEIT <sup>2</sup> EKFF-Modellvorschlag 2018	ELTERNZEIT Parlamentarische Initiative (Bertschy 09-2020)	
Elternpaar		«Klassische» Familie		Regenbogenfamilie				Adoptivfamilie	«Klassische» Familie		
		F & M		F & F		M & M		F & M <sup>3</sup>	F & M		
GEBURT + 3-6 MONATE NACH DER GEBURT	Langer Urlaub <sup>4</sup> • Dauer: 3-6 Monate • Funktion: 100-prozentige Betreuung des neugeborenen Kindes + Gesundheit nach Schwangerschaft und Entbindung und eventuell Stillzeit	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	Nur 2 Wochen  Vater oder Mutter kann den Urlaub wahrnehmen	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	2 Elternurlaube
	Kürzerer Urlaub <sup>6</sup> • Dauer: Mindestens 2 Wochen • Funktion: Aufbau der Beziehung zum Kind, Start in das Familienleben, Unterstützung der Mutter / primären Betreuungsperson	Mutter 14 Wochen	Vater 2 Wochen	Gebärende Mutter 14 Wochen	Nichtgebärende Mutter: <b>KEINER</b>	Genetischer Vater: <b>Nur 2 Wochen</b>	Nichtgenetischer Vater: <b>KEINER</b>		Mutter 14 Wochen	Vater 8 Wochen	Mutter 14 Wochen
ELTERNZEIT	Die EKFF-Elternzeit (2018) erlaubt es, die Betreuung eines Kindes innerhalb der Familie um vier Monate zu verlängern. Der ursprünglich für Mann-Frau-Paare vorgesehene Urlaub richtet sich seit Ende 2020 ausdrücklich auch an gleichgeschlechtliche und/oder adoptierende Paare.  Die parlamentarische Initiative würde ebenfalls eine Verlängerung von 3 Monaten ermöglichen, wenn Mutter und Vater ihren Urlaub nacheinander wahrnehmen.								16 Wochen  Nach Belieben zwischen Vater und Mutter aufzuteilen		

1 Dieser Urlaub gilt ausschliesslich bei Fremdadoption und nicht bei Stiefkindadoption. Er dient dazu, das Kind in die Familie aufzunehmen.

2 Im Policy Brief Nr. 3 der EKFF (November 2020), «Elternzeit: eine notwendige und lohnende Investition», sind erstmals gleichgeschlechtliche Paare und Paare, die ein Baby adoptieren, aufgeführt – im Modell von 2018 war dies noch nicht der Fall.

3 Die Vorlage des Bundesrats zur Ehe für alle beinhaltet den Zugang zur Fremdadoption für gleichgeschlechtliche Paare; wenn die Vorlage angenommen wird, steht gleichgeschlechtlichen Paaren, die von der Möglichkeit der Fremdadoption Gebrauch machen, dieser Urlaub ebenfalls zu.

4 = Mutterschaftsurlaub (Bezeichnung auf Bundesebene); = Urlaub für den «primären Elternteil» oder

die «primäre Betreuungsperson» (Bezeichnung in multinationalen Konzernen).

5 Im Falle der Zustimmung der Bevölkerung zum Gesetz über die Zivilehe für alle am 26. September 2021, bewirkt der Zugang zur künstlichen Befruchtung für verheiratete Frauenpaare und zur Anerkennung der Elternschaft beider Mütter ab Geburt, dass die nichtgebärende Mutter diesen Urlaub wahrnehmen kann.

6 - Vaterschaftsurlaub (Bezeichnung auf Bundesebene); = Urlaub für den «anderen» oder «zweiten» Elternteil (Bezeichnung in multinationalen Konzernen); = Elternurlaub oder Elternzeit gemäss Regelungen öffentlicher Arbeitgebender.

## Inklusive Rechtsvorschriften – Öffentliche Arbeitgebende

Elternpaar	«Klassische» Familie		Regenbogenfamilie				Adoptivfamilie	
	F & M		F & F		M & M		F & M	
Art des Urlaubs	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub
STAAT GENÈVE	Mutter	Vater Ehemann oder Konkubinatspartner	Mutter Gebärende	Mutter Nichtgebärende Partnerschaft oder Konkubinat	Vater genetisch	Vater nicht genetisch Partnerschaft oder Konkubinat	Unabhängig vom Geschlecht Egal welcher Elternteil <sup>1</sup>	
	Mutterschaftsurl. 20 Wochen	Elternurlaub 2 Wochen	Mutterschaftsurl. 20 Wochen	Elternurlaub 2 Wochen	Geburtsurlaub 20 Wochen	Elternurlaub 2 Wochen	Adoptionsurlaub 20 Wochen	Elternurlaub 20 Wochen
STADT ZÜRICH	Mutter	Vater Ehemann oder Konkubinatspartner	Mutter Gebärende	Mutter Nichtgebärende Partnerschaft	Vater genetisch	Vater nicht genetisch Partnerschaft	Unabhängig vom Geschlecht Egal welcher Elternteil	
	Mutterschaftsurl. 16 Wochen	Vaterschaftsurlaub 4 Wochen	Mutterschaftsurl. 16 Wochen	Geburtsurlaub <sup>2</sup> 4 Wochen	Adoption / Pflegekind <sup>3</sup> 16 Wochen	Geburtsurlaub 4 Wochen	Adoption / Pflegekind 16 Wochen	Geburtsurlaub 4 Wochen
STAAT WAADT	Mutter	Vater Ehemann oder Konkubinatspartner	Mutter Gebärende	Mutter Nichtgebärende Partnerschaft	Vater genetisch	Vater nicht genetisch Partnerschaft oder Konkubinat	Unabhängig vom Geschlecht Egal welcher Elternteil	
	Mutterschaftsurl. 16 Wochen	Vaterschaftsurlaub 4 Wochen	Mutterschaftsurl. 16 Wochen	Vaterschaftsurlaub 4 Wochen	<b>Vaterschaftsurlaub 4 Wochen</b>	Vaterschaftsurlaub 4 Wochen	Adoptionsurlaub 16 Wochen	
STAAT LUZERN (Kantonsspital)	Mutter	Vater Ehemann oder Konkubinatspartner	Mutter Gebärende	Mutter Nichtgebärende Partnerschaft	Vater genetisch	Vater nicht genetisch Partnerschaft oder Konkubinat	Urlaub bei der Begründung eines Pflegekindverhältnisses Egal welcher Elternteil	
	Mutterschaftsurl. 16 Wochen	Vaterschaftsurlaub 2 Wochen	Mutterschaftsurl. 16 Wochen	Vaterschaftsurlaub 2 Wochen	<b>Vaterschaftsurlaub 2 Wochen</b>	Urlaub bei Aufnahme eines Kindes 8 Wochen	8 Wochen	
STADT LAUSANNE <sup>4</sup>	Mutter	Vater Ehemann oder Konkubinatspartner	Mutter Gebärende	Mutter Nichtgebärende Partnerschaft	Vater genetisch	Vater nicht genetisch	Unabhängig vom Geschlecht Egal welcher Elternteil	
	Mutterschaftsurl. 16 Wochen	Vaterschaftsurlaub 4 Wochen	Mutterschaftsurl. 16 Wochen	(Vaterschafts-)Urlaub 4 Wochen	<b>Vaterschaftsurlaub 4 Wochen</b>	<b>KEINER</b>	Adoptionsurlaub 16 Wochen	Adoptionsurlaub <sup>5</sup> 8 Wochen
POST CH AG	Mutter	Vater	Mutter Gebärende	Mutter Nichtgebärende Familienstand: keine Angabe	Vater genetisch	Vater nicht genetisch Familienstand: keine Angabe	Unabhängig vom Geschlecht Egal welcher Elternteil	
	Mutterschaftsurl. 18 Wochen	Vaterschaftsurlaub <sup>4</sup> 4 Wochen	Mutterschaftsurl. 18 Wochen	Elternurlaub 2 Wochen	<b>Vaterschaftsurlaub 4 Wochen</b>	Elternurlaub <sup>6</sup> 4 Wochen	<b>Adoptionsurlaub 4 Wochen</b>	Adoptionsurlaub <sup>7</sup> 4 Wochen

1 Wenn beide Elternteile für den Staat Genève arbeiten, kann entweder ein Elternteil den ganzen Elternurlaub nehmen oder der eine 16 Wochen und der andere 4 Wochen.

2 Der Geburtsurlaub ist genannt unter Art. 128 (Anwendung familienbezogener Ereignisse auf die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner sowie die Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder) der «Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals» (AB PR) der Stadt Zürich (in Kraft ab 1. April 2020).

3 Gemäss Artikel 130 (Urlaub bei Begründung eines Pflegekind- oder Adoptionsverhältnisses) derselben Bestimmungen (AB PR) der Stadt Zürich besteht die Möglichkeit für Männerpaare, dass einer der beiden Väter einen bezahlten Urlaub von 16 Wochen nimmt; dieser

«Adoptions-» oder «Pflegekindurlaub» ist unabhängig vom Geschlecht.

4 Die Informationen zu gleichgeschlechtlichen Paaren sind den Weisungen zur Anwendung des Personalreglements der Stadt Lausanne zu entnehmen.

5 Wenn beide Elternteile bei der Stadt Lausanne arbeiten, hat der eine Anspruch auf 4 Monate und der andere auf 2 Monate.

6 Der Verordnung zufolge müsste der nichtgenetische Vater den Urlaub in Anspruch nehmen können, in der Medienmitteilung ist allerdings nur von der eingetragenen Partnerin der gebärenden Frau die Rede.

7 Wenn beide Elternteile bei der Post arbeiten, hat jeder Anspruch auf 4 Wochen.

Anhang: Tabelle 3  
**Inklusive Regelungen - Multinationale Konzerne**

Elternpaar	«Klassische» Familie		Regenbogenfamilie				Adoptivfamilie	
	F & M		F & F		M & M		F & M   F & F   M & M	
Art des Urlaubs	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub	Langer Urlaub	Kurzer Urlaub
NESTLE	Unabhängig vom Geschlecht – Egal welcher Elternteil Geburt – Adoption – Pflegekind							
	Primäre Betreuungspers.	Sekundäre Betreuungspers.	Primäre Betreuungspers.	Sekundäre Betreuungspers.	Primäre Betreuungspers.	Sekundäre Betreuungspers.	Primäre Betreuungspers.	Sekundäre Betreuungspers.
	18 Wochen	4 Wochen	18 Wochen	4 Wochen	18 Wochen	4 Wochen	18 Wochen	4 Wochen
JAPAN TOBACCO INTERNATIONAL <sup>1</sup>	Gleicher Urlaub unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Art des Zugangs zur Elternschaft (Geburt, Adoption, Leihmutterschaft <sup>2</sup> )							
	Primärer Elternteil	Sekundärer Elternteil	Primärer Elternteil	Sekundärer Elternteil	Primärer Elternteil	Sekundärer Elternteil	Primärer Elternteil	Sekundärer Elternteil
	Mutter <sup>3</sup> 20 Wochen	Vater 20 Wochen	20 Wochen	20 Wochen	20 Wochen	20 Wochen	20 Wochen	20 Wochen
NOVARTIS <sup>4</sup>	Urlaub mit Unterscheidung zwischen gebärenden und nichtgebärenden Elternteilen Urlaub bezüglich Geburt, Adoption, Leihmutterschaft <sup>5</sup>							
	Gebärender Elternteil	Nichtgebärender Elternteil	Gebärender Elternteil	Nichtgebärender Elternteil <sup>6</sup>	Nichtgebärender Elternteil	Nichtgebärender Elternteil <sup>7</sup>	Nichtgebärender Elternteil	Nichtgebärender Elternteil
	14 Wochen 18 Wochen (CH)	14 Wochen	14 Wochen 18 Wochen (CH)	14 Wochen	14 Wochen		14 Wochen	

1 Die Medienmitteilung von JTI verweist darauf, dass diese Bestimmungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und Praktiken des Landes umgesetzt werden und der Zustimmung der lokalen Behörden bedürfen.

2 Die Leihmutterschaft kann sich sowohl auf Mann-Frau-Paare wie auf Männerpaare beziehen.

3 Bei Mann-Frau-Paaren ist der lange Urlaub ausdrücklich der gebärenden Mutter vorbehalten.

4 Voraussetzung für die Bewilligung der Urlaube ist ein bestehendes rechtliches Kindesverhältnis und die Vereinbarkeit mit den geltenden Rechtsvorschriften des Landes.

5 Wie Anmerkung 2

6 Angesichts des oben formulierten Kriteriums könnte die nichtgebärende Mutter in der Schweiz ihren Urlaub erst beanspruchen, wenn sie als rechtliche Mutter anerkannt worden ist, d. h. nach abgeschlossener Stiefkindadoption, also wenn das Kind 2 bis 3 Jahre alt ist.

7 Siehe oben in Bezug auf den Vater ohne genetische Verbindung zum Kind. Hinzu kommt die Klausel zur Leihmutterschaft, wonach die Bestimmungen nur in den Ländern gelten, in denen diese erlaubt ist; in der Schweiz ist dies bisher nicht der Fall.

In der Schweiz sind gleichgeschlechtliche Paare auf Bundesebene zur Geburt ihres Kindes mit ein paar Schwierigkeiten konfrontiert ...

