

Babyurlaub: Genderneutral für alle

Die CS organisiert ihren Elternurlaub neu: Statt von Müttern und Vätern spricht die Bank von Betreuungspersonen.

Florence Vuichard

Rund ein Jahr ist es her: Da sagte die Schweizer Stimmbevölkerung mit über 60 Prozent Ja zu einem bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen – und brachte damit viele Firmen in Zugzwang. Einige zeigten sich bei der Umsetzung geizig, wie etwa die Schaffhauser Kantonalbank, welche die zwei Wochen für die Väter bei den Müttern abzwackte und diese wieder auf das gesetzliche Minimum von 14 Wochen setzte. Andere Unternehmen geben sich generös und offerieren gar mehr als das gesetzliche Minimum, wie etwa die Credit Suisse. Sie etwa baut per Anfang 2022 ihren Elternurlaub stark aus, wie sie gestern bekannt gab. Damit positioniert sie sich als eine der grosszügigsten Arbeitgeberinnen im Lande.

Es sind vor allem die Grosskonzerne, welche hier mehr leisten wollen – und können. Spitzenreiter in Bezug auf Grosszügigkeit und Gleichbehandlung beider Elternteile ist der Pharmariese Novartis, der beiden Elternteilen in der Schweiz eine bezahlte Auszeit von 18 Wochen gewährt. Die Zurich-Versicherung gibt den Müttern 20 Wochen, die Väter bekommen 6 Wochen. Falls jedoch ein Vater die Hauptbetreuung übernimmt, erhält er 16 Wochen.

Die UBS wiederum trumpft mit rekordverdächtigen 30 Wochen Mutterschaftsurlaub auf, der Vater hingegen bekommt «nur» 4 Wochen. Arbeiten beide Eltern bei der UBS können sie hingegen nach Abzug der gesetzlich vorgegebenen Urlaubstage «frei wählen, wer wie viel des bezahlten Elternchaftsurlaubs bezieht», heisst es bei der Grossbank. Das heisst: Väter können bei Verzicht der Partnerin ihren Urlaub auf bis zu 18 Wochen aufstocken. Die Mütter könnten nach dem gleichen Prinzip auf 32 Wochen kommen.

Eine Regelung für alle – und zwar genderneutral

Während die meisten Firmen noch bewusst zwischen Mutter- und Vaterschaftsurlaub differenzieren, formuliert die Credit Suisse neu alles genderneutral: So erhält die erste Betreuungsperson 26 Wochen bezahlten Urlaub – und zwar unabhängig davon, wie viele Dienstjahre sie schon bei der CS absolviert hat



Bild: Getty

2 Wochen für die Ehefrau der Ehefrau

Nach dem deutlichen Ja zur «Ehe für alle» bleiben offene sozialrechtliche Fragen. Im Gesetz ist noch kein Mutterschaftsurlaub vorgesehen für die Ehefrau der Ehefrau, die ein Kind gebiert. Nationalrätin Kathrin Bertschy (GLP/BE) will das ändern. Voraussichtlich diese Woche wird sie eine Motion mit dieser Forderung einreichen, damit die Partnerin – analog zu den Vätern – zwei Wochen Mutterschaftsurlaub beziehen kann. (kä)

und ob sie das Kind selbst geboren oder adoptiert hat. Gleichzeitig wird der Urlaub für die zweite Betreuungsperson von heute 12 Tagen auf 6 Wochen angehoben. «Wir wollen mit unserem neuen Modell den verschiedenen Familienkonstellationen gerecht werden», sagt Claude Täschler, Personalchef der Credit Suisse Schweiz. «Und

wir wollen ein familienfreundlicher Arbeitgeber sein, und zwar für alle.»

Damit gehört die CS zu den Vorreitern, die meisten anderen befragten Unternehmen bleiben bei der traditionellen Geschlechterterminologie – jedenfalls vorerst. Nach der am Sonntag deutlich angenommenen Vorlage zur «Ehe für alle» dürf-

ten die Personalabteilungen nicht untätig bleiben. Die Politik jedenfalls will noch die letzten regulatorischen Lücken schliessen (s. Kasten oben).

Bereits ausgearbeitete Pläne für eine genderneutrale Elternzeit hat ABB. Der Industriekonzern wird diese voraussichtlich 2022 einführen. Damit würde dann die «primäre Betreuungsperson» unabhängig vom Geschlecht 16 Wochen Elternzeit erhalten, die sekundäre käme auf 4 Wochen.

Flexibel beziehbar – und unbezahlt verlängerbar

Grosse Flexibilität zeigen die Grossarbeitgeber auch beim Bezug der Elternurlaube. Coop, Migros und die Swisscom etwa betonen, dass ihre Angestellten die Möglichkeit hätten, ihre Auszeit zu verlängern, etwa indem sie noch ein paar Wochen unbezahlten Urlaub beziehen könnten.

Flexibilität gibts auch beim überobligatorischen Teil: Bei der CS etwa müssen zwar die ersten 16 Wochen des «Mutterschaftsurlaubs» en bloc bezogen werden, danach hingegen zeigt sich die Grossbank sehr flexibel, wie Bernard Gailloz erklärt, Projekt-

leiter für Arbeitsmarktfragen bei der CS. Demnach können die Eltern die Zusatzwochen auch in Teilzeit beziehen. «Das geht alles ganz unkompliziert», es müsse nur mit den direkten Vorgesetzten geregelt werden.

Die CS hat aber nicht nur ihren Elternurlaub neu organisiert. Sie habe auch Massnahmen getroffen, ihre Mitarbeitenden länger in der Arbeitswelt zu halten, betont Täschler und verweist dabei auf die demografische Entwicklung in der Schweiz und auch in der Bank. Um dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, gibt die CS neu nach 5 Dienstjahren 1 Woche «bezahlte Freizeit», nach 10 Dienstjahren sind es 2 Wochen und nach 15 Dienstjahren 3 Wochen. Danach gibt es nach dem Flatrate-System alle 5 Jahre wieder 3 Wochen.

Mitarbeitende können ihre regulären Ferien, die «Jubiläumsfreizeit» und bei Bedarf sogar noch unbezahlten Urlaub nach Absprache mit den Vorgesetzten am Stück beziehen und so alle fünf Jahre kleine Sabbaticals einlegen, wie Gailloz erklärt. «Ein solcher Break kann helfen, die Batterien wieder aufzuladen.»

Grosszügige Grosskonzerne Bezahlter Elternurlaub in ausgewählten Unternehmen

Unternehmen	Mutter respektive 1. Betreuungsperson	Vater respektive 2. Betreuungsperson
ABB	16 Wochen	4 Wochen
Coop	14 Wochen*	3 Wochen
Credit Suisse	26 Wochen	6 Wochen
Migros	18 Wochen	3 Wochen
Novartis	18 Wochen	18 Wochen
Post	18 Wochen	4 Wochen
Raiffeisen	16 Wochen**	3 Wochen
Roche	18 Wochen	10 Wochen
SBB	18 Wochen	4 Wochen
Swisscom	18 Wochen	3 Wochen
Swiss Re	16 Wochen	8 Wochen
UBS	30 Wochen	4 Wochen
Zurich	20 Wochen	6 Wochen***

*ab 3. Dienstjahr 16 W.; **ab 6. Dienstjahr 24 W.; *** 16 W. für Väter, welche die Hauptbetreuung übernehmen.