

Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern: Rechtsanspruch auf Beschäftigungsreduktion nach der Geburt

Das OR ist so anzupassen, dass Arbeitnehmenden nach der Geburt eines Kindes ein Rechtsanspruch auf Beschäftigungsreduktion gewährt wird (höchstens 20 Prozent). Dieser ist analog zur Regelung für das Bundespersonal (Art. 60a Reduktion des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption) auszugestalten. Kleinere Unternehmen können von der Regel ausgenommen werden.

Begründung:

Im Mai 2015 präsentierte der Bundesrat den Bericht „Familienpolitik: Auslegeordnung und Handlungsoptionen des Bundes“. Als vertieft zu prüfende Handlungsoption zeigte der Bundesrat die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Beschäftigungsgradreduktion bei Geburt eines Kindes auf. Dies könnte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich verbessern:

- Ein besserer Einbezug der Frauen in die Arbeitswelt (eines der Kernanliegen der Fachkräfte-Initiative sowie eine Notwendigkeit nach dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative) gelingt nur, wenn sich auch Väter stärker in der Kinderbetreuung engagieren.
- Dies wird jedoch nur gelebt, wenn Teilzeitarbeit von Vätern gesellschaftlich akzeptiert ist.
- Ein Anspruch auf Pensenreduktion wäre eine schlanke Massnahme um diese zu steigern.
- Das höhere Arbeitspensum der Frauen kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Frauen in Zukunft auch mehr Führungsfunktionen wahrnehmen werden.
- Eine stärkere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung trägt entscheidend dazu bei, dass weniger Frauen aus dem Arbeitsprozess aussteigen / mehr Frauen höher prozentig arbeiten.
- Nach der Schaffung des Anspruchs kann kein Vater eine vollzeitliche Erwerbstätigkeit mehr damit begründen dass sein Arbeitgeber eine Pensenreduktion ohnehin nicht zulasse.
- Der zusätzliche Organisationsaufwand für die Arbeitgeber ist gering, da nicht zu erwarten ist, dass gleich alle berechtigten Personen zum Start von diesem neuen Recht Gebrauch machen.
- Schon heute sind Pensenreduktionen und verschiedenste anderweitige Formen von Abwesenheiten am Arbeitsplatz gang und gäbe. Viele Mitarbeitende engagieren sich beispielsweise politisch, im Verwaltungsrat anderer Unternehmen, im Militär oder nehmen ein Teilzeitpensum als Lehrkraft an einer Fachhochschule oder Universität wahr.
- Motivation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden dürfte deutlich steigen, weil ihnen ermöglicht wird, Engagement für Beruf und Familie zu kombinieren.

Das Bundespersonal profitiert bereits von einer solchen Regelung (Art. 60a BPV). Bundesangestellte haben ab Geburt oder Adoption eines oder mehrerer Kinder Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent; er darf aber nicht unter 60 Prozent fallen, muss innert 12 Monaten geltend gemacht und ist zeitlich nicht befristet. Und es gibt keinen Anspruch, das Pensum später wieder zu erhöhen. Es gibt auch keinen absoluten Kündigungsschutz.

Die Erfahrungen beim Bund sind positiv: „Im ersten Jahr seit der Einführung dieser neuen Regelung haben etwa gleichviele Frauen und Männer von diesem Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um maximal 20 Prozent Gebrauch gemacht. Betrachtet man gar nur die höheren Lohnklassen, wurden rund 55 Prozent aller Reduktionen von Männern in Anspruch genommen.“ (Familienpolitik: Auslegeordnung und Handlungsoptionen des Bundes, S. 18). Diese Zahlen sind umso beeindruckender, wenn man berücksichtigt, dass 14.2% aller Väter und 73% aller Mütter gar nicht oder Teilzeit arbeitstätig sind.