



Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vater- schaftsurlaub

Literaturanalyse



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF

Autorinnen

Franziska Müller, lic.rer.soc. (Projektleitung)

Dr. Alma Ramsden

INTERFACE

Politikstudien Forschung Beratung

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Luzern

Tel. +41 (0)41 226 04 26

interface@interface-politikstudien.ch

www.interface-politikstudien.ch

Auftraggeberin

Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)

Zitiervorschlag

Müller, Franziska; Ramsden, Alma (2017): Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Literaturanalyse zuhanden der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF), Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern.

Copyright

Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF), CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares an die EKFF gestattet.

Vertrieb

Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL), Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer

318.858.3d

860426312 08.18 700 dt

Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von
Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschafts-
urlaub

Literaturanalyse zuhanden der
Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)

Luzern, den 17. Juli 2017

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
AVANT-PROPOS	4
PREMESSA	5
ZUSAMMENFASSUNG	6
RÉSUMÉ	11
RIASSUNTO	16
SUMMARY	21
1 AUSGANGSLAGE	26
1.1 Zielsetzung	26
1.2 Fragestellungen	26
2 VORGEHEN	28
2.1 Länderauswahl	28
2.2 Vorgehen Literaturanalyse	37
3 ERGEBNISSE	40
3.1 Elternzeit und deren Nutzung	40
3.2 Wirkungen auf der individuellen und familiären Ebene	41
3.3 Wirkungen auf der wirtschaftlichen Ebene	50
3.4 Wirkungen auf der gesellschaftlichen und staatlichen Ebene	59
4 FAZIT	71
4.1 Zentrale Erkenntnisse entlang der drei Wirkungsebenen	71
4.2 Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Schweiz	74
4.3 Erkenntnisse der Studie für eine allfällige Kosten-Nutzen-Analyse für die Schweiz	76
A1 LITERATUR	79

VORWORT

Familie ist kein Luxus. Familie ist ein persönliches Gut und sie ist vor allem auch ein gesellschaftliches und ein wirtschaftliches Gut. Elternzeit unterstützt die Elternschaft, damit Familie in diesem dreifachen Sinn, persönlich, sozial und ökonomisch, gelingen kann. Das ist nichts Neues und wird in vielen Ländern bereits erfolgreich praktiziert - zwar mit unterschiedlichen Regelungen, aber überall mit grossem Nutzen. Die Schweiz ist hier familienpolitisch das Schlusslicht Europas. Dabei würde eine zeitgemässe Familienpolitik eine erfolgreiche Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik unterstützen.

Unter Elternzeit wird eine zeitnah zur Geburt bezahlte Auszeit vom Erwerbsleben mit Jobgarantie verstanden. Die vorliegende, von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) veranlasste Analyse der neueren wissenschaftlichen Literatur untersuchte umfassend den Nutzen von Elternzeit. Sie zeigt, dass von Elternzeit Kinder, Mütter und Väter gleichermassen profitieren. Vorteile hat das Modell aber erwiesenermassen auch für Wirtschaft und Gesellschaft.

Will die Schweiz international mithalten und dem Fachkräftemangel entgegenwirken, dann muss sie in eine moderne Familienpolitik investieren. Frauen und Männer wollen sowohl im Beruf als auch in der Familie und im Haushalt gleichberechtigt Verantwortung übernehmen.

Die EKFF setzt sich seit vielen Jahren für eine gewinnbringende Elternzeit ein. Das erste Modell publizierte sie 2010. Die aus der Literaturanalyse gewonnenen Erkenntnisse nimmt die EKFF zum Anlass, ihr Modell leicht zu modifizieren und neu aufzulegen.

Elternzeit ist nicht «bezahlte Ferienzeit». Elternzeit ist eine gesellschaftspolitische Investition mit volkswirtschaftlicher und familienpolitischer Wirkung in die richtige Richtung.

Anja Wyden Guelpa
Präsidentin der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)

AVANT-PROPOS

La famille n'est pas un luxe. Il s'agit d'un bien personnel, mais aussi et surtout d'un bien social et économique. Le congé parental soutient les parents afin que la famille puisse s'accomplir sous ces trois aspects. C'est une pratique qui n'a rien de nouveau, et qui fait déjà ses preuves dans de nombreux pays ; son organisation diffère au cas par cas, mais elle s'avère partout d'une grande utilité. Sur cette question, la Suisse est la lanterne rouge de l'Europe. Une politique familiale en adéquation avec les enjeux actuels contribuerait pourtant à la réussite de sa politique économique et sociale.

Le congé parental permet de mettre son activité professionnelle en pause au moment de la naissance de son enfant tout en bénéficiant d'une garantie de l'emploi. La présente revue de la littérature, commandée par la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF), analyse les publications les plus récentes en la matière et présente de manière détaillée les avantages du congé parental. Elle montre que celui-ci bénéficie tant aux enfants qu'aux pères et aux mères, mais présente manifestement aussi des avantages pour l'économie et la société.

Si la Suisse veut tenir son rang sur la scène internationale et compenser sa pénurie de main-d'œuvre qualifiée, elle doit investir dans une politique familiale moderne. Les femmes et les hommes veulent pouvoir répartir leurs responsabilités de manière égalitaire, tant en ce qui concerne l'activité professionnelle que les tâches familiales et domestiques.

La COFF s'investit depuis de nombreuses années en faveur d'un congé parental profitable à tous les niveaux. Elle a publié son premier modèle en 2010 et a tiré parti des connaissances apportées par la revue de la littérature pour le modifier légèrement et pour éditer la nouvelle version.

Le congé parental n'est pas une période de vacances rémunérées. C'est un investissement social, ayant des répercussions sur l'économie et sur la famille, qui va dans le bon sens.

Anja Wyden Guelpa
Présidente de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF)

PREMESSA

La famiglia non è un lusso. È un bene non solo personale, ma anche e soprattutto un bene sociale ed economico. Il congedo parentale sostiene la genitorialità affinché la famiglia possa svilupparsi in questa triplice dimensione, ovvero personale, sociale ed economica. Non c'è niente di nuovo in tutto ciò e in molti Paesi si tratta di una realtà già ben consolidata, con regolamentazioni eterogenee, ma con un grande profitto in generale. In questo contesto, la Svizzera è il fanalino di coda in Europa. Una politica familiare al passo con i tempi contribuirebbe al successo di quelle economica e sociale.

Per «congedo parentale» s'intende un periodo di pausa dalla vita professionale susseguente alla nascita di un figlio, durante il quale il posto di lavoro resta garantito. Nella presente analisi della più recente letteratura scientifica in materia, svolta su incarico della Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF), è stata esaminata approfonditamente l'utilità del congedo parentale. Ne emerge che a trarne benefici sono al contempo i bambini, le madri e i padri in egual misura. Il modello giova inoltre all'economia e alla società.

Se la Svizzera vuole tenere il passo degli altri Paesi e contrastare la carenza di personale qualificato, deve investire in una politica familiare moderna. Donne e uomini vogliono assumersi responsabilità con pari diritti sia nell'ambito professionale che nel contesto familiare e nell'economia domestica.

La COFF s'impegna già da diversi anni a favore di un congedo parentale proficuo. Dopo aver pubblicato un primo modello nel 2010, in base ai risultati dell'analisi della letteratura scientifica ha deciso di adeguarlo leggermente e riproporlo.

«Congedo parentale» non è sinonimo di «vacanze pagate». Il congedo parentale è un investimento di politica sociale con ripercussioni sull'economia nazionale e sulla politica familiare che va nella giusta direzione.

Anja Wyden Guelpa
Presidente della Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF)

ZUSAMMENFASSUNG

ZIELSETZUNG UND VORGEHEN BEI DER ANALYSE

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) will für die Legislatur 2016 bis 2019 die Diskussion über Elternzeit in der Schweiz weiter vorantreiben. Dabei interessiert sie sich für die aktuellsten evidenzbasierten Erkenntnisse zu verschiedenen Wirkungen von Elternzeit (inkl. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub).¹ Das vorliegende Mandat liefert diese Grundlagen anhand einer umfassenden Literaturanalyse. In die Analyse einbezogen wird die seit dem Jahr 2010 publizierte Literatur² über die Auswirkungen von Elternzeit in folgenden Ländern: USA, Kanada, Deutschland, Frankreich, Österreich, Schweden, Finnland, Dänemark, Norwegen und Island (letztere fünf zusammengefasst unter „nordische Länder“).

ELTERNZEITMODELLE UND DEREN INANSPRUCHNAHME

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]) unterscheidet zwischen drei Elternzeitmodellen: Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit. Die allgemeine Tendenz im OECD-Raum geht dahin, den Mutterschaftsurlaub durch eine Elternzeit zu ergänzen, bei welcher ein Teil exklusiv für die Mutter und ein Teil exklusiv für den Vater bestimmt ist, und die verbleibende Zeit frei zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden kann. Auf europäischer Ebene geht der Trend hin zu einer Erhöhung dieser flexiblen Elternzeit für beide Elternteile. Die Rate der Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Mütter liegt in den meisten Ländern zwischen 80 und 100 Prozent. Handelt es sich um eine eher längere Elternzeit mit tiefer Erwerbsersatzquote, wird sie vermehrt von gering qualifizierten Frauen vollumfänglich in Anspruch genommen. Von den Vätern wird Elternzeit je nach Land und Elternzeitmodell unterschiedlich häufig in Anspruch genommen. Anreize für Väter, Elternzeit zu beziehen, wie zum Beispiel einen individuellen exklusiven Anspruch auf einen Teil der Elternzeit, erweisen sich dabei als wirksam. Die Beanspruchung des gemeinsam zur Verfügung stehenden Anteils der Elternzeit durch die Väter erfolgt in einem Modell ohne Anreize noch eher in geringem Ausmass.

ELTERNZEIT IM LÄNDERVERGLEICH

Die Schweiz steht im Vergleich mit den anderen 30 OECD Ländern bezüglich Umfang und Ausgestaltung von Elternzeit an drittletzter Stelle. Nur einzelne Staaten der USA und Mexiko haben ein noch geringeres Angebot.³

¹ Unter dem Begriff „evidenzbasierte Erkenntnisse“ verstehen wir wissenschaftliche empirisch belegte Erkenntnisse.

² Die Literatur vor 2010 wurde schon in einer früheren Publikation der EKFF aufgearbeitet (EKFF, 2010).

³ Für den Vergleich mit den OECD-Ländern wurde die Tabelle „Trends in leave entitlements around childbirth“ der OECD-Family Database verwendet. In dieser Tabelle *nicht* enthalten sind folgende fünf OECD-Länder: Chile, Israel, Estland, Lettland, Slowenien.

AUSWIRKUNGEN VON ELTERNZEIT

Die Auswirkungen von Elternzeit wurden auf individueller/familiärer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher/staatlicher Ebene untersucht.

Individuelle und familiäre Wirkungsebene

Die zentralen Ergebnisse zu den Auswirkungen von Elternzeitmodellen auf der individuellen und familiären Ebene lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- In der ersten Zeit nach der Geburt führt die Elternzeit zu einer Verbesserung der psychischen Gesundheit der Mütter und zu einer höheren Lebenszufriedenheit. Die Elternzeit führt zudem zu einer Ausdehnung der Stillzeit.
- Elternzeit führt zu einem grösseren familiären Engagement der Väter und einer Stärkung der Vater-Kind-Beziehung. Längerfristig wirksam sind diese Effekte insbesondere ab einer längeren Bezugsdauer.
- Elternzeit hat eine positive Auswirkung auf die physische Gesundheit von Kindern im ersten Geburtsjahr (Verminderung von tiefem Geburtsgewicht, Frühgeburten und Kindersterblichkeit).⁴ Dazu trägt auch die dank der Elternzeit verlängerte Stillzeit bei. Ergebnisse bezüglich der Auswirkungen auf die längerfristige kognitive Entwicklung und die Bildungsverläufe der Kinder/Jugendlichen sind nicht eindeutig und zeigen entweder keine oder schwach positive Effekte auf (weniger hohe Schulabbruchquote, bessere schulische Leistungen). Ein positiver Zusammenhang wird insbesondere bei einem stärkeren Engagement der Väter nachgewiesen.
- Effekte von Elternzeit auf die Gesundheit der Kinder sind oft heterogen. Sozioökonomisch weniger privilegierte Familien und Familien mit tiefer Bildung profitieren mehr von Elternzeit als sozioökonomisch besser gestellte Familien und Familien mit hohem Bildungsabschluss.
- Elternzeit hat einen positiven Einfluss auf individuelle Entscheide zur Familiengründung (Mikroebene). Hohe Erwerbsersatzquoten fördern den Entscheid für ein Kind oder mehrere Kinder.
- Nur wenige Hinweise sind in den Studien zu den Auswirkungen von Elternzeit auf die Paarbeziehung zu finden. Dabei konnten keine Effekte von Elternzeit auf Scheidungen nachgewiesen werden.

Wirtschaftliche Wirkungsebene

Die zentralen Ergebnisse zu den Auswirkungen von Elternzeitmodellen auf der wirtschaftlichen Ebene sind:

- Elternzeit mit einer Dauer unter zwei Jahren hat einen positiven Effekt auf die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit der Mütter. Dieser positive Effekt erreicht sein

⁴ Die Studien untersuchen diese Auswirkungen nicht kurzfristig, sondern über einen längeren Zeitraum. Sie kontrollieren für andere Einflussfaktoren, welche Auswirkungen auf das Geburtsgewicht, die Rate der Frühgeburten und die Kindersterblichkeit haben können und isolieren somit den Effekt von Elternzeit auf diese Wirkungsdimensionen.

Maximum bei einer Dauer von zirka 28 Wochen, danach verringert er sich mit zunehmender Länge des Urlaubs und wird nach einer Dauer von zwei Jahren negativ. Frauen mit höheren Einkommen kehren in der Regel früher an den Arbeitsplatz zurück als Frauen mit tieferen Einkommen. Väter verändern ihren Beschäftigungsgrad kaum aufgrund von Elternzeit. Tun sie es doch, kann sich dies wie bei den Müttern aufgrund verminderter Karrierechancen negativ auf die Erwerbssituation, beispielsweise das Einkommen, auswirken.

- Die sukzessive Erhöhung der Länge der Elternzeit erhöht die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen tendenziell, da Elternzeit in einem viel grösseren Umfang von den Müttern in Anspruch genommen wird und dies bei längerer Elternzeit zu einer Verminderung der Karrierechancen führt.
- Bezahlte Elternzeit hat einen eher positiven Effekt auf Produktivität, Umsatz und Arbeitsplatzmoral in Unternehmen. Sie führt in der Tendenz zu Kosteneinsparungen aufgrund geringerer Fluktuation von Mitarbeitenden (insbesondere dann, wenn es sich um gut qualifizierte Mitarbeitende handelt und daher die Neubesetzung der Stelle mit einem erhöhten Aufwand verbunden ist). Es gilt, zu beachten, dass Studien aus der Schweiz und aus Deutschland nicht für grosse Unternehmen – welche mit Ausfällen leichter umgehen können – durchgeführt wurden, sondern für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU).

Gesellschaftliche und staatliche Wirkungsebene

Die zentralen Ergebnisse auf gesellschaftlicher/staatlicher Wirkungsebene lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die volkswirtschaftliche Arbeitsproduktivität wird durch bezahlte Elternzeit erhöht. Die Ausgaben des Staates lassen sich bereits bei einer geringen Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Mütter dank höheren Steuererträgen kompensieren.
- Den Einfluss von Elternzeit auf die aggregierte Geburtenrate (Makroebene) analysieren wenige Studien. In diesen findet sich keinen Effekt von Elternzeit auf die aggregierte Geburtenrate. Es ist zu vermuten, dass auf der Makroebene verschiedene Einflussfaktoren eine Rolle spielen, die unterschiedliche und gegensätzliche Wirkungen hervorbringen.
- Elternzeit führt kurzfristig zu einer grösseren Beteiligung der Väter an der Haus- und Familienarbeit und somit zu einer egalitäreren Aufgabenteilung innerhalb der Familie. Es liegt noch keine Evidenz vor, dass Elternzeit auch längerfristig zu einer egalitären Aufteilung der Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit führt. Der Egalisierungseffekt wird gemäss skandinavischen Studien verstärkt, wenn Elternzeit Teil einer umfassenden Gleichstellungspolitik ist, zu welcher insbesondere auch ein gut ausgebauten Kinderbetreuungsangebot gehört.

FOLGERUNGEN IM HINBLICK AUF EIN SCHWEIZER ELTERNZEIT-MODELL

Die EKFF erarbeitete im Jahr 2010 ein Elternzeit-Modell, in dem die Eltern über 24 Wochen Elternzeit, zusätzlich zu den 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, verfügen sollen, von denen je vier Wochen einem individuellen Anspruch von Mutter und Vater entsprechen.

Bei den restlichen 16 Wochen besteht die Wahlfreiheit, wer von beiden die entsprechende Elternzeit beziehen will. Die Erwerbsersatzquote soll wie bei der Mutterschaftsversicherung 80 Prozent betragen. Welche Schlussfolgerungen können aufgrund der Erkenntnisse aus der Literaturanalyse für den schweizerischen Kontext gezogen werden?

Die Erkenntnisse auf den drei Wirkungsebenen – Individuum/Familie, Wirtschaft, Staat/Gesellschaft – zeigen, dass der Modellvorschlag der EKFF hinsichtlich der Ausgestaltung, Erwerbsersatzquote und Länge angemessen ist:

- Mit einem gesetzlichen Mutterschutz von 14 Wochen erfüllt die Schweiz im internationalen Vergleich die absolute Minimalforderung. Kein anderes Land in Europa verzichtet auf das Angebot einer Elternzeit über die Zeit um die Geburt hinaus. Das EKFF-Modell ist im internationalen Vergleich moderat ausgestaltet. Elternzeit, die sich Mütter und Väter aufteilen, hat sich in den meisten OECD-Ländern – zusätzlich zu einem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub - längst etabliert. Verschiedentlich wurden die eingeführten Modelle über die Zeit adaptiert; in keinem dieser Länder kam es aber zu einer Aufhebung der einst eingeführten Massnahme. Dies zeigt, dass sich Elternzeit grundsätzlich – so unterschiedlich die Modelle konkret auch ausgestaltet sind – bewährt und zeugt von Nachhaltigkeit. Es ist anzunehmen, dass dies auch in der Schweiz der Fall sein wird.
- Der individuelle, nicht übertragbare Anspruch auf Elternzeit, erweist sich insbesondere für Väter als wirksamen Anreiz für die Inanspruchnahme von Elternzeit. So liegt die Rate der Inanspruchnahme in Schweden, Island und Norwegen (alle drei Länder verfügen seit langem über ein Modell mit individuellem Anspruch für die Väter)⁵ bei über 80 Prozent. Dies spricht für ein Schweizer Modell mit einem individuellen, exklusiven Anspruch auf Elternzeit für Väter. Vier Wochen scheinen dabei jedoch die unterste Grenze, da viele Studien darauf hinweisen, dass das längerfristige familiäre Engagement mit zunehmender Länge dieses exklusiven Anteils der Elternzeit für die Väter zunimmt.
- Eine hohe Erwerbsersatzquote von 80 Prozent, wie im EKFF-Modell vorgesehen, ist wichtig. Insbesondere für Väter bietet sie einen starken Anreiz, Elternzeit auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen (u. a. da die Einkommen der Väter in der Regel höher und die Familien auf diese Einkommen angewiesen sind).
- Das EKFF-Modell liegt bezüglich Dauer der Elternzeit unter dem wirtschaftlichen „Optimum“ von 28 Wochen. Bei dieser Länge der Elternzeit erreichen die positiven Effekte auf die Erwerbstätigkeit der Frauen ihren Höhepunkt. Somit könnte die EKFF eine Elternzeit mit einer etwas längeren Dauer anvisieren.
- Es gilt zu prüfen, ob ein individueller Anspruch für die Mutter vor der Niederkunft zweckmässig ist. Im Gegensatz zu vielen OECD-Ländern haben im Schweizer System Mütter keinen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub vor der Niederkunft. Inzwischen

⁵ Schweden und Norwegen verfügen seit über 20 Jahren und Island seit über zehn Jahren über ein Modell mit individuellem Anspruch für Väter (OECD 2016b).

weiss man durch eine Vielzahl von Studien, dass sich körperliche und psychische Belastungen wie Stress während der Schwangerschaft negativ auf Mutter und Kind auswirken.

- Die Elternzeitmodelle anderer Länder zeigen zudem Entwicklungen auf, welche auch für ein Schweizer Modell von Interesse sind: Zu erwähnen ist insbesondere die Möglichkeit für Mütter und Väter während der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten, ohne dabei den Anspruch auf Elternzeit zu verlieren.

HINWEISE BEZÜGLICH KOSTEN-NUTZEN-ANALYSEN FÜR DIE SCHWEIZ

Es gibt nur wenige Studien zu den Auswirkungen von Elternzeit, die eine Kosten-Nutzen-Analyse als Methode wählen (Thomsen et al. 2010; Prognos 2010a und 2010b). Thomsen et al. 2010 untersucht in einer Ex-ante Studie die Kosten und den Nutzen der Einführung eines voll bezahlten Mutterschaftsurlaubes von 18 Wochen und 20 Wochen auf Arbeitnehmende, Arbeitgeber, staatliche Budgets und die Gesellschaft insgesamt. Es werden mehrere Länder untersucht. Die Kosten werden quantitativ und der resultierende Nutzen qualitativ erfasst. Kosten-Nutzen-Analysen zur Einführung von Elternzeit auf betriebswirtschaftlicher Ebene hat Prognos 2010a, 2010b für Deutschland und die Schweiz durchgeführt.

Viele Studien sind keine Kosten-Nutzen-Analysen im eigentlichen Sinn, sondern weisen Ansätze von Kosten-Nutzen-Analysen auf, indem sie beispielsweise die Effekte von Mitarbeiterfluktuationen auf die Kosten von Unternehmen untersuchen oder die Wirkungen auf einer bestimmten Ebene, beispielsweise der Gesundheit der Mutter, qualitativ ausweisen. Diese Studien könnten genutzt werden, um Kosten-Nutzen-Schätzungen auf Ebene von Unternehmen oder vom Staat vorzunehmen.

Eine Kosten-Nutzen-Analyse eines bestimmten Elternzeitmodells wäre auf der individuellen/familiären, der wirtschaftlichen und der gesellschaftlichen/staatlichen Ebene nur unter grossem Aufwand und vielen Annahmen und Hypothesen zu realisieren. Zudem müsste das zu analysierende Modell genau spezifiziert werden, da die Kosten und der Nutzen stark von der Ausgestaltung des Modells abhängen. Die Abhängigkeit von Annahmen und Hypothesen, die einem Modell zugrunde liegen würden, sowie die Schwierigkeit, den Nutzen zu quantifizieren, sprechen gegen eine Kosten-Nutzen-Analyse.

RÉSUMÉ

OBJECTIF ET MÉTHODOLOGIE

La Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) entend faire avancer la discussion sur le congé parental en Suisse au cours de la législature 2016-2019. Elle s'intéresse donc aux connaissances récentes et fondées sur des données probantes⁶ concernant les effets du congé parental (notion incluant aussi le congé maternité et le congé paternité). Le présent document synthétise les résultats des études considérées. Les autrices ont analysé la littérature publiée depuis 2010⁷ consacrée aux effets du congé parental dans les pays suivants : États-Unis, Canada, Allemagne, France, Autriche, Suède, Finlande, Danemark, Norvège et Islande (ces cinq derniers étant regroupés sous l'appellation de « pays nordiques »).

MODÈLES ET UTILISATION DU CONGÉ PARENTAL

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) distingue trois types de congé parental : le congé maternité, le congé paternité et le congé parental proprement dit. La tendance générale qui se dessine dans la zone OCDE est de compléter le congé maternité par un congé parental dont une partie est destinée exclusivement à la mère et une partie exclusivement au père, le temps restant étant à répartir librement entre les deux. On constate au niveau européen une tendance à l'augmentation de la durée de ce congé flexible à la disposition des deux parents. Dans la plupart des pays, le taux de recours au congé parental se situe entre 80 et 100 % pour les mères. Un congé parental plus long avec un faible taux de remplacement du revenu est d'avantage utilisé entièrement par des femmes peu qualifiées. La proportion de pères qui prennent un congé parental varie beaucoup selon les pays et les modèles de congé. La mise en place de mesures d'incitation ciblées, telles que l'octroi d'un droit individuel et intransmissible à une partie du congé parental, se révèle être une stratégie payante. En effet, les pères ont encore rarement recours au congé parental transmissible entre les deux parents en l'absence de mesures incitatives.

CONGÉ PARENTAL EN COMPARAISON INTERNATIONALE

Parmi les pays de l'OCDE, seuls quelques États des États-Unis et le Mexique proposent une offre encore plus réduite que la Suisse en matière de durée et d'aménagement du congé parental⁸.

⁶ Par « connaissances fondées sur des données probantes », il faut comprendre des connaissances validées empiriquement et scientifiquement.

⁷ La littérature publiée avant 2010 a fait l'objet d'une précédente publication de la COFF (COFF 2010).

⁸ La comparaison entre pays de l'OCDE a été établie à l'aide du document « Trends in leave entitlements around childbirth » de la base de données de l'OCDE sur la famille qui n'inclut pas les cinq pays membres de l'OCDE suivants : le Chili, Israël, l'Estonie, la Lituanie et la Slovaquie.

EFFETS DU CONGÉ PARENTAL

Les effets du congé parental ont été examinés au niveau individuel et familial, au niveau économique ainsi qu'au niveau sociétal et étatique.

Effets au niveau individuel et familial

Les principales conclusions concernant les effets des divers modèles de congé parental sur les individus et les familles sont les suivantes :

- Dans les semaines qui suivent la naissance, le congé parental a un effet bénéfique sur la santé psychique et l'état de satisfaction de la mère. Il permet en outre d'allonger d'allaitement.
- Le congé parental renforce l'engagement du père au sein de la famille et sa relation à l'enfant. L'effet est d'autant plus marqué que le congé est long.
- Le congé parental a un effet positif sur la santé physique des enfants de moins d'un an (baisse du nombre d'enfants ayant un faible poids de naissance, du nombre de prématurés et de la mortalité infantile)⁹. L'allongement de la période d'allaitement qu'il permet y contribue également. Les recherches consacrées à l'effet du congé parental sur le développement cognitif et la scolarité des enfants ou des jeunes ne permettent pas de tirer des conclusions claires. Il semble que le congé n'ait pas d'effet ou ait au mieux un effet faiblement positif (baisse du taux de décrochage scolaire, meilleurs résultats scolaires). Il est démontré qu'un engagement accru du père joue, en particulier, un rôle positif pour l'enfant.
- Les effets du congé parental sur la santé des enfants sont souvent hétérogènes. Les familles défavorisées sur le plan socio-économique et celles ayant un faible niveau de formation profitent davantage du congé parental que les familles déjà mieux loties sur le plan socio-économique et disposant d'un niveau de formation élevé.
- Le congé parental a une influence positive sur la décision individuelle de fonder une famille (niveau micro). Un taux élevé de remplacement du revenu encourage à prendre la décision d'avoir un ou plusieurs enfants.
- Les études ne fournissent que peu d'indications concernant les effets du congé parental sur la relation de couple. Aucun effet du congé parental sur le taux de divorce n'a pu être constaté.

Effets au niveau économique

Les principales conclusions concernant les effets des divers modèles de congé parental sur l'économie sont les suivantes :

⁹ Les études n'examinent pas ces effets à court terme, mais sur une période plus longue. Elles contrôlent l'influence d'autres facteurs sur le poids de naissance, le taux de naissances prématurées et la mortalité infantile de façon à isoler les effets du congé parental.

- Un congé parental de moins de deux ans a un effet positif sur la reprise d'une activité professionnelle des mères. Cet effet est optimal lorsque le congé dure environ 28 semaines ; il diminue ensuite progressivement jusqu'à devenir négatif au-delà de deux ans. De manière générale, les mères qui disposent d'un revenu élevé retournent travailler plus rapidement que les autres. Le taux d'emploi des pères varie rarement après le congé parental. Si leur taux d'activité diminue, cela peut, comme pour les mères, avoir des répercussions négatives sur leur situation professionnelle, et notamment sur leurs revenus, en réduisant leurs perspectives de carrière.
- L'allongement progressif de la durée du congé parental a tendance à renforcer les disparités salariales entre hommes et femmes car ce sont surtout les femmes qui y ont recours et leurs perspectives de carrière se réduisent d'autant plus que le congé est long.
- L'impact du congé parental rémunéré sur la productivité, le chiffre d'affaires et l'ambiance au travail est plutôt positif pour les entreprises. Par ailleurs, ce congé permet en général de réaliser des économies grâce à la réduction du taux de fluctuation des effectifs (notamment lorsqu'il s'agit de collaborateurs qualifiés, dont le remplacement occasionne des coûts élevés). Il est important de noter que les études réalisées en Suisse et en Allemagne ne portaient pas sur de grandes entreprises, qui peuvent plus facilement faire face à des absences, mais sur des petites et moyennes entreprises (PME).

Effets au niveau sociétal et étatique

Les principales conclusions concernant les effets des divers modèles de congé parental sur la société et l'État sont les suivantes :

- D'un point de vue macroéconomique, le congé parental rémunéré entraîne une augmentation de la productivité du travail. Une augmentation, même faible, de la participation des mères au marché du travail permet, grâce aux recettes fiscales supplémentaires, de compenser les dépenses publiques engagées.
- Peu d'études analysent l'impact du congé parental sur le taux de fécondité global (niveau macro). Celles qui le font ne décèlent pas d'impact de ce type. On peut supposer qu'au niveau macro un certain nombre de facteurs d'influence produisent des effets différents, voire opposés.
- À court terme, le congé parental amène les pères à participer davantage aux tâches domestiques et familiales ; à ce titre, il contribue à une répartition plus égalitaire des tâches au sein de la famille. Rien ne prouve toutefois qu'il se traduise aussi à plus long terme par une répartition égalitaire de l'activité professionnelle et des tâches domestiques et familiales. Des études scandinaves montrent que l'effet égalisateur est renforcé lorsque le congé parental s'inscrit dans une politique globale d'égalité, qui comprend en particulier une offre bien développée de structures d'accueil extra-familial pour enfants.

CONCLUSIONS EN VUE D'UN MODÈLE SUISSE DE CONGÉ PARENTAL

En 2010, la COFF a présenté un modèle selon lequel les parents devraient disposer, en plus des quatorze semaines de congé maternité, d'un congé parental d'une durée de 24 semaines incluant un droit individuel intransmissible à quatre semaines pour chacun des parents. Les deux parents décideraient librement de la répartition des seize semaines restantes. Comme pour le congé maternité, le taux de remplacement du revenu serait de 80 %. Quels enseignements issus de l'analyse de la littérature peut-on appliquer au contexte suisse ?

Les conclusions tirées pour les trois niveaux d'effets considérés montrent que le modèle proposé par la COFF est approprié, que ce soit du point de vue des modalités, du taux de remplacement du revenu ou de la durée.

- En accordant un congé maternité légal de quatorze semaines, la Suisse fait le strict minimum en comparaison internationale. Tous les autres pays européens proposent un congé parental au-delà de la période qui suit directement la naissance. En comparaison internationale, le modèle de la COFF est modéré. La plupart des États de l'OCDE ont instauré depuis longtemps, en plus d'un congé maternité et d'un congé paternité, un congé parental à répartir entre le père et la mère. Même si les modèles introduits ont été adaptés à plusieurs reprises au cours du temps, aucun d'eux n'a été abrogé. Le congé parental – quelles que soient les modalités concrètes du modèle – a donc fait ses preuves et démontré sa capacité à durer. Il n'y a pas de raison de penser qu'il devrait en aller autrement en Suisse.
- L'existence d'un droit individuel et intransmissible à une partie du congé parental s'avère efficace pour inciter les pères en particulier à prendre un congé parental. Ils sont plus de 80 % à y avoir recours en Suède, en Islande et en Norvège (trois pays qui disposent depuis longtemps d'un modèle accordant aux pères un droit individuel)¹⁰. Ce constat plaide en faveur de l'instauration en Suisse d'un modèle accordant aux pères un droit individuel et intransmissible à une partie du congé parental. Les quatre semaines prévues semblent toutefois correspondre à la limite la plus basse. En effet, de nombreuses études indiquent que l'engagement familial à long terme des pères est d'autant plus grand que la durée de leur droit intransmissible est longue.
- Un taux de remplacement du revenu élevé de 80 %, tel que le prévoit le modèle de la COFF, est important. Il constitue, en particulier pour les pères, une incitation forte à avoir recours au congé parental (notamment parce que le revenu des pères est en général plus élevé et que les familles en dépendent).
- En ce qui concerne la durée du congé parental, le modèle de la COFF prévoit une durée inférieure à l'« optimum » économique de 28 semaines avec lequel les effets positifs du congé parental sur l'activité professionnelle des femmes sont les plus marqués. La COFF pourrait donc envisager un congé parental d'une durée légèrement plus longue.
- L'opportunité de conférer un droit individuel à la mère avant l'accouchement devrait être examinée. Contrairement à la situation de nombreux pays de l'OCDE, le système

¹⁰ Un tel modèle existe depuis plus de vingt ans en Suède et en Norvège et depuis plus de dix ans en Islande (OCDE 2016b).

suisse ne reconnaît pas aux futures mères le droit à un congé maternité avant l'accouchement. Or, plusieurs études ont montré que les difficultés physiques et psychiques pendant la grossesse, notamment le stress, ont des répercussions négatives sur la mère et l'enfant.

- Les modèles des autres pays ont connu des évolutions qui présentent aussi de l'intérêt pour le modèle suisse : on peut notamment mentionner la possibilité offerte aux parents de travailler à temps partiel pendant le congé parental sans toutefois perdre le droit à ce congé.

REMARQUES CONCERNANT LES ANALYSES COÛTS - AVANTAGES POUR LA SUISSE

Seules quelques études portant sur les effets du congé parental ont choisi pour méthode une analyse coûts-avantages (Thomsen et al. 2010 ; Prognos 2010a et 2010b). L'étude ex-ante de Thomsen et al. 2010, qui porte sur plusieurs pays, examine les coûts et les avantages de l'instauration d'un congé maternité rémunéré de 18 ou 20 semaines pour les employés, les employeurs, le budget de l'État et la société dans son ensemble. Les coûts ont été évalués de manière quantitative et les avantages de manière qualitative. Les deux études de Prognos analysent les coûts et les avantages de l'instauration du congé parental au niveau des entreprises pour l'Allemagne et pour la Suisse.

Même si elles ne constituent pas des analyses coûts-avantages au sens strict, de nombreuses études contiennent néanmoins des éléments qui vont dans ce sens, par exemple parce qu'elles examinent l'effet du taux de fluctuation des effectifs sur les coûts d'exploitation des entreprises ou parce qu'elles présentent, de manière qualitative, les effets du congé parental à un niveau particulier, notamment sur la santé des mères. Ces études pourraient être utilisées pour procéder à des estimations coûts-avantages au niveau des entreprises ou de l'État.

L'analyse coûts-avantages d'un certain modèle de congé parental, au niveau individuel et familial, économique, sociétal et étatique, ne serait réalisable qu'au prix de grands efforts et à l'aide de nombreuses hypothèses. Il faudrait en outre définir avec précision le modèle à analyser, car les coûts et les avantages dépendent grandement des détails du modèle. Comme les modèles reposeraient en grande partie sur des hypothèses et que les avantages sont difficiles à quantifier, une analyse coûts-avantages ne paraît pas réalisable dans de bonnes conditions.

RIASSUNTO

OBIETTIVI E PROCEDIMENTO DELL'ANALISI

La Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF) intende portare avanti anche nella legislatura 2016–2019 la discussione sul congedo parentale in Svizzera. Di conseguenza, si interessa alle più recenti conoscenze scientifiche¹¹ sui diversi effetti del congedo parentale (compresi il congedo di maternità e quello di paternità). Il presente mandato mira a fornire queste basi grazie a un'ampia analisi della letteratura specializzata in materia. L'analisi comprende la letteratura pubblicata dal 2010¹² in merito agli effetti del congedo parentale nei seguenti Paesi: Stati Uniti, Canada, Germania, Francia, Austria, Svezia, Finlandia, Danimarca, Norvegia e Islanda (gli ultimi cinque sono riuniti sotto la denominazione «Paesi nordici»).

MODELLI DI CONGEDO PARENTALE E RELATIVA FRUIZIONE

L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) distingue tre modelli di congedo parentale: il congedo di maternità, il congedo di paternità e il congedo parentale propriamente detto. La tendenza generale nell'area OCSE è di completare il congedo di maternità con un congedo parentale, che prevede un periodo fruibile esclusivamente dalla madre e uno fruibile esclusivamente dal padre, mentre il periodo rimanente può essere liberamente ripartito fra i due genitori. A livello europeo, vi è una propensione per l'aumento di questo congedo parentale flessibile, a disposizione di entrambi i genitori. Nella maggior parte dei Paesi, il tasso di fruizione del congedo parentale da parte delle madri si attesta fra l'80 e il 100 per cento. I congedi parentali più lunghi con un basso tasso di sostituzione del reddito vengono più spesso utilizzati per intero dalle donne scarsamente qualificate. Dal canto loro, i padri usufruiscono del congedo parentale in misura diversa a seconda del Paese e del modello di congedo parentale in questione. Le proposte volte a incentivare i padri a beneficiare del congedo parentale, come per esempio un diritto individuale esclusivo a una parte del congedo, risultano efficaci. Nei modelli senza incentivi, infatti, i padri usufruiscono ancora in misura piuttosto limitata della parte del congedo parentale a disposizione di entrambi i genitori.

¹¹ Con l'espressione «conoscenze scientifiche» si intendono conoscenze comprovate scientificamente sulla base di dati empirici.

¹² La letteratura pubblicata prima del 2010 è già stata trattata in una precedente pubblicazione della COFF (EKFF 2010).

IL CONGEDO PARENTALE NEL CONFRONTO INTERNAZIONALE

Rispetto ai Paesi membri dell'OCSE, la Svizzera si posiziona al terzultimo posto per quanto riguarda l'estensione e l'impostazione del congedo parentale¹³. Solo alcuni Stati degli Stati Uniti e il Messico hanno un'offerta ancora più limitata.

EFFETTI DEL CONGEDO PARENTALE

Gli effetti del congedo parentale sono stati esaminati a livello individuale e familiare, a livello economico nonché a livello sociale e statale.

Effetti a livello individuale e familiare

I risultati principali in merito agli effetti dei modelli di congedo parentale sul piano individuale e familiare si possono riassumere come segue.

- Nei primi tempi dopo il parto, il congedo parentale migliora la salute psichica delle madri e accresce la soddisfazione per la propria vita. Inoltre, induce a prolungare il periodo dell'allattamento.
- Il congedo parentale permette un maggiore coinvolgimento familiare dei padri e un rafforzamento del legame padre-figlio. Tali effetti sono tanto più efficaci sul lungo periodo quanto più aumenta la durata di fruizione.
- Il congedo parentale ha effetti positivi sulla salute fisica dei bambini nel primo anno di vita (diminuzione del numero di neonati con un basso peso alla nascita, delle nascite premature e della mortalità infantile)¹⁴, anche grazie al prolungamento del periodo di allattamento conseguente al congedo parentale. I risultati inerenti agli effetti sullo sviluppo cognitivo nel lungo periodo e sui percorsi formativi dei bambini e dei giovani non sono univoci ed evidenziano impatti positivi molto modesti, se non nulli (tasso di abbandono scolastico leggermente più basso, prestazioni scolastiche migliori). Si constata un impatto positivo soprattutto laddove il coinvolgimento dei padri è particolarmente significativo.
- Gli effetti del congedo parentale sulla salute dei bambini sono spesso eterogenei. Le famiglie meno privilegiate dal punto di vista socioeconomico e quelle con un basso grado d'istruzione si avvalgono maggiormente del congedo parentale rispetto alle famiglie con una posizione socioeconomica migliore e a quelle con un livello d'istruzione elevato.

¹³ Il confronto tra i Paesi OCSE è stato realizzato grazie al documento «Trends in leave entitlements around childbirth» della banca dati OCSE sulla famiglia. Esso non comprende i cinque seguenti Paesi membri dell'OCSE: Cile, Israele, Estonia, Lituania e Slovenia.

¹⁴ Gli studi non analizzano questi effetti sul breve periodo, ma si concentrano su un arco di tempo più lungo. Esaminando gli effetti di altri fattori sul peso alla nascita, sul tasso di nascite premature e sulla mortalità infantile, si riesce a isolare l'effetto del congedo parentale su queste dimensioni di efficacia.

- Il congedo parentale ha un'influenza positiva sulle decisioni individuali inerenti alla fondazione di una famiglia. Tassi di sostituzione del reddito elevati favoriscono la decisione di avere uno o più figli.
- Negli studi si trovano solo pochi riferimenti agli effetti del congedo parentale sulle relazioni di coppia; in questo contesto non è stato possibile attestare l'impatto del congedo parentale sui divorzi.

Effetti a livello economico

I risultati principali in merito agli effetti dei vari modelli di congedo parentale a livello economico sono esposti di seguito.

- Il congedo parentale con una durata inferiore ai due anni ha un effetto positivo sulla ripresa di un'attività professionale da parte delle madri. Tale effetto raggiunge l'apice con un congedo di circa 28 settimane; successivamente diminuisce con l'aumentare della durata del congedo, fino a diventare negativo dopo i due anni. Di regola, le donne con un reddito elevato tornano al lavoro prima delle altre. Raramente i padri riducono il loro grado d'occupazione in seguito al congedo parentale. In ogni caso, quelli che scelgono di farlo potrebbero subire conseguenze negative riguardo alla propria situazione professionale, ad esempio in termini di reddito, a causa delle minori opportunità di carriera, come avviene anche per le madri.
- Il graduale aumento della durata del congedo parentale tende ad accrescere la disparità salariale fra uomini e donne, poiché il congedo parentale viene utilizzato in misura nettamente maggiore dalle donne e la sua durata è inversamente proporzionale alle opportunità di carriera.
- Il congedo parentale retribuito ha un effetto piuttosto positivo sulla produttività, sul fatturato e sul clima lavorativo nelle imprese. Esso genera tendenzialmente risparmi grazie a una fluttuazione dei collaboratori più contenuta (in particolare quando si tratta di collaboratori qualificati, il cui posto è quindi particolarmente dispendioso da rioccupare). Bisogna tuttavia sottolineare che gli studi condotti in Svizzera e in Germania non vertevano sulle grandi imprese, che riescono a far fronte alle assenze con più facilità, bensì sulle piccole e medie imprese (PMI).

Effetti a livello sociale e statale

I risultati principali in merito agli effetti a livello sociale e statale si possono riassumere come segue.

- Il congedo parentale retribuito accresce la produttività del lavoro dell'economia nazionale. Il costo per lo Stato si può compensare già a fronte di un aumento contenuto dell'attività professionale delle madri, grazie al maggiore gettito fiscale.
- I pochi studi che prendono in esame l'influsso del congedo parentale sul tasso di natalità aggregato (livello nazionale) non individuano alcuna correlazione in tal senso. Si può supporre che i fattori in gioco a questo livello siano molteplici e generino effetti diversi e contrastanti.

- Nel breve periodo, il congedo parentale porta a una maggiore partecipazione dei padri al lavoro domestico e ai compiti familiari e quindi a una ripartizione dei ruoli più paritaria all'interno della famiglia. Non vi sono ancora prove che il congedo parentale porti a un'equa suddivisione del lavoro domestico, dei compiti familiari e dell'attività professionale anche nel lungo periodo. Secondo studi scandinavi, l'effetto "egualizzante" si rafforza quando il congedo parentale è parte di una politica delle pari opportunità ad ampio raggio, che comprende in particolare anche un'offerta di servizi per la custodia di bambini ben sviluppata.

CONCLUSIONI IN VISTA DI UN MODELLO DI CONGEDO PARENTALE SVIZZERO

Nel 2010 la COFF ha elaborato un modello di congedo parentale in base al quale i genitori, oltre alle 14 settimane di congedo di maternità, dovrebbero disporre di 24 settimane di congedo parentale, con un diritto individuale della madre e del padre di quattro settimane ciascuno. Per quanto riguarda le restanti 16 settimane, i genitori potrebbero scegliere liberamente chi dei due prenda il congedo. Il tasso di sostituzione del reddito dovrebbe essere dell'80 per cento, come nel caso dell'assicurazione per la maternità. Sulla base delle conoscenze acquisite con l'analisi della letteratura in materia, quali conclusioni possono essere tratte per il contesto svizzero?

I risultati relativi ai tre livelli di effetti (individuo/famiglia, economia e Stato/società) indicano che il modello proposto dalla COFF è adeguato per quanto concerne organizzazione, tasso di sostituzione del reddito e durata.

- Rispetto al contesto internazionale, la Svizzera soddisfa il requisito minimo assoluto con una protezione della maternità di 14 settimane per legge. Tutti gli altri Paesi europei offrono un congedo parentale oltre al periodo previsto per il parto. Nel confronto internazionale, il modello COFF risulta moderato. La maggior parte dei Paesi dell'OCSE ha istituito da tempo un congedo parentale da ripartire fra la madre e il padre, in aggiunta al congedo di maternità e a quello di paternità. Con il passare del tempo i modelli introdotti sono stati adattati varie volte; tuttavia in nessuno di questi Paesi si è giunti ad abolirli. Ciò indica che il congedo parentale, per quanto i modelli siano diversi nella loro impostazione pratica, ha dato buoni risultati e si è dimostrato durevole. Si può quindi presumere che sarà così anche in Svizzera.
- Il diritto individuale e non trasferibile al congedo parentale risulta essere, soprattutto per i padri, un incentivo efficace per la fruizione dello stesso. In Svezia, Islanda e Norvegia (tutti Paesi che dispongono da tempo di un modello che prevede un diritto individuale per i padri)¹⁵, infatti, il tasso di fruizione si attesta sopra all'80 per cento. Questo è un argomento a favore di un modello svizzero con un diritto di fruizione individuale ed esclusivo per i padri. Tuttavia quattro settimane sembrano essere il limite minimo, dal momento che secondo molti studi il coinvolgimento familiare dei padri sul lungo periodo aumenta con l'aumentare della durata di questa parte di congedo parentale a loro uso esclusivo.

¹⁵ Svezia e Norvegia dispongono di un modello con diritto di fruizione esclusivo per i padri da più di vent'anni, mentre l'Islanda ne è dotata da oltre dieci anni (OECD 2016b).

- È importante un elevato tasso di sostituzione del reddito, pari all'80 per cento, come previsto nel modello della COFF. In particolare per i padri, esso rappresenta un notevole incentivo a usufruire realmente del congedo parentale (anche perché normalmente il reddito dei padri è maggiore e le famiglie dipendono da esso).
- Per quanto riguarda la durata del congedo parentale, il modello COFF si colloca al di sotto delle 28 settimane ottimali dal punto di vista economico, durata che permette di raggiungere l'apice degli effetti positivi sull'attività professionale delle donne. La COFF potrebbe quindi puntare a un congedo un po' più lungo.
- Occorre verificare se sia opportuno prevedere un diritto individuale per la madre prima del parto. Diversamente da molti Paesi dell'OCSE, nel sistema svizzero le madri non hanno diritto al congedo di maternità prima del parto. Molti studi hanno già attestato che durante la gravidanza i problemi fisici e psichici, come lo stress, hanno conseguenze negative sulla madre e sul bambino.
- I modelli di congedo parentale di altri Paesi mostrano inoltre sviluppi interessanti anche per un modello svizzero: in particolare va segnalata la possibilità per le madri e i padri di lavorare a tempo parziale durante il congedo parentale senza perdere il diritto a quest'ultimo.

INDICAZIONI CONCERNENTI LE ANALISI COSTI-BENEFICI PER LA SVIZZERA

Sono solo pochi gli studi sugli effetti del congedo parentale che applicano il metodo dell'analisi costi-benefici (Thomsen et al. 2010; Prognos 2010a e 2010b). Thomsen et al. 2010 prende in esame ex ante i costi e i benefici dell'introduzione di un congedo di maternità completamente pagato di 18 settimane e 20 settimane per i lavoratori, i datori di lavoro, il bilancio statale e la società nel suo insieme. In questo contesto sono stati esaminati diversi Paesi, quantificati i costi e valutati qualitativamente i benefici risultanti. Sul piano economico-aziendale, nel quadro degli studi di Prognos sono state condotte analisi costi-benefici sull'introduzione del congedo parentale per la Germania e la Svizzera.

Molti studi non sono analisi costi-benefici in senso stretto, ma presentano approcci di questo genere, analizzando qualitativamente ad esempio gli effetti delle fluttuazioni dei collaboratori sui costi per le imprese o gli effetti su un piano specifico, come ad esempio la salute della madre. Questi studi potrebbero essere utilizzati per effettuare stime costi-benefici a livello delle imprese o dello Stato.

Un'analisi costi-benefici di un determinato modello di congedo parentale, a livello individuale e familiare, economico, sociale e statale, sarebbe particolarmente onerosa e richiederebbe molti assunti e ipotesi per poter essere realizzata. Inoltre, il modello da analizzare dovrebbe essere definito con precisione, poiché i costi e i benefici dipendono molto dalla sua impostazione. La subordinazione ad assunti e ipotesi alla base di un modello e la difficoltà di quantificare i benefici sono argomenti a sfavore di un'analisi costi-benefici.

SUMMARY

OBJECTIVE AND METHODOLOGY

The Federal Coordination Commission for Family Affairs (FCCF) intends to advance the discussion on parental leave in Switzerland during the 2016 - 2019 legislature. In this context it is interested in the most recent evidence-based findings concerning the various effects of parental leave (including maternity leave and paternity leave).¹⁶ The present document provides a synthesis of the findings of available literature. The analysis included the literature published since 2010¹⁷ on the impact of parental leave in the following countries: USA, Canada, Germany, France, Austria, Sweden, Finland, Denmark, Norway and Iceland (the last five under the common heading of “Nordic countries”).

PARENTAL LEAVE MODELS AND THEIR UTILISATION

The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) distinguishes between three parental leave models: maternity leave, paternity leave and parental leave. The general tendency in OECD countries is for maternity leave to be supplemented by parental leave, with part of the latter being reserved exclusively for the mother, part being reserved exclusively for the father, and the remaining time being available for the mother and father to share as they wish. The trend in Europe is towards an increase in this flexible parental leave for both parents. In most countries between 80 and 100 percent of mothers take advantage of parental leave. Where parental leave is longer with a low level of income replacement, it is more likely to be used in full by women with a low level of qualifications. The frequency with which fathers take advantage of parental leave varies substantially according to country and parental leave model. Incentives for fathers to take parental leave, such as an individual exclusive entitlement to part of it, have been shown to be effective. The level of take-up of the shared part of parental leave by fathers tends to be low where the model offers no incentives.

COMPARISON OF PARENTAL LEAVE IN DIFFERENT COUNTRIES

Switzerland ranks third to last in comparison with the other OECD countries in terms of length and modalities of parental leave¹⁸. Only Mexico and most states in the USA have less generous arrangements.

IMPACT OF PARENTAL LEAVE

The effects of parental leave were studied at the individual/family, economic and societal/state level.

¹⁶ We understand the term “evidence-based findings” to mean findings backed up by empirical and scientific evidence.

¹⁷ The literature published before 2010 has already been considered in an earlier FCCF publication (FCCF, 2010).

¹⁸ The comparison between OECD countries is based on the OECD Family Database “Trends in leave entitlements around childbirth” which does not include the following five OECD member countries: Chili, Israel, Estonia, Lithuania and Slovenia.

Individual and family dimension

The central findings regarding the impact of parental leave models at the individual and family level can be summarised as follows:

- In the initial period after the child is born, parental leave has a beneficial effect on the mother's mental health and satisfaction with life. Parental leave also leads to the child being breastfed for longer.
- Parental leave leads to greater involvement of the father within the family and to a stronger father-child relationship. These effects are particularly enhanced if the parental leave is longer.
- Parental leave has a positive effect on children's physical health in the first year of life (reduced low birth weight, premature births and infant mortality).¹⁹ This is in part due to the longer period of breastfeeding encouraged by parental leave. The findings concerning the impact on the longer-term cognitive development and educational performance of children/adolescents are not clear-cut, showing either no or weakly positive effects (lower rate of school drop-outs, better performance at school). A positive relationship is however demonstrated when the fathers are heavily involved.
- The effects of parental leave on the health of the children are frequently heterogeneous. Families that are less socio-economically privileged and those with a lower level of education derive greater benefits from parental leave than better-off families and those with a high level of education.
- Parental leave has a positive effect on the decision to start a family at the individual (micro) level. High rates of income replacement are conducive to people deciding to have one or more children.
- The studies provide little information about the impact of parental leave on the relationship between the parents. Parental leave was not observed to have any effect on the divorce rate.

Economic dimension

The central findings concerning the impact of the various parental leave models at the economic level are as follows:

- Parental leave lasting less than two years has a positive effect on the likelihood of the mothers returning to work. This positive effect peaks at a leave duration of around 28 weeks, after which it declines as the length of the break from work increases, becoming negative when longer than two years. Women with higher incomes generally go back to work earlier than women with lower incomes. Fathers' level of employment rarely changes as a result of parental leave. If their employment level is reduced, this may have

¹⁹ The studies investigate these effects not in the short term but over a longer period. They control for other influencing factors that may affect birth weight, the rate of premature births and infant mortality and thereby isolate the effect of parental leave.

a negative effect on their employment situation, for example in terms of income, as a result of fewer career opportunities – in the same way as it does for women.

- A progressive increase in the duration of parental leave tends to increase pay inequality between men and women since mothers generally take more parental leave and this reduces their career opportunities if they are away from the workplace for an extended period.
- Paid parental leave tends to have a positive effect on a company's productivity, turnover and working environment. It tends to result in savings as a result of a lower rate of employee fluctuation (particularly if the employees concerned are well qualified and their replacement costs are therefore high). It should be noted that studies carried out in Switzerland and in Germany did not involve major companies – which are better able to handle staff fluctuations – but small and medium-sized enterprises (SME).

Societal/state dimension

The central findings regarding the societal/state dimension can be summarised as follows:

- From a macroeconomic point of view, labour productivity is increased by paid parental leave. The additional public expenditure involved is compensated by higher tax revenue with the increase, even if small, in mothers' gainful employment.
- Few studies have analysed the effect of parental leave on the aggregated birth rate (macro level). They do not identify any effect of parental leave on the aggregated birth rate. It can be assumed that various factors play a role at the macro level and that they have different or even contradictory effects.
- In the short term, parental leave results in greater participation of fathers in domestic and family-related work and thus in a more equal division of tasks within the family. There is as yet no evidence that parental leave also leads in the longer term to a more equal division of housework, family-related tasks and gainful employment. Scandinavian studies have shown that the equalisation effect is greater if parental leave is part of a comprehensive equality policy that includes, in particular, a comprehensive range of childcare options.

CONCLUSIONS FOR A SWISS PARENTAL LEAVE MODEL

In 2010 the FCCF developed a parental leave model in which the parents should have 24 weeks of parental leave in addition to the 14 weeks of maternity leave; the mother and the father would each have an individual nontransferable entitlement to four weeks within the 24-week framework. The remaining 16 weeks could be divided between the parents as they wish. The income replacement level would be 80 percent, as in the maternity insurance scheme. What conclusions can be drawn for the Swiss situation from the outcome of the literature analysis?

The findings for the three impact dimensions – individual/family, economy, state/society – show that the model proposed by the FCCF is appropriate in terms of modalities, income replacement level and duration.

- The 14 weeks of statutory maternity leave in Switzerland meet the bare minimum compared with other countries. No other country in Europe has no parental leave extending beyond the time immediately after birth. The FCCF model is moderate in international terms. Parental leave shared between mother and father – in addition to maternity leave and paternity leave – has long been established in most OECD countries. Various modifications have been made over time to the models that were initially introduced, but in no country have the initial measures been revoked. This shows that parental leave has basically proven its value and is sustainable, no matter how different the details of the models are. It can be assumed that this would also be the case in Switzerland.
- The individual, non-transferable entitlement to parental leave has proven to be a particularly effective incentive for fathers to take parental leave. Over 80 percent of fathers take parental leave in Sweden, Iceland and Norway, all three of which have long had a model featuring an individual entitlement for fathers.²⁰ This suggests that a Swiss model should include an individual, exclusive entitlement to parental leave for fathers. However, four weeks would appear to be the lower limit as many studies have indicated that longer-term family involvement increases with a longer exclusive entitlement to parental leave for fathers.
- It is important for loss of earnings to be compensated at a rate of 80 percent, as foreseen in the FCCF model. For fathers, in particular, it is a powerful incentive to actually take parental leave, not least because the father's income is usually higher, and families are dependent on this income.
- The duration of parental leave foreseen in the FCCF model is below the economic "optimum" of 28 weeks. This is the duration at which the positive effects of parental leave on women's employment reach their maximum. Against this background, the FCCF might envisage a slightly longer period of parental leave.
- It should be examined whether an individual entitlement for the mother prior to giving birth is appropriate. In contrast to many OECD countries, women in Switzerland have no entitlement to maternity leave before their children are born. Indeed, many studies have shown that physical and mental burdens, such as stress, during pregnancy have a negative effect on mother and child.
- The parental leave models in other countries have also undergone developments that are of interest for a Swiss model, and in particular the option for mothers and fathers to work part-time during their parental leave without losing their entitlement to parental leave.

²⁰ Sweden and Norway have had a model featuring an individual entitlement for fathers for over 20 years, Iceland for over ten years (OECD 2016b).

INFORMATION ABOUT COST-BENEFIT ANALYSES FOR SWITZERLAND

There are very few studies that have selected a cost-benefit analysis as their approach to investigating the impact of parental leave (Thomsen et al. 2010; Prognos 2010a and 2010b). In their ex-ante impact assessment covering several countries, Thomsen et al. 2010 estimated the costs and benefits associated with introducing 18 and 20 weeks of paid maternity leave on full pay for employees, employers, the public sector budget and society as a whole. The costs were documented quantitatively, the resulting benefits qualitatively. Prognos 2010a, 2010b carried out cost-benefit analyses of the introduction of parental leave in Germany and Switzerland at the private enterprise level.

Many studies are not cost-benefit analyses in the strict sense, but they do use some of the methodology of a cost-benefit analysis by, for example, looking at the effects of employee fluctuation on a company's costs, or describing the impact on a specific dimension such as the mother's health in qualitative terms. These studies could be used to undertake cost-benefit assessments at the level of individual companies or the state.

A cost-benefit analysis of a specific parental leave model at the economic/state, individual/family and societal level would involve a great deal of effort and many assumptions and hypotheses. In addition, the model for analysis would have to be specified in detail since costs and benefits are determined to a large degree by the details of the model. The dependence on the assumptions and hypotheses on which a model would be based and the difficulty of quantifying the benefits mitigate against a cost-benefit analysis.

Zielsetzung und Fragestellungen der Literaturanalyse werden in diesem Abschnitt dargestellt.

1.1 ZIELSETZUNG ---

Die Schweiz kennt bis heute – anders als die meisten Länder Europas – keine gesetzlich geregelte und bezahlte Elternzeit. Die am 1. Juli 2005 eingeführte Mutterschaftsentschädigung ist eine Entschädigung direkt im Anschluss an die Geburt und dient damit primär dem mütterlichen Gesundheitsschutz (Art. 329f OR). Der geburtsbezogene Vaterschaftsurlaub ist gesetzlich nicht geregelt beziehungsweise kann vom Vater höchstens im Rahmen eines üblichen freien Tages (Art. 329 Abs. 3 OR) geltend gemacht werden. Verschiedene Arbeitgeber gewähren ihren Mitarbeitenden jedoch einen Vaterschaftsurlaub von zwei Tagen bis vier Wochen.

In ihren strategischen Leitlinien formulierte die EKFF 2009, dass sie eine Entlastung der Eltern in der frühen Kinderphase und ein grösseres Engagement von Seiten der Väter im Bereich der Haus- und Familienarbeit als wichtig erachtet. Die EKFF erarbeitete anschliessend ein Elternzeit-Modell, in dem die Eltern über 24 Wochen Elternzeit verfügen, von denen je vier Wochen einem individuellen Anspruch von Mutter oder Vater entsprechen. Die EKFF publizierte 2010 das Modell, die zugehörigen Kostenschätzungen und ein Argumentarium zur Elternzeit. In der Legislatur 2012 bis 2015 arbeitete sie weiter am Thema und beschloss, für die Legislatur 2016 bis 2019 die Diskussion über Elternzeit in der Schweiz weiter voranzutreiben. Dabei interessiert sie sich für die aktuellsten evidenzbasierten Erkenntnisse zu verschiedenen Wirkungen von Elternzeit (inkl. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub). Die vorliegende Literaturanalyse soll Grundlagen über die Wirkungen von Elternzeit in ausgewählten Ländern liefern.

1.2 FRAGESTELLUNGEN ---

Im Zentrum des Mandats stehen fünf Fragestellungen:

1. Welche Wirkungen von Elternzeit- sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubsmodellen können in der Literatur nachgewiesen werden und welche Erkenntnisse lassen sich daraus gewinnen? Bei dieser Frage soll erstens auf die individuelle, die Paar- und Familienebene, zweitens auf die wirtschaftliche und drittens auf die gesellschaftliche und staatliche Ebene eingegangen werden. Die individuelle Ebene umfasst die Auswirkungen auf die Mutter, den Vater, das Kind, das Paar sowie die Familie insgesamt. Auf der wirtschaftlichen Ebene werden die ökonomischen Auswirkungen auf Individuen, Haushalte und Unternehmen – die Mikroebene – zusammengefasst. Die gesellschaftliche/staatliche Ebene umfasst Auswirkungen auf die Fertilität, Geschlechtergleichstellung und Rollenbilder innerhalb einer Gesellschaft sowie ökonomische Auswirkungen auf den Staat wie beispielsweise die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität und Steuern – die Makroebene.

2. Welche Einflussfaktoren hemmen oder begünstigen die in Fragestellung 1 nachgewiesenen Wirkungen?
3. Welche Länder haben Weiterentwicklungen und/oder Anpassungen bei Elternzeit- sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubsmodellen vorgenommen? Wieso haben sie dies getan und welche Auswirkungen hatten die Weiterentwicklungen und/oder Anpassungen?
4. Welche Erkenntnisse lassen sich aus der Gegenüberstellung der Kosten und des Nutzens der verschiedenen Modelle im Hinblick auf deren Wirkungen gewinnen (Kosten-Nutzen-Analyse)?
5. Welche Schlussfolgerungen können aufgrund der Erkenntnisse aus den Fragestellungen 1 bis 4 für den schweizerischen Kontext gezogen werden? Hier gilt es wiederum, die individuelle, die Paar- und Familienebene sowie die wirtschaftliche, gesellschaftliche und staatliche Ebene zu berücksichtigen.

Nachfolgend wird in Kapitel 2 das Vorgehen der Literaturanalyse beschrieben. Danach werden in Kapitel 3 die Auswirkungen der Elternzeitmodelle auf der individuellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen/staatlichen Ebene zusammengefasst. Kapitel 4 hält die zentralen Erkenntnisse fest und zieht Folgerungen für ein Schweizer Elternzeitmodell.

2.1 LÄNDERAUSWAHL

2.1.1 DEFINITION ELTERNZEIT UND AUSWAHLKRITERIEN

Die OECD 2016b unterscheidet zwischen drei Elternzeitmodellen: Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit. Mutterschaftsurlaub ist definiert als Beurlaubung erwerbstätiger Mütter um die Zeit der Niederkunft (oder Adoption) herum, während der der Arbeitsplatz der Mutter gesichert ist. In vielen Ländern kann im Rahmen des Gesundheitsschutzes Mutterschaftsurlaub auch vor der Niederkunft bezogen werden (in ein paar Ländern ist dies obligatorisch). In manchen Ländern gibt es keine separate Gesetzgebung für Mutterschaftsurlaub, weil dieser in der Regelung der Elternzeit integriert ist. Elternzeit ist definiert als Beurlaubung erwerbstätiger Eltern, welche oftmals (aber nicht immer) im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder Vaterschaftsurlaub erfolgt. In der Regel erfolgt die Anspruchsvoraussetzung für die Beurlaubung während der Elternzeit individuell für den Vater und die Mutter. Vaterschaftsurlaub ist definiert als Beurlaubung für den Vater nach der Geburt seines Kindes, mit gesichertem Arbeitsplatz und oftmals bei voller Lohnfortzahlung. In den nachfolgenden Ausführungen wird durchgängig das Wort „Elternzeit“ für die Begriffe Elternurlaub, Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub verwendet, weil die Trennung in der Literatur meist nicht gemacht wird.

Im Hinblick auf die Auswahl der zu analysierenden Länder wurden sämtliche OECD-Länder einer Analyse unterzogen.²¹ Die Länderprüfung geschah anhand diverser Publikationen der OECD.²² Für die Auswahl wurden alle OECD-Länder auf folgende Kriterien geprüft:

- Dauer des Urlaubs für die Mutter (allenfalls zusammen mit dem Vater): 0–20 Wochen, 21–52 Wochen, mehr als 52 Wochen. Dabei gilt es, Folgendes zu berücksichtigen: OECD-Statistiken, in denen die Länge des *bezahlten* Urlaubs in den jeweiligen Ländern verglichen wird, nehmen meist Bezug auf folgende Definitionen (OECD 2016b):
 - Definition 1: Total weeks of paid maternity, parental and home care leave *available* to mothers.
 - Definition 2: Total weeks of paid paternity, parental and home care leave for *exclusive* use by the father.

²¹ Für den Vergleich mit den OECD-Ländern wurde die Tabelle „Trends in leave entitlements around childbirth“ der OECD-Family Database verwendet. In dieser Tabelle *nicht* enthalten sind folgende fünf OECD-Länder: Chile, Israel, Estland, Lettland, Slowenien.

²² Vgl. Literaturverzeichnis: Adema, W., Clark, C. and Frey, V. 2015; OECD, 2016a; OECD, 2016b; OECD, 2016c; OECD, 2016d; OECD, 2016e; OECD, 2016f.

Das heisst, diese Statistiken vergleichen das Total²³ der bezahlten Zeit vor und nach der Geburt des Kindes, die der Mutter (allenfalls gemeinsam mit dem Vater) zur Verfügung steht, mit dem Total der bezahlten Zeit, die alleinig dem Vater zur Verfügung steht. Darin inbegriffen sind sowohl Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie Elternzeit im Anschluss an die Geburt des Kindes. Beim Total der Zeit für die Mutter ist auch jene Zeit inbegriffen, welche theoretisch vom Vater in Anspruch genommen werden kann, was jedoch in der Praxis äusserst selten der Fall ist.

- Anpassungen und Weiterentwicklungen von Modellen in den letzten Jahrzehnten
- Möglichkeit, vor der Niederkunft Urlaub zu beziehen (Mutter)
- Erwerbsersatzquote: Sie gibt an, wie viele Prozente vom Lohn während des Mutterschaftsurlaubes, des Vaterschaftsurlaubes und/oder der Elternzeit bezahlt wird. In vielen Ländern kann dafür nur eine Grössenordnung angegeben werden, da sie auch von der Dauer des bezogenen Urlaubes abhängt, die individuell gewählt werden kann.
- Die Inanspruchnahme des Mutter- oder Vaterschaftsurlaubes respektive der Elternzeit: Die OECD-Publikationen machen nicht für jedes Land eine Aussage diesbezüglich.

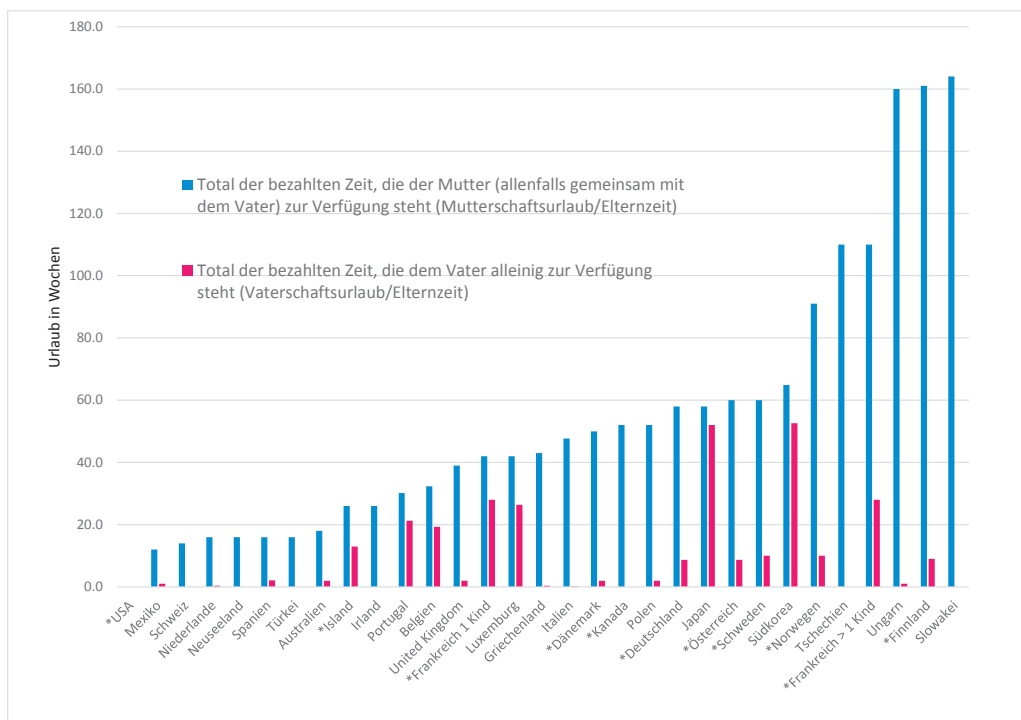
In der Darstellung D 2.1 ist die Dauer des bezahlten Urlaubes für die Mutter respektive die Dauer jener Zeit, welche exklusiv für den Vater (oder anderen Elternteil²⁴) reserviert ist, abgebildet. Es zeigt sich, dass diese Dauer bezogen auf die Mütter zwischen den Ländern stark variiert: Sie reicht von null Wochen bezahltem Urlaub in den USA (auf bundesstaatlicher Ebene) bis hin zu über 164 Wochen in der Slowakischen Republik. Der Mittelwert beträgt über alle OECD-Länder 54,4 Wochen und der Median 43 Wochen.

Auch beim Vaterschaftsurlaub beziehungsweise bei der reservierten Elternzeit für den Vater ist die Heterogenität gross und reicht von null (mehrere Länder) bis 52 Wochen (Südkorea). Da über die Hälfte der OECD-Länder keinen bezahlten Urlaub für Väter anbieten, resultiert daraus auch ein Median von null Wochen, während der Mittelwert 9,4 Wochen beträgt.

²³ In diesem Total inbegriffen ist folglich auch der Anteil der Elternzeit, welcher gemeinsam von Vater und Mutter genutzt oder untereinander flexibel aufgeteilt werden kann. Die OECD-Statistik weist den exklusiv alleinigen Anteil für die Mutter nicht separat aus.

²⁴ Im Bericht der OECD 2016b wird nicht definiert, was unter „Other Parent“ zu verstehen ist. Es ist davon auszugehen, dass es sich hier um eine erziehungsberechtigte Person handelt, welche nicht der biologische Vater des Kindes ist, zum Beispiel die Partnerin der Mutter.

D 2.1: Bezahlter Urlaub für Mütter und Väter in OECD-Ländern



Quelle: eigene Darstellung basierend auf OECD Family Database 2016 „Trends in leave entitlements around childbirth“.

Legende: * Diese Länder wurden für die Analyse ausgewählt.

Anmerkung: Die Darstellung diente im Rahmen dieser Analyse lediglich der Auswahl der Länder für die vertiefende Literaturanalyse. Die Darstellung zeigt nicht auf, welcher Anteil der Elternzeit von den Eltern flexibel untereinander aufgeteilt werden kann. Diese Information ist über die OECD-Datenbank in dieser Form nicht verfügbar (OECD 2016b). Für die ausgewählten Länder (mit Stern markiert) wird in Darstellung D 2.2 separat ausgewiesen, wie die Elternzeit zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden kann.

Die Länder Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Island, Kanada, Norwegen, Österreich, Schweden und USA werden für die Analyse ausgewählt. Das Interesse gilt dabei insbesondere Ländern, welche einen Urlaub und/oder Elternzeit für Mutter *und* Vater kennen. Weitere wichtige Aspekte sind:

- Unterschiedliche Dauer der Elternzeit. Länder werden in drei Kategorien (0–20 Wochen, 21–52 Wochen, mehr als 52 Wochen) eingeteilt und darauf geachtet, dass aus jeder Kategorie Länder enthalten sind.
- Die geografische und/oder kulturelle Nähe zur Schweiz, um eine gewisse Übertragbarkeit der Ergebnisse a priori zu sichern.
- Die Landessprache, um die Literaturanalyse durchführen zu können.
- Die Qualität und der Umfang der zur Verfügung stehenden Literatur. Der Umfang der vorhandenen Literatur wurde in einer ersten Literaturanalyse untersucht, zudem wurde auf bestehende Kenntnisse der Literatur des Projektteams zurückgegriffen.

Zudem werden Studien ausgewertet, welche mehrere Länder analysieren. Dazu gibt es eine separate Kategorie „Mehrere Länder“. Darin können auch Länder enthalten sein, welche nicht ausgewählt wurden (z.B. Australien, wo in den letzten Jahren viele Studien publiziert wurden).

2.1.2 CHARAKTERISIERUNG DER MODELLE

Nachfolgend werden die Modelle in den ausgewählten Ländern kurz zusammengefasst. Die Angaben stammen (wo nicht anders vermerkt) aus den Jahresberichten und den Tabellen zu den Ländervergleichen des International Network on Leave Policies & Research (Stand April 2017).²⁵ Einen Überblick über die wichtigsten Eckdaten der Modelle liefert die Darstellung D 2.2 am Kapitelende.

USA

In den USA besteht gesamthaft kein gesetzlicher Anspruch auf Mutter- oder Vaterschaftsurlaub. Häufig wird unbezahlter Urlaub von zirka zwölf Wochen, verteilbar auf das erste Jahr, durch die Arbeitgeber gewährt. Arbeitgeber können aber Urlaub und Wiedereinstieg gut begründet verweigern. Kalifornien, Washington und New Jersey haben einige Wochen bezahlten Urlaub eingeführt (Kalifornien: 6 Wochen). Im Schnitt beträgt die Einkommensersatzquote 55 Prozent und wird über Lohnabzüge der Arbeitnehmenden finanziert.

Kanada

In Kanada (ohne den Staat Quebec) beträgt die Elternzeit im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub 15 Wochen und es wird ein *unbezahlter* Vaterschaftsurlaub von 4 Tagen bis zu 35 Wochen gewährt. 2017 wurde eine Ausdehnung der Elternzeit auf 75 Wochen mit einer Erwerbsersatzquote von 33 Prozent beschlossen. Eltern können aber nach wie vor 50 Wochen Elternzeit (inkl. Mutterschaftsurlaub) mit einer höheren Erwerbsersatzquote von 55 Prozent in Anspruch nehmen.²⁶ In Quebec sind seit 2006 für die Väter individuell drei bis fünf Wochen Vaterschaftsurlaub reserviert und die Elternzeit (ohne Mutter- und Vaterschaftsurlaub) umfasst insgesamt maximal 32 Wochen. Die Erwerbsersatzquote während des Elternurlaubs beträgt 55 Prozent, in Quebec je nach Modell 55 bis 75 Prozent (Quebec Parental Insurance Plan).²⁷ Die Finanzierung erfolgt über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge.

Deutschland

In Deutschland können neben dem 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub beide Elternteile, allein oder auch gleichzeitig Elternzeit in Anspruch nehmen. Grundsätzlich bietet der Staat Eltern die Möglichkeit, Elternzeit bis zu Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes zu nehmen. Wollen die Eltern diesen Zeitraum zunächst nicht voll ausschöpfen, können seit 2015 bis zu 24 Monate „aufgespart“ werden. Diese 24 Monate dürfen zu ei-

²⁵ http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports/ und http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/cross_country/

²⁶ <http://www.ctvnews.ca/politics/canada-introduces-18-month-parental-leave-but-what-s-the-catch-1.3337772>, Zugriff: 23.3.2017.

²⁷ http://childcarecanada.org/sites/default/files/Maternity%20parental%20leave%20Table_Oct%2019%202016.pdf, Zugriff: 23.3.2017.

nem beliebigen Zeitpunkt bis zum achten Lebensjahr des Kindes eingereicht werden. Jeder Elternteil kann Elterngeld für einen Zeitraum von mindestens zwei bis maximal zwölf Monaten beziehen (52 Wochen); wenn beide Elternteile Elterngeld beanspruchen und ihr Gesamteinkommen während mindestens zwei Monaten reduziert ist, wird das Elterngeld für beide Elternteile je während zwei weiteren Monaten ausgerichtet (60 Wochen). Das Elterngeld beträgt im Normalfall 65 Prozent des Erwerbseinkommens. Während der Elternzeit ist eine Teilzeiterwerbstätigkeit möglich. Im Jahr 2015 wurde das ElterngeldPlus eingeführt. Es soll zusätzlich jene Eltern unterstützen, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten wollen.²⁸ Die Finanzierung erfolgt über Steuern.

Frankreich

Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen und einem Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen innerhalb der ersten vier Monate, können die Eltern einen einjährigen Erziehungsurlaub (Congé parental d'éducation [CPE]) nehmen. Er kann zweimal verlängert werden; die maximale Bezugsdauer beträgt somit 36 Monate (156 Wochen). Der Urlaub kann auch Teilzeit bezogen werden. Bei einem Kind kann jeder Elternteil sechs Monate (52 Wochen) lang einen Einkommensersatz beantragen (Prestation partagée d'éducation de l'enfant), ab dem zweiten Kind bis zu drei Jahre (155 Wochen). Die Finanzierung erfolgt über Arbeitgeberbeiträge und Steuern.

Österreich

In Österreich haben die Eltern im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen und einem einmonatigen unbezahlten Vaterschaftsurlaub für Arbeitnehmende im öffentlichen Sektor Anspruch auf mindestens 52 Wochen Elternzeit, respektive 60 Wochen falls beide Eltern Elternzeit beziehen. Der Bezugszeitraum erstreckt sich über zwei Jahre, wobei jeder Elternteil bis zu 3 Monate Urlaub nehmen kann, bis das Kind 7 Jahre alt ist. An Eltern, die den Urlaub zur Hälfte oder bis zu 60:40 teilen, wird ein finanzieller Bonus ausbezahlt. Die Eltern können während eines Monats gleichzeitig Urlaub nehmen, der Rest kann entweder von einem Elternteil oder von beiden Eltern abwechselnd bezogen werden. Seit 1. Juli 2004 haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach der Geburt eines Kindes unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Teilzeit.²⁹ Bezüglich Kinderbetreuungsgeldes stehen zwei Bezugsvarianten zur Auswahl:

- Pauschalleistung: Das pauschale Kinderbetreuungsgeld erhalten Eltern unabhängig von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit. Die Eltern können zwischen vier Varianten in Bezug auf die Dauer wählen. Je länger der Bezug dauert, umso geringer fällt die monatliche Zahlung aus. Das maximale Pauschalleistung beträgt 1'000 Euro pro Monat.
- Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld: Wer mindestens sechs Monate lang vor der Geburt des Kindes erwerbstätig war, erhält während zwölf Monaten 80 Prozent des letzten Nettoeinkommens, mindestens 1'000 Euro und maximal 2'000 Euro.

²⁸ <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/die-elternzeit/73832?view=DEFAULT>>, Zugriff: 23.3.2017.

²⁹ <https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/Karenz_Teilzeit/Elternkarenz_und_Elternteilzeit/>, Zugriff: 6.6.2017.

Durch eine Teilnahme des Partners kann das Elterngeld um weitere zwei Monate verlängert werden.

Die Finanzierung erfolgt über den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF), ein vom Finanzministerium verwalteter Fonds zur Familienpolitik, in welchen Arbeitnehmerbeiträge einbezahlt werden.

Nordische Länder

Bei den nordischen Modellen fällt auf, dass sowohl Schweden, Norwegen und Island Anreize setzen, damit *beide* Elternteile den Urlaub beziehen, indem ein gewisser Anteil der Elternzeit jeweils nur von der Mutter oder vom Vater bezogen werden können. Die Urlaube sind im Vergleich zu Deutschland, Frankreich und Österreich eher kürzer, dafür wird in dieser Zeit ein höherer Erwerbsersatz ausbezahlt. In Schweden, Norwegen und Island gibt es zudem ein Elternzeitmodell, in welchen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub integriert sind.

- Die Elternzeit im *schwedischen* Modell beträgt insgesamt bis zu 80 Wochen (inkl. 2 Wochen obligatorischer Mutterschaftsurlaub vor oder nach der Geburt und 2 Wochen Vaterschaftsurlaub), die zwischen den Eltern aufgeteilt werden können. Seit 2015 sind je 90 Tage für die Mutter beziehungsweise den Vater exklusiv reserviert.³⁰ Der Rest kann auch gemeinsam bezogen werden. Es ist möglich, die Elternzeit Teilzeit zu beziehen, der Urlaub wird entsprechend verlängert. Während der ersten 390 Tage beträgt das Elterngeld 77.6 Prozent des Bruttolohns, während der folgenden 90 Tage wird ein Pauschalbetrag von 198 Euro pro Tag ausbezahlt. Der Elternteil, der innerhalb eines Jahres am meisten Elterntage in Anspruch genommen hat, erhält zudem einen Steuererlass. Die Finanzierung erfolgt über Beiträge von Arbeitgebern und Selbstständigerwerbenden sowie Steuern.
- In *Norwegen* beträgt die Elternzeit 49 bis 59 Wochen (inkl. 6 Wochen Urlaub, welche direkt nach der Geburt bezogen werden müssen und exkl. jener 3 Wochen, welche die Mutter bereits vor der Geburt beziehen kann). Bei einem vollständigen Bezug von 59 Wochen wird 80 Prozent des Gehalts und bei einem Teilbezug von 49 Wochen das volle Gehalt ausbezahlt. Das Modell umfasst eine gemeinsame Elternzeit, die zwischen den Eltern aufgeteilt werden kann. Nach der Geburt sind je zehn Wochen exklusiv für den Vater und die Mutter reserviert. Die Finanzierung erfolgt über Steuern (Sozialversicherung).
- In *Island* beträgt die maximale Bezugsdauer der Elternzeit 39 Wochen. Die Mutter und der Vater haben je einen individuellen Anspruch von je 13 Wochen. Zusätzlich können danach wahlweise der Vater oder die Mutter weitere 13 Wochen beziehen. 4 Wochen können vor der Geburt bezogen werden, 2 Wochen nach der Geburt sind für die Mutter obligatorisch. Der Einkommensausfall wird zu 80 Prozent abgedeckt. Die Finanzierung erfolgt über Steuern (Sozialversicherung). Island plant eine Erweiterung der Elternzeit auf 52 Wochen (21.5 Wochen für die Mutter, 21.5 Wochen für den Vater und 8.6 flexibel aufteilbaren Wochen). Die Implementierung soll bis ins Jahr 2022 erfolgen (Koslowski et al. 2016).

³⁰ 1995 betrug der exklusive Anspruch 30 Tage („Daddy Month“), 2002 wurde er auf 60 Tage erhöht (Rangecroft 2016).

- In *Finnland* haben die Eltern im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub von 14.5 Wochen und 9 Wochen Vaterschaftsurlaub die Möglichkeit, 26 Wochen (158 Werktage) Elternzeit im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen. Sie können dabei frei wählen, welcher Elternteil den Urlaub in Anspruch nimmt, jedoch können – als einziges der hier näher untersuchten Länder - nicht beide Eltern gleichzeitig Urlaub beziehen. Der Urlaub kann auch Teilzeit bezogen werden. Die Einkommensersatzquote beträgt 70 Prozent bei einem Jahreseinkommen zwischen 10'258 und 36'686 Euro und nimmt dann oberhalb dieser Grenze prozentual ab. Unterhalb von 10'258 Euro wird eine Minimalpauschale ausgezahlt. Die Finanzierung erfolgt über Beiträge (Arbeitgeber/Arbeitnehmende und Selbstständigerwerbende) und Steuern für Nichterwerbstätige.
- *Dänemark* kennt einen Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen sowie den Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Im Anschluss daran gibt es die Möglichkeit von 32 Wochen Elternzeit bis zum neunten Lebensjahr des Kindes. Es steht frei, ob diese bezahlten 32 Wochen von der Mutter oder dem Vater bezogen oder untereinander aufgeteilt werden. Viele Gesamtarbeitsverträge vor allem im öffentlichen Dienst sichern den Eltern den vollen Lohn zumindest während eines Teils der Elternzeit zu. Die Elternzeit kann um höchstens 14 Wochen verlängert werden, dann aber zu reduzierter Entschädigung. Die Finanzierung erfolgt über Beiträge von Arbeitgebern und Steuern.

Eine Zusammenstellung der wichtigsten Eckdaten der untersuchten Modelle ist in der Darstellung D 2.2 aufgezeigt.

D 2.2: Überblick über die verschiedenen Modelle (Dauer in Wochen)

	Mutterschaftsurlaub			Vaterschaftsurlaub		Elternzeit (EZ)					Total	Erwerbsersatz	Bezugszeitraum (Jahre)	Teilzeit, *>=> Verlängerung EZ				
	Vor der Geburt	Nach der Geburt	Total			Reserviert Mutter	Reserviert Vater	Aufteilbar zwischen den Eltern										
Österreich	8	8	16	0		Verlängerung der Elternzeit, falls beide Eltern Elternzeit beziehen (mind. +8.6)*; Bonuszahlung falls Elternzeit gleichverteilt wird (60 :40)									60+	80% oder Pauschalleistungen	2 (6)	ja
Schweden	Integriert in EZ (2 Wochen müssen vor oder nach der Geburt bezogen werden)					15	15	50				80	77.6%	12	ja*			
Deutschland	-> 6	8	8 ->14	0		Verlängerung der Elternzeit, falls beide Eltern Elternzeit beziehen (+8.6 Wo)*									60+	65%	3 (8)	ja* (Elterngeld-Plus)
Norwegen	3	Integriert in EZ (6 Wochen müssen nach der Geburt bezogen werden)				10	10	26				46+	100%	3	ja*			
Island	Integriert in EZ (4 Wochen können vor der Geburt bezogen werden, 2 Wochen nach der Geburt sind obligatorisch)					13	13	13				39	80%	2	ja*			
Kanada	->15	->15	15-18	3-5		0	0	25				25+	75%	1	nein			
-Québec	->11	->15	15	0		0	0	35				35+	55%	1				
-übrige	4	2 -> 18	18	2		0	0	32				32+	100% (plafoniert)	1	ja*			
Dänemark						Verlängerung der Elternzeit, falls beide Eltern Elternzeit beziehen (+26 Wo bei 1. Kind, +52 bei mehreren Kindern)*									52 155	Pauschal-leistungen	3	ja
Frankreich	2	14	16	2		0	0	26 (+10 Mehrlinge)				26	70%	0.5	ja			
1 Kind	2	14	16	2				6				6	55%	1	k.A.			
Ab dem 2. Kind																		
Finland	2->5	2->10.5	17.5	9		0	0					26	70%		ja			
USA Kalifornien			6															
Schweiz	0	14	14	0.2		0	0	0				0						

Quelle: International Network on Leave Policies & Research Länderberichte (Stand April 2017): http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports/ und Ländervergleiche (2017) (Stand April 2017): http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/cross_country/ (Für den Vergleich wurde ein Monat auf 4,3 Wochen umgerechnet; bei Modellen, welche auf Werktagen basieren: 6 Werktage=1 Woche)

Legende: **Mutterschaftsurlaub**: in rot: obligatorisch. -> gibt an, bis zu wie viele Wochen man bis zu welchem Zeitpunkt nehmen kann. **Elternzeit**: Mehrere Länder bieten kürzeren und besser bezahlten oder

längeren/weniger bezahlten Urlaub an (+). Die am besten bezahlten Optionen mit kürzester Dauer sind in dieser Tabelle aufgezeigt. *Verlängerung der Elternzeit, falls beide Eltern Elternzeit beziehen ist im Total mitgezählt. **Teilzeit/Verlängerung:** mehrere Länder erlauben die Wiederaufnahme von Teilzeit/Vollzeitarbeit in Blöcken während der Elternzeit (ja), und in den meisten Fällen (*) wird die Elternzeit anteilig verlängert.

2.2 VORGEHEN LITERATURANALYSE

Die Beantwortung der Fragestellungen erfolgt anhand einer Analyse der seit dem Jahr 2010 publizierten Literatur über Elternzeit- sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubsmodelle. Vereinzelt werden auch wissenschaftliche Papiere vor 2010 untersucht, zum Beispiel, wenn es sich um ein sehr relevantes Papier oder einen besonders interessanten Artikel handelt.

2.2.1 LITERATURAUSWAHL

Bei der Auswahl der Literatur wurde eine Erstausswahl anhand bereits gesammelter Literatur und gezielter Recherche getroffen:

- Ausgangspunkt bildet die Literatur, welche dem Projektteam bereits bekannt ist. Dies ist die in der Ausschreibung aufgeführte Literatur³¹ sowie die Literatur, die im Rahmen des White Paper zu den Kosten und dem Nutzen einer Politik der frühen Kindheit (Bütler et al. 2016) erarbeitet wurde. Es werden auch die Literaturverzeichnisse dieser Ausgangsliteratur berücksichtigt.
- Recherche in den Datenbanken der Bibliotheken und in den Bibliothekskatalogen. Bei den Datenbanken recherchiert das Projektteam in den Disziplinen Volkswirtschaftslehre, Politikwissenschaft, Soziologie, Pädagogik, Psychologie und Medizin. Auch Masterarbeiten und Dissertationen werden berücksichtigt.
- Fachzeitschriften (z.B. The Economist) und Zeitungen (z.B. die Neue Zürcher Zeitung [NZZ]) – auch Fachzeitschriften/Zeitungen in den zu analysierenden Ländern – werden berücksichtigt.
- Publikationen der OECD, der Europäischen Union (EU), des Leavenetworks (ein internationales Netzwerk für Elternzeitgesetzgebungen) usw.
- Webseiten von Wissenschaftler/-innen, die zum Thema Elternzeit forschen, zum Beispiel Jane Waldfogel, Christopher Ruhm, Maya Rossin-Slater.³²

Diese Erstausswahl wird tabellarisch aufgeführt. Für jedes Papier wird eine Begründung angegeben, warum das Papier (nicht) in die engere Literatúrauswahl genommen wird. Dies können sein:

- Kein oder mangelnder Bezug zu Elternurlaub/Elternzeit
- Keine eigene Erhebung, Zusammenfassung anderer Studien (die separat analysiert werden)
- Mangelnder Bezug zu untersuchten Wirkungen
- Ältere Literatur

³¹ Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) Ausschreibung: Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub (4.10.2016).

³² <<http://econ.ucsb.edu/~mrossin/>>, Zugriff am 7.2.2017; <<http://batten.virginia.edu/school/people/christopher-j-ruhm>>, Zugriff am 7.2.2017; <<http://socialwork.columbia.edu/faculty/full-time/jane-waldfogel/>>, Zugriff am 7.2.2017.

- Andere Gründe

Papiere, die in die definitive Auswahl kommen, werden gemäss folgendem Analyseraster zusammengefasst:

- Titel
- Autoren/-innen, Publikation und Jahr
- Land und Daten
- Wissenschaftliche Erkenntnisse in Bezug auf Wirkung (entlang der folgenden Wirkungsdimensionen 1. Individuelle sowie Paar- und Familienebene, 2. Wirtschaftliche Ebene, 3. Gesellschaftliche, staatliche/volkswirtschaftliche Ebene):
- Methodik; Vorhandensein Kosten-Nutzen-Analyse; Erkenntnisse der Studie für all-fällige Kosten-Nutzen-Analyse für die Schweiz
- Institutionelle Rahmenbedingungen und Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Schweiz
- Zitate und Kernaussagen

In einigen europäischen Ländern liegt die Einführung des Elternurlaubs schon sehr lange zurück (z.B. in Schweden fast 40 Jahre). Viele Studien zu den Auswirkungen der Einführung von Elternurlaub in diesen Ländern wurden daher schon in früheren Jahren durchgeführt, das heisst, ausserhalb des Untersuchungszeitraums dieser Studie. Einzelne dieser Studien werden ebenfalls analysiert, zum Beispiel, wenn es sich um ein sehr relevantes Papier oder einen besonders interessanten Artikel handelt.

2.2.2 BEURTEILUNG DER QUALITÄT DER STUDIEN

Unter dem Begriff „evidenzbasierte Erkenntnisse“ verstehen wir wissenschaftlich, empirisch belegte Erkenntnisse. Dabei gilt es zu beachten, dass nicht alle untersuchten Studien die gleiche Qualität hinsichtlich ihrer Forschungsmethode besitzen. Aus diesem Grund sind die Studien in drei Kategorien eingeteilt, wobei folgende Kriterien angewandt werden:

- Publikation in einem Journal, das peer reviewed ist.
- Insbesondere bei Studien aus den Wirtschaftswissenschaften und der Soziologie: Verwendung einer Methodik, die am ehesten kausale Rückschlüsse erlaubt (beispielsweise doppelte Differenzenmethode, Regressions-Diskontinuitätsanalyse) und Anwendung von Robustness checks (d.h. Hauptresultate werden getestet beispielsweise durch Veränderung von Modellannahmen).
- Verwendung eines reichen Datensatzes (beispielsweise administrative Daten oder Kohortenstudien).
- Viel zitierte (bzw. „bahnbrechende“) Studie.
- Epidemiologische/medizinische Studien: Verwendung von Metaanalysen, randomisierten kontrollierten Studien oder Kohortenstudien beziehungsweise Case-Control-

Studien mit Berücksichtigung wichtiger Confounders, Hinweise auf wesentliche Biases.

- Bei qualitativen Studien: Anwendung der Kriterien für qualitative Stichprobenauswahl (z.B. theoretisches Sampling/selektives Sampling; Datensättigung) und Anwendung systematischer Auswertungstechniken (qualitativ-inhaltsanalytische Verfahren, hermeneutische Verfahren).

Auf dieser Basis werden die Studien wie folgt klassifiziert:

1. Studien, markiert mit Stern (*): Studien mit äusserst verlässlichen Resultaten, wobei mindestens zwei der genannten Kriterien zutreffen müssen.
2. Studien ohne Markierung: Studien mit verlässlichen Resultaten, wobei mindestens eines der genannten Kriterien zutreffen muss.
3. Studien, markiert mit Ausrufezeichen (!): Studien mit Resultaten, die weniger verlässlich sind, weil keines der genannten Kriterien zutrifft oder wesentliche Biases vorliegen. Diese Studien sind in der Regel nicht peer reviewed und/oder verwenden keine Methoden, die kausale Analysen zulassen.

Studien, deren Herangehensweise nicht wissenschaftlichen Standards entspricht, sind nicht in der Literaturanalyse integriert.

Die aus der Literaturanalyse gewonnenen Erkenntnisse bilden den Gegenstand dieses Kapitels. Eingangs wird in Abschnitt 3.1 auf die Nutzung der Elternzeit eingegangen. Danach wird auf die drei untersuchten Wirkungsdimensionen eingegangen und zu Beginn jedes Abschnitts gibt es jeweils eine tabellarische Übersicht zu den wissenschaftlichen Erkenntnissen. Im Anschluss werden die Erkenntnisse jeweils zusammenfassend dargelegt.

Insgesamt wurden etwa 140 Studien³³ im Rahmen dieser Literaturanalyse ausgewertet. Mit wenigen Ausnahmen liegen viele Studien zu den untersuchten Wirkungen vor. Ein Grund für weniger Studien zu vorhandenen Wirkungsebenen mag darin liegen, dass die Kausalität zwischen Elternzeit und der untersuchten Wirkung schwer nachweisbar ist. Kommt hinzu, dass Studien weniger häufig publiziert werden, wenn ein Effekt nicht nachgewiesen werden kann. Fehlende oder wenige wissenschaftliche Erkenntnisse in einzelnen Ländern hängen auch damit zusammen, dass der gewählte Untersuchungszeitraum mit Ausnahmen weniger Studien im Jahr 2010 beginnt. Vor allem in den skandinavischen Ländern reicht der Zeitpunkt der Einführung der Elternzeit weit zurück (bis in die 70er-Jahre). Entsprechend wurden die Elternzeitmodelle in Studien älteren Datums untersucht.

3.1 ELTERNZEIT UND DEREN NUTZUNG

Mütter nutzen ihre Elternzeit deutlich häufiger als Väter. Die Rate der Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Mütter variiert zwischen den Ländern, beträgt aber meistens zwischen 80 und 100 Prozent. Handelt es sich um eine eher längere Elternzeit mit tiefer Erwerbsersatzquote, nehmen diese vermehrt gering qualifizierte Frauen vollumfänglich in Anspruch (Bundesrat 2013).

Von den Vätern wird Elternzeit je nach Land und Elternzeitmodell ganz unterschiedlich häufig in Anspruch genommen. Beispielsweise liegt die Rate der Inanspruchnahme in Deutschland bei über 30 Prozent. Deutlich tiefer ist die Quote in Frankreich (4%). Väter, die Urlaub beziehen, unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Charakteristika (bspw. sozio-ökonomischer Status, Bildung) häufig von Vätern, die keinen Urlaub in Anspruch nehmen (Huerta et al. 2013 – siehe auch Abschnitt 3.2). Je höher die Erwerbsersatzquote ist, desto höher fällt die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter aus (Bundesrat 2013).

Anreize für Väter, Elternzeit zu beziehen, wie zum Beispiel ein individueller exklusiver Anspruch auf einen Teil der Elternzeit, erweisen sich als wirksam. So liegt die Rate der Inanspruchnahme in Schweden, Island und Norwegen (alle drei Länder verfügen seit langem über ein Modell mit individuellem Anspruch für Väter) bei über 80 Prozent. Allerdings nehmen wenige Väter mehr als das Minimum an Zeit in Anspruch, welche ihnen (exklusiv) zusteht (Farré 2016¹). Ein Artikel in *The Economist* (*The Economist* 2015a)

³³ Ohne Studien, welche dem Kontextverständnis beziehungsweise dem Verständnis der institutionellen Rahmenbedingungen dienten. Mit diesen Studien und den Studien, die aus mangelnder Qualität oder wegen zu wenig Bezug zum Thema letztendlich nicht in die engere Auswahl genommen wurden, sind es fast 200.

zeigt, dass wenn die Elternzeit flexibel zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden kann, die Väter kaum respektive nur in einem geringen Ausmass Elternzeit beanspruchen. Den Grund führen die Autoren des Artikels auf die Löhne zurück: Da Männer in der Regel besser verdienen als Frauen, ist der Erwerbsausfall des Vaters für die Familie finanziell schwer verkraftbar (im Artikel steht allerdings nicht, von welcher Lohnersatzquote ausgegangen wird). Neue Zahlen zur Nutzung der Elternzeit in Schweden zeigen jedoch eine Entwicklung dahingehend auf, dass der Anteil der Elternzeit, der flexibel zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden kann, zunehmend auch von den Vätern genutzt wird. 2014 nahmen Väter 25 Prozent der gemeinsamen Elternzeittage in Anspruch. 2011 waren es noch 18 Prozent (Rangecroft, 2016).³⁴ Auch in anderen europäischen Ländern nahm der Anteil der Elternzeit, welcher flexibel zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden kann, in den letzten Jahren in der Tendenz zu (Persée 2016).

3.2 WIRKUNGEN AUF DER INDIVIDUELLEN UND FAMILIÄREN EBENE

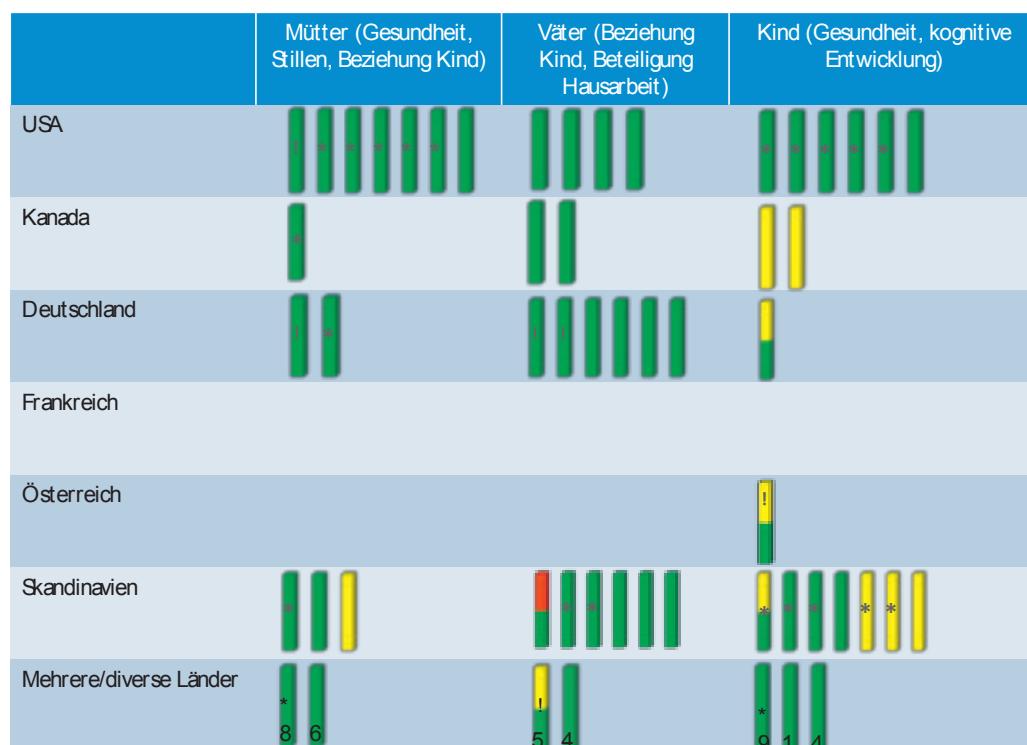
In diesem Abschnitt legen wir dar, welche wissenschaftlichen Erkenntnisse zu den Wirkungen der Einführung oder der Reform von Elternzeitmodellen auf der individuellen und familiären Ebene vorliegen. Es handelt sich dabei um Wirkungen für die Mütter (Gesundheit, Beziehung Mutter-Kind, Stillen), die Väter (Beteiligung an Haus- und Familienarbeit, Beziehung Vater-Kind), die Kinder (Gesundheit, kognitive Entwicklung) sowie das Paar und die Familie. Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit der Eltern werden der wirtschaftlichen Ebene zugeordnet und in Abschnitt 3.3.2 beschrieben.

3.2.1 ÜBERSICHT

Die Darstellung D 3.1 gibt eine Übersicht über die einbezogenen Studien zu den Auswirkungen von Elternzeit auf Mütter, Väter und Kinder.

³⁴ <http://www.scb.se/en_/Finding-statistics/Statistics-by-subject-area/Living-conditions/Gender-statistics/Gender-statistics/Aktuell-Pong/12259/Behallare-for-Press/406481/>, Zugriff am 7.2.2017.

D 3.1: Evidenz auf der individuellen und familiären Ebene



Quelle: eigene Darstellung.

Legende: Ein Balken repräsentiert eine Studie. Grün: positive Effekte; gelb: neutrale Effekte; rot: negative Effekte. Gemischte Farben weisen auf unterschiedliche Ergebnisse hin (bspw. variierende Ergebnisse in Abhängigkeit von der Dauer der Elternzeit). * Studie mit äusserst verlässlichen Resultaten; ! Studien mit weniger verlässlichen Resultaten; Ziffer: Die Ziffer gibt an, wie viele Länder pro Studie untersucht wurden.

3.2.2 WIRKUNGEN VON ELTERNZEIT AUF DIE MÜTTER

Verschiedene Studien weisen auf positive Effekte von Elternzeit auf die Gesundheit der Mutter hin. Die Ergebnisse beziehen sich primär auf einen unmittelbar nach der Geburt einsetzenden Mutterschaftsurlaub und weniger auf Elternzeit. Anders als bei den Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit, wo die positiven Effekte mit zunehmender Länge zuerst zu- und dann abnehmen (siehe Abschnitt 3.3.2) gibt es auf Ebene der mütterlichen Gesundheit keine Erkenntnisse zu einer optimalen Länge des Mutterschaftsurlaubes.

Elternzeit trägt zur Verbesserung der psychischen Gesundheit der Mütter und Erhöhung der Lebenszufriedenheit bei.

In der ersten Zeit nach der Geburt führt der Urlaub insbesondere zu einer Verbesserung der psychischen Gesundheit der Mütter respektive zur Vermeidung psychischer Belastungen oder Depressionen und zu einer höheren Lebenszufriedenheit. Chatterji et al. 2011 zeigen anhand von Daten aus den USA, dass Mütter, die wenige Monate nach der Geburt wieder arbeiten, eine weitaus höhere Chance haben (22 Prozentpunkte höher), depressive Symptome aufzuweisen als Mütter, die sich zu dem Zeitpunkt noch im Mutterschaftsurlaub befinden.

Die Studie von Avendano et al. 2015*, basierend auf Daten aus acht europäischen Ländern, findet positive Auswirkungen auf die mentale Gesundheit der Mütter im höheren Alter. Der Fokus der Studie liegt auf der Grosszügigkeit der Ausgestaltung des Mutterschaftsurlaubs, gemessen an der Erwerbsersatzquote. Avendano et al. 2015* berechnen für jedes der acht untersuchten EU-Länder das Vollzeitäquivalent des Mutterschaftsurlaubes: Wie viele Wochen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub haben die Mütter, gemessen an ihrem Lohn vor der Niederkunft?³⁵ Sie berücksichtigen mit dieser Methode nicht nur die Länge des Urlaubes, sondern auch die finanzielle Sicherheit während des Urlaubes, welche ebenfalls relevant ist für die psychische Gesundheit. Das Ergebnis der gestiegenen Lebenszufriedenheit der Mütter findet sich auch in der Studie von D'Addio et al. 2014¹, welche den Zusammenhang zwischen Elternzeit und Gesundheit anhand von Daten aus Deutschland und Grossbritannien untersucht.

Aitken et al. 2015 tragen in ihrer Studie die Ergebnisse von sieben Studien zusammen, welche ebenfalls den Zusammenhang zwischen Elternzeit und Gesundheit der Mütter analysieren und positive Effekte dokumentieren.³⁶ Beispielsweise haben gemäss einer in Aitken et al. 2015 enthaltenen australischen Studie Mütter, welche mehr als 13 Wochen Mutterschaftsurlaub beziehen, eine 76 Prozent geringere Chance psychischen Stress zu erleiden als erwerbstätige Mütter, welche keinen Urlaub beziehen. In zwei amerikanischen Studien (Baker/Milligan 2008 und Chatterji/Markowitz 2012) wird nachgewiesen, dass ein Mutterschaftsurlaub von weniger als acht Wochen zu einer Erhöhung von Depressionen um 9 Prozent und zu einer Erhöhung von schwerwiegender Depression um 2 Prozent, im Durchschnitt, führt.

Die Studie von Beuchert et al. 2016* untersucht nicht die Einführung, sondern die Erweiterung von Elternzeit in Dänemark von 24 auf 46 Wochen. Sie weist nach, dass Mütter mit Kindern, welche nach der Reform zur Welt kamen, weniger Krankenhausaufenthalte (aufgrund von physischen und psychischen Krankheiten) in den ersten fünf Jahren nach der Geburt aufweisen als Mütter mit Kindern, welche vor der Reform zur Welt kamen. Die positiven Effekte auf die physische und psychische Gesundheit sind stärker für einkommensschwächere Haushalte und Mütter mit tieferer Bildung.

Zusätzlich zur Studie von Beuchert et al. 2016* liegen in zwei weiteren Studien wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Auswirkungen auf die körperliche Gesundheit der Mütter vor. In den beiden amerikanischen Studien, welche im Rahmen der Literaturanalyse von Aitken et al. 2015 analysiert werden, wird nachgewiesen, dass weniger als acht Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub den gesundheitlichen Zustand von Müttern verschlechtert und Mütter ihre Gesundheit auch subjektiv schlechter einstufen. Eine in Aitken et al. 2015 untersuchte australische Studie untersucht das Thema der häuslichen Gewalt während der Schwangerschaft und während dem ersten Jahr nach der Geburt. Australische Frauen,

³⁵ Die Formel hierzu lautet: Lohnersatzquote multipliziert mit Dauer Elternzeit dividiert durch 100. Für die Schweiz, in der die Erwerbsersatzquote 80 Prozent beträgt, bedeutet dies, dass eine Mutter für 80 Prozent 11,2 Wochen ($80 \cdot 14 / 100 = 11,2$) ihren vollen Lohn erhält, während die restlichen 2,8 Wochen unbezahlt sind ($14 - 11,2 = 2,8$).

³⁶ Die in Aitken et al. 2015 untersuchten und hier aufgeführten Studien sind: Whitehouse et al. 2013 und Gartland et al. 2011* für Australien, Chatterji/Markowitz 2012 und Chatterji et al. 2011 für die USA.

welche bezahlte Elternzeit (18 Wochen) beziehen, haben eine 58 Prozent tiefere Wahrscheinlichkeit, häusliche Gewalt (psychisch oder physisch) zu erfahren als Frauen, die keinen bezahlten Urlaub beziehen.³⁷

Die Studie von Liu/Skans 2010 untersucht Auswirkungen einer Ausweitung der Elternzeit in Schweden von 12 auf 15 Monate. Diese Ausdehnung zeigt keine Effekte auf die mentale Gesundheit der Mutter und die Gesundheit der Kinder. Die Autoren führen dies unter anderem darauf zurück, dass die Elternzeit in Schweden bereits vor ihrer Ausweitung sehr grosszügig war.

Elternzeit führt zu einer stärkeren Bindung zwischen Mutter und Kind und zu einer Verlängerung der Stillzeit.

Mutterschaftsurlaub und Elternzeit führt dazu, dass Mütter in den ersten Monaten mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen. Goodman 2012¹ untersucht die Auswirkungen des Paid Family Leave in Kalifornien. Dieses Programm gewährt Eltern, welche in die staatliche Invalidenversicherung einzahlen, sechs Wochen Elternzeit, während deren zirka 55 Prozent des Lohnes bezahlt werden. Goodman 2012¹ weist nach, dass Mütter aufgrund der Einführung des Paid Family Leave im ersten Jahr nach der Geburt mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen, der Effekt ist besonders stark für Frauen mit tieferer Bildung. Weitere amerikanische Studien (Berger et al. 2005*; Huang/Yang 2015*; Guendelmann 2009*) weisen darauf hin, dass eine frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz (innerhalb von 12 Wochen) bewirkt, dass die Mütter weniger lang stillen.³⁸ Die Studie von Huang/Yang 2015* zeigt, dass die Einführung eines Mutterschaftsurlaubs von nur sechs Wochen (ohne nachfolgende Elternzeit) bereits einen positiven Einfluss auf die Stildauer in den nächsten drei bis neun Monaten hat. Berger et al. 2005* zeigen, dass eine frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht nur die Stildauer negativ beeinflusst, sondern auch dazu führt, dass Mütter ihre Kinder weniger oft für Untersuchungen zur Ärztin/zum Arzt bringen, weniger impfen lassen und die Kinder öfter Verhaltensstörungen aufweisen.

Ein positiver Zusammenhang zwischen Elternzeit und Stillen wird auch in einer Studie aus Kanada (Baker/Milligan 2008b*) belegt. In Kanada verbringen Frauen seit der Verlängerung der Elternzeit von 25 auf 50 Wochen sehr viel mehr Zeit zu Hause. Dies führt dazu, dass mehr Frauen ihre Kinder bis sechs Monate stillen im Gegensatz zu vor der Verlängerung. Gemäss Baker/Milligan 2008b schlägt sich die Verlängerung der Stillzeit nicht in einer Verbesserung von *subjektiven* Gesundheitsindikatoren von Mutter und Kind nieder.

Eine Studie des deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung weist ebenfalls einen positiven Einfluss von Elternzeit aufs Stillen nach (Kottwitz et. al 2014*). In der Studie werden anhand des German Socio Economic Panels (GSOEP) die Auswirkungen der Elternzeitreform von 2007 (während der unter anderem das Elterngeld eingeführt wurde) auf das Stillen untersucht. Dabei werden zwei Aspekte des Stillverhaltens untersucht: Erstens, ob

³⁷ Die Autoren liefern keine Erklärung für diesen Zusammenhang. Ein Faktor könnte die Vermeidung von Stress und psychischer und physischer Belastung durch die Elternzeit sein, was sich positiv auf die Paarbeziehung auswirkt.

³⁸ Da es in den USA keinen gesetzlich verankerten Mutterschaftsurlaub gibt, ist eine frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz keine Seltenheit.

Mütter sich überhaupt für das Stillen entscheiden und zweitens, wie lange sie stillen. Gemäss Kottwitz et al. 2014* hat die Reform keinen Effekt auf den Entscheid, das Kind zu stillen oder nicht. Es gibt jedoch positive Auswirkungen auf die Dauer des Stillens für jene Mütter, die sich dafür entschieden haben. Der Anteil von Müttern, die mindestens vier Monate stillen, hat nach der Reform signifikant zugenommen: „Parents with very young children were given the financial resources to interrupt work and take care of their very young child in the first year when the bonding between parents and children is of particular importance. With the new benefit, mothers are more likely to breastfeed for a longer period after their maternity leave ends.“ Mit dem Ergebnis, dass Elternzeit primär die Stlldauer, aber nicht den Entscheid überhaupt zu stillen, beeinflusst, werden die Befunde aus den Studien von Baker/Milligan 2008b* und Huang/Yang 2015* bestätigt.

3.2.3 WIRKUNGEN VON ELTERNZEIT AUF DIE VÄTER

Eine Reihe von Studien, auf welche nachfolgend eingegangen wird, weist nach, dass die Einführung von Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit für Väter zu einem grösseren familiären Engagement der Väter führt.

Elternzeit führt zu einem grösseren familiären Engagement der Väter.

Die Studie von Bartel 2016 zeigt, dass die Einführung des Parental Leave Programs in Kalifornien dazu geführt hat, dass mehr Väter nach der Geburt ihres Kindes Urlaub beziehen (Anstieg um 46 Prozent). Dies bedeutet, dass Väter ihren Vaterschaftsurlaub tatsächlich in Anspruch nehmen, um sich ihrer Familie zu widmen. Der Effekt ist grösser für Männer, die zum ersten Mal Vater werden als für Männer, die bereits Kinder haben.

Huerta et al. 2013 zeigen, dass in Dänemark, in den USA, in Australien und in Grossbritannien Väter, welche Urlaub beziehen, enger in die Kinderbetreuung involviert sind. Väter, die Urlaub beziehen, unterscheiden sich häufig von Vätern, die keinen Urlaub in Anspruch nehmen: Sie haben im Durchschnitt einen höheren sozioökonomischen Status, eine höhere Bildung, sind in der Regel Inländer, vermehrt verheiratet, arbeiten vermehrt Vollzeit und haben höhere Einkommen. Diese Unterschiede sind stärker ausgeprägt in Ländern, in denen es den Vaterschaftsurlaub respektive die Elternzeit für Väter noch nicht lange gibt.

Die amerikanische Studie von Nepomnyaschy/Waldfoegel 2007 zeigt, dass es eine positive Korrelation gibt zwischen dem Bezug von Vaterschaftsurlaub und dem Engagement der Väter in der Kinderbetreuung. Sie zeigt weiterhin, dass demografische Faktoren sich auf den *Bezug* von Vaterschaftsurlaub auswirken. Väter gehen beim ersten Kind eher in Elternzeit als Väter, die bereits mehrere Kinder haben. Ebenso ist die Wahrscheinlichkeit des Elternzeitbezuges für Väter mit berufstätigen Partnerinnen höher. Die Studie von Kotsadam/Finseraas 2011* untersucht in Norwegen die Auswirkungen der Einführung von vier Wochen individuellem Anspruch auf Elternzeit durch die Väter und weist unter anderem nach, dass die Einführung zu einer egalitäreren Aufteilung der Hausarbeit und zu mehr Akzeptanz für Ausgaben für die Kinderbetreuung geführt hat.

Gemäss einer Studie von Rehel 2014 entwickelten die Väter nach einem Monat grössere Erziehungskompetenzen, übernehmen mehr Verantwortung für die Kinder und haben mehr Respekt gegenüber der Betreuungsarbeit zu Hause. Die Studie von Patnaik 2014 zu

einer Reform der Elternzeit in Quebec (bei welcher eine exklusive Elternzeit von 5 Wochen für den Vater eingeführt wurde) bestätigt diese Resultate.

Almqvist/Duvander 2014 analysieren in ihrer Studie die Auswirkungen des „Daddy Month“, welcher in Schweden im Jahr 1995 eingeführt wurde. Der „Daddy Month“ ist eine einmonatige Elternzeit, die exklusiv von Vätern in Anspruch genommen werden kann. Im Jahr 2002 wurde noch ein weiterer Monat hinzugefügt, Väter können aber auch mehr Elternzeit in Anspruch nehmen, wenn sie wollen. Die Autoren zeigen, dass Väter, die eine lange Elternzeit in Anspruch nehmen (definiert als Urlaub länger als 2 Monate), im Durchschnitt mehr zu Haus- und Familienarbeit beitragen als Väter, die einen kurzen Urlaub (kürzer als 2 Monate) in Anspruch nehmen.

Gemäss einer Trendstudie von Väter GmbH 2012 wirkt sich der Bezug von Elternzeit auf die Vaterrolle aus. Auch wenn die Aspekte „Geld verdienen“ und „Absicherung der Familie“ für den Grossteil der befragten Väter nach wie vor sehr wichtig sind, gibt es immer weniger Männer, die sich lediglich mit ihrer Rolle als reinen Ernährer zufriedengeben. Während der Elternzeit entwickeln viele Männer nicht nur eine intensivere Beziehung zu ihren Kindern, sondern erleben auch ganz bewusst den oft anstrengenden und wenig glamourösen Familienalltag. Dadurch bekommen sie ein besseres Verständnis für ihre Partnerin und den Anforderungen des Alltags, was auch den Paarbeziehungen zugutekommt.

Elternzeit führt zu einer stärkeren Vater-Kind-Beziehung.

Die schwedische Studie von Duvander/Jans 2009 zeigt auf, dass Elternzeit der Väter zu einer stärkeren Bindung zwischen Vätern und Kindern führt, was sich dadurch zeigt, dass Väter weniger lange arbeiten, wenn die Kinder klein sind und später – bei getrenntlebenden Paaren – mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Diese Resultate stehen allerdings in einem gewissen Widerspruch mit den Ergebnissen von Ekberg et al. 2013*. Diese Studie zeigt zwar auf, dass die Einführung des „Daddy Month“ in Schweden zu einer deutlichen Zunahme der Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter geführt hat, die Einführung hat aber nicht dazu geführt, dass die Väter mehr Zeit für ihr krankes Kind aufwenden oder sich vermehrt um das Kind kümmern, wenn die Partnerin zur Arbeit geht. Ähnliche Resultate liefert die Literaturstudie zu verschiedenen Ländern von Farré 2016¹. Elternzeit, welche ausschliesslich für den Vater reserviert ist („use-it or lose-it“ quota) führt dazu, dass Männer während der Elternzeit mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, aber nicht unbedingt danach. Die Autoren führen dies darauf zurück, dass es eine längere Zeit benötigt, um kulturelle Einstellungen zur Haus- und Familienarbeit zu verändern.

Von Vätern bezogene Elternzeit hat auch längerfristig wirksame Effekte. Hierzu gibt es insbesondere wissenschaftliche Erkenntnisse aus verschiedenen deutschen Studien. So zeigt beispielsweise eine Studie aus Deutschland, dass Väter, nachdem sie mindestens zwei Monate zu Hause verbracht haben, ihre Arbeitszeit (und auch Freizeit) um durchschnittlich vier Stunden wöchentlich reduzieren, um ihre Kinder häufiger sehen zu können (Bünning 2015). Gemäss der Studie von Bujard 2013¹ liegt in Deutschland der deutlichste Effekt des im Jahr 2007 eingeführten Elterngelds bei der gestiegenen Fürsorgebeteiligung von Vätern. Während bis 2006 weniger als 4 Prozent der Väter Elternzeit genommen haben, ist der Anteil danach sprunghaft angestiegen. Die Vater-Kind-Beziehung in der frühen Kindheit kann eine langfristige Beziehungsstabilität zwischen Vater und

Kind gewährleisten, auch wenn es möglicherweise zu Trennung oder Scheidung der Eltern kommt (BMFSFJ 2011). Rückblickend auf ihre Elternzeit berichten nahezu alle Väter (95%) in Deutschland, die mindestens drei Monate Elterngeld bezogen haben, dass sie hierdurch eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind entwickelt haben. Dabei gilt: Je mehr Elterngeldmonate der Vater in Anspruch nimmt, desto intensiver gestaltet sich die Vater-Kind-Beziehung und desto deutlicher fällt der Zuwachs an Egalität in der Partnerschaft aus (BMFSFJ 2015). Zum selben Schluss kommt die deutsche Studie von Pfahl et al. 2013: Als wichtigster Effekt der väterlichen Elterngeldmonate wird von den befragten Vätern die Stärkung der Vater-Kind-Beziehung sowie ein Bedeutungszuwachs des Vaters als gleichwertige Betreuungsperson für das Kind genannt. Auch in einem Artikel von The Economist (2015b) wird aufgezeigt, dass Väter, die die Möglichkeit haben, Elternurlaub (oder Teil ihres regulären Urlaubes) zu beziehen, sich mehr um ihre Kinder kümmern. Dies wirkt sich positiv auf die Kinder aus. Beispielsweise profitieren gemäss einer im Artikel zitierten norwegischen Studie Mädchen noch im Sekundarschulalter davon.

3.2.4 WIRKUNGEN VON ELTERNZEIT AUF DIE KINDER

Die Auswirkungen von Elternzeit auf die Gesundheit und die Entwicklung der Kinder sind Gegenstand dieses Abschnitts.

Elternzeit per se hat eine positive Auswirkung auf die Gesundheit von Kindern im ersten Geburtsjahr, die Verlängerung von Elternzeit zeigt tendenziell keine stärkeren Effekte. Es profitieren insbesondere (sozial) benachteiligte Kinder.

Diverse Studien zeigen auf, dass Elternzeit eine positive Auswirkung auf die Gesundheit von Kindern im ersten Geburtsjahr hat. Sie weisen auf Effekte wie die Verminderung von tiefem Geburtsgewicht, Frühgeburten und Kindersterblichkeit hin. Die Studien untersuchen diese Auswirkungen nicht kurzfristig, sondern über einen längeren Zeitraum. Sie kontrollieren für andere Einflussfaktoren, die Auswirkungen auf das Geburtsgewicht, die Rate der Frühgeburten und die Kindersterblichkeit haben können und isolieren somit den Effekt von Elternzeit auf diese Wirkungsdimensionen. Dazu trägt auch die dank der Elternzeit verlängerte Stillzeit bei (siehe Abschnitt 3.2.2). In diversen Studien wird darauf hingewiesen, dass es schwierig ist, den Einfluss von Elternzeit auf die Gesundheit von älteren Kindern nachzuweisen, da viele andere Faktoren die Gesundheit von Kindern beeinflussen (siehe Rossin-Slater 2015* und Currie/Rossin-Slater 2015*).

Die amerikanische Studie von Rossin-Slater 2011* basiert auf einer Analyse des 1993 eingeführten Family and Medical Leave Act (FMLA). Die Einführung des FMLA führte zu leichter Zunahme des Geburtsgewichtes von Kindern, zu einer leichten Abnahme des Risikos von frühzeitigen Geburten und zu einer Abnahme der Kindersterblichkeit für Kinder von gut ausgebildeten Frauen. Diese Ergebnisse werden von einer neueren Studie von Stearns 2015* bestätigt. Darin werden die Auswirkungen eines kurzen, bezahlten Mutterschaftsurlaubes, welcher auch pränatal bezogen werden kann, in fünf US-Staaten auf das Geburtsgewicht der Kinder über einen Zeitraum von 13 Jahren analysiert. Durch die Einführung dieses Mutterschaftsurlaubes reduzierte sich der Anteil an Kindern mit tiefem Geburtsgewicht um etwa 3,2 Prozent zwischen 1972 und 1985. Am stärksten ist der Effekt für unverheiratete Mütter. Auch der Anteil an Frühgeburten reduziert sich durch diese Massnahme. Die Studie kontrolliert für andere Einflussfaktoren und isoliert somit

den Effekt von Elternzeit auf Geburtsgewicht und Frühgeburten. Bereits frühere amerikanische Studien (Berger et al. 2005*; Guendelmann 2009*) haben darauf hingewiesen, dass eine frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz (innerhalb von 12 Wochen) bewirkt, dass die Mütter weniger lang stillen, die Kinder weniger oft zur Ärztin/zum Arzt gebracht werden, die Mütter die Kinder weniger impfen lassen und die Kinder dieser Mütter öfter Verhaltensstörungen aufweisen, was negative Folgen für die Gesundheit der Kinder haben kann. Die Resultate implizieren also, dass ein längerer Mutterschaftsurlaub/eine längere Elternzeit sich positiv auf Gesundheit und Entwicklung der Kinder auswirkt. Gemäss der Studie von Broadway et al. 2015 reduziert bezahlte Elternzeit in Australien die Wahrscheinlichkeit, dass ein Kind gesamthaft höhere Gesundheitsrisiken hat. Der Effekt ist stärker für Kinder mit tieferem sozioökonomischem Status.

Bei den erwähnten Studien handelt es sich um Ergebnisse zur *Einführung* von bezahlter Elternzeit. Drei Studien untersuchen die Effekte einer *Verlängerung* von bereits existierender Elternzeit auf die Gesundheit der Kinder. Die kanadischen Studien von Baker/Milligan 2008b* und Baker/Milligan 2015* untersuchen die Verlängerung der Elternzeit von 25 auf 50 Wochen. In beiden Studien kann kein Effekt durch die Verlängerung der Elternzeit auf die Gesundheit der Kinder festgestellt werden. In der Studie von Beuchert et al. 2016* werden die Auswirkungen der im Jahr 2002 erfolgten Verlängerung der Elternzeit in Dänemark von 24 auf 46 Wochen untersucht, gemessen anhand der Anzahl und Dauer von Spitalaufenthalten von Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Die Autoren finden insgesamt keinen signifikanten Gesundheitseffekt auf Kinder, es gibt aber einen signifikant positiven Effekt auf Kinder, welche bei der Geburt ein sehr tiefes Gewicht haben oder zu früh geboren sind. Auch für Familien mit tieferen Einkommen und weniger Bildung gibt es positive Effekte.

Elternzeit hat in der Tendenz einen positiven Einfluss auf die kognitive Entwicklung/schulische Leistung der Kinder.

Ergebnisse bezüglich der Auswirkungen auf die längerfristige kognitive Entwicklung und die Bildungsverläufe der Kinder/Jugendlichen sind nicht eindeutig: Sie zeigen sowohl positive Effekte wie keine Effekte, nicht aber negative Effekte auf.

Positive Effekte auf schulische Leistungen und/oder die kognitive Entwicklung der Kinder sind in folgenden Studien ausgewiesen: In der Studie von Carneiro et al. 2015* wird die Reform von 1977 in Norwegen untersucht, bei welcher von einem zwölfwöchigen unbezahlten Mutterschaftsurlaub auf vier Monate bezahlten und zwölf Wochen unbezahlten Urlaub umgestellt wurde. Die Autoren analysieren Schulabbruchsquoten in der Highschool und Löhne von Kindern von Müttern, welche von der neuen Regelung profitierten, viele Jahre nach der Reform. Die Autoren zeigen auf, dass Frauen substanziell mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen nach der Reform (die Elternzeit also tatsächlich in Anspruch nehmen) und Schulabbruchsquoten in der Highschool abnehmen, während die Löhne der Kinder im Alter von 30 Jahren zunehmen. Auch hier zeigen sich heterogene Effekte, denn Effekte sind grösser auf Kinder von weniger gebildeten Eltern: Während die Schulabbruchsquoten von Kindern von weniger gebildeten Müttern um 3,6 Prozent abnehmen, nehmen die Schulabbruchsquoten von Kindern von besser ausgebildeten Frauen um 1,8 Prozent ab.

Liu/Skans 2010 untersuchen die Ausweitung der Elternzeit in Schweden von 12 auf 15 Monate. Dabei weisen sie positive Auswirkungen auf die schulischen Leistungen der Kinder im Alter von 16 Jahren aus. Die Effekte sind nur für Kinder von gut qualifizierten Müttern signifikant, was dem Befund von Carneiro et al. 2015* widerspricht. Eine mögliche Erklärung ist, dass in Carneiro et al. 2015* die Einführung eines bezahlten Urlaubes untersucht wird, was insbesondere Familien mit tieferem sozioökonomischen Status zugutekommt. Dies deshalb, weil der Erwerbsersatz einer Obergrenze unterliegt. Die in Liu/Skans 2010 untersuchte Verlängerung der Elternzeit hat keine Veränderung hinsichtlich der Bezahlung mit sich gebracht.

Danzer/Lavy 2013¹ machen eine Analyse der Auswirkungen der österreichischen Reform, während der die Elternzeit von 12 auf 24 Monate erhöht wurde, auf das Humankapital von Kindern, gemessen an Testergebnissen. Sie finden insgesamt keine signifikanten Effekte von längerem Urlaub auf die Testergebnisse. Betrachtet man die Kinder von Frauen mit unterschiedlichem Bildungsstand separat, zeigt sich jedoch, dass die Söhne – aber nicht die Töchter – von Frauen mit hohem Bildungsstand von der Reform profitieren. Der unterschiedliche Effekt hinsichtlich des Bildungsstandes der Mütter könnte damit erklärt werden, dass die Kinder von besser ausgebildeten Müttern mehr von deren verlängerten Zeit zu Hause hinsichtlich schulischer Leistungen profitieren als Kinder von weniger gut ausgebildeten Frauen. Die Studie liefert jedoch keine plausible Erklärung für die heterogenen Effekte zwischen Buben und Mädchen. Die Resultate sind somit mit Vorsicht zu genießen.

Keine Effekte auf schulische Leistungen und/oder die kognitive Entwicklung der Kinder werden in folgenden Studien nachgewiesen: Dustmann/Schönberg 2012* evaluieren drei Reformen in Deutschland in den Jahren 1979, 1986 und 1992, bei welchen die bezahlte Elternzeit von zwei auf sechs Monate, von sechs auf zehn Monate und schliesslich von 18 auf 36 Monate ausgedehnt wurde. Die Autoren verwenden diese Reformen als Instrument, um die Auswirkungen von mütterlicher Erwerbstätigkeit auf die Kinder zu untersuchen. Sie finden keine Effekte der ersten beiden Reformen auf die schulische Laufbahn sowie auf das Einkommen der Kinder im Erwachsenenalter. Die dritte Reform führt zu leicht negativen Auswirkungen auf die späteren schulischen Leistungen der Kinder, was die Autoren auf die mit der dritten Reform einhergehende Einkommensreduktion zurückführen.

Auch Würtz Rasmussen 2010* findet keine langfristigen Effekte auf Bildungsindikatoren von Kindern von der 1984 in Dänemark umgesetzten Erweiterung der Elternzeit von 14 auf 20 Wochen. Würtz Rasmussen 2010* verwendet für die Analyse Längsschnittdaten von 1984 bis 2005 und definiert „langfristig“ als 10 bis 15 Jahre nach der Erweiterung der Elternzeit, wenn die Kinder im Highschool-Alter sind. Nachgewiesen werden jedoch leicht positive Effekte der Reform auf die Einkommen und Berufschancen der Mütter. Somit sind die Effekte der Reform für die Familien insgesamt positiv. Dahl et al. 2013 untersuchen die Auswirkungen mehrerer Reformen in Norwegen, während deren die Elternzeit sukzessive von 18 auf 35 Wochen erhöht wurde. Bezogen auf die schulischen Leistungen der Kinder weist die Studie keine Effekte nach. Die in Abschnitt 3.2.4 erwähnte kanadische Studie von Baker/Milligan 2015*, bei welcher die Auswirkungen von einer

Verlängerung der Elternzeit von 35 auf 50 Wochen untersucht wird, findet ebenfalls keinen Einfluss auf die kognitiven Fähigkeiten und Verhaltensweisen von Kindern im Alter von vier bis fünf Jahre.

Elternzeit für Väter führt zu höherem Engagement der Väter, was sich positiv auf die schulischen Leistungen der Kinder auswirkt.

In der Studie von Cools et al. 2015* wird die Einführung von vier Wochen individuellem Anspruch auf Elternzeit für Väter in Norwegen untersucht. Die Ergebnisse weisen auf einen substanziellen Einfluss der stärkeren Beteiligung der Väter in der Familie auf die schulischen Leistungen der Kinder hin. Auf denselben Effekt verweist auch die Studie von Huerta et al. 2013. Väter, welche Elternzeit beziehen, sind auch enger in die Kinderbetreuung involviert. Diese Beteiligung steht im Zusammenhang mit höherer kognitiver Entwicklung von Kindern in drei von vier untersuchten Ländern (USA, Grossbritannien und Australien; für Dänemark wird kein Effekt gefunden). Bestätigt wird dieser Zusammenhang auch in einer Studie des deutschen Bundesministeriums für Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2011). Wenn Väter sich gemeinsam mit den Müttern in der frühen Kindheit mehr engagieren und mehr mit ihren Kleinkindern spielen, wirkt sich dies positiv auf die kognitive und emotionale Entwicklung der Kinder aus.

3.2.5 WIRKUNGEN VON ELTERNZEIT AUF DAS PAAR/DIE FAMILIE

Ergebnisse, welche den Einfluss der Elternzeit auf die Arbeitsteilung innerhalb der Familie respektive zwischen Erwerbs- und Familienarbeit untersuchen, sind in den Abschnitten 3.2.3 und 3.4.3 aufgeführt. Darüber hinaus gibt es in den Studien, welche dieser Analyse zugrunde liegen, nur vereinzelt Hinweise zu den Auswirkungen von Elternzeit auf das Paar oder die Familie. Zwei Studien haben den Einfluss von Elternzeit auf die Scheidungsrate analysiert. In beiden Studien (Schweden: Liu/Skans 2010 sowie Norwegen: Dahl et al. 2013) konnte kein signifikanter Einfluss festgestellt werden.

Es liegen wenige Hinweise zu den Auswirkungen von Elternzeit auf das Paar oder die Familie vor.

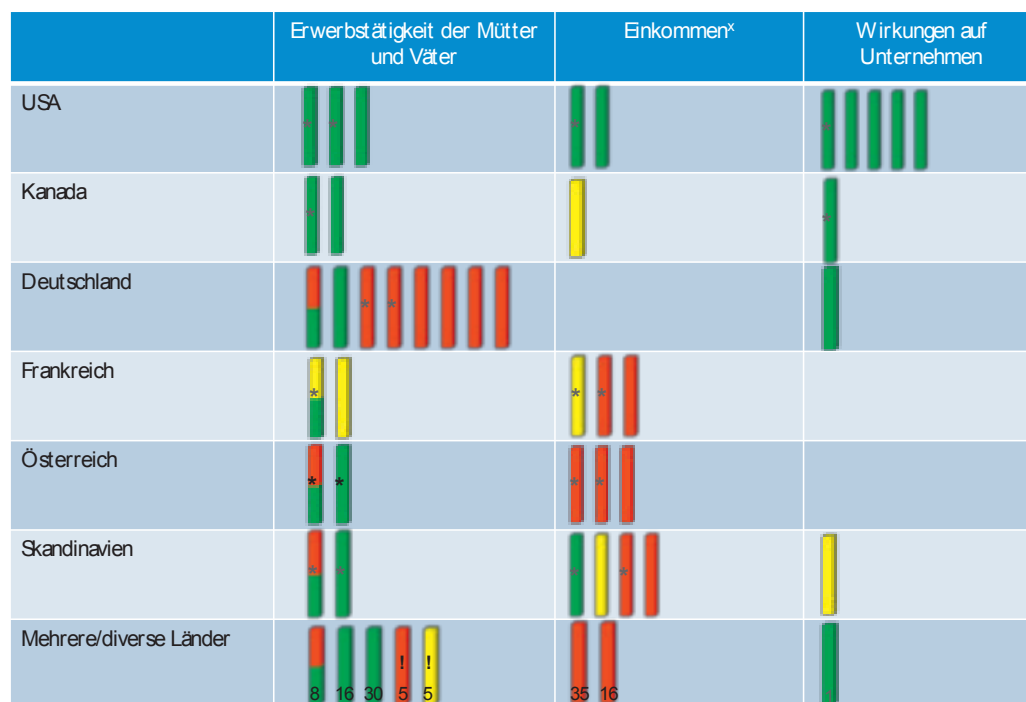
3.3 WIRKUNGEN AUF DER WIRTSCHAFTLICHEN EBENE

Dieser Abschnitt zeigt die wissenschaftlichen Erkenntnisse zu den Wirkungen der Einführung oder der Reform von Elternzeitmodellen auf der wirtschaftlichen Ebene auf. Es werden die ökonomischen Auswirkungen auf Individuen, Haushalte und Unternehmen – die Mikroebene – zusammengefasst. Auswirkungen auf der Makroebene sind Gegenstand von Abschnitt 3.4.

3.3.1 ÜBERSICHT

Darstellung D 3.2 zeigt eine tabellarische Übersicht über die einbezogenen Studien zu den ökonomischen Effekten: Die Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit der Mütter, die Erwerbstätigkeit der Väter, das Einkommen der Eltern und die Unternehmen.

D 3.2: Evidenz auf der wirtschaftlichen Ebene



Quelle: eigene Darstellung.

Legende: Ein Balken repräsentiert eine Studie. Grün: positive Effekte; gelb: neutrale Effekte; rot: negative Effekte. Gemischte Farben weisen auf unterschiedliche Ergebnisse hin (bspw. variierende Ergebnisse in Abhängigkeit von der Dauer der Elternzeit). * Studie mit äusserst verlässlichen Resultaten; ! Studie mit weniger verlässlichen Resultaten. Ziffer: Die Ziffer gibt an, wie viele Länder pro Studie untersucht wurden. Anmerkung zu den drei Farben bei der Wirkungsdimension „Erwerbstätigkeit der Mütter und Väter“: ob die Effekte positiv oder negativ sind, hängt unter anderem von der Länge desurlaubes ab (siehe nachfolgender Text). *z.B. Lohnkürzung bei Wiedereinstieg, längerfristige Abnahme des Einkommens aufgrund Verschlechterung der Position auf dem Arbeitsmarkt.

3.3.2 AUSWIRKUNGEN AUF DIE ERWERBSITUATION DER MÜTTER UND VÄTER

In diesem Abschnitt wird zuerst die Wirkung der Elternzeit auf die Mütter, anschliessend jene auf die Väter beschrieben.

Elternzeit führt zu einer Zunahme der Erwerbstätigkeit der Mütter. Der Effekt ist maximal bei einer Dauer von 28 Wochen und nimmt danach ab.

Elternzeit erhöht die Erwerbsquote und das Arbeitspensum der Mütter beim Wiedereinstieg. So zeigt die Studie von Thévenon/Solaz 2013, in welcher der Einfluss von Elternzeit auf die Erwerbstätigkeit der Frauen in 30 OECD-Ländern untersucht wird, dass je länger die Elternzeit ist, desto grösser der Effekt auf die Erwerbsquote und die Anzahl Arbeitsstunden (nach der Elternzeit) ausfällt. Der Effekt nimmt jedoch ab bei einer Länge von über zwei Jahren. Diese Ergebnisse werden bestätigt durch eine Studie von Akgunduz/Plantenga 2013, in welcher mehrere Studien aus 16 europäischen Ländern analysiert und zusammengefasst sind. Bei einer 28-wöchigen Elternzeit steigt die Erwerbsquote der Frauen um 1,5 bis 2,5 Prozent. Der positive Effekt wird mit Zunahme der

Elternzeit kleiner und zeigt keinen Effekt mehr bei einer Länge von zwei Jahren. Auch die Studie von Evertsson/Duvander 2011* zeigt in Schweden einen positiven Effekt von Elternzeit auf die Erwerbsquote der Frauen auf. Bleiben Mütter jedoch länger als 15 Monate in Elternzeit, hat dies negative Auswirkungen auf ihre Karrierechancen. Zwei weitere Studien weisen darauf hin, dass eine (sehr) lange Elternzeit negative Auswirkungen auf die Karrierechancen der Mütter hat (OECD 2012b; Farré 2016¹).

Schönberg/Ludsteck 2014* untersuchen die Auswirkungen von fünf Reformen der Elternzeit in Deutschland auf die Erwerbstätigkeit der Mütter. In allen Reformen ging es darum, die Zeit, während der der Arbeitsplatz gesichert ist, zu verlängern. Das Ziel dieser Reformen war, den Müttern zu ermöglichen, mehr Zeit mit ihren kleinen Kindern zu verbringen und sie gleichzeitig dazu zu ermutigen, ihre Erwerbstätigkeit nach der Elternzeit wiederaufzunehmen. Der Erwerbseffekt ist bei allen Reformen in der kurzen Frist (2–6 Jahre nach der Geburt) negativ: Mütter reduzieren ihre Erwerbstätigkeit und verbringen mehr Zeit mit ihren Kindern. Langfristig (3–6 Jahre später) zeigt sich, dass die Löhne der Frauen abnehmen; die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert sich also insgesamt. Eine weitere Studie zur Elternzeit in Deutschland weist darauf hin, dass eine Erhöhung des Urlaubsanspruches das Arbeitsengagement der Mütter reduziert. Die Erhöhung führt zu einer Verschiebung von Präferenzen der Frauen (stärkere familienorientierte Präferenzen) und dazu, dass insbesondere Vollzeitangestellte nach der Geburt später in den Arbeitsalltag zurückkehren (Gangl/Ziefle 2015*).

Auch die Studie von Fitzenberger et al. 2015* hält fest, dass die Geburt des ersten Kindes zu einem Work-Life-Konflikt führt und eine Änderung der Arbeitspräferenzen von Müttern mit sich bringt. Insgesamt kehren mehr als die Hälfte der Frauen nach einer dreijährigen Elternzeit nicht zu ihren Jobs zurück. Hingegen arbeiten etwa 31 Prozent schon während der dreijährigen Elternzeit Teilzeit. Frauen, die vor der Geburt karriereorientiert sind, kehren im Durchschnitt eher zu ihren Jobs zurück. In der Studie der OECD 2012a wird festgehalten, dass in Ländern, in welchen es eine sehr lange Elternzeit gibt, Frauen diese häufig in Anspruch nehmen, um die Karriere ihrer Partner zu unterstützen. Dies wiederum führt dazu, dass die Unternehmen weniger in die Frauen investieren.

In den Staaten der USA, in denen ein bezahlter Urlaub eingeführt wurde (die Dauer variiert, in der Regel beträgt sie zwischen 4 und 12 Wochen), kehren Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zurück in den Arbeitsmarkt. Dieser Effekt wird in mehreren Studien ausgewiesen: Die Studie von Baum/Ruhm 2013 zeigt auf, dass nach der Einführung des California Paid Leave Program (CA-PFL) (siehe Abschnitt 3.3.2) die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Frauen neun bis zwölf Monate nach der Geburt in einer Anstellung sind. Auch arbeiten Frauen, die vom CA-PFL profitieren, während des zweiten Lebensjahres ihres Kindes im Durchschnitt länger als Frauen, die nicht davon profitieren. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch die Studie von Han et al. 2009*, welche mehrere Erweiterungen von Elternzeitgesetzgebungen in US-Bundesstaaten untersucht. In der Studie von Han et al. 2009* wird ausgewiesen, dass der Erwerbseffekt bei Frauen mit hoher Bildung grösser ist als bei schlechter gebildeten Frauen. In dieselbe Richtung weisen die Ergebnisse der Studie von Rossin et al. 2013*. Demnach führte die Einführung des CA-PFL dazu, dass Frauen mehr Urlaub in Anspruch nehmen, insbesondere Mütter mit tiefem Bildungsstand, Alleinerziehende, Afroamerikanerinnen und Lateinamerikanerinnen. Die höhere Inanspruchnahme wirkt sich nicht negativ auf die Arbeitsmarktsituation (z.B. durch

mehr Kündigungen) aus. Die Frauen, die von der Reform betroffen sind, arbeiten mittelfristig (wenn die Kinder 1–3 Jahre alt sind) im Durchschnitt 10 bis 17 Prozent länger als jene Frauen, die ihre Kinder vor der Reform zur Welt gebracht haben. In einer Studie von Baker/Milligan 2008a* werden die Auswirkungen von drei Reformen von kanadischen Elternzeitmodellen analysiert. Dabei fanden je nach Provinz sukzessive Verlängerungen auf 17 bis 18, 29 bis 52 und auf 52 Wochen (in Quebec bis auf 70 Wochen) statt. Der Arbeitsplatz ist während der gesamten Elternzeit garantiert und in den meisten Provinzen kann die Elternzeit flexibel zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden (in der Praxis nehmen Väter die Elternzeit aber sehr selten in Anspruch, weshalb auch keine Analyse für Väter möglich ist). Eine Elternzeit von 17 bis 18 Wochen wirkt sich nicht auf die Dauer der Abwesenheit der Mütter vom Arbeitsmarkt aus. Wenn Frauen eine längere Elternzeit erhalten (29 bis 70 Wochen), verbringen sie nach der Geburt auch mehr Zeit zu Hause. Dies hat jedoch keine negativen Auswirkungen auf die spätere Beschäftigung. Die Aufrechterhaltung der Beschäftigung hat gemäss den Autoren zwei Gründe: Frauen neigen weniger dazu, die Erwerbstätigkeit permanent zu verlassen, kehren vermehrt zum selben Arbeitgeber zurück (unabhängig von der Dauer der Elternzeit) und arbeiten eher Teilzeit nach der Geburt. Dieser Befund wird auch in der Studie von Joseph et al. 2013* bestätigt. Darin wird die Reform der Elternzeit in Frankreich im Jahr 2004 analysiert. Vor 2004 erhielten Familien keine finanzielle Kompensation, wenn sie nach dem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub Elternzeit bezogen. Seit der Reform erhalten sie eine finanzielle Kompensation, welche maximal sechs Monate im Anschluss an den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub ausbezahlt wird. Diese Umstellung hat gemäss der Analyse keinen Effekt auf die Erwerbstätigkeit der Mütter. Differenziert man zwischen jenen Müttern, welche die Elternzeit tatsächlich in Anspruch nehmen und jenen, die dies nicht tun, ist der Effekt schwach positiv für die Bezügerinnen. Die bezahlte Elternzeit hat auch dazu beigetragen, dass Frauen mit tiefer Bildung nach der Geburt ihres Kindes eher im Arbeitsmarkt verbleiben.

Es liegen wenige Studien zum Einfluss der Elternzeit auf das Erwerbsverhalten der Väter vor. Die Inanspruchnahme von Elternzeit seitens der Männer ist noch nicht sozial akzeptiert und hängt mit der Höhe der Erwerbsersatzrate zusammen.

Gemäss der Studie von Farré 2016¹, in welcher mehrere OECD-Länder untersucht werden, gibt es keine Hinweise, dass sich die Elternzeit auf die Erwerbstätigkeit von Männern auswirkt. Gemäss einer Studie im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2015) wäre fast jeder fünfte Vater gern in Elternzeit gegangen, hat dann aber darauf verzichtet. Als Motiv werden vor allem Gründe bezogen auf die Erwerbstätigkeit genannt: Angst vor Einkommensverlusten, Angst vor beruflichen Nachteilen und Befürchtungen hinsichtlich organisatorischen Problemen im Betrieb. Crenner 2011 zeigt, dass in Frankreich – wo die Mehrheit der Männer keine Elternzeit bezieht – die berufliche Situation des Mannes wenig Einfluss auf die Erwerbsentscheidung der Mütter nach der Geburt hat.

Die deutsche Studie von Bünning 2015 zeigt auf, dass ab einer Elternzeit von zwei Monaten für Väter eine Reduktion der Arbeitszeit der Männer um etwa vier Stunden pro Woche festgestellt werden kann. Gemäss einer ebenfalls aus Deutschland stammenden Studie von Pfahl et al. 2013 zu Effekten der Elterngeld-Nutzung durch Väter, besteht für Väter die Gefahr eines Karriereknicks und einer Teilzeitfalle, wenn sie „lange“ Elternzeit (mehr

als drei Monate) in Anspruch nehmen. Bei einer kürzeren Elternzeit (weniger als 2 Monate) ist dies jedoch nicht der Fall. Es gibt noch keine „Väterkultur“ in den Unternehmen: Väter, die sich um ihre Kinder kümmern wollen, müssen mit negativen Reaktionen rechnen.

Ein Grund, warum sich wenige Studien zur Auswirkung von Elternzeit auf die Erwerbstätigkeit von Vätern finden lassen, könnte sein, dass die Elternzeit keine Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten der Väter hat: Studien, in denen keine Effekte gefunden werden, sind in der Regel schwieriger zu publizieren. Ein weiterer Grund könnte die in den meisten Ländern noch eher tiefe Rate der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter sein. Wenn sehr wenige Väter Elternzeit beziehen, können auch keine Effekte auf die Erwerbstätigkeit gemessen werden. Auch können so keine „Spill-over-Effekte“ auf die Frauen gemessen werden, das heisst Wirkungen einer erhöhten Nutzung von Elternzeit der Väter auf die Erwerbssituation der Frauen. Die zwei untersuchten Studien, die hierfür einen Hinweis machen, sind die von Patnaik 2014 und die Studie vom deutschen Bundesministerium für Senioren, Familien und Jugend: Letztere zeigt, dass es Müttern durch den Elterngeldbezug der Väter tatsächlich besser gelingt, wieder in ihren Beruf zurückzukehren (BMFSFJ 2015). Patnaik 2014 führt eine Analyse einer Reform in Quebec durch, die Vätern fünf Wochen Elternzeit exklusiv zur Verfügung stellt, wodurch die Rate der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter um 53 Prozentpunkte und die Dauer der Elternzeit, welche Väter in Anspruch nehmen, um drei Wochen steigt. Ein bis drei Jahre nachdem sie Elternzeit in Anspruch genommen haben, beteiligen sich die Väter stärker im Haushalt und in der Kinderbetreuung, während die Mütter mehr bezahlte Arbeit leisten, insbesondere mehr Vollzeitarbeit.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit und der Zeitpunkt der Rückkehr in den Arbeitsmarkt sind abhängig von den finanziellen Leistungen während der Elternzeit.

Analysen für die Dauer der Inanspruchnahme liegen vor allem auf Ebene der Mutter vor. Eine Ausnahme ist die Studie von Boll et al. 2011, welche diverse Länder im Hinblick auf die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter untersucht. Es wird argumentiert, dass der Erwerbsersatz in Deutschland zu gering ist, um Väter zu motivieren, Erziehungsgeld in Anspruch zu nehmen (nur 2,4% taten dies im Jahr 2002). In Finnland hingegen hat die vergleichsweise grosszügige Ausgestaltung des Erwerbsersatzes (45% ab 1978 und 70% ab 1982) zu stärkerem Engagement der Väter geführt.

Die Analyse von Lalive/Zweimüller 2009* über die Reform der Elternzeit in Österreich, bei welcher die Dauer von einem Jahr auf zwei Jahre erhöht wurde, ergibt, dass die Mütter die längere Elternzeit auch tatsächlich in Anspruch nehmen und als Konsequenz später an den Arbeitsplatz zurückkehren. Dabei gehen Frauen mit höheren Einkommen zu einem früheren Zeitpunkt wieder einer Beschäftigung nach als Frauen mit tieferen Einkommen. Die Autoren führen dies darauf zurück, dass die Erwerbsersatzquote für Frauen mit höherem Einkommen aufgrund eines festgelegten Maximums tiefer ist als für Frauen mit tiefem Einkommen.

Auch die Studie von Lalive et al. 2014* zeigt: Eine Reduzierung der Erwerbsersatzquote während der Elternzeit reduziert die Länge der Abwesenheit vom Arbeitsplatz (bei gleichbleibender Länge der Elternzeit). Die spätere Rückkehr an den Arbeitsplatz wirkt

sich jedoch mittelfristig (bis 5 Jahre nach der Geburt des Kindes) nicht negativ auf die Arbeitsmarktsituation (Erwerbsstatus, Lohn, Anstellungsbedingungen, Anstellung beim gleichen Arbeitgeber vor der Geburt) der Mütter aus.

Bergemann/Riphahn 2011 führen eine Analyse der im Jahr 2007 umgesetzten Reform in Deutschland durch, bei welcher die Dauer, während der die Mütter Zahlungen im Rahmen der Elternzeit erhalten, von zwei Jahren auf ein Jahr verkürzt, jedoch die Erwerbsersatzquote erhöht wurde. Das Resultat der Reform ist, dass mehr Frauen innerhalb eines Jahres an den Arbeitsplatz zurückkehren. Die Studie von Lutz 2016 weist zudem darauf hin, dass ein hohes Einkommen vor der Geburt des Kindes sich beschleunigend auf den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt (ohne beruflichen Wechsel) auswirkt. Da bei hohen Löhnen die finanziellen Anreize der Erwerbsersatzquoten aufgrund des festgelegten Maximums in der Regel tiefer sind, ist auch dies ein Hinweis darauf, dass sich die finanzielle Kompensation während der Elternzeit auf den Wiedereinstieg ins Berufsleben auswirkt. Eine andere Interpretation ist, dass Frauen mit hohen Löhnen bessere Arbeitsbedingungen, mehr Motivation usw. haben und deswegen früher ins Berufsleben zurückkehren.

Die Studie von Crenner 2011 hingegen zeigt, dass in Frankreich Mütter, die im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub Elternzeit beziehen, im Durchschnitt weniger qualifiziert sind (und somit in der Regel auch weniger verdienen) als Frauen, die keine Elternzeit in Anspruch nehmen. Ihre Arbeitsbedingungen sind auch weniger flexibel und weniger kompatibel mit der Kinderbetreuung. Die Charakteristika jener Mütter, die Elternzeit beziehen, sind ähnlich wie jene der Mütter, welche nach der Geburt ihres Kindes ganz aufgehört haben zu arbeiten. Erstere haben einen etwas höheren Lebensstandard als Mütter, die ganz aufhören zu arbeiten, jedoch einen tieferen Lebensstandard verglichen mit dem Lebensstandard von berufstätigen Müttern. Gründe für diesen unterschiedlichen Befund in Frankreich könnten im internationalen Vergleich relativ unflexible Arbeitsgesetze³⁹ und die schlechte Lage auf dem Arbeitsmarkt⁴⁰ sein.

3.3.3 AUSWIRKUNGEN VON ELTERNZEIT AUF DIE EINKOMMEN DER ELTERN

Mehr als die Hälfte der untersuchten Studien zeigt, dass Elternzeit negative Effekte auf das Einkommen hat, insbesondere für Mütter mit hohen Löhnen oder hoher Bindung an den Arbeitsmarkt.

Elternzeit hat potenziell negative Auswirkungen auf die Löhne von Müttern aufgrund von Humankapitalverlust oder der Schwierigkeit, einen passenden Job nach der Auszeit zu finden, wie eine Studie aus Österreich von Jacobi et al. 2016* zeigt. Negative Auswirkungen von Elternzeit auf das Einkommen von Müttern werden auch in Studien zu Deutschland (Ejrnaes/Kunze 2013*; Schönberg/Ludsteck 2014*) ausgewiesen. Die auf ökonomische Modellierung fokussierte Studie von Jacobi et al. 2016* zeigt, dass der grösste Effekt im ersten Jahr nach der Rückkehr aus Elternzeit zu beobachten ist: Die „Lohnstrafe“ beträgt im ersten Jahr 14 bis 16 Prozent, im zweiten Jahr 6 bis 8 Prozent und im fünften

³⁹ Frankreich rangiert auf Platz 30 von 34 OECD-Ländern beim OECD-Index für den Kündigungsschutz von Festangestellten vor Einzel- und Massenentlassungen.

⁴⁰ Zur Lage auf dem Arbeitsmarkt siehe zum Beispiel NZZ-Artikel von Ferber (2017).

Jahr nur noch 2 bis 3 Prozent. Der Effekt ist somit negativ, aber abnehmend. Ihre Stichprobe umfasst jedoch nur Mütter mit hohen Löhnen.

Auch Ejrnaes/Kunze 2013* machen keine Aussage für die Gesamtbevölkerung arbeitstätiger Frauen, sondern nur für jene, die vor der Geburt des Kindes mindestens ein Jahr Vollzeit arbeiten (in der Studie „arbeitsproduktive“ Frauen genannt). Sie zeigen, dass die Löhne der Mütter insgesamt um 3 bis 5,7 Prozent pro Jahr, das sie in der Elternzeit verbringen, abnehmen. Je mehr Zeit also die Mütter in der Elternzeit verbringen, desto höher ist die Lohnstrafe. Ejrnaes/Kunze* diskutieren, warum dies so ist, und führen es unter anderem auf „Assortative Matching“, Abstände zwischen den Geburten und statistische Diskriminierung zurück: „Assortative Matching“ bezieht sich auf die Theorie, dass arbeitsproduktive Frauen mit hohen Löhnen auch arbeitsproduktive Männer mit hohen Löhnen heiraten, und somit bei diesen Frauen der Einkommenseffekt nach der Geburt ihres Kindes dominiert (der Einkommenseffekt bezeichnet die Abnahme der Erwerbstätigkeit bei einer Erhöhung des Lohnes, was in diesem Fall darauf zurückzuführen ist, dass der Mann viel verdient und sich die Frau somit ein kleineres Einkommen „leisten“ kann). Auch ist es möglich, dass sehr arbeitsproduktive Frauen ihre Geburten in kleineren Abständen planen. Letztlich sehen die Autoren einen möglichen Grund auch in der statistischen Diskriminierung durch die Arbeitgeber: Die Arbeitgeber erwarten, dass Frauen nach der Geburt ihres Kindes weniger produktiv sind also zuvor und zahlen ihnen aus diesem Grund tiefere Löhne.

Schönberg/Ludsteck 2014*, welche die Auswirkungen von fünf Reformen der Elternzeit in Deutschland auf die Erwerbstätigkeit der Mütter untersuchen (siehe Abschnitt 3.3.2), finden nur bei einer Reform negative Auswirkungen auf die Einkommen der Mütter. Die Autoren betonen aber, dass ihre Resultate durch einen „Selection bias“ verzerrt sein könnten.⁴¹ Somit sind diese Resultate mit Vorsicht zu genießen.

Lequien 2012* analysiert eine neue Gesetzgebung in Frankreich, welche die Elternzeit für Eltern ab dem zweiten Kind auf drei Jahre verlängert hat. Lequien 2012* untersucht die Auswirkungen dieser Verlängerungen auf Eltern mit zwei Kindern. Eine dreijährige Elternzeit hat gemäss dieser Studie einen negativen Effekt auf die Löhne der Mütter. Der Effekt ist auch zehn Jahre später noch ersichtlich, hat also langfristige Auswirkungen. Der negative Effekt auf die Löhne ist gemäss Einschätzung des Autors auf Verlust von Arbeits Erfahrung und auf erhöhte Teilzeitarbeit zurückzuführen. Es gilt, zu beachten, dass der Effekt nicht in allen Spezifizierungen des Modells signifikant ist.

Eine Studie von Rege/Solli 2010 aus Norwegen weist auf einen negativen Effekt der Elternzeit auf das Einkommen bei den Männern hin. Sie untersuchen die Auswirkungen der Einführung der Paternity Leave Quota im Jahr 1993 auf die Löhne der Väter. Im Rahmen dieser Reform wurde den Vätern 4 von insgesamt 42 Wochen Elternzeit exklusiv reserviert. Als Folge der Einführung nahm die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter markant zu, die Löhne der Väter hingegen nahmen in der Folge um 1,4 Prozent ab – ein Effekt der sichtbar ist bis zum fünften Geburtstag des Kindes. Die Gründe hierfür lassen

⁴¹ Von einem „Selection bias“ spricht man, wenn aufgrund der (Selbst-)Selektion von Individuen oder Daten ein Datensatz nicht einer Zufallsstichprobe entspricht. Die Stichprobe ist somit nicht repräsentativ für die Population, die untersucht werden soll.

sich nicht eindeutig eruieren. Die Autoren vermuten, dass es sich entweder um eine Verschiebung der Präferenzen (weg von bezahlter hin zu unbezahlter Arbeit zu Hause) oder, wie in Ejrnaes/Kunze 2013* diskutiert, um statistische Diskriminierung von Seiten der Arbeitgeber („Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, sind weniger engagiert im Job“) handelt. Auch die Studie von Evertsson 2016* untersucht, ob Elternzeit ein Faktor ist, der zu Lohnungleichheit beiträgt. Sie zeigt: Je länger Mütter in Elternzeit gehen, desto negativer wirkt sich das auf ihre Löhne aus. Dies spricht für die von Jacobi et al. 2016* diskutierte These, dass sich Elternzeit aufgrund von Humankapitalverlust negativ auf die Löhne von Frauen auswirkt. Auch für Männer wird ein negativer Lohneffekt durch Elternzeitbezug festgestellt, und dieser hängt nicht mit der Länge der bezogenen Elternzeit zusammen.

Nicht alle Studien weisen einen negativen Effekt auf Einkommen aus. Adema et al. 2015 beispielsweise zeigen auf, dass in den USA gerade wegen eines *fehlenden* Mutterschaftsurlaubes die Einkommenssituation für Arbeitnehmerinnen mit tiefem Bildungsniveau prekär ist. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die amerikanische Studie von Boushey 2008*, die in ihrer Studie mehrere familienfreundliche Politikmassnahmen untersucht. Würtz Rasmussen 2010* weist für Dänemark keine negativen Effekte auf das Einkommen und die Karrierechancen der Mütter bei einer Verlängerung des Elternurlaubs von 14 auf 20 Wochen in der mittleren und langen Frist (10–15 Jahre später) nach, in der kurzen Frist (5 Jahre später) sind die Effekte gar positiv. Somit gibt es in Dänemark keine nachteiligen Auswirkungen der Verlängerung der Elternzeit auf die Arbeitsmarktsituation der Mütter.

Gemäss der Studie im Rahmen einer Doktoratsarbeit von Gauthier-Loiselle 2013 hat die Verlängerung der Elternzeit in Kanada um 25 Wochen keinen signifikanten Einfluss auf die Löhne der Mütter. Zum selben Ergebnis kommt die Studie von Joseph et al. 2013*, in welcher die Reform der Elternzeit aus dem Jahr 2004 in Frankreich analysiert wird (siehe Abschnitt 3.3.2). Die Einführung einer finanziellen Kompensation während der Elternzeit hat keinen Effekt auf das Einkommen von denjenigen Müttern, welche Vollzeit Elternzeit beziehen. Auch Dahl et al. 2013 finden für Norwegen keine negativen Effekte der Verlängerungen der Elternzeit auf das Einkommen der Eltern.

Letztlich findet auch die bereits erwähnte Studie von Lalive et al. 2014* keine negativen Effekte auf das Einkommen gemessen am jährlichen Einkommen und am Einkommen pro gearbeiteter Tag.

3.3.4 AUSWIRKUNGEN AUF DIE UNTERNEHMEN

Evidenz zu den Auswirkungen von Elternzeit auf Unternehmen liegt grösstenteils aus Studien aus den USA vor, welche liberale Arbeitsmarktgesetze haben. Dementsprechend sind Unternehmen in der Regel flexibel, beispielsweise, wenn sie Übergangslösungen für eine Person in Elternzeit finden müssen. Es stellt sich somit die Frage, inwiefern diese Befunde

hinsichtlich der Wirkungen auf die Schweiz übertragbar sind. Diverse Arbeitsmarktindikatoren⁴² zeigen, dass der schweizer Arbeitsmarkt mit dem amerikanischen Arbeitsmarkt vergleichbar ist im Sinne, dass es sich um liberale Arbeitsmärkte handelt.

Elternzeit hat keine negativen (Kosten)Effekte für Unternehmen, insbesondere können durch Elternzeit Mitarbeiterfluktuation verringert werden.

Etwa 90 Prozent von befragten Unternehmen in Kalifornien geben im Rahmen der Studie von Appelbaum/Milkman 2013 an, dass bezahlte Elternzeit entweder einen positiven oder keinen Effekt auf Kosten, Produktivität, Umsatz und Arbeitsplatzmoral hat. Die Studie von Boushey/Glynn 2012 zeigt, dass Elternzeit die Fluktuation von Mitarbeitenden verringert und aufgrund einer Verringerung von Personalbeschaffungskosten keine Mehrkosten für die Unternehmen verursacht – insbesondere dann, wenn es sich um gut qualifizierte Mitarbeitende handelt. Denn die Kosten von Mitarbeiterfluktuationen sind hoch, unabhängig von den Löhnen, welche Angestellte erhalten, aber höher für Angestellte mit hohen Löhnen als für Angestellte mit tiefen Löhnen. Unternehmen bezahlen etwa einen Fünftel des Jahreslohnes von einem Angestellten, um diesen Angestellten zu ersetzen (Boushey/Glynn 2012). Direkte und indirekte Kosten entstehen durch Interviews, Abfindungszahlungen, verlorene Produktivität, Einarbeitungszeit, eventuell Verlust von Klienten/-innen usw. (Dube et al. 2010).

Die Studie von Byker 2016* zeigt, dass die Einführung einer Elternzeit in einem US-Staat dazu geführt hat, dass Mütter nach der Geburt weniger Zeit in die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle investieren. Seit der Einführung verschiedener Urlaubsregelungen in den USA (sei es ein geregelter bezahlter oder unbezahlter Urlaub durch einzelne Bundesstaaten oder Unternehmen oder die Möglichkeit, über die Invalidenversicherung eine Mutterschaftsentschädigung zu erhalten) nehmen gemäss dem United States Census Bureau 80 Prozent der Frauen, welche nach der Geburt wieder arbeiten, ihre Arbeitstätigkeit beim gleichen Arbeitgeber wieder auf (Laughlin 2011)⁴³.

Baker/Milligan 2008a* zeigen ebenfalls auf, dass eine Verlängerung der Elternzeit in Kanada den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit dem gleichen Arbeitgeber erhöht. Dabei spielt es keine Rolle, um wie viel die Dauer der Elternzeit verlängert wurde: In drei unterschiedlichen Reformen, welche eine unterschiedliche Verlängerung der Elternzeit (sukzessiv bis 70 Wochen) bewirkten, ist der Effekt auf den Fortbestand positiv. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis scheint dabei ausgewogen. Die Studie von Manjoo 2017 zeigt diesen Effekt am Beispiel von Google auf. Als Google eine fünfmonatige Elternzeit einführte (und damit einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 12 Wochen ersetzte), sank die Fluktuationsrate im Unternehmen um 50 Prozent. Der Wechsel zur neuen Unternehmenspolitik hat gemäss den Aussagen des Personalchefs aufgrund einer Verringerung von Personalbeschaffungskosten keine Mehrkosten verursacht.

⁴² Ein Beispiel hierfür ist der OECD-Indikator für den Kündigungsschutz, einer der wichtigsten Indikatoren für die Liberalität des Arbeitsmarktes. Er zeigt: Die USA rangiert an zweiter Stelle der OECD-Länder mit einem Wert von 1.17, die Schweiz folgt auf Platz 11 mit einem nur leicht höheren Wert von 2.1, von insgesamt 34 Ländern.

⁴³ Die Studie analysiert die Gründe für die Rückkehr nicht. Es kann sich dabei um Präferenzen oder Loyalität der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber handeln.

Es stellt sich die Frage, ob Elternzeit auch bei einer längeren Dauer keine negativen Auswirkungen auf die Unternehmen hat. Hierzu liegt eine Studie von Prognos 2010a zu Deutschland vor. Anhand von Controllingdaten von zehn Unternehmen wird eine betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt. Prognos 2010a untersucht erstens die Wirkungen von familienfreundlichen Massnahmen auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Betreuungsaufgaben, zweitens, relevante Kostengrössen für Mitarbeiterfluktuation und längerfristige Betriebsabwesenheit. Anhand dieser Daten wird das Einsparpotenzial durch familienfreundliche Massnahmen ermittelt. Diese Einsparungen werden den Kosten familienfreundlicher Programme – Beratungsleistungen, individuelle Arbeitszeitmodellen, Telearbeit und Kinderbetreuung – gegenübergestellt. Es zeigt sich, dass bei mittelgrossen Unternehmen ein Einsparpotential von mehreren 100'000 Euro besteht. Die Berechnung für ein fiktives Unternehmen mit 1'500 Mitarbeitenden beispielsweise ergibt ein Einsparpotenzial von 375'000 Euro.

Eine ebenfalls durch Prognos durchgeführte Studie für die Schweiz basiert auf einer Modellrechnung, für die Daten in ausgewählten Unternehmen und Organisationen aus der gesamten Schweiz erhoben wurden (Prognos 2010b). Wie in Prognos 2010a werden die Berechnungen für ein fiktives Unternehmen mit 1'500 Mitarbeitenden gemacht. Diese Modellrechnung ermittelt einen Return on Investment von familienfreundlicher Politik von 8 Prozent. Für die Unternehmen entsteht der Nutzen insbesondere aus höheren Rückkehrquoten von Beschäftigten nach der Geburt eines Kindes, Rückkehr in höhere Arbeitspensen und häufigeren unternehmensinternen Karrieren. Insgesamt betragen die Aufwendungen für eine familienfreundliche Politik 247'000 Franken, diesen stehen Einsparungen von 266'000 Franken gegenüber. Qualitative Aspekte wie Motivation, Loyalität, Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden, Attraktivitätseffekt einer Unternehmung usw. werden dabei nicht berücksichtigt.

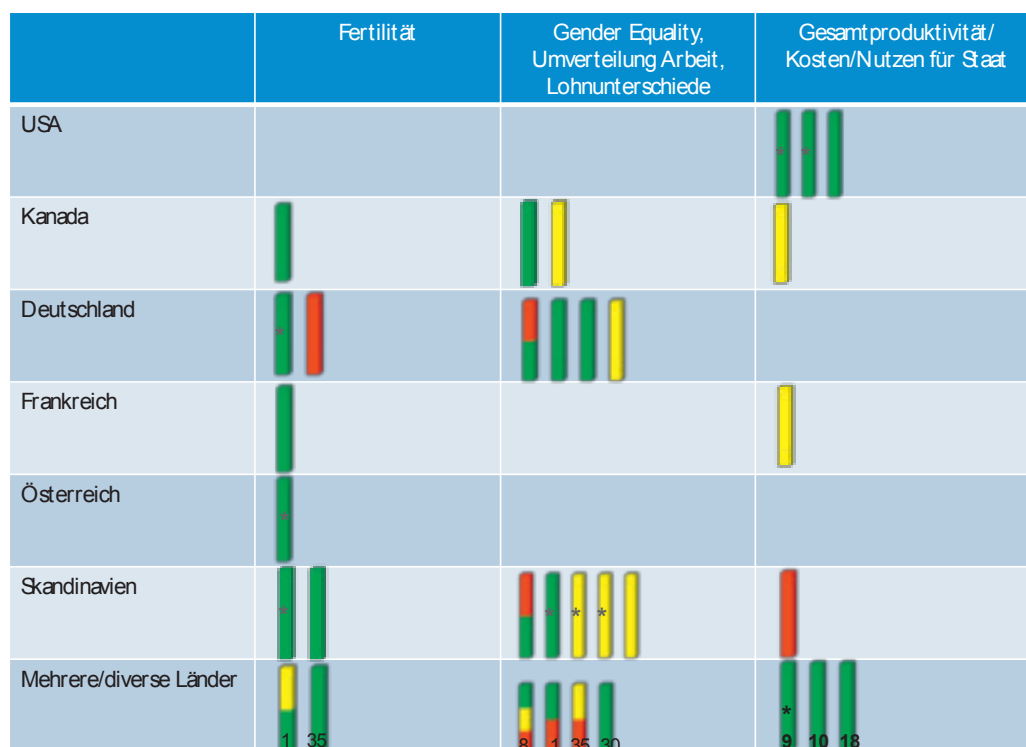
Die Ängste der Unternehmen vor neuen Gesetzgebungen und Vorgaben sind durchaus verständlich. Die Resultate lassen aber darauf schliessen, dass auch für Unternehmen in der Schweiz keine negativen Effekte von einer längeren Elternzeit zu erwarten sind.

3.4 WIRKUNGEN AUF DER GESELLSCHAFTLICHEN UND STAATLICHEN EBENE

3.4.1 ÜBERSICHT

Die Darstellung D 3.3 gibt eine Übersicht über die einbezogenen Studien zu den untersuchten Wirkungsdimensionen der Elternzeit auf staatlicher/gesellschaftlicher Ebene.

D 3.3: Evidenz auf der staatlichen/gesellschaftlichen Ebene



Quelle: eigene Darstellung.

Legende: Ein Balken repräsentiert eine Studie. Grün: positive Effekte; gelb: neutrale Effekte; rot: negative Effekte. Gemischte Farben weisen auf unterschiedliche Ergebnisse hin (bspw. variierende Ergebnisse in Abhängigkeit von der Dauer der Elternzeit). *: Studie mit äusserst verlässlichen Resultaten; !: Studie mit weniger verlässlichen Resultaten.

3.4.2 WIRKUNGEN VON ELTERNZEIT AUF DIE FERTILITÄT

Elternzeit ist häufig Bestandteil einer umfassenderen familienfreundlichen Politik. Dies erschwert es, den Effekt von Elternzeit auf die zusammengefasste Geburtenrate isoliert zu betrachten. Studien, welche individuelle Fertilitätsentscheide analysieren, finden positive Effekte von Elternzeit auf Fertilität.

Elternzeit wirkt sich positiv auf individuelle Entscheide zur Familiengründung aus. Auf die Geburtenrate insgesamt ist keine evidente Wirkung nachweisbar. Es ist zu vermuten, dass auf der Makroebene verschiedene Einflussfaktoren eine Rolle spielen, die unterschiedliche und gegensätzliche Wirkungen hervorbringen.

Die Studie von Bassford/Fisher 2016 findet keine Erkenntnisse dafür, dass in Australien die Einführung einer bezahlten Elternzeit sich auf die Entscheidung von Frauen, Kinder zu kriegen, auswirkt. Für jene Frauen aber, die bereits entschieden haben, dass sie Kinder wollen, wirkt sich die Elternzeit positiv auf die Fertilität aus. Für diese Gruppe hat sich die geplante Anzahl Kinder im Durchschnitt um 13 Prozent erhöht. Das eingeführte Elternzeitmodell garantierte 18 Wochen Urlaub, wobei die Erwerbsersatzquote 41 Prozent beträgt. Dies ist ein im internationalen Vergleich relativ moderates Modell. Die Autoren

schliessen daraus, dass bereits moderat ausgestaltete Elternzeitmodelle (hinsichtlich Länge und Erwerbsersatzquote) sich positiv auf individuelle Fertilität auswirken können.

Lalive/Zweimüller 2009* analysieren eine Reform in Österreich im Jahr 1990, bei der die Elternzeit von einem Jahr auf zwei Jahre verlängert wurde. Anhand ihrer Analyse zeigen sie, dass Mütter, welche kurz nach der Reform ihr erstes Kind geboren haben, eher noch ein zweites Kind haben als Mütter, welche kurz vor der Reform ihr erstes Kind geboren haben und daher noch nicht von der neuen Regelung profitieren konnten (der Effekt beträgt 15% für das erste Kind und 21% für das zweite Kind). Die Reform wirkt sich somit positiv auf die Fertilität aus, ein Effekt, der in der langen Frist bestehen blieb. Zudem führte eine neue Reform sechs Jahre später, bei welcher die Dauer der Elternzeit etwas reduziert wird, nicht zu einem Rückgang der Fertilität, sondern beeinflusste lediglich den Zeitpunkt des Kinderkriegens.

Die Studie von Compton/Tedds 2016 geht der Frage nach, ob Familienpolitik sich auf das Timing von Geburten auswirkt. Sie untersuchen in Kanada dazu die Auswirkungen von einer Verlängerung einer bezahlten Elternzeit im Jahr 2001 von 10 auf 35 Wochen. Die Studie zeigt, dass es eine Korrelation zwischen der Elternzeit und dem Timing der Geburt gibt: Nach der Verlängerung der bezahlten Elternzeit erhöhte sich die Geburtenrate. Um zu überprüfen, ob die Verschiebung der Geburtenrate tatsächlich auf die neue Familienpolitik zurückzuführen ist, und nicht auf andere Faktoren, führten Compton/Tedds ein Placebo-Test mit Daten aus den USA durch (wo keine Reform stattfand).

Duvander et al. 2009* untersuchen in Norwegen und Schweden den Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter und Mütter und der Fertilität. Sie zeigen, dass Familien, in denen der Vater Elternzeit bezieht, im Durchschnitt mit einer höheren Wahrscheinlichkeit aus zwei oder drei Kindern bestehen, als Familien, in denen der Vater keine Elternzeit bezieht. Auch für Familien, in denen die Mutter nach dem zweiten Kind länger zu Hause bleibt, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie noch ein weiteres Kind kriegen. Es gibt somit auch für diese beiden Länder einen positiven Zusammenhang zwischen individuellen Fertilitätsentscheiden und Elternzeit.

Die Studie von Bujard 2013 zeigt, dass die zusammengefasste Geburtenrate in Deutschland seit knapp vier Jahrzehnten konstant etwa 1,3 bis 1,4 beträgt. Durch das Elterngeld, welches im Jahr 2007 eingeführt wurde, ist die Geburtenrate im relativ kurzen Analysezeitraum von Bujard 2013 (Jahre 2006–2013) nicht gestiegen. Allerdings wäre die Erwartung gemäss Bujard 2013 unrealistisch, dass die Reform die Geburtenrate in einer solch kurzen Frist erhöht. Es gilt, zu beachten, dass die Analyse von Bujard 2013 auf deskriptiven Statistiken beruht und somit keine kausalen Zusammenhänge analysiert werden können.

Erwerbsersatzquoten wirken sich ebenfalls auf individuelle Fertilität aus.

Die Studie aus Österreich von Lalive/Zweimüller 2009* zeigt zudem, dass die Auswirkungen auf die Fertilität sich nach Einkommen der Frauen unterscheiden: Der Effekt ist grösser bei Frauen mit tiefem Einkommen als bei Frauen mit hohem Einkommen. Die Autoren führen dies auf die Erwerbsersatzquoten zurück, welche für Frauen mit hohen Löhnen tiefer sind als für Frauen mit tiefen Löhnen. Die Studie suggeriert, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen finanzieller Kompensation und Fertilitätsentscheiden gibt.

Cygan-Rehm 2016* untersucht die Auswirkungen der Reform in Deutschland im Jahr 2007 – im Zuge deren unter anderem das Elterngeld eingeführt wurde – auf Fertilität. Das Elterngeld ist eine vom Nettoeinkommen abhängige Zahlung, die als Ausgleich für finanzielle Einbussen der Familiengründung gedacht ist. Die Reform wollte Erwerbsunterbrüche von Müttern verkürzen und Vätern die Möglichkeit bieten, sich stärker in die Kinderbetreuung zu involvieren. Mütter, die von der Reform betroffen sind, haben eine tiefere Wahrscheinlichkeit, in den folgenden drei Jahren wieder ein Kind zu kriegen als Frauen, die von der neuen Reform nicht betroffen sind. Die Effekte werden von Frauen mit tiefem Einkommen getrieben, welche durch die Reform finanziell schlechter gestellt werden. Wie Lalive/Zweimüller 2009* findet also auch diese Studie empirische Befunde dafür, dass sich die finanziellen Anreize der Elternzeitmodelle auf die Fertilität auswirken.

Rovny 2011 untersucht die Wirkung von familienfreundlicher Politik anhand diverser Variablen – unter anderem die Grosszügigkeit der Ausgestaltung von Mutter- und Vaterschaftsurlaub respektive Elternzeit (Dauer des Urlaubs, Höhe des Erwerbsersatzes) – auf Fertilität in verschiedenen OECD-Ländern. In Bezug auf Elternzeit interessiert Rovny 2011 sich für den Zusammenhang zwischen der Erwerbsersatzquote einer 52-wöchigen Elternzeit und Fertilität. Ihre Analyse zeigt eine positive Korrelation zwischen Dauer der Elternzeit und Höhe des Erwerbsersatzes sowie der Fertilität in den untersuchten Ländern. Dieser Effekt wird vor allem von den nordischen Ländern und Frankreich getrieben. Würde man diese Länder aus der Regression herausnehmen, wäre der Effekt negativ. Sie erklärt dies mit dem „highly paradoxical conundrum of two ‚welfare state paths‘ to higher fertility: the liberal welfare state path, in which high levels of female employment are not matched with high levels of family policy spending, and the Nordic path, which offers high family policy protection along with more equitable levels of male and female labor force participation“ (Rovny 2011).

3.4.3 EGALISIERUNGSEFFEKTE IM HINBLICK AUF ARBEITSTEILUNG DER GESCHLECHTER UND ROLLENBILDER IN DER GESELLSCHAFT

In diesem Abschnitt werden die Wirkungen der Elternzeit im Rahmen von familienfreundlichen Politikmassnahmen diskutiert sowie die Auswirkungen auf die Arbeitsteilung innerhalb der Familie, Geschlechtergleichheit bezogen auf Haus- und Erwerbsarbeit und die traditionellen Rollenvorstellungen in der Gesellschaft untersucht.

Familienfreundliche politische Massnahmen unterstützen die Egalisierungseffekte der Elternzeit im Hinblick auf die Arbeitsteilung der Geschlechter und auf die Rollenbilder stark.

Boll et al. 2011 vergleichen Elternzeitmodelle in mehreren Ländern, unter anderem in Deutschland und Norwegen. Sie zeigen, dass eine lange Elternzeit mit relativ niedriger Lohnersatzrate (Deutschland) unter Umständen einen geringeren Egalisierungseffekt hat als eine kurze Elternzeit mit hoher Lohnersatzrate (Norwegen). Verstärkend auf den positiven Effekt einer kurzen Elternzeit mit hoher Lohnersatzrate wie in Norwegen wirkt eine hohe Arbeitsmarktintegration von Frauen und ein gut ausgebautes institutionelles Kinderbetreuungsangebot. Das Beispiel Kanada zeigt, dass wenn eine liberale politische Linie durch die Setzung monetärer Anreize zur Inanspruchnahme von Elternzeit eingeschränkt wird, ohne zugleich eine aktive „Fathering Policy“ mit exklusiven „Vätermonaten“ zu betreiben, dies tendenziell zu einer Festigung der traditionellen Rollenverteilung führt. Die Analyse von Schweden zeigt, dass in einer modernen Gesellschaft mit hoher Frauenerwerbstätigkeit und väterlicher Familienarbeit sowie einem gut ausgebauten Kinderbetreuungsangebot eine aktive „Fathering Policy“ mit hoher Lohnersatzrate während der Elternzeit zu einer starken Rollengleichung der Geschlechter führt. Der Vergleich zwischen Finnland, Schweden und Norwegen – Länder, die einen ähnlichen kulturellen und politischen Hintergrund aufweisen – zeigt: Verzichtet ein Land auf die exklusive Zuordnung von Elternzeit für die Väter (Finnland), sind Geschlechterrollen stärker ausgeprägt als in Ländern, die kulturell und politisch sehr ähnlich sind, aber eine solche exklusive Zuordnung haben (Schweden und Norwegen). Die Autoren kommen zum Schluss: „Familienpolitik kann innerhalb des kulturellen Rahmens Akzente setzen, die die Arbeitsteilung der Geschlechter durchaus beeinflussen. Darüber hinaus ist die Geschlechterkultur nur in der kurzen Frist als „Datum“ der Familienpolitik anzusehen; in der mittleren bis langen Frist können politische Massnahmen auch kulturverändernden Charakter haben. Auch wenn der kurzfristige Erfolg bescheiden sein mag, sind die Erfolgsaussichten für die längere Frist positiv zu beurteilen.“

Die Studie der OECD 2012a zeigt anhand eines Vergleichs verschiedener Länder, dass je länger die Elternzeit dauert, desto weniger gut ausgebaut ist oftmals (aber nicht immer) das Kinderbetreuungsangebot. Österreich, die Slowakei und Tschechien sind Beispiele für Länder, in denen die Elternzeit sehr lange dauert, aber das Betreuungsangebot tief ist. Somit scheinen sich viele Länder entweder auf die eine oder die andere Politik zu stützen, um die Geschlechtergleichheit (bspw. die Lohnungleichheit) zu fördern. Um die Geschlechtergleichheit zu fördern, benötigt es aber gemäss der OECD beides. Elternzeit fördert die egalitäre Arbeitsteilung innerhalb der Familie.

Bünning 2015 zeigt, dass die Reform in Deutschland im Jahr 2007, während welcher zwei Monate Elternurlaub für die exklusive Verwendung durch den Vater eingeführt wurden, jene Väter, welche diesen Urlaub in Anspruch nehmen, auch nach dem Urlaub Arbeitsstunden reduzierten und sich mehr um die Kinderbetreuung kümmern. Jene Väter, die mehr als zwei Monate Urlaub in Anspruch nehmen oder deren Partnerinnen während desurlaubes ihrer Partner arbeiten, helfen auch mehr im Haushalt mit.

Die durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebene Studie zeigt, dass bei etwa drei von vier Vätern, welche Elterngeld in Anspruch nehmen, sich ein besseres Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf entwickelt (BMFSFJ 2015). Ebenso berichtet mehr als die Hälfte der Väter, die drei Monate (oder länger) El-

ternzeit in Anspruch genommen haben, dass sie sich mit ihrer Partnerin die Familienarbeit nun gerechter aufteilen, somit also die Paarbeziehung egalitärer bezüglich Hausarbeit wird.

Schober 2014b macht eine Literaturanalyse über die Auswirkungen der beiden Reformen in Deutschland in den Jahren 1992 und 2007, um zu analysieren, wie sich die Verteilung der Kinderbetreuung und Hausarbeit bei den Paaren verändert nach diesen Reformen. Die Reform im Jahr 1992 hat die unbezahlte Elternzeit verlängert, während die Reform im Jahr 2007 einkommensabhängige Kompensationen eingeführt hat sowie eine Elternzeit exklusiv für Väter. Nach der ersten Reform verbringen Väter weniger Zeit mit Kinderbetreuung, während sie nach der zweiten Reform mehr Zeit für Kinderbetreuung aufwenden (im Durchschnitt). Analysiert wird der Zeitraum im ersten Jahr sowie 18 bis 30 Monate nach der Geburt des Kindes. Die Reformen haben keine Auswirkungen auf die mütterliche Kinderbetreuung oder die Zeit, welche Väter mit Hausarbeit verbringen.

Patnaik 2014 führt eine Analyse einer Reform in Quebec durch, die Vätern fünf Wochen Elternzeit exklusiv zur Verfügung stellt. Ihre Analyse zeigt, dass nach der Reform die Rate der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter um 53 Prozentpunkte steigt. Die Dauer der Elternzeit, welche Väter in Anspruch nehmen, steigt um drei Wochen. Ein bis drei Jahre nachdem sie Elternzeit in Anspruch genommen haben, beteiligen sich die Väter stärker im Haushalt und in der Kinderbetreuung, während die Mütter mehr bezahlte Arbeit leisten, insbesondere mehr Vollzeitarbeit. Väter verbringen im Durchschnitt mehr Zeit mit Hausarbeit, während Frauen mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen. Patnaik 2014 kommt zum Schluss: „Taken together, these results suggest that small changes in the initial parenting experience can have lasting effects on parents’ behavior.“

Auch die Studie von Kotsadam/Finseraas 2011* zeigt, dass die Aufteilung der Haushaltsarbeit durch die in Norwegen eingeführten „Daddy Quoten“ egalitärer wurde. Die im Jahr 1993 eingeführten Väterquoten gewähren den Vätern 4 Wochen exklusive Elternzeit während dem 1. Lebensjahr ihres Kindes; im Jahr 2006 wurde diese Quote auf 6 Wochen erhöht und im Jahr 2009 auf 10 Wochen.

Elternzeit wirkt sich auf die Erwerbsentscheide der Mütter aus, aber nicht auf jene der Väter.

Cools et al. 2015* untersuchen unter anderem, inwiefern sich Elternzeit der Väter auf die Rollenverteilung der Geschlechter bezogen auf die Erwerbstätigkeit in Paarhaushalten verändert hat. Sie analysieren dazu zwei norwegische Reformen aus den Jahren 1992 und 1993, im Zuge derer unter anderem eine vierwöchige Elternzeit exklusiv für Väter eingeführt wurde (d.h. diese Elternzeit verfällt für die Mütter, wenn sie nicht von den Vätern bezogen wird). Die Analyse anhand norwegischer Registerdaten zeigt, dass diese exklusive Elternzeit für die Väter weder positive noch negative Auswirkungen auf die Bindung an den Arbeitsmarkt – gemessen an Erwerbsbeteiligung und Löhnen – der Mütter hat (ein explizites Ziel der Reform). Frauen verändern ihr Verhalten also nicht dadurch, dass ihre Partner Elternzeit zur Verfügung haben – was sicher auch darauf zurückgeführt werden kann, dass Väter ihr Verhalten nicht ändern: Die Reform hat keine Auswirkungen auf die väterlichen Arbeitsstunden und Löhne.

Ekberg et al. 2013* kommen zu einem ähnlichen Resultat. Sie untersuchen die Auswirkungen der Schwedischen „Daddy-Month“-Reform anhand einer Regressions-Diskontinuitäts-Analyse, um zu untersuchen, wie sich diese auf die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen im Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. Die „Daddy-Month“-Reform gibt Vätern starke Anreize, Elternzeit zu beziehen. Die Studie zeigt, dass sich der Anteil der väterlichen Elternzeitbezüger erhöht hat und dass der Anteil der Väter, die gar keinen Urlaub beziehen, stark zurückgegangen ist. Dass sich dies positiv auf die Erwerbssituation von den Müttern auswirkt, kann die Studie jedoch nicht nachweisen. Sie finden zwar kleine, aber positive und langfristige Effekte (es werden Längsschnittdaten von 1994–2003 verwendet) auf die Löhne und eine kleine Abnahme der Erwerbsbeteiligung, aber beide Effekte sind nicht robust.

Die Studie von Arnarson/Mitra 2010 untersucht Trends auf dem isländischen Arbeitsmarkt und versucht, diese in Relation zu setzen zur Reform im Jahr 2000, in der Island die Dauer der Elternzeit von sechs auf neun Monate erhöhte. Zwar zeigt sich, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen angestiegen ist, während jene von Männern abgenommen hat, es ist aber nicht eindeutig, ob dies direkt auf die Reform zurückgeführt werden kann, denn die Studie verlässt sich auf deskriptive Statistiken, welche keine Kausalanalyse erlauben. Nichtsdestotrotz war die Reform ein „wichtiger Schritt in Richtung Reduzierung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern“ (Arnarson/Mitra 2010). Dies insbesondere, da drei Monate exklusive Elternzeit für Väter im internationalen Vergleich beachtlich ist.

Kotsadam/Finseraas 2011* gehen unter anderem der Frage nach, wie sich die Einführung der beschriebenen Väterquoten in Norwegen in den Jahren 1993, 2006 und 2009 auf die Einstellung gegenüber mütterlicher Beschäftigung auswirkt. Die Studie zeigt, dass die „Daddy Quoten“ zu mehr Akzeptanz für Ausgaben für Kinderbetreuung führt (ein Indiz dafür, dass die Akzeptanz für Mütter, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, steigt).

Traditionelle Rollenvorstellungen in der Gesellschaft werden durch Elternzeit kurzfristig nicht beeinflusst - Wissenschaftliche Erkenntnisse für langfristige Auswirkungen liegen nicht vor.

Valarino/Gauthier 2015 untersuchen die Auswirkungen eines einmonatigen Vaterschaftsurlaubes in einem Schweizer Unternehmen auf Geschlechter- und Väterrollen innerhalb dieses Unternehmens. Sie zeigen, dass die Bedeutung der Vaterschaft durch den Vaterschaftsurlaub sichtbar gemacht wird. Die Inanspruchnahme von Urlaub ist jedoch nach wie vor stark von firmeninternen Normen geprägt. Die Autoren kommen zum Schluss, dass trotz eines Vaterschaftsurlaubes den Vätern noch immer eine sekundäre Rolle bei der Elternschaft zukommt, während die primäre Rolle den Müttern zugeschrieben wird.

Die Studie von Kotsadam/Finseraas 2011* zeigt, dass die Einführung einer Väterquote in Finnland die Akzeptanz für Ausgaben für Kinderbetreuung gesteigert hat. Dies deutet darauf hin, dass die Akzeptanz dafür, dass Mütter einer Erwerbstätigkeit nachgehen, gestiegen ist. Die Einstellung bezüglich Geschlechtergleichheit hat die Einführung der Quoten allerdings nicht beeinflusst. Geschlechtergleichheit wird anhand von drei Kriterien ge-

messen; Befragte müssen angeben, wie stark sie diesen Aussagen zustimmen: „(1) Children below school age will suffer if the mother is working, (2) Children of divorced parents should live with their mother, (3) It is better if the man has a higher income than the woman.“ Die Studie zeigt also, dass obwohl die Akzeptanz gestiegen ist, dass Mütter einer bezahlten Arbeit nachgehen – die Arbeitsteilung innerhalb der Familie also etwas egalitärer wurde – die exklusive Elternzeit für Väter das traditionelle Rollenverständnis in der Gesellschaft nicht beeinflusst hat im Sinne, dass der Vater noch immer mehr bezahlte Arbeit und die Mutter mehr unbezahlte Arbeit leistet.

Die Erkenntnisse bezüglich Auswirkungen von Elternzeit auf Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau sind vage; tendenziell erhöht die Verlängerung der Elternzeit die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen.

Studien zu den OECD-Ländern zeigen auf, dass die sukzessive Erhöhung der Länge der Elternzeit die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen tendenziell erhöht (Thévenon/Solaz 2013; Akgunduz/Plantenga 2013; OECD 2012b).

Akgunduz/Plantenga 2013 finden anhand einer Analyse von 30 verschiedenen Ländern einen negativen aber schwachen Effekt von Elternzeit auf Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen für Vollzeiterwerbstätige: Eine 30-wöchige Elternzeit reduziert die Löhne von hoch qualifizierten Frauen um 7,3 Prozent, während sie keinen Effekt auf die Löhne von niedrig qualifizierten Frauen hat. Sie analysieren jedoch nur die Löhne in zwei Sektoren („Financial intermediation“ für „hoch qualifiziert“ und „Manufacturing“ für „niedrig qualifiziert“).

Auch die Studie der OECD 2012a zeigt anhand eines Vergleichs verschiedener Länder, dass es eine positive Korrelation zwischen der Länge der bezahlten Elternzeit und dem Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen gibt.

Im Jahr 2000 erhöhte Island die Dauer der Elternzeit von sechs auf neun Monate. Von den insgesamt neun Monaten, die den Eltern nach der Reform seither zu Verfügung stehen, können drei nur vom Vater bezogen werden und drei entweder vom Vater oder der Mutter. Die Studie von Arnarson/Mitra 2010 untersucht, welche Auswirkungen diese Reform auf die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt, hat. Zwar gab es eine Reduktion der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern nach Implementierung der Reform, diese kann aber nicht eindeutig mit der Reform in Zusammenhang gebracht werden – es lässt sich eine Korrelation, aber kein kausaler Zusammenhang erkennen.

3.4.4 AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSPRODUKTIVITÄT/KOSTEN-NUTZEN AUS STAATLICHER PERSPEKTIVE

Zu den Wirkungen der Elternzeit auf die Gesamtproduktivität sowie die Kosten und den Nutzen auf staatlicher Ebene liegen wenige Studien vor. Untersuchte Studien zur Arbeitsproduktivität – definiert als Bruttoinlandprodukt (BIP) dividiert durch das Arbeitsvolumen – greifen auf Ländervergleiche zurück, sodass alle Studien der Kategorie „Mehrere Länder“ zugeteilt werden. Die vorhandenen Studien zeigen durchwegs auf, dass sowohl

die Arbeitsproduktivität wie auch der Nutzen für den Staat oder die Gesellschaft durch bezahlte Elternzeit gesteigert werden.

Kosten für Elternzeitmodelle sind aus staatlicher Perspektive moderat.

Thomsen et al. 2010 untersuchen die Kosten und den Nutzen der Einführung eines durch den Staat oder den Arbeitgeber voll bezahlten Mutterschaftsurlaubes von 18 Wochen und 20 Wochen auf Arbeitnehmende, Arbeitgeber, staatliche Budgets und die Gesellschaft insgesamt. Dabei fließen mehrere Länder in die Untersuchung ein: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Frankreich, Grossbritannien, Polen, Schweden, Spanien und Ungarn. Die Kosten werden quantitativ und der resultierende Nutzen qualitativ erfasst. Thomsen et al. 2010 zeigen, dass die durch die Einführung eines voll bezahlten Mutterschaftsurlaubes resultierenden Kosten für den Staat (öffentliche Ausgaben) und/oder für die Arbeitgeber (je nachdem wer für den Erwerbsersatz aufkommt) sich zwischen den Ländern unterscheiden. Der Kapitalwert reicht von 0 Prozent des BIP in Polen bis zu 0,149 Prozent des BIP von Schweden.⁴⁴ Es kann also nicht pauschal gesagt werden, wie hoch die Kosten sind. Weiter zeigt sich, dass Mutterschaftsurlaub nicht zwingend mit hohen Kosten einhergehen muss. Nicht zuletzt zeigen Thomsen et al. 2010: Würde die Einführung einer voll bezahlten Elternzeit zu einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit um 1 Prozent führen, sind die daraus resultierenden Kosten aufgrund von erhöhten Steuereinnahmen bereits gedeckt.

Auch gemäss Boushey 2008* ist der berechnete Nutzen von Elternzeit hoch: „[...] the costs of providing this leave are relatively low. A recent estimate for the state of Massachusetts found that implementing a paid parental leave program of 12 weeks at 50 percent of wages would incur an annual cost on every worker in the state of between \$19 and \$22. Thus, a relatively small investment up front can lead to significant gains for working mothers over the rest of their careers.”

Letztlich zeigt Stearns 2015*, dass die Kosten von langfristigen Folgen von tiefem Geburtsgewicht (die Autorin verwendet Längsschnittdaten aus den Jahren 1972–1984), welche durch Mutterschaftsurlaub, der auch pränatal bezogen werden kann, signifikant reduziert werden können, hoch sind und die im Vergleich dazu tiefen Kosten des Mutterschaftsurlaubes diesen somit rechtfertigen.

Elternzeit hat positive Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität in einer Volkswirtschaft.

Bassanini/Venn 2008 analysieren die Auswirkungen von bezahltem Mutterschaftsurlaub und unbezahlter Elternzeit auf die Arbeitsproduktivität in 18 OECD-Ländern. Sie zeigen, dass Elternzeit einen positiven Effekt auf Produktivität in Sektoren hat, in welchen im Durchschnitt mehr Frauen arbeiten als in anderen Sektoren. In diesen Sektoren ist der Effekt von Elternzeit auf die Produktivität zirka zwei- bis dreimal grösser als in anderen

⁴⁴ Der Kapitalwert ist eine betriebswirtschaftliche Kennzahl der dynamischen Investitionsrechnung. Durch Abzinsung auf den Beginn der Investition werden Zahlungen vergleichbar gemacht, die zu beliebigen Zeitpunkten anfallen. Die Kosten für die Berechnungen des Kapitalwertes setzen sich in dieser Studie zusammen aus den Kosten für Produktivitätsverlust und Steuern minus den Kosteneinsparungen bei der Kinderbetreuung (unter der Annahme, dass Eltern beim Fehlen der Elternzeit für die Dauer der Elternzeit auf Kinderbetreuung angewiesen wären).

Sektoren. Die marginalen Effekte einer zusätzlichen Woche *bezahlten* Urlaubs sind aufgrund der viel kürzeren Dauer (15 Wochen im Durchschnitt der 18 OECD-Länder) grösser als die marginalen Effekte einer zusätzlichen Woche *unbezahlten* Urlaubs (65 Wochen im Durchschnitt der 18 OECD-Länder). Anders ausgedrückt: bei (bezahltem) Urlaub von kürzerer Dauer hat eine Verlängerung um eine Woche einen grösseren Effekt auf die Produktivität als bei einem (unbezahlten) Urlaub von längerer Dauer. Effekte sind aber nicht in allen Spezifizierungen signifikant und variieren, wenn man die Zusammensetzung der Länder verändert. Zudem gilt gemäss den Autoren: „It is possible that at least part of the increase in average measured productivity resulting from an increase in the length of parental leave is due to changes in the level of employment rather than changes in individual productivity.“

Eine etwas ältere, viel zitierte Studie von Ruhm 1998* geht verschiedenen Fragestellungen nach, unter anderem untersucht sie die Auswirkungen von bezahltem Urlaub auf den Beschäftigungsgrad in der Bevölkerung. In einer Länderanalyse (in welcher Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Norwegen, Schweden enthalten sind) zeigt der Autor, dass aufgrund des Anspruchs auf Elternzeit die Beschäftigungsquote von Frauen in diesen Ländern um 3 bis 4 Prozent gestiegen ist. Ruhm 1998* sagt aber auch, dass es sich dabei um eine Obergrenze der Schätzung handelt, da Länder auch noch andere familienfreundliche Politikmassnahmen betreiben, welche den Beschäftigungsgrad beeinflussen können. Er schätzt, dass der wahre Anstieg aufgrund von Elternzeit bei 2 bis 3 Prozent liegt. Diesen Anstieg erklärt er wie folgt: „Two primary factors are likely to account for the remaining 2 to 3 percent rise in women’s employment. First, females who would not otherwise participate in the labor force may obtain jobs prior to childbirth in order to subsequently qualify for leave benefits. Some of the new entrants might also choose to remain employed after having children [...] Second, parental leave is likely to speed the return to work of new mothers“.

Es besteht eine Korrelation zwischen der Situation auf dem Arbeitsmarkt und der Inanspruchnahme von Elternzeit.

Die Studie von Berton 2015 zeigt, dass es in Frankreich eine Korrelation zu geben scheint zwischen Elternzeit, Arbeitslosigkeit und den strengen Arbeitsgesetzen. Die Studie begleitet Kinder von der Geburt bis ins Erwachsenenalter, um mehrere Fragen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beantworten. In Bezug auf Elternzeit zeigt sie: 39 Prozent aller Mütter, die sich vor der Niederkunft in einem Arbeitsverhältnis befinden, möchten (längere) Elternzeit in Anspruch nehmen. Bei den Frauen in höheren Positionen sind es nur 18 Prozent. Die Autorin sieht den Grund in den strengen Arbeitsgesetzen und in der hohen Arbeitslosigkeit in Frankreich: jene Arbeitnehmerinnen, die leichter ersetzbar sind beziehungsweise die eine schwächere Verhandlungsposition haben, werden, weil man ihnen nicht kündigen kann, in die Elternzeit geschickt (vermutlich, weil so Kosten gespart werden können). Von den Frauen, die ihre Kinder zu Hause betreuen, geben viele als Grund an, dass sie keine Anstellung finden können. Die Nichterwerbstätigkeit während und nach der Elternzeit ist somit nicht gewollt, sondern Resultat der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt.

McKay et al. 2016 untersuchen die Beziehung zwischen Familieneinkommen und Zugang zu finanziellen Leistungen während der Elternzeit in Kanada. Sie zeigen, dass abhängig

von der Ausgestaltung von Elternzeitmodellen Ungleichheiten im Zugang zu finanziellen Leistungen entstehen können. Dies wiederum kreiert unterschiedliche Anreize für Bezugnahme der Elternzeit, wie vorherige Studien zeigen. Die Ausgestaltung von Elternzeitmodellen wirkt sich also darauf aus, wer letztendlich von ihnen profitiert. In Kanada sind dies vor allem Familien mit höheren Einkommen. Solchen Mechanismen gilt es, Rechnung zu tragen bei der Ausgestaltung des Modelles in der Schweiz.

Durch Steuergelder finanzierte Elternzeit kann Verteilungseffekte in einer Gesellschaft haben.

Dahl et al. 2013 analysieren mehrere Reformen in Norwegen, während derer die Elternzeit von 18 auf 35 Wochen erhöht wurde. Sie untersuchen dabei mehrere Wirkungen, unter anderem Verteilungseffekte innerhalb der Gesellschaft. Sie berechnen, dass die Kosten der Reformen etwa 0,25 Prozent des BIP betragen. Die Autoren argumentieren, dass diese Kosten negative Auswirkungen auf die Verteilung innerhalb der Gesellschaft haben, da sie durch höhere Steuern finanziert werden müssen und sich somit negativ auswirken auf ökonomische Effizienz.⁴⁵ Thomsen et al. 2010 zeigen, dass Kosten von Elternzeit, welche aus steuerlichen Verzerrungen resultieren (also der Staat bzw. die Steuerzahlenden und nicht die Unternehmen für die Kosten der Elternzeit aufkommen), sich ganz beheben liessen, wenn die Arbeitgeber die Kosten für die Elternzeit übernehmen würden.

⁴⁵ Auswirkungen auf die Verteilung innerhalb einer Gesellschaft gibt es insofern, dass die Steuerzahler, welche nicht von dieser Reform profitieren, für die Kosten dieser Familienpolitik durch ihre Steuerbeiträge aufkommen müssen.

4.1 ZENTRALE ERKENNTNISSE ENTLANG DER DREI WIRKUNGSEBENEN

Alle Mitgliedstaaten der EU kennen eine Elternzeit von mindestens vier Monaten und auch viele Mitgliedstaaten der OECD haben eine Elternzeit gesetzlich verankert (EU 2010). In einigen europäischen Ländern liegt die Einführung des Elternurlaubs schon sehr lange zurück (z.B. in Schweden fast 40 Jahre).

Individuelle und familiäre Wirkungsebene

Die zentralen Ergebnisse zu den Auswirkungen von Elternzeitmodellen auf der individuellen und familiären Ebene werden nachfolgend zusammengefasst. Es handelt sich dabei um Wirkungen für die Mütter (Gesundheit, Beziehung Mutter-Kind, Stillen), die Väter (Beteiligung an Haus- und Familienarbeit, Beziehung Vater-Kind), die Kinder (Gesundheit, kognitive Entwicklung) sowie das Paar und die Familie. Zu den Auswirkungen auf der individuellen und familiären Ebene liegen zahlreiche Studien vor. Diese weisen fast ausschliesslich positive, weniger oft neutrale Effekte von Elternzeit aus. Positive Wirkungen entfaltet die Elternzeit insbesondere nach einer Neueinführung. Studien, welche die Ausdehnung einer bestehenden Elternzeit untersuchen, können häufig keine Verstärkung der Effekte nachweisen. Effekte sind heterogen im Sinne, dass sozioökonomisch schlechter gestellte Familien mehr von Elternzeit profitieren als sozioökonomisch besser gestellte Familien.

- *Auswirkungen auf die Mutter:* In der ersten Zeit nach der Geburt führt die Elternzeit insbesondere zu einer Verbesserung der psychischen Gesundheit der Mütter respektive zur Vermeidung psychischer Belastungen/Depression und zu einer höheren Lebenszufriedenheit. Die Elternzeit führt zudem zu einer Ausdehnung der Stillzeit.
- *Auswirkungen auf den Vater:* Elternzeit führt bereits ab einer sehr kurzen Dauer zu einem grösseren familiären Engagement der Väter und zu einer Stärkung der Vater-Kind-Beziehung. Eine Studie zeigt, dass diese Effekte längerfristig insbesondere ab einer längeren Bezugsdauer wirksam sind.
- *Auswirkungen auf das Kind:* Mehrere Studien zeigen, dass Elternzeit, die in vielen Ländern auch vor der Niederkunft bezogen werden kann beziehungsweise muss, eine positive Auswirkung auf die physische Gesundheit von Kindern im ersten Geburtsjahr hat (Verminderung von tiefem Geburtsgewicht, Frühgeburten und Kindersterblichkeit). Dazu trägt auch die dank der Elternzeit verlängerte Stillzeit bei. Längerfristig ist es schwierig, kausale Zusammenhänge herzustellen, da viele andere Faktoren die Gesundheit von Kindern beeinflussen. Ergebnisse bezüglich der Auswirkungen auf die längerfristige kognitive Entwicklung und die Bildungsverläufe der Kinder/Jugendlichen sind nicht eindeutig und zeigen entweder keine oder schwach positive Effekte auf (weniger hohe Schulabbruchquote, bessere schulische Leistungen). Ein positiver Zusammenhang wird insbesondere bei einem stärkeren Engagement der Väter nachgewiesen.

- *Auswirkungen auf das Paar/die Familie:* Nur wenige Hinweise sind in den Studien zu den Auswirkungen von Elternzeit auf die Paarbeziehung zu finden. Dabei können keine Effekte von Elternzeit auf Scheidungen nachgewiesen werden. Erkenntnisse zu den Auswirkungen auf die Familie im Sinne einer Veränderung von Rollenbildern sowie der Arbeitsteilung in der Familie sind auf der gesellschaftlichen Wirkungsebene zusammengefasst.

Wirtschaftliche Wirkungsebene

Die zentralen Ergebnisse zu den Auswirkungen von Elternzeitmodellen auf der wirtschaftlichen Ebene lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- *Auswirkungen auf die Erwerbssituation der Mütter:* Elternzeit zeigt mehrheitlich einen positiven Effekt auf die Erwerbstätigkeit der Mütter (Erwerbsquote). Dieser positive Effekt auf die Erwerbstätigkeit erreicht sein Maximum bei einer Dauer von zirka 28 Wochen, danach verringert er sich mit zunehmender Länge des Urlaubs und wird nach einer Dauer von zwei Jahren sogar negativ. Frauen mit höherem Einkommen/Bildungsniveau kehren in der Regel früher an den Arbeitsplatz zurück als Frauen mit tieferen Einkommen.
- *Auswirkungen auf die Erwerbssituation der Väter:* Väter verändern ihren Beschäftigungsgrad trotz Inanspruchnahme von Elternzeit in der Regel nach der Geburt ihrer Kinder nicht. Erst bei einem Urlaub ab einer Dauer von zwei Monaten (was selten vorkommt) sind vereinzelt Veränderungen der Erwerbssituation von Vätern feststellbar (z.B. Reduktion des Arbeitspensums). Wie bei den Müttern kann sich dies aufgrund einer Verminderung der Karrierechancen auch bei den Vätern negativ auf die Erwerbssituation, beispielsweise das Einkommen, auswirken. Zwei Studien aus Deutschland und Kanada zeigen, dass sich das veränderte Verhalten der Väter positiv auf die Erwerbssituation der Frauen auswirkt, während eine Studie aus Frankreich zeigt, dass Frauen ihre Erwerbsentscheide nach der Geburt unabhängig von der Erwerbssituation ihrer Partner treffen.
- *Auswirkungen auf das Einkommen:* Studien zu den OECD-Ländern zeigen auf, dass die sukzessive Erhöhung der Länge der Elternzeit, sich negativ auf die Einkommen der Mütter auswirkt, da Elternzeit in einem viel grösseren Umfang von den Müttern in Anspruch genommen wird und dies ab einer gewissen Länge zu einer Verminderung der Karrierechancen führt.
- *Auswirkungen auf die Unternehmen:* Bezahlte Elternzeit hat einen eher positiven Effekt auf Produktivität, Umsatz und Arbeitsplatzmoral und führt in der Tendenz zu Kosteneinsparungen. Elternzeit verringert die Fluktuation von Mitarbeitenden und verursacht aufgrund einer Verringerung von Personalbeschaffungskosten keine Mehrkosten für die Unternehmen (insbesondere dann, wenn es sich um gut qualifizierte Mitarbeitende handelt). Studien zu den Auswirkungen auf Unternehmen stammen vor allem aus den USA, welche ähnlich wie die Schweiz einen liberalen Arbeitsmarkt haben, zwei Studien stammen aus Deutschland und der Schweiz.

Gesellschaftliche/staatliche Wirkungsebene

Auf gesamtgesellschaftlicher/staatlicher Ebene gibt es weniger Studien, in welchen die Auswirkungen von Elternzeit dokumentiert werden als auf den beiden zuvor thematisierten Ebenen. Die geringere Anzahl Studien dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass die Kausalität zwischen Elternzeit und Auswirkungen auf der Makroebene der Gesellschaft und des Staats nur schwer nachweisbar ist. Die vorhandenen Studien weisen jedoch mehrheitlich positive Effekte aus. Die zentralen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- *Auswirkungen auf die Fertilität:* Elternzeit ist häufig Bestandteil einer umfassenderen familienfreundlichen Politik. Dies erschwert es, den Effekt von Elternzeit auf die Geburtenrate (Makroebene) isoliert zu betrachten. Elternzeit hat jedoch in der Tendenz einen positiven Einfluss auf individuelle Entscheide zur Familiengründung (Mikroebene). Die während des Elternurlaubs bezahlten Erwerbsersatzquoten wirken sich ebenfalls auf individuelle Entscheide zur Familiengründung aus: Für Familien mit tiefen Einkommen, welche finanziell stärker von der Elternzeit profitieren, sind die positiven Effekte auf die Fertilität stärker ausgeprägt.
- *Egalisierungseffekte im Hinblick auf Arbeitsteilung der Geschlechter:* Elternzeit führt kurzfristig zu einer grösseren Beteiligung der Väter an der Haus- und Familienarbeit. Effekte von Elternzeit in Richtung Egalisierung der Aufgabenteilung im Sinne einer Umverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern zeigen sich erst ab einer längeren Elternzeit der Väter – wenn überhaupt. Elternzeit trägt zwar dazu bei, dass Frauen nach der Elternzeit ihre Erwerbstätigkeit vermehrt weiterführen, Männer ändern deshalb aber nicht häufiger langfristig ihre Erwerbssituation. Eine deutsche Studie zeigt auf, dass ab einer Elternzeit von zwei Monaten eine Reduktion der Arbeitszeit der Männer um etwa vier Stunden pro Woche festgestellt werden kann. In den skandinavischen Ländern ist die Egalisierung auf dem Arbeitsmarkt stärker fortgeschritten im Sinne, dass beide Elternteile zu einem hohen Prozentsatz erwerbstätig sind. Der positive Effekt von Elternzeit wird verstärkt, wenn Elternzeit Teil einer umfassenden Gleichstellungspolitik ist, zu welcher insbesondere auch ein gut ausgebautes Kinderbetreuungsangebot gehört.
- *Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern:* Die Evidenz für die Auswirkung von Elternzeit auf Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern ist vage. Elternzeit von sehr langer Dauer (und ohne spezifische Anreize für die Väter, Elternzeit zu beziehen) kann sich jedoch negativ auf die (individuellen) Einkommen der Mütter auswirken.
- *Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität/Kosten-Nutzen aus staatlicher Perspektive:* Zur Gesamtproduktivität sowie den Kosten und dem Nutzen auf staatlicher Ebene liegen kaum Studien vor.⁴⁶ Die vorhandenen Studien zeigen auf, dass die Arbeitsproduktivität durch bezahlte Elternzeit gesteigert wird. Die Studie von Thomsen et al.

⁴⁶ Bei Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit handelt es sich um staatliche Massnahmen. Der Grund könnte somit darin liegen, dass eine Analyse von Auswirkungen staatlicher Massnahmen auf die staatliche Ebene aufgrund von Endogenitätsproblemen schwierig zu realisieren ist (durch Endogenität wird die Schätzung verzerrt, das heisst das Resultat der Schätzung ist irreführend).

2010 zeigt auf: Würde die Einführung einer voll bezahlten Elternzeit zu einer Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen um 1 Prozent führen, wären die daraus resultierenden Kosten bereits gedeckt.

4.2 ÜBERTRAGBARKEIT DER ERGEBNISSE AUF DIE SCHWEIZ

Die EKFF erarbeitete 2010 ein Elternzeit-Modell, in dem die Eltern über 24 Wochen Elternzeit verfügen sollen, von denen je vier Wochen einem alleinigen individuellen Anspruch von Mutter und Vater entsprechen. Bei den restlichen 16 Wochen besteht die Wahlfreiheit, wer von beiden die entsprechende Elternzeit beziehen will. Die Erwerbsersatzquote soll wie bei der Mutterschaftsversicherung 80 Prozent betragen.

Die Elternzeitmodelle in den untersuchten Ländern variieren stark hinsichtlich der Dauer, den finanziellen Leistungen, der Flexibilität und der Ausgestaltung des individuellen respektive gemeinsamen Anspruchs. Die unterschiedlichen Kontextbedingungen in den jeweiligen Ländern (z.B. Einbettung der Elternzeit innerhalb weiterer familienpolitische Massnahmen, wie etwa das Angebot subventionierter Kinderbetreuungsangebote), schränken die Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Ergebnisse ein. Dennoch lassen sich grundlegende Erkenntnisse herausarbeiten, welche im Hinblick auf die Lancierung eines Elternzeitmodells für die Schweiz von Interesse sind. Diese Folgerungen werden nachfolgend aufgeführt.

Folgerungen aufgrund von Erkenntnissen auf der individuellen Ebene

Elternzeit unterstützt Kinder und Eltern bei einem guten Start als Familie. Es gibt zahlreiche Studien, welche dies nachweisen. Im Gegensatz zur wirtschaftlichen Analyse gibt es auf der individuellen/familiären Ebene keine Hinweise dafür, dass es eine „optimale“ Länge der Elternzeit gibt beziehungsweise dass die Effekte mit einer längeren abnehmen. Aus individueller Perspektive würde daher nichts gegen eine längere Elternzeit sprechen als von der EKFF vorgeschlagen. Insbesondere bezogen auf eine langfristige und nachhaltige Beteiligung der Männer an der Haus- und Familienarbeit, zeigt sich in den Studien, dass dazu ein eher kurzer Urlaub (weniger als 8 Wochen) wenig beiträgt. Dies würde daher auch für ein Modell sprechen, das noch mehr Anreize für die Väter beinhaltet (z.B. mind. 8 Wochen individueller Anspruch). Zudem gilt es, zu prüfen, ob ein Mutterschaftsurlaub vor der Niederkunft sinnvoll wäre. Im Gegensatz zu vielen OECD-Ländern haben im Schweizer System Mütter keinen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub vor der Niederkunft. Inzwischen weiss man durch eine Vielzahl von Studien⁴⁷ (bspw. Persson/Rossin*, in Kürze erscheinend im American Economic Review), dass sich körperliche und psychische Belastungen wie Stress während der Schwangerschaft negativ auf Mutter und Kind auswirken.

⁴⁷ Die Untersuchung der Auswirkung von Mutterschaftsurlaub vor der Niederkunft ist nicht Gegenstand dieser Analyse. Während der Literaturanalyse hat sich jedoch gezeigt, dass dies ein relevanter Faktor für das Wohlergehen von Mutter und Kind ist.

Folgerungen aufgrund von Erkenntnissen auf der wirtschaftlichen Ebene

Um eine hohe Erwerbsbeteiligung der Mütter zu fördern, scheinen sich Elternzeitmodelle zu bewähren, in welcher die Elternzeit auf maximal zwei Jahre begrenzt ist. Ab einem 28-wöchigen Urlaub verringert sich der positive Effekt der Elternzeit und wird ab zwei Jahren negativ. Die Ergebnisse hinsichtlich der wirtschaftlichen Ebene sprechen daher für eine Bezugsdauer von zirka 28 Wochen und einer Vergütungsquote von 80 bis 100 Prozent. Dies fördert den Verbleib von (insbesondere gut qualifizierten) Müttern im Erwerbsleben, verringert Fluktuationen in Unternehmen und minimiert die negativen Effekte auf das Einkommen. Die Erwerbsunterbrüche lassen sich mit einem Modell verkürzen, bei welchem während einer „kürzeren“ Zeit ein hohes Ersatzeinkommen bezahlt wird. Das EKFF-Modell liegt bezüglich Dauer der Elternzeit deutlich unter zwei Jahren, womit ein positiver Effekt auf die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit durch die Mütter gewährleistet ist. Eine dank einem Elternzeitmodell erhöhte Erwerbsbeteiligung der Mütter⁴⁸ würde auch dem Fachkräftemangel in der Schweiz⁴⁹ entgegenwirken.

Aus Sicht der Unternehmen führt Elternzeit zu Kosteneinsparungen aufgrund von weniger Mitarbeiterfluktuationen. Hierzu liegen wissenschaftliche Erkenntnisse vor allem aus den USA vor, wo – vergleichbar mit dem EKFF-Modellvorschlag – die Einführung von Modellen mit einer eher kurzen Elternzeit untersucht werden. Dass sich eine familienfreundliche Unternehmenspolitik letztlich auszahlt, wird auch von zwei Studien aus Deutschland und der Schweiz gestützt. Eine kanadische Studie zeigt, dass Mütter dank Elternzeit vermehrt zum selben Arbeitgeber zurückkehren. Für Unternehmen bedeutet dies, dass die Verlängerung beziehungsweise die Einführung der Elternzeit nicht in erster Linie ein Risiko, sondern eine Chance darstellt. Elternzeitmodelle führen zu weniger Fluktuation, was sich letztlich kostensparend auf die Unternehmen auswirkt.

Folgerungen aufgrund von Erkenntnissen auf der gesellschaftlichen/staatlichen Ebene

Die Doppelbelastung von Beruf und Familie wird nach wie vor fast ausschliesslich von den Frauen getragen. Während männliche Erwerbsverläufe durch die Geburt von Kindern nicht beeinträchtigt werden, sind bei Frauen Erwerbsunterbrechungen und Pensumsreduktionen typisch. Bei den Erwerbsmodellen von Paaren mit einem Kind/mehreren Kindern dominiert das Modell „Partner Vollzeit, Partnerin Teilzeit 1–49 Prozent“ (BFS 2015). Eine längere Elternzeit würde dazu beitragen, dass Mütter vermehrt in den Arbeitsmarkt zurückkehren, nachdem sie genug Zeit mit ihren Neugeborenen verbringen können – anstatt das Arbeitsverhältnis kündigen zu müssen, um genug Zeit für die Betreuung nach der Geburt zur Verfügung zu haben. Eine grosse gleichstellungspolitische Wirkung erreicht Elternzeit, wenn sie dazu führt, dass Mütter ihre Erwerbstätigkeit nach der Elternzeit weiterführen.

⁴⁸ Gemäss BFS 2016 war im Jahr 2015 ein Fünftel der Mütter nicht im Arbeitsmarkt aktiv. 13 Prozent dieser Mütter wären bereit zu arbeiten, wenn sich ihnen eine interessante Stelle bieten würde. Im Durchschnitt machen die Mütter eine fünfjährige Arbeitspause nach der Geburt.

⁴⁹ Wunsch, Buchmann und Wedel 2014 haben berechnet, dass der Schweiz bis zum Jahr 2060 0,8 bis 1,4 Millionen Arbeitskräfte fehlen. Insbesondere in den Berufen der Reinigung, Hygiene und Körperpflege sowie in den sozialen Berufen wäre viel Potenzial vorhanden, dem Fachkräftemangel durch familienpolitische Massnahmen entgegenzuwirken.

Die Schweiz weist zwar eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen auf, aber auch einen grossen Anteil an Teilzeiterwerbstätigkeit. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen zwischen 25 und 54 Jahren beträgt in der Schweiz 82,2 Prozent und war 2015 einer der höchsten in Europa. Der Anteil erwerbstätiger Mütter mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren ist in der Schweiz ähnlich wie in der EU und beträgt 70,2 Prozent (BFS 2016). Die Schweiz weist nach den Niederlanden zudem die europaweit höchste Teilzeitarbeitsquote bei den Müttern auf. 82,7 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren arbeiten Teilzeit. In der EU beträgt dieser Anteil lediglich 38,6 Prozent (BFS 2016).

Darüber hinaus verhilft Elternzeit, bei welcher ein Teil exklusiv für den Vater zur Verfügung steht, zu einem Abbau von geschlechterstereotypen Rollenbildern und damit zu einer egalitäreren Aufteilung der Familien- und Hausarbeit. Die analysierten Studien zeigen, dass die Erwerbsbeteiligung der Mütter kontinuierlich zugenommen hat, bei der längerfristigen und nachhaltigen Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung und Hausarbeit ist hingegen nur eine bescheidene Zunahme zu verzeichnen. Effekte von Elternzeit in Richtung Egalisierung der Aufgabenteilung im Sinne einer Umverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern zeigen sich erst ab einer längeren Elternzeit der Väter – wenn überhaupt. Dies würde – wie bei den Folgerungen auf der individuellen Ebene – für ein Modell sprechen, das noch mehr Anreize für die Väter beinhaltet. Ein individueller Anspruch von vier Wochen scheint zu kurz zu greifen und wenig wirksam bezüglich der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann. Einen Anspruch von acht Wochen erachten wir aufgrund der Ergebnisse als Minimum. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive wäre auch ein Modell, in welchem die Elternzeit paritätisch auf Mutter und Vater aufgeteilt wird (je 12 Wochen individueller Anspruch), denkbar. Zudem darf Elternzeit nicht als isolierte Initiative konzipiert werden, sondern sollte eingebettet sein in weitere gleichstellungsrelevante Massnahmen.

Letztlich gilt es, darauf hinzuweisen, dass das EKFF-Modell, mit einem Umfang von 24 Wochen, im internationalen Vergleich moderat ausgestaltet ist. In den OECD-Ländern beträgt der Mittelwert der bezahlten Elternzeit (inkl. Mutterschaftsurlaub), welche der Mutter (allenfalls gemeinsam mit dem Vater) zur Verfügung steht, 54,4 Wochen und der Median 43 Wochen. Elternzeit, die sich Mütter und Väter aufteilen können, hat sich in den meisten OECD-Ländern längst etabliert. In keinem dieser Länder kam es zu einer Aufhebung der einst eingeführten Massnahme.

4.3 ERKENNTNISSE DER STUDIE FÜR EINE ALLFÄHLIGE KOSTEN-NUTZEN-ANALYSE FÜR DIE SCHWEIZ

Es gibt nur wenige Studien zu den Auswirkungen von Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit, die eine Kosten-Nutzen-Analyse als Methode wählen. Ein Beispiel ist Thomsen et al. 2010. Thomsen et al. 2010 untersucht in einer Ex-ante Studie die Kosten und Nutzen der Einführung eines voll bezahlten Mutterschaftsurlaubes von 18 Wochen und 20 Wochen auf Arbeitnehmende, Arbeitgeber, staatliche Budgets und die Gesellschaft als Ganzes. Dabei fliessen mehrere Länder in die Untersuchung ein: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Frankreich, Grossbritannien, Polen, Schweden, Spanien

und Ungarn. Die Kosten wurden quantitativ und der resultierende Nutzen qualitativ erfasst. Weiter zu nennen sind die Kosten-Nutzen-Analysen auf betriebswirtschaftlicher Ebene, wie sie beispielsweise Prognos 2010a, 2010b für Deutschland und die Schweiz durchgeführt haben.

Viele Studien weisen lediglich Ansätze von Kosten-Nutzen-Analysen auf. Albelda/Clayton-Matthews 2005 (zitiert in Boushey 2008) beispielsweise haben berechnet, dass die Kosten des Mutterschaftsurlaubes, der im Staat Massachusetts eingeführt wurde, sehr tief sind, während man von einem hohen Nutzen auf Ebene der Familie ausgehen kann.

Diese Studien könnten genutzt werden, Kosten und Nutzen zu operationalisieren und davon ausgehend Kosten-Nutzen-Schätzungen vorzunehmen. Insbesondere gibt es zahlreiche Studien, welche die Effekte von Mitarbeiterfluktuationen auf die Kosten von Unternehmen untersuchen (z.B. Boushey/Glynn 2012; Dube et al. 2010).

Die Erstellung einer Kosten-Nutzen-Analyse eines bestimmten Elternzeitmodells könnte nur unter der Bedingung realisiert werden, dass das zu analysierende Modell genau spezifiziert ist (wie lange dauert die Elternzeit, welcher Elternteil kann sie beziehen, wie hoch ist die Erwerbsersatzquote usw.). Dies ist darum wichtig, weil die Kosten und der Nutzen von Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit stark von der Ausgestaltung des Modells abhängen. Im Weiteren sind für die Berechnung von Kosten und Nutzen viele Annahmen und Hypothesen erforderlich. Bei einer Kosten-Nutzen-Analyse auf individueller/familiärer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher/staatlicher Ebene ist die Komplexität hinsichtlich Annahmen und Hypothesen noch viel höher als bei einer Kosten-Nutzen-Analyse auf rein betriebswirtschaftlicher Ebene wie sie beispielsweise Prognos 2010a, 2010b für Deutschland und die Schweiz durchgeführt haben. Zudem gilt es, zu beachten, dass die Quantifizierung des Nutzens schwierig ist und daher der Nutzen oftmals nur qualitativ erfasst werden kann, was eine direkte Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen erschwert. Aufgrund der Abhängigkeit von Annahmen und Hypothesen, die einem Modell zugrunde liegen würden, sowie der Schwierigkeit, den Nutzen zu quantifizieren, ist von einer Kosten-Nutzen-Analyse abzuraten.

- Adema, W.; Clark, C.; Frey, V. (2015): Paid parental leave: lessons from OECD Countries and selected U.S. States. OECD social, employment and migration working papers (172).
- Aitken, Z.; Garrett, C. C.; Hewitt, B.; Keogh, L.; Hocking, J. S.; Kavanagh, A. M. (2015): The maternal health outcomes of paid maternity leave: A systematic review. *Social Science and Medicine*, 130, 32-41.
- Akgunduz, Y. E.; Plantenga, J. (2013): Labour market effects of parental leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 37, 845-862.
- Almqvist, A.-L.; Duvander, A.-Z. (2014): Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies*, 20 (1), 19-27.
- Angelov, N.; Johansson, P.; Lindahl, E. (2016): Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labour Economics*, 34 (3), 545-579.
- Appelbaum, E.; Milkman, R. (2013): Leaves That Pay. Employer and Worker Experiences with Paid Family Leave in California. <<http://cepr.net/documents/publications/paid-family-leave-1-2011.pdf>>, Zugriff am 7.2.2017
- Arnarson, B. T.; Mitra, A. (2010): The Paternity Leave Act in Iceland: implications for gender equality in the labour market. *Applied Economics Letters*, 17 (7), 677-680.
- Australian Government (2012): Paid Parental Leave evaluation Phase 1 report. (Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs)
- Avendano, M.; Berkman, L. F.; Brugiavini, A.; Pasini, G. (2015): The long-run effect of maternity leave benefits on mental health: evidence from european countries. *Social Science and Medicine*, 132, 45-53.
- Baker, M.; Milligan, K. (2008a): How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? *Journal of Labor Economics*, 26 (4), 655-691.
- Baker, M.; Milligan, K. (2008b): Maternal employment, breastfeeding, and health: evidence from maternity leave mandates. *Journal of Health Economics*, 27, 871-887.
- Baker, M.; Milligan, K. (2015): Maternity leave and children's cognitive and behavioural development. *Journal of Population Economics*, 28, 373-391.
- Balthasar, A.; Müller, F. (2015): 6 Argumente für ein Steuer- und Sozialtransfersystem, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern
- Bartel, A. P.; Rossin-Slater, M.; Ruhm, C. J.; Stearns, J.; Waldfogel, J. (2016): Paid Family Leave, Fathers' Leave-Taking, and Leave-Sharing in Dual-Earner Households. NBER Working Paper
- Bassanini, A.; Venn, D. (2008): The Impact of Labour Market Policies on Productivity in OECD Countries. <<http://www.csls.ca/ipm.asp>>, Zugriff am 7.3.2017
- Bassford, M.; Fisher, H. (2016): Bonus Babies? The Impact of Paid Parental Leave on Fertility Intentions, School of Economics. The University of Sydney, Life Course Working Papers Series (2016-02)
- Baum, C. L.; Ruhm, C. J. (2013): The Effects of Paid Family Leave in California on Labor Market Outcomes. NBER Working Paper (18741)

- Bergemann, A.; Riphahn, R. (2011): Female labour supply and parental leave benefits. The causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time. *Applied Economics Letters*, 18, 17-20.
- Bergemann, A.; Riphahn, R. (2015): Maternal employment effects of paid parental leave. IZA Discussion Papers (9073).
- Berger, L. M.; Hill, J.; Waldfogel, J. (2005): Maternity Leave, Early Maternal Employment and Child Health and Development in the US. *The Economic Journal*, 119, F29-F47.
- Bernal, R. (2008): The Effect of maternal employment and child care on children's cognitive development. *International Economic Review*, 49 (9).
- Berton, F. (2015): Deux mois après une naissance: Quelle conciliation travail-famille en France dans les années 2010? <https://interventionseconomiques.revues.org/2622>, Zugriff am 8.3.2017
- Beuchert, L.; Humlum, M.; Vejlin, R. (2016): The length of maternity leave and family health. *Labour Economics*, 43, 55-71.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2015): Erhebung zu Familien und Generationen 2013. Erste Ergebnisse. <<https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/349468/master>>, Zugriff am 23.12.2016
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2016): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Mütter auf dem Arbeitsmarkt. <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb.assetdetail.1061095.html>>, Zugriff am 23.12.2016
- Blau, F. D.; Kahn, L. M. (2013): Female Labor Supply: Why is the United States Falling Behind? *American Economic Review*, 103 (3), 251-256.
- Bloom, N., Kretschmer, T.; Reenen, J. V. (2012): Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource? *Strategic Management Journal*, 32 (4), 343-367.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Dossier Väter und Familie. Erste Bilanz einer neuen Dynamik.
- Boll, C.; Leppin, J.; Reich, N. (2011): Einfluss der Elternzeit von Vätern auf die familiäre Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) (59). <www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper-59.pdf>, Zugriff am 20.12.2016
- Borther, A. (2012): Elemente einer Väterpolitik von männer.ch. In H. Walter; A. Eickhorst (Hrsg.), *Das Väter-Handbuch* (S. 165–170). Schweiz: Psychosozial-Verlag
- Boushey, H. (2008): Family Friendly Policies: Helping Mothers Make Ends Meet. *Review of Social Economy*, 66 (1), 51-70.
- Boushey, H. Glynn, S. J. (2012): There Are Significant Business Costs to Replacing Employees. <<https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees/>>, Zugriff am 14.3.2017
- Broadway, B.; Kalb, G.; Kuehnle, D.; Maeder, M. (2015): The Effect of Paid Parental Leave on Child Health in Australia. *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Discussion Paper* (8978)
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (2012): Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung. <<https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/eo/studien/>>

wirkungsanalyse_mutterschaftsentschaedigung.pdf.download.pdf/
 wirkungsanalyse_mutterschaftsentschaedigung.pdf>, Zugriff am 23.12.2016

- Bundesrat (2013): Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6.6.2011
- Bujard, M. (2013): Wie wirkt das Elterngeld? In: Konrad-Adenauer-Stiftung. Ausgabe 123. <http://www.kas.de/wf/doc/kas_34530-544-1-30.pdf?130530214403>, Zugriff am 23.12.2016
- Bünning, M. (2015): What Happens after the „Daddy Months”? Fathers’ Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. *European Sociological Review*, 31 (6), 738-748.
- Bütler, Monika; Gschwend, Eva; Iten, Rolf; Ramsden, Alma; Stern, Susanne (2016): White Paper zu den Kosten und Nutzen einer Politik der frühen Kindheit. Schlussbericht, Jacobs Foundation, Zürich und St. Gallen.
- Byker, T. S. (2016): Paid Parental Leave Laws in the United States: Does Short-Duration Leave Affect Women's Labor-Force Attachment? *American Economic Review*, 106, 242-246.
- Carneiro, P.; Loken, K.; Salvanes, K. G. (2015): A Flying Start? Maternity Leave Benefits and Long-Run Outcomes of Children. *Journal of Politic Economy*, 123 (2), 242-246.
- Chatterji, P.; Markowitz, S. (2012): Family leave after childbirth and the mental health of new mothers. *Journal of Mental Health Policy and Economics*, 15 (2).
- Chatterji, P.; Markowitz, S.; Brooks-Gunn, J. (2011): Early Maternal Employment and Family Wellbeing. NBER Working Papers (17212).
- Compton, J.; Tedds, L. (2016): Effects of the 2001 Extension of Paid Parental Leave Provisions on Birth Seasonality in Canada. *Canadian Public Policy*, 42 (1), 65-82.
- Cools, S.; Fiva, J. H.; Kirkeboen, L. J. (2015): Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117, 801-828.
- Center for Partnership Studies (CPS); Caring Economy Campaign (2015): Making the Case for Paid Parental Leave. <<http://caringeconomy.org/wp-content/uploads/2015/12/Case-for-Paid-Parental-Leave-CPS-2015-1-2.pdf>>, Zugriff am 23.12.2016
- Crenner, E. (2011): Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupée auparavant. *Etudes et Résultats*. <<http://drees.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er751.pdf>>, Zugriff am 23.12.2016
- Currie, J.; Rossin-Slater, M. (2015): Early-Life Origins of Lifecycle Wellbeing: Research and Policy Implications. *Journal of Policy Analysis and Management*, 34 (1), 208-242.
- Cygan-Rehm, K. (2016): Parental leave benefit and differential fertility responses: evidence from a German reform. *Journal of Population Economics*, 29, 73-104.
- D’Addio, A. C.; Chapple, S.; Hoherz, A.; Landeghem, B. V. (2014): Using a quasi-natural experiment to identify the effects of birth-related leave policies on subjective well-being in Europe. *OECD Journal: Economic Studies*
- Dahl, G. B.; Loken, K. V.; Mogstad, M.; Salvanes, K. V. (2013): What is the case for paid maternity leave? *Review of Economics and Statistics*, 98 (4), 655-670.
- Danzer, N.; Lavy, V. (2013): Parental leave and children’s schooling outcomes: Quasiexperimental evidence from a large parental leave reform. NBER Working Paper Series (19452)

- Der Tagesspiegel (2014): Das Dilemma der Väter. <<http://www.tagesspiegel.de/weltspiegel/maenner-studie-das-dilemma-der-vaeter/9324548.html>>, Zugriff am 27.12.2016
- Die Welt (2015): Zu viele Vätermomate schlecht für Karriere. <<http://www.welt.de/wirtschaft/article138292547/Zu-viele-Vaetermomate-sind-ein-Karriere-Risiko.html>>, Zugriff am 27.12.2016
- DOL (2015): Paternity leave, why Parental leave for fathers is so important for working families. <<https://www.dol.gov/asp/policy-development/PaternityBrief.pdf>> Zugriff am 23.12.2016
- Dube, A.; Freeman, E.; Reich, M. (2010): Employee Replacement Costs. IRLE Working Paper No. 201-10. <<http://irle.berkeley.edu/workingpapers/201-10.pdf>>, Zugriff am 6.2.2017
- Dustmann, C.; Schönberg, U. (2012): Expansions in Maternity Leave Coverage and Children's Long-Term Outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4 (3), 190-224.
- Duvander, A.-Z.; Jans, A.-C. (2009): Consequences of Parental Leave Use: Evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research* (44), 49-62.
- Duvander, A.-Z.; Lappegard, T.; Andersson, G. (2010): Family policy and fertility, fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 20 (1), 45-57.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2012): Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung. <https://www.cosas.ch/uploads/media/2012_Carearbeit_Stutz_Knupfer_Studie.pdf>, Zugriff am 23.12.2016
- Ejrnaes, M.; Kunze, A. (2013): Work and Wage Dynamics around Childbirth. *Scandinavian Journal of Economics*, 115 (3), 856-877.
- Ekberg, J.; Eriksson, R.; Friebe, G. (2013): Parental leave - a policy evaluation of the Swedish „daddy-monthreform“. *Journal of Public Economics*, 97 (1), 131-143.
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) (2014): Elternurlaub. <<https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home/dokumentation/fachzeitschrift--frauenfragen-/frauenfragen-2014.html>>, Zugriff am 23.12.2016
- Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) (2010): Elternzeit, Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF. https://www.ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/d_10_Publ_Elternzeit.pdf, Zugriff am 23.12.2016
- El Pais (2016): Would increasing paternity leave help boost Spain's flagging birth rate? <<http://elpais.com/elpais/2015/12/30/inenglish/1451462760659657.html>>, Zugriff am 27.12.2016.
- Europäische Union (2010): Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010; Amtsblatt der Europäischen Union <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=URISERV%3Aem0031>>, Zugriff am 2.5.2017
- Evertsson, M. (2016): Parental leave and careers: Women's and men's wages after parental leave in Sweden. *Advances in Life Course Research*, 29, 26-40.
- Evertsson, M.; Duvander, A.-Z. (2011): Parental Leave - Possibility or Trap? Does Family Leave Length Affect Swedish Women's Labor Market Opportunities? *European Sociological Review*, 27, 435-450.

- Farré, L. (2016): Parental Leave Policies and Gender Equality: A Survey of the Literature. *Estudios de Economía Aplicada*, 34 (1), 45-60.
- Ferber, M. (2017): Hollandes undankbares Erbe. *NZZ*, 29.3.2017. <<https://www.nzz.ch/meinung/praesidentschaftswahlen-in-frankreich-hollandes-undankbares-erbe-ld.154055>>, Zugriff am 12.5.2017
- Fitzenberger, B.; Steffes, S.; Strittmatter, A. (2015): Return-to-job during and after parental leave. *The International Journal of Human Resource Management*, 27 (8), 803-831.
- Gangl, M.; Ziee, A. (2015): The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany. *AJS Goethe University*, 121 (2), 511-563.
- Gartland, D.; Hemphill, S. A.; Hegarty, K.; Brown, S. (2011): Intimate Partner Violence During Pregnancy and the First Year Postpartum in an Australian Pregnancy Cohort Study. *Maternal and Child Health Journal*, 15 (5).
- Gault, B.; Hartmann, H.; Hegewisch, A.; Milli, J.; Reichlin, L. (2014): Paid Parental Leave in the United States. What the data tell us about access, usage, and economic and health benefits. (Institute for Women's Policy Research).
- Gauthier-Loiselle, M. (2013) : Three Essays in Public Policies: Unemployment Insurance, Parental Leave and Breastfeeding Subsidy. Dissertation. Princeton University
- Goodman, J. (2012): Did California's Paid Family Leave law affect mothers' time spent on work and childcare? PAA final submission
- Gregg, P.; Gutierrez-Domenech, M.; Waldfogel, J. (2007): The Employment of Married Mothers in Great Britain, 1974-2000. *Economics*, 74, 842-864.
- Gregg, P.; Waldfogel, J. (2005): Symposium on parental leave, early maternal employment and child outcomes: introduction. *The Economic Journal*, 115.
- Guendelman, S.; Kosa, J. L.; Pearl, M.; Graham, S.; Goodman, J.; Kharrazi, M. (2009): Juggling Work and Breastfeeding: Effects of Maternity Leave and Occupational Characteristics. *Pediatrics*, 123 (1).
- Guilford, G. (2014): The economic case for paternity leave. *The Quartz Daily Brief*, 24.9.2014. <<http://qz.com/266841/economic-case-for-paternity-leave/>>, Zugriff am 27.12.2016
- Han, W.-J.; Ruhm, C.; Waldfogel, J. (2009): Parental Leave Policies and Parents' Employment and Leave-Taking. *Journal of Policy Analysis and Management*, 28 (1), 29-54.
- Hofer, H.; Lietz, C.; Winter-Ebmer, R.; Wrohlich, K. (2007): Why Are Mothers Working Longer Hours in Austria than in Germany? A Comparative Micro Simulation Analysis. *IZA Discussion Paper* (2845).
- Houser, L.; Vartanian, T. P. (2012): Pay Matters: The Positive Economic Impacts of Paid Family Leave for Families, Businesses and the Public. A report of the center for women and work. Center for Women and Work, Rutgers, The State University of New Jersey <<http://www.nationalpartnership.org/research-library/work-family/other/pay-matters.pdf>>, Zugriff am 7.2.2017
- Huang, R.; Yang, M. (2015): Paid maternity leave and breastfeeding practice before and after California's implementation of the nation's first paid family leave program. *Economics and Human Biology*, 16, 45-59.
- Huerta, M.; Adema, W.; Baxter, J. Han. W.-J.; Lausten, M.; Lee. R. Waldfogel, J. (2013). Fathers' leave, fathers' involvement and child development: are they related? Evidence from four OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*

- Institut für Demoskopie Allensbach (IDA) (2013): Vorwerk Familienstudie 2013. <https://corporate.vorwerk.de/fileadmin/data/master_corporate/04_Presse/Publikationen/Vorwerk-Familienstudie-2013.pdf>, Zugriff am 23.12.2016
- Inspection générale des affaires sociales (IGAS) (2011): Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail. <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000300.pdf>>, Zugriff am 23.12.2016
- International Labour Organisation (ILO) (2014): Maternity and paternity at work. Law and practice across the world
- International Labour Organisation (ILO) (2016): National Labour Law Profile: Latvia
- Jacobi, L.; Wagner, H.; Fruehwirth-Schnatter, S. (2016): Bayesian treatment effects models with variable selection for panel outcomes with an application to earnings effects of maternity leave. *Journal of Econometrics*, 193 (1), 234-250.
- Joseph, O.; Pailhé, A.; Recotillet, I.; Solaz, A. (2013): The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform. *Labour Economics*, 25, 63-75.
- Klerman, J. A.; Daley, K.; Pozniak, A. (2012): Family and Medical Leave in 2012: Executive Summary. https://www.dol.gov/asp/evaluation/completed-studies/Family_Medical_Leave_Act_Survey/EXECUTIVE_SUMMARY_family_medical_leave_act_survey.pdf, Zugriff am 7.2.2017
- Kock, F. (2014): Väter können von einer Mini-Elternzeit beruflich profitieren. In: *Die Süddeutsche Zeitung*, 14.1.2014. <<http://www.sueddeutsche.de/karriere/familie-und-karriere-vaeter-koennen-von-einer-mini-elternzeitberuflich-profitieren-1.1862055>>, Zugriff am 23.12.2016
- Koslowski, A.; Blum, S.; Moss, P. (2016): 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016
- Kotsadam, A.; Finseraas, H. (2011): The state intervenes in the battle of the sexes. *Social Science Research*, 40, 1611-1622.
- Kottwitz, A.; Oppermann, A.; Spiess, K. (2014): Parental leave benefits and breastfeeding in Germany: Effects of the 2007 reform. *Review of Economics of the Household*, 14 (4), 859-890.
- Lalive, R.; Schlosser, A.; Steinhauer, A.; Zweimüller, J. (2014): Parental Leave and Mothers' Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits. *The Review of Economic Studies*, 81 (1), 219-265.
- Lalive, R.; Zweimüller, J. (2009): How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments. *The Quarterly Journal of Economics*, 1363-1402.
- Laughlin, L. (2011): Maternity leave and employment patterns of first-time mothers: 1961-2008. <<https://www.census.gov/prod/2011pubs/p70-128.pdf>>, Zugriff am 14.3.2017
- Lechner, M.; Wiehler, S. (2011): Kids or courses? Gender differences in the effects of active labor market policies. *Journal of Population Economics*, 24 (3), 783-812.
- Lequien, L. (2012): The impact of parental leave duration on later wages. *Annals of Economics and Statistics* (107/108), 267-285.
- Liu, Q.; Skans, O. N. (2010): The duration of paid parental leave and children's scholastic performance. *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 10 (1).

- Lutz, K. (2016): Der kurvige Weg zurück in den Arbeitsmarkt. Erwerbsunterbrechungen und Berufswechsel von Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes. *Zeitschrift für Familienforschung*, Verlag Barbara Budrich, 1/2016, 219–265.
- Manjoo, F. (2017): The Happiness Machine. How Google became such a great place to work. <http://www.slate.com/articles/technology/technology/2013/01/google_people_operations_the_secrets_of_the_world_s_most_scientific_human.html>, Zugriff am 8.2.2017
- Mayencourt, J. (2016): Dix millions d'habitants et une Suisse vieillissante. In: *24Heures*, 12.5.2016. <<http://www.24heures.ch/suisse/Dixmillions-d-habitants-et-une-Suisse-vieillissante/story/10879726>>, Zugriff am 27.12.2016
- McKay, L.; Mathieu, S.; Doucet, A. (2016): Parental-leave rich and parental-leave poor: Inequality in Canadian labour market based leave policies. *Journal of Industrial Relations*, 58 (4), 543-562.
- Nepomnyaschy, L.; Waldfogel, J. (2007): Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B. *Community, Work and Family*, 10 (4), 427-453.
- O'Brien, M.; Moss, P. (2010): Fathers, Work, and Family Policies in Europe. In M. Lamb (Hrsg.), *The role of the father in child development*. Hoboken/New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2009): *Assurer le bien-être des enfants*. OECD publishing, Paris.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011): Réunion ministérielle de l'OCDE sur les politiques sociales. Zugriff am <<http://www.oecd.org/fr/els/famille/47719150.pdf>>, 27.12.2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2012a): *Assurer le bien-être des familles*. OECD publishing, Paris. <<http://www.oecd.org/france/47700963.pdf>>, Zugriff am 23.12.2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2012b): *Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir*. OECD publishing, Paris
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2013): *Études économiques de l'OCDE: SUISSE 2013*. OECD publishing, Paris. <<https://www.oecd.org/fr/economie/etudes/Synth%C3%A8se%202013%20SUISSE.pdf>>, Zugriff am 23.12.2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Family Database (2016); <<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>>, Zugriff am 27.12.2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016a): *Additional leave entitlements for working parents (OECD Family Database)*. <https://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf>, Zugriff am 27.12.2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016b): *Key characteristics of parental leave systems (OECD Family Database)*. <https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf>, Zugriff am 27.12.2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016c): *Parental leave replacement rates (OECD Family Database)*. <https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf>, Zugriff am 27.12.2016

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016d). Parental leave: Where are the fathers? Policy Brief. <<https://www1.oecd.org/gender/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>>, Zugriff am 27.12.2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016e). Trends in parental leave policies since 1970. <https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf>, Zugriff am 27.12.2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016f): Use of child-birth-related leave by mothers and fathers (OECD Family Database). <<http://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>>, Zugriff am 27.12.2016
- Patnaik, A. (2014): Reserving Time for Daddy: The Short And Long-Run Consequences Of Fathers' Quotas. <<https://ssrn.com/abstract=2475970>>, Zugriff am 1.2.2017
- Persée (2016): Exercice de la paternité et congé parental en Europe. Revue des politiques sociales et familiales <http://www.persee.fr/issue/caf_2431-4501_2016_num_122_1>, Zugriff am 6.7.2017
- Persson, P.; Rossin-Slater, M. (in Druck): Family Ruptures, Stress, and the Mental Health of the Next Generation. American Economic Review
- Pfahl, S.; Reuyss, S.; Hobler, D.; Weeber, S. (2013): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. <http://www.boeckler.de/pdf_fof/91388.pdf>, Zugriff am 23.12.2016
- Portmann, W. (2011): Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, Art. 329 n 15. Basel: Helbing und Lichtenhahn.
- Pro Familia (2011): Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. <http://www.profamilia.ch/tl_files/Dokumente/jobundfamilie/Studie%20Was%20Maenner%20wollen%20-%20Publikation.pdf>, Zugriff am 23.12.2016
- Prognos (2005): Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie Bei ausgewählten Schweizer Unternehmen. <<https://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/231/show/5f7c984f244cc3d32e887900d8eecbf6/>>, Zugriff am 24.4.2017
- Prognos (2010a): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Massnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. <<https://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/126/show/4da7b12d3f38f61bea8ba03ca13f3911/>>, Zugriff am 24.4.2017
- Prognos (2010b): Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Firmen. <<https://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/231/show/5f7c984f244cc3d32e887900d8eecbf6/>>, Zugriff am 24.4.2017
- Rangecroft, A. (2016): Where new dads are encouraged to take months of work. In: BBC News, 6.1.2016. <<http://www.bbc.com/news/magazine-35225982>>, Zugriff am 23.5.2017
- Rege, M.; Solli, I. F. (2010): The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement. CESifo Working Paper Series (3130).
- Régnier-Loilier, A.; Wiles-Portier, E. (2010): Choosing the Time of Year for Births: A Barely Perceptible Phenomenon in France. Population, 65 (1), 189-203.
- Rehel, E. M. (2014): When Dads stay home too. Paternity Leave, Gender, and Parenting. Gender and Society 2014, 28.

- Rossin-Slater, M.; Ruhm, C. J.; Waldfogel, J. (2013): The Effects of California's Paid Family Leave Program on Mothers' Leave-Taking and Subsequent Labor Market Outcomes. *The Journal of Policy Analysis and Management*.
- Rossin-Slater, M. (2011): The effects of maternity leave on children's birth and infant health outcomes in the United States. *Journal of Health Economics*, 30, 221-239.
- Rossin-Slater, M. (2015): Promoting Health in Early Childhood. *Future of Children*, 25 (1).
- Rossin-Slater, M. (2017): Maternity and Family Leave Policy. NBER Working Paper (23069).
- Rossin-Slater, M. (in Druck): Signing Up New Fathers: Do Paternity Establishment Initiatives Increase Marriage, Parental Investment, and Child Well-Being? *American Economic Journal: Applied Economics*.
- Rovny, A. E. (2011): Welfare state policy determinants of fertility level: A comparative analysis. *Journal of European Social Policy*, 21 (4), 335-347.
- Ruhm, C. J. (1998): The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113 (1), 285-317.
- Schober, P. (2014a): Daddy leave: does it change the gender division of domestic work? (DIW, Berlin)
- Schober, P. (2014b): Parental leave and domestic work of mothers and fathers. A longitudinal study of two reforms in West Germany. *Journal of Social Policy*, 43, 351-372.
- Schönberg, U.; Ludsteck, J. (2014): Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth. *Journal of Labour Economics*, 32 (3).
- Schweizerisches Tropen- und Public Health-Institut (Swiss THP) (2014): SWIFS – Swiss Infant Feeding Study: eine nationale Studie zur Säuglingsernährung und Gesundheit im ersten Lebensjahr. Executive summary
- Spiegel Online. (2016): Erste US-Stadt: San Francisco führt bezahlte Elternzeit ein. In: Spiegel Online, 6.4.2016. <<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/elternzeit-san-francisco-fuehrt-voll-bezahlte-auszeit-ein-a-1085660.html>>, Zugriff am 27.12.2016
- Statistisches Bundesamt Berlin (2012): Elterngeld: Erwerbstätigkeit von Frauen führt zu höherer Väterbeteiligung. Pressemitteilung vom 27.6.2012. <https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/Elterngeld/pm_elterngeld_PDF.pdf?__blob=publicationFile>, Zugriff am 27.12.2016
- Statistisches Bundesamt Berlin (2012): Elterngeld – Wer, wie lange und wie viel? Begleitmaterial zur Pressekonferenz vom 27.6.2012. <https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/Elterngeld/elterngeld_pk.html>, Zugriff am 23.12.2016
- Stearns, J. (2015): The effects of paid maternity leave: Evidence from Temporary Disability Insurance. *Journal of Health Economics*, 43, 85-102.
- Tanaka, S. (2005): Parental Leave and Child Health across OECD Countries. *The Economic Journal*, 115 (501), F7-F28.
- The Economist (2015a): Parenting and work: a father's place. Zugriff am 2016/12/27 auf <http://www.economist.com/news/international/21651202-children-whose-fathers-take-even-short-spells-paternity-leave-do-better-dad-dividend> (The Economist, 16.5.2015).

- The Economist (2015b): Paternity leave and child development, the dad dividend. The Economist, 16.5.2015. <<http://www.economist.com/news/international/21651202-children-whose-fathers-take-even-short-spells-paternity-leave-do-better-dad-dividend>>, Zugriff am 27.12.2016
- Thomsen, H.; Urth, H. (2010): Costs and benefits of maternity and paternity leave. <<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24641/20110725ATT24641EN.pdf>>, Zugriff am 23.12.2016
- Thévenon, O.; Solaz, A. (2013): „Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries“, OECD Social Employment and Migration Working Papers, No. 141, OECD Publishing, Paris.
- Tracey, J.; Hinkin, T. R. (2006): The Costs of Employee Turnover: When the Devil Is in the Details. Center for Hospitality Research Publication
- Valarino, I. (2014): The Emergence of Parental and Paternity Leaves in Switzerland: A Challenge to Gendered Representations and Practices of Parenthood. Thèse de Doctorat. Université de Lausanne.
- Valarino, I.; Gauthier, J.-A. (2015): Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood? Community, Work and Family, 21.
- Väter GmbH (2012): Trendstudie Moderne Väter. <http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf>, Zugriff am 23.12.2016
- Whitehouse, G., Romaniuk, H., Lucas, N. and Nicholson, J. (2013): Leave Duration After Childbirth Impacts on Maternal Mental Health, Parenting, and Couple Relationships in Australian Two-Parent Families. Journal of Family Issues, 34 (10).
- Wunsch, C., Buchmann, M. and Wedel, S. (2014): Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060.
- Würtz Rasmussen, A. (2010): Increasing the length of parents' birth-related leave: The effect on children's long-term educational outcomes. Labour Economics, 17, 91-100.

