
POSITION

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ein wichtiger Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels

6. März 2020

- Das brach liegende Arbeitskräftepotenzial der zunehmend sehr gut ausgebildeten Frauen muss angesichts des Fachkräftemangels, der Demografie und der stagnierenden Nettozuwanderung verstärkt aktiviert werden.
- Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dort zu schaffen, wo der Arbeitsanreiz von Müttern und Vätern erhöht wird und die Investitionen einer möglichst breiten Schicht von Müttern und Kindern zugutekommen.
- Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) setzt sich dafür ein, dass die Unternehmen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten familienfreundliche Arbeitsbedingungen anbieten und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.
- Der Staat muss die Rahmenbedingungen in Form von steuerlichen Anreizen und von bedarfsgerechten, qualitativ guten und finanziell attraktiven Kinderdrittbetreuungsangeboten sicherstellen und finanzieren.

DEMOGRAFIE, STELLENWACHSTUM UND STAGNIERENDE ZUWANDERUNG: DAS PROBLEM SPITZT SICH ZU

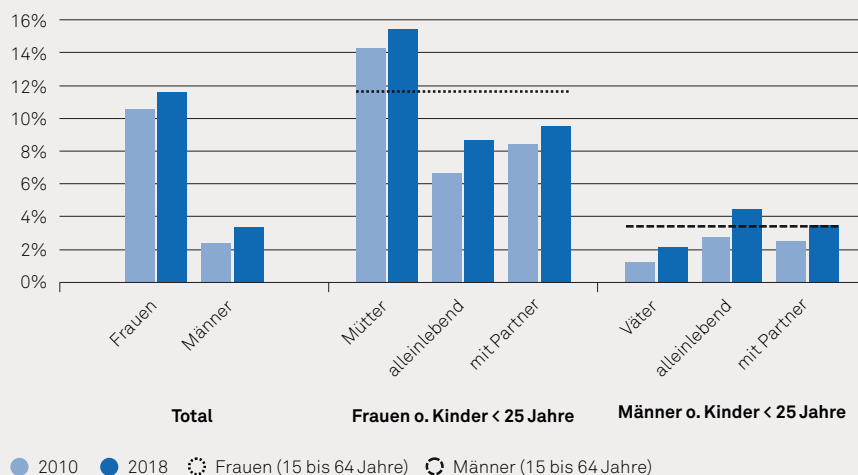
Das Bundesamt für Statistik weist für die Schweiz ein Arbeitskräftepotenzial von gegen 300 000 Vollzeit-äquivalenten bei unterbeschäftigten Arbeitnehmern und Erwerbslosen aus.

Die Schweiz muss ihr Arbeitskräftepotenzial besser ausschöpfen. In den nächsten zehn Jahren erreichen rund 1,1 Millionen Erwerbstätige das Pensionsalter, womit etwa 690 000 Personen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden.¹ Weil substanzial weniger Arbeitskräfte nachrücken, werden dem Schweizer Arbeitsmarkt gut eine halbe Million Arbeitskräfte fehlen. Mit ähnlichen Herausforderungen sind unsere Nachbarländer konfrontiert, aus welchen die Schweiz bisher viele der Fachkräfte rekrutieren konnte. Diese Entwicklungen manifestieren sich in der Zuwanderungsstatistik: 2018 stagnierte die Nettozuwanderung aus EU-/EFTA-Staaten im Vergleich zum Vorjahr erstmals, nachdem sie zuvor vier Jahre in Folge gesunken war. Des Weiteren war die kontingentierte Zuwanderung aus Drittstaaten in den letzten Jahren regelmässig vor Ende des entsprechenden Jahres ausgeschöpft. Als Konsequenz dieser Entwicklungen wird die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland zunehmend schwieriger.²

Effizienter, nachhaltiger und politisch breiter abgestützt als die Rekrutierung im Ausland ist die Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.³ Der SAV fokussiert sich dabei auf Massnahmen zur besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials von Jugendlichen, Müttern, älteren und körperlich beeinträchtigten Arbeitskräften sowie von vorläufig aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen. Mit der in diesem Positionspapier geforderten besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll der Arbeitsmarktzugang für Eltern erleichtert werden.

Viele Teilzeit beschäftigte Mütter geben an, ihr Pensum gerne erhöhen zu wollen. Oft wird die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Hindernis genannt.

ABBILDUNG 1: UNTERBESCHÄFTIGUNGSQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN MIT UND OHNE KINDER IM ALTER UNTER 25 JAHREN



Teilzeit beschäftigte Mütter mit Kindern im Alter unter 25 Jahren waren im Jahr 2018 in fast 16 Prozent der Fälle unterbeschäftigt. Bei den Teilzeit arbeitenden Vätern waren es lediglich etwas mehr als zwei Prozent (Quellen: BFS, Sake).

Das Bundesamt für Statistik (BFS) machte im Sommer 2019 auf das Potenzial von gegen 300 000 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) allein bei unterbeschäftigten⁴ und erwerbslosen

1 UBS (Hg): [Outlook Schweiz. Generation Silver auf dem Arbeitsmarkt](#), Juli 2017.
 2 Staatssekretariat für Wirtschaft Seco (Hg): [15. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU](#), 1. Juli 2019.
 3 [Ständige Wohnbevölkerung](#): Schweizer Staatsangehörige mit Hauptwohnsitz in der Schweiz sowie alle ausländischen Staatsangehörigen mit einer Anwesenheitsbewilligung für mindestens zwölf Monate/einem Aufenthalt von mehr zwölf Monaten (Ausweise B/C/L/F, N, respektive EDA-Ausweis für internationale Funktionäre, Diplomaten und deren Familienangehörige).
 4 [«Unterbeschäftigt»](#): Alle erwerbstätigen Personen, die normalerweise eine kürzere Arbeitszeit als 90 Prozent der betriebsüblichen Arbeitszeit aufweisen, mehr arbeiten möchten und innert drei Monaten für ein höheres Pensum verfügbar wären.

Der Ruf nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfte angesichts der neuen Parlamentsmehrheiten zum Anlass genommen werden, weitere gesetzliche Regulierungen zu fordern. Dem gilt es frühzeitig entgegenzuwirken.

Die Unternehmen müssen sich im Wettbewerb um Fachkräfte mit attraktiven Arbeitsbedingungen positionieren, jedoch muss auch der Staat seinen Pflichten nachkommen.

Personen aufmerksam.⁵ Das grösste Potenzial wird bei Frauen und älteren Personen geortet (siehe Abbildung 1). In der Schweiz waren 2018 gemäss BFS acht von zehn Müttern mit Kindern unter 15 Jahren Teilzeit beschäftigt, die Hälfte davon in einem Pensum unter 50 Prozent. Von diesen knapp 464 000 Teilzeit arbeitenden Müttern gaben fast 16 Prozent an, ihr Pensum erhöhen zu wollen. Gleichzeitig gaben 78 000 nicht erwerbstätige Mütter an, die Arbeit bei einer passenden Gelegenheit wieder aufzunehmen. Bei Müttern ist das Potenzial auf fehlende oder finanziell unattraktive familienexterne Betreuungsangebote im Vorschul- und Schulbereich sowie auf steuerliche Gründe zurückzuführen.⁶

Eine vom volkswirtschaftlichen Beratungsbüro BSS Basel durchgeführte Analyse⁷ zeigt, dass ein tieferer Preis, eine bessere Erreichbarkeit und die Erhöhung der Qualität der institutionellen Betreuungsangebote einen signifikant positiven Einfluss auf die Höhe der Erwerbspensen von Müttern haben. Die Effekte eines tieferen Preises und einer besseren Erreichbarkeit entfalten dabei die grösste Wirkung. Die Autoren schätzen das zusätzliche Arbeitskräftepotenzial von Müttern mit Kindern unter vier Jahren auf 4 000 bis 15 000 VZÄ. Eine eigene Schätzung für Mütter und Väter von Kindern unter 15 Jahren unter Berücksichtigung der Pensenhöhen sowie der Bereitschaft, mehr zu arbeiten, ergibt ein substantielles Potenzial von gegen 15 000 VZÄ, wobei diese Zahl nur Teilzeit Beschäftigte berücksichtigt. Noch nicht gezählt sind die 35 000 erwerbslosen Mütter und 19 000 erwerbslosen Väter mit Kindern unter 15 Jahren. Diese zusätzlichen Stellenbesetzungen führen langfristig zu einem höheren Steueraufkommen für den Staat, und die Mütter können durch höhere Beiträge ihre Altersvorsorge stärken. Hinzu kommt, dass die Kinderdrittbetreuung dafür sorgt, dass der Nachwuchs während der Arbeitszeit ihrer Mütter und Väter professionell betreut, gebildet und gefördert wird.

DIE POLITIK LEGT DEN FOKUS AUF DIE VEREINBARKEIT

- > Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt politisch an Bedeutung und findet zunehmend Rückhalt in der Bevölkerung;
- > **2013:** Das obligatorische Referendum zum Familienartikel scheitert trotz 54,3 Prozent Ja-Stimmen-Anteil knapp am Ständemehr und an der Skepsis der ländlich-konservativen Deutschschweizer Kantone. Der Verfassungsartikel hätte Bund und Kantone dazu verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung zu fördern.
- > **2018:** Die Stadtzürcher Bevölkerung stimmt der Ausweitung des Tagesschulmodells mit stolzen 77,3 Prozent der Stimmen zu und macht deutlich, dass das Thema eine zunehmend wichtigere Stellung einnimmt.
- > **2019:** Auch das Thema der frühen Förderung ist in den Medien¹ und zunehmend in der politischen Diskussion omnipräsent.

1 Dietschi, Irène: [So viel Rendite bringt ein Kind](#), in: Neue Zürcher Zeitung (Hg.), 22. Mai 2011.

Aus liberaler Sicht muss der Staat sicherstellen, dass Eltern dieselben Arbeitsmarktchancen wie kinderlose Frauen und Männer haben. Ob und wie stark jemand letztlich von entsprechenden Angeboten profitiert, ist eigentverantwortlich. Die Konsequenzen der ungenügenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf manifestieren sich indes im Ruf der Politik nach Regulierungen. Dem gilt es Einhalt zu gebieten. So wurden etwa im Aktienrecht Geschlechterquoten für die Besetzung von Führungspositionen eingeführt oder Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern gezwungen, alle vier Jahre Lohnanalysen zur Überprüfung des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern durchzuführen.

5 Diese und die folgenden Angaben beruhen auf: Bundesamt für Statistik BFS: [Arbeitskräftepotenzial: 830 000 Personen wären bereit für \(mehr\) Arbeit](#), 23. Juli 2019.

6 Credit Suisse/Investment Solutions & Products (Hg.): [Arbeitskräfte gesucht](#), 12. Juni 2018.

7 Jacobs Foundation (Hg.): [Whitepaper zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Zwischen Wunsch und Realität](#), Zürich 2018.

Diese Eingriffe in den Arbeitsmarkt führen zu mehr Bürokratie und setzen nicht bei den Ursachen an.⁸

ROLLENTEILUNG STAAT UND ARBEITGEBER

Im Zuge des sich verschärfenden Fachkräftemangels müssen Schweizer Unternehmen in Eigeninitiative auf betrieblicher Ebene nach Lösungen suchen, um den Ansprüchen nach modernen, familienfreundlichen Arbeitsformen gerecht zu werden und sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Ob in Form von Zugeständnissen wie flexiblen Arbeitszeiten oder durch Arbeitsformen wie Home Office: Die Massnahmen müssen auf Firmenebene anhand der betrieblichen Möglichkeiten und im Dialog mit den Arbeitnehmern getroffen werden. Die Unternehmen können indes nur einen Teil zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Der Staat ist bei der Schaffung von besseren Rahmenbedingungen für erwerbstätige Mütter und Kleinkinder ab Geburt in der Pflicht.

Die Unternehmen haben diverse Möglichkeiten, freiwillige und auf ihre betrieblichen Möglichkeiten abgestimmte Zugeständnisse an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu machen.

WAS DIE ARBEITGEBER SELBST IN DER HAND HABEN

Der SAV hat unter Federführung des Bundes ein Handbuch mit Praxistipps zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeitet, das auf der Website des Seco zum Download bereitsteht.¹ Arbeitgeber haben diverse Möglichkeiten, freiwillig und auf ihre betrieblichen Möglichkeiten abgestimmte Zugeständnisse hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu machen. So positionieren sich Unternehmen mit auf die Bedürfnisse ihrer Arbeitnehmer angepassten, flexiblen Arbeitszeiten, mit der Option auf reduzierte Arbeitspensen, einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation sowie, wo möglich, mit Unterstützung bei der Kinderbetreuung als attraktive Arbeitgeber für Eltern. Unternehmen sind bestrebt, ein familienfreundliches Betriebsklima sicherzustellen und auf Eltern gemünzte Weiterbildungsangebote anzubieten.

¹ Seco (Hg.): [KMU-Handbuch «Beruf und Familie». Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen](#), 2018.

Zentral ist, dass Mütter bald nach der Geburt des Nachwuchses wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren können. Bund, Kantone, Städte und Gemeinden stehen im Vorschulbereich in der Pflicht, die Attraktivität von Drittbetreuungsangeboten in finanzieller Hinsicht zu verbessern. Zudem unterstützt der Bund deren Aufbau zeitlich befristet mit Finanzhilfen. Im Bereich öffentlicher Schulen ist der Aufbau und der Betrieb von Tagesschulen als Erweiterung der bisherigen Volksschule Aufgabe des Staates. Die staatlichen Investitionen fliessen unter anderem in Form von höheren Einkommens- und Unternehmenssteuern als Folge der höheren Arbeitspensen in die Staatskasse zurück und werden so die Kosten über die Zeit mehr als kompensieren. Ein Evaluationsbericht zu Betreuungsgutscheinen im Kanton Luzern zeigt, dass der Nutzen der Erhöhung des Arbeitsanreizes von Frauen die Kosten übersteigt.⁹

Der SAV unterstützt die bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Angebots an bezahlbaren und qualitativ guten Kinderbetreuungsangeboten – sowohl im Vorschul- als auch im Schulbereich. Auch portiert der Dachverband eine bessere steuerliche Abzugsfähigkeit der Kosten für Kinderdrittbetreuungsangebote. Wegweisend ist für die Arbeitgeber das Argument, ein grosses unausgeschöpftes Arbeitskräftepotenzial adressieren zu können, ohne den Arbeitsmarkt mit weiteren Regulierungen einzuschränken.

⁸ The Economist: [Skirting boards. Why board quotas are no friend to women workers](#), 17. Februar 2018.

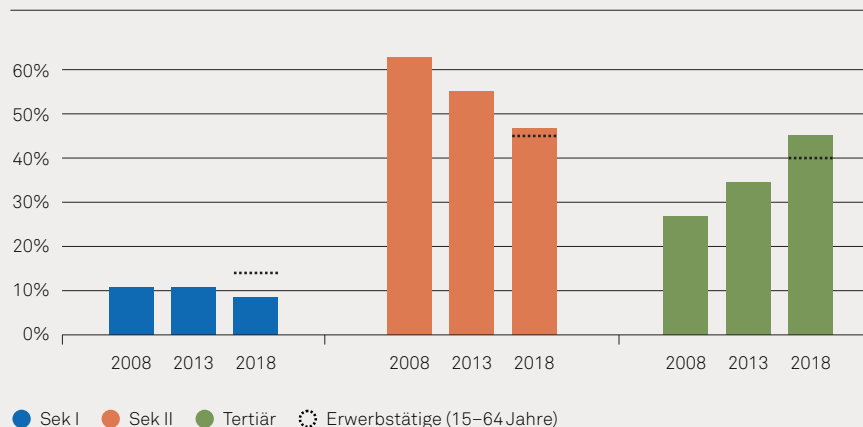
⁹ Ramsden, Alma: [Betreuungsgutscheine in den Gemeinden Luzern, Emmen und Kriens](#). Eine ökonomische Analyse der Nutzen für Haushalte und Gemeinden im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Universität St. Gallen, 2014. Weiterführend: Huber, Martin: [Durch Kinderbetreuung mehr Frauen in den Arbeitsmarkt integrieren](#), in: «Die Volkswirtschaft» (Hg.), 22.9.2016.

WISSENSCHAFTLICHE ERKENNTNISSE ZUR PARTIZIPATION VON MÜTTERN AM ARBEITSMARKT

Die Optimierung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hilft massgeblich dabei, nachhaltig weibliche Führungskräfte aufzubauen.

Die in der Schweiz durchgeführte BFS-Studie «Evaluation Anstossfinanzierung»¹⁰ analysierte im Jahr 2017 das bestehende Angebot an familienergänzenden Betreuungsangeboten im Vorschul- und Schulbereich und legte grosse sprachregionale wie auch Stadt-Land-Unterschiede offen. Oft sind die Angebote aufgrund des zu hohen Kostenanteils zu teuer und zu wenig auf den Bedarf der Familien ausgerichtet. Somit wird der Arbeitsanreiz von Müttern in vielen Fällen negativ tangiert.¹¹ Die Optimierung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann einen massgeblichen Beitrag leisten, um nachhaltig weiblichen Fachkräftenachwuchs aufzubauen. Damit können sich Mütter Wissen und Erfahrung aneignen, was sie in eine bessere Ausgangslage im Wettbewerb um Führungspositionen bringt und sich positiv auf den Lohn auswirkt. Sinnbildlich dafür zeigt eine weitere BFS-Erhebung, dass 70 Prozent der befragten Frauen nach der Geburt des ersten Kindes negative Konsequenzen auf ihre berufliche Karriere befürchten.¹² Im Schweizer Arbeitsmarkt waren 2018 gemäss BFS rund 2,1 Millionen Arbeitnehmerinnen aktiv. Etwas mehr als 576 000 dieser Frauen hatten Kinder im Alter unter 15 Jahren. 425 000 der Teilzeit arbeitenden Mütter erwarben einen Abschluss auf Sek-II- oder Tertiärstufe, was gemäss Definition des Bundes einer Fachkräfteausbildung gleichkommt (siehe Abbildung 2).

ABBILDUNG 2: VERGLEICH DER HÖCHSTEN AUSBILDUNGSABSCHLÜSSE VON MÜTTERN IN TEILZEITANSTELLUNG (2018)



Das Ausbildungsniveau von Müttern im Alter zwischen 15 und 64 Jahren im Vergleich zu allen Erwerbstätigen. Teilzeit arbeitende Mütter waren mit einem Anteil an Fachkräfteausbildungen von 91,6 Prozent überdurchschnittlich gut qualifiziert (Quellen: BFS, Sake).

Die steigende Erwerbsquote der Frauen wird durch die hohe Teilzeitbeschäftigung getrübt: Acht von zehn Müttern mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten Teilzeit.

Die Schweiz wies bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Jahr 2018 anteilmässig hinter den Niederlanden OECD-weit die zweithöchste Teilzeitquote aus. Tiefe Arbeitspensum sind bei Frauen – speziell bei Müttern – stark verbreitet. Zahlen des BFS zeigen, dass Mütter mit Kindern unter 15 Jahren in acht von zehn Fällen in einem Teilzeitpensum arbeiten – die Hälfte in einem Pensum unter 50 Prozent (siehe Abbildung 3). Gut 464 000 Mütter waren in einem Pensum unter 90 Prozent beschäftigt, 210 000 in einem Pensum unter 50 Prozent. Studien weisen einen erheblichen Einkommensverlust

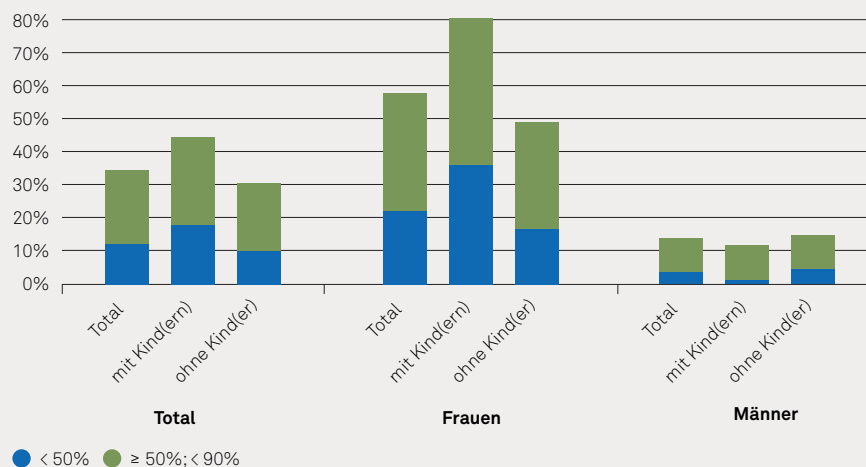
10 Bundesamt für Sozialversicherungen BFS (Hg.): [Evaluation «Anstossfinanzierung». Entspricht das bestehende Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung der Nachfrage?](#) Forschungsbericht Nr. 14/17, 2017.

11 Bütler, Monika: [Arbeiten lohnt sich nicht – ein zweites Kind noch weniger. Zum Einfluss einkommensabhängiger Tarife in der Kinderbetreuung](#), in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik (PWP) (Hg.), Bd. 8(1), S. 1-19.

12 Die folgenden Angaben beziehen sich auf: Bundesamt für Statistik BFS: [Erhebung zu Familien und Generationen 2018. Erste Ergebnisse](#), 4. November 2019.

von Müttern nach. Eine Studie der Universität Neuenburg¹³ erhob, dass Mütter ihre berufliche Tätigkeit durchschnittlich während 9,2 Jahren unterbrechen, wobei jene mit einer Tertiärausbildung mit 6,7 Jahren etwas weniger lange den Arbeitsmarkt verlassen als Mütter ohne Ausbildung (12,1 Jahre).

ABBILDUNG 3: TEILZEITBESCHÄFTIGUNGSQUOTEN NACH ARBEITSPENSUM VON PERSONEN MIT UND OHNE KINDER IM ALTER UNTER 15 JAHREN (2018)



Im Vergleich zu den Müttern arbeitet nur einer von zehn Vätern mit Kindern unter 15 Jahren in der Schweiz in einem Teilzeitpensum. Viele Väter erhöhen nach der Geburt des ersten Kindes sogar ihr Pensum (Quellen: BFS, Sake).

Der sogenannte «Child penalty» (dt. «Kinderstrafe») von Müttern spielt sich 20 Jahre nach der Geburt des ersten Kindes bei circa 20 Prozent des Einkommen von Männern ein. Müttern entgehen – auf ein Erwerbsleben gerechnet – circa 475 000 Franken Lohn.

Der Lohn dieser Mütter sank im Schnitt um 21,7 Prozent, was über die gesamte Erwerbskarriere betrachtet einer Einkommenseinbusse von etwa 475 000 Franken entspricht – Lohnsteuer, auf die auch Abgaben in die Sozialwerke und Steuern fällig würden. Eine Studie aus Dänemark mit landesweiten Daten¹⁴ zeigt über den Zeitraum von 1980 bis 2013 exemplarisch auf, wie sich Arbeitspensum, Erwerbsquoten und Lohn auf das Einkommen von Müttern und Vätern auswirken: Der sogenannte «Child penalty» (dt. «Kinderstrafe») von Müttern spielt sich 20 Jahre nach der Geburt des ersten Kindes bei circa 20 Prozent des Einkommens von Männern ein.

STEUERLICHE ANREIZE UND BEDARFSGERECHTE ANGEBOTE ZUR KINDERBETREUUNG FÖRDERN

Der Werk- und Denkplatz Schweiz ist mit seinen vielen innovativen und kompetitiven Unternehmen auf gut qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen. Der Wirtschaft entgeht aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein erhebliches Fachkräftepotenzial durch gut ausgebildete Frauen, die wiederum durch weniger lange Karriereunterbrüche und Einkommenseinbussen profitieren würden.¹⁵ Die Verantwortung kann dabei jedoch nicht undifferenziert dem Staat übertragen werden. Es liegt an der Politik, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Auch die Gesellschaft muss umdenken und veraltete Rollenbilder sowie Stereotypen überwinden. Viele Schweizer Unternehmen haben die Zeichen der Zeit erkannt und fördern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene und nach ihren Möglichkeiten. Je nach Stellenprofil wird den Mitarbeitern – ob Vätern oder Müttern – Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsorts angeboten. Die Arbeit in den Unternehmen kann oft so organisiert werden, dass Eltern

13 Jeanrenaud, Claude/Kies, Alexandra/ Gnägi, Philippe/Soulet Marc-Henry: [Etudier un nouveau mode de financement des structures d'accueil basé sur les incitations et favoriser ainsi la socialisation des jeunes enfants](#), Université de Neuchâtel, April 2019.

14 Kleven, Hendrik/Landais, Camille/ Sogaard, Jakob Eghold: [Children and Gender Inequality Evidence from Denmark](#), NBER, Working paper No. 24219, Januar 2018.

15 The Economist: [Men, women and work. The gender pay gap](#), 7. Oktober 2017.

ihre Betreuungspflichten respektive ihre kurzfristigen familiären Abwesenheiten wahrnehmen können. In grösseren Unternehmen, wo eine ausreichend grosse Nachfrage nach Betreuungsplätzen besteht, stehen teils auch Kinderbetreuungsangebote am Arbeitsplatz zur Verfügung oder der Arbeitgeber beteiligt sich finanziell an den Kosten der externen Betreuung. Dasselbe gilt für Urlaubs- oder Vaterschaftstage über das betrieblich übliche Mass hinaus. Die Schweizer Wirtschaft kann nota bene nicht nur kurzfristig vom zusätzlichen Arbeitskräftepotenzial der Mütter profitieren, sondern künftig auch von besser qualifizierterem Arbeitskräftenachwuchs. Dies dank besseren Massnahmen zur frühen Förderung von Kindern ab der Geburt, deren Nutzen in umfangreicher empirischer Literatur¹⁶ nachgewiesen wird.

DIE ARBEITGEBER BRINGEN SICH POLITISCH EIN

- > **2018:** Mehrmalige Unterstützung der Verlängerung von Finanzhilfen für familienexterne Kinderbetreuungsangebote des Bundes.
- > **Dezember 2018:** Gründung der parteiübergreifenden Allianz familienexterne Kinderbetreuung mit Vertretern des SAV, des Bundesparlaments und der Kantonsregierungen. Leitung der Allianz sowie einer vorbereitenden Arbeitsgruppe mit Vertretern von Bund, Kantonen, Städten und Gemeinden.
- > **Juni 2019:** Bundesrätin Karin Keller-Sutter bestärkt die Bemühungen der Allianz mit ihrer Schirmherrschaft. Die Vorsteherin des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements (EJPD) begrüsst die Bestrebungen, Frauenkarrieren zu fördern, und macht sich für eine rasche Umsetzung von Massnahmen stark: «Dazu müssen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, namentlich müssen bessere Rahmenbedingungen für die familienexterne Kinderbetreuung geschaffen werden.»
- > **Oktober 2019:** In der Vernehmlassung zur parlamentarischen Initiative «Chancengerechtigkeit vor dem Kindergartenalter» (17.412) meldeten die Mitglieder des SAV ihre Unterstützung an. Die föderalen Zuständigkeiten bei der Umsetzung allfälliger Massnahmen sollen jedoch gewahrt bleiben.

DIE FORDERUNGEN DER ARBEITGEBER

- Das brach liegende Arbeitskräftepotenzial der zunehmend sehr gut ausgebildeten Frauen muss angesichts des Fachkräftemangels, der Demografie und der stagnierenden Nettozuwanderung verstärkt aktiviert werden.
- Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dort zu schaffen, wo der Arbeitsanreiz von Müttern und Vätern erhöht wird und die Investitionen einer möglichst breiten Schicht von Müttern und Kindern zugutekommen.
- Der SAV setzt sich dafür ein, dass die Unternehmen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten familienfreundliche Arbeitsbedingungen anbieten und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.
- Der Staat muss die Rahmenbedingungen in Form von steuerlichen Anreizen und von bedarfsgerechten, qualitativ guten und finanziell attraktiven Kinderdrittbetreuungsangeboten sicherstellen und finanzieren.

WEITERE AUSKÜNFTTE

Simon Wey

Chefökonom

Telefon: 044 421 17 39

E-Mail: wey@arbeitgeber.ch

16 Siehe auch: Heckman, James J.: [Schools, Skills and Synapses](#), in: Economic Inquiry (Hg.), Bd. 46(3), 2. September 2008, S. 289-324. Weiterführend: The Economist: [Special Report Childhood. The early years are getting increasing attention](#), 3. Januar 2019. Ebd.: [Young Americans. Republicans and Democrats are taking early education more seriously](#), 26. Januar 2019.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Mit der «Position» nimmt der Schweizerische Arbeitgeberverband Stellung zu politischen Themen. Die Positionen dienen als Richtschnur für die Interessensvertretung der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit.

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband

Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Redaktion und Gestaltung: Tatjana Kistler