



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Familienpolitische Plattform des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

Aktualisierter Neudruck
Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband
www.arbeitgeber.ch E-Mail: verband@arbeitgeber.ch
Bilder: E.J. Wodicka

sihldruck, Druckerei a/d Sihl AG, Zürich, März 2006

Inhaltsverzeichnis

Familienpolitische Plattform des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

■	Vorwort zum Neudruck 2006	Seite 4
■	1. Vorwort	Seite 4
■	2. Spannungsfeld Familienpolitik	Seite 5
	2.1. Ein gewandeltes Familienbild	Seite 5
	2.2. Ein «neuer Arbeitsmarkt»	Seite 9
	2.3. Ein Blick in die europäischen Nachbarstaaten	Seite 11
■	3. Politischer und praktischer Handlungsbedarf	Seite 12
■	4. Strategie des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes	Seite 14
■	5. Massnahmen	Seite 16
	5.1. Private Initiative	Seite 16
	5.2. Betriebliche Massnahmen	Seite 16
	5.3. Sozialpartnerschaftliche Massnahmen	Seite 18
	5.4. Staatliche Massnahmen	Seite 20
■	6. Zehn Grundsätze des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes zur Familienpolitik	Seite 27
■	7. Zusammenfassung	Seite 30

— Vorwort zum Neudruck 2006

Als der Schweizerische Arbeitgeberverband im Jahr 2001 seine Familienpolitische Plattform veröffentlichte, löste dies ein unerwartet grosses Echo aus. Inzwischen ist in der Familienpolitik vieles in Bewegung gekommen. Zum Beispiel stehen bei der Familienbesteuerung Änderungen an, das Gesetz für Familienzulagen steht bevor, auch sind verschiedene Anstrengungen zur Einführung von Tagesschulangeboten im Gang. Trotz den laufenden Veränderungen veranlasst uns die anhaltende beachtliche Nachfrage, die praktisch vergriffene Broschüre mit minimalen Anpassungen neu zu drucken. Zu diesem Zweck sind seit Herbst 2005 die nötigen kleinen Aktualisierungen vorgenommen worden. Für eine neue, vertiefte Überarbeitung sehen wir derzeit noch keinen Anlass. Wir sind uns bewusst: Das Thema Familienpolitik bleibt aktuell. Diese Familienpolitische Plattform wird in den kommenden Jahren inhaltlich den neuen Gegebenheiten angepasst werden müssen. Mit diesem aktualisierten Neudruck wollen wir aber weiterhin alle Interessierten über unsere familienpolitische Haltung informieren.

Die Redaktion

— 1. Vorwort

Das Spannungsfeld Familienpolitik wird durch einen starken Wandel in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt geprägt. Die Stellung der Frauen in der Gesellschaft hat sich deutlich verändert, und die Anforderungen an die Arbeitskräfte sind gestiegen. Stetige Aus- und Weiterbildung wird zur Bedingung; ein längerer beruflicher Ausstieg beeinträchtigt die beruflichen Möglichkeiten. Der vergleichsweise flexible schweizerische Arbeitsmarkt hat auf diese gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen reagiert. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat markant zugenommen, und die Tendenz ist weiter steigend. Bei der Besetzung von Teilzeitstellen ge-

hört die Schweiz zu den Vorreiterinnen der westlichen Welt. Dieser gelebten Vielfalt von Lebensgestaltungsmöglichkeiten stehen Rahmenbedingungen gegenüber, welche weiterhin stark vom herkömmlichen Familienmodell ausgehen – ein Bild, welches die Realität nur noch bedingt wiedergibt.

Da der wirtschaftliche und gesellschaftliche Wandel sehr stark ist, muss weiterhin mit einem hohen Druck auf staatliche Interventionen in Familienfragen gerechnet werden. Im Parlament liegen zahlreiche familienpolitische Einzelforderungen vor. Uneins ist man sich jedoch darin, welches die «richtige» Familienpolitik sei. Der vorliegende Beitrag liefert aus Sicht des Arbeitgeberverbandes Diskussionsgrundlagen für eine Familienpolitik, welche sich an der liberalen Lebensgestaltung und den gewandelten Lebens-, Arbeits- und Familienstrukturen orientiert. Im Vordergrund dieses liberalen, familienpolitischen Konzepts steht die Verbesserung des Anschlusses an die Berufswelt bei Mutterschaft und Familienpflichten. Grundsätzlich soll das Familienleben weiterhin autonom und selbstverantwortlich gestaltbar blei-

Diese Familienpolitische Plattform wurde von einer Arbeitsgruppe des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes erarbeitet. Ihr gehörten an:

- Dr. H.R. Schuppisser, Vizedirektor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, Zürich, Projektleitung
- Brigitte Lengwiler, lic. oec. HSG, economiessuisse, Zürich, Redaktion
- Dr. Pascal Gentinetta, economiessuisse, Zürich
- Dr. D. Hefti, Vizedirektor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, Zürich
- Lic. iur. Barbara Vogt, Geschäftsführerin, Basler Volkswirtschaftsbund, Basel
- Dr. Max Zürcher, economiessuisse, Zürich

Spannungsfeld Familienpolitik

ben, doch sollen entsprechende Massnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Gleichzeitig dürfen aber steuerliche, rechtliche oder institutionelle Anpassungen keine neuen Diskriminierungen von unterschiedlichen Familientypen – auch des traditionellen – schaffen. Dabei geht es nicht darum, die familiären Leistungen an die Öffentlichkeit zu delegieren, sondern darum, die Autonomie der Familien zu stärken. Trotz der angestrebten Senkung der Steuerlast darf nicht auf Investitionen, welche gesellschaftlich unerlässlich sind, verzichtet werden.

Auch wenn in der Folge die Vereinbarkeit von Berufsansforderungen und Familienpflichten im Vordergrund steht, darf nicht vergessen werden, dass die Kinder und ihr Schicksal für die künftige Berufswahl und Arbeitswelt von hoher Bedeutung sind.

2. Spannungsfeld Familienpolitik

2.1 Ein gewandeltes Familienbild

Die Familienstrukturen haben sich in den letzten Jahrzehnten deutlich gewandelt. Das traditionelle Familienbild der Einverdienerreihe ist einem starken Wandel unterworfen. In immer mehr Familien sind beide Elternteile ganz oder teilweise erwerbstätig. Daneben ist eine Vielzahl neuer Formen des Zusammenlebens entstanden: Konkubinatspaare mit oder ohne Kinder; Spagatfamilien, bei denen ein Elternteil aus beruflichen Gründen an einem anderen Ort lebt; Kinder, die mit einem geschiedenen Elternteil leben; Alleinerziehende; Patchwork-Familien usw. Getragen wird dieser Wandel durch Veränderungen der ökonomischen Gegebenheiten und durch neue Lebensgewohnheiten.

– *Demografische Voraussetzungen:* Familien sind heute eine Minderheit. Bestanden 1960 noch knapp die Hälfte aller Haushalte aus Familien mit Kindern, betrug dieser Anteil 40 Jahre später noch knapp einen Drittel. Im Gegenzug stieg die Anzahl der Paarhaushalte und



der Einpersonenhaushalte stark an. Damit wird die Stellung der Kinder in einer Gesellschaft mit zunehmend älteren Menschen und kinderlosen Paaren oder Einzelpersonen problematischer. Eine höhere Lebenserwartung und Entwicklungen im Berufsbildungsbereich beeinflussen ausserdem den Lebensentwurf der Frauen. Frauen schieben die Geburt ihres Kindes immer weiter hinaus, und die Mehrheit der Frauen steigt nach einer immer kürzeren Pause wieder ins Erwerbsleben ein.

- *Bessere Bildungs- und Berufschancen der Frauen:* Sie ermöglichen eine bewusste Lebensgestaltung der Frauen. Bildungspolitisch wurde eine weitgehende Gleichstellung erreicht. An den Mittelschulen sind junge Frauen heute stärker vertreten als ihre männlichen Kollegen, und an den Universitäten geht annähernd die Hälfte der Hochschuldiplome an Frauen. Viele Frauen verzichten auf Kinder zugunsten einer beruflichen Karriere, und nicht wenige bekommen aufgrund der längeren Ausbildung ihr erstes Kind erst mit rund 30 Jahren. Umfragen zufolge möchte die Mehrheit der Eltern mehr Kinder haben, als sie wirklich hat. Die Ursache liegt vor allem in der schwierigen Vereinbarkeit zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. Viele Frauen sind aufgrund ihrer Ausbildung ausserdem nicht mehr bereit, ihren angestammten Beruf nach der Geburt eines Kindes einfach aufzugeben. Nach der Geburt des ersten Kindes bleibt somit die Mehrheit der Frauen berufstätig (56,3%; zusammen mit arbeitssuchenden Frauen 62,4%). Aber die Teilzeitbeschäftigung überwiegt: Ein Drittel aller Frauen arbeitet nach der Geburt des ersten Kindes mit einem Teilzeitpensum weiter, nur ein Fünftel bleibt bei Vollzeit. Nach der Geburt des zweiten Kindes sinkt der Anteil der erwerbstätigen Mütter auf 43,6%. Vollzeitarbeit spielt nur noch eine marginale Rolle (7,1%). Werden die Kinder aber grösser, nehmen viele Frauen die Berufstätigkeit wieder auf: Die Erwerbsquote ist bei Müttern, deren jüngstes Kind 5 Jahre alt ist, auf 60,6% angestiegen. Bei Müttern, deren jüngstes Kind

10 Jahre alt ist, beträgt sie 67,1%. Nur jede achte Frau mit einem jüngsten Kind von 5 Jahren beziehungsweise jede fünfte Frau mit einem jüngsten Kind von 10 Jahren arbeitet Vollzeit. (BfS, SAKE).

- *Wandel der Paarbeziehungen:* Die zunehmend individuell gestalteten Lebensentwürfe, die höheren Erwartungen an eine Partnerschaft und die grössere ökonomische Unabhängigkeit der Frauen hat zu höheren Scheidungsziffern beigetragen. Die Scheidungsrate liegt mittlerweile bei über 40%. In jeder zweiten Ehe, die geschieden wird, sind Kinder betroffen. 18% der heranwachsenden Kinder erleben die Scheidung ihrer Eltern. Die Familie verliert damit an sozialer und gesellschaftlicher Tragfähigkeit. Die Abdeckung von Kosten, die aus Familienpflichten entstehen, wird dadurch schwieriger. In der Scheidungsphase sind am Arbeitsplatz oft auch Leistungseinbussen spürbar.
- *Höhere Anforderungen der Arbeitswelt:* Die grössere Leistungsorientiertheit und die globale Konkurrenz führen zu einer Ausweitung der Betriebszeiten, d. h. weiteren zeitlichen und geografischen Verfügbarkeitsanforderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausserdem ist eine dauernde Weiterbildung notwendig. Ein längerer beruflicher Ausstieg führt zur teilweisen Dequalifizierung und einem erschwerten beruflichen Wiedereinstieg.
- *Gleichberechtigung und neue Arbeitsformen:* Durch das Postulat der Gleichberechtigung wird das Berufsspektrum für die Frauen breiter, obwohl in vielen Berufen die Frauen weiterhin stark untervertreten sind (z. B. Naturwissenschaften, Technik). Teilzeitarbeit kann eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienpflichten ermöglichen. Bisher haben vorab Frauen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit genutzt. Immer stärker werden aber auch Väter in Betreuungsaufgaben einbezogen und zeigen Interesse an flexibleren und kürzeren Arbeitszeiten. Eine Kooperation der Betriebe ist auch hier wünschenswert.

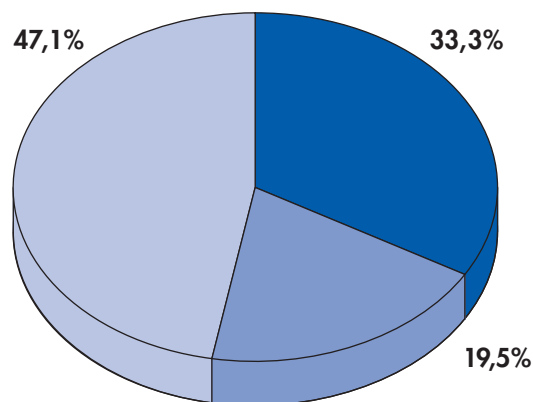
Spannungsfeld Familienpolitik

– *Veränderte Wirtschaftskraft der Familien:* Die Gründung einer Familie hat oftmals eine Einkommenseinbusse zur Folge. Ausserdem wird es für einige Familien schwierig, eine geeignete Wohnung zu finden. Familien mit Kindern haben – sofern nicht beide Ehepartner einer vollen Erwerbstätigkeit nachgehen – eine tiefere soziale Absicherung (nur eine BVG-Versicherung, tiefere AHV) und aufgrund höherer Kinderkosten weniger Ersparnis. Diese geringere Wirtschaftskraft wirkt sich bis ins Alter aus.

Unbetreute Schulkinder

Eine Erhebung aus dem Jahr 2001 zeigt die Dringlichkeit einer besseren Kinderbetreuung. Während die Betreuung von Vorschulkindern noch meistens von den Eltern organisiert wird, ist der Anteil nicht betreuter Schulkinder erschreckend. 47,1% der schulpflichtigen Kinder werden nicht betreut.

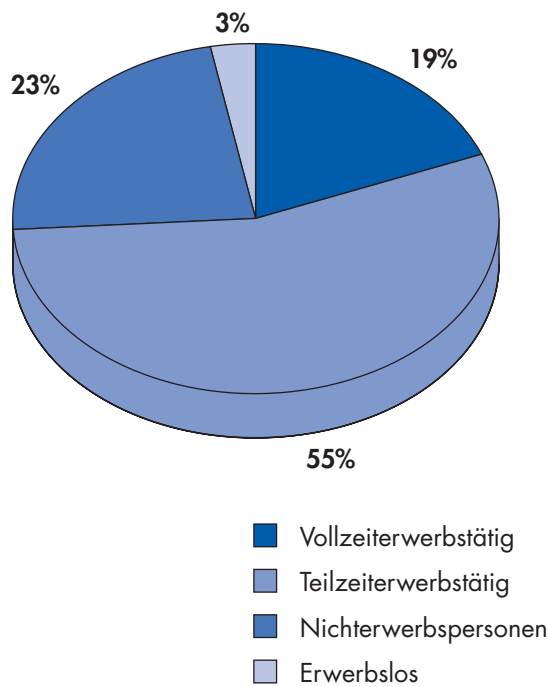
Kinderbetreuung erwerbstätiger Eltern, 2001 jüngstes Kind: 7 bis 14 Jahre



Quelle: BFS,
Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)
2001

- Person im Haushalt
- Andere Person
- Niemand

Erwerbstätigkeit der Frauen, deren jüngstes Kind das 10. Altersjahr vollendet hat

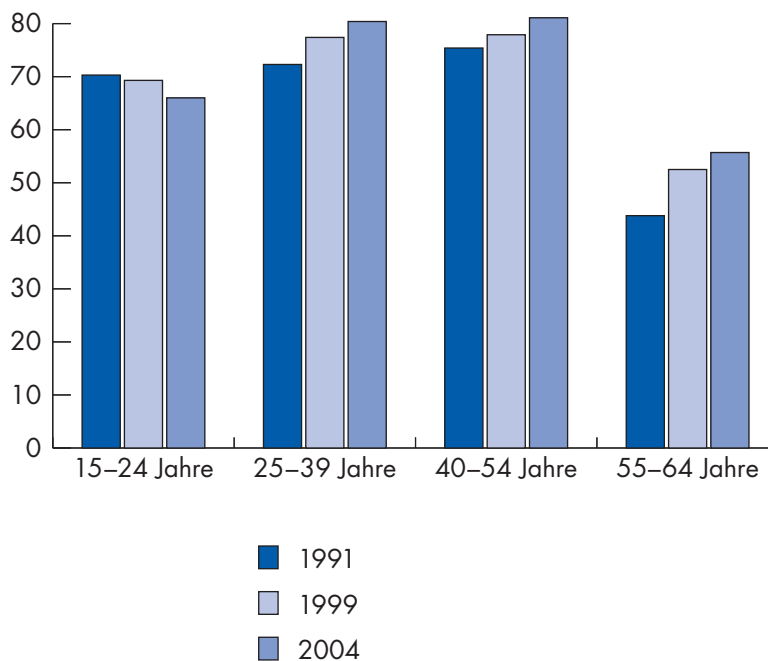


Die Berufstätigkeit der Frauen wird immer mehr zur Realität

Die jüngsten Zahlen aus der Arbeitsmarktstatistik belegen eine steigende Erwerbstätigkeit der Frauen. Zwischen 1995 und 1998 nahm die Erwerbsbeteiligung der Frauen um 5,3% zu. Seither scheint die Berufstätigkeit der Frauen allerdings zu stagnieren und nahm zwischen 2002 und 2004 sogar leicht ab. 2004 betrug sie 59,4%. Trotzdem kann gesagt werden, dass die Geburt eines Kindes nicht mehr gezwungenermaßen einen Austritt aus dem Erwerbsleben bedeutet. Zudem gibt es heute kaum mehr Frauen, die nicht wieder ins Erwerbsleben eintreten, wenn ihre Kinder älter sind.

Quelle: BFS, SAKE-News Nr. 3/2000

Erwerbstätigenquote der Frauen in %, 1991/1999/2004



Quelle: BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

2.2 Ein «neuer Arbeitsmarkt»

Mit den veränderten Familienstrukturen sind bereits einige rechtliche Änderungen (Eherecht, Scheidungsrecht) in die Realität umgesetzt worden. Auch die Wirtschaft reagiert auf den sozioökonomischen Wandel: So verdrängt der Grundsatz der Gleichberechtigung «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» die «Ernährerlöhne», und Teilzeitarbeit etabliert sich immer mehr. Heute beeinflusst nicht die Familienpolitik die Erwerbstätigkeit, sondern die zunehmende Integration beider Elternteile in den Arbeitsmarkt die Familienpolitik.

Die Beteiligung der Mütter am Arbeitsmarkt hat in den neunziger Jahren einen erheblichen Aufschwung erfahren. Gleichzeitig gewannen institutionelle Einrichtungen zur familienergänzenden Kinderbetreuung einen deutlichen Zulauf. Träger dieser Einrichtungen sind beispielsweise Frauenvereine, Heilsarmee, Gemeinden und teilweise auch Private und einzelne (grössere) Unternehmungen. Generell entspricht das heutige Betreuungsangebot für Kinder in der Schweiz nicht der Nachfrage der erwerbstätigen Eltern. Informationen über Kinderbetreuungsangebote und freie Betreuungsplätze müssen von interessierten Eltern in mühsamer Kleinarbeit zusammengetragen werden.

Die Art der Fremdbetreuung ändert sich je nach Alter der Kinder («Auf dem Weg zur Gleichstellung?», BFS, Bern 1996). Die Mehrheit des Nachwuchses berufstätiger Eltern wird nach wie vor familiär betreut, zum Beispiel durch Grosseltern oder andere Verwandte. Und je jünger die Kinder sind, desto eher werden sie im privaten Haushalt und von nahen Verwandten betreut. Nachdenklich stimmt, dass knapp die Hälfte der Schulkinder, deren Eltern erwerbstätig sind, in der schulfreien Zeit nicht betreut werden. Obwohl Schulkinder nicht mehr eine gleich intensive Betreuung wie Kleinkinder benötigen, ist diese Entwicklung zu «Schlüsselkindern» äusserst problematisch. Letztlich haben die Kinder die Folgen mangelhafter Betreuungsmöglichkeiten zu tragen. Wenn Kinder immer häufiger sich selbst überlassen werden, sind ihre Entwicklungsmöglichkeiten gefährdet. Fachexperten äussern sich zum Thema «Schlüsselkind» wie folgt:

– «Kinder sind überfordert, wenn sie allzu oft und zu lange auf sich alleine gestellt sind, wodurch sie mit individuellen Störungen und Auffälligkeiten reagieren» (U. Schiltknecht, Familie, Wirtschaft und Feministinnen entdecken die Schule).

– «Die Gewissheit, eine vertraute Person um sich zu haben, fehlt auch dem «Schlüsselkind». Es muss oft viele Stunden ohne die Eltern auskommen und hat nur sporadisch oder gar keinen Zugang zu anderen vertrauten Personen. Es erstaunt nicht, dass ein solches Kind nach Geborgenheit sucht und dabei in fragwürdige Gesellschaft geraten kann. Schlechte Gesellschaft ist immer noch besser als gar keine» (Remo H. Largo, Kinderjahre).

2.3 Ein Blick in die europäischen Nachbarstaaten

Vor der Einführung der Mutterschaftsversicherung war der Mutterschaftsurlaub der Schweizerinnen je nach Branche und Dauer der Erwerbstätigkeit der Frau sehr ungleich geregelt. Mit der Einführung der Mutterschaftsversicherung wurde die Regelung des Mutterschaftsurlaubs vereinheitlicht. Dieser ist jetzt mit jenen in anderen europäischen Staaten vergleichbar.

Trotz schwierigeren institutionellen Rahmenbedingungen sind in der Schweiz mehr Frauen ins Erwerbsleben integriert als in den meisten europäischen Nachbarstaaten. Nicht zuletzt die tiefe Arbeitslosenquote der Schweiz trägt zu einem guten Zugang der Frauen zum Arbeitsmarkt bei. Andererseits können Schweizer Familien dank einem hohen Lohnniveau und einer tiefen Steuerbelastung häufig noch von einem Einkommen leben. Diese Wahlfreiheit sollte nicht ohne Not gefährdet werden.

Die geringsten Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zwischen Frauen und Männern gibt es in den skandinavischen Ländern sowie in Deutschland und Frankreich. Teilzeitarbeit hat sich in der Schweiz stärker etabliert als in den meisten europäischen Staaten. Einzig die Niederlande weisen eine grössere Verwirklichung von Teilzeitarbeit auf. Da die Arbeitslosigkeit in den europäischen Nachbarstaaten sehr viel höher ist als in der Schweiz, wird Teilzeitarbeit, «Mobilzeit» oder «Arbeitszeitsolidarität» oft als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und

weniger als Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Ironischerweise können sich allzu grosszügige Urlaubsregelungen für Eltern letztlich als Bumerang für die Frauen erweisen. Nämlich dann, wenn ihnen der Zugang zu gewissen Stellen gleich vorab verwehrt wird, weil ein möglicher Elternurlaub die Organisation der Arbeitsstrukturen massiv behindern würde. Die gesetzlich garantierten Leistungen der Schweiz sind in der Regel zwar kleiner als in der EU, viele Unternehmen und Gesamtarbeitsverträge (GAV) kennen aber vergleichbare Leistungen bei Mutterschaft und teilweise unbezahlte Elternurlaube.

Erwerbstätigenquote, 2003	Frauen	Männer
Belgien	51,4	67,1
Dänemark	70,5	70,4
Deutschland	58,7	68,9
Finnland	65,7	79,7
Frankreich	56,7	69,0
Grossbritannien	66,4	79,3
Italien	42,7	69,7
Niederlande	64,9	80,2
Norwegen	72,9	78,8
Österreich	61,5	76,0
Portugal	60,6	73,9
Spanien	46,8	74,5
Schweden	72,8	75,6
Schweiz	70,8	84,9
EU	56,1	72,8
USA	65,7	76,9
Kanada	67,7	76,5
OECD Total	55,3	74,7

Quelle: OECD Factbook 2005

3. Politischer und praktischer Handlungsbedarf

In einem freiheitlichen, sozialen und dezentralen Rechtsstaat müssen die Aufgaben des Staates in besonderen Verfassungsbestimmungen und in den Gesetzen näher bestimmt werden. Die Kompetenzverteilung zwischen Bund und Kantonen wird von der Bundesverfassung festgelegt. Gemäss BV Art. 3 sind die Kantone souverän, soweit ihre Souveränität nicht durch die Bundesverfassung beschränkt ist. Soweit also nicht besondere Bundeskompetenzen bestehen, welche die kantonale Zuständigkeit ausschliessen, sind die Staatsaufgaben Sache der Kantone.

Auf Bundesebene befasst sich die Zentralstelle für Familienfragen des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV) mit Familienfragen und den Familienzulagen für die Landwirtschaft. Diese Stelle umfasst seit 1. Januar 2005 auch den Dienst für Jugendfragen und das Sekretariat der Eidgenössischen Kommission für Kinder- und Jugendfragen (EKKJ). Die Bündelung der Zuständigkeiten bei der Zentralstelle hat zum Ziel, die administrativen Abläufe zu verbessern sowie die Ansprechbarkeit gegen aussen zu verbessern.

In der Schweizerischen Bundesverfassung sind folgende Artikel familienpolitisch von Bedeutung:

- BV Art. 8 Abs. 3: Rechtsgleichheit der Geschlechter
- BV Art. 41 Abs. 1c, e-g: Familienpolitische Sozialziele
- BV Art. 62: Kantone sorgen für einen ausreichenden und unentgeltlichen Grundschulunterricht
- BV Art. 116: Zuständigkeit über Familienzulagen und Mutterschaftsversicherung.

Das Thema Familienpolitik hat einen hohen politischen Stellenwert erhalten. Davon zeugen eine grosse Anzahl familienpolitischer Vorstösse im Parlament, aber auch die engagierten Diskussionen über die dritte Abstimmung der Mutterschaftsversicherung, die Anpassung der Witwenrente in der II. AHV-Revision oder eine Reform der Familienbesteuerung. Der wirtschaftliche und gesellschaftliche Wandel ist so stark, dass mit anhaltendem Druck auf staatliche Interventionen in Familienfragen zu rechnen ist.

Föderalistische Massnahmenvielfalt

Die bisherigen zahlreichen familienpolitischen Massnahmen sind in ihrer Gesamtheit historisch gewachsen. Sie entsprechen dem von der neuen Bundesverfassung nach wie vor bestätigten föderalistischen Konzept. Grundsätzlich haben sich drei Formen des finanziellen Ausgleichs der familiären Leistungen herausgebildet: direkte finanzielle Leistungen, indirekte Abgeltungen und spezielle öffentliche Dienstleistungen (Tabelle von Tobias Bauer: Kinder, Zeit und Geld, Bericht zuhanden des BSV, Februar, 1998). Einige wichtige Elemente sind:

Direkte finanzielle Leistungen

- Mutterschaftsversicherung
- Familien- und Ausbildungszulagen
- Bedarfsleistungen
- Stipendien
- Witwen-/Witwerrente
- Reduzierte KVG-Prämien für Kinder und Jugendliche

Indirekte Abgeltungen

- Steuern: Kinderabzug, Abzug Betreuungskosten
- Betreuungsgutschrift AHV

Öffentlich unterstützte Dienstleistungen

- Kinderbetreuungsangebote
- Öffentliche Schulen
- Universitäten

Handlungsbedarf

Es gibt jedoch noch zahlreiche weitere familienpolitische Angebote wie Waisenrenten AHV/IV/BVG, Prämienverbilligung KVG, höhere Leistungen für Unterstützungspflichtige in der Arbeitslosenversicherung (ALV), Jugend- und Freizeitzentren in Schul-, Kirchen- und Gemeindezentren, «Jugend und Sport» und andere mehr.

Die im Parlament geltend gemachten politischen Forderungen bzw. die parteipolitischen Visionen betreffen vorwiegend die folgenden drei Dimensionen:

1. Finanzielle Erleichterungen für Familien:

Damit soll die Wirtschaftskraft der Familien gestärkt werden. Junge Familien stellen diejenige Bevölkerungsgruppe dar, bei der zurzeit die grössten finanziellen Probleme gesehen werden. Die konkreten politischen Vorschläge sind etwa die geforderte steuerliche Entlastung von Familien oder die Verbilligung der Krankenkassenprämien für Kinder sowie mehrere politische Begehren zur Vereinheitlichung bzw. Erhöhung der Kinderzulagen (z.B. Kinderrente).

2. Rechtliche Anpassungen: Nach mehreren gescheiterten Versuchen hat das Schweizer Volk der Mutterschaftsversicherung am 26. September 2004 zugestimmt. Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung haben sowohl angestellte als auch selbstständig erwerbende Frauen. Sie müssen während der letzten 9 Monate vor der Niederkunft im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert und während der Schwangerschaft mindestens 5 Monate erwerbstätig gewesen sein. Während 14 Wochen erhalten sie 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt, maximal aber 172 Fr. pro Tag. Kehrt die Mutter bereits früher an den Arbeitsplatz zurück, so erhält sie keine Tagelder mehr.

3. Institutionelle Rahmenbedingungen: Die Familien- und Berufsarbeit soll durch bessere Betreuungsangebote und eine erweiterte Tagesschulstruktur erleichtert werden.

Alle Parteien sind grundsätzlich dafür, Familien finanziell zu entlasten. Während die bürgerlichen Parteien vorab steuerliche Entlastungen im Visier haben, setzt sich die Linke für höhere und gesamtschweizerische Kinderzulagen bzw. die Kinderrente ein. Gefordert sind z.B. Elternergänzungsleistungen, welche gezielt einkommensschwachen Familien zugute kommen sollen. Unbestritten sind auch geforderte Verbesserungen bei der Betreuung von Schulkindern durch einheitliche Schulzeiten.



4. Strategie des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

In normativer Hinsicht sind – auf internationaler Ebene – namentlich die Europäische Menschenrechtskonvention (4.11.1950), der UNO-Pakt I (wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte) und Pakt II (bürgerliche und politische Rechte) vom 16.12.1966, die UNO-Übereinkommen über die Rechte des Kindes (20.11.1989) bzw. zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (18.12.1979) neben anderen Instrumenten internationaler Organisationen relevant.

Der Arbeitgeberverband orientiert sich in seiner Familienpolitik in erster Linie an der Schweizerischen Bundesverfassung, insbesondere an Art. 11 (Schutz der Kinder und Jugendlichen) und an Art. 41 Abs. 1c:

«Bund und Kantone setzen sich in Ergänzung zu persönlicher Verantwortung und privater Initiative dafür ein, dass Familien als Gemeinschaften von Erwachsenen und Kindern geschützt und gefördert werden.»

Demnach sind primär die Eltern für ihre Kinder verantwortlich. Die Eltern erziehen, fördern und unterstützen ihre Kinder und übernehmen die finanziellen Kosten, soweit dies für sie tragbar ist. Der Staat leistet subsidiär Unterstützung. So sorgen Bund und Kantone für familienfreundliche Strukturen und unterstützen Kinder und Jugendliche dann, wenn ihre Eltern dies aus eigener finanzieller Kraft nicht vermögen. Die Familie bleibt Kernzelle der Lebens- und Erziehungsgestaltung. Kein Staat könnte diese wichtige Aufgabe übernehmen. Eine moderne Familienpolitik anerkennt zwar die verschiedenen Familientypen. Die traditionelle Kernfamilie – Ehepaare mit Kindern – bleibt aber wohl weiterhin das grundlegende familienpolitische Modell. In erster Linie sind Mutter und Vater für die Erziehung und das Wohl ihrer Kinder verantwortlich. Sie sichern ihren Kindern die Qualität des Lebens und ihre Eingliederung in die Gesellschaft. Wünschenswert wäre, wenn Väter mehr Zeit für die Betreuung der Kinder aufwenden könnten. Familienpolitik darf kein frauenzentriertes Programm sein.

Um dem gesellschaftlichen Wandel besser Rechnung zu tragen, soll der Anschluss an die Berufswelt bei Mutterschaft und Familienpflichten verbessert werden. Die Ausübung des erlernten Berufes beider Elternteile soll ebenso möglich sein wie die traditionelle Rollenaufteilung. Dazu bedarf es familienfreundlicherer Bedingungen. Grundsätzlich soll das Familienleben nach wie vor autonom und selbstverantwortlich gestaltbar bleiben, aber mit der Arbeitswelt und einem zeitgemässen Frauenbild besser vereinbar sein. Die Berücksichtigung der familiären Situation der Erwerbstätigen ist auch deshalb geboten, weil der Anteil gut ausgebildeter Frauen in den letzten Jahren stark zugenommen hat und die Wirtschaft auf diese Arbeitskräfte angewiesen ist.

Dieses Ziel kann mit Massnahmen aller Beteiligten erreicht werden. Sie sollen im fünften Kapitel analysiert werden.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband orientiert sich in seiner Familienpolitik an folgenden Grundsätzen und Leitlinien:

- Der Schweizerische Arbeitgeberverband legt grossen Wert auf die Privatautonomie von Familien mit Kindern. Familienprobleme sollen so wenig wie möglich dem Staat angelastet werden.
- Eigeninitiative und Selbstverantwortung sollen auch in der Familienpolitik wieder stärker beachtet und gefördert werden.
- In der Familienpolitik sind steuerliche Entlastungen vor allem im Zusammenhang mit der Revision der Ehepaar- bzw. Familienbesteuerung und zeitgemässe Bedarfsleistungen Sozialversicherungslösungen vorzuziehen.
- Finanzielle Unterstützungen für Familien dürfen Arbeitgeber und Sozialstaat nicht überfordern und den Haushaltszielen des Bundes und der Kantone nicht widersprechen. Missbrauch und «moral hazard» sind zu bekämpfen.
- In der Familienpolitik ist auf kinderverträgliche Lösungen speziell zu achten.



5. Massnahmen

5.1. Private Initiative

Der steigende Bedarf für ausserfamiliäre Kinderbetreuung hat von privater Seite viel Initiative ausgelöst. Es wurden Krippen gegründet, und private Kindergärten und Primarschulen erhalten nicht zuletzt aufgrund ihrer grösseren zeitlichen Abdeckung stärkeren Zulauf. In einzelnen Gemeinden haben Mütter einen Mittagstisch für Kindergarten- und Schulkinder gegründet.

Die private Eigeninitiative ist zu fördern. Sie soll wichtigster Motor für die Anpassungen der Rahmenbedingungen bleiben.

Mit dem Pro-Juventute-Modell für Tagesfamilien wird ein Beitrag zur ausserfamiliären Kinderbetreuung geleistet, die möglichst nah beim Privaten liegt.

5.2 Betriebliche Massnahmen

Die jüngere Generation misst der Balance zwischen Beruf und Familie ein immer grösseres Gewicht bei. Auch den Arbeitgebern geht durch den Abgang von Mitarbeiterinnen wertvolles Fachwissen verloren. Arbeitgeber können Familien durch den Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle, Arbeitsformen und durch Angebote zur Kinderbetreuung unterstützen. Der Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit, gleitende Arbeitszeiten usw.) ist ein möglicher Beitrag, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Dabei ist der beruflichen Weiterentwicklung und Weiterbildung noch grösseres Augenmerk zu schenken.

Neben der flexiblen Arbeitsgestaltung kommt auch der Betreuung der Kinder eine wichtige Bedeutung zu. Eine geregelte und professionelle Kinderbetreuung wirkt sich positiv auf die Arbeitsmoral der Mütter und Väter aus. Einige grössere Betriebe (z.B. ABB, Credit Suisse, Novartis, Roche, SF DRS, Spitäler) bieten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kinderkrippen selber an oder helfen bei der Suche nach einem

Gemeinde Fällanden (ZH):

Der «Verein Kleinkinderhorte Gemeinde Fällanden» setzt sich für die Anliegen der Eltern mit Bedürfnissen nach Fremdbetreuung für Kleinkinder ein. Finanziert wird der Verein durch die Mitgliederbeiträge, Subventionen privater und öffentlicher Körperschaften sowie Gönnerbeiträge, Spenden und Schenkungen.

Betreuungsplatz. Eine andere Möglichkeit besteht in der überbetrieblichen Mitgliedschaft von Kinderkrippen (Beispiel: «Childcare Service Zürich», siehe Box). Für Schulkinder bieten einige Unternehmen (z.B. Migros, Credit Suisse), welche mit betriebseigenen Sportzentren bereits über eine geeignete Infrastruktur verfügen, Angebote für die Schulferien an (Beispiel: Feriencamp der Migros, siehe Box). Für junge berufstätige Eltern stellt die Bereitstellung einer Kinderbetreuungshilfe von Arbeitgeberseite einen wichtigen Entscheidungsfaktor bei der Stellensuche sowie für die Identifikation mit ihrem Arbeitgeber dar. Die Möglichkeiten kleiner Betriebe sind naturgemäss beschränkter. Gemeinsame Angebote von verschiedenen KMU-Betrieben oder die (finanzielle) Unterstützung privater Initiativen sind aber ebenso wertvoll.

Childcare Service Zürich, Basel und Bern

Der Childcare Service wird durch Mitglieder- und Sponsoringbeiträge finanziert. Unternehmen bezahlen Jahresbeiträge zwischen 1000 und 30 000 Franken. Die Leistungen der Geschäftsstelle sind Beratungen über die optimale Lösung der Kinderbetreuung für die Angestellten der Mitgliedfirmen. Zudem organisiert der Verein Kinderkrippen («Kids & Co.»), in denen die angeschlossenen Unternehmen für die Kinder ihrer Mitarbeiter Plätze reservieren können. Wird der Platz nicht besetzt, so bezahlt die Firma das Defizit. Die fünftägige Betreuung kostet die Eltern 2100 Franken monatlich (ab 2006: 2200). Einzelne Unternehmen subventionieren die Beiträge.

Verein ABB Kinderkrippen

Der Verein ABB Kinderkrippen versteht sich als familienergänzende Einrichtung. Mitglieder können juristische Personen werden. Zurzeit betreut der Verein sechs Kinderkrippen: Baden (seit 1966), Turgi (seit 1973), Binzmühle in Oerlikon (1993), Dättwil (1999 und 2001), Birr (2000). Die Krippen werden professionell durch eine Krippenleiterin, ausgebildete Kleinkindererzieherinnen, Praktikantinnen und Lehrfrauen geführt. Auf eine Zusammenarbeit mit den Eltern wird Wert gelegt. Die Krippen stehen allen Kindern von Eltern zur Verfügung, die bei Vereinsmitgliedern beschäftigt sind.

Feriencamps der Migros

Die Migros bietet für Kinder zwischen 5 und 14 Jahren einwöchige Feriencamps im Sportzentrum Greifensee an. Die Kinder sind von ausgebildeten Leitern zwischen 9.00 und 16.00 Uhr betreut. Zusätzlich wird ein Shuttle-Service von sämtlichen Bahnhöfen mit öffentlichen Verkehrsmitteln angeboten. Die Camps werden in den Sommerferien und in den Herbstferien angeboten. Eine Woche Camp kostet 320.– Franken. Für Geschwister gibt es Rabatte.

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten kann nicht mit neuen arbeitsrechtlichen Normen gelöst werden. Individuelle betriebliche Regelungen sind hingegen von Nutzen. In den Betrieben sind je nach Organisationsstruktur nicht nur allgemeine, sondern auch unterschiedliche Lösungen möglich. Die Umsetzung betrieblicher und individueller Lösungen benötigt Überzeugung und Verständnis sowohl in der Geschäftsleitung als auch unter den Beschäftigten.

Der Arbeitgeberverband lehnt gesetzliche Vorschriften ab, welche die Arbeiterschaft zwingen, Kosten für die Kinderbetreuung zu übernehmen. Arbeitgeber können ermuntert werden, einen freiwilligen Beitrag zu leisten und beim Finden einer geeigneten Kinderbetreuung behilflich zu sein.

5.3 Sozialpartnerschaftliche Massnahmen

Viele Unternehmen anerkennen die Wichtigkeit von Familienpflichten und versuchen, mit Empfehlungen in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) dem gewandelten Rollenverständnis Rechnung zu tragen. Letztlich liegt die Arbeitszeitgestaltung aber bei den einzelnen Betrieben. Empfehlungen in den GAV sind beispielsweise

- die Förderung der Berufsverträglichkeit von Mutterschaft und Familie durch neue Arbeitszeitformen für Mütter und Väter
- ein geregelter Mutterschaftsurlaub
- die Ermöglichung eines (unbezahlten) Elternurlaubs
- die Mitwirkung an Einrichtungen für Kinderbetreuung
- die Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen (z.B. Teamentwicklung, berufliche Weiterbildung).

Vereinbarung in der Maschinenindustrie

Art. 18.2 regelt den **Mutterschaftsurlaub**

Art. 25 Förderung der Frauen

1. Arbeitnehmerinnen haben nach 10-monatiger Dienstdauer Anspruch auf einen besonderen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn gemäss Art. 15.2
2. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 14 Wochen und kann frühestens 4 Wochen vor der Niederkunft geltend gemacht werden.
3. Versicherungslösungen müssen insgesamt mindestens gleichwertig sein.

Art. 26 Berücksichtigung der Familienpflichten

1. Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten sollen nach den betrieblichen Möglichkeiten neue Arbeits- und Arbeitszeitformen angeboten werden.
2. Den Firmen wird empfohlen, auf Wunsch der Arbeitnehmenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unbezahlten Elternurlaub zu gewähren. Dabei sollen insbesondere Beginn und Ende des Urlaubs, Versicherungsfragen sowie die Tätigkeit bei der Rückkehr in den Betrieb geregelt werden.

Art. 31 Personalvorsorge

Den Vorsorgeeinrichtungen wird empfohlen:

- [...]
- in ihren Reglementen die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit reduzierten Arbeitspensen zu berücksichtigen, insbesondere durch eine entsprechende Bemessung des Koordinationsabzugs.

GAV des Arbeitgeberverbandes der schweizerischen Uhrenindustrie

Art. 24.2.2 Erziehungsurlaub

1. Auf Verlangen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer (Vater oder Mutter) einen Erziehungsurlaub von 4 bis 12 Monaten zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer bei Gesuchstellung seit mindestens einem Jahr im Betrieb beschäftigt ist. [...]
3. Das Arbeitsverhältnis ruht während der Dauer des Erziehungsurlaubs. Der Arbeitnehmer hat keinerlei Anspruch auf Lohnzahlung, Ferien und sonstige Sozialleistungen seitens des Betriebes. [...]

Art. 24.2.3 Betreuungsstrukturen für Kinder

1. Zuhanden ihrer Mitarbeiter sind die Betriebe bestrebt, Betreuungsstrukturen für Kinder im Vorschulalter bzw. im frühen Schulalter einzurichten oder an der Einrichtung solcher Strukturen mitzuwirken. [...]
3. Die Betriebe sind nicht verpflichtet, sich an den Betreuungskosten für Kinder zu beteiligen. Verfügt ein Betrieb über seine eigenen Betreuungsstrukturen, sind Rechtsform und Haftpflicht einvernehmlich festzulegen.

GAV für die Basler Chemische Industrie

Art. 2 Grundsätze

4. Die Vertragsparteien sind bestrebt, in den Unternehmen die faktische Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen. Dabei legen sie auch ein besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten.

Art. 14 Niederkunft

Arbeitnehmerinnen haben während 4 Wochen vor und 12 Wochen nach der Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Art. 17 Abs. 2 Ferien

Bei Absenzen bis zu 50 Arbeitstagen (10 Wochen) infolge von Krankheit, Geburt [...] werden keine Abzüge vom Ferienanspruch gemacht. [...]



5.4 Staatliche Massnahmen

Familienrecht: Mutter- und Vaterschaft sowie die Kindheit geniessen einen umfassenden gesetzlichen Schutz und wirksame Unterstützung:

- Bundesverfassung Artikel 8: Rechtsgleichheit
- Bundesverfassung Artikel 11:
Schutz der Kinder
- Bundesverfassung Artikel 41: Sozialziele
- Bundesverfassung Artikel 116: Familienzulagen und Mutterschaftsversicherung
- Am 1. Januar 2000 trat die Neuregelung des Eheschliessungs- und Scheidungsrechtes in Kraft
- Internationale Konventionen (vgl. 4., S. 14).

Arbeitsrecht: Im November 1998 wurde das neue Arbeitsgesetz vom Volk angenommen. Mit der Teilrevision des bisherigen Arbeitsgesetzes aus dem Jahr 1964 ist eine Gesetzgebung geschaffen worden, welche der modernen Arbeitswelt besser genügt. Insbesondere erhalten die Betriebe einen grösseren Handlungsspielraum in der Arbeitszeitgestaltung, und Frauen sind den Männern am Arbeitsplatz gleichgestellt worden. So ist das Nachtarbeitsverbot für Frauen aufgehoben und die Einführung der Abendarbeit ermöglicht worden, was für Frauen neue Erwerbsmöglichkeiten schafft. Gleichzeitig ist der Mutterschutz bei Abend- und Nachtarbeit verbessert worden (Versetzungsanspruch, Beschäftigungsverbot, Lohnfortzahlung).

Steuern: Der Reformbedarf bei der Familienbesteuerung ist unbestritten. Die Bundessteuer basiert auf einem Familienmodell der vierziger Jahre, wonach der Ehemann als alleiniger Ernährer das Familieneinkommen erzielt. Damit sind Doppelverdiener-Ehepaare im Vergleich zu Konkubinatspaaren erheblich benachteiligt, weil das Zweiteinkommen zu einem progressiveren Satz besteuert wird. Selbst der gewährte Doppelverdiener-Abzug kann diese Ungleichbehandlung nur teilweise beheben, da die Bundessteuer sehr progressiv ausgestaltet ist. Nicht selten bleibt vom Verdienst der Frau nach Abzug der zusätzlichen Kosten und der zusätzlichen Steuern wenig übrig. Noch schlechter präsentiert sich die Rechnung, wenn Kosten zur Fremdbetreuung von Kindern hinzukommen.

Die Reform der Familienbesteuerung ist eine sehr alte Forderung, und deren Notwendigkeit ist unbestritten. Bereits Anfang Dezember 2004 hat der Bundesrat einen Bericht zur «Einführung der Individualbesteuerung im Bund und in den Kantonen» präsentiert. Unter der Vorgabe, dass mit dem Systemwechsel die verbundenen Mindererträge bei der direkten Bundessteuer 1,5 Mia. nicht übersteigen dürfen und die verfassungsmässige Steuergerechtigkeit gemäss Bundesgericht eingehalten wird, hat eine gemischte Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Steuerverwaltung, Kantonen, Gemeinden und der Wissenschaft 3 Modelle hinsichtlich ihrer Auswirkungen untersucht:

- Konsequente Individualbesteuerung mit Zuordnung nach den zivilrechtlichen Verhältnissen.
- Individualbesteuerung mit teilweise pauschaler Zuordnung.
- Veranschlagungswahlrecht für Ehepaare: Zusammenveranlagung mit Ehegattensplitting (Modell gemäss Steuerpaket) oder Individualbesteuerung.

Der Bericht kam zum Schluss, dass die Individualbesteuerung einem grundlegenden Systemwechsel gleichkommt und daher kurzfristig nicht zu realisieren sei. Der steuerliche Mehraufwand wird heute noch vor allem bei der Umstellung als beachtlich eingeschätzt. Die Individualbesteuerung begünstigt Zweiverdienerhepaare stärker, wogegen vom Splitting Einverdienerhepaare mehr profitieren. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützte schliesslich die mittlerweile verworfene Vorlage für eine Revision der Familienbesteuerung. Nach dem negativen Volksentscheid schlug der Bundesrat Sofortmassnahmen bei der Familienbesteuerung vor, die nun unter dem Schlagwort «Abschaffung der Heiratsstrafe» laufen. Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes muss die erhebliche Ungleichbehandlung von Ehepaar- und Konkubinatspaaren auch aus familienpolitischen Gründen rasch beseitigt werden.

Die derzeit erhebliche Ungleichbehandlung von Ehe- und Konkubinatspaaren muss behoben werden. Deshalb fordert der Schweizerische Arbeitgeberverband, dass die Reform der Familienbesteuerung zügig weiterverfolgt wird. Dabei soll bei der Abschaffung der «Heiratsstrafe» für alle Ehepaare eine Lösung gewählt werden, die langfristig den Weg für das Konzept einer Individualbesteuerung nicht ausschliesst.

Normierte Eltern-Bedarfsleistungen: Elf Kantone bezahlen Eltern mit kleinen Kindern Ergänzungsleistungen, sofern das erzielte Einkommen der Eltern ein gewisses Minimum unterschreitet. Parlamentarische Vorstösse wollen solche Familienergänzungsleistungen gar auf Bundesebene verankern.

Diese Eltern-Ergänzungsleistungen werden in der Regel befristet während der Baby-Phase ausbezahlt (Tessin: Ergänzungsleistung wird bezahlt, bis das jüngste Kind 15 Jahre alt ist). Im Gegensatz zur Fürsorge handelt es sich um normierte Bedarfsleistungen. Die Beiträge lehnen sich an das System der Ergänzungsleistungen der AHV und IV an. Die Unterstützungsleistungen sind nicht als Ersatzeinkommen, sondern als Zusatzeinkommen konzipiert. Erfahrungen zeigen, dass die Schwellenängste der Antragstellenden für Bedarfsleistungen geringer sind als für Sozialhilfe.

Normierte Eltern-Bedarfsleistungen können eine sinnvolle Hilfe für Eltern mit tiefem Einkommen oder für Alleinerziehende sein. Um allerdings Missbräuchen vorzubeugen, muss – im Gegensatz zu den Ergänzungsleistungen der AHV/IV – die Arbeitsfähigkeit geprüft werden. Es macht keinen Sinn, Eltern oder Einzelpersonen ein Mindesteinkommen zu garantieren, nur weil sie Kleinkinder haben. Die Kantone sollen entsprechend Ihrer primären Zuständigkeit weiterhin selber darüber entscheiden, ob und wie sie normierte Bedarfsleistungen entrichten wollen.

Sozialversicherungen: Verschiedene frauenpolitische Anliegen sind bei der Ausgestaltung der Sozialversicherungen im Rahmen der letzten Revisionen berücksichtigt worden. Die 10. AHV-Revision hat mit den Betreuungsgutschriften vielen Frauen eine bessere Absicherung gebracht. Das neue Scheidungsrecht sieht bei Scheidung eine Teilung des angesammelten BVG-Kapitals auf die Ehepartner vor.

Verbrauchserhebungen zeigen, dass den Privathaushalten aufgrund steigender Transferausgaben (Steuern, Versicherungen) weniger für den privaten Konsum übrig blieb. Die Transferausgaben legten je nach Einkommenshöhe zwischen 1990 und 1998 um über 40% zu. Der Anteil der Ausgaben für Konsumzwecke wird für 1998 lediglich noch auf 62,9% beziffert (1990: 69,1%). Ursache für diese Entwicklung ist ein prägnanter Anstieg vor allem bei den Krankenkassenprämien, aber auch bei den Sozialabgaben und Steuern. Die stark gestiegenen Krankenkassenprämien schränken vorab Familien mit Kindern besonders stark ein.

Die Sozialversicherungen und ihre Leistungen haben seit ihrem Bestehen aufgrund der veränderten gesellschaftlichen Bedingungen einige Anpassungen erfahren. Weitere Anpassungen werden auch in Zukunft notwendig sein, wobei die Sicherung der Sozialwerke immer stärker in den Vordergrund rückt. Denkbare Entlastungen für Familien sind Vergünstigungen bei den Krankenkassenprämien für Kinder.

Die «Bundeskinderzulagen» sind abzulehnen, weil sie kaum kostenneutral sein werden und weil die Kantone nicht auf eigene Familienzulagen verzichten wollen.

Kinderbetreuung, Schule, Bildung: Da das Schulwesen Aufgabe der Gemeinden ist, haben sich sehr unterschiedliche Modelle und Lösungen der Kinderbetreuung entwickelt. Im Tessin können die Kinder bereits ab ca. 3 Jahren einen ganztägigen Kindergarten besuchen. In der Deutschschweiz übersteigt die Nachfrage nach

Richtlinien für Kinderkrippen

In Kinderkrippen werden Kinder im Vorschulalter bis Kindergarteneintritt (bis 5 Jahre) ganz- oder halbtätig betreut. Krippen werden in der Regel privat geführt durch Eltern, Vereine, religiöse Gemeinschaften, Stiftungen, öffentliche Gemeinden oder vereinzelt auch durch Betriebe. Teilweise werden die Krippen von der öffentlichen Hand subventioniert. Die Eltern bezahlen einen einkommensabhängigen Beitrag von bis zu Fr. 100.– am Tag. Die Betriebskosten belaufen sich in der Regel auf Fr. 80.– bis über Fr. 100.– pro Kind und Tag.

Eine Qualitätskontrolle findet über den Schweizerischen Krippenverband statt. Diesem Verband sind über 420 Krippen, Kindertagesstätten und Tagesheime angeschlossen. Um vom Krippenverband aufgenommen zu werden, sind gewisse Mindestanforderungen bei der Ausbildung der Betreuerinnen, des Betreuungsschlüssels sowie der Raumgrösse zu erfüllen. Ausgebildete Betreuer/innen sind Kleinkinderzieher/innen. Die Ausbildung umfasst ein halbjähriges Vorpraktikum sowie eine dreijährige Lehre. Um Praktikantinnen und Lehrlinge ausbilden zu können, bedarf es einer Zusatzausbildung zur Krippenleiterin. In einzelnen Gemeinden (Stadt Zürich) ist der Erhalt von Subventionen vom Anschluss an den Krippenverband abhängig.

Konkita berät und begleitet Privatpersonen, Organisationen und Gruppen, die eine Kindertagesstätte oder ein anderes Betreuungsangebot im Frühbereich (Vorschulalter) aufbauen möchten.

Konkita: Tel.: 044 246 64 66.

ganztägigen Betreuungsplätzen im Vorschulalter das Angebot um ein Mehrfaches. Der Zugang zu familienergänzenden Betreuungseinrichtungen variiert je nach Gemeinde und ist in der Regel in den Städten besser als in ländlichen Regionen. Dieses ungleiche Angebot erhöht die Informationskosten der Eltern und kann die Mobilität erheblich einschränken.

Kleinkinder: Neben verschiedenen privaten Organisationen haben einige Gemeinden Kinderkrippen eröffnet. Kinderkrippen können von Kindern im Vorschulalter zwischen 3 Monaten und 6 Jahren besucht werden. Die Kinder werden in altersdurchmischten Gruppen von ausgebildeten Fachpersonen (Kleinkinderzieher/innen) betreut. Die Kinderkrippen verfügen in der Regel über ein qualitativ sehr gutes Betreuungsangebot und werden von Kindern verschiedenster Familienkonstellationen und sämtlicher Einkommensschichten benützt. Besonders wenige Betreuungsplätze gibt es für Kleinkinder zwischen 3 und 18 Monaten. Die Finanzierung erfolgt häufig mit einkommensabhängigen Beiträgen. Es ist wünschenswert, dass sich der Staat nicht aus diesen Angeboten zurückzieht.

Tagesfamilien: Als Modellbeispiel privater Betreuung werden sie weitestgehend privat finanziert. Sie könnten eine günstige Alternative (weniger Infrastrukturaufwand) zu Krippen und staatlich/schulisch organisierten Betreuungsangeboten sein. Sofern sie solche ersetzen, können sie auch für finanzielle Unterstützungen in Frage kommen.

Die Volksschule im Kanton Tessin

Kindergarten (3 bis 6 Jahre)

Mit drei Jahren können die Kinder freiwillig den Kindergarten durchgehend von 09.00 bis 16.00 Uhr besuchen. Sie erhalten ein Mittagessen und eine Ruhepause.

Primarschule

Die Kinder treten durchschnittlich mit sechs Jahren in die Primarschule ein. Alle Kinder einer Gemeinde beginnen die Schule um die gleiche Zeit. In gewissen Gemeinden besteht die Möglichkeit, an der Schule ein Mittagessen zu erhalten und nach der obligatorischen Schulzeit in der «dopo scuola» die Hausaufgaben zu machen. Kosten für Mittagessen: Fr. 70.– pro Monat.

Schulkinder: Die geltenden Schulstrukturen haben sich bisher noch kaum an die erhöhte Berufstätigkeit der Mütter angepasst. Die meisten Schulen gehen nach wie vor davon aus, dass jederzeit eine Betreuungsperson ganztätig zu Hause ist. Alle politischen Parteien verlangen Verbesserungen im Schulwesen durch Blockunterricht, Mittagstische und – wo notwendig – ein vergrössertes Tagesschulangebot. Aus pädagogischer Sicht stossen Tagesschulen vermehrt auf Akzeptanz. «Eine pädagogisch geführte Tagesschule vermittelt zudem eine auf ethischen Grundsätzen beruhende Kommunikations-, Urteils- und Handlungsfähigkeit, die allein auf sich gestellte Kinder niemals entwickeln» (U. Schiltknecht, LCH). In der Schweiz werden die Kinder im internationalen Vergleich spät eingeschult. Gleichzeitig wächst der Trend, Kinder bereits im Vorschulalter mit diversen Kursen zu fördern und teilweise auch vorzeitig einschulen zu lassen. Eine frühe Einschulung könnte sich vorab auch für weniger privilegierte Kinder als lohnenswert erweisen, weil aufarbeiten, was in der frühen Kindheit nicht entwickelt worden ist, die Gesellschaft letztlich mehr kosten kann. Die sich abzeichnende zunehmende Professionalisierung in der gesamten Wirtschaft bzw. in allen Berufen scheint somit auch für Erziehungs- und Bildungsaufgaben die logische Folge zu sein.

Die Mehrkosten, die durch einen früheren Schul- bzw. Kindergarteneintritt und durch Tagesschulen entstehen werden, sind bisher politisch kaum thematisiert worden. Die Realisierung solcher Projekte wird aber Mehrkosten (mehr Personal, verbesserte Ausbildung usw.) mit sich bringen, sollen gewisse Qualitätsmassstäbe erfüllt werden. Dazu zählen gut ausgebildetes Personal, ein ausgewogenes Mittagessen und eine Tagesstruktur, welche über die ganze Woche gleich bleibt. Ausserdem wird nur ein qualitativ hochstehendes Angebot Eltern aus allen Einkommenschichten ansprechen. Letztlich wird die Nutzung von Tagesschulangeboten durch breite Bevölkerungsschichten die Finanzierung sogar besser sichern als ein qualitativ ungenügendes Minimalangebot.

Jugendliche (ab Sekundarstufe): Gymnasien und Mittelschulen bieten für Schülerinnen und Schüler eine ganztägige Infrastruktur mit Kantine, Aufgaben- und anderen Aufenthaltsräumen. Volksschülerinnen und -schüler auf Sekundarstufe haben meistens einen kurzen Schulweg, und man geht davon aus, dass die Jugendlichen ihre Mittagspause zu Hause verbringen – sei dies betreut oder häufig auch unbetreut. In einzelnen Gemeinden gibt es Schüler-Clubs, wo Jugendliche eine Mittagsverpflegung und Aufgabenhilfe erhalten oder Freizeitkurse belegen können.

Solche Treffpunkte können nicht nur wichtiger Aufenthaltsort für Jugendliche sein, sondern sind neben Einrichtungen der Kirchen und der Sportverbände Anlaufstelle für eine sinnvolle Freizeitaktivität.

Da gut ausgebildete Menschen für die Gesellschaft und die Wirtschaft eine tragende Funktion haben, sollten Anpassungen im Bildungsbereich nicht aus finanziellen Gründen scheitern. Heute haben die Frauen bildungsmässig erheblich aufgeholt. Wird dieses Humankapital aufgrund familiärer Pflichten nicht genutzt, so entstehen volkswirtschaftliche Kosten: Aus den Bildungsinvestitionen, welche beinahe vollumfänglich der Staat finanziert hat, fliessen keine Sozialversicherungsbeiträge und Steuern an den Staat zurück. Werden andererseits die Kinder aufgrund der Berufstätigkeit der Eltern nur ungenügend betreut, so können später allenfalls weit höhere Kosten im Sozial- und Gesundheitsbereich anfallen.

«Progetto Insieme», Bellinzona: Hort der Geborgenheit und der Begegnung

In Bellinzona ist auf Initiative der Pro Juventute und mit der Unterstützung von Stadt und Kanton seit fünf Jahren ein Projekt am Laufen, welches die Betreuung von Primarschulkindern in der unterrichtsfreien Zeit zum Inhalt hat. Dies mit viel Erfolg und positiver Resonanz in der Bevölkerung. Vor einem Jahr hat das «Centro Insieme» in Bellinzona seine Tore auch für Jugendliche zwischen 11 und 15 Jahren geöffnet. Während der Randstunden nach der Schule sowie am schulfreien Mittwochnachmittag finden Adoleszente im kommunalen Zentrum zwei Animatoren und eine psychologisch ausgebildete Fachperson vor. Das Zentrum steht allen Jugendlichen der Region offen. Rund 40 Knaben und Mädchen suchen im Durchschnitt zwei bis drei Mal in der Woche das Zentrum auf. Eltern müssen ihre Kinder einschreiben (Semestergebühr 50 Franken). Die Öffnungszeiten sind so angesetzt, dass die Zeit zwischen Schulschluss und Arbeitschluss überbrückt werden kann. Nach der Schule erhalten die Kinder eine «Merenda» (Zvieri). Erklärtes Ziel des breit abgestützten Projektes ist es, die Jugendlichen mit ihren oft sehr komplexen Problemen nicht alleine zu lassen.

Das heutige Schulsystem wird den Kindern erwerbstätiger Eltern nicht gerecht. Der gesellschaftliche Wandel müsste auch veränderte Strukturen an den Schulen bewirken. Die Realisierung einheitlicher Blockzeiten sowie zusätzliche Betreuungsangebote wie Tagesschulen erscheinen gesellschaftspolitisch notwendig und wirtschaftlich wünschbar. Die Eltern sollten sich jedoch an den Mehrkosten beteiligen. Auch ihre Mitarbeit an Betreuungsaufgaben kann helfen, die Zusatzkosten im Rahmen zu halten.

Ausbildungskosten und Stipendien: Ein gutes Stipendienwesen kann einen gewaltigen Beitrag zur Entlastung der Familien leisten. Im Vordergrund steht eine Verstärkung von Bildungsdarlehen.



6. Zehn Grundsätze des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes zur Familienpolitik

1. Ein flexibler Arbeitsmarkt ist der beste Garant für individuelle Lösungen sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Das geltende Arbeitsrecht enthält einen grossen Spielraum für die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle, welche familiäre Bedürfnisse berücksichtigen. Dieser Spielraum wird bereits heute stark genutzt und wird in Zukunft nicht zuletzt infolge einer rückläufigen Zahl von Erwerbspersonen weiter an Gewicht gewinnen. Teilzeitarbeit ist in der Schweiz im Vergleich zu anderen europäischen Staaten weit verbreitet. Sie ist ein möglicher Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es liegt im Interesse der Arbeitgeber, das Know-how und die Erfahrungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch mit hinzukommenden Familienpflichten zu nutzen. Das Potential an gut qualifiziertem Personal wird zunehmend knapper. Damit wächst der Druck, auch auf Kaderstufe neue Arbeitszeitmodelle einzuführen. Firmen, welche sich für flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen engagieren, können sich künftig besser auf dem Arbeitsmarkt positionieren.

Der Arbeitgeberverband unterstützt eine flexible Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Erfahrungsgemäss bieten ein flexibler Arbeitsmarkt und tiefe Arbeitslosenquoten am meisten Spielraum für individuell angepasste Lösungen. Es liegt im eigenen Interesse der Unternehmungen, flexible und familiengerechte Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter/innen anzubieten.

2. **Partnerschaftliche Lebens- und Arbeitsformen:** Wollen Mutter und Vater ihren angestammten Beruf ausüben, so gibt es mehrere Möglichkeiten der Arbeitsorganisation bzw. der optimalen Arbeitszeitgestaltung. Betriebe könnten ihren Mitarbeiter/innen und deren Partner/innen Seminare anbieten, in denen die Bedürfnisse von Mutter und Vater geklärt, mögliche Arbeitszeitmodelle der Partner analysiert und Veränderungsmöglichkeiten diskutiert werden. Damit können Paare mit Kindern gemeinsam ihre individuelle Lebens- und Arbeitsform erarbeiten. Mutter und Vater könnten so ihre gewünschte Arbeitszeit optimieren (vgl. z.B. Pro Familia Werkmappe zu diesem Thema: «Beruf und Familie partnerschaftlich anpacken» von Rahel Fritz Osswald, Thomas Huber-Winter, 1999).

Der Arbeitgeberverband begrüsst und unterstützt partnerschaftliche Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle. Er empfiehlt im Rahmen der betrieblichen Ausbildung, den Bedürfnissen von Müttern und Vätern vermehrt Rechnung zu tragen.

3. Die Berufsverträglichkeit mit der Familie kann in **Gesamtarbeitsverträgen** gefördert werden, beispielsweise durch Vereinbarungen über unbezahlten oder bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub oder Betreuungstage von Arbeitnehmern. Beispiele aus Gesamtarbeitsverträgen zeigen ein deutliches Bekenntnis zur Familie. Einzelne Branchen und Betriebe haben unterschiedliche organisatorische Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Der Arbeitgeberverband unterstützt familien-gerechte Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

4. **Gesetzliche Anpassungen beim Mutterschutz:** Nach Annahme der Mutterschaftsentschädigung bei der letzten Revision des Bundesgesetzes über die Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (ELG) sind weitere gesetzliche Massnahmen zum Ausbau des Mutterschutzes aus Arbeitgebersicht nicht nötig.

5. Eine Vielzahl von Arbeitgebern engagiert sich bereits auf freiwilliger Basis für die Fremdbetreuung von Kindern im Vorschulalter. Dieses Engagement ist weiter zu fördern. Unternehmen sollten je nach ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten **Einrichtungen für Kinder im Vorschulalter unterstützen** (betriebseigene Kinderkrippe oder Unterstützung einer regionalen Krippe wie z.B. Child-care-Service). Die finanziellen Verpflichtungen sind von den Arbeitnehmer/innen zu tragen.

Der Arbeitgeberverband unterstützt Massnahmen, welche praktische Informationen zur Kinderbetreuung und Arbeitszeitflexibilisierung offerieren. Das verstärkte Engagement der Unternehmen sollte jedoch in diesem Bereich nicht zu einem Rückzug von öffentlichen und privaten Angeboten führen.

6. Das öffentliche Bildungswesen hinkt mit seinen Reformen dem gesellschaftlichen Wandel und dem Arbeitsmarkt hinterher. Eine **frühere Einschulung** und ein fakultatives **Tagesschulangebot** sind berechtigte Forderungen der sich veränderten Gesellschaft.

Der Arbeitgeberverband setzt sich im politischen Prozess dafür ein, dass die Schulstrukturen besser mit der neuen Arbeitswelt vereinbar werden. Dazu dienen einheitlichere Schulzeiten und Mittagstische sowie, wenn möglich, eine Tagesschule als freiwilliges Angebot. Die Eltern müssen sich an solchen speziellen Strukturen finanziell beteiligen und/oder bei der Organisation mithelfen. Eine Starthilfe und Unterstützung durch Unternehmen ist prüfenswert.

7. **Betreuung im Jugendalter:** Jugendliche sind zwar so selbständig, dass sie keine Dauerbetreuung in ihrer Freizeit benötigen. Im Ablösungsprozess vom Elternhaus ist jedoch für Jugendliche ein Treffpunkt als neutraler Begegnungsort von grosser Bedeutung. In den Mittagspausen oder an freien Schulanachmittagen sollte für sie ein Jugendtreff oder ein Schülerclub offen stehen, wo sie sich treffen und ihre Freizeit aktiv gestalten können. Solche Institutionen müssen von erwachsenen Bezugspersonen geleitet oder betreut werden, damit die Jugendlichen Halt und Orientierung finden können.

Der Arbeitgeberverband begrüsst Einrichtungen wie betreute Treffpunkte für Jugendliche, die von Gemeinden, gemeinnützigen Organisationen und privaten Trägerschaften finanziert werden, um das Problem der sogenannten «Schlüsselkinder» zu entschärfen.

8. Die finanziellen Lasten der Familien sind durch **steuerliche Erleichterungen** zu entschärfen. Doppelverdiener-Ehepaare sind im Vergleich zu Konkubinatspaaren erheblich benachteiligt, weil das Zweiteinkommen zu einem progressiveren Satz besteuert wird.

Der Arbeitgeberverband spricht sich dafür aus, dass die derzeitige Ungleichbehandlung von Ehe- und Konkubinatspaaren behoben wird. Die Individualbesteuerung begünstigt Zweiverdienerhepaare stärker, wogegen vom Splitting Einverdienerhepaare mehr profitieren. Vor allem aufgrund des langfristigen Nutzens bevorzugt der Schweizerische Arbeitgeberverband eine Individualbesteuerung.

9. **Bundeskinderzulagen** laufen auf höhere staatliche Ausgaben nach dem Giesskannenprinzip hinaus und schwächen zudem die Eigenverantwortung der Eltern. Hingegen sind erleichternde Massnahmen im Bereich der Sozialversicherungen (z. B. Senkung der KVG-Prämien der Kinder) sowie eine Harmonisierung der Begriffe, Verfahren und Anspruchskriterien im Bereich der Kinderzulagen prüfenswert.

Der Arbeitgeberverband lehnt Bundeskinderzulagen ab, weil sie regional und kantonal undifferenziert an alle gleich verteilt werden und daher sozialpolitisch ineffizient sowie finanzpolitisch nicht zu verantworten sind.

10. **Elternarmut**: Eltern, die durch die Betreuung von Kindern in Not geraten, könnten von ihrem Kanton oder ihrer Wohngemeinde mit **normierten Elternbedarfsleistungen** im Sinne von Familienergänzungsleistungen gezahlt werden. Eine zusätzliche gesamtschweizerische Lösung im Sinne von Familienergänzungsleistungen des Bundes würde allerdings zu einem nicht sinnvoll koordinierbaren Anstieg der Sozialleistungen führen. Die kantonal entrichteten Leistungen können gezielt und restriktiv erbracht werden, so dass ein Giesskanneneffekt vermieden wird. Solche Leistungen dürfen insbesondere nicht den Anreiz zur Erwerbstätigkeit unterwandern. Im Gegensatz zur AHV bleibt hier auch die Arbeitsfähigkeit zu prüfen.

Der Arbeitgeberverband beurteilt kantonal und kommunal finanzierte Elternbedarfsleistungen an einkommensschwache Eltern als mögliches Mittel, um die wirtschaftliche Not von jungen Familien gezielt zu mildern.

7. Zusammenfassung

Der Arbeitgeberverband anerkennt den gesellschaftlichen Wandel und die veränderten Bedürfnisse der Familien. Es werden Massnahmen unterstützt, welche die Familien finanziell entlasten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Grundsätzlich soll jedoch die Familie weiterhin prioritär die Aufgaben der Pflege, Betreuung und Erziehung der Kinder und Jugendlichen wahrnehmen. Der Arbeitgeberverband will mit dieser familienpolitischen Plattform die Voraussetzung schaffen, um sich im politischen Prozess für familiengerechte und sinnvolle Lösungen einsetzen zu können. Weitere Informationen über arbeitsrechtliche Fragen, Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung und Möglichkeiten zur Hilfestellung bei der Suche nach Betreuung von Kindern und Jugendlichen wurden in einem «Tipp für Arbeitgeber» herausgegeben.

Der Arbeitgeberverband ist sich bewusst, dass eine Stärkung der Familienpolitik in der Schweiz die Zusammenarbeit aller braucht. Er arbeitet deshalb mit privaten Organisationen zusammen, welche die gleiche Zielsetzung verfolgen, insbesondere mit Pro Familia und Pro Juventute.

