

## Positionspapier

### Vereinbarkeit Familie und Beruf

#### I. Forderungen des sgv

Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der Schweizerische Gewerbeverband sgv über 230 Verbände und über 600 000 KMU, was einem Anteil von 99,8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Vor diesem Hintergrund verlangt der sgv:

- dass Familienpolitik weiterhin Sache der Kantone und Gemeinden bleibt, da diese viel bedarfsge rechter unterstützen und fördern können;
- dass auf den Einsatz weiterer Bundesgelder für familienpolitische Programme verzichtet wird;
- dass stärkere steuerliche Anreize mittels höherer Kinder-Drittbetreuungsabzüge geschaffen werden und
- dass alle Hindernisse bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten beseitigt werden.

#### II. Ausgangslage

Das Bildungsniveau in der Schweiz ist hoch. Das Bildungsniveau der in der Schweiz lebenden jüngeren Frauen ist besonders hoch. Gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) verfügten im Jahre 2021 54,4 % der 25 – 34-jährigen Frauen über einen Abschluss auf Tertiärstufe, 41,6 % über eine Ausbildung auf Sekundarstufe II und 8,2 % über einen obligatorischen Schulabschluss. Bei den gleichaltrigen Männern ist die Quote der Absolventen einer Ausbildung auf Tertiärstufe mit 50,3 % spürbar tiefer. Am signifikantesten ist der geschlechtsspezifische Unterschied bei den 25- bis 34-Jährigen auf Hochschulebene. 41,5 % der Frauen dieser Altersgruppe verfügt über einen Hochschulabschluss, bei den Männern sind es «bloss» 34,9 %.

Wiederum basierend auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) hat das Bundesamt für Statistik (BFS) für das Jahr 2021 eine Frauenerwerbsquote (Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbslosen an der Referenzbevölkerung) von 79,7 % ausgewiesen. Im gleichen Jahr wurden 87,5 % der Männer als erwerbstätig registriert. Die Erwerbsquote der Frauen liegt damit um rund 9 % unter jener der Männer.

Auch in Sachen Beschäftigungsgrad «hinken» die Frauen den Männern hinterher. 81,8 % der erwerbstätigen Männer galten gemäss BFS 2021 als Vollzeit-erwerbstätige (Beschäftigungsgrad von 90 % oder mehr). Bei den Frauen sind es bloss 41,4 %. Männer üben somit mehrheitlich einen Vollzeit-Job aus, währenddem Frauen in der Regel teilzeitbeschäftigt sind.

Zusammenfassend darf festgehalten werden, dass Frauen immer besser ausgebildet sind (das Bildungsniveau jüngerer Frauen übersteigt dasjenige der Männer), dass sie ihr Erwerbspotential aber schlechter ausschöpfen. Die Erwerbsquote der Frauen ist tiefer als die der Männer. Und diejenigen Frauen, die erwerbstätig sind, gehen mehrheitlich einer Teilzeitbeschäftigung nach (Beschäftigungsgrad unter 90%). Das wirkt sich in verschiedener Hinsicht nachteilig aus: Die gesamte Lohnsumme, die sich die Frauen verdienen, ist tiefer als die der Männer. Die Karrierechancen sind vielfach eingeschränkter, weil anspruchsvollere Tätigkeiten immer noch häufig mit einem hohen Beschäftigungsgrad

einher gehen. Schlechter ist vielfach auch die soziale Absicherung, da die Leistungen vieler Sozialwerke (so etwa in der Altersvorsorge, der Invalidenversicherung oder der Arbeitslosenversicherung) einkommensabhängig ausgestaltet sind.

Die unterdurchschnittliche Beschäftigung der Frauen hat hauptsächlich angebotsseitige Gründe. Die Wirtschaft lechzt nach qualifizierten Arbeitskräften, der Fachkräftemangel ist immer ausgeprägter. Dies manifestiert sich auch in einer ausgesprochen tiefen Arbeitslosenquote (2,4 % im März 2022). Es gibt mehr als genug Arbeit, um gerade die gut bis sehr gut qualifizierten Frauen noch stärker ins Erwerbsleben einzubinden. Die entsprechenden Anreize hierfür sind zu stärken. Dazu zählt auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

### III. Handlungsfelder

- **Familienpolitik muss Sache der Kantone bleiben:** Familienpolitik ist gemäss Bundesverfassung Sache der Kantone und Gemeinden. Das war schon immer so und wurde im März 2013 in einer Volksabstimmung bekräftigt, indem sich der Souverän gegen einen neunten Verfassungsartikel aussprach, der vorsah, Familienpolitik zu einer zusätzlichen Bundesaufgabe zu erklären. Die föderalistische Ausgestaltung der Familienpolitik macht absolut Sinn. Die Bedürfnisse nach staatlicher Unterstützung und Förderung sind im städtischen Grenzkanton Genf völlig anders als beispielsweise im ländlich geprägten Appenzell Innerrhoden. Dies erfordert differenzierte Massnahmen, was auf Stufe Kantone einfacher und pragmatischer umzusetzen ist. Auf nationaler Ebene gibt es genügend Aufgabenstellungen, die einer Lösung harren, so dass sich der Bund nicht auch noch in Bereiche einmischen muss, die auf Stufe der Kantone und Gemeinden gut aufgehoben sind.
- **Verzicht auf den Einsatz weiterer Bundesgelder für familienpolitische Programme:** Damit sich der Bund wieder stärker auf seine Kernaufgaben beschränkt und seine Aktivitäten im Bereich der Familienpolitik vorerst reduziert und dann ganz abbaut, sind alle noch nicht definitiv gebilligten Budgetpositionen aus den Finanzplanungen sowie den künftigen Voranschlägen zu streichen.
- **Steuerliche Anreize durch höhere Kinderdrittbetreuungsabzüge:** Eigenverantwortliches Handeln und die Suche nach familieninternen Lösungen für die Kinderbetreuung sollen weiterhin einen hohen Stellenwert haben. Viele Elternteile können aber nur dann einer Erwerbsarbeit nachgehen, wenn sie auf Angebote der familienexternen Kinderbetreuung zugreifen können. Die Inanspruchnahme solcher Angebote ist fast immer mit hohen Kosten verbunden. Diese Kosten können heute nur in recht beschränktem Umfang vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden. Das hat zur Folge, dass nach Abzug der Drittbetreuungskosten und der Steuern vom erzielten Zusatzeinkommens bloss noch ein bescheidener Beitrag für die Familien übrigbleibt. Arbeit lohnt sich nur noch in einem bescheidenen Umfang. Das darf nicht sein. Erwerbsarbeit muss sich für erwerbstätige Familien mit Kindern, die familienextern betreut werden, stärker lohnen. Hierzu müssen die steuerlichen Abzugsmöglichkeiten für alle Formen der familienexternen Kinderbetreuung sowohl auf Bundes- als auch auf Kantonsebene substanziell erhöht werden.
- **Beseitigung aller Hindernisse bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten:** Wer Kinder zu betreuen hat, ist trotz Unterstützung Dritter oft nur in eingeschränktem Rahmen erwerbsfähig und sowohl räumlich als auch zeitlich gebunden. Gefragt sind daher Teilzeitbeschäftigungen (idealerweise für beide Elternteile), flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, zumindest einen Teil der zu erledigenden Arbeiten aus dem Homeoffice heraus erledigen zu können. Das ist aufgrund der vorgegebenen Rahmenbedingungen nicht überall und nicht in vollem Umfang möglich. Wer beispielsweise im Verkauf beschäftigt ist, ist meist an vorgegebene Ladenöffnungszeiten und einen fixen Standort gebunden. Produzierende Tätigkeiten sowie direkt beim Kunden zu erbringende Dienstleistungen lassen sich nicht oder bestenfalls eingeschränkt ins Homeoffice verlagern. Alle Arbeitgeber, die die Möglichkeit haben, Teilzeitstellen zu kreieren, flexible Arbeitszeiten zuzulassen oder Arbeiten aus dem Homeoffice zu ermöglichen sind jedoch aufgerufen, diese Optionen noch kreativer einzusetzen (sehr viele tun es bereits heute). Die Attraktivität dieser Arbeitgeber wird steigen und sie werden es einfacher haben, Fachkräfte rekrutieren zu können. Parallel dazu müssen alle,

die Flexibilität beeinträchtigende Regulierungen des Staates aufgehoben oder zumindest gelockert werden (das gleiche gilt für gesamtarbeitsvertragliche Einschränkungen). So sollten generell Jahresarbeitszeitmodelle ermöglicht werden. Einschränkungen bezüglich der Überzeit, der maximalen Wochenarbeitszeit, der Nachtruhe und der Sonntagsarbeit zu lockern. Das gleiche gilt für die Vorgaben zur Pausenregelung sowie zur Nachtarbeit.

#### **IV. Fazit**

Der Fachkräftemangel wirkt sich auf immer mehr Betriebe limitierend aus und hat zur Folge, dass die Schweizer Volkswirtschaft ihr Wachstumspotential nur eingeschränkt ausschöpfen kann. Ein recht grosses, bisher nur beschränkt genutztes Potential an zusätzlichen Fachkräften liegt bei denjenigen, meist gut bis sehr gut ausgebildeten jungen Frauen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen nur in eingeschränktem Umfang einer Erwerbsarbeit nachgehen oder diese gar ganz aufgegeben haben. Mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich das inländische Arbeitskräftepotential besser nutzen und es lässt sich mehr Wohlstand für alle generieren.

Bern, 16. Juni 2022

#### **Dossierverantwortlicher**

Kurt Gfeller, Vizedirektor  
Tel. 031 380 14 31, E-Mail [k.gfeller@sgv-usam.ch](mailto:k.gfeller@sgv-usam.ch)