



Jugendsession 2014

13.–16. November 2014

> Dossier

Beruf und Familie

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was bedeutet das eigentlich genau?	3
3	Statistische Daten	4
4	Welche Bemühungen wurden bisher von wem unternommen, um eine bessere Vereinbarung zu ermöglichen?	5
5	Einige Massnahmen im Detail.....	6
5.1	Urlaub nach der Geburt eines Kindes	6
5.1.1	Mutterschaftsurlaub	6
5.1.2	Vaterschaftsurlaub	6
5.1.3	Elternschaftsurlaub	7
5.2	Flexible Arbeitsmodelle	8
5.3	Kinderbetreuung	9
6	Quellen und Links	10
7	Anhang.....	11
7.1	Liste von Massnahmen	11
7.2	Familienpolitik	14

1 Einleitung

In der Schweiz ist Familienpolitik nicht nur Sache des Bundes, sondern auch und vor allem der Kantone und Gemeinden. Der Bund greift also nur ergänzend und fördernd ein. Diese Rahmenbedingungen werden Föderalismus und Subsidiarität genannt. Somit übernimmt der Bund nur die Aufgaben, welche die Möglichkeiten der Kantone und Gemeinden übersteigen oder einer einheitlichen Regelung durch den Bund bedürfen¹.

Die Familienpolitik in der Schweiz ist ein sehr breites Thema und betrifft zahlreiche Bereiche. Im vorliegenden Dossier geht es ausschliesslich um die Massnahmen der Familienpolitik, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was bedeutet das eigentlich genau?

Es gibt heute viele Familien, in denen beide Elternteile arbeiten – entweder weil sie möchten oder weil sie aus finanziellen Gründen müssen. Jede Person, die eine Familie hat und arbeitet, steht immer wieder vor grossen Herausforderungen. So ist es oft nicht einfach, die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit zu organisieren. Viele Eltern greifen dabei auf Angehörige (wie Grosseltern, Familie), aber auch auf Krippen oder Tagesmütter zurück. Wenn diese Lösungen nicht zufriedenstellend oder nicht verfügbar sind, kann einer der Partner – häufig die Frau – versucht oder gezwungen sein, sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen, um sich um die Kinder zu kümmern. Es sind also vor allem die fehlenden Angebote im Bereich familien- und schulergänzende Kinderbetreuung, welche die Mütter dazu bringen, sich zwischen Familie und Beruf zu entscheiden oder ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Es gibt auch viele Frauen, die es vorziehen, keine Familie zu gründen, um ihr Berufsleben oder ihre Ausbildung nicht aufgeben zu müssen.

Personen, die ihre Kinder alleine aufziehen (Einelternfamilien), sind häufig darauf angewiesen, zu arbeiten. Sie sind mit ihren Kindern besonders von Armut bedroht. Diese Feststellung gilt auch für kinderreiche Familien.

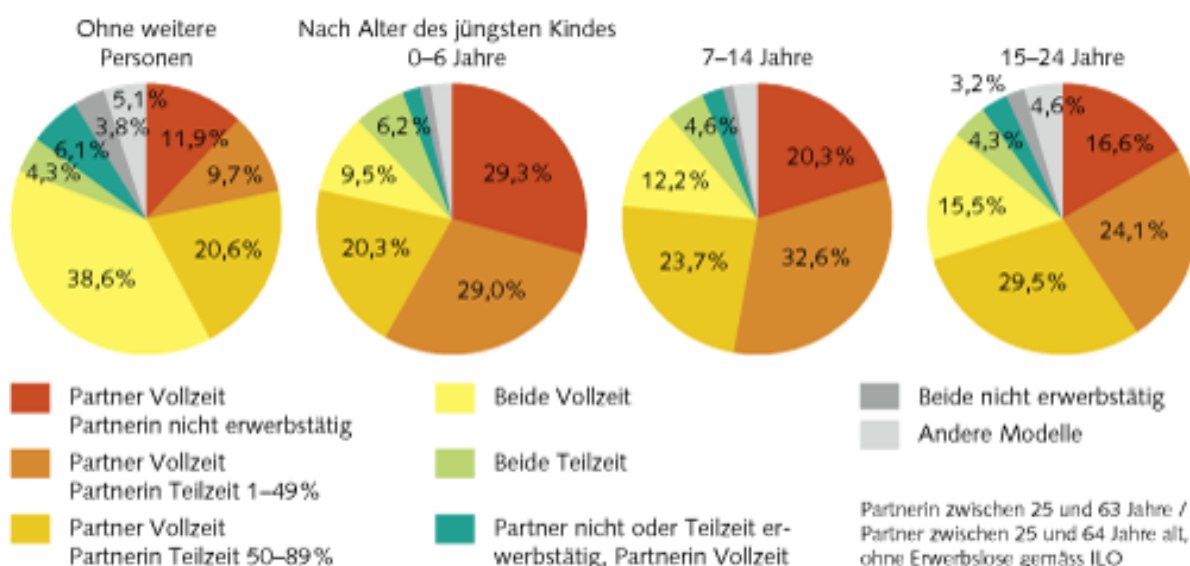
Deshalb ist es grundlegend, die Vereinbarung von Beruf oder Ausbildung und Familie zu erleichtern. Wenn die Eltern ihre wirtschaftliche Situation aus eigener Kraft verbessern können, kann so die Familienarmut bekämpft werden. Es ist auch im Interesse der Wirtschaft, dass möglichst viele Männer und Frauen berufstätig sind.

¹ siehe Art. 5a und Art. 43a Abs. 1, Verfassung

3 Statistische Daten

Um diese Äusserungen abzustützen, nachfolgend einige Statistiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Erwerbsmodelle in Paarhaushalten mit und ohne Kind(er), 2013



Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

Wie aus den obigen Grafiken ersichtlich, ist ein Modell mit Vollzeit erwerbstätigem Vater und Teilzeit erwerbstätiger Mutter nach wie vor am häufigsten bei einem Paar mit Kind. Mit zunehmendem Alter der Kinder arbeiten mehr Frauen Teilzeit und erhöhen ihre Pensen.

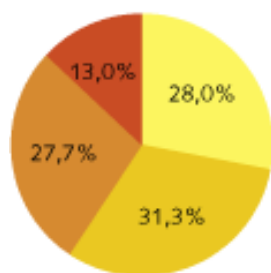
Es lässt sich eine weitere Tendenz feststellen: Frauen mit einem Kind reduzieren meistens ihr Erwerbsumsatz oder verzichten ganz auf eine Erwerbstätigkeit.

Es gibt noch sehr wenige Paarhaushalte, in denen die Partnerin Vollzeit arbeitet und der Partner nicht oder Teilzeit erwerbstätig ist. Das Modell, in dem beide Partner Teilzeit erwerbstätig sind, ist etwas verbreiteter.

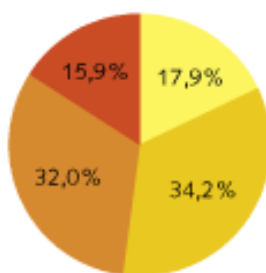
Das lässt sich auf den nachfolgenden Grafiken noch besser nachvollziehen. Der Vater ist tendenziell Vollzeit erwerbstätig, während die Mutter eher Teilzeit arbeitet.

Erwerbssituation von Müttern mit Partnern 2013

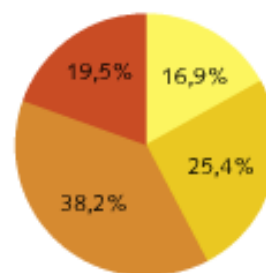
Nach Alter des jüngsten Kindes
0–6 Jahre



7–14 Jahre



15–24 Jahre



■ Nicht erwerbstätig ■ Teilzeit < 50% ■ Teilzeit 50–89% ■ Vollzeit 90–100%

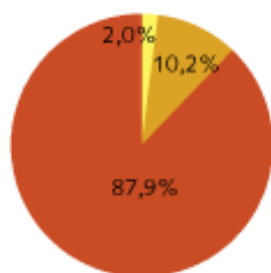
Ohne Erwerbslose gemäss ILO

Quelle: BFS – SAKE

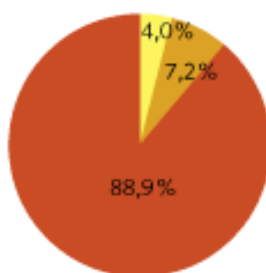
© BFS, Neuchâtel 2014

Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin 2013

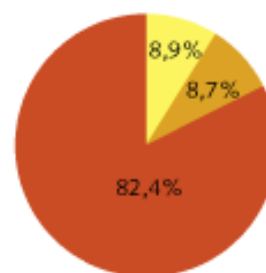
Nach Alter des jüngsten Kindes
0–6 Jahre



7–14 Jahre



15–24 Jahre



■ Nicht erwerbstätig ■ Teilzeit 1–89% ■ Vollzeit 90–100%

Ohne Erwerbslose gemäss ILO

Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

4 Welche Bemühungen wurden bisher von wem unternommen, um eine bessere Vereinbarung zu ermöglichen?

Die bisher vom Bund ergriffenen Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind beschränkt.

Es handelt sich um:

- **das Impulsprogramm des Bundes** (Februar 2003 bis Januar 2015²), mit dem der Bund Finanzhilfen zur Schaffung von zusätzlichen Plätzen für die familienergänzende Kinderbetreuung (siehe Punkt 5.3) gewährt.

² <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html>

- die **Informationsplattform „Vereinbarkeit Beruf und Familie“** des Bundes, die eine Übersicht über die Massnahmen der Kantone und Gemeinden bietet, insbesondere über die familienergänzende Kinderbetreuung.
- einige **Bestimmungen im Arbeitsrecht**, die schwangere Arbeitnehmerinnen vor Kündigungen schützen oder den Eltern ermöglichen, zu Hause zu bleiben, um ein krankes Kind zu pflegen.

Am 3. März 2013 haben Volk und Stände über den Verfassungsartikel über die Familienpolitik abgestimmt.³ Der Verfassungsartikel wurde mit einer Mehrheit der Volksstimmen von 54,3 % angenommen, aber mit 13 von 23 Kantonen abgelehnt. Dieser Artikel hätte Bund und Kantone verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit sowie von Familienarbeit und Ausbildung zu fördern. Die Kantone sollten für ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen für die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung sorgen. Falls die Kantone diese Vorgabe nicht genügend erfüllt hätten, so hätte der Bund die Kompetenz erhalten, gesamtschweizerische Vorgaben zu erlassen.

Um dazu ein kantonales Beispiel anzuführen: Der Kanton Waadt hat in seine Verfassung aufgenommen, dass genügend Plätze für die Kinderbetreuung zur Verfügung stehen müssen: einerseits für die Betreuung im Vorschulalter und andererseits für die schulergänzende Betreuung (Kinder, die zur Schule gehen; das heisst Betreuung vor und nach dem Unterricht). Diese Idee wurde in einem Gesetz⁴ umgesetzt. Unterdessen gibt es in fast allen Waadtländer Gemeinden Kinderbetreuungsnetzwerke. Dazu sind die Gemeinden teilweise sehr aktiv, zum Beispiel finanzieren und organisieren sie Betreuungslösungen.

5 Einige Massnahmen im Detail

Einige Massnahmen der nachfolgenden Liste sind derzeit Gegenstand politischer Debatten.

5.1 Urlaub nach der Geburt eines Kindes

5.1.1 Mutterschaftsurlaub

Nach jahrelangen politischen Diskussionen und Debatten ist der Mutterschaftsurlaub für alle erwerbstätigen Frauen am 1. Januar 2005 in Kraft getreten. Die Mütter haben also nach der Geburt ihres Kindes das Recht auf 14 Wochen bezahlten Urlaub.

5.1.2 Vaterschaftsurlaub

Derzeit gibt es im Gesetz keine Bestimmungen, die einen Vaterschaftsurlaub ausdrücklich vorsehen. Das Obligationenrecht (OR) enthält jedoch eine Bestimmung zu den üblichen

³ <http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/gesetzgebung/00092/03236/index.html?lang=de>

⁴ http://www.rsv.vd.ch/rsvsite/rsv_site/index.xsp (FR). Es handelt sich um das Gesetz *Loi sur l'Accueil de Jour des Enfants* (LAJE).

freien Tagen⁵, wonach die Väter nach der Geburt des Kindes das Recht auf einen freien Tag haben.

Manchmal gewähren Unternehmen und Gemeinwesen ihren Angestellten mehrere Tage oder sogar Wochen Urlaub. Die Stadt Lausanne bietet ihren Angestellten zum Beispiel einen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen, auch wenn sie nicht gesetzlich dazu verpflichtet ist. Zum Vergleich: Der Kanton Obwalden bewilligt seinen Angestellten nur einen Tag.

Im Parlament wurden insbesondere zwei Vorstösse eingereicht:

- Die Motion Hodgers (Trede)⁶, die verlangt, dass die Kantone auf freiwilliger Basis einen kantonalen Vaterschaftsurlaub einführen können.
- Die parlamentarische Initiative von Martin Candinas⁷, die einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub fordert.

Der Dachverband der Arbeitnehmenden *Travail.Suisse* hat am 15. Mai 2014 verlangt, dass Väter nach der Geburt ihres Kindes vier Wochen Urlaub nehmen können.⁸ Gemäss Bundesrat würde dies 384 Millionen Franken pro Jahr kosten.

5.1.3 Elternschaftsurlaub

Die Debatte über den Eltern- und Vaterschaftsurlaub hat seit ungefähr einem Jahr an Bedeutung gewonnen. 2011 hat Nationalrätin Anita Fetz ein Postulat eingereicht, das angenommen wurde. Darin wird der Bundesrat aufgefordert, einen Bericht über verschiedene Finanzierungsmodelle eines möglichen Elternurlaubs vorzulegen.

Der Elternurlaub verbindet die beiden Urlaubsformen (Mutterschaft und Vaterschaft). Er wäre jedoch mehr als die simple Summe der beiden Urlaube. Das Ziel ist, dass beide Elternteile mehr Zeit für ihre kleinen Kinder haben. In den Ländern, in denen Elternurlaub gewährt wird, ist er häufig flexibel gestaltet. Er kann aus einer bestimmten Anzahl Wochen Urlaub bestehen, welche die Eltern in den ersten Lebensjahren ihres Kindes nehmen können. Die Anzahl Wochen ist festgelegt (zum Beispiel 20), die Eltern können sich aber den Urlaub aufteilen, wie sie möchten, zum Beispiel über die ersten sechs Lebensjahre des Kindes verteilt. Dies nur als Beispiel, in der Schweiz gibt es zurzeit keinen Elternurlaub. Ein Land mit aktivem Elternurlaub ist Luxemburg, dort wurde das auf Einkommen basierende System bereits 1999 gesetzlich verankert.⁹

Am 30. Oktober 2013 hat der Bundesrat den durch das Postulat verlangten Bericht vorgelegt.¹⁰ Darin werden acht Varianten für einen Vaterschafts- und Elternurlaub vorgestellt. Im Weiteren wird der Bund die Möglichkeit prüfen, ob eine neue Regelung im Bundesrecht geschaffen werden könnte, die den Arbeitnehmenden erlaubt, nach der Geburt ihres Kindes das Arbeitspensum um höchstens 20 % zu reduzieren. So könnten die Eltern mehr Zeit mit ihren kleinen Kindern verbringen.

⁵ Art. 329 Abs. 3, OR

⁶ http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20133431

⁷ http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20140415

⁸ <http://www.travailsuisse.ch/medien/medienmitteilungen?lang=de&page=6> (Artikel vom 15.5.2014)

⁹ <http://www.liewensufank.lu/services/vaeterprojekt/alternurlaub-fuer-vaeter1/alternurlaub-in-luxemburg-und-deutschland>

¹⁰ <http://www.bsv.admin.ch/aktuell/medien/00120/index.html?lang=de&msg-id=50638>

Die vorgestellten Modelle sind sehr unterschiedlich. Das erste Modell zum Beispiel möchte das Recht der Eltern auf einen unbezahlten Urlaub im Obligationenrecht verankern. Das siebte Modell sieht vor, 24 Wochen bezahlter Elternurlaub zu gewähren, davon mindestens je vier Wochen pro Elternteil. Dieses Modell würde ungefähr 1,5 Milliarden Franken kosten.

Im Parlament wurden folgende Anträge eingereicht.

- Eine Motion der Grünliberalen¹¹: Sie schlagen vor, den derzeitigen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen durch einen Elternurlaub von 14 Wochen zu ersetzen, der neu auf bis zu 20 Wochen ausgedehnt werden kann, sofern die Eltern den Elternurlaub ausgeglichen untereinander aufteilen.
- Die Motion Caroni¹²: Sie verlangt, dass der Mutterschaftsurlaub (14 Wochen) mit dem Vater geteilt werden kann. Die Motion sieht keine Erhöhung der Urlaubsdauer vor.

5.2 Flexible Arbeitsmodelle

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann möglicherweise auch durch eine Anpassung der Arbeitswelt erreicht werden. Einige Unternehmen schaffen Kinderbetreuungseinrichtungen oder ermöglichen, von zu Hause aus zu arbeiten. Nachfolgend einige Massnahmen, die eine grosse Versicherungsgesellschaft unternommen hat:¹³

- Teilzeit: Dank den Teilzeitmodellen können Mitarbeitende einen Beschäftigungsgrad bis 80 % wählen und so mehr Zeit für andere Tätigkeiten haben.
- Home-Office (Telearbeit): Die angestellte Person geht weniger regelmässig oder gar nicht mehr an den Arbeitsplatz, sie arbeitet von zu Hause aus. Sie kann ihre Arbeitszeit also an ihre persönlichen Bedürfnisse anpassen. Gleichzeitig verbringt man weniger Zeit unterwegs und reduziert die Umweltverschmutzung. Seit fünf Jahren wird ein spezieller Tag¹⁴ organisiert, um die Unternehmen und die Angestellten auf Home-Office zu sensibilisieren. Es gibt Methoden, die diese Entwicklung erleichtern, wie zum Beispiel Telekonferenzen, die eine Konferenz mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen auch ermöglichen, wenn man nicht am gleichen Ort ist.
Für einige wäre das letzte Stadium der Telearbeit ein Unternehmen, das als Netzwerk funktioniert; mit auf das Minimum reduzierten „echten“ Kontakten und Reisen. Für andere wirft dieses Stadium Fragen zur Trennung von Privat- und Berufsleben auf.
- Jobsharing: Ein Arbeitsplatz wird nicht mit einer Person besetzt, sondern mit zwei, die sich den Platz teilen. Damit verbunden ist eine Teilzeitstelle für beide Personen.

¹¹ http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143068

¹² http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143109

¹³ <https://flexwork.axa.ch/293/was-bedeutet-flexwork/>

¹⁴ <http://www.homeofficeday.ch/?lang=de-ch>

5.3 Kinderbetreuung

Die Kantone und Gemeinden sind, wie oben erwähnt, grösstenteils für die Betreuungslösungen für Kinder wie Krippen und schulergänzende Betreuung zuständig. Die Umsetzung ist also sehr unterschiedlich.

Dabei darf nicht vergessen werden, dass einige Familien ihre Kinder durch Dritte, beispielsweise durch die Grosseltern, hüten lassen. Es ist auch möglich, dass ein Elternteil entscheidet, nicht mehr zu arbeiten, um sich um die Kinder zu kümmern. Einige Eltern geben ihr Kind auch zu einer Tagesmutter.

Ausserdem hat die öffentliche Hand Betreuungsangebote eingerichtet, um Eltern zu unterstützen, die arbeiten müssen oder wollen.

Als Betreuungslösung für Kleinkinder vor der Einschulung gibt es Krippen. Dabei wird von Betreuung im Vorschulalter gesprochen. Während der Schulzeit gibt es die schulergänzende Kinderbetreuung, welche die Kinder vor und nach der Schule betreut.

Auf Bundesebene gibt es nur ein Gesetz: das *Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung*. Dieses Gesetz gibt es vielleicht bald nicht mehr¹⁵, denn es ist nur bis am ersten Januar 2015 in Kraft. Die parlamentarische Initiative Quadranti „Weiterführung und Weiterentwicklung der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung“ verlangt aber, dass der Bund das Programm zur Förderung von Krippen weiterführt, das seit 2005 entwickelt wurde.¹⁶ Die Bildungskommission hat dieser parlamentarischen Initiative Folge geleistet und sie mit 15 zu 7 Stimmen angenommen. Die Schaffung von Kinderkrippen soll bis ins Jahr 2019 mit 120 Millionen unterstützt werden.¹⁷

Mit diesem Gesetz kann die Schaffung von familienergänzenden Betreuungsplätzen durch eine unter bestimmten Voraussetzungen durch den Bund gewährte Finanzhilfe gefördert werden. Es wird geschätzt, dass dieses Gesetz die Schaffung von 43'255 Betreuungsplätzen ermöglicht hat, das entspricht einer Erhöhung des Angebots um 87 %. Die Finanzhilfen können an Kindertagesstätten (z. B. Krippen), Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung (z. B. Horte, Mittagstische, Tagesschulen) oder Strukturen für die Koordination der Betreuung in Tagesfamilien (z. B. Tageselternvereine) ausgerichtet werden.

Wie andere auch hat der Kanton Waadt Tagesschulen eingeführt. Damit werden „Löcher“ in den Stundenplänen der schulpflichtigen Kinder vermieden und die Betreuung wird einfacher (es ist insbesondere nicht mehr nötig, am Mittag nach Hause essen zu gehen). Dieses Modell umfasst auch Betreuungslösungen nach dem Unterricht, die von der Schule organisiert werden.

¹⁵www.rts.ch/info/suisse/4664469-malgre-les-efforts-de-berne-le-besoin-de-places-en-creches-reste-pressant.html (FR)

¹⁶ http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaeft.aspx?gesch_id=20130451

¹⁷ <http://www.blick.ch/news/schweiz/familien-parlamentskommissionen-wollen-weiter-foerderung-der-krippenplaetze-id3048847.html>

Andere Lösungen können Ferienlager in den Schulferien sein, die einige Gemeinden anbieten, so müssen sich die Eltern in dieser Zeit nicht um ihre Kinder sorgen. Da die meisten Kinder dreizehn Wochen Ferien pro Jahr haben und die Eltern in der Regel nur vier, ist klar, dass dadurch Probleme entstehen können.

6 Quellen und Links

Informationen über die verschiedenen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- <http://www.bsv.admin.ch/aktuell/medien/00120/index.html?lang=de&msg-id=50638>
Link zum Bericht über Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub
- <http://www.faje.ch/Documentation/documentation.htm> (FR)
Beispiel für eine Waadtländer Stiftung, welche die Schaffung von Betreuungsplätzen für Kinder unterstützt.
- <http://www.avenirsocial.ch/fr/p42005289.html> (FR)
Beispiel für Massnahmen, die auf kantonaler Ebene für die Kinderbetreuung unternommen werden.
- <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=de>
Website des Bundes über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- <http://www.ekff.admin.ch/index.php?lang=1>
Website der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF

Engagement von Unternehmen:

- <http://www.homeofficeday.ch/Default.aspx>
Website des „Home Office Day“
- <https://flexwork.axa.ch/293/was-bedeutet-flexwork/>
Beispiel für ein Unternehmen, das Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie umsetzt.

Der Autor des Dossiers bedankt sich herzlich bei Simone Hebeisen Bartlome und Viviane Marti vom Bundesamt für Sozialversicherungen für ihre wertvolle Hilfe beim Schreiben dieses Dossiers.

7 Anhang

7.1 Liste von Massnahmen

Im Anhang befindet sich die Liste der *Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen*¹⁸. Sie bietet einen Überblick über Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dient als Ausgangspunkt für Anträge.

Flexible Arbeitszeitmodelle

- Jahresarbeitszeit (Arbeitszeit auf Jahresbasis)
- Telearbeit
- Jobsharing
- Zeitkonten (Möglichkeit, Überstunden anzusammeln und sie beispielsweise mit einem langen Urlaub zu kompensieren)
- Bandbreitenmodell: In diesem Modell können die Mitarbeitenden in einem gewissen Rhythmus, zum Beispiel pro Semester oder Jahr, innerhalb eines vorgegebenen Rahmens ihre Arbeitszeit und damit ihr Einkommen festlegen. Die wöchentliche Arbeitszeit variiert, eine bestimmte Anzahl Stunden muss jedoch im Jahresdurchschnitt geleistet werden.
- Arbeitsunterbrechung während der Schulferien (*term-time working*): Dieses Modell ist vor allem für Eltern von schulpflichtigen Kindern gedacht. Die Eltern arbeiten nicht während den Schulferien und erhalten in dieser Zeit auch keinen Lohn.

Teilzeitstellen

- Teilzeitstellen in allen Berufsbereichen
- Teilzeitstellen auf allen Stufen (insbesondere in Führungspositionen)
- qualifizierte Teilzeitstellen für Frauen und Männer
- Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte

Kinderbetreuung

- genügend (qualitativ gute) Plätze zu einem erschwinglichen Preis in Betreuungsstrukturen
- genügend (qualitativ gute) Plätze zu einem erschwinglichen Preis bei Tageseltern
- Kindertagesstätten / Tagesschulen
- Mittagstische (insbesondere gute Angebote für die kleinsten Kinder, zum Beispiel in Kindergärten und in den ersten beiden Schuljahren)
- Ferienpass: betreute Freizeitangebote für Kinder während der Schulferien

Elternzeit

- bezahlte Elternzeit (zum Beispiel gemäss dem Modell der EKFF)

¹⁸ <http://www.ekff.admin.ch/content.php?ekff-1-5>

- die Möglichkeit, vorübergehend die Arbeitszeit zu reduzieren oder freizunehmen (zum Beispiel in Übergangssituationen, bei langer Krankheit eines Kindes usw.)

Perspektivenwechsel in der Gesellschaft – Anerkennung und Normalisierung von verschiedenen Familien- und Arbeitsformen

- Normalisierung der Teilzeitarbeit, insbesondere bei Männern
- öffentliche Persönlichkeiten, die eine egalitäre Rollenverteilung leben und Beruf und Familie auf verschiedene Weise vereinbaren, als Vorbilder
- Debatte in der Öffentlichkeit und in den Medien, bei der die Arbeits- und Familienformen sowie das Verständnis der Geschlechterrollen zur Diskussion gestellt werden
- Austausch in Netzwerken, bei Treffen, Veranstaltungen, Workshops usw.
- Anerkennung der Familienarbeit (familiäre Kompetenzen)

Unternehmen als Vorbilder: mögliche Massnahmen

Flexible Arbeitszeitmodelle

- Flexibilität bei der Wahl von Arbeitszeiten und -ort ist grundlegend, um Berufsleben und Familie zu vereinen. Es ist also wichtig, dass die Unternehmen ihren Angestellten flexible Arbeitsmodelle anbieten, je nach Arbeitsinhalten (zum Beispiel Jahresarbeitszeit, Telearbeit usw.).
- Angebote für Männer und Frauen, die Arbeitszeit dauerhaft oder vorübergehend zu reduzieren
- Flexibilität in Ausnahmesituationen: Möglichkeit in schwierigen Situationen (zum Beispiel bei längerer Krankheit eines Kindes oder eines anderen Familienmitglieds), die Arbeitslast zu reduzieren oder freizunehmen

Gutes Angebot an Teilzeitstellen

- qualifizierte Teilzeitstellen für Frauen und Männer auf allen Stufen (insbesondere in Führungspositionen); es sollten vor allem qualifizierte Teilzeitstellen für Männer angeboten werden (Normalisierung der Teilzeitarbeit bei Männern)
- Förderung, Fortbildung und Beförderung von teilzeitbeschäftigten Personen
- Jobsharing (insbesondere in Führungspositionen)

Elternzeit

- bezahlter Vaterschaftsurlaub
- Möglichkeit eines verlängerten Mutterschaftsurlaubs (unbezahlt)
- die Möglichkeit, vorübergehend die Arbeitszeit zu reduzieren oder freizunehmen (zum Beispiel in Übergangssituationen, bei langer Krankheit eines Kindes usw.)

Kinderbetreuung

- Betreuungsangebote (zum Beispiel Betriebskrippe) oder finanzielle Unterstützung für entsprechende Angebote
- Betreuungsangebote während der Schulferien und der Ferien der Betreuungsstrukturen: Das Unternehmen kann für diese Zeiträume die Betreuung organisieren, in Auftrag geben oder Plätze in bestehenden Angeboten kaufen.

Verankerung in der Unternehmenskultur

- Verständnis für die Notwendigkeit, Beruf und Familie zu vereinen (Normalisierung), und Verankerung in der Unternehmenskultur, zum Beispiel über Vorbilder in Führungspositionen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann erst in der Unternehmenskultur verankert werden, wenn ein Grossteil der Mitarbeitenden sie auch lebt.
- Anerkennung der Familienarbeit (familiäre Kompetenzen)

Beratung und Unterstützung

- Beratungsangebot für die Mitarbeitenden zu den Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinen
- gemeinsame Planung des Mutterschaftsurlaubs (Vertretung und Übertragung der Aufgaben während des Urlaubs) und der Wiederaufnahme der Arbeit (verschiedene Möglichkeiten sollten besprochen und ausgewertet werden, zum Beispiel langsame Wiederaufnahme mit fortschreitender Erhöhung der Präsenzzeit und die Möglichkeiten/Örtlichkeiten für das Stillen)
- klare Kommunikation über die Rechte der Mitarbeitenden, zum Beispiel in Bezug auf die Betreuung kranker Kinder (geregelt in Artikel 36 des Arbeitsgesetzes)
- Beratungsangebot „work & care“ bei längerer Krankheit eines Kindes oder eines anderen Familienmitglieds
- finanzielle Unterstützung, zum Beispiel höhere Kinderzulagen

Familie einbeziehen

- den Kindern oder dem Partner/der Partnerin des Mitarbeitenden anbieten, gemeinsam in der Mensa des Unternehmens zu essen
- den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Kinder bei Unvorhergesehenem mit zur Arbeit zu nehmen, zum Beispiel wenn Schullektionen ausfallen. Wichtig: Die Eltern sind für ihre Kinder verantwortlich und achten insbesondere darauf, dass sie die anderen Mitarbeitenden nicht bei der Arbeit stören. Das Unternehmen kann in Ausnahmesituationen Spielsachen zur Verfügung stellen, eine Spielecke einrichten oder ein „Eltern-Kind-Büro“ anbieten (Büro mit Spielecke; zum Beispiel in Deutschland)¹⁹

¹⁹ http://workplacesolutions.de.care.com/leistungen/betriebliche_kinderbetreuung/eltern-kind-zimmer/

- Kinder und Familienmitglieder der Mitarbeitenden an Feste oder Unternehmensausflüge einladen und das Programm an ihre Bedürfnisse anpassen
- Angebote wie „Nationaler Zukunftstag“ für Mädchen und Jungen organisieren

Dienstleistungen für Familien

- den Mitarbeitenden anbieten, zu vorteilhaften Bedingungen unternehmenseigene Haushaltsleistungen zu nutzen (wie zum Beispiel Wäscherei, Bügeln, Reinigungsdienst, Autowaschanlage, Reparaturdienst usw.)

7.2 Familienpolitik

Nachfolgend eine kleine Übersicht über die derzeitigen Anträge im Bereich der Familienpolitik, um das Thema noch weiter zu vertiefen.

Es gab bisher nur wenige politische Vorstösse zur Familienpolitik ausser jenen, die zuvor zitiert wurden. Im Parlament waren es folgende:

- Mit seiner Motion fordert der Ständerat Paul Rechsteiner, dass die Mindestbeträge der Familienzulagen um 50.– erhöht werden, das heisst, dass die Kinderzulage mindestens 250.– pro Schulkind und die Ausbildungszulage 300.– pro Kind in Ausbildung beträgt.²⁰ Sie wurde vom Ständerat abgelehnt und ist somit erledigt.
- Das Postulat Tornare „Familienpolitik“²¹ fordert einen Bericht zur Familienpolitik nach dem Scheitern des Verfassungsartikel über die Familienpolitik. Das Postulat wurde angenommen und ein Bericht wird zu diesem Thema erstellt.

Ausserdem wurden verschiedene Volksinitiativen, die sich mit der Familienbesteuerung und den Familienzulagen beschäftigen, lanciert, wie zum Beispiel die CVP-Initiativen „Familien stärken! Steuerfreie Kinder- und Ausbildungszulagen“ und „Für Ehe und Familie – gegen die Heiratsstrafe“. Einige betrachten die Steuern als guten Ansatzpunkt, um Familien zu unterstützen.

Die erste dieser beiden Initiativen will die Kinder- und Ausbildungszulagen von den Steuern befreien. Die Befürworter sind der Meinung, dass die Familien so finanziell entlastet werden könnten, da sie weniger Steuern zahlen müssten. Die Gegner sind der Meinung, dass diese Massnahme zu teuer wäre. Ausserdem würden nur Haushalte mit höheren Einkommen bevorzugt, die am meisten Steuern zahlen, und nicht die Familien der Mittelklasse, die in erster Linie unterstützt werden sollten.

Die zweite Initiative verlangt, dass die Steuern für verheiratete Paare gleich sind wie für Personen, die keine Ehe geschlossen haben. Der Bundesrat schlägt vor, diese Initiative anzunehmen. Ein Gegenentwurf ist aber schon in Ausarbeitung, da die Initiative einerseits die Ehe in der Verfassung als Lebensgemeinschaft von Mann und Frau definiert und

²⁰ http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143285

²¹ http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20133135

andererseits die Individualbesteuerung ausschliessen würde. Der Gegenentwurf wird bis Ende Jahr erarbeitet.

Eine SP-Initiative möchte Gutschriften für Eltern mit Kindern bieten. Diese Initiative sollte ebenfalls Anfang nächstes Jahr lanciert werden.²²

²²<http://www.sp-ps.ch/ger/Medien/Communiques/2014/Eine-Gutschrift-fuer-jedes-Kind-statt-Steuer geschenke-fuer-reiche-Familien>