Welche Politik der frühen Kindheit braucht die Schweiz?

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

Für den Bundesrat ist die Politik der frühen Kindheit ein wichtiges gesellschaftspolitisches Handlungsfeld. Die frühe Kindheit bezeichnet die Lebensphase ab der Schwangerschaft bis zum Eintritt in die obligatorische Schule. Die Politik der frühen Kindheit orientiert sich entsprechend an den Bedürfnissen von noch ungeborenen Kindern und Kindern im Vorschulalter. Gelingt es uns, das volle Engagement von Vätern und Müttern wirklich zu nutzen? Gelingt es uns für alle Kinder ab Geburt Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie ihr Entwicklungspotential voll entfalten können?

Vertreter des Bundesrates, der Kantone (SKOS, EDK) wie auch die Interessenvertreter auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit am 14. September 2021 in Bern diskutiert.

Als Trägerverband der Ebenrainkonferenz ist Öffentliches Personal Schweiz bei den Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit stets dabei und vertritt die Interessen des öffentlichen Personals. Coronabedingt wiederum im Hotel Schweizerhof, waren Präsident Urs Stauffer und ZV-Info-Redaktorin Gabriela Sollberger für Öffentliches Personal Schweiz dabei.

Bundesrat Alain Berset legte in seinem Referat Rechenschaft ab über das Engagement des Bundes: Die Schweiz habe zwar einige Massnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung umgesetzt, aber dennoch müsse noch viel getan werden, um die Situation zu verbessern.

Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Berset informierte, dass sich der Bund stark für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagiere – im Rahmen seiner Kompetenzen. Es seien Fortschritte erzielt worden, beispielsweise die Finanzhilfen des Bundes, die seit 2003 das Angebot an familienergänzender Betreuung für Kleinkinder und Schulkinder fördern, so der Bundesrat. Diese Förderung sei sehr nachhaltig, wie die Evaluation zeige.

Mit dem neuen Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung können alle Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder stark einschränken müssen, um ihr schwerkrankes oder verunfalltes Kind zu betreuen, einen 14-wöchigen Urlaub beziehen, der durch die EO entschädigt wird. In diesem Zusammenhang sei aber bei weitem noch nicht alles getan worden, was möglich sei.

Familienergänzende Betreuung

Die Basis für die Entwicklung eines Kindes wird in der Frühkindheit gelegt, das ist unbestritten, so Bundesrat Berset. Es ist auch klar, dass Kinder – und dies ab der Geburt – Erwachsene brauchen, die sie bei ihren Erkundungen begleiten und unterstützen. Frühe Förderung geschieht in der Familie, aber auch in der familienergänzenden Betreuung, und deswegen brauche es qualitativ hochstehende Betreuungsangebote. Es braucht Kitas, die für alle Kinder zugänglich sind, unabhängig von der sozialen Herkunft. Auch in diesem Zusammenhang habe der Bund versucht, eine unterstützende Rolle für die Kantone und Gemeinden einzunehmen.

Sozial benachteiligte Familien sollen besseren Zugang zu den Betreuungsangeboten erhalten. Die Kosten für die Kinderbetreuung sind in der Schweiz – auch im internationalen Vergleich – sehr hoch. Der Bund habe auch die

Integrationsprogramme (z. B. die frühe Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund) der Kantone unterstützt. Nichtsdestotrotz sei man noch nicht am Ziel und es blieben noch viele Punkte offen, die verbesserungswürdig sind. Beispielsweise würden Kinder aus sozial benachteiligten Familien am meisten von qualitativ guten Betreuungsangeboten profitieren; sie werden von diesen aber weit weniger genutzt als von Kindern aus gutsituierten Familien. Die Kosten spielen eben auch hier eine grosse Rolle. Die neuen Finanzhilfen zur Senkung des Elterntarifs würden deshalb einen grossen Beitrag leisten, um Kindern aus sozialbenachteiligten Familien den Zugang zu den Betreuungsangeboten zu ermöglichen. Hierzu seien rund 85 Millionen Franken für die Schaffung von zusätzlichen Kita-Plätzen bewilligt worden, damit die Kantone die Kosten für die Eltern senken können.

Internationaler Vergleich

Noch nie waren die Voraussetzungen in der Schweiz so gut, eine Familie zu gründen und gleichzeitig erwerbstätig zu sein, aber man ist noch nicht am Ziel. Dies belegt auch die Studie der UNICEF, die zu einem wenig schmeichelhaften Resultat gekommen ist – Zitat: Die Schweiz ist wenig familienfreundlich. In der Rangliste der 31 partizipierenden Länder rangiert die Schweiz ganz am Schluss des Klassements. Immerhin habe die Schweizer Bevölkerung unterdessen – die Studie der UNICEF datiert von 2018 – den 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Der fehlende Vaterschaftsurlaub war ein wichtiger Grund für das schlechte Abschneiden bei dieser Studie.

Auch bezüglich der Kosten für einen Krippenplatz liege die Schweiz im internationalen Vergleich weit hinten. Zudem müssen die Eltern in keinem anderen Land einen so hohen Anteil ihres Verdienstes für die familienergänzende Betreuung aufbringen, wie in der Schweiz. Das sei ein grosses Problem, so Bundesrat Alain Berset.

Diese Situation erklärt auch, weshalb in der Schweiz vor allem

gut verdienende Eltern Betreuungsangebote wahrnehmen und deshalb auch erwerbstätig bleiben können. Dabei sei die Erwerbstätigkeit gerade für Familien mit tiefen Einkommen wichtig, um nicht in die Armutsfalle zu geraten.

Zuständigkeitsprobleme und weitere Massnahmen

Die Hauptzuständigkeit bei der Umsetzung der Politik der frühen Kindheit liegt nicht beim Bund, sondern bei den Kantonen und Gemeinden. Auf Bundesebene wird bereits eine Vielzahl an Massnahmen zur Förderung der Politik der frühen Kindheit umgesetzt oder geprüft. Aktuell sieht der Bundesrat deshalb keinen Bedarf für eine deutliche Ausweitung der Tätigkeiten auf Bundesebene. Handlungsbedarf sieht er jedoch bei der Zusammenarbeit und der Koordination auf Bundesebene. Diese soll künftig durch einen regelmässigen fachlichen Austausch der Bundesstellen mit Schnittstellen zur Politik der frühen Kindheit verstärkt werden.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im europäischen Vergleich

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

Gemäss der im November 2020 erschienenen Studie des Bundesamtes für Statistik (BFS) schneidet die Schweiz bezüglich Arbeitsflexibilität im europäischen Vergleich sehr gut ab – doch die Zahlen sind trügerisch.

Im Jahr 2018 leisteten rund 36% der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren mindestens eine regelmässige Betreuungsaufgabe für Kinder oder erwachsene Familienmitglieder. Von dieser Zahl gingen über 96% der Männer und 80% der Frauen in irgendeiner Form einer Erwerbstätigkeit nach. Für alle diese stellt die Sicherstellung der Betreuung eine besondere Herausforderung dar. Sie haben einen Weg zwischen den zeitlichen Verpflichtungen am Arbeitsplatz und der Erfüllung der Betreuungsaufgaben zu finden. Dabei sind sie auf vom Gesetz eingeräumte Möglichkeiten, aber auch auf die Flexibilität ihrer Arbeitgeber angewiesen.

In der genannten Studie geht es als wichtige Punkte um die Flexibilität betreffend die Höhe und die Gestaltung der Arbeitszeit. Dabei schneidet die Schweiz im europäischen Vergleich sehr gut ab. Betrachtet man jedoch die ebenso bedeutenden Fragen der Möglichkeit der Kinderbetreuung in Form von Urlaub, ändert sich das Bild markant. Da hinkt die Schweiz hinter den Regelungen der meisten umliegenden Staaten hinterher. Auffallend ist, dass die Schweiz in der Eigenwahrnehmung der realisierbaren Veränderung in den Arbeitsverhältnissen gut dasteht, aber anderseits auch zu den Ländern gehört, in denen die Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als vergleichsweise gross empfunden werden.

Reduktion der Arbeitszeit

In der Schweiz wie in Österreich und auch in Deutschland ist der Anteil der in Teilzeitarbeit tätigen Frauen mit gegen 80% sehr hoch. Dies erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hat zur Folge, dass in der Schweiz 38% der Frauen die Arbeitszeit nach der Geburt reduzieren und so die Betreuung der Kinder auf ihre individuellen sozialen und wirtschaftlichen Möglichkeiten und Bedürfnisse ausrichten können. Die Differenzen zu anderen Ländern sind äusserst gross. So weisen Länder wie Bulgarien, Rumänien oder Kroatien

eine Quote von unter 5% auf, wobei zu prüfen wäre, wie weit dies mit anderweitig ausgleichenden Faktoren wie z.B. mit dort institutionalisierter staatlich angebotener Kinderbetreuung zusammenhängen mag. Bei den Männern zeigt sich das Bild in ähnlicher, allerdings prozentual viel tieferer Form, indem bei uns knapp 10% der Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit reduzieren und dies auch im europäischen Vergleich ein Spitzenwert ist. Der prozentuale Unterschied zwischen Frauen und Männern ist in der nach wie vor dominierenden traditionellen Rollenverteilung in der Kinderbetreuung begründet.

Änderung in der Gestaltung der Arbeitszeit

Erfreulich ist, dass 68,8%der Mütter und Väter die Möglichkeit haben, aus familiären Gründen den Anfang bzw. das Ende der täglichen Arbeitszeit kurzfristig zu ändern. Die öffentliche Verwaltung schneidet bei dieser Studie mit 70.2% überdurchschnittlich gut ab. Für 51,4% ist es gar möglich, ganze Tage frei zu nehmen, ohne dafür Ferientage beziehen zu müssen. Auch hier liegt die öffentliche Verwaltung mit 53,6% über dem Schweizer Durchschnitt. Auffallend, aber von den Strukturen her keineswegs zufällig ist, dass Führungskräfte grundsätzlich bessergestellt sind als beispielsweise Verkäuferinnen oder Handwerker.

Im europäischen Vergleich sind nur Island und Finnland noch flexibler als die Schweiz, was die Präsenzzeiten betrifft. Hier können 72,2% bzw. 69.7% der Arbeitnehmenden, die eine Betreuungsaufgabe wahrnehmen, bei Bedarf die Leistung ihrer Arbeitszeit um mindestens eine Stunde verschieben. In unseren Nachbarländern ist dieser Anteil deutlich tiefer. In Österreich (49,2%), Deutschland (38,0%), Italien (34,8%) und Frankreich (31,7%) können die Arbeitszeiten massiv weniger gut der Kinderbetreuung angepasst werden. Laut BFS stehe die Schweiz deshalb insbesondere im Vergleich zu den Nachbarländern gut da, was die Arbeitsflexibilität betrifft.

Änderung der Arbeitsverhältnisse

Die oben dargestellten Möglichkeiten zur Reduktion der Arbeitszeit, von der in der Schweiz sehr häufig Gebrauch gemacht wird, macht dieses Instrument zur wichtigsten Auswirkung der Kinderbetreuung auf die Erwerbstätigkeit. Über 60% der Frauen nutzen dies, während der Anteil der Männer bei knapp 15% markant tiefer ist, was in den Zusammenhang mit den Anteilen der traditionellen Rollenverteilung zu stellen ist. In der Skala der Auswirkungen folgen – dies prozentual mit einigem Abstand vor allem bei den Frauen – die Änderung der Arbeitszeiten (Frauen 30,6%und Männer 23%), der durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Erwerb motivierte Stellenwechsel von immerhin knapp einem Viertel aller Betroffenen (Frauen 30% und Männer 16%) und die Übernahme von weniger anspruchsvoller Arbeit (Frauen 19% und Männer 6%).

Hindernisse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Wahrnehmung von Hindernissen deckt sich geschlechterübergreifend ziemlich genau. Dazu zählen an erster Stelle lange Arbeitszeiten (18%), dann unregelmässige und, was besonders hinderlich ist, unvorhersehbare Arbeitszeiten (15%), gefolgt von langen Arbeitswegen (15%), zu anspruchsvoller oder zu anstrengender Arbeit (6%) und mangelnder Unterstützung im Arbeitsumfeld (5%). Auf der anderen Seite sehen mehr als ein Drittel der Betroffenen (37%) keine Hindernisse, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigen oder zumindest erschweren.

Der letztere Anteil ist im europäischen Vergleich sehr gering. Die Statistik zeigt, dass die Schweiz mit diesem Wert, in ähnlicher Höhe wie jene von Deutschland und Holland (39%) und Frankreich (40%), auf dem letzten Platz liegt. Der nächsthöhere Wert erreicht bereits ein Drittel mehr (Österreich und Schweden 63%) und steigt auf Werte von 70–80%

in den meisten Ländern bis über 90% in Estland (88%) und Lettland (94%). Es kann allein aufgrund der stark voneinander abweichenden Zahlen höchstens spekuliert werden, wie weit trotz bei uns sehr hoher Mobilität die Pendlerströme einen wichtigen Grund darstellen, da lange Reisewege in der Statistik als Hindernis dominierend sind.

Die Zahlen sind trügerisch… der Anspruch auf Elternzeit macht's aus

Die Spitzenwerte in der Arbeitsflexibilität auch im europäischen Vergleich sind erfreulich, anders sieht es aber in der Frage der Urlaube zur Gewährung von Mutter-, Vater- oder Elternzeit aus, welche nicht Gegenstand der Untersuchung durch das BFS bildeten. Die schweizerische gesetzliche Regelung stellt im Vergleich zu den Lösungen in den meisten umliegenden Ländern lediglich eine Art Grundausstattung dar. Daran ändert der jüngst eingeführte Vaterschaftsurlaub von 14 Tagen nichts. Der entscheidende Unterschied liegt in den «Erziehungsurlaub», «Elternurlaub» oder «Elternzeit» genannten Ansprüchen verschiedener Länder, innert einer bestimmten, grosszügig bemessenen Dauer nach Geburt die Erwerbsarbeit zugunsten der Kinderbetreuung für ein halbes Jahr (Italien), ein Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit bis zu drei Jahren (Frankreich) oder bis drei Jahre (Deutschland) zu unterbrechen. Die auch während dieser Zeit gewährte Entschädigung sowie der Anspruch, die Arbeitsstelle behalten zu können, erlauben es den Eltern, die Kinder mit einer finanziellen Unterstützung und ohne das Arbeitsverhältnis aufzulösen zu betreuen.

In der Schweiz bestehen keine solchen gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten, was dazu führt, dass der Anteil vor allem der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit auf eigene Kosten um mehr als fünf Jahre unterbrechen und dann in aller Regel nicht mehr an denselben Arbeitsplatz zurückkehren können, mit über 28% sehr hoch ist, was wegen der fehlenden finanziellen Abfederung

auch sozialpolitisch bedenklich ist. Kein Wunder, dass dies im europäischen Vergleich ein Spitzenplatz ist und die Zahlen in den umliegenden Ländern, die eine Elternzeit vorsehen, deutlich geringer sind. Die gesetzliche Ermöglichung von Elternzeit mit sozialer und wirtschaftlicher Hilfestellung soll eine Stossrichtung für künftige Entwicklungen auch in der Schweiz sein. In diesem Bereich sind noch echte – und die Kinderbetreuung durch die Eltern fördernde – Fortschritte zu erzielen.

Mutterschafts-/Vaterschafts- und Elternurlaub im europäischen Vergleich

Schweiz

Mutterschaftsurlaub: 14 Wochen ab Geburt des Kindes
Vaterschaftsurlaub: Ab 1. Januar 2021 2 Wochen

Frankreich

Mutterschaftsurlaub: 16 Wochen (6 vor und 10 nach der Geburt) / ab 3. Kind 26 Wochen (8 vor und 16 nach der Geburt)
Vaterschaftsurlaub: 14 Tage/ab 1. Juli 2021 28 Tage
Zudem gibt es einen einjährigen unbezahlten **«Erziehungsurlaub»**, den die Eltern beziehen können. Diese Erziehungszeit kann zweimal verlängert werden, also max. bis 3 Jahre. Es besteht danach Anspruch auf Wiedereinstellung im selben Unternehmen.

Italien

Mutterschaftsurlaub: 2 Monate vor der Geburt und 3 Monate nach der Geburt
Vaterschaftsurlaub: 7 obligatorische Tage; Bezug der Dauer des

Mutterschaftsurlaubs durch den Vater, wenn die Mutter die Betreuung selbst nicht leisten kann.
Zudem gibt es einen 6-monatigen **Elternurlaub** (bis zum achten Lebensjahr des Kindes).

Österreich

Mutterschaftsurlaub: 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt
Vaterschaftsurlaub: Kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Vaterschaftszeit. Väter haben aber Anspruch auf 28 bis 31 Tage unbezahlten Vaterschaftsurlaub.

Deutschland

Mutterschaftsurlaub: 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt
Vaterschaftsurlaub: Kein gesetzlicher Anspruch
Es gibt aber eine **Elternzeit** von bis zu 36 Monaten mit Elterngeld (Anspruch gilt bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes).

Die Gleichstellung von Frau und Mann muss weiterhin warten

geschrieben von Barbara Falk | November 24, 2021
Die jüngste Ausgabe der Taschenstatistik über die Gleichstellung von Frau und Mann, welche das Bundesamt für Statistik diesen Frühsommer herausgegeben hat, trägt die Kernaussage zum aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung bereits im Titel: «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann». Das lässt erahnen, dass dieser Weg in der Realität auch nach Jahrzehnten des Ringens und Kämpfens noch auf unbestimmte

Zeit andauernd wird – und dies, obwohl rechtlich viel erreicht wurde. Immerhin gibt es in manchen Bereichen Erfolge zu vermelden. Bei anderen Handlungsfeldern indes stagniert die Entwicklung oder ist gar rückläufig. Anlass genug, die Fortschritte und Baustellen der Geschlechtergleichstellung in einer kurzen Übersicht zu thematisieren.

Der Sommer hat es überaus deutlich gemacht: Am diesjährigen Frauenstreik gingen schweizweit mehrere Hunderttausend Frauen und auch solidarische Männer auf die Strasse, um der Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter Ausdruck zu verleihen. Es war die grösste politische Demonstration in der jüngeren Geschichte der Schweiz – und sie war ein klares Zeichen, dass es bei der Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft endlich vorwärtsgehen muss. Die Forderungen sind vielfältig, sie betreffen Lebens- und Arbeitsbedingungen gleichermassen und werden von allen Generationen, auffallend auch von einer Vielzahl junger Frauen, mitgetragen.

Zwar hat sich bezüglich Gleichberechtigung in den letzten Jahren einiges verbessert, doch Tempo und Umfang dieser Entwicklung sind ungenügend. Dies bestätigte sogar die neue Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF, The Global Gender Gap Report 2018), gemäss der die Schweiz in puncto Gleichstellung der Geschlechter im internationalen Vergleich nur gerademal an 20. Stelle liegt. Die Studie schätzt, dass es bis zur Schliessung der Lücke zwischen den Geschlechtern nach den derzeitigen Entwicklungen global noch über 100 Jahre dauern wird. Solange wollen die Frauen in der Schweiz – 38 Jahre nach der Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann in der schweizerischen Bundesverfassung – indes nicht mehr warten. Mit dem nahen Herbst haben es die Politik und die Wirtschaft in der Hand, gleich bei zwei gewichtigen Themen, die Frauen und Männern im Berufs- und Familienleben dieselben Chancen einräumen sollen, mit konkreten Massnahmen ein Zeichen für die Gleichstellung zu setzen. Die Rede ist von den Lohnverhandlungen sowie der Vaterschaftsurlaubs-Initiative

bzw. dem Gegenvorschlag in der aktuellen Herbstsession.

Lohngleichheit ist weder erreicht noch greifbar nah

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist mithin eine der zentralsten Forderungen in der Debatte um die Gleichstellung von Frau und Mann. Und sie liesse sich – einmal mehr – in diesem Herbst wie kaum eine andere rasch, wegweisend und symbolisch umsetzen. Gemäss den aktuellsten Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS, Neuchâtel 2019) verdienten Frauen 2016 im privaten Sektor durchschnittlich immerhin noch rund 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, bezogen auf ein Vollzeitpensum. Dabei können ganze 42,9 Prozent dieser Lohndifferenz nicht mit objektiven Kriterien wie etwa Bildung, Dienstalter oder Führungsniveau erklärt werden. Im öffentlichen Sektor fiel dieser sogenannte unerklärte Anteil mit 34,8 Prozent etwas tiefer aus. Betrachtet man anstatt des Durchschnitts (arithmetisches Mittel) den Median (Zentralwert), der starke Ausreisser wie hier beispielsweise sehr hohe Löhne besser berücksichtigt und damit ausbalanciert, entspricht die Lohndifferenz zwischen Frau und Mann im Privatsektor immer noch 14,6 Prozent und im öffentlichen Sektor 12,5 Prozent. Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit macht bei dieser Art statistischer Betrachtung noch 8,4 Prozent aus.

Die naheliegende Erklärung für derlei Unterschiede ist Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. An der Ausbildung kann es jedenfalls nicht liegen, haben Frauen diesbezüglich stark aufgeholt – heute weisen junge Frauen im Vergleich zu gleichaltrigen Männern ein ebenso gutes oder gar höheres Bildungsniveau auf. Konservativen Thesen gemäss sind die Lohnunterschiede allerdings nicht diskriminierenden Arbeitgebern geschuldet, sondern rühren von der Rollenverteilung im klassischen Familiengefüge her. Demnach kümmern sich Frauen hauptverantwortlich um die Familie,

während Männer nach der Geburt eines Kindes weiterhin vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen; letztlich führe dies zu entsprechenden Unterbrüchen in der Erwerbsarbeit, weniger Berufserfahrung und zu Teilzeitanstellungen seitens der Frauen bzw. Mütter, was der Grund für das Lohngefälle sei.

Unterschiede sind nicht akzeptabel

Dem widerspricht eine aktuelle Studie um den Soziologieprofessor Daniel Oesch von der Universität Lausanne klar (Social Change in Switzerland N°18, Juni 2019). Anhand von zwei idealen landesweiten Datensätzen, der Jugendbefragung Tree und der Absolventenuntersuchung der Hochschulen, untersuchten die Forscher die Lohnsituation von jungen kinderlosen Erwachsenen im Alter von bis zu 30 Jahren. Entsprechend dem oben angeführten Argument konservativer Kreise müssten diese jungen Frauen und Männer ohne Familienverpflichtung und bei gleicher Qualifikation und vergleichbaren Berufen und Fachbereichen für dieselbe Arbeit dieselben Löhne erhalten. Dem ist jedoch nicht so. Und dies, obwohl das Forschungsteam mögliche relevante Unterschiede bei den Geschlechtern wie Schulleistung und Erwerbserfahrung berücksichtigt hatte. Die Resultate zeigen, dass die Frauen in beiden Datensätzen 4 bis 5 Prozent weniger verdienen als die Männer. Der Schluss der Forschenden fällt eindeutig aus: Die Lohnschere öffnet sich bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, der unerklärte Lohnunterschied beginnt nicht erst mit der Mutterschaft.

Auch das Bundesamt für Statistik hält fest, dass selbst bei gleicher Bildung und gleichem Kompetenzniveau der Lohn der Frauen tiefer liegt als jener der Männer. Insbesondere im Tieflohnbereich, der stark geschlechtsabhängig ist, sind dringend Massnahmen und Verbesserungen gefordert. Nicht nur arbeiten in diesem Sektor bedeutend mehr Frauen, sondern auch das Lohngefälle fällt hier deutlich aus, will heissen, wesentlich mehr Frauen als Männer müssen sich mit einem tiefen Lohn arrangieren. So hatten im Jahr 2016 16,5 Prozent der

Frauen einen Nettomonatslohn von CHF 4000.– oder weniger zur Verfügung, während es bei den Männern vergleichsweise nur 5,3 Prozent waren. Umgekehrt kamen 26,1 Prozent der Männer auf einen monatlichen Nettolohn von mehr als Fr. 8000.–, wohingegen nur 13,8 Prozent der Frauen ein solches Salär erreichten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Damit Frauen sich beruflich engagieren und weiterentwickeln können, braucht es unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehört auch eine ausgewogenere Aufteilung von Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit. Denn noch immer ist das klassische Modell, dem gemäss der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und die Frau gar nicht arbeitet, bei 23,3 Prozent der Paarhaushalte mit jüngstem Kind unter vier Jahren die Realität, auch wenn der Anteil von dereinst 59,2 Prozent im Jahr 1992 auffallend stark gesunken ist. Am weitesten verbreitet ist nach wie vor das Rollenmodell, bei dem Väter vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen und Mütter teilzeitbeschäftig sind; es hat zwischen 1992 und 2017 von einem Viertel auf rund die Hälfte dieser Familien zugenommen und sich damit verdoppelt. Diesbezüglich lässt sich in der Schweiz auch ein kultureller Unterschied feststellen, indem in der welschen Schweiz Eltern, die beide vollzeitlich arbeiten, häufiger sind.

Die Berufstätigkeit von Müttern ist unter anderem abhängig vom Alter der Kinder. Je älter der Nachwuchs, desto mehr erhöht sich im Schnitt das Arbeitspensum von Frauen, wobei dieses in 50 bis 89 Prozent der Haushalte in einem Teilzeitpensum besteht. Anders präsentiert sich die Situation von alleinstehenden Müttern: Schon immer waren sie und sind auch aktuell häufiger erwerbstätig als Mütter in Partnerschaft, zudem fällt auch ihr Beschäftigungsgrad mehrheitlich höher aus.

Massnahmen und Rezepte, die Frauen entlasten und ihnen ein

berufliches Engagement und Vorankommen ermöglichen, gibt es etliche. Dazu gehören verstärkte Investitionen in Kinderkrippen und Tagesschulen, die Möglichkeit des Homeoffice und für pflegebedürftige Angehörige auch vermehrte Betreuungsangebote und Spitex. Die Schwierigkeit hierbei – und das wird auch in Kritiken von Betroffenen laut – ist oft mangelnde Flexibilität. Wenn wechselnde Arbeitstage für die Kitas schwierig werden, die hohe Präsenzzeit der Angestellten kaum Spielraum lässt und alternative Arbeitsmodelle bei Unternehmen auf kein Gehör stossen, dann bleibt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Kinderspiel. Als Folge davon treten Frauen oft ein paar Schritte zurück und nehmen eine zwar familienkompatiblere, aber weniger anspruchsvolle Arbeit in Kauf. Mit Konsequenzen, die sich wegen der häufigen Teilzeitpensen von Frauen und der tieferen Löhne gleich zweifach negativ auf ihre Renten im Pensionsalter auswirken.

Vaterschaftsurlaub als wichtiges Zeichen

Auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Schlüsselelement. Es braucht daher Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit fördern. Erst wenn diese stimmen, können Paare eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unter sich ausmachen und gemeinsam Verantwortung für Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit übernehmen. Und zwar soll dies allen Paaren möglich sein, nicht nur den gut bis sehr gut verdienenden.

Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen stehen vielseitig zur Debatte, dazu gehören etwa existenzsichernde Löhne, Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, Chancengleichheit im Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle, Familienzulagen, bessere Infrastruktur sowie rechtliche Gleichstellung von Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit. Eine der Forderungen, die zurzeit hoch aktuell ist, ist der Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub – das Anliegen wurde in

der laufenden Herbstsession behandelt und soeben angenommen: Nach dem Ständerat im Juni hat vergangene Woche auch der Nationalrat dem indirekten Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zugestimmt, der Vätern nach der Geburt ihres Kindes zwei Wochen bezahlte Betreuungszeit gewährt. Damit erhält die Schweiz erstmals einen im Gesetz noch zu verankernden Vaterschaftsurlaub. Ein historischer Moment – nicht zuletzt auch für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Mit dem Vaterschaftsurlaub wird eine wesentliche Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, zumindest auf dem Papier, ausgeräumt. Denn noch vor dem Muttersein erfahren Frauen beruflich geschlechtsspezifische Nachteile: Allein in der möglichen Familienplanung sehen Arbeitsgeber bei der Anstellung junger Frauen nach wie vor ein Risiko, weil im Falle einer Schwangerschaft ein Ausfall an Arbeitskraft bei gleichzeitigen Lohnkosten auf sie zukommt. Mit dem Ja zu einem gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub dürfte sich diese Haltung verändern – nun können auch alle Väter unabhängig vom Arbeitgeber direkt nach der Geburt eines Kindes Teil der Familie sein und von Anfang an Verantwortung übernehmen.

Dass das Thema an sich in der Gleichstellungspolitik zentral ist und aktuell bleiben wird, machte allein die gut sechsstündige Dauer der nationalrätlichen Debatte klar. Nicht nur meldeten sich 58 Rednerinnen und Redner zu Wort, sondern es wurden auch verschiedene Elternzeit-Modelle vorgebracht und damit bereits weitergehende Massnahmen gefordert und debattiert.

Positive Entwicklungen bei Bildung und Berufswahl

In den Bereichen Bildung und Berufswahl haben Frauen gegenüber Männern in den vergangenen Jahren einiges an Boden wettgemacht. Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann

ist dies ein positives Signal. Wer über eine gute Bildung verfügt, dem bieten sich normalerweise auch mehr Möglichkeiten und Chancen, die berufliche und private Lebenssituation selbstbestimmt zu gestalten und sich auf neue Herausforderungen einzulassen.

Wie die jüngsten Zahlen zeigen, ist der Anteil Frauen, die lediglich über die obligatorische Schulbildung verfügen, zwischen 1999 und 2018 von 20,7 Prozent auf 12,6 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig absolvieren immer mehr 25- bis 34-jährige Frauen und Männer eine Ausbildung auf Tertiärstufe. Bei der höheren Berufsbildung lag der diesbezügliche Anteil im 2018 bei den Frauen bei 11,4 Prozent und bei den Männern bei 14,1 Prozent. Überholt haben junge Frauen die gleichaltrigen Männer bezüglich Hochschulabschluss: Hatten im Jahr 1999 nur 9,8 Prozent der Frauen einen Hochschulabschluss, waren es 2018 ganze 42,3 Prozent; bei den jungen Männern hingegen lagen die entsprechenden Anteile bei 14,4 Prozent bzw. bei 34,7 Prozent.

Die Berufswahl und die Wahl der Studienfachrichtung sind stark vom Geschlecht geprägt. Erfreulich ist deshalb, dass sich heutzutage zunehmend mehr Frauen für Beschäftigungsfelder entscheiden, die bislang von Männern dominiert waren bzw. immer noch sind und entsprechende Fähigkeiten und spezifisches Wissen erfordern. Gemeint sind beispielsweise Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sowie das Bau- und verarbeitende Gewerbe. Umgekehrt wählen auch junge Männer etwas öfter Ausbildungen, die als frauentypisch gelten, so etwa in den Berufsgebieten Gesundheit, Pädagogik und Sozialwesen.

Frauen und die Politik – auch im Jahr 2019 noch Aufholbedarf

Frauen in den politischen Institutionen – das ist in der Schweiz keine Ruhmesgeschichte. Nicht nur gehörte die Schweiz mit zu den letzten Ländern in Europa, die den Frauen das

Stimmrecht zugestanden haben – es dauerte überdies noch weitere 13 Jahre, bis 1984 die erste weibliche Bundesrätin gewählt wurde. Und auch heute sieht es alles andere als nach einer gleichgeschlechtlichen Balance aus. In den 1980er- und insbesondere in den 1990er- Jahren kam es zwar zu einem deutlichen Anstieg an weiblichen Volksvertreterinnen, doch ist diese Entwicklung in den letzten Jahren wieder verblasst, mit Ausnahme des Nationalrats. Im Ständerat beträgt der Frauenanteil aktuell nur gerade 15.2 Prozent (sieben Frauen), im Nationalrat macht er 32.0 Prozent aus (64 Frauen) und im Bundesrat 42.9 Prozent, wobei hier das eindrückliche Resultat für 3 weibliche von insgesamt 7 Bundesratssitzen steht. Ein ähnliches Bild ergibt sich in den kantonalen und kommunalen Legislativen mit einer durchschnittlichen Frauenvertretung von 25 Prozent. In den Kantonsparlamenten wiederum liegt sie mit 27.9 Prozent etwas höher. Bedenkenswert ist, dass in den Kantonen Appenzell Ausserrhoden, Tessin und Luzern keine einzige Frau weder in der Kantons- noch in der Gemeindeexekutive Einsitz hat.