

Medienkonferenz vom 12. April 2016

Es gilt das gesprochene Wort

«Die Schweizer Wirtschaft hat mit dem Ausbau der Teilzeitarbeit viel bewegt»

Daniella Lützel Schwab, Ressortleiterin Arbeitsmarkt Schweizerischer Arbeitgeberverband

Angesichts der demografischen Entwicklung sowie des Volksentscheids zur Begrenzung der Zuwanderung richtet sich die Schweizer Wirtschaft darauf aus, möglichst viele inländische Arbeitskräfte einzusetzen. Eines der Potenziale besteht darin, Personen mit Familienaufgaben besser in die Erwerbstätigkeit einzubinden. Wesentliche Voraussetzung dafür ist ein bedarfsgerechtes Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen.

Dass bei der familienexternen Kinderbetreuung angesetzt werden muss, ist auch das Ergebnis einer Analyse des Bundes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darin wird festgestellt, dass 35 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren in der Schweiz regelmässig Betreuungsaufgaben für Kinder oder Erwachsene übernehmen. Die grosse Mehrheit dieser Personen ist erwerbstätig. Beinahe ein Fünftel oder 353'000 dieser Personen geben an, dass diese Aufgaben sie bei der Ausübung einer Berufstätigkeit einschränken. Stutzig macht hingegen ein weiterer Befund: Lediglich eine Minderheit (21%) dieser Erwerbspersonen würde ihr Berufsleben anders organisieren, wenn die Betreuungsaufgaben gelöst wären. Insbesondere Männer geben sogar zu Protokoll, sie würden in dieser Situation ihr Arbeitspensum häufiger reduzieren. Im Klartext: Nicht jede und jeder potenzielle Arbeitnehmende strebt eine ausgedehntere Erwerbstätigkeit an – ein Wermutstropfen, den die Arbeitgeber bei ihren Bemühungen um eine stärkere Integration von Menschen mit Betreuungsaufgaben akzeptieren müssen. Trotzdem unterstützen die Arbeitgeberorganisationen zielführende, praxistaugliche und realistische Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Und das nicht erst seit heute: Viele Arbeitgeberorganisationen befassen sich seit langem mit der Familienpolitik. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) legt dabei grossen Wert auf Privatautonomie von Familien mit Kindern, Eigeninitiative und Selbstverantwortung. Sie sind für uns auch der Massstab zur Beurteilung des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung, das derzeit revidiert wird.

Auf dieser Grundlage begrüssen wir die in der Gesetzesrevision vorgesehenen punktuellen Finanzhilfen des Bundes, die für Projekte zur besseren Abstimmung des familienergänzenden Betreuungsangebots auf die Bedürfnisse der Eltern vorgesehen sind. Vielerorts besteht etwa noch ein Nachholbedarf an schulergänzenden Kinderbetreuungs-Möglichkeiten in Randzeiten, so abends oder während der Ferien. Bei Finanzspritzen zur Angebotsausweitung ist hingegen Vorsicht geboten: Während sich in Städten wie Zürich ein Überangebot an Tagesbetreuungsplätzen abzeichnet, weisen viele ländliche Gebiete, darunter der Kanton Baselland, nach wie vor kein ausreichendes Platzangebot auf.

Kategorisch lehnen die Arbeitgeber sämtliche Pläne ab, welche die Kantone ermuntern, über ihre Gesetzgebung die Arbeitgeber zu gesetzlichen Lohnbeiträgen an die Kinderbetreuung zu verpflichten. Die öffentliche Hand hat sich für diese Aufgabe aus allgemeinen Steuermitteln zu bedienen, an welche die Unternehmen bekanntlich einen massgeblichen Beitrag leisten.

Aus unserer Sicht sollte der Bund zur Erhöhung der Erwerbsanreize im System der familienergänzenden Kinderbetreuung prioritär negative Anreize bei der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Drittbetreuungskosten für Kinder beseitigen, während es den Akteuren vor Ort obliegt, beispielsweise das Tarifsystem oder organisatorische Belange wie Öffnungszeiten oder Ferienregelungen erwerbskompatibler zu gestalten.

Die Unternehmen ihrerseits sind aufgerufen, ihre Arbeitsorganisation bei Bedarf so auszurichten, dass die für Personen mit Betreuungsaufgaben notwendige Flexibilität mit den betrieblichen Bedürfnissen in Einklang gebracht werden kann. Der SAV stellt mit Genugtuung fest, dass die Schweizer Wirtschaft dank des flexiblen Arbeitsmarkts bereits sehr kreativ bedarfsgerechte Arbeitsmodelle eingeführt hat, die rege genutzt werden. Dies lässt sich etwa an der Erwerbsbeteiligung der Frauen ablesen, die sehr hoch ist und weiter ansteigt. Viel bewegt hat die Schweizer Wirtschaft freilich auch mit dem Ausbau der Teilzeitarbeit, ist doch hierzulande jede dritte Person in einem Teilzeitpensum beschäftigt. Mit Ausnahme von den Niederlanden bietet kein anderes europäisches Land ein vergleichbares Teilzeitangebot. Für unsere Wirtschaftskraft sind wir aus volkswirtschaftlicher Sicht auf den Erhalt unseres Arbeitsoutputs – gerade auch durch flexibel ausgestaltbare Teilzeitmodelle – angewiesen. Auf betriebswirtschaftlicher Ebene wiederum können flexible und mobile Arbeitsformen die Motivation des Personals verbessern, die in der Schweiz generell sehr hohe Arbeitszufriedenheit noch weiter steigern oder die Attraktivität als Arbeitgeber etwa für Mütter nach einer Babypause verbessern.

In der Unternehmenspraxis setzt flexibles Arbeiten, darunter Home Office sowie alle Varianten von örtlicher und zeitlicher Flexibilität, die Unterstützung der Vorgesetzten, aber auch der anderen Arbeitskollegen voraus. Kleine Unternehmen müssen dabei andere Lösungen finden als grosse, weil bei letzteren beispielsweise mehr Mitarbeitende die Stellvertretungen sichern können. Aus diesen Gründen lehnen wir Einheitsregelungen über alle Branchen hinweg ab und raten den Unternehmen, auf freiwilliger Basis flexible Arbeitsmodelle nach ihren Möglichkeiten anzubieten.

Bei den Arbeitsbedingungen müssen die Arbeitgeber bestehende Gepflogenheiten hinterfragen. Muss etwa die Sitzung wirklich bereits um 08.00 Uhr oder erst um 16.00 Uhr angesetzt werden, wenn die Mitarbeitenden ihre Kinder von der Krippe abholen müssen? Kann die Sitzung nicht so angesetzt werden, dass der Mitarbeitende das Kind zum Beispiel am Vormittag noch abholen kann und sich so einen bezahlten Krippenplatz am Nachmittag sparen kann?

Hier ist vermehrt das Gespräch zwischen der betroffenen Mitarbeiterin, der Vorgesetzten, aber auch den andern Mitarbeitenden zu suchen, welche die Abwesenheiten der betroffenen Mitarbeiterin überbrücken müssen. Sind etwa immer die Mitarbeitenden mit Kindern bei der Wahl des Ferienzeitpunktes, den zu leistenden Überstunden zu privilegieren, und müssen die kinderlosen Arbeitnehmenden ihr Schicksal einfach hinnehmen? In solchen Fragen, die nicht nur die Organisationsform, sondern auch die Wertschätzung und das Teamverständnis betreffen, liegt eine Sprengkraft, die zu grossem Unmut führen kann. Dies alles sind aber betriebliche Führungsaufgaben, in die sich der Staat keinesfalls einzumischen hat.

Immer wieder ins Feld geführt werden schliesslich verschiedene gesetzlich zu verordnende Modelle eines bezahlten Eltern- oder Vaterschaftsurlaubs. Solche Vorstösse mögen zwar populär sein. Sie leisten aber mit Sicherheit keinen nachhaltigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein von der Allgemeinheit finanzierter Vaterschaftsurlaub sendet schon darum ein falsches Signal aus, weil er dem Prinzip der Eigenverantwortung entgegensteht. Zudem würde eine solche Vorschrift die Autonomie der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt weiter einschränken, betrieblichen bzw. branchenspezifischen Verhältnissen nicht gerecht und die Lohnnebenkosten erhöhen.

Ausserdem weisen unsere Rückmeldungen aus den Unternehmen nach, dass in der Praxis kurzfristig und individuell Lösungen gefunden werden, um die Absenz erwerbstätiger Eltern nach der Geburt eines Kindes zu regeln, beispielsweise durch den Bezug ungeplanter Ferientage oder den Abbau von Mehrstunden. Und nicht zuletzt ist die Gewährung von Freitagen für werdende Väter lediglich eine von zahlreichen Massnahmen der Personalpolitik. Selbstverständlich ist ein Unternehmen für Väter wie für alle anderen Beschäftigten auch dann attraktiv, wenn es zum Beispiel Karrierechancen bietet, gute Löhne zahlt oder viele Nebenleistungen (z.B. generell flexible Arbeitszeiten) bietet.

Lassen Sie mich zum Schluss nochmals betonen, dass die Schweizer Wirtschaft dank ihrer Leistungskraft und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zunehmend und reichlich genutzte Wahlmöglichkeiten anbietet, damit Mütter und Väter ihre eigenen Familienmodelle selbstbestimmt in die Tat umsetzen können. Die Politik täte gut daran, diesen Leistungsausweis zur Kenntnis zu nehmen und anzuerkennen, dass die Wirtschaft in einer Epoche von Überalterung und Fachkräftemangel schon aus eigenem Interesse tatkräftig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. Gesellschaftspolitische Diskussionen zur Familienpolitik sind nicht in die Unternehmen hineinzutragen – das ist der falsche Platz für kostspielige Experimente. Und gar kontraproduktiv sind flächendeckende, staatlich verordnete Massnahmen wie ein Eltern- oder Vaterschaftsurlaub, weil sie weder den Realitäten in den Unternehmen gerecht werden noch nachhaltig wirken.