

Referat Nadine Masshardt, Nationalrätin SP
Frauen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt: Chancen und Herausforderungen

Bern, 21. September 2017, Werkstattgespräch im Rahmen des Projektes „Migrantinnen in Netzwerken der Arbeitswelt – Berufmentoring“

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren

Herzlichen Dank für die Einladung! Es freut mich, über die **Chancen und Herausforderungen** der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz zu sprechen. Ich werde dies in meinem Referat **aus einer politischen Perspektive** beleuchten. Und **nicht aus einer persönlichen Sicht**, obwohl dies auch sehr gut möglich wäre ...

Ich bin nämlich **Mama zweier kleiner Kinder und ich teile mit meinem Partner Familien- und Erwerbsarbeit**. Da wir beide je etwa 70-80 Prozent arbeiten, haben wir neben den Wochenenden je einen Tag für die Kinderbetreuung. An einem Tag schaut das **Grosi** zu den Kindern und an zwei Tagen gehen sie in die **Kita**. Wir erleben also selbst, **welche Herausforderungen** es mit sich bringt, wenn beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Und der **Alltag als Mama** erinnert mich – mit einem Schmunzeln – auch immer wieder an ein **Referat von Bundesrat Alain Berset**, das ich vor nicht allzu langer Zeit hörte. Damals sagte unser Innenminister sinngemäss, dass Mütter und Väter die besten Manager seien.

Weshalb? Weil **beim Lösen von strategischen Aufgaben** sowie beim Kinderbetreuen sind **dieselben Hirnregionen aktiv**.

Tatsächlich fühle ich mich beim Meistern der Herausforderungen meiner Familie oft **wie die Co-Leiterin eines kleineren Unternehmens**.

Doch bevor ich mich gleich den Herausforderungen widme, möchte ich noch auf die **Chancen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** eingehen. Denn diese sollten nicht vergessen werden.

Kommen wir zum **Ablauf meines kurzen Referats**:

Nach einer **Einführung** möchte ich auf **zwei entscheidende Hürden** für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingehen. Zuerst auf den **Vaterschaftsurlaub**, anschliessend auf die **Kosten für die externe Kinderbetreuung**.

Doch beginnen wir zuerst mit den Chancen:

Die Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt bildet natürlich eine wichtige Chance hin zu mehr **Gleichberechtigung**. Eine wahre Gleichberechtigung von Frauen und Männern haben wir erst,

- wenn der **Eintritt in den Arbeitsmarkt gleichermassen möglich** ist.
- Und wenn das **Pensum und der Lohn unabhängig vom Geschlecht gesetzt werden**. Von diesen zwei übergeordneten Zielen sind wir noch weit entfernt.

Während die **Erwerbsquote von Müttern, die mit einem Partner zusammenleben, bei 80%** liegt, beträgt der Wert **bei den Vätern 98%**. Dieser Unterschied wird noch grösser, wenn

man bedenkt, dass **rund 60% der Mütter Teilzeit arbeiten**, im Vergleich zu **10% bei den Männern**.

Man kann hier von einer **Unterbeschäftigung** sprechen, da die Mütter durchaus **gerne mehr** arbeiten würden. Die Unterbeschäftigungsquote der Mütter beträgt **11% im Vergleich zu 2,6% bei den Männern**.

Da nützt es auch wenig, wenn eine **repräsentative Studie eben ergeben hat, dass 9 von 10 Vätern gerne Teilzeit arbeiten würden**.

Die stärkere Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt bietet somit **nicht nur eine Chance** für die bessere Gleichberechtigung, sondern ist auch eine notwendige **Bedingung zur Reduzierung des Geschlechterunterschieds**.

Die Chance im Gleichstellungsbereich leuchtet wohl allen ein. Doch es gibt auch **handfeste ökonomische Chancen**. So haben wir in der Schweiz einen **Fachkräftemangel**. Zugleich haben wir dank den Frauen ein **hohes Potential an Fachkräften**, welches wir noch lange nicht ausschöpfen. Denn die Frauen sind **heute genauso gut ausgebildet wie die Männer**. Konkret ist der Anteil der diplomierten Frauen an den Fachhochschulen und Universitäten mindestens **gleich hoch als jener der Männer**.

Das „Problem“ sozusagen sind die **50'000 Uni-Absolventinnen, die nach der Geburt des ersten Kindes Vollzeit als Hausfrauen und Mütter arbeiten**. Und dieser Wert, der das Potential auch schön aufzeigt, hat in den letzten Jahren markant zugenommen. Noch **2003** gab es lediglich 32'000 sehr gut ausgebildete Frauen, die keiner Arbeit nachgingen.

Wenn wir die **Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt fördern**, reduziert dies den **Fachkräftemangel**.

Dies ist ein weiteres Argument, um die **Hürden für die Arbeitsmarktintegration der Frauen in der Schweiz zu reduzieren**. Der Verband KV Schweiz argumentierte, dass **gleicher Lohn für gleiche Arbeit** eine Bedingung sei, **um Frauen für höhere Pensen zu motivieren**.

Auf diesen zweiten Punkt möchte ich jetzt gerne eingehen.

Die erste **Hürde bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zeigt sich **bereits nach der Geburt**:

- Die Schweiz kennt als **einziges Land in Europa keinen Vaterschaftsurlaub**.¹ Väter erhalten heute oft **nur gerade einen Tag frei** nach der Geburt ihres Kindes. Somit gleich viel wie für den **Umzug** oder die **Hochzeit**.²
- Bei uns gibt es also **nur einen Mutterschaftsurlaub**. Und selbst diesen noch nicht lange: Erst **vor 13 Jahren – im September 2004 – sagten gerade mal 55 Prozent** der Stimmenden Ja zu einem bezahlten Mutterschaftsurlaub.

Damit gehört der Mutterschaftsurlaub **gemeinsam mit dem Frauenstimmrecht** – bekanntlich erst 1971 eingeführt – **zu den dunkeln Kapiteln** der Schweiz. Und wie beim Frauenstimmrecht brauchte auch der Mutterschaftsurlaub **mehrere Anläufe** um endlich umgesetzt zu werden. Noch am **13. Juni 1999 gab es ein Volks-Nein** zur einer nationalen Mutterschaftsversicherung.

¹ Vgl. <http://www.vaterschaftsurlaub.ch/initiative>

²Vgl.

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zu_m_privaten_Arbeitsrecht/freizeit-und-feiertage.html

Fortschrittlicher ist hier die EU: Sie verpflichtet ihre Mitglieder, eine **Elternzeit von mindestens vier Monaten** einzuführen, wobei **mindestens einer der vier Monate nicht übertragbar ist, damit auch die Väter sich an der Familienarbeit beteiligen.**³ Diverse Länder gehen noch weiter als diese Regelung.

Die Schweiz hat also noch **grossen Aufholbedarf**. Ein Schritt in diese Richtung ist eine Volksinitiative der Gewerkschaft Travailsuisse, welche im Sommer eingereicht wurde. Die Initiative verlangt **20 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub, welche flexibel eingesetzt** werden können, begleitet von einer **Lohnfortzahlung von 80 Prozent**.

Die Initiative fordert also einen **Schritt in die richtige Richtung**, doch es gibt noch viele weitere Herausforderungen.

Ein weiteres Problem sind beispielsweise die **Opportunitätskosten**. Und diese sind gleich ein doppeltes Problem. Denn wenn beide Elternteile einer Arbeit nachgehen, entstehen einerseits zum Teil sehr hohe **Kosten für die Kinderbetreuung**, andererseits gibt es doppelte **Lohneinbussen**. Und da **Männer in der Schweiz im Schnitt immer noch fast 20% mehr verdienen als Frauen**⁴, ist die Einkommensreduktion für die Familie natürlich tiefgreifender, wenn der Vater auf Lohn verzichten muss statt die Mutter.

Somit ist **gleicher Lohn für gleiche Arbeit auch ein Mittel für die bessere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt**.

³ Vgl. <https://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/So-sehr-hinkt-die-Schweizer-Familienpolitik-hinterher/story/17468110>

⁴ Vgl. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohngleichheit/statistiken.html>

Der frühere Chefökonom von *économiesuisse*, Rudolf Minsch, hat dies wie folgt formuliert: „Es kann vorkommen, dass wenn eine Frau **mehr arbeitet, das Netto-Familieneinkommen insgesamt sinkt**. Denn mit dem Einkommen steigen auch die Steuern- und Krippenabgaben.“

Bei den **Kosten für die Kinderbetreuung** ist deshalb die **Politik gefordert**.

Deshalb versuche ich im Nationalrat die **Rahmenbedingungen zu verbessern**. Allerdings wurde diesen Sommer leider meine parlamentarische Initiative abgelehnt, welche einen **Rechtsanspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt forderte**. Dabei hatte ich den Vorstoss sehr moderat formuliert: es ging um eine **Pensenreduktion von maximal 20 Prozent**, wobei das Arbeitspensum nicht unter 60 Prozent fallen dürfte.

Dass bereits dieser Kompromiss-Vorschlag von einer klaren Mehrheit im Parlament abgelehnt wurde, sagt viel über das **familienpolitische Klima in Bern** aus.

Immerhin wurde im Mai beschlossen, dass der **Bund die externe Kinderbetreuung in den nächsten fünf Jahren mit 100 Millionen** Franken subventioniert.⁵

Denn in der Schweiz zahlen die Eltern **ungefähr zwei Drittel der Kosten für die externe Kinderbetreuung. Im Ausland ist es oft nur ein Drittel**. Nebst Kitas sollen auch Tagesschulen

⁵ Vgl. <https://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Nationalrat-will-billigere-Kinderkrippen/story/14576656>

gefördert werden, denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss auch nach dem Kleinkindalter gesichert sein.

Ich fasse zusammen:

Eine **Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt** ist insbesondere für die Schweizer Volkswirtschaft aufgrund des **drohenden Fachkräftemangels aber auch aus Gleichstellungsgründen** absolut zentral.

Damit diese Integration klappt, müssen die Rahmenbedingungen stimmen: Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit, **nach der Geburt** – und einem anständigen **Mutter- und Vaterschaftsurlaub – als Mutter und auch Vater! Teilzeit zu arbeiten**. Und dass die **externe Kinderbetreuung stärker subventioniert** wird.