



---

Schlussbericht – 23.02.2023

---

# **Studie zum Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit**

zuhanden des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO

# Impressum

## Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan  
Titel: Studie zum Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit  
Auftraggeberin: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Ort: Bern  
Datum: 23.02.2023

## Begleitgruppe SECO

Selina Furgler, SECO  
Fabienne Ducry, SECO  
Dragan Ilić, SECO  
Bernhard Weber, SECO  
Markus Weber, SECO  
Gilles Meylan, Bereich Finanzhilfen und Ressourcen EBG  
Anna Liechti, Co-Stellvertreterin Bereich Familienfragen BSV (bis 10. Januar 2023)  
Madeleine Schmid, Geschäftsfeld Familie, Generationen und Gesellschaft BSV (ab 10. Januar 2023)  
Sabina Giger, Stv. Leiterin Ressort Berufsbildungspolitik SBF1  
Simon Wey, Chefökonom SAV  
Regula Bühlmann, Zentralsekretärin SGB  
Dieter Kläy, Ressortleiter Arbeitsmarkt und Berufsbildung SGV  
Michèle Lisibach, Ressortleiterin Mobilität, Raumplanung SGV  
Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse  
Roman Zaugg, Stv. Amtsleiter KIGA BL, VDK/VSAA  
Isabelle Stadelmann-Steffen, Universität Bern, wissenschaftliche Begleitung

## Projektteam Ecoplan

Fabienne Liechti  
Urezza Caviezel  
Michael Marti

**in Zusammenarbeit mit Dr. Jana Freundt, Universität Freiburg**

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

## ECOPLAN AG

Forschung und Beratung  
in Wirtschaft und Politik

[www.ecoplan.ch](http://www.ecoplan.ch)

Monbijoustrasse 14  
CH - 3011 Bern  
Tel +41 31 356 61 61  
[bern@ecoplan.ch](mailto:bern@ecoplan.ch)

Dätwylerstrasse 25  
CH - 6460 Altdorf  
Tel +41 41 870 90 60  
[altdorf@ecoplan.ch](mailto:altdorf@ecoplan.ch)

## Kurzfassung

### Ausgangslage und Vorgehen

Das Postulat 20.4327 von Nationalrätin Arslan beauftragt den Bundesrat, eine Gesamtstrategie und einen **Massnahmenplan zur Ermöglichung des Wiedereinstiegs von Frauen mit Kindern in die Arbeitswelt zu erarbeiten**. Dabei wird eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials von Frauen gefordert und explizit auf den Verbleib und Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienpause fokussiert. Der vorliegende Bericht soll zu einem besseren Verständnis **der Faktoren, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern in der Schweiz günstig beeinflussen oder behindern, beitragen**. Dies ist essenziell, um gezielte Massnahmen umzusetzen, mit denen das vorhandene Fachkräftepotenzial von Frauen besser genutzt werden kann.

Die bestehende Literatur aus dem In- und Ausland zeigt, dass verschiedene Faktoren die Erwerbsbeteiligung von Frauen beeinflussen können. So scheinen strukturelle und institutionelle Faktoren eine Rolle zu spielen, aber auch vorherrschende gesellschaftliche Normen sowie persönliche Präferenzen und Einstellungen. In der vorliegenden Studie wird im ersten Teil untersucht, welche Faktoren für den Verbleib und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sowie die Unter- und Überbeschäftigung von Frauen mit Kindern in der Schweiz relevant sind. Dazu ist eine Online-Befragung bei 1'000 Frauen mit Kindern unter 12 Jahren durchgeführt worden. Dies schafft einen breiten Überblick über relevante Faktoren aus der Perspektive von Arbeitnehmerinnen. Die Perspektive der Arbeitgebenden wird durch semi-strukturierte Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Branchenverbänden abgebildet. Im zweiten Teil der Studie werden Handlungsempfehlungen zur Förderung des Verbleibs und des Wiedereinstiegs von Frauen in die Erwerbstätigkeit ausgearbeitet. Die Empfehlungen orientieren sich dabei an den Ergebnissen des ersten Teils und berücksichtigen bestehende Massnahmen ebenso wie Stellungnahmen von relevanten Akteurinnen und Akteuren.

### Die wichtigsten Ergebnisse der Befragungen

Die Befragung der Frauen zeigt, dass die Mehrheit, 77 Prozent, der Frauen mit Kindern zwar erwerbstätig ist, das durchschnittliche Erwerbsumsatz jedoch bei nur knapp über 60 Prozent liegt. Diese Zahlen sind mit den aktuellen Zahlen des BFS zur Erwerbsbeteiligung von Müttern vergleichbar.<sup>1</sup> Nicht erwerbstätige Frauen geben als wichtigste Voraussetzung um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen die Verfügbarkeit von Stellen mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen an. Erwerbstätige Frauen hingegen würden ihr Pensum vor allem erhöhen, wenn es finanziell notwendig wäre und wenn die Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung<sup>2</sup> tiefer ausfallen würden. Die statistische Analyse zeigt ausserdem, dass vor allem die Verfügbarkeit nicht-institutionelle **Kinderbetreuung durch Verwandte**, die **persönliche Einstellung zu familienergänzender Kinderbetreuung** und die Wichtigkeit **finanzieller Unabhängigkeit**

---

<sup>1</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2022b)

<sup>2</sup> In Anlehnung an die Typologie der Betreuungsformen des Bundesamt für Statistik BFS (2015) wird im Folgenden von familienergänzender Kinderbetreuung gesprochen, wenn es sich um regelmässige und kostenpflichtige Betreuung durch institutionelle Einrichtungen handelt. Im Gegensatz dazu wird die Betreuung durch Privatpersonen aus dem Verwandten- und Freundeskreis als nicht-institutionelle, private Betreuung verstanden.

sowie die **Familienfreundlichkeit des Berufes** ausschlaggebende Faktoren für die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern sind.

Die Befragung der Branchenverbände hat gezeigt, dass **familienfreundliche Arbeitsbedingungen** für Frauen und Männer aus Sicht der Arbeitgebenden einen fördernden Faktor für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern darstellt. Hierzu gehören eine gewisse Flexibilität und Autonomie bei der Festlegung von Arbeitszeit und -ort, die Verfügbarkeit von Teilzeitstellen sowie regelmässige Arbeitszeiten, welche sich mit den Öffnungszeiten der familienergänzenden Kinderbetreuung decken - beziehungsweise Öffnungszeiten, die sich mit den Arbeitszeiten decken. Gemäss Branchenverbänden gibt es **keine übergeordneten Strategien oder Massnahmen** innerhalb einer Branche oder über Branchen hinweg, die die **Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern gezielt zu fördern**. Es gibt indes auf Ebene der einzelnen Unternehmen Massnahmen, welche **Frauen** fördern.

### **Ableitung von Handlungsfeldern**

Aus den Resultaten der beiden Befragungen geht hervor, dass vornehmlich in folgenden drei Feldern Handlungsbedarf besteht und sich folglich die Ableitung von Massnahmen hauptsächlich an diesen orientieren sollte:

- **Kosten der familienergänzender Kinderbetreuung:** Die deskriptive Analyse zeigt, dass die Bezahlbarkeit familienergänzender Kinderbetreuung von den Frauen als ungenügend angesehen wird. Eine bessere Bezahlbarkeit der familienergänzenden Kinderbetreuung kann für Familien entlastend wirken und negative Anreize zur Erwerbstätigkeit beseitigen. Darüber hinaus kann die Kinderbetreuung hierdurch auch für Familien, welche nicht systematisch auf die Unterstützung von Verwandten oder Freund/innen zurückgreifen können, sichergestellt werden.
- **Familienfreundlichkeit des Berufs:** Die Resultate der Befragung der Frauen zeigen, dass die Familienfreundlichkeit des Berufs die Erwerbsentscheidung stark beeinflusst. Ebenso sind die Vertreterinnen und Vertreter der Branchenverbände grösstenteils der Ansicht, dass Flexibilität und Autonomie bei der Wahl von Arbeitszeit und -ort und der generelle Trend hin zu Teilzeitarbeit für die Erwerbsbeteiligung von Frauen förderlich sind. Massnahmen sollten branchenspezifische Anforderungen berücksichtigen und darauf abzielen, diese Strukturen so zu etablieren, dass sie sowohl für Frauen als auch für Männer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.
- **Persönliche Präferenzen und Einstellungen:** Wie wichtig Frauen ihre eigene finanzielle Unabhängigkeit einschätzen, beeinflusst sowohl das Erwerbspensum und wie auch den Entscheid erwerbstätig zu sein. Auch die persönliche Einstellung gegenüber familienergänzender Kinderbetreuung spielt eine Rolle: Frauen, die der Meinung sind, dass Kinder unter dieser leiden, sind mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit und in einem tieferen Pensum erwerbstätig. Auch aus Sicht der Branchenverbände ist die Einstellungen von Frauen gegenüber der Erwerbsarbeit ein entscheidender Faktor. Während es nicht das Ziel ist, individuelle Einstellungen gegenüber Erwerbsarbeit zu ändern, zeigen die Resultate, dass dieser Aspekt nicht vernachlässigbar ist, wenn es um eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials von Frauen geht.

## **Massnahmen zur Förderung des Verbleibs und des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt**

Im zweiten Teil der Studie sind konkrete Massnahmen zur Förderung des Verbleibs und des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt abgeleitet worden. Dazu ist mit relevanten Stakeholdern ein Runder Tisch durchgeführt worden, bei dem diese für sie wesentliche Massnahmen einbringen konnten. Die eingebrachten Massnahmen sind hinsichtlich der drei Handlungsfelder evaluiert und durch zusätzliche Desk-Recherchen sowie Gespräche mit den betroffenen Akteurinnen auf Bundesebene (BSV und EBG) ergänzt worden. Der Schwerpunkt liegt auf Massnahmen, von denen davon ausgegangen wird, dass sie bezüglich der drei Handlungsfeldern die grössten Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotenzial von Frauen mit Kindern haben.

- **Massnahmen im Bereich Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung:** Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen EFKK und die Konferenz der kantonalen Sozialdirektor/innen SODK / die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektor/innen EDK haben bereits Empfehlungen zur Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung und Ausgestaltung der Elterntarife formuliert. Hauptsächlich ist sicherzustellen, dass Subventionen proportional zum Haushaltseinkommen ausgestaltet sind und durch die Ausgestaltung keine negativen Erwerbsanreize bestehen. Es soll sichergestellt werden, dass diese Massnahmen in den Kantonen und Gemeinden verstärkt umgesetzt werden.
- **Massnahmen im Bereich familienfreundliche Arbeitsbedingungen:** Unternehmen sollen darin bestärkt werden, noch vermehrter familienfreundliche Arbeitsbedingungen anzubieten. Dazu gehören eine Evaluation, welche Hindernisse in den Branchen bestehen um darauf basierend die Entwicklung von branchenspezifischen Richtlinien und Good Practices zur Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen voranzutreiben, die Unterstützung von Beratungsangeboten, die sich an Unternehmen richten, und die Prüfung, wie ein Index, der die Familienfreundlichkeit von Unternehmen bewertet, noch verstärkt eingesetzt werden kann.
- **Massnahmen im Bereich Sensibilisierung, Beratung und Bildung:** Die Konsequenzen eines Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt sowie von tiefen Erwerbspensen sollten sichtbar gemacht werden. Idealerweise sollte finanzielle Bildung bereits in der Schule verstärkt thematisiert werden und somit vor der Berufswahl stattfinden. Zusätzlich sollte es Kampagnen und gezielte Massnahmen für Frauen mit Kindern geben, wie beispielsweise einen online verfügbaren «Wiedereinstiegsrechner», der Frauen hilft, die finanziellen Konsequenzen eines Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit oder einer Pensenreduktion abzuschätzen. Daneben braucht es eine stärkere Ausrichtung von bestehenden Beratungsangeboten auf die Situation von Frauen mit Kindern im Arbeitsmarkt. Hierbei ist die zielgruppengerechte Ausgestaltung dieser Angebote zu verstärken und insbesondere auch stärker an unterschiedliche Ausbildungsniveaus und an den Migrationsstatus einer Person anzupassen.
- **Massnahmen im Bereich negative Erwerbsanreize:** Ausgestaltung von staatlichen Leistungen sind Schwelleneffekte, welche negative Erwerbsanreize haben können, zu berücksichtigen. Ebenso gilt es negative Erwerbsanreize, die durch ein Steuersystem entstehen können, auf Bundes- und Kantonsebene zu verhindern.

## Résumé

### Situation initiale et procédure

Déposé par la conseillère nationale Sibel Arslan, le postulat 20.4327 demande au Conseil fédéral de définir une **stratégie globale et un train de mesures pour faciliter la réinsertion professionnelle des femmes avec enfants**. Ce dispositif doit permettre de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre représenté par les femmes et cibler en particulier le maintien et la réinsertion de ces dernières sur le marché du travail après leur pause familiale. Le présent rapport vise à mieux comprendre **les facteurs qui favorisent ou entravent la participation des femmes avec enfants au marché de l'emploi en Suisse**. Ce travail de compréhension est essentiel à la mise en œuvre de mesures ciblées visant une meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre féminin.

La littérature en Suisse et à l'étranger montre que la participation des femmes au marché de l'emploi dépend de différents paramètres. Des facteurs d'ordre structurel et institutionnel semblent ainsi jouer un rôle, tout comme certaines normes sociétales en vigueur, préférences et convictions personnelles. La première partie de la présente étude se penche sur les facteurs qui influencent le maintien et la réinsertion des femmes avec enfants sur le marché du travail en Suisse, ainsi que le sous-emploi et le sur-emploi de ces dernières. Dans cette optique, un sondage en ligne a été effectué auprès de 1 000 femmes ayant des enfants de moins de 12 ans. Les résultats fournissent un large aperçu des facteurs pertinents du point de vue des travailleuses. La perspective des employeurs est représentée par le biais d'entretiens semi-structurés avec des représentants et représentantes des associations de branches. Dans la deuxième partie, des recommandations ont été élaborées pour encourager le maintien et la réinsertion des femmes dans le monde du travail. Ces recommandations se basent sur les résultats de la première partie de l'étude et prennent en compte les mesures déjà en vigueur, ainsi que les prises de position d'actrices et d'acteurs pertinents.

### Les principaux résultats des sondages

Le sondage effectué auprès des femmes avec enfants montre que la majorité d'entre elles, soit 77 %, exercent une activité lucrative, mais que leur taux d'occupation moyen n'est que de 60 %. Ces résultats sont comparables aux chiffres actuels de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la participation des mères au marché de l'emploi<sup>3</sup>. Pour les femmes qui ne sont pas actives professionnellement, la condition principale à l'exercice d'une activité lucrative est la disponibilité de postes offrant des conditions de travail favorables aux familles. Les femmes qui exercent une activité lucrative augmenteraient surtout leur taux d'occupation s'il s'agissait d'une nécessité financière et si les coûts de l'accueil extrafamilial des enfants<sup>4</sup> étaient moins élevés. L'analyse statistique montre par ailleurs que la possibilité de recourir à des **solutions**

---

<sup>3</sup> Office fédéral de la statistique (2022b)

<sup>4</sup> Conformément à la typologie des modes de garde de l'Office fédéral de la statistique (2015), nous parlerons dans la présente étude d'accueil extrafamilial des enfants lorsqu'il s'agit d'une prise en charge régulière et payante assumée par des structures institutionnelles. À l'inverse, la garde par des personnes privées (proches, amis ou amies) correspond à une prise en charge privée et non institutionnelle.

**de garde non institutionnelles assurées par des proches, l'opinion personnelle sur l'accueil extrafamilial des enfants**, ainsi que l'importance de l'**indépendance financière** et de **conditions professionnelles favorables aux familles** sont les principaux facteurs déterminants dans la décision des femmes avec enfants d'exercer une activité lucrative.

Le sondage effectué auprès des associations de branches a montré que des **conditions de travail favorables aux familles** pour les femmes et les hommes représentent, du point de vue des employeurs, un facteur encourageant pour la participation des femmes avec enfants au marché du travail. Ces conditions englobent une certaine flexibilité et autonomie dans l'organisation du temps et du lieu de travail, la disponibilité de places à temps partiel, ainsi que des horaires de travail réguliers calqués sur les heures d'ouverture des institutions d'accueil extrafamilial des enfants – ou des heures d'ouverture alignées sur les horaires de travail. Selon les associations de branches, il n'existe **pas de stratégies ou de mesures de portée générale** au sein d'une branche en particulier ou applicables à l'ensemble des branches pour **encourager de manière ciblée l'activité lucrative des femmes avec enfants**. Certaines entreprises disposent en revanche de mesures visant la promotion des **femmes**.

#### **La définition de champs d'action**

Les résultats des deux sondages montrent qu'il est surtout nécessaire d'agir dans les trois champs ci-après et de prendre en compte ces derniers lors de la définition de mesures :

- **Les coûts des offres d'accueil extrafamilial des enfants** : l'analyse descriptive révèle que les femmes considèrent l'accessibilité financière des services de garde extrafamiliale des enfants comme insuffisante. Dans ce contexte, des solutions plus abordables pourraient soulager les familles et gommer les incitations négatives à l'emploi. La prise en charge pourrait ainsi également être garantie aux familles qui ne peuvent pas systématiquement compter sur le soutien de proches d'amis ou d'amies.
- **Des conditions de travail favorables aux familles** : les résultats du sondage mené auprès des femmes indiquent que la mise en place de conditions favorables aux familles par les employeurs influence fortement la décision d'exercer une activité lucrative. De la même manière, les représentants et représentantes des associations de branches sont pour la plupart d'avis que la flexibilité et l'autonomie dans le choix des horaires et du lieu de travail, ainsi que la tendance générale vers le travail à temps partiel, encouragent la participation des femmes au marché de l'emploi. Les mesures devraient donc tenir compte des exigences spécifiques aux branches et viser à établir ces structures de manière à encourager la conciliation entre travail et famille, ce aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- **Les préférences et convictions personnelles** : le degré d'importance attribué par les femmes à leur indépendance financière influence aussi bien le taux d'occupation que la décision d'exercer ou non une activité lucrative. Leur avis sur l'accueil extrafamilial des enfants joue également un rôle : en effet, les femmes qui considèrent que les enfants en souffrent ont moins de probabilité d'exercer une activité lucrative et, le cas échéant, leur taux d'occupation est plus faible. Les associations de branches constatent aussi que l'avis des femmes sur l'activité professionnelle joue un rôle déterminant. Si l'objectif n'est pas d'ame-

ner les femmes à changer leur regard sur l'exercice d'une activité professionnelle, les résultats démontrent que cet aspect n'est pas négligeable si l'on souhaite mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre féminin.

### **Mesures visant à promouvoir le maintien et la réinsertion dans le marché du travail**

Dans la deuxième partie de l'étude, des mesures concrètes ont été élaborées pour promouvoir le maintien et la réinsertion des femmes dans le marché du travail. À cette fin, une table ronde a été organisée avec des partenaires d'importance à l'occasion de laquelle ces derniers ont pu faire part des mesures qu'ils jugeaient essentielles. Les solutions proposées ont ensuite été évaluées à l'aune des trois champs d'action définis plus haut, puis complétées par des recherches secondaires et des entretiens avec les actrices et acteurs concernés au niveau fédéral (OFAS et BFEG). L'accent est mis sur les mesures susceptibles d'exercer la plus grande influence sur le potentiel de main-d'œuvre des femmes avec enfants en lien avec les trois champs d'action définis.

- **Mesures dans le domaine des coûts de l'accueil extrafamilial des enfants** : la Commission fédérale pour les questions familiales (COFF), la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) et la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ont déjà formulé des recommandations sur le financement de l'accueil extrafamilial des enfants et la définition des tarifs parentaux. Dans ce contexte, il est important de garantir que les subventions soient proportionnelles au revenu familial et que les tarifs ne génèrent pas d'incitations négatives à l'emploi. Il faut s'assurer que la mise en œuvre de ces mesures soit renforcée au sein des cantons et des communes.
- **Mesures dans le domaine des conditions de travail favorables aux familles** : il faut amener les entreprises à proposer davantage de conditions de travail favorables aux familles. À cette fin, il convient dans un premier temps d'identifier les obstacles présents au sein des branches pour pouvoir ensuite encourager le développement de directives et de bonnes pratiques spécifiques aux différents contextes pour promouvoir des conditions de travail favorables aux familles. Il est également essentiel de soutenir les offres de conseil destinées aux entreprises et d'examiner dans quelle mesure il serait possible de renforcer le recours à un indice permettant d'évaluer le caractère favorable aux familles des entreprises.
- **Mesures dans les domaines de la sensibilisation, du conseil et de la formation** : il convient de rendre davantage visibles les conséquences d'une sortie du marché du travail et de faibles taux d'occupation. Idéalement, l'éducation financière devrait être davantage thématifiée avant le choix professionnel, c'est-à-dire à l'école déjà. Des campagnes et des mesures ciblées pour les femmes avec enfants, comme un « calculateur de réinsertion » en ligne, devraient être créées, afin d'aider les femmes à évaluer les conséquences financières d'un abandon de leur activité lucrative ou d'une réduction de leur taux d'occupation. Parallèlement, les offres de conseil proposées devraient être davantage orientées sur la situation des femmes avec enfants sur le marché du travail. À cet égard, il est nécessaire d'adapter davantage ces offres aux groupes cibles, et en particulier aux différents niveaux de formation et au statut migratoire.



- **Mesures dans le domaine des incitations négatives à l'emploi** : lors de la définition de prestations étatiques, il convient de tenir compte des effets de seuil qui peuvent générer des incitations négatives à l'emploi. Il faut également éviter aux échelons fédéral et cantonal les incitations négatives à l'emploi qui peuvent être causées par un système fiscal.

## Riassunto

### Situazione iniziale e metodo

Il postulato 20.4327 depositato dalla consigliera nazionale Arslan incarica il Consiglio federale di elaborare una **strategia globale e un piano di misure per il reinserimento nel mondo del lavoro delle donne con figli**. Si richiede di sfruttare meglio il potenziale di personale qualificato rappresentato dalle donne e di concentrarsi esplicitamente sulla loro permanenza e sul loro reinserimento dopo la pausa dedicata alla famiglia. Il presente rapporto intende **contribuire a una migliore comprensione dei fattori che influenzano favorevolmente od ostacolano la partecipazione al mercato del lavoro delle donne con figli in Svizzera**. Ciò è essenziale per attuare misure mirate finalizzate a sfruttare meglio l'attuale potenziale di personale qualificato rappresentato dalle donne.

La letteratura esistente, sia nazionale che internazionale, mostra che diversi fattori possono influenzare la **partecipazione al mercato del lavoro delle donne**. I fattori strutturali e istituzionali sembrano svolgere un ruolo importante, ma incidono anche le norme sociali prevalenti e le preferenze o le opinioni personali. La prima parte di questo studio esamina i fattori rilevanti per la permanenza e il reinserimento nel mercato del lavoro, nonché la sottoccupazione e la sovraoccupazione delle donne con figli in Svizzera. A tal fine è stato condotto un sondaggio online tra 1000 donne con figli di età inferiore ai 12 anni. In questo modo si genera un'ampia panoramica dei fattori rilevanti dal punto di vista delle lavoratrici. La prospettiva dei datori di lavoro è fornita da interviste semi-strutturate con i rappresentanti delle associazioni di categoria. Nella seconda parte dello studio si formulano alcune raccomandazioni sulle azioni da intraprendere. Le raccomandazioni si basano sui risultati della prima parte e tengono conto delle misure esistenti e dei commenti dei soggetti interessati.

### Principali risultati

Il sondaggio fra le donne con figli mostra che sebbene la maggioranza di loro, il 77 per cento, sia attiva professionalmente, il tasso medio di occupazione è solo di poco superiore al 60 per cento. Queste cifre sono paragonabili a quelle attuali dell'UST sulla partecipazione al mercato del lavoro delle donne con figli<sup>5</sup>. Le donne che non lavorano affermano che il prerequisito più importante per accettare un impiego è la disponibilità di posti con condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia. Le donne che lavorano, invece, aumenterebbero il loro grado di occupazione soprattutto se fosse necessario dal punto di vista economico e se i costi della custodia extra-familiare dei bambini<sup>6</sup> fossero più bassi. L'analisi statistica mostra anche che i fattori decisivi per la partecipazione delle donne con figli al mercato del lavoro sono la disponibilità di **accudimento non istituzionale dei bambini da parte di parenti**, **l'opinione personale nei confronti delle strutture extra-familiari**, **l'importanza dell'indipendenza finanziaria**, nonché la **compatibilità del lavoro con le esigenze familiari**.

---

<sup>5</sup> Ufficio federale di statistica, UST (2022b)

<sup>6</sup> In analogia con la tipologia delle forme di accudimento presenti sul sito dell'UST (2015), il termine «custodia dei bambini complementare alla famiglia» viene utilizzato di seguito per indicare la presa a carico regolare e a pagamento da parte di strutture istituzionali. Al contrario, la custodia da parte di privati appartenenti alla cerchia di parenti e amici è intesa come custodia privata non istituzionale.

Dal sondaggio fra le associazioni di categoria è emerso che, secondo i datori di lavoro, **condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia** per donne e uomini sono un fattore che favorisce la partecipazione al mercato del lavoro delle donne con figli. Ciò include una certa flessibilità e autonomia nella determinazione dell'orario e del luogo di lavoro, la disponibilità di posti part-time e di orari di lavoro regolari che coincidono con gli orari di apertura dei servizi di custodia extra-familiare e viceversa, orari di apertura che coincidono con gli orari di lavoro. Secondo le associazioni di categoria, **non esistono strategie o misure generali** all'interno di un settore o intersettoriali per **promuovere in modo specifico la partecipazione al mercato del lavoro delle donne con figli**. Tuttavia, esistono misure a livello di singole aziende che favoriscono la **presenza femminile**.

### **Definizione dei campi d'azione**

I risultati delle due indagini mostrano che è necessario intervenire soprattutto nei tre ambiti seguenti e che la definizione delle misure dovrebbe quindi essere orientata principalmente a tali settori.

- **Costi della custodia dei bambini complementare alla famiglia:** l'analisi descrittiva mostra che l'accessibilità economica della custodia extra-familiare dei bambini è considerata insufficiente dalle donne. Migliorare l'accessibilità economica di tali servizi può sgravare le famiglie ed eliminare gli incentivi negativi all'esercizio di un'attività lavorativa. Inoltre, l'accudimento dei bambini può essere garantito anche alle famiglie che non possono contare sistematicamente sul sostegno di parenti o amici.
- **Compatibilità del lavoro con le esigenze familiari:** i risultati dell'indagine mostrano che la compatibilità del lavoro con le esigenze familiari influenza fortemente la decisione di lavorare o meno. Allo stesso modo, i rappresentanti delle associazioni di categoria sono per lo più dell'opinione che la flessibilità e l'autonomia nella scelta dell'orario e del luogo di lavoro e la tendenza generale al part-time favoriscano la partecipazione delle donne alla vita attiva. Le misure dovrebbero tenere conto dei requisiti specifici del settore e mirare a creare queste strutture in modo da promuovere la conciliabilità tra lavoro e famiglia sia per le donne che per gli uomini.
- **Preferenze e opinioni personali:** l'importanza che le donne attribuiscono alla propria indipendenza finanziaria influenza sia il grado di occupazione che la decisione di lavorare. Anche la visione personale nei confronti della custodia extra-familiare svolge un suo ruolo: se le donne temono che i bambini ne soffrano, tenderanno piuttosto a non lavorare o ad avere un tasso di occupazione inferiore. Anche dal punto di vista delle associazioni di categoria, l'opinione personale delle donne nei confronti dell'attività lavorativa è un fattore decisivo. Sebbene l'obiettivo non sia quello di cambiare il punto di vista individuale nei confronti dell'attività lucrativa, i risultati mostrano che questo aspetto non è trascurabile quando si tratta di sfruttare meglio il potenziale di personale qualificato costituito dalle donne.

### **Misure per promuovere la permanenza e il reinserimento nel mercato del lavoro**

Nella seconda parte dello studio sono state individuate misure concrete per promuovere la permanenza e il reinserimento nel mercato del lavoro. A tal fine è stata organizzata una tavola

rotonda con le parti interessate, le quali hanno potuto presentare misure che considerano fondamentali. Le misure proposte sono state valutate in relazione ai tre ambiti tematici e integrate da ulteriori ricerche documentali e da colloqui con gli attori interessati a livello federale (UFAS e UFU). La priorità è data alle misure da cui ci si aspetta il maggiore impatto sul potenziale di manodopera delle donne con figli in relazione ai tre ambiti tematici.

- **Misure nell'ambito dei costi della custodia dei bambini complementare alla famiglia:** la Commissione federale per le questioni familiari (COFF), la Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali degli affari sociali (CDAS) e la Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) hanno già formulato raccomandazioni sul finanziamento della custodia extra-familiare dei bambini e sulla strutturazione delle tariffe per i genitori. L'importante è garantire che i sussidi siano concepiti in modo proporzionale al reddito familiare e che non si creino disincentivi all'esercizio di un'attività lucrativa. L'obiettivo è assicurare che queste misure siano sempre più attuate nei Cantoni e nei Comuni.
- **Misure nel settore delle condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia:** le aziende dovrebbero essere incoraggiate a offrire condizioni di lavoro ancora più favorevoli alla famiglia. Ciò include una valutazione degli ostacoli esistenti nei vari settori e, su questa base, lo sviluppo di linee guida e di buone pratiche specifiche al settore per l'implementazione di condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia, il supporto di servizi di consulenza rivolti alle aziende e l'esame del maggior ricorso a un indice per valutare la compatibilità delle aziende con le esigenze familiari.
- **Misure a livello di sensibilizzazione, consulenza e formazione:** le conseguenze dell'uscita dal mercato del lavoro e del basso grado di occupazione dovrebbero essere rese più visibili. Idealmente, l'educazione finanziaria dovrebbe essere affrontata in modo più approfondito già a scuola, prima della scelta della professione. Inoltre, dovrebbero essere organizzate campagne e misure mirate per le donne con figli, come ad esempio un «calcolatore sul reinserimento» disponibile online che aiuti le donne a valutare le conseguenze finanziarie dell'abbandono del lavoro o della riduzione del grado di occupazione. Inoltre, i servizi di consulenza esistenti dovrebbero concentrarsi maggiormente sulla situazione delle donne con figli nel mercato del lavoro. A tal fine va rafforzata la strutturazione di queste offerte su misura, con un maggiore adattamento ai diversi livelli di formazione e allo status migratorio dei singoli individui.
- **Misure nell'ambito dei disincentivi al lavoro:** la progettazione delle prestazioni statali deve tenere conto degli effetti soglia che possono disincentivare la partecipazione delle donne alla vita attiva. Allo stesso modo, è importante prevenire a livello federale e cantonale gli incentivi negativi al lavoro che possono derivare dal sistema fiscale.

## Inhaltsverzeichnis

	<b>Kurzfassung</b> .....	<b>1</b>
	<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>11</b>
<b>1</b>	<b>Ausgangslage und Fragestellung</b> .....	<b>12</b>
1.1	Ausgangslage und Fragestellung.....	12
1.2	Literatur .....	12
<b>2</b>	<b>Befragung der Frauen mit Kindern</b> .....	<b>18</b>
2.1	Methodisches Vorgehen .....	18
2.1.1	Aufbau und Durchführung der Befragung .....	18
2.1.2	Die Charakteristiken der Umfrageteilnehmenden .....	19
2.1.3	Statistische Auswertungen.....	19
2.2	Situation auf dem Arbeitsmarkt und Erwerbsunterbrüche .....	20
2.2.1	Aktuelle Erwerbssituation.....	20
2.2.2	Erwerbsunterbrüche und Wiedereinstieg .....	23
2.3	Einflussfaktoren Erwerbstätigkeit und Erwerbsspensum.....	25
2.3.1	Einschätzung der Faktoren und Normen .....	25
2.3.2	Determinanten des Entscheids für Erwerbstätigkeit und Erwerbsspensum .....	28
2.4	Fazit.....	31
<b>3</b>	<b>Befragung der Branchenverbände</b> .....	<b>33</b>
3.1	Methodisches Vorgehen .....	33
3.1.1	Auswahl der Branchenverbände .....	33
3.1.2	Durchführung der Interviews .....	34
3.2	Ergebnisse Befragung Branchenverbände .....	34
3.2.1	Hindernde und fördernde Faktoren für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern .....	34
3.2.2	Ansätze zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern .....	38
3.3	Schlussfolgerungen zur Befragung der Branchenverbände .....	40
<b>4</b>	<b>Synthese</b> .....	<b>42</b>
<b>5</b>	<b>Handlungsempfehlungen für einen Massnahmenplan</b> .....	<b>44</b>
5.1	Handlungsfeld 1: Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung senken.....	45
5.2	Handlungsfeld 2: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen .....	48
5.3	Handlungsfeld 3: Sensibilisierung, Beratung und Bildung verstärken .....	51
5.4	Handlungsfeld 4: Negative Erwerbsanreize abbauen.....	55
5.5	Synthese zu den Handlungsempfehlungen .....	56
	<b>Anhang A: Auswertungen Umfrage Frauen</b> .....	<b>58</b>
	<b>Anhang B: Befragung der Branchenverbände</b> .....	<b>68</b>
	<b>Anhang C: Liste Akteurinnen und Akteure runder Tisch</b> .....	<b>70</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>71</b>

# 1 Ausgangslage, Fragestellung und Literatur

## 1.1 Ausgangslage und Fragestellung

Das Postulat 20.4327 von Nationalrätin Arslan beauftragt den Bundesrat, eine Gesamtstrategie und einen **Massnahmenplan zur Ermöglichung des Wiedereinstiegs von Frauen in die Arbeitswelt zu erarbeiten**. Dabei wird eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials von Frauen gefordert und explizit auf den Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienpause fokussiert. Um gezielte Massnahmen umzusetzen, mit denen das vorhandene Fachkräftepotenzial von Frauen besser genutzt werden kann, braucht es ein vertieftes Verständnis der **Faktoren, welche die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern beeinflussen**. Die vorliegende Studie schafft einen breiten Überblick über die Situation von Frauen mit Kindern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. So stehen neben dem Wiedereinstieg auch der **Verbleib** sowie die **Unter- und Überbeschäftigung** von Frauen mit Kindern im Zentrum, da ein Verständnis dieser Faktoren für eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials relevant ist.

Die bestehende Literatur aus dem In- und Ausland zeigt, dass verschiedene Faktoren die Erwerbsbeteiligung von Frauen beeinflussen können. So scheinen strukturelle und institutionelle Faktoren eine Rolle zu spielen, aber auch vorherrschende gesellschaftliche Normen und persönliche Präferenzen und Einstellungen. Um dies zu untersuchen, ist einerseits eine Online-Befragung bei 1'000 Frauen mit Kindern durchgeführt worden. Andererseits sind 13 semi-strukturierte Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Branchenverbänden geführt worden, die die Perspektive der Arbeitgebenden abbilden. Aus den Resultaten der beiden Befragungen werden drei hauptsächliche Themenfelder identifiziert, an denen sich die Ableitung der Massnahmen für eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials von Frauen orientieren kann: Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie Präferenzen und Möglichkeiten. Zu diesen Themenfeldern sind im zweiten Teil der Studie Handlungsempfehlungen mit konkreten Massnahmen, wie das Fachkräftepotenzial von Frauen mit Kindern noch besser genutzt werden kann, erarbeitet worden.

## 1.2 Literatur

### Erwerbsbeteiligung und Erwerbsunterbrüche von Frauen mit Kindern

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern hat in den letzten 25 Jahren stark zugenommen.<sup>7</sup> **Die Zahlen zeigen jedoch, dass die Familiengründung immer noch ein wichtiger Einflussfaktor für die Erwerbsbeteiligung von Frauen darstellt.** Gemäss BFS belief sich im Jahr 2019 die Erwerbsquote von Frauen im Alter von 25-54 Jahren mit Partner und Kindern im selben Haushalt auf 83 Prozent, bei Frauen ohne Kinder betrug sie 93 Prozent. Während in derselben Altersklasse 78 Prozent der erwerbstätigen Frauen mit Kindern im Haushalt Teilzeit arbeiteten, machte der Anteil Teilzeiterwerbstätiger unter den Männern mit Kindern lediglich 12 Prozent aus und bei Frauen ohne Kinder mit Partner 40 Prozent.<sup>8</sup> Zwar nimmt die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit zunehmendem Alter der Kinder wieder zu, erreicht jedoch nicht das Niveau der gleichaltrigen Männer und kinderlosen Frauen.<sup>9</sup> Beinahe drei Viertel der Frauen reduziert nach der Geburt des ersten Kindes ihr Arbeitspensum auf unter 70 Prozent.

<sup>7</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2016)

<sup>8</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2021).

<sup>9</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2016); (2022b)

Aus einer Studie des Büro BASS geht hervor, dass **Frauen nach der Geburt des ersten Kindes im Durchschnitt in einem Pensum von rund 60 Prozent arbeitstätig sind, während sie vor der Mutterschaft zu durchschnittlich 90 Prozent arbeiteten.**<sup>10</sup> Zudem geben 15 Prozent der Frauen mit Kindern an unterbeschäftigt zu sein, während dies bei lediglich 5 Prozent der Männern mit Kindern der Fall ist.<sup>11</sup> Dies hängt unter anderem mit der weit verbreiteten Teilzeitarbeit unter Frauen mit Kindern zusammen. Hier ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit zwar die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, jedoch Stellen mit Führungsverantwortung häufig nur in Vollzeitpensen verfügbar sind, weshalb Teilzeitarbeit ein Karrierehindernis darstellen kann.<sup>12</sup> So zeigt eine aktuelle Studie von Sotomo über die Arbeitsmarktsituation von hochqualifizierten Frauen, dass auch unter gut ausgebildeten Frauen der Anteil, der Teilzeit arbeitet, relativ hoch ist. Gleichzeitig äussern die Frauen in der Studie mehrheitlich die Einschätzung, dass sich längere Unterbrüche und tiefe Pensum negativ auf die Berufslaufbahn auswirken. In der Tat beginnt sich die Erwerbsbeteiligungsschere zwischen Frauen und Männern in der Familiengründungsphase noch weiter zu öffnen. Als Hindernisse für eine höhere Erwerbsbeteiligung werden in der Studie fehlende Betreuungsstrukturen und steuerliche respektive finanzielle Fehlanreize für die Fremdbetreuung der Kinder genannt.<sup>13</sup> Weiter führt die weit verbreitete Teilzeitarbeit, zusammen mit anderen Faktoren, zu massiven Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen, welche sich auf die Altersvorsorge auswirken, wie ein Bericht des Bundesrats von 2022 aufzeigt.<sup>14</sup> Der Bericht weist jedoch auch darauf hin, dass bei der Interpretation der Geschlechterunterschiede in Einkommen und Altersvorsorgeguthaben berücksichtigt werden muss, dass verheiratete Paare eine wirtschaftliche Einheit bilden. Bei Scheidungen sind die Konsequenzen für die Altersvorsorge allerdings relevant und stellen ein Risiko dar.<sup>15</sup>

Aus der Studie des Büro BASS geht hervor, dass 36 Prozent der Frauen mit Kindern, die zum Zeitpunkt der Befragung, d.h. ungefähr ein Jahr nach der Geburt ihres Kindes/eines ihrer Kinder, noch keine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, bis auf weiteres nicht mehr erwerbstätig sein *möchten*.<sup>16</sup> Gemäss Zahlen des BFS warten **Frauen in der Schweiz nach der Familiengründung durchschnittlich 5 Jahre, bis sie die Erwerbsarbeit wieder aufnehmen**, – wobei die Pause bei Frauen mit einem höheren Bildungsniveau deutlich kürzer ausfällt.<sup>17</sup> **Während einige Frauen bewusst auf Erwerbstätigkeit verzichten, distanzieren sich andere unfreiwillig vom Arbeitsmarkt.**

Im Hinblick auf das stetig steigende Ausbildungsniveau der Schweizer Erwerbstätigen – und insbesondere der Frauen – einerseits und den sich mit der Pensionierung der Babyboomer weiter verstärkenden Fachkräftemangel andererseits, stellt sich die Frage, wie das Fachkräftepotenzial von Frauen mit Kindern besser genutzt werden kann. Der erste Schritt ist hier die Identifizierung von Faktoren, die die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen beeinflussen. Zusammenfassend ist aus der Literatur bekannt, dass diese von institutionellen und strukturellen Faktoren beeinflusst wird, aber auch gesellschaftliche

---

<sup>10</sup> Büro BASS (2018).

<sup>11</sup> Gemäss den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung waren im Jahr 2020 11.7% der Frauen (mit und ohne Kinder) unterbeschäftigt. Im Jahr 2022 (1- und 2. Quartal), in dem ein Wechsel der Berechnungsmethodik stattfand, waren es nur noch 7.3%. Diese Unterschiede zeigen, dass das Ausmass der Unterbeschäftigung auch von der Berechnungsmethodik abhängt. Aussagen dazu, in welchem Ausmass Frauen mit Kinder unterbeschäftigt sind, sind erst Ende Jahr möglich.

<sup>12</sup> Kopp (2017).

<sup>13</sup> Sotomo (2021).

<sup>14</sup> Der Bundesrat (2022b).

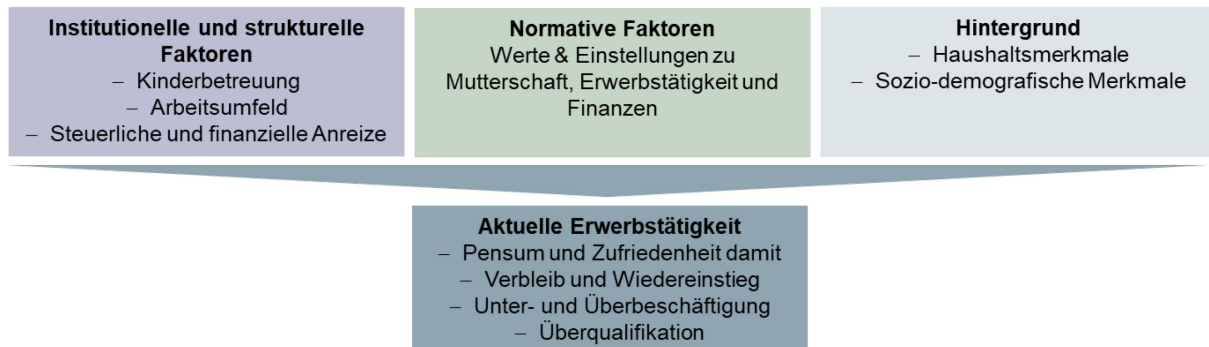
<sup>15</sup> Bonoli; Crettaz; Auer; u. a. (2016)

<sup>16</sup> Büro BASS (2018).

<sup>17</sup> Hier sind Frauen mit einem oder mehreren Kindern einbezogen. Bundesamt für Statistik BFS (2022b)

Normen und geschlechterspezifische Rollenbilder relevant sind. Daneben kann der Entscheid zum Ausmass der Erwerbstätigkeit auch auf persönliche Werte und Einstellungen zurückzuführen sein. Abbildung 1-1 zeigt einen Überblick über mögliche Einflussfaktoren auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen. In den nachfolgenden Abschnitten wird die aktuelle Literatur zu diesen Faktoren dargelegt.

**Abbildung 1-1: Faktoren für Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern**



### Strukturelle und institutionelle Faktoren

Bisherige Studien zeigen verschiedene Einflüsse struktureller und institutioneller Faktoren auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern. Vergleichende Studien zeigen, dass in den von den Autoren und Autorinnen untersuchten Ländern in Europa und Nordamerika das Einkommen von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes signifikant sinkt, während das von Männern konstant bleibt; das Ausmass dieser Abnahme variiert jedoch zwischen den Ländern.<sup>18</sup> **Bei der Erklärung des Ausmasses an Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern liegt ein besonderes Augenmerk auf der Familienpolitik.** Diverse Studien haben den Einfluss von Familienpolitiken auf die weibliche Erwerbstätigkeit in verschiedenen Ländern untersucht, eine Übersicht über bestehende Studien liefern Olivetti und Petrongolo (2017).<sup>19</sup> Insbesondere scheinen über mehrere Länder hinweg **die Ausgaben im Bereich der frühen Kindheit die weibliche Erwerbstätigkeit stark zu beeinflussen.** Dieselbe Studie zeigt auch, dass die Länge des (bezahlten oder unbezahlten) Elternurlaubs keinen linearen Effekt auf den Anteil erwerbstätiger Frauen hat: Elternzeit von bis zu einem Jahr scheint einen positiven Effekt zu haben – längere Pausen hingegen tendenziell einen negativen (der Medianwert der OECD-Länder beträgt 60 Wochen Elternzeit, mit starker Varianz).

Die Schweiz hat im OECD-Vergleich eine hohe Erwerbsquote von Frauen mit Kindern und eine kurze gesetzlich vorgeschriebene Erwerbspause nach der Geburt eines Kindes.<sup>20</sup> Die Zahlen zeigen, dass nur ein kleiner Anteil der Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen bereits wieder aufnimmt (18% in einer Erhebung im Jahr 2017), die Mehrheit verlängert die Auszeit auf eigene Kosten um zwei bis acht Wochen.<sup>21</sup> Diese Möglichkeit ist jedoch nicht allen Frauen gegeben, da sie von den finanziellen Möglichkeiten des Haushaltes abhängt. Dieselbe Studie zeigt auch, dass jede zehnte der befragten Frauen nach der Geburt eine neue Erwerbsarbeit suchen muss, weil ihnen vom Arbeitgeber gekündigt wurde (in zwei Dritteln der Fälle) oder weil sie selbst gekündigt

<sup>18</sup> Kleven; Landais; Posch; u. a. (2019)

<sup>19</sup> Olivetti; Petrongolo (2017)

<sup>20</sup> Organisation for Economic Co-Operation and Development (2022)

<sup>21</sup> Büro BASS (2018)



haben (in einem Drittel der Fälle), vorwiegend mit der Begründung von unzureichender Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ein weiterer wichtiger institutioneller Faktor ist die **Verfügbarkeit familienergänzender Kinderbetreuung**. Eine Reihe von Studien in verschiedenen Ländern zeigen gemischte Resultate zum Einfluss der Verfügbarkeit (subventionierter) familienergänzender Kinderbetreuung auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern. Einige Studien finden gar keine Effekte oder nur für spezifische Gruppen wie Alleinerziehende, während andere breite und stabile Effekte dokumentieren.<sup>22</sup>

Während mehrere länderspezifische Gründe hier eine Rolle spielen können, werden gesellschaftliche Normen, die Erwerbstätigkeit des Vaters sowie die Verfügbarkeit von privat organisierter Kinderbetreuung als potenziell wichtige Faktoren genannt. Eine Auswertung österreichischer Mikrodaten findet keinen Zusammenhang zwischen dem Ausbau des öffentlichen Kinderbetreuungsangebots und den Einkommenseinbussen durch eine reduzierte Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern. Die Autorinnen und Autoren vermuten, dass dies durch einen hohen Anteil an Frauen mit Kindern, welche aufgrund persönlicher Werte und sozialer Normen nicht erwerbstätig sein möchten sowie durch die Substitution von nicht-institutioneller privater durch institutionelle familienergänzende Kinderbetreuung erklärt werden kann.<sup>23</sup> Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass Frauen, die gerne berufstätig sein wollen oder dies aus finanziellen Gründen müssen, private Kinderbetreuung, beispielsweise durch Grosseltern oder befreundete Eltern, organisieren. In diesem Fall führt die Einführung von institutioneller Kinderbetreuung eventuell nicht zu einem hohen Anstieg der durchschnittlichen Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern.

Für die Schweiz zeigt eine aktuelle Studie aus dem Kanton Bern allerdings, dass die Verfügbarkeit öffentlicher Kinderbetreuung *zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes* die Einkommenseinbussen von Frauen reduzieren kann. Die Verfügbarkeit einer Kita in der Gemeinde zu diesem Zeitpunkt verringert die durchschnittliche Einkommenseinbusse der Frauen nach der Geburt des Kindes. Dieser Effekt betrifft vor allem Haushalte mit niedrigerem Einkommen und führt zu einer Umverteilung innerhalb des Haushaltes. Das Gesamteinkommen des Haushaltes steigt nicht, jedoch wird ein grösserer Anteil davon von der Mutter verdient, ein geringerer Anteil vom Vater. Der grosse Teil des Effekts der Verfügbarkeit von familienergänzender Kinderbetreuung auf die Einkommensverteilung in Haushalten mit geringeren Einkommen ist auf die Verfügbarkeit von *subventionierter* Kinderbetreuung zurückzuführen, die Bezahlbarkeit scheint hier also eine zentrale Rolle zu spielen.<sup>24</sup>

Für die deutschsprachige Schweiz zeigen Oehrli et al. (2022) in einem experimentellen Setting, dass die Bereitschaft von Frauen mit Kindern, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, höher ist, wenn Plätze für familienergänzende Kinderbetreuung garantiert sind, diese kostenlos und nahe beim Wohnort sind. Die Resultate zeigen jedoch Heterogenität in diesem Zusammenhang. Insbesondere Frauen, welche in einem geringen Pensum tätig sind, würden ihr Pensum erhöhen, wenn familienergänzende Kinderbetreuung kostenlos verfügbar wäre.<sup>25</sup> Gangl und Huber analysieren das Schweizer Referendum von 2006, das (kostenlosen und verpflichtenden) Kindergarten ab einem Alter von 4 Jahren einführt und finden

<sup>22</sup> Bousselin (2022); Carta; Rizzica (2018); Eckhoff Andresen; Havnes (2019); Gangl; Huber (2022); Kleven; Landais; Posch; u. a. (2021); Müller; Wrohlich (2020); Oehrli; Stadelmann-Steffen; Lütolf (2022)

<sup>23</sup> Kleven; Landais; Posch; u. a. (2021).

<sup>24</sup> Krapf; Roth; Slotwinski (2020).

<sup>25</sup> Oehrli; Stadelmann-Steffen; Lütolf (2022).

keinen kausalen Effekt von Kindergartenbetreuung auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern (ein moderater Effekt ist für Frauen mit niedrigem Einkommen und für ältere Frauen sichtbar).<sup>26</sup>

Neben Familienpolitiken können auch andere institutionelle Faktoren einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen haben. Daten der OECD zeigen, dass der Verlust am zusätzlichen Einkommen durch höhere Steuern oder tiefere staatliche Leistungen bei der Aufnahme einer zweiten Erwerbsarbeit bei Familien mit zwei Kindern in der Schweiz relativ hoch ausfällt.<sup>27</sup> Studien bestätigen, dass **Änderungen im Steuersystem die weibliche Erwerbstätigkeit beeinflussen können**.<sup>28</sup> Der Wechsel auf Steuersysteme, welche die marginale Einkommenssteuer der zweiten verdienenden Person reduziert – wie dies beispielsweise bei der Einführung einer Individualbesteuerung in der Schweiz der Fall wäre – scheint sich laut einer Studie des IMF positiv auf die weibliche Erwerbstätigkeit auszuwirken.<sup>29</sup> In welchem Ausmass das vorherrschende Steuersystem Frauen mit Kindern in der Schweiz von der Erwerbstätigkeit abhält, ist jedoch schwierig abzuschätzen. Oehrli et al. (2022) finden in ihrer experimentellen Studie keinen Hinweis darauf, dass das Steuersystem den Erwerbsentscheid von Frauen mit Kindern beeinflusst. Eine aktuelle Studie, welche die Erwerbseffekte von Anpassungen in der direkten Bundessteuer hin zu einer Individualbesteuerung abschätzt, geht davon aus, dass alleine die Anpassungen bei der Bundessteuer zu einer Beschäftigungszunahme von 0.5 Prozent führen würde und in erster Linie Frauen mit Kindern ihre Beschäftigung ausweiten würden, da hier die Elastizitäten am grössten sind.<sup>30</sup>

Zusätzlich sind auch die **Arbeitsbedingungen im jeweiligen Beruf relevant** dafür, ob und in welchem Ausmass Frauen mit Kindern erwerbstätig sind. Die Resultate von Oehrli et al. (2022) zeigen, dass die Möglichkeit zum Homeoffice sowie flexible Arbeitszeiten einen positiven Einfluss auf die angegebene Wahrscheinlichkeit von Frauen mit Kindern, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen, hat. Dies gilt insbesondere für Frauen in einem geringen Pensum.

### **Normative Faktoren und persönliche Präferenzen**

Neben institutionellen und strukturellen Faktoren können normative Faktoren und persönliche Präferenzen entscheidende Einflussfaktoren für die Erwerbstätigkeit von Frauen sein. Ein wichtiger normativer Faktor sind **geschlechterspezifische Rollenbilder bezüglich Mutterschaft und Erwerbstätigkeit** von Frauen mit Kindern. Im Vergleich mit anderen westeuropäischen Ländern weist die Schweiz eher traditionelle Rollenbilder auf. So findet beispielsweise ein Drittel der Schweizer Bevölkerung, dass Kinder unter der Erwerbstätigkeit ihrer Mütter leiden.<sup>31</sup> In einer Studie von Kleven et al. (2021a) zeigt sich, dass ein Zusammenhang zwischen sozialen Normen bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern und der Einkommensreduktion nach der Geburt des ersten Kindes besteht. Die Autorinnen und Autoren messen das Ausmass der Erwerbseinbussen von Frauen nach der Geburt des Kindes und stellen fest, dass diese in deutschsprachigen Ländern besonders hoch und besonders langanhaltend sind. In der Schweiz ist diese mit 68 Prozent am höchsten von allen in der Studie betrachteten Ländern, ausserdem ist sie in der deutschsprachigen Schweiz höher als in der französischsprachigen (60 versus 70 Prozent). Das grosse Problem ist jedoch der Verlauf über die Zeit hinweg: Während sich die Lücke

---

<sup>26</sup> Gangl; Huber (2022).

<sup>27</sup> OECD (2021).

<sup>28</sup> Kaygusuz (2010); Selin (2014).

<sup>29</sup> International Monetary Fund (2020).

<sup>30</sup> Ecoplan (2019).

<sup>31</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2018).

der Erwerbseinbussen beispielsweise in Schweden mit der Zeit zwar nicht schliesst, aber verkleinert, bleibt sie (nicht nur) in der Schweiz nahezu unverändert bestehen, auch Jahre nachdem die Zeit der intensiven Betreuung von Kleinkindern vorüber ist. Diese Einkommenseinbussen sind sehr hoch korreliert mit Gender-Normen in Umfragen. In der Schweiz ist die Zustimmung zur Aussage, dass Frauen mit kleinen Kindern nicht Vollzeit arbeiten sollen, besonders hoch. In Regionen, wo bei der Abstimmung über das Frauenstimmrecht 1971 der Anteil der Nein-Stimmen hoch war, ist auch die Einkommenseinbussen ausgeprägter als in anderen Regionen der Schweiz, was auf eine kulturelle Erklärung hindeutet.<sup>32</sup> Eine weitere aktuelle Untersuchung findet, dass Schweizer Frauen, die später in ihrem Leben das Wahlrecht erhalten haben, seltener erwerbstätig sind und erklärt dies unter anderem durch Gender-Normen in den entsprechenden Regionen zu erklären ist.<sup>33</sup>

Auch eine qualitative Studie zur Elternschaft in der Schweiz zeigt, dass geschlechterspezifische Rollenbilder zu Elternschaft die Erwerbstätigkeit von Frauen beeinflussen können. Interviews mit werdenden Eltern zeigen, dass diese oft relativ starre und konservative Rollenbilder aufweisen, in denen der Mutter vor allem eine kümmernde Rolle in der frühen Kindheit zugeschrieben wird. Dies steht mit einer frühen Rückkehr der Mutter zur Erwerbsarbeit im Konflikt.<sup>34</sup> Hingegen finden eine Studie aus dem Jahr 2009, dass vor allem Faktoren wie Beruf, ökonomische Ressourcen, familienergänzende Kinderbetreuung und ein urbaner Wohnort die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern beeinflussen, persönliche Präferenzen, welche durch Rollenbilder beeinflusst werden können, hingegen kaum einen Einfluss haben.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Henrik Kleven; Landais, Camille; Leite Mariante, Gabriel (2022).

<sup>33</sup> Slotwinski; Stutzer (2023)

<sup>34</sup> Girardin; Bühlmann; Hanappi; u. a. (2016).

<sup>35</sup> Ernst Stähli; Le Goff; Levy; u. a. (2009).

## 2 Befragung der Frauen mit Kindern

### 2.1 Methodisches Vorgehen

#### 2.1.1 Aufbau und Durchführung der Befragung

Im Rahmen der Studie wurde eine Umfrage unter Frauen mit Kindern durchgeführt. Da möglichst die aktuelle Situation, wie die Frauen sie heute vorfinden, untersucht werden soll, sind nur Frauen befragt worden, deren jüngstes Kind unter 12 Jahre alt ist. Die Befragung konzentriert sich auf Frauen, die entweder nicht erwerbstätig oder, im Falle einer Erwerbstätigkeit, als Arbeitnehmerinnen tätig sind (selbstständig erwerbstätige Frauen sind nicht einbezogen).

Alle Frauen, die diese Kriterien erfüllen, konnten an der Umfrage teilnehmen. In der Umfrage wurde nach ihrer heutigen Situation auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Dabei war vor allem das Erwerbspensum und die Zufriedenheit der Frauen mit diesem Pensum sowie mit ihrer Erwerbssituation von Interesse. Der Vergleich mit der Erwerbssituation vor der Geburt des ersten Kindes erlaubt, zu identifizieren, ob es zu einem Unterbruch, Wiedereinstieg oder einer Anpassung des Pensums gekommen ist.

Um zu untersuchen, welche Faktoren Entscheidungen über die Arbeitsmarktpartizipation beeinflussen, wurden die Umfrageteilnehmerinnen gebeten, verschiedene institutionelle und strukturelle Faktoren einzuschätzen. Beispielsweise wurde gefragt, wie gut die Verfügbarkeit, Qualität und Bezahlbarkeit von familienergänzender Kinderbetreuung für die Person ist oder wie stark steuerliche Nachteile bei einem zweiten Einkommen für sie ins Gewicht fallen. Alle Faktoren konnten auf einer Skala von 1-10 eingestuft werden. Die Angaben zu den Faktoren spiegeln dabei die subjektive Einschätzung der befragten Frauen wider, welche sich von den tatsächlichen Gegebenheiten unterscheiden können. Idealerweise wären zu diesen Faktoren auch Daten über die tatsächlich vorherrschenden Bedingungen vorhanden. Die Datenlage in Bezug auf die tatsächliche Verfügbarkeit familienergänzender Kinderbetreuung ist jedoch dünn. In den Analysen wird die subjektive Wahrnehmung dieser Faktoren berücksichtigt, da diese letzten Endes die individuelle Erwerbsentscheidung beeinflusst. Zusätzlich wurden persönliche Einstellungen hinsichtlich Erwerbstätigkeit und Mutterschaft erhoben. Hier wurden den Teilnehmerinnen jeweils gegensätzliche Aussagen in Bezug auf familienergänzende Kinderbetreuung (ist gut für ein Kind vs. Kind leidet darunter) und Mutterschaft und Erwerbstätigkeit (ist gut miteinander zu vereinbaren vs. ist nicht gut miteinander zu vereinbaren) gezeigt, um die Fragen möglichst neutral zu präsentieren. Je näher sich eine Umfrageteilnehmerin an einer bestimmten Aussage positioniert, desto eher stimmt sie dieser Aussage zu. Zusätzlich ist auch die Wichtigkeit finanzieller Unabhängigkeit, finanzieller Sicherheit sowie Zeit mit der Familie zu verbringen abgeholt worden.<sup>36</sup>

Die Umfrage wurde vom Markt- und Meinungsforschungsinstitut DemoScope im Sommer 2022 durchgeführt. Diese haben die von Ecoplan mit Input des SECO erstellte Umfrage an ihr Online-Panel versendet und dieses per E-Mail zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen. Frauen, welche die Einschlusskriterien nicht erfüllten, sind zu Beginn der Umfrage durch entsprechende Selektionsfragen ausgeschlossen worden. Frauen, die die Umfrage allzu rasch (unter 4.3 Minuten) abgeschlossen haben, und solche, die bei mehr als 10 Fragen keine Antwort oder die Option «weiss nicht» gewählt haben, sind aus dem Analysesample ausgeschlossen worden.

<sup>36</sup> Die genauen Formulierungen der Fragen zu Faktoren und Einstellungen sind in Abbildung A-1 im Anhang aufgelistet.

## 2.1.2 Die Charakteristiken der Umfrageteilnehmenden

Insgesamt haben 1'012 Frauen an der Befragung teilgenommen. In Abbildung A-2 im Anhang sind die Merkmale der Teilnehmerinnen dargestellt. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen lebt in einem Paarhaushalt, rund 13 Prozent sind Frauen in Einelternhaushalten. Über die Hälfte der befragten Frauen hat Kinder, die unter 5 Jahre alt und damit noch nicht schulpflichtig sind. Zwei Drittel der Frauen sind verheiratet. Fast ein Viertel der befragten Frauen ist im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. 11 respektive 15 Prozent sind im Erziehungs- und Bildungswesen respektive im Detailhandel tätig. Die Mehrheit der Frauen (73 Prozent) sind in einer unbefristeten Anstellung ohne Führungsaufgaben tätig.

Inwiefern das befragte Sample repräsentativ für Frauen mit Kindern unter 12 Jahre, die in der Schweiz leben, ist, lässt sich nicht abschliessend beurteilen, da für diese Grundgesamtheit keine Angaben vorhanden sind. Die Angaben können jedoch mit den Angaben für die ständige Wohnbevölkerung verglichen werden. Ausländische Staatsangehörige machen an der ständigen Wohnbevölkerung 26 Prozent aus<sup>37</sup>, in unserem Sample sind es 20 Prozent. Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II oder einem höheren Bildungsabschluss sind im Sample etwas übervertreten. 52 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 39 verfügen über einen Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II oder eine höhere Berufsbildung, in unserem Sample sind es 66 Prozent.<sup>38</sup> Zahlen zur Einkommensverteilung können nur grob verglichen werden, da das Einkommen in der Umfrage nicht auf die exakt gleiche Weise abgefragt wurde, wie es in den verfügbaren Daten der offiziellen Statistiken aufgeführt wird. Das durchschnittliche Brutto-Einkommen eines Schweizer Haushalts betrug 9'817 CHF im Jahr 2020.<sup>39</sup> In unserer Umfrage geben ungefähr 30 Prozent der Befragten ein Brutto-Haushaltseinkommen von 7'000 – 9'000 CHF an, 20 Prozent die Kategorie 9'000 – 12'000 CHF. Der monatliche Bruttolohn von Frauen im Jahr 2020 liegt bei 6'211 CHF (Medianwert, BFS 2020)<sup>40</sup>, das individuelle Brutto-Einkommen der erwerbstätigen Frauen in der Umfrage liegt in der Kategorie 3'000-5'000 CHF (Median), also etwas unter dem aller erwerbstätigen Schweizer Frauen (inklusive Frauen ohne Kinder oder mit älteren Kindern).

## 2.1.3 Statistische Auswertungen

Um den Einfluss der strukturellen und institutionellen Faktoren sowie von persönlichen Einstellungen auf die Erwerbstätigkeit zu untersuchen, sind statistische Modelle geschätzt worden. Dabei sind die Faktoren und persönlichen Einstellungen als unabhängige, also als erklärende Variablen, ins Modell aufgenommen worden. Die abhängige, also die zu erklärende Variable, bildet einerseits die Erwerbstätigkeit, also ob eine Frau erwerbstätig ist oder nicht, und andererseits das Erwerbsspensum von erwerbstätigen Frauen. Die statistischen Modelle erlauben es, den Einfluss der unabhängigen Variablen zu schätzen, während alle anderen Variablen konstant gehalten werden.<sup>41</sup>

<sup>37</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2022a).

<sup>38</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2020).

<sup>39</sup> Gemäss Haushaltsbudgeterhebung des BFS. Der durchschnittliche Schweizer Haushalt besteht aus 2.12 Personen, in unserer Studie leben die Frauen mit durchschnittlich 1.86 Kindern in einem Haushalt, 13.4% von ihnen sind alleinerziehend.

<sup>40</sup> BFS Bundesamt für Statistik (2020)

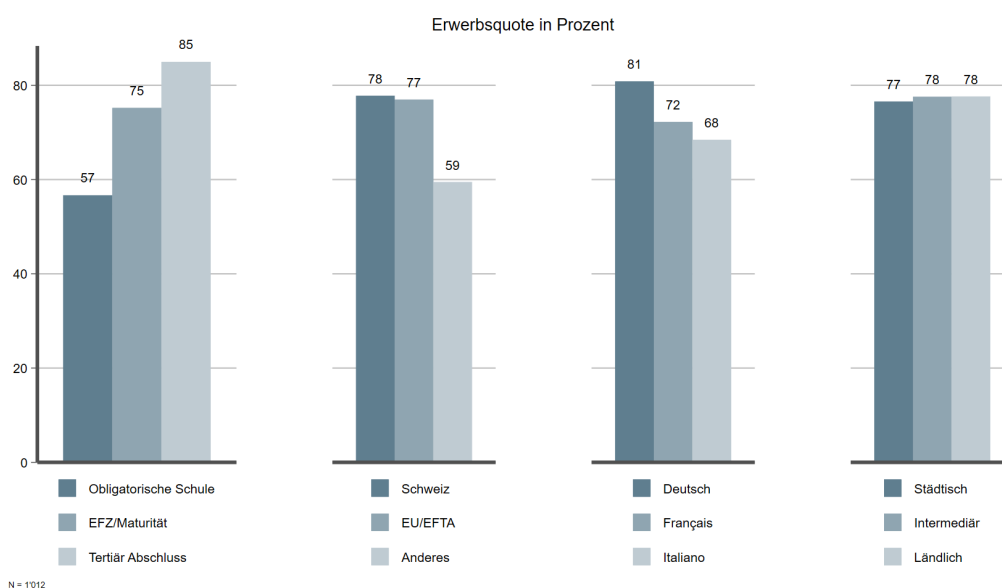
<sup>41</sup> Um den Einfluss auf die Erwerbstätigkeit zu schätzen, ist ein sogenanntes Logit-Modell geschätzt worden. Die abhängige Variable stellt eine binäre Variable dar; sie kann entweder den Wert 1 (eine Frau ist erwerbstätig) oder 0 (eine Frau ist nicht erwerbstätig) annehmen. Um den Einfluss auf das Erwerbsspensum zu analysieren, ist eine lineare multiple Regression (OLS) geschätzt worden.

## 2.2 Situation auf dem Arbeitsmarkt und Erwerbsunterbrüche

### 2.2.1 Aktuelle Erwerbssituation

In diesem Kapitel wird zunächst die Situation von Frauen mit Kindern auf dem Arbeitsmarkt beschrieben. Von den 1'012 befragten Frauen sind 77 Prozent erwerbstätig. Diese Zahlen sind mit den aktuellen Erhebungen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE vergleichbar. Hier liegt die Erwerbsquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren im gleichen Haushalt bei 82 Prozent.<sup>42</sup> Wie die untenstehende Abbildung 2-1 zeigt, variiert die Erwerbsquote nach Ausbildung und Nationalität der Frauen sowie zwischen den Sprachregionen. Frauen mit einer tertiären Ausbildung sind in einem signifikant höheren Ausmass erwerbstätig als Frauen mit einem Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II. Letztere weisen wiederum eine höhere Erwerbsquote als Frauen mit einem obligatorischen Schulabschluss auf. Ebenfalls scheint die Sprachregion eine Rolle zu spielen. Die Erwerbsquote ist unter Frauen in der Deutschschweiz substantiell höher als unter Frauen in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz. Sie unterscheidet sich jedoch nicht nach dem Urbanitätsgrad.

Abbildung 2-1: Erwerbsquote nach Ausbildung, Nationalität, Sprache und Urbanitätsgrad



Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

Das durchschnittliche Erwerbsspensum der erwerbstätigen Frauen liegt bei 61 Prozent.<sup>43</sup> Wiederum ergeben sich Unterschiede zwischen Frauen mit unterschiedlicher Ausbildung und Nationalität sowie den Sprachregionen und dem Urbanitätsgrad. Frauen mit tertiärem Abschluss sind in einem signifikant höheren Pensum erwerbstätig als Frauen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe I oder II. Während

<sup>42</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2022b)

<sup>43</sup> Diese Zahl entspricht der Studie des Büro BASS im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen (Büro BASS (2018), die besagt, dass Frauen nach der Geburt des ersten Kindes im Durchschnitt in einem Pensum von rund 60 Prozent arbeiten. Auch die aktuellen Zahlen des BFS (BFS 2022) zeigen einen Beschäftigungsgrad von Frauen mit Kindern von 60 Prozent.

Schweizerinnen zwar eine höhere Erwerbsquote aufweisen als Frauen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft, sind letztere dafür durchschnittlich in einem höheren Pensum erwerbstätig. In der französischsprachigen Schweiz liegt das durchschnittliche Pensum mit 73 Prozent deutlich höher als in der Deutschschweiz (55 Prozent) und der italienischsprachigen Schweiz (63 Prozent) (siehe dazu Abbildung A-3 im Anhang). Deutschschweizerinnen sind also häufiger erwerbstätig, dafür aber in einem geringeren Pensum als die französischsprachigen Schweizerinnen tätig. Das durchschnittliche Pensum steigt leicht mit dem Urbanitätsgrad von 57.5 Prozent im ländlichen Raum auf 62.4 Prozent im städtischen Raum.

Um zu untersuchen, inwiefern Frauen mit Kindern von **Unterbeschäftigung** betroffen sind, ist in der Umfrage nach der Zufriedenheit mit der aktuellen Erwerbssituation gefragt worden sowie unter welchen Umständen sie mehr arbeiten respektive eine Erwerbsarbeit aufnehmen würden. Die wichtigsten Erkenntnisse sind nachfolgend aufgeführt.

- Abbildung 2-2 zeigt, dass eine sehr grosse Mehrheit der Frauen, welche zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig sind, gerne erwerbstätig sein möchte (82%). Nur rund ein Fünftel dieser Frauen möchte nicht erwerbstätig sein. Dieser Anteil liegt deutlich höher als die aktuellen Zahlen des BFS. Dort gibt rund die Hälfte der nicht erwerbstätigen Frauen mit Kindern an, dass sie im Falle einer interessanten Gelegenheit zum Arbeiten bereit wären.<sup>44</sup>
- Von den erwerbstätigen Frauen würde rund ein Viertel gerne mehr arbeiten, ein Viertel würde jedoch gerne weniger arbeiten respektive nicht erwerbstätig sein. Knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen gibt an, mit ihrem Pensum zufrieden zu sein. Das gewünschte Erwerbsspensum liegt bei 60 Prozent. Dies entspricht dem Durchschnitts-Pensum der erwerbstätigen Frauen in unserem Sample (61 Prozent). Es sind vor allem Frauen mit einer obligatorischen Schulbildung und Frauen mit einer anderen als der Schweizer oder einer EU/EFTA-Staatsbürgerschaft, die in einem höheren Pensum erwerbstätig sein möchten. In Abbildung 2-1 sahen wir bereits, dass diese beiden Gruppen im Durchschnitt die geringste Erwerbsquote aufweisen.
- Der Wunsch nach einer Erhöhung des Erwerbsspensums ist stark mit dem Gefühl, überqualifiziert zu sein, korreliert. Auf einer Skala von 1 bis 10, zur Frage, ob die Frau mehr Fähigkeiten habe als für die Stelle notwendig sind, geben fast 85 Prozent der befragten Frauen eine Zahl zwischen 6 und 10 an, 15 Prozent davon eine 10, was eine starke wahrgenommene Überqualifikation ausdrückt. Dies ist zwar kein objektives Mass für Überqualifikation und es kann zu einer Verzerrung kommen, wenn Frauen ihre Qualifikationen zu hoch einschätzen. Allerdings passen diese Ergebnisse zu den Angaben zur gewünschten Übernahme von mehr Verantwortung. Auf einer Skala von 1 bis 10 geben fast 73 Prozent der Befragten an, dass sie gern mehr Verantwortung im Beruf übernehmen würden (d.h. sie geben eine Antwort zwischen 6 und 10), gut 9 Prozent davon geben eine 10 an. Das Gefühl, überqualifiziert zu sein, und der Wunsch, in einem höheren Pensum zu arbeiten, scheinen im städtischen Raum und bei Frauen mit obligatorischer Bildung besonders stark ausgeprägt zu sein.
- Die Zufriedenheit mit der Erwerbssituation im Allgemeinen (auf einer Skala von 1 "überhaupt nicht" bis 10 "voll und ganz") ist bei erwerbstätigen Frauen mit Kindern wesentlich höher als bei nicht erwerbstätigen (6.8 versus 5.1). Unter erwerbstätigen Frauen mit Kindern ist die Zufriedenheit mit der

<sup>44</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2022b). Diese Unterschiede können auf die unterschiedliche Formulierung der Fragen und die unterschiedlichen Populationen der beiden Erhebungen zurückzuführen sein. In der vorliegenden Studie ist danach gefragt worden, ob die Frauen eine Erwerbsarbeit aufnehmen würden, wenn «alle für Sie persönlich wichtigen Voraussetzungen» gegeben wären.

Erwerbssituation kaum korreliert mit Überqualifikation, Verantwortung im Job oder Lücke zwischen tatsächlichem Pensum und Wunschkensum – dafür ist sie stark und signifikant positiv korreliert mit der Verfügbarkeit der Kinderbetreuung (durch Kitas, den Vater oder Freund/in/Verwandte) sowie insbesondere mit der Familienfreundlichkeit des Arbeitsumfeldes.

**Abbildung 2-2: Unter- und Überbeschäftigung von Frauen mit Kindern**

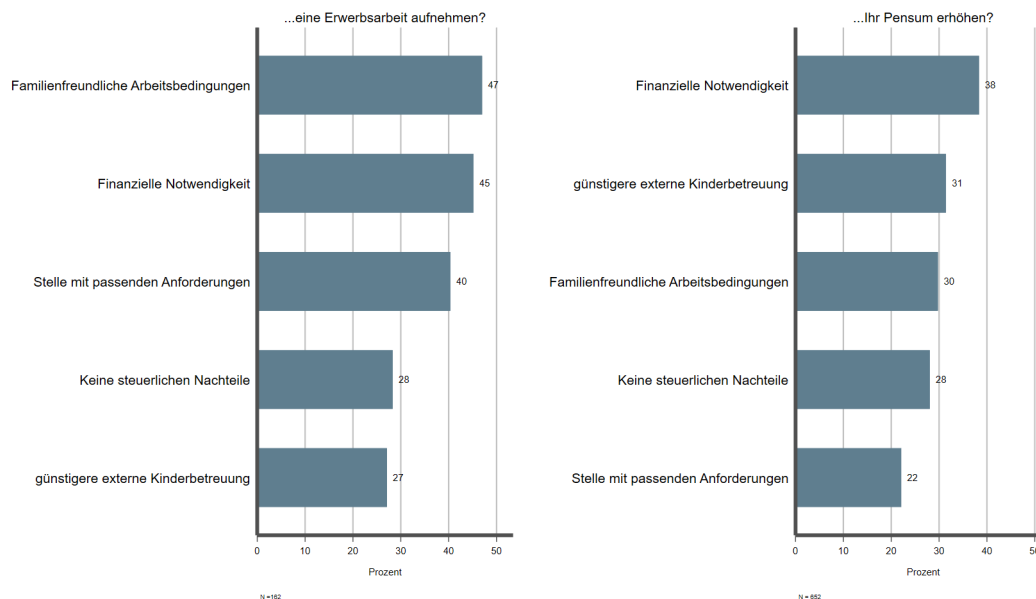
	Möchte mehr arbeiten	Möchte weniger arbeiten	Gerade richtig	N
Erwerbstätig	25%	27%	48%	778
Nicht erwerbstätig	82%	N/A	18%	195

Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

Alle Frauen sind danach gefragt worden, unter welchen Umständen sie ihr Erwerbsspensum erhöhen respektive eine Erwerbsarbeit aufnehmen würden. In Abbildung 2-3 sind die fünf am häufigsten genannten Umstände dargestellt (aus einer Liste von 14 Faktoren ausgewählt). Sowohl für die Erhöhung des Pensums wie auch für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit sind dieselben Umstände ausschlaggebend, wenn auch in einer anderen Reihenfolge:

- Frauen, die **bereits erwerbstätig sind**, würden am ehesten ihr Pensum erhöhen, wenn es finanziell notwendig wäre. Ein Drittel würde das Pensum erhöhen, wenn die Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung tiefer ausfallen würden sowie wenn Stellen mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen vorhanden wären. Auch steuerliche Anreize scheinen bei einem Drittel der Frauen eine Erhöhung des Pensums zu verhindern.
- Bei Frauen, die **nicht erwerbstätig sind**, sind es vor allem fehlende Stellen mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen sowie fehlende Stellen mit passenden Anforderungen, die die Aufnahme einer Erwerbsarbeit verhindern. 45 Prozent geben jedoch auch an, dass sie eine Erwerbsarbeit aufnehmen würden, wenn es finanziell notwendig wäre. Im Vergleich zu diesen Faktoren scheinen tiefere Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung weniger ausschlaggebend für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit zu sein (27 Prozent wählten diesen Grund aus). Allerdings ist es auch möglich, dass diese Frauen die Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung nicht kennen und diese somit auch weniger stark als Hindernis wahrnehmen.



**Abbildung 2-3: Unter welchen Umständen würden Sie...**

Anmerkung: Mehrfachauswahl möglich / Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

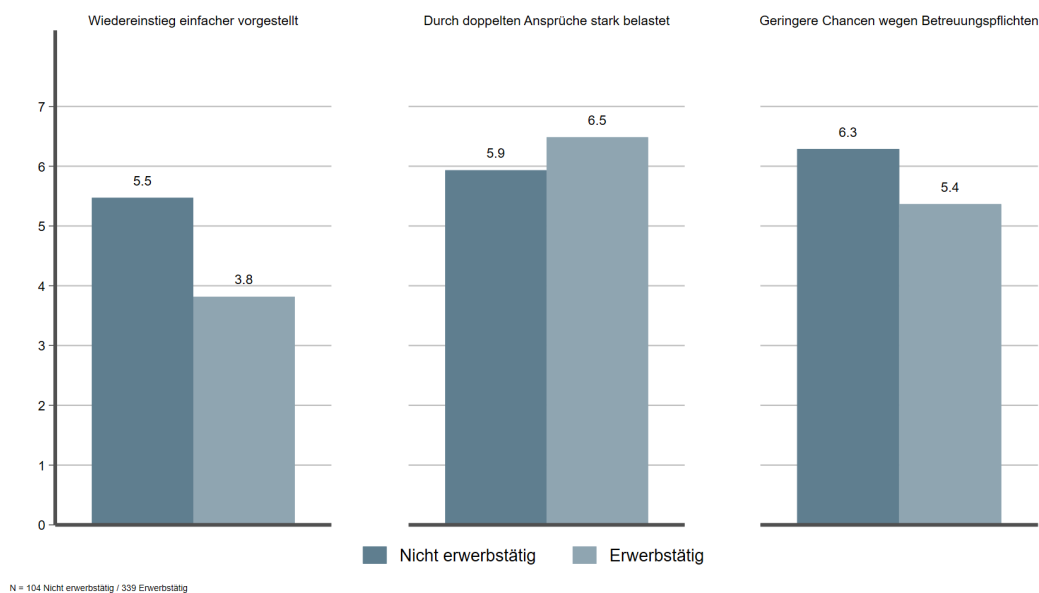
## 2.2.2 Erwerbsunterbrüche und Wiedereinstieg

Um festzustellen, wie viele Frauen von möglichen Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in den Beruf betroffen sein können, ist nach Länge und Art der Erwerbsunterbrüche nach der Geburt des jüngsten Kindes gefragt worden. Folgende Situation ergibt sich aus den Zahlen:

- Nur 9 Prozent der Frauen haben vor der Geburt des jüngsten Kindes nicht gearbeitet. 43 Prozent haben die Erwerbsarbeit direkt nach dem gesetzlich verankerten Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen, 21 Prozent der befragten Frauen hat den bezahlten Mutterschaftsurlaub unbezahlt verlängert. 15 Prozent der Frauen haben ihre Stelle gekündigt und bei weiteren 6 Prozent wurde das Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grund aufgelöst, entweder weil der Vertrag befristet war oder das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst worden ist. Etwas mehr als 4 Prozent geben an, dass ihnen vom Arbeitgeber gekündigt worden ist.
- Von den Frauen, **die ihre Stelle von sich aus gekündigt haben**, geben 42 Prozent an, dass sie dies getan haben, weil sie genügend Zeit für die Betreuung ihrer Kinder haben wollten. Je knapp 20 Prozent geben jedoch an, dass sie keine **Möglichkeiten hatten, ihr Pensum zu reduzieren** respektive die Stelle schlecht mit einer Familie vereinbar war. Zusammen mit den Ergebnissen zu den Umständen, unter denen Frauen ihr Pensum erhöhen beziehungsweise eine Erwerbsarbeit aufnehmen würden (Kapitel 2.2.1, S. 15-16), weisen diese Resultate darauf hin, dass vor allem die Familienfreundlichkeit des Arbeitsumfelds den Verbleib der Frauen im Arbeitsmarkt beeinflusst. Rund 8 Prozent geben jedoch auch an, dass sie keine passenden Möglichkeiten für familienergänzende Kinderbetreuung hatten.
- Rund je ein Viertel der Frauen, **die ihre Erwerbstätigkeit über den bezahlten Mutterschaftsurlaub hinaus aus verschiedenen Gründen unterbrochen haben** (46,8 Prozent der befragten Frauen), haben ihre Erwerbstätigkeit für 4-6 beziehungsweise 7-12 Monate unterbrochen. Nur 9 Prozent haben die Erwerbstätigkeit weniger als 4 Monate unterbrochen. Jeweils ungefähr 10 Prozent

hatten einen Unterbruch von 1-2 bzw. 2-5 Jahre, 5 Prozent sogar für mehr als 5 Jahre.<sup>45</sup> Die restlichen 15 Prozent haben die Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht oder nicht mehr aufgenommen. Die Länge des Unterbruchs unterscheidet sich nach Bildungsgrad. Der Anteil Frauen, der länger als ein Jahr nach der Geburt des jüngsten Kindes zuhause blieb, sinkt mit dem höchsten abgeschlossenen Bildungsabschluss<sup>46</sup>. Vor allem Frauen mit einer obligatorischen Schulbildung unterbrechen ihre Erwerbsarbeit überdurchschnittlich lange; 41 Prozent von ihnen geben an, die Erwerbsarbeit für 2-5 Jahre unterbrochen zu haben. Bei Frauen mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe II oder mit tertiärer Bildung sind es nur 11 respektive 8 Prozent, welche die Erwerbstätigkeit für solch eine lange Zeit unterbrochen haben.

**Abbildung 2-4: Welche Situationen haben Sie beim Wiedereinstieg erlebt?**



Anmerkung: Angaben auf einer Skala von 1 bis 10 / Quelle: Umfrage EcoPlan 2022

Frauen, die nach einem Unterbruch ihre Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen haben, respektive solche, die eine Aufnahme der Erwerbstätigkeit planen, sind nach den Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg gefragt worden. Dabei zeigt sich, dass auch hier vor allem von der eingeschränkten Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die beruflichen Anforderungen berichtet wird, siehe Abbildung 2-4. Auf einer Skala von 1 bis 10 geben bereits wieder erwerbstätige Frauen im Durchschnitt mit 6.5 an, dass sie durch doppelte Ansprüche am Arbeitsplatz und in der Familie stark belastet sind. Mit 5.4 geben diese Frauen auch an, dass sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Betreuungspflichten geringer einschätzten. Dieser Wert liegt bei Frauen, welche noch nicht wieder eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, mit 6.3 deutlich höher. Hingegen scheinen weitere Faktoren wie ein Branchenwechsel, nicht mehr aktuelle fachliche Qualifikationen und eine möglicherweise notwendige andere Ausbildung

<sup>45</sup> Die durchschnittliche Dauer der Familienpause von 5 Jahren aus den Daten des BFS (2022b) ergibt sich wohl durch Frauen, die relativ lange Familienpausen eingelegt haben, und damit den Durchschnitt nach oben ziehen. Diese Zahl ist nicht direkt mit den Zahlen aus der vorliegenden Studie vergleichbar, da in vorliegender Studie Frauen mit Kinder unter 12 Jahren befragt worden sind, beim BFS sind es Frauen mit Kinder unter 15 Jahren. Ausserdem ist in der vorliegenden Studien die Dauer in Kategorien angegeben worden, was keine Ausweisung des Durchschnitts zulässt.

<sup>46</sup> Obligatorische Schulbildung: 87%, Berufslehre: 78.8%, Matura: 79%, Universität: 71.8%

respektive eine Weiterbildung eine weniger wichtige Rolle für den Wiedereinstieg zu spielen (Abbildung A-5 im Anhang).

## 2.3 Einflussfaktoren Erwerbstätigkeit und Erwerbsspensum

Schliesslich wird untersucht, welche Faktoren einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit und das Erwerbsspensum von Frauen haben und somit potenzielle Hürden aber auch fördernde Faktoren darstellen. Ein Fokus wird hier auf die Wahrnehmungen und Einstellungen von erwerbstätigen versus nicht erwerbstätigen Frauen sowie von Frauen, die mit ihrer Erwerbssituation zufrieden versus nicht zufrieden sind, gelegt.

### 2.3.1 Einschätzung der Faktoren und Normen

#### a) Einschätzung der institutionellen und strukturellen Faktoren

Die nachfolgende Abbildung 2-5 (sowie Abbildung A-4-6 im Anhang) zeigt die Unterschiede in der Einschätzung der strukturellen und institutionellen Faktoren zwischen erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen. Die Befragten wurden gebeten einzuschätzen, wie stark jeder der Faktoren auf ihre eigene Situation zutrifft.

- Generell wird die Bezahlbarkeit von familienergänzender Kinderbetreuung als ungenügend angesehen, dies sowohl von erwerbstätigen wie auch von nicht erwerbstätigen Frauen (Bewertung von 3.9 (3.5) auf einer Skala von 1 bis 10). Verfügbarkeit, Qualität und Öffnungszeiten werden hingegen besser bewertet. Alle Faktoren zur familienergänzender Kinderbetreuung – ausser den Öffnungszeiten – werden von erwerbstätigen Frauen signifikant besser eingeschätzt als von nicht erwerbstätigen Frauen. Dies kann damit zusammenhängen, dass erwerbstätige Frauen diese Faktoren besser einschätzen können als nicht erwerbstätige Frauen, da letztere weniger auf familienergänzende Kinderbetreuung zurückgreifen oder damit, dass Frauen, die diese Faktoren negativ einschätzen, nicht arbeiten.<sup>47</sup>
- Die grössten Unterschiede ergeben sich allerdings bei der Unterstützung durch Verwandte und Freund/innen. Erwerbstätige Frauen schätzen diese signifikant besser ein als nicht erwerbstätige Frauen. Dies kann damit zusammenhängen, dass berufstätige Frauen diese Unterstützung häufiger einfordern und/oder angeboten bekommen.<sup>48</sup>
- Unterschiede zeigen sich auch bei der wahrgenommenen Familienfreundlichkeit des Arbeitsumfelds. Erwerbstätige Frauen schätzen die Familienfreundlichkeit ihres Berufes signifikant besser ein als nicht erwerbstätige Frauen. Es liegt nahe, dass Frauen, die ihren Beruf als familienfreundlich einschätzen mit einer grösseren Wahrscheinlichkeit erwerbstätig sind als Frauen, die die Familienfreundlichkeit tiefer einschätzten. Abbildung A-8 im Anhang zeigt, inwiefern die wahrgenommene Familienfreundlichkeit des Arbeitsumfeldes sich zwischen den Branchen unterscheidet. Da die Anzahl Beobachtungen in manchen Branchen sehr niedrig ist, sollten diese Zahlen mit Vorsicht interpretiert werden. Insgesamt ergibt sich jedoch folgende Tendenz: Im Gesundheits- und Sozialwesen,

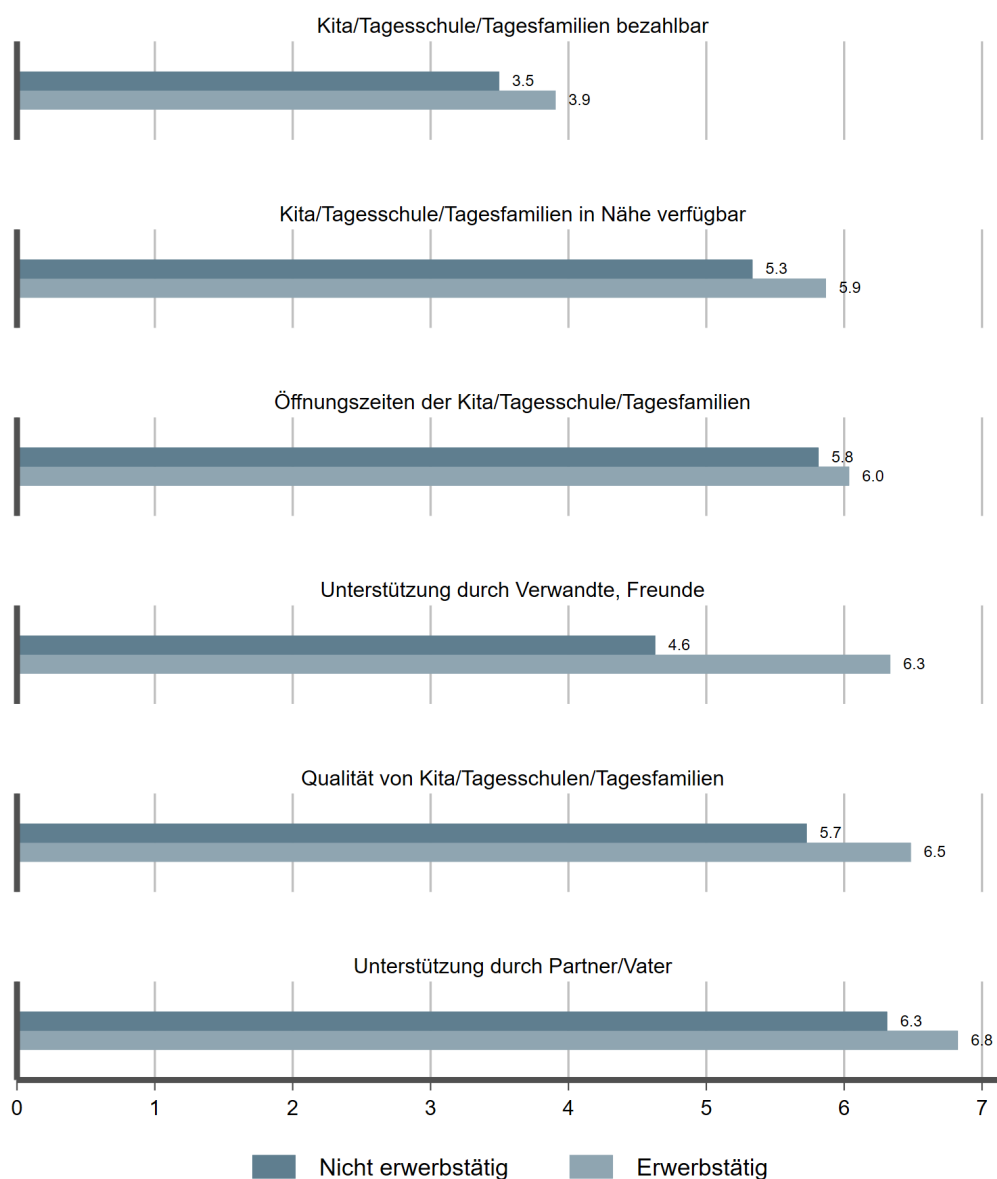
<sup>47</sup> Die Zahlen im Vergleich: Kind in Kita: nicht erwerbstätig 10.3%, erwerbstätig 28.2%; Kind in Tagesfamilie: nicht erwerbstätig 3.9%, erwerbstätig 10.5%; Kind in Tagesschule: nicht erwerbstätig 8.6%, erwerbstätig 12%

<sup>48</sup> 14,2% der nicht-erwerbstätigen Frauen im Sample greifen auf Betreuung durch Verwandte oder Freund/innen zurück, bei den erwerbstätigen Frauen sind es 45,6%.

in der Reinigung/Facility Management, im Verkehr und Lagerei sowie im Handel/Detailhandel/Reparaturgewerbe werden die Bedingungen tendenziell als relativ schlecht wahrgenommen, die besten Bewertungen der Familienfreundlichkeit sehen wir im Durchschnitt im Baugewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im verarbeitenden Gewerbe/Energieversorgung sowie im Bereich Kunst/Unterhaltung/private Haushalte/sonstige Dienstleistungen.

- Der Wegfall von Leistungen durch ein zweites Einkommen sowie eine höhere Steuerbelastung werden insgesamt als hoch eingeschätzt (6.6 respektive 7.3 von 10, nicht in Abbildung 2-5 aufgeführt), d.h. als stark auf die eigene Situation zutreffend.

**Abbildung 2-5: Einschätzung, wie gut folgende Faktoren auf die persönliche Situation zutreffen von 1 (trifft gar nicht zu) bis 10 (trifft voll zu)**



N = 233 Nicht erwerbstätig / 779 Erwerbstätig

Quelle: Umfrage Ecoplan

Zusätzlich zur Einschätzung, wie stark jeder der genannten Faktoren auf die eigene Situation zutrifft, wurden die Befragten gebeten, jeden Faktor zu gewichten (siehe Abbildung A-7 im Anhang). Hier zeigt sich, dass insgesamt die finanzielle Gesamtsituation des Haushalts und die Familienfreundlichkeit des Arbeitsumfeldes als sehr wichtig wahrgenommen werden; über 80 Prozent der Frauen stufen dies als sehr wichtig ein. Eine ähnlich hohe Anzahl erwerbstätiger Frauen nennen die Unterstützung durch den Partner sehr wichtig und unter den nicht erwerbstätigen Frauen wird der Faktor Bezahlbarkeit der Kinderbetreuung ebenfalls von über 80 Prozent der Frauen als sehr wichtig genannt. Der Wegfall von staatlichen Leistungen und eine höhere Steuerlast beim zweiten Einkommen werden am wenigsten häufig als sehr wichtige Faktoren eingestuft (54 und 59 Prozent). Befragte in einem Haushalt mit geringem monatlichem Einkommen (bis 5'000 CHF) schätzen die Wichtigkeit dieses Faktors allerdings signifikant höher ein als Haushalte mit einem hohen Einkommen (ab 12'000 CHF).

### **b) Einschätzung der gesellschaftlichen Normen und persönlichen Präferenzen und Einstellungen**

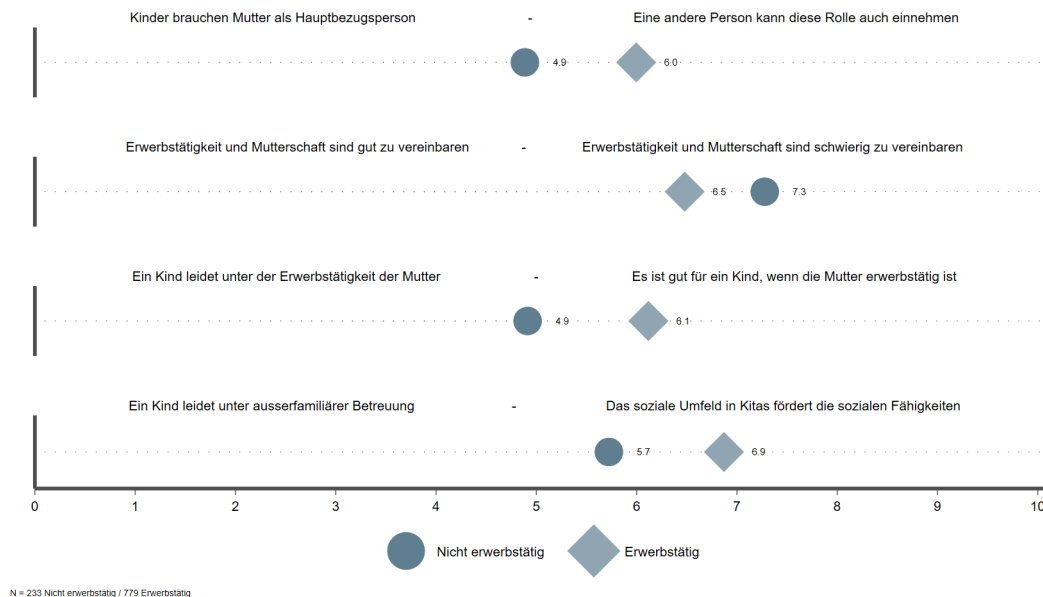
Die nachfolgende Abbildung 2-6 zeigt die Unterschiede zwischen erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen in Bezug auf Einstellungen gegenüber Mutterschaft und Erwerbstätigkeit. Erwerbstätige Frauen mit Kindern finden deutlich häufiger, dass es gut für ein Kind ist, wenn die Mutter erwerbstätig ist. Ausserdem stehen sie der familienergänzender Kinderbetreuung und anderen Personen als die Mutter als Hauptbezugsperson deutlich positiver gegenüber. Dies kann sowohl mit Erfahrungen während der Erwerbstätigkeit als auch mit einer Selektion in die Erwerbstätigkeit je nach persönlichen Einstellungen erklärt werden. Sowohl erwerbstätige wie auch nicht erwerbstätige Frauen mit Kindern finden jedoch, dass sich Erwerbstätigkeit und Mutterschaft nur schwer vereinbaren lassen, wobei sich erwerbstätige Frauen etwas weniger stark zu dieser Aussage tendieren.

Zusätzlich zu den Unterschieden zwischen erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen sehen wir Unterschiede in den im Durchschnitt angegebenen Werten und Normen zwischen Frauen mit unterschiedlichem Bildungsniveau und aus den verschiedenen Sprachregionen: Insbesondere französische Muttersprachlerinnen zeigen signifikant weniger konservative Geschlechternormen in Bezug auf familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern. Auch unter Frauen mit einer hohen Bildung (tertiärer Bildungsabschluss) scheinen im Durchschnitt weniger konservative Geschlechternormen vorzuherrschen.<sup>49</sup> Frauen aus der italienischsprachigen Schweiz geben im Durchschnitt konservativere Einstellungen an, insbesondere ihre Antworten zu Fragen nach der Rolle der Mutter und nach der ausserfamiliären Betreuung sind signifikant unterschiedlich von den Deutschschweizerinnen und den französischsprachigen Frauen.<sup>50</sup>

Zusätzlich ist in der Umfrage die subjektive Wichtigkeit finanzieller Sicherheit und Unabhängigkeit und beruflicher Erfüllung sowie Zeit für Familie, Freizeit und Hobbies zu haben erhoben worden. Nicht überraschend schätzen erwerbstätige Frauen finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit sowie berufliche Erfüllung als deutlich wichtiger ein als nicht erwerbstätige Frauen. Hingegen ergeben sich keine Unterschiede in der Wichtigkeit für die Zeit mit der Familie. Diese wird sowohl von erwerbstätigen wie auch nicht erwerbstätigen Frauen als der wichtigste Aspekt angesehen (siehe Abbildung A-9 im Anhang).

<sup>49</sup> Dieser Unterschied zeigt sich sowohl für einen Index, der einen Mittelwert aus allen vier Fragen bildet, als auch für jede einzelne der vier Fragen, ausser für die Frage nach der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Erwerbstätigkeit. Der Unterschied zwischen den Bildungsniveaus ist ausserdem nicht vorhanden für die Frage, ob ein Kind unter familienergänzender Betreuung leidet.

<sup>50</sup> Im Sample wurden 578 deutschsprachige, 281 französischsprachige und 111 italienischsprachige Schweizerinnen befragt.

**Abbildung 2-6: Welcher der beiden Aussagen stimmen Sie eher zu?**

Anmerkung: Je näher an einer Aussage Sie sich positionieren, desto mehr stimmen Sie dieser Aussage zu.  
 Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

### 2.3.2 Determinanten des Entscheids für Erwerbstätigkeit und Erwerbsspensum

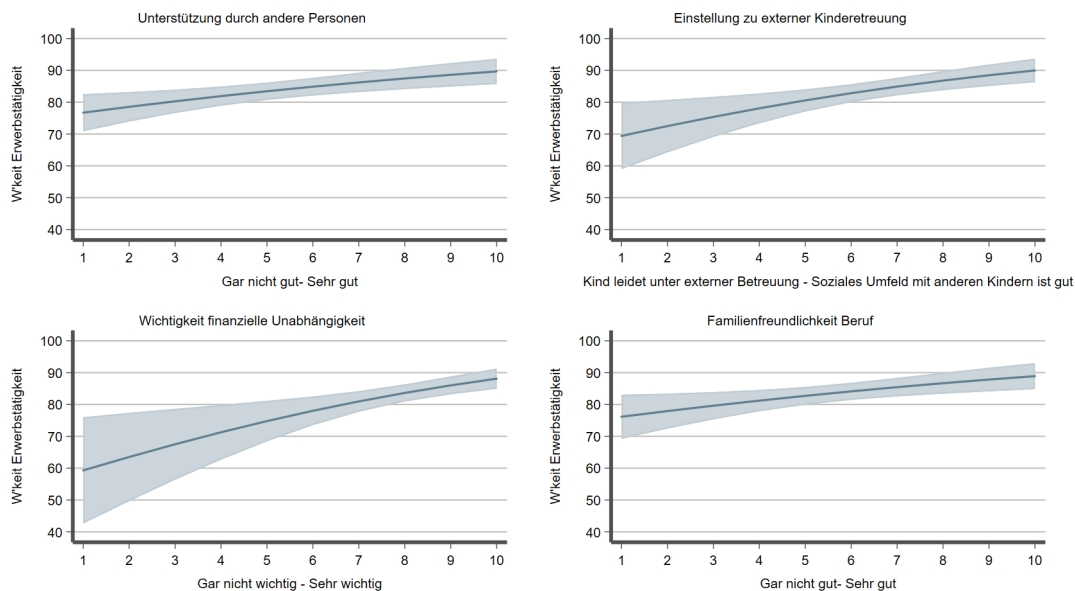
Die deskriptiven Auswertungen der strukturellen, institutionellen und normativen Faktoren deuten auf einige substanzielle Unterschiede zwischen erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen hin. Die statistische Analyse anhand eines Regressionsmodells (siehe Kapitel 2.1.3) zeigt, welche dieser Faktoren den Entscheid zur Erwerbstätigkeit respektive für das Erwerbsspensum signifikant beeinflussen, wenn andere Faktoren konstant gehalten werden. Ausserdem kann hier für weitere mögliche Einflussfaktoren, wie der sozio-demographische Hintergrund, kontrolliert werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse des statistischen Modells ist zu beachten, dass in der Umfrage die aktuelle Situation der Frauen mit Kindern abgeholt worden ist. Diese haben den Erwerbsentscheid unter den aktuell geltenden Umständen getroffen. Inwiefern sich ändernde Voraussetzungen diesen Entscheid verändern würden, kann so nicht abgeschätzt werden. Ausserdem gilt es zu beachten, dass die Erwerbssituation selbst die Einschätzung gewisser Faktoren beeinflussen kann. Zusammen mit den Ergebnissen der deskriptiven Analyse (Kapitel 2.3.1) sowie den Ergebnissen zur Frage unter welchen Umständen, die Frauen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen respektive ihr Erwerbsspensum erhöhen würden (Kapitel 2.2.1), lassen diese Resultate jedoch auf fördernden und hindernden Faktoren für die Erwerbstätigkeit von Frauen schliessen.

## a) Erwerbstätigkeit

Die untenstehende Grafik Abbildung 2-7 illustriert die wichtigsten Ergebnisse der ersten Regressionsanalyse (siehe Abbildung A-2-10 und nachfolgende Erläuterung für Details). Sie bildet diejenigen Variablen ab, die die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau erwerbstätig ist, statistisch signifikant beeinflussen. Folgende Ergebnisse sind dabei zentral:

- Der stärkste Zusammenhang zeigt sich für die **Wichtigkeit der finanziellen Unabhängigkeit**. Frauen, die diese als weniger wichtig einschätzen, sind mit einer tieferen Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als Frauen, welche diese als wichtiger einschätzen. Dieser Zusammenhang besteht ebenfalls, wenn auch weniger ausgeprägt, für die Wichtigkeit der finanziellen Sicherheit. Die Wichtigkeit der beruflichen Erfüllung sowie der Zeit mit der Familie oder für Hobbies haben hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Erwerbstätigkeit.
- Auch die **Einstellung gegenüber der familienergänzenden Kinderbetreuung** scheint ein wichtiger Faktor für die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern zu sein. **Frauen, die stärker der Meinung sind, dass ein Kind unter familienergänzender Kinderbetreuung leidet, sind mit einer weniger hohen Wahrscheinlichkeit erwerbstätig**. Dieser Zusammenhang gilt auch für die persönliche Einstellung, ob ein Kind unter der Erwerbstätigkeit der Mutter leidet und ob ein Kind die Mutter als Hauptbezugsperson braucht. Die Einstellung gegenüber der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Erwerbstätigkeit hat hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein.

Abbildung 2-7: Einfluss auf Wahrscheinlichkeit Erwerbstätigkeit



Anmerkung: Durchschnittlich marginale Effekte<sup>51</sup> mit 95%-Konfidenzintervall / Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

<sup>51</sup> Der abgebildete marginale Effekt zeigt, wie sich die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein, für verschiedene Werte der interessierten unabhängigen Variable.

- Einen gewissen Einfluss hat auch die **Unterstützung durch andere Personen im Umfeld bei der Kinderbetreuung**. Frauen, welche diese als gut bezeichnen, sind mit einer grösseren Wahrscheinlichkeit erwerbstätig. **Die Beurteilung der familienergänzenden Kinderbetreuung, wie Verfügbarkeit, Qualität oder Kosten, scheint keinen signifikanten Einfluss darauf zu haben, ob eine Frau mit Kindern erwerbstätig ist oder nicht.** Allerdings muss angemerkt werden, dass die Bezahlbarkeit familienergänzender Kinderbetreuung, wie in Abbildung 2-5 ersichtlich ist, als deutlich ungenügend bewertet wird. Insbesondere wenn sich ein Haushalt familienergänzende Kinderbetreuung nicht oder schwer leisten kann, ist die Unterstützung durch Verwandte und Freund/innen zentral, was die Wichtigkeit dieses Faktors erklären kann. Dies deckt sich mit den Zahlen zur familienergänzenden Kinderbetreuung in der Umfrage. 46 Prozent der erwerbstätigen Frauen geben an, dass ihr jüngstes Kind an mindestens einem Tag in einer Kita, Tagesschule oder Tagesfamilie betreut wird. Ebenso viele geben an, dass ihr Kind an mindestens einem Tag von Freund/innen oder Verwandten betreut wird, wobei 13 Prozent beide Formen der familienergänzenden Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Unterstützung durch Freund/innen und Verwandte und institutionalisierte familienergänzende Kinderbetreuung scheinen sowohl komplementär als auch möglicherweise als Substitute genutzt zu werden.
- Die Beobachtung, dass die Familienfreundlichkeit des Berufs mit dem Entscheid, erwerbstätig zu sein, zusammenhängt (siehe Abbildung 2-3, Kapitel 2.2.1) wird durch die statistische Analyse bestätigt. **Frauen, welche ihren Beruf als familienfreundlicher einschätzen, sind eher erwerbstätig.**

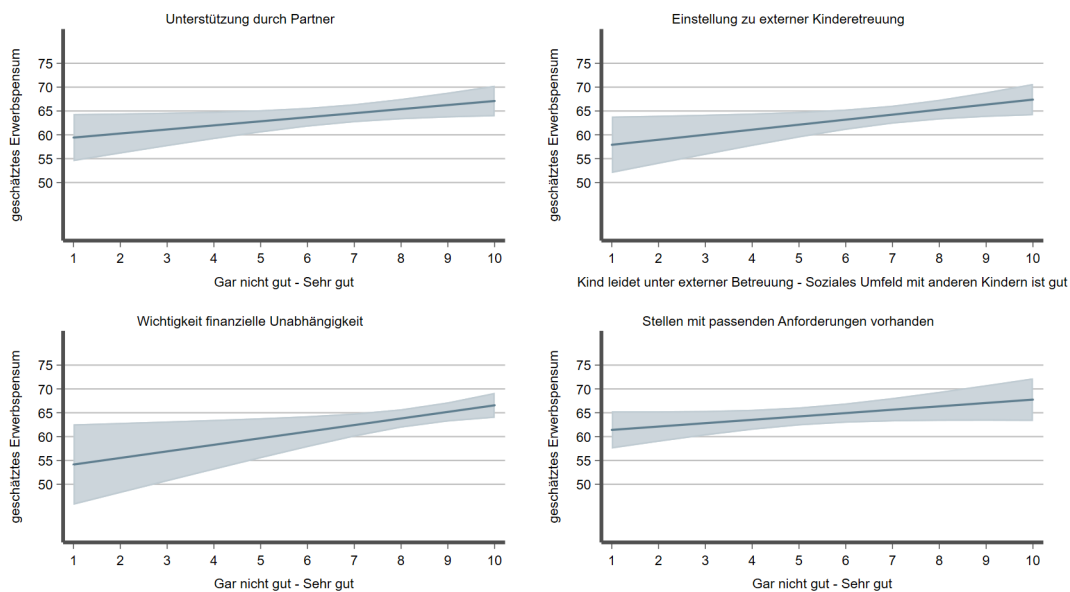
## b) Erwerbspansum

Im vorherigen Abschnitt sind Einflussfaktoren der Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau erwerbstätig ist, untersucht worden. In diesem Abschnitt wird der Zusammenhang zwischen denselben Faktoren und dem *Erwerbspansum von erwerbstätigen Frauen* statistisch analysiert. Abbildung 2-8 illustriert die wichtigsten Resultate einer linearen Regressionsanalyse (siehe Abbildung A-2-11 und nachfolgende Erläuterung für Details). Hier werden diejenigen Variablen, welche das Erwerbspansum signifikant beeinflussen, abgebildet.

Die Wichtigkeit der finanziellen Unabhängigkeit sowie die Einstellung gegenüber familienergänzender Kinderbetreuung sind ebenfalls signifikante Einflussfaktoren für die Höhe des Erwerbspansums. Während die wahrgenommene Familienfreundlichkeit des Berufes die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit beeinflusst, hat diese keinen Einfluss auf die Höhe des Erwerbspansums von erwerbstätigen Frauen. Hingegen beeinflusst die wahrgenommene Möglichkeit, eine Stelle mit passenden Anforderungen zu finden, das Erwerbspansum signifikant positiv. Schaut man sich an, wie die Befragten den Faktor «Möglichkeiten, eine Stelle mit passenden Anforderungen zu finden» bewerten, zeigt sich, dass diese Bewertung im Erziehungs- und Bildungswesen sowie im Gesundheit- und Sozialwesen überdurchschnittlich hoch ausfällt. Hingegen liegt sie im Gastgewerbe und der Reinigungsbranche unter dem Durchschnitt. Statistisch relevant ist auch die Unterstützung durch den Partner. Je besser Frauen diese einschätzen, desto höher ihr Erwerbspansum. Auf die Wahrscheinlichkeit, überhaupt erwerbstätig zu sein, hat die Unterstützung des Partners hingegen keinen Einfluss.



Abbildung 2-8: Einfluss auf Höhe des Erwerbsums



Anmerkung: Marginale Effekte mit 95%-Konfidenzintervall. / Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

## 2.4 Fazit

Basierend auf den Ergebnissen der Umfrage erscheinen folgende Faktoren als besonders relevant für die Erwerbsentscheidung von Frauen mit Kindern in der Schweiz:

- Auf der strukturellen Ebene wird insbesondere die **Bezahlbarkeit von familienergänzender Kinderbetreuung** als schlecht angesehen, sie kann jedoch die Erwerbsentscheidung weniger gut erklären als die Betreuung durch Verwandte und Freund/innen. Es kann vermutet werden, dass dieser Faktor durch die hohen Betreuungskosten für viele Familien besonders relevant ist und eventuell ein Substitutionseffekt vorliegt. Da diese Option nicht allen Familien zur Verfügung steht, beispielweise wenn die Grosseltern nicht in der Nähe leben, hat dieser Faktor das Potenzial, Ungleichheiten zu kreieren. Ausserdem gibt ein Drittel der Frauen an, dass sie eine Erwerbsarbeit aufnehmen respektive ihr Pensum erhöhen würden, wenn familienergänzende Kindebetreuungsangebote günstiger wären. Diese Resultate zeigen, dass hier ein klarer Handlungsbedarf besteht.
- Auffallend bei der Betrachtung der strukturellen Faktoren ist die hohe Gewichtung eines **familienfreundlichen Arbeitsumfeldes im Beruf**. Dies wird von einem sehr hohen Anteil der befragten Frauen als wichtiger Faktor genannt und dieser Faktor ist sowohl für die Entscheidung, erwerbstätig zu sein oder nicht, als auch für die Entscheidung über das Pensum hoch relevant, wie die Ergebnisse der statistischen Analysen zeigen. Hierzu gehören ebenfalls das Bedürfnis der Frauen mit Kindern nach einer Stelle mit passenden Anforderungen sowie die Möglichkeiten, Teilzeit zu arbeiten oder zeitweise das Pensum zu reduzieren. Hieraus ergibt sich ein klar ersichtlicher Handlungsbedarf auf Seiten der Arbeitgebenden. Um weibliche Fachkräfte in ihrem Unternehmen / ihrer Branche zu halten bzw. für ihre Branche zu gewinnen, ist es essenziell, Bedingungen zu schaffen, unter denen Frauen mit Kindern gut und gerne arbeiten können. Die Art und Weise der Realisierung dieses Ziels wird

sich zwischen den Branchen je nach spezifischen Gegebenheiten wie Präsenzarbeit oder Schichtdienst unterscheiden.

- Der **sozio-demographische Hintergrund** prägt die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern stark. Frauen mit tieferem Ausbildungsniveau und solche aus Drittstaaten sind besonders wenig erwerbstätig; gleichzeitig berichten viele von ihnen, dass sie gern (mehr) erwerbstätig sein würden. Eine gezielte Förderung dieser sozio-demographischen Gruppe kann effizient sein, da hier viel ungenutztes Potenzial vorhanden scheint. Gleichzeitig weisen zurzeit viele Branchen mit geringer qualifizierten Stellen einen starken Fachkräftemangel auf; diese Branchen könnten von einer höheren Erwerbstätigkeit dieser Gruppe profitieren.
- Es wird jedoch deutlich, dass neben den institutionellen und strukturellen Faktoren auch die **Einstellungen und Werte der Frauen** selbst eine Rolle spielen. Hier bestätigt unsere Umfrage ähnliche Studien aus dem deutschsprachigen Raum darin, dass konservativere Rollenbilder bei der Einstellung gegenüber familienergänzender Kinderbetreuung und gegenüber Berufstätigkeit von Frauen mit Kindern relativ verbreitet sind. In unserer Umfrage kommen sie tendenziell häufiger unter nicht erwerbstätigen und weniger gebildeten Frauen vor. Die Tatsache, dass die persönlichen Werte zum Teil einen signifikanten Einfluss auf Erwerbsentscheidungen haben, kann zu einem gewissen Grad die Effektivität von möglichen Massnahmen bei strukturellen und institutionellen Faktoren limitieren. Eine Studie der Reform zum Ausbau der Tagesschulen in den Kantonen Bern und Zürich im Jahr 2010 zeigt jedoch auch auf, dass institutionelle Faktoren, hier die Verfügbarkeit von ausserschulischer Kinderbetreuung, die Einstellungen gegenüber Mutterschaft und Erwerbstätigkeit von berufstätigen Müttern beeinflussen können.<sup>52</sup> Gleichzeitig sehen wir einen signifikanten Zusammenhang zwischen Erwerbsentscheidungen und Entscheidungen über die Höhe des Pensums mit der Einstellung gegenüber finanzieller Unabhängigkeit. Eine Sensibilisierung der Frauen für die Wichtigkeit finanzieller Unabhängigkeit und eines eigenen Einkommens, auch hinsichtlich der Situation bei einer Trennung und bezüglich der Altersvorsorge, scheint daher ein relevantes Handlungsfeld zu sein.

---

<sup>52</sup> Roth (2020)

### 3 Befragung der Branchenverbände

Die Arbeitgebenden nehmen bei der Frage nach der Erwerbsintegration von Frauen mit Kindern ebenfalls eine wichtige Rolle ein. Sie können die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen einerseits durch ihr Rekrutierungsverhalten beeinflussen, andererseits können sie die Anstellungsbedingungen günstiger für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestalten. Im Rahmen der Studie wurden die Arbeitgebenden nach den aus ihrer Sicht hindernden und fördernden Faktoren für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern gefragt und um eine Einschätzung der Handlungsmöglichkeiten gebeten, welche zum Abbau allfälliger erschwerender Faktoren beitragen. Stellvertretend für die Arbeitgebenden wurden Branchenverbände aus unterschiedlichen Wirtschaftssektoren befragt. Die Arbeitgeberverbände vertreten die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Sie sind mit ihren Mitgliedern im ständigen Austausch und kennen die Bedürfnisse der Unternehmen im Hinblick auf den Fachkräftemangel.

#### 3.1 Methodisches Vorgehen

##### 3.1.1 Auswahl der Branchenverbände

Um eine möglichst ganzheitliche Sichtweise der Arbeitgebenden darstellen zu können, wurden in einem ersten Schritt die Frauenanteile unterschiedlicher Wirtschaftssektoren analysiert, damit Branchen mit unterschiedlichen Voraussetzungen in die Analyse einbezogen werden können. Bei der Auswahl der Wirtschaftssektoren wurde sowohl der Frauenanteil und deren Beschäftigungsgrad als auch die Entwicklung des Frauenanteils nach Alterskohorte berücksichtigt. Als Grundlage diente die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des BFS, welche nach verschiedenen Sektoren gemäss der NOGA-Klassifikation 2008 ausgewertet wurde. In einem zweiten Schritt wurde das Ausmass an Teilzeiterwerbstätigkeit ausgewertet, um ein weiteres Unterscheidungsmerkmal zwischen den Branchen zu berücksichtigen. Die Ergebnisse dazu finden sich in Anhang B.

Basierend auf diesen Auswertungen wurden einerseits Branchen einbezogen, die einen **hohen Frauenanteil aufweisen** und daher besonders stark davon betroffen sind, wenn Frauen ganz oder teilweise aus dem Arbeitsmarkt aussteigen. Dies betrifft das **Gastgewerbe und die Hotellerie** und das **Gesundheits- und Sozialwesen**, welches zugleich auch eine hohe Quote an **Teilzeiterwerbstätigkeit** unter Frauen aufweist. Im **Kredit- und Versicherungsgewerbe** fällt der Anteil an Frauen und der Anteil an Teilzeitarbeit deutlich geringer aus und deutet darauf hin, dass gewisse Hürden bestehen, dass Frauen überhaupt in diese Branchen eintreten und eventuell dort wenig Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit bestehen. Auch das **verarbeitende Gewerbe** weist einen tiefen Frauenanteil auf und hat im Vergleich zu den übrigen Branchen auch den geringsten Anteil an Teilzeiterwerbstätigkeit. Im **Informations- und Kommunikationsbranche** ist der Frauenanteil ebenfalls tief, der Anteil an Teilzeiterwerbstätigkeit steigt bei den 30-35-Jährigen jedoch stark an. Nach Absprache mit der Begleitgruppe wurden die obengenannten Wirtschaftssektoren um den **Detailhandel** erweitert und pro Branche die jeweiligen Verbände definiert, welche für die Studie befragt werden. In Abbildung A-14 im Anhang sind alle Verbände und Interviewpartnerinnen und -partner aufgelistet.

### 3.1.2 Durchführung der Interviews

Als Methode für die Erhebung der Arbeitgebenden wurden **semi-strukturierte Interviews** gewählt. Diese Form der Erhebung erlaubt es, gewisse **Fragestellungen standardmässig abzuholen** und dennoch auf die **unterschiedlichen Voraussetzungen** in den Branchen einzugehen. Ausserdem können auch **Rückfragen** gestellt und je nach Gesprächsverlauf relevante Aspekte vertieft werden. Für die Interviews wurde ein Leitfaden angewendet, welcher im ersten Teil die **Einschätzung der aktuellen Situation** von Frauen und spezifisch von Frauen mit Kindern in der Branche nachfragte. Insbesondere wurde danach gefragt, welche Vor- und Nachteile in dieser Hinsicht die Branche anzubieten hat. Im zweiten Teil wurden die **Herausforderungen**, welche die Verbände im Zusammenhang mit dem aktuellen Fachkräftemangel antreffen, angesprochen und welche Rolle Frauen mit Kindern dabei spielen können. Drittens wurde danach gefragt, ob und welche **Massnahmen** die Verbände planen und ergreifen, um Frauen mit Kindern als Arbeitskräfte zu mobilisieren. Insgesamt wurden **14 Interviews von je 45-60 Minuten** geführt. Die Ergebnisse aus den Interviews wurden mittels Stichwortprotokoll festgehalten und für den vorliegenden Bericht qualitativ ausgewertet.

## 3.2 Ergebnisse Befragung Branchenverbände

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse aus der Befragung der Branchenverbände dargestellt, dazu wurden die Aussagen verdichtet und strukturiert. Es handelt sich dabei um die Einschätzungen der einzelnen Branchenverbände, wie sie aus ihrer Perspektive wahrgenommen werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass sich die Verbände in der Tendenz positiv positionieren und sich nur wenig selbstkritisch äussern.

### 3.2.1 Hindernde und fördernde Faktoren für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern

Wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern beeinflusst wird, hat gemäss den Verbänden hauptsächlich mit den **Arbeitsbedingungen** in den jeweiligen Branchen zu tun. Insbesondere Flexibilität bezüglich Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit nehmen dabei einen hohen Stellenwert ein. In den folgenden Abschnitten wird auf die einzelnen Arbeitsbedingungen genauer eingegangen und dargestellt, welche Faktoren aus Sicht der Arbeitgebenden für den Verbleib und Wiedereinstieg von Frauen mit Kindern als hindernd oder fördernd beschrieben werden.

#### a) Arbeitszeiten

**Arbeitszeiten**, welche sich mit den Öffnungszeiten der familienergänzenden Kinderbetreuung decken, werden von Frauen mit Kindern gemäss Auskunft der Arbeitgeberverbände grundsätzlich als attraktiv wahrgenommen. Entsprechend gelten **Arbeitszeiten abends, nachts und am Wochenende grundsätzlich als unattraktiv**. Im Detailhandel aber auch im Gastgewerbe wird vorwiegend abends und am Wochenende gearbeitet, was als familienunfreundlich wahrgenommen wird. Dennoch verzeichnen genau diese Branchen, der Detailhandel, das Gastgewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen vergleichsweise die höchsten Frauenanteile. Gemäss Auskunft der Branchenvertreterinnen und -vertreter hat dies einerseits damit zu tun, dass in diesen Bereichen **viele Teilzeitarbeitsstellen** verfügbar sind, die von Frauen mit Kindern nachgefragt werden. Andererseits sind in diesen Branchen auch viele

Frauen tätig, die aus **finanziellen Gründen** arbeiten müssen und daher die unattraktiven Arbeitszeiten in Kauf nehmen müssen.

Umgekehrt können Arbeitszeiten ausserhalb der gängigen Regelarbeitszeit für Frauen mit Kindern auch eine **Chance für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sein, berichten Vertreterinnen und Vertreter aus der Gastronomie und dem Detailhandel. Der Partner, Kindsvater oder Verwandte können abends oder am Wochenende die Kinderbetreuung übernehmen. Von dieser Möglichkeit machen insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund häufig Gebrauch, da sie die Kinderbetreuung aus persönlichen oder Kostengründen mehrheitlich privat organisieren. Ausserdem werden Schichten in der Nacht und am Wochenende auch besser entlohnt, weswegen sie unter Bevölkerungsgruppen mit tiefem Einkommen beliebt sind, erklären die betroffenen Branchenvertreterinnen und -vertreter.

Weiter erschweren **unregelmässige Arbeitszeiten** die Planung und Sicherstellung der (familienergänzenden) Kinderbetreuung. Zwar gibt es in den Städten immer mehr Kindertagesstätten, welche erweiterte Öffnungszeiten und Betreuung in Modulen oder *on demand* anbieten, diese sind aber gerade für Arbeitnehmende im Detailhandel und Gastgewerbe oder in der Pflege kaum bezahlbar. Eine Besonderheit stellt ausserdem die **Saisonarbeit** dar, welche die Hotellerie, Gastronomie und den Detailhandel in Ferienregionen betrifft, wo grundsätzlich weniger Strukturen für familienergänzende Kinderbetreuung zur Verfügung stehen

Im Gegensatz zu unregelmässigen Arbeitszeiten und Arbeitszeiten ausserhalb der regulären Bürozeiten gelten sogenannte *nine to five jobs* als familienfreundlich. Noch attraktiver für Frauen mit Kindern sind – gemäss Auskunft der betreffenden Branchen – Stellen, welche eine flexible Handhabung der Arbeitszeit erlauben, wie dies bei Jahresarbeitszeitmodellen der Fall ist.

## b) Flexibilität

Flexibilität in der Arbeitsorganisation bezieht sich einerseits auf die **Ausgestaltung der Arbeitszeit**, aber auch auf den **Arbeitsort**. Branchen mit Berufen, bei denen die Arbeit orts- und zeitunabhängig erledigt werden kann, sehen dies als grossen Vorteil für Frauen mit Kindern, da sie die Arbeit an die Kinderbetreuung anpassen können. Dies trifft z.B. auf das Kredit- und Versicherungsgewerbe und den Bereich der Information und Kommunikation, aber auch auf die kaufmännischen Tätigkeiten in anderen Branchen zu. Die Digitalisierung, aber auch die Corona-Krise haben die Flexibilisierung der Arbeitswelt beschleunigt und in neue Bereiche vordringen lassen, was den Frauen mit Kindern, aber auch anderen Arbeitnehmenden entspricht. Als besonders flexibel sieht sich die ICT-Branche, welche zunehmend agil organisiert ist und Verantwortung nicht entlang von Funktionen, sondern entlang von Kompetenzen und Interessen zuweist, was von Frauen und insbesondere Frauen mit Kindern gewünscht und geschätzt wird, stellt der Verband fest.

Ob durch flexible Arbeitsbedingungen und insbesondere flexible Arbeitszeiten die Arbeitsmarktpartizipation der Frauen mit Kindern erhöht werden kann, ist die eine Frage, inwiefern sie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch ungünstig sein kann, die andere. So äussern sich einzelne Interviewpartner auch **kritisch gegenüber der Flexibilisierung**, welche zu Erwartungen führt, dass Mitarbeitende ständig erreichbar sein müssen. Weiter hat die Corona-Krise auch gezeigt, dass die Verflechtung von Berufs- und Privatleben auch zu einer hohen Belastung führen kann, wie aus den Interviews hervorgeht. Flexibilität wird demnach von Arbeitgeberseite als Chance für Frauen mit Kindern, am Erwerbsleben in

höheren Pensen und höheren Positionen teilnehmen zu können, gesehen. In der Literatur wird Flexibilisierung auch zugeschrieben, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern, wenn viel Arbeit nicht automatisch überproportional entlohnt wird<sup>53</sup>.

### c) Teilzeitarbeitsstellen

Die Nachfrage nach Teilzeitstellen ist über alle Branchen hinweg gestiegen. Nicht nur Eltern, sondern auch immer mehr junge Menschen wünschen sich neben der Arbeit mehr Zeit für das Privatleben, so die Rückmeldung aus den Verbänden. Während in einigen Branchen Teilzeitstellen etabliert sind (Detailhandel, Gastgewerbe, Pflege- und Betreuungsberufe), bieten andere vorwiegend Vollzeitstellen (Information und Kommunikation, verarbeitendes Gewerbe, Kredit- und Versicherungswesen). Über alle Branchen hinweg sind **Teilzeitpensen je tiefer die Funktion desto häufiger** anzutreffen. Da insbesondere Frauen mit Kindern an Teilzeitstellen interessiert sind, sind sie auch häufiger in **Funktionen mit weniger Verantwortung tätig**, bestätigen die Arbeitgeberverbände.

Die **Nachfrage nach Teilzeitstellen** ist unter Frauen mit Kindern gross, weil neben der Arbeit mehr Zeit für Kinderbetreuung bleibt. Von Branchen, welche kaum Stellen im Teilzeitpensum anbieten, fühlen sich Frauen mit Kindern weniger angesprochen, weil dort eine Erwartungshaltung an ständige Verfügbarkeit, die schlecht mit Betreuungsaufgaben zu vereinbaren ist, wahrgenommen wird. Dass dort (deswegen) weniger Frauen arbeiten mindert die Attraktivität zusätzlich, erläutern die Branchenverbände. Der **Nachteil an Teilzeitstellen** ist aus Sicht der Arbeitgebenden der erhöhte organisatorische und finanzielle Aufwand, welcher anfällt, wenn Tätigkeiten auf mehrere Mitarbeitende aufgeteilt werden. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels verliert dieser Nachteil jedoch an Bedeutung. Ausserdem bieten Teilzeitstellen für Unternehmen Vorteile, wenn damit die **Frauen längerfristig gebunden, die Fluktuation tief gehalten und letztlich die Kosten gesenkt werden können**. Weiter beobachten die Arbeitgebenden eine erhöhte Zufriedenheit und Gesundheit bei Mitarbeitenden im Teilzeitpensum.

Inzwischen sind auch die Modelle des **Job- und Topsharings** (Jobsharing für Kaderpositionen) immer bekannter geworden, bei welchen eine Stelle und deren Verantwortlichkeiten zwischen zwei teilzeiterwerbstätigen Personen geteilt wird. Zwar machen davon insbesondere Frauen mit Kindern gebrauch, jedoch betraf dies 2021 erst 3,6% aller Schweizer Erwerbstätigen<sup>54</sup>. Aus den Interviews geht hervor, dass in den meisten Branchen nach wie vor die Meinung dominiert, dass Kaderfunktionen nur im Vollzeitpensum ausgeführt werden können. Teilzeitarbeit geht damit auch mit **geringeren Karrierechancen** einher. Die Ausnahme bilden das Gesundheits- und Sozialwesen, wo Führungsfunktionen häufig im Teilzeitpensum wahrgenommen werden.

Diejenigen Branchen mit einem **hohen Anteil an Teilzeitstellen** sind gleichzeitig auch diejenigen mit einem **tiefen Lohnniveau**. In der Kombination fällt das Erwerbseinkommen besonders tief aus und es kann zu negativen Erwerbsanreizen kommen, wenn z.B. die Kinderbetreuungskosten höher ausfallen, als was durch die Arbeit eingenommen wird. Inwiefern dieser Effekt Frauen mit Kindern tatsächlich vom Arbeiten abhält, können die Branchenverbände nicht einschätzen. Weiter sind Teilzeitstellen in tiefen Pensen häufig auch mit prekären Anstellungsbedingungen verbunden. Befristete Arbeitsverträge, Arbeit auf Abruf, Anstellungen im Stundenlohn und geringe Sozialversicherungsbeiträge sind im Detailhandel,

<sup>53</sup> Goldin (2014)

<sup>54</sup> BFS (2022) Merkmale der Arbeitskräfte: Vollzeit und Teilzeit.

im Gastgewerbe oder im Gesundheitswesen anzutreffen. Dass solche Arbeitsverhältnisse für Frauen mit Kindern nicht besonders attraktiv sind, ist den Branchenverbänden bewusst. Dennoch werden diese Aushilfsstellen gerne als Wiedereinstieg genutzt.

#### d) Entlohnung

Gemäss Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner gehen die Arbeitgebenden nicht davon aus, dass die Entlohnung einen direkten Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern hat. Dies entspricht nicht den ökonomischen Erklärungsmodellen, wird aber damit erklärt, dass es in Branchen mit einem **hohen Lohnniveau** (Banken, Immobilien, Versicherungen und technische Berufe) für Frauen mit Kindern **kaum finanzielle Fehlanreize** gibt, so die Erfahrung der Verbände. Steuern und Kinderbetreuungskosten mögen zwar hoch ausfallen und zuwider erscheinen, sind aber letztlich gut tragbar. Gleichzeitig seien Frauen in diesen Berufen auch oft mit Partnern liiert, welche selbst schon ein hohes Einkommen generieren, weswegen ein Zusatzverdienst als Motivation allein nicht ausreicht. Umgekehrt stehen Mitarbeitende, welche in Branchen mit einem **tiefen Lohnniveau** arbeiten (Gastgewerbe, Detailhandel) häufig unter **finanziellem Druck** und arbeiten deswegen aus **Notwendigkeit**, ungeachtet der finanziellen Effekte auf das Haushaltseinkommen. Häufig wird dann auch auf Kinderbetreuung durch das private Umfeld zurückgegriffen, damit die Erwerbsarbeit finanziell lohnender wird.

#### e) Berufliche Tätigkeiten und Branchenimage

Einige Branchenvertreterinnen und -vertreter bekunden, dass sich gewisse **berufliche Tätigkeiten nur schwer mit Familienarbeit vereinbaren lassen**, weswegen sie unter Frauen mit Kindern besonders unbeliebt sind. Dazu gehören beispielsweise Immobilienbewirtschafterinnen und -bewirtschafter, welche rund um die Uhr erreichbar sein und viele Abendtermine wahrnehmen müssen. Aber auch von Berufen mit viel Reisetätigkeit, repräsentativen Anlässen und einer hohen Arbeitslast wenden sich Frauen mit Kindern erfahrungsgemäss ab. Männer mit Kindern scheint dies bei der Berufswahl weniger zu beeinflussen. Inwiefern diese Tätigkeiten auch angepasst werden könnten oder möglicherweise gewisse Berufe und Branchen einen Ruf haben, welcher nicht der Realität entspricht, wird von den Arbeitgeberverbänden allerdings hinterfragt. Einigen Branchen haftet laut Branchenvertreterinnen und -vertreter das **Image einer familienunfreundlichen oder «männertypischen» Arbeitsumgebung** an, welches Frauen bereits während der Berufswahl davon abhält, sich für gewisse Berufsfelder zu entscheiden. Davon fühlen sich beispielsweise die ICT-Branche oder das verarbeitende Gewerbe betroffen, welche Mühe haben, Frauen für die Grundausbildung in ihren Branchen zu gewinnen. Bei einem tiefen Frauenanteil ist entsprechend der Anteil an Frauen mit Kindern noch tiefer. Über Imageprobleme beklagen sich aber auch andere Branchen. Während der Corona-Krise ist zwar die Bedeutung der familienergänzenden Kinderbetreuung manifestiert worden, möglicherweise setzen Eltern seit dieser Erfahrung auch ihre **Prioritäten** bezüglich Vereinbarkeit anders, wird vermutet. Der **Ruf, welcher einer Branche anhaftet** und von den Medien projiziert wird, ist damit ebenfalls ein Einflussfaktor für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern.

#### f) Familienergänzende Kinderbetreuung

Ob die **Verfügbarkeit, Kosten und Qualität von familienfamilienergänzender Kinderbetreuung** die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen mit Kindern beeinflussen, beantworten nicht alle Arbeitgeberverbände gleich. Im Gastgewerbe, im Detailhandel und in der ambulanten Pflege wird festgestellt, dass insbesondere in ländlichen Regionen die **geringe Verfügbarkeit oder schlechte Erreichbarkeit** von familienergänzender Kinderbetreuung ein Hindernis für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern darstellt. In den Städten wiederum werden von den gleichen Branchenvertretern eher die **Öffnungszeiten der Kitas**, welche sich nicht mit den Arbeitszeiten decken, als Herausforderung angesehen. Aber auch die fehlende Bereitschaft der Frauen, ihre Kinder fremdbetreuen zu lassen, wird von den Arbeitgebenden als hindernder Faktor eingeschätzt.

### 3.2.2 Ansätze zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern

Sowohl in der Kredit- und Versicherungsbranche als auch im Gastgewerbe und teilweise im Detailhandel wird festgestellt, dass Frauen nach der Familiengründung das Pensum stark reduzieren, in andere Branchen abwandern oder sich aus dem Berufsleben zurückziehen. Zwar haben die betroffenen Verbände **keine Gesamtstrategie**, um diese Herausforderung zu adressieren, sondern stellen ihre Bestrebungen in einen übergeordneten Zusammenhang. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wollen sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und die Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmenden verbessern.

#### a) Förderung der Frauen im Allgemeinen

Die MEM-Industrie und ICT-Branche verzeichnen einen tiefen Frauenanteil. Sie vermuten wenig brachliegendes Potenzial spezifisch bei Frauen mit Kindern und investieren deshalb gezielt in die **Förderung von Frauen in der Grundbildung** und im Studium, um eine neue Generation von weiblichen Fachkräften aufzubauen. Diese Programme waren bereits vor dem akuten Fachkräftemangel aktiv, und werden weitergeführt und ausgebaut.

Über alle Branchen hinweg sind Frauen in Führungsfunktionen deutlich weniger vertreten als Männer, die Verbände engagieren sich deshalb für die **Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit** in Bezug auf Bildung und Berufsleben. Sie wollen die Karrieremöglichkeiten für Frauen ausbauen und bieten dazu Angebote wie Networking-Anlässe und -Plattformen, welche den Erfahrungsaustausch unter Frauen fördern, Coaching- und Mentoring-Programme, welche die Laufbahnplanung unterstützen und firmeninterne Programme, welche einzelne Karriereschritte begleiten. Einzelne Verbände wie die Arbeitgeber Banken, führen auch Monitorings zur Überprüfung der Lohngleichheit durch, denn Lohngleichheit innerhalb einer Branche oder eines Unternehmens gilt ebenfalls als attraktiv.

#### b) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Nachfrage an Teilzeitstellen nimmt zu, das **Angebot an Teilzeitstellen und Jobsharing** wird laufend ausgebaut. In der Gastronomie, im Detailhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen sind Teilzeitstellen nicht neu, gezielt werden aber heute Anstellungsverträge im Stundenlohn gemieden und attraktive Vertragsbedingungen und Löhne angeboten, um die Mitarbeitenden längerfristig zu binden und



die Fluktuation zu senken. Damit zahlt sich der erhöhte Kosten- und Organisationsaufwand der Teilzeitstellen aus. In diesen Branchen wird ausserdem der von Ausbau Topsharing-Stellen gefördert, damit Frauen nach der Familiengründung zu einem reduzierten Pensum weiterhin die gleiche Funktion ausüben können, z.B. als Geschäfts- oder Filialeiterin oder Fachverantwortliche. In anderen Branchen wie im Banken- und Versicherungsgewerbe, der ICT- und MEM-Branche sind Teilzeitstellen bisher wenig verbreitet. Die betroffenen Verbände melden jedoch zurück, dass immer mehr Unternehmen Bestrebungen zeigen, ihre Stellen im Teilzeitpensum auszuschreiben und zu besetzen. Dieses Umdenken braucht jedoch insbesondere in den männerdominierten Branchen und Unternehmen Zeit und gehört noch nicht zum Standard.

Die **Unterbeschäftigung** von Frauen aufgrund von Teilzeitpensum, ist aus Sicht der Branchenverbände in Anbetracht des Fachkräftemangels wenig bedeutsam. Sie gehen davon aus, dass die aktuelle Arbeitsmarktsituation genügend Stellen anbietet, damit Frauen mit Kindern zum gewünschten Pensum arbeiten können. Auch die Überqualifikation von Frauen wird von den Branchenverbänden so nicht wahrgenommen, weil, wie bereits erwähnt, die Möglichkeiten für Jobsharing laufend ausgebaut werden, auch wenn die Mehrheit der Kaderfunktionen immer noch als Vollzeitstellen besetzt sind. Aus ihrer Sicht braucht es sowohl ein Umdenken bei den Arbeitgebenden als auch die Bereitschaft bei den Frauen, dass komplexe und verantwortungsvolle Aufgaben auch in Teilzeitarbeit bewältigt werden kann.

Wenn **Möglichkeiten für Homeoffice und flexible Arbeitszeiten** bestehen, werden diese den Mitarbeitenden inzwischen angeboten, melden die Branchenverbände zurück. Sie nehmen die **gesetzlichen Bestimmungen**, welche vorsehen, dass die Arbeitszeit inklusive Pausen und allfälliger Arbeitszeit innerhalb von 14 Stunden geleistet werden muss (Artikel 10 ArG) als Limitierung der Flexibilität wahr.

Bei Berufen und Funktionen, welche Präsenzzeiten und Arbeiten vor Ort verlangen, versuchen die Arbeitgebenden laut eigenen Aussagen innerhalb der Rahmenbedingungen möglichst viel Flexibilität zu bieten. So können beispielsweise Angestellte in der Gastronomie und im Detailhandel ihre Schichten untereinander tauschen, Mitarbeitende in der ambulanten Pflege ihre Routen und Einsätze eigenständig planen und Informationen online abrufen und eintragen. Inwiefern dies aus Sicht der Betroffenen zu einer besseren Vereinbarkeit führt, ist allerdings nicht klar.

Die Organisation der familienergänzenden Kinderbetreuung stellt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Herausforderung dar, welche die Arbeitgebenden anerkennen und nach Möglichkeit Unterstützung bieten. Davon, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz anzubieten, sehen die Arbeitgebenden jedoch ab, weil die Eltern Betreuung am Wohnort bevorzugen, aber auch weil betriebseigene Kinderbetreuung kaum finanzierbar ist und auch hier die Fachkräfte fehlen. In den Gesprächen wurden jedoch auch innovative Beispiele erwähnt, welche die **familienergänzende Kinderbetreuung unterstützen**. Wie Shuttle-Service über Mittag oder Partnerschaften mit Kindertagesstätten für ein Kontingent an gesicherten Plätzen. Weiter bietet der Detailhandel Familien mit tiefem Einkommen Unterstützungsbeiträge für die familienergänzende Kinderbetreuung. Diese Angebote sind jedoch nicht den Verbänden, sondern einzelnen Unternehmen zuzuschreiben.

### c) **Sensibilisierung und Vorbilder**

Die Branchenverbände sehen ihre Rolle nicht darin, den einzelnen Unternehmen Vorschriften für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu machen. Sie sehen es aber als ihre Aufgabe, ihre Mitglieder für

diese Themen zu sensibilisieren und ihnen eine Auswahl an Massnahmen zu präsentieren, welche diese ihren Bedürfnissen entsprechend umsetzen können. In der MEM-Branche stehen den einzelnen Unternehmen Beratungsangebote zur Verfügung, welche bei der Umsetzung von Massnahmen unterstützen. Die Sensibilisierung findet aber nicht nur gegenüber der Arbeitgebenden statt. Die Interviewpartnerinnen und -partner sind überzeugt davon, dass Arbeitnehmenden die Konsequenzen eines Rückzugs aus der Arbeitswelt aufgezeigt und bewusst gemacht werden müssen, im Hinblick auf die finanzielle Unabhängigkeit, die Altersvorsorge und die Karrierechancen. Weiter sind sich die Branchenverbände einig, dass sowohl Sensibilisierung als auch einzelne Massnahmen nur dann Wirkung zeigen, wenn sie nicht nur auf Leitungs- oder HR-Ebene entschieden, sondern **bis in die operativen Bereiche vordringen und als Unternehmenskultur gelebt werden**. Ob Arbeitsbedingungen in einer Branche oder einem Unternehmen günstig für Frauen mit Kindern ausfallen, hängt letztlich mit dem oder der direkten Vorgesetzten ab. Es scheint den Verbänden daher besonders wichtig, Frauen mit Kindern auch in strategische Positionen zu bringen, damit sie bei wichtigen Entscheidungen einbezogen werden. Von **Frauenquoten oder gar Mütterquoten** halten die Branchenvertreterinnen und -vertreter wenig, sie setzen auf gute Vorbilder, welche das Umdenken sowohl bei den Arbeitgebenden als auch bei den Frauen vorantreiben.

#### d) Mit Bildungsangeboten den Quer- und Wiedereinstieg fördern

Wie bereits erwähnt, gibt es kaum Angebote, welche gezielt den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt von Frauen mit Kindern fördern. Auch das Programm der Universität St. Gallen namens «Women Back to Business», welches von mehreren Verbänden erwähnt wird, richtet sich generell an Frauen, welche sich beruflich neu positionieren und ihrer Karriere einen neuen Impuls geben wollen. Daneben gibt es Projekte, welche die berufliche **Neuorientierung von älteren Arbeitnehmenden** unterstützen und auf Auffrischkurse und andere Bildungsangebote setzen. Viel häufiger sind hingegen Massnahmen, welche den **Quereinstieg aus anderen Branchen und Berufsfeldern** fördern. Hotellerie und Restauration, welche sich als klassische Einstiegsbranche sehen, bieten kostenlose Fach- und Sprachkurse für Quereinsteigerinnen und -einsteiger an. Auch in der MEM-Branche gibt es eine Passerelle, welche Berufsleuten den Übergang aus anderen Branchen oder Berufsfeldern durch Neuqualifizierung ermöglicht, ursprünglich für ältere Arbeitnehmende konzipiert, wird diese auch von Frauen mit Kindern genutzt. Im Bereich der Kinderbetreuung und der Immobilienbewirtschaftung gibt es ebenfalls Grundkurse, die von Quereinsteigerinnen und -einsteiger besucht werden können, um in der Branche Fuss zu fassen. Allesamt zielen sie darauf ab, Fachkräfte für die eigene Branche zu gewinnen, richten sich jedoch nicht spezifisch an den Wiedereinstieg von Frauen mit Kindern, obschon sie von diesen ebenfalls genutzt werden.

### 3.3 Schlussfolgerungen zur Befragung der Branchenverbände

Im Austausch mit den Branchenverbänden wurden im Hinblick auf den Verbleib und Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt drei Standpunkte deutlich. Diese sind nicht als abschliessende Themenbereiche, sondern als Tendenzen zu verstehen.

- Erstens, alle Branchen sind vom Fachkräftemangel betroffen und engagieren sich auf unterschiedliche Weise dafür, mehr Arbeitnehmende für ihre Branche zu gewinnen. **Es gibt jedoch kaum Ansätze, welche sich an Frauen mit Kindern im Spezifischen richten**. Indem, dass Massnahmen

für eine breitere Zielgruppe umgesetzt werden, ergeben sich auch positive Effekte für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern. Indem erstens Frauen – von der **Grundbildung bis in die Führungspositionen** – und zweitens **die Vereinbarkeit von Beruf und Familie** – für Frauen und Männer – gefördert werden. Im Bereich der Frauenförderung investieren die Arbeitgebenden insbesondere in die **Vermarktung der Grund- und Weiterbildung** und in die **Gleichstellung und Chancengleichheit** auf allen Karrierestufen. Im Bereich der **Vereinbarkeit** werden Arbeitsmodelle gefördert, welche es sowohl Frauen wie auch Männern ermöglichen, sich neben dem Beruf im Familienleben zu engagieren.

- Zweitens sehen es die Arbeitgebenden als eine ihrer eigenen Aufgaben, die Attraktivität ihrer Branche für Fachkräfte zu steigern, indem sie die **Arbeitsbedingungen der Nachfrage anpassen**. Dazu gehören Homeoffice, Selbstorganisation, Teilzeitstellen auf allen Hierarchiestufen und flexible Arbeitszeiten. Die Grenzen sehen die Branchenverbände in den Rahmenbedingungen des Arbeitsgesetzes und den Branchen und Berufen inhärenten Rahmenbedingungen, welche sich nur beschränkt verändern lassen. Diese Branchen wiederum sehen noch mehr Handlungsbedarf in den strukturellen und institutionellen Bedingungen und wünschen sich eher eine Anpassung der Kinderbetreuung an die Arbeitswelt als umgekehrt. Sie sehen es als eine Aufgabe des Staates, flächendeckende, flexible und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung verfügbar zu machen, damit Frauen mit Kindern, welche arbeiten wollen, dies auch tun können.
- Drittens ist es aus Sicht der Branchenverbände auch von Seiten der Frauen abhängig, ob diese den **Wunsch haben, am Arbeitsmarkt teilzunehmen**. Dieser Wunsch kann natürlich von individuellen Präferenzen, aber auch von gesellschaftlichen Wertevorstellungen und weiteren Umständen, wie die Möglichkeiten familienergänzender Kinderbetreuung und Unterstützung durch den Partner oder den Vater des Kindes, abhängig sein.

## 4 Synthese

Zusammengenommen lassen sich die identifizierten Faktoren, welche die Erwerbstätigkeit von Frauen beeinflussen, in drei wesentliche Themenfelder einteilen. Massnahmen, welche die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit oder die Erhöhung des Pensums erleichtern sollen und somit eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials erlauben, können sich an diesen Handlungsfeldern orientieren.

- **Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung:** Die deskriptive Analyse zeigt, dass die Bezahlbarkeit familienergänzender Kinderbetreuung von den Frauen als ungenügend angesehen wird. Rund ein Drittel der erwerbstätigen Frauen kann sich eine Erhöhung des Pensums respektive ein Drittel der nicht erwerbstätigen Frauen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit vorstellen, wenn die familienergänzende Kinderbetreuung günstiger wäre. Zwar kann die Einschätzung der Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung in den statistischen Analysen die Erwerbstätigkeit und das Erwerbspansum von Frauen nicht erklären. Bestehende Studien geben aber Hinweise darauf, dass der Grund für diese nicht signifikanten Ergebnisse in der Substitution durch nicht-institutionelle Kinderbetreuung wie Betreuung durch Verwandte liegen kann.<sup>55</sup> Das heisst, dass durch die Erweiterung oder Vergünstigung des Angebots an familienergänzender Kinderbetreuung die Kinder nicht häufiger oder länger fremdbetreut werden, sondern lediglich woanders. Hingegen kann eine bessere Zugänglichkeit der familienergänzenden Kinderbetreuung, vor allem durch tiefere Kosten, für Familien entlastend wirken. Einerseits ist familienergänzende Kinderbetreuung verlässlicher verfügbar als private, nicht-institutionelle Betreuung. Andererseits kann Kinderbetreuung so egalisiert werden, indem auch Familien, welche nicht auf die Unterstützung von Verwandten oder Freund/innen zurückgreifen können, über Betreuungsoptionen verfügen. Die Branchenverbände sehen ebenfalls Handlungsbedarf bei der familienergänzenden Kinderbetreuung – allerdings ist es aus ihrer Sicht wünschenswert, dass die Kinderbetreuung stärker an die Anforderungen der jeweiligen Branchen angepasst wird. So sollte aus ihrer Sicht eine flächendeckende – auch ländliche Gegenden abdeckende–, flexible und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung verfügbar gemacht werden.
- **Familienfreundlichkeit des Berufs:** Die Resultate der Befragung der Frauen zeigen, dass die Familienfreundlichkeit des Berufs die Erwerbsentscheidung von Frauen stark beeinflusst. Die Vertreterinnen und Vertreter der Branchenverbände sind grösstenteils der Ansicht, dass Flexibilität im Sinne von Autonomie bei der Wahl von Arbeitszeit und -ort und der generelle Trend hin zu Teilzeitarbeit für die Erwerbsbeteiligung von Frauen förderlich sind. Sie weisen ausserdem darauf hin, dass die Familienfreundlichkeit des Berufs nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer relevant ist, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Massnahmen sollten darauf abzielen, diese Strukturen so zu etablieren, dass sie sowohl für Frauen wie auch Männer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Bei der Ableitung von Massnahmen in diesem Bereich ist sicherzustellen, dass ein gemeinsames Verständnis über die Familienfreundlichkeit von Arbeitsbedingungen vorliegt. Denn die Flexibilisierung in der Arbeitszeit kann im Hinblick auf Selbstorganisation und Vereinbarkeit ebenso Vorteile bieten, wie sie Herausforderungen birgt. Dieser Aspekt hängt direkt mit dem ersten Handlungsfeld der Kinderbetreuung zusammen. Eine Abstimmung der Massnahmen auf der Basis von Flexibilität auf der einen und Verlässlichkeit und Struktur auf der anderen Seite scheint hier essenziell.
- **Präferenzen und Möglichkeiten beim Erwerbsentscheid:** Wie wichtig Frauen ihre eigene finanzielle Unabhängigkeit einschätzen, beeinflusst sowohl das Erwerbspansum wie auch den Entscheid,

<sup>55</sup> Siehe zum Beispiel: Kleven; Landais; Posch; u. a. (2019)

erwerbstätig zu sein. Die Umfrage-Resultate zeigen weiter, dass auch die Einstellung gegenüber familienergänzender Kinderbetreuung relevant ist. Frauen, die angeben, dass Kinder unter dieser leiden, sind mit weniger grosser Wahrscheinlichkeit erwerbstätig und wenn, dann in einem tieferen Pensum. Auch aus Sicht der Branchenverbände spielt die Einstellung der Frauen gegenüber der Erwerbsarbeit eine Rolle. Gemäss ihrer Sicht braucht es die Bereitschaft der Frauen, sich in die Arbeitswelt zu integrieren und Verantwortung in der Kinderbetreuung abzugeben. Es muss jedoch beachtet werden, dass diese Einstellungen auch durch den gesellschaftlichen Kontext beeinflusst werden können. So können auch gesellschaftliche Normen und Erwartungen Anderer – sowohl im privaten Umfeld als auch von den Arbeitgebenden – diese Einstellungen beeinflussen. Auch Möglichkeiten andere Personen wie Partner, Freund/innen oder Verwandte in die Kinderbetreuung einzubinden sowie eine passende Erwerbsarbeit zu finden determinieren hier nicht nur die Realisierbarkeit der Vereinbarkeit, sondern können langfristig auch die persönlichen Einstellungen formen. Darüber hinaus hängt der Entscheid für eine Erwerbsarbeit respektive für das Erwerbspensum bei Paarhaushalten auch von der Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin ab und kann daher als gemeinsame Entscheidung eines Haushalts gesehen werden. Während es nicht primär das Ziel ist, die Einstellung gegenüber Erwerbsarbeit zu ändern, zeigen die Resultate, dass dieser Aspekt nicht vernachlässigbar ist, wenn es um eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials geht. Es sollte sichergestellt werden, dass Frauen, aber auch Männer, über die Konsequenzen eines Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt respektive tiefer Erwerbspensen auf die Karriere und damit die Lohnentwicklung und Altersvorsorge informiert sind, damit diese Informationen bei Entscheidungen über Erwerbsarbeit vermehrt berücksichtigt werden können. Hier gilt es zu berücksichtigen, dass ein solches Informationsangebot so umgesetzt wird, dass insbesondere auch Frauen mit obligatorischer Schulbildung erreicht werden. Diese weisen die tiefste Erwerbsquote auf und berichten überdurchschnittlich häufig, dass sie in einem höheren Pensum arbeiten möchten sowie von einem Gefühl der Überqualifikation.

Zusätzlich zu den oben aufgeführten Handlungsfeldern können auch in weiteren Bereichen Massnahmen ergriffen werden, um das Fachkräftepotenzial von Frauen mit Kindern besser zu nutzen. So gibt die bestehende Literatur Hinweise darauf, dass auch die Ausgestaltungen des Steuersystems<sup>56</sup> oder des Mutter- respektive Vaterschaftsurlaubs<sup>57</sup> einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen haben und somit Massnahmen in diesen Bereichen für eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials von Frauen relevant sind. Es ist ferner zu beachten, dass die hier entwickelten Handlungsfelder auf den empirischen Resultaten der beiden Befragungen basieren. Für die Angebotsseite des Arbeitsmarktes wurde eine breite Stichprobe von Frauen mit Kindern befragt mit dem Ziel einen Überblick über die durchschnittliche Situation von Frauen mit Kindern auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Situation kann auch differenziert nach bestimmten Gruppen analysiert werden. Allerdings konnten sehr spezifische Herausforderungen für Gruppen mit einem kleinen Anteil an der Gesamtbevölkerung nicht explizit untersucht werden. Dazu gehören zum Beispiel Migrantinnen, die keine der offiziellen Landessprachen sprechen, Alleinerziehende oder sehr arme Frauen. Diese Gruppen stehen sehr spezifischen Herausforderungen gegenüber, die in separaten Studien untersucht werden sollten.

---

<sup>56</sup> Ecoplan (2019)

<sup>57</sup> Farré (2016)

## 5 Handlungsempfehlungen für einen Massnahmenplan

In diesem zweiten Teil der Studie werden Handlungsempfehlungen ausgearbeitet, die sich an den Ergebnissen der Befragungen orientieren und gleichzeitig bestehende Massnahmen und politische Geschäfte, die den Verbleib und Wiedereinstieg von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit betreffen, berücksichtigen. Ziel ist es, einen Massnahmenplan zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern zu erarbeiten. Der Handlungsbedarf fällt auf verschiedenen Ebenen an und betrifft neben staatlichen Akteurinnen und Akteuren vor allem Arbeitgebende wie die betroffenen Frauen selbst. Die Ergebnisse der Befragungen aus dem ersten Teil der Studie sowie Recherchen zu bestehenden Massnahmen und die Stellungnahmen von relevanten Akteurinnen und Akteuren haben gezeigt, dass folgende Punkte die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern hauptsächlich beeinflussen und somit für eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials relevant sind:

- Kosten der familienexternen Kinderbetreuung senken
- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen
- Sensibilisierung, Beratung und Bildung verstärken
- Negative Erwerbsanreize abbauen

Das Vorgehen war in drei Teile gegliedert. Im November 2022 organisierte das SECO einen Runden Tisch und lud die betroffenen Bundesämter, Kantone, Sozialpartner und relevanten Akteure und Akteurinnen im Bereich der Gleichstellung und Familienpolitik (z.B. Pro Familia, Alliance F, AMIE Basel u.a.)<sup>58</sup> dazu ein, ihre Stellungnahme in Bezug auf die Ergebnisse der Studie und die Forderungen des Postulats abzugeben. Ziel des Runden Tisches war es, mögliche Massnahmen, Vorschläge und Best Practices im Bereich Verbleib, Wiedereinstieg und Unterbeschäftigung von Frauen mit Kindern im Schweizer Arbeitsmarkt zu sammeln. Ecoplan nahm eine Strukturierung der Standpunkte vor und prüfte in einem zweiten Schritt die Anschlussfähigkeit der Vorschläge an die Ergebnisse der Studie. Die zusätzliche Desk-Recherche schaffte dabei einen Überblick über bestehende und geplante Massnahmen und identifizierte allfällige Lücken. Im dritten und letzten Schritt wurde eine Selektion und Priorisierung der bestehenden Massnahmen unter Berücksichtigung der identifizierten Handlungsfelder vorgenommen und Empfehlungen für einen Massnahmenplan ausformuliert. Dabei wurde insbesondere darauf geachtet, dass die Empfehlungen ein möglichst grosses Potenzial und politische Akzeptanz haben. Ergänzend wurden zwei Gespräche mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung (EBG) geführt. Da diese zuständig für Fragen zur nationalen Familien-, Vereinbarkeits- und Gleichstellungspolitik sind und bereits diverse Massnahmen unter deren Federführung geplant sind und umgesetzt werden, haben die Gespräche dazu beigetragen, die Empfehlungen zu schärfen.

Um die Gleichstellung voranzutreiben, hat der Bundesrat in seiner Legislaturplanung 2019-2023 eine «Nationale Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern» beschlossen.<sup>59</sup> Eines der vier definierten Handlungsfelder der sogenannten «Gleichstellungsstrategie 2030» ist dabei auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichtet. Verwiesen wird sowohl auf die Verantwortung des privaten als auch des öffentlichen Sektors. Im Rahmen der Strategie soll der Dialog mit den betroffenen

<sup>58</sup> Eine Liste mit den eingeladenen Akteurinnen und Akteuren findet sich im Anhang C.

<sup>59</sup> <https://www.gleichstellung2030.ch/>

Akteurinnen und Akteuren, insbesondere den Kantonen und Gemeinden, durch regelmässigen Austausch und gemeinsam Projekte gefördert werden. Das deklarierte Ziel ist, dass Frauen und Männer von Rahmenbedingungen profitieren können, die die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Erwerbsleben sowie die ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen. Hierzu wurde 2021 ein Aktionsplan mit Massnahmen zur Umsetzung der Strategie formuliert, für dessen Koordination das EBG zuständig ist. Die Massnahmen sind auf unterschiedlichen staatlichen Ebenen angesiedelt und sind von unterschiedlichem Konkretisierungsgrad geprägt, wobei sich im Handlungsfeld «Vereinbarkeit und Familie» aktuell keine Massnahmen direkt an die Kantone und Städte richten. Indes sollen geplante Massnahmen so weit wie möglich in die aktuellen Strukturen integriert und mit den bestehenden Mitteln finanziert werden. Die vorliegenden Empfehlungen nehmen die Strategie und den Aktionsplan als Referenzrahmen und fokussieren darauf, bestehende Vorhaben zu berücksichtigen und Strukturen und Synergien zu nutzen, um die Umsetzung der Strategie zu stärken und intensivieren.

## **5.1 Handlungsfeld 1: Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung senken**

### **a) Bedeutung und Potenzial**

Im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung haben die Ergebnisse der Befragung gezeigt, dass vor allem die Bezahlbarkeit der familienergänzenden Kinderbetreuung als ungenügend angesehen wird. 27 Prozent der nicht erwerbstätigen Frauen mit Kindern geben an, dass sie eine Erwerbsarbeit aufnehmen würden, wenn die familienergänzende Kinderbetreuung günstiger wäre, bei den bereits erwerbstätigen Frauen, geben 31 Prozent an, dass sie bei einer günstigeren externen Kinderbetreuung ihr Pensum erhöhen würden. Die angegebenen Erhöhungen des Pensums sind substanziell, bereits erwerbstätige Frauen würden ihr Pensum um durchschnittlich 26 Prozent erhöhen, nicht erwerbstätige Frauen um 47 Prozent. Allerdings gilt es zu beachten, dass in der Ecoplan-Umfrage die Frauen bis zu fünf von zwölf vorgegebenen Faktoren auswählen konnten, die in ihrem Fall zu einer Erhöhung des Pensums respektive einer Erwerbsaufnahme führen würden.

Es sind vor allem Frauen mit obligatorischem Schulabschluss und solche mit einem Haushaltseinkommen von unter 5'000 Franken, die ihr Erwerbsspensum erhöhen würden. Hier beträgt der Anteil, der angibt, das Pensum bei besserer Bezahlbarkeit der familienergänzenden Kinderbetreuung zu erhöhen 39 respektive 37 Prozent. Diese Frauen schätzen die Bezahlbarkeit als besonders schlecht ein. Aber auch unter Frauen mit einer höheren Ausbildung und einem Brutto-Haushaltseinkommen von über 9'000 Franken beträgt dieser Anteil noch 35 Prozent. Finanzierungsmodelle der familienergänzenden Kinderbetreuung sollten demnach so ausgestaltet sein, dass alle Einkommensklassen entlastet werden, tiefe und mittlere Einkommen können jedoch stärker entlastet werden. Eine bessere Bezahlbarkeit der familienergänzenden Kinderbetreuung hat das Potenzial die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern positiv zu beeinflussen indem negative Erwerbsanreize abgebaut werden. Es gilt allerdings zu beachten, dass die bestehende Literatur keine eindeutigen Schlussfolgerungen zulässt, wie gross das Ausmass des Effekts einer Senkung der Kosten der externen Kinderbetreuung auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern ist. Studien finden auch Hinweise auf Substitutionseffekte der Kinderbetreuung durch

Freund/innen und Verwandte<sup>60</sup>, wodurch sich die Erwerbstätigkeit von Frauen durch tiefere Kosten für familienexterne Kinderbetreuung nur wenig erhöht.

## b) Aktivitäten und Massnahmen

Familienpolitik und damit grundsätzlich auch die Bereitstellung und Finanzierung familienexterner Kinderbetreuung ist hauptsächlich in der Kompetenz der Kantone. Über die letzten Jahre wurden unterschiedliche Modelle und Strukturen zur Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung entwickelt und angewendet, dabei gibt es grosse regionale Unterschiede bei der Zuständigkeit und der Beteiligung an der Finanzierung. Insgesamt tragen in der Schweiz – dies im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Ländern – die Eltern die Hauptlast der Kosten.<sup>61</sup>

Der Bund ist im Hinblick auf die Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung insbesondere im Rahmen des befristeten Impulsprogramms (SR 861 KBFHG) aktiv, welches seit dem 1. Februar 2003 in Kraft ist und bis 2024 verlängert wurde. Der Schwerpunkt liegt darin, die Kantone mit Finanzhilfen zum Ausbau der Subventionierung der Elternbeiträge für familienergänzende Kinderbetreuung zu unterstützen. Momentan wird mit der parlamentarischen Initiative 21.403 eine Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung angestrebt. Der Bundesrat lehnt die Überführung in eine dauerhafte Lösung in Form von Bundesbeiträgen jedoch ab, die Initiative ist aktuell in der parlamentarischen Beratung.<sup>62</sup> Weiter fördert der Bund seit 2018 Projekte zur besseren Abstimmung der familienergänzenden Betreuungsangebote auf die Bedürfnisse der Eltern. Im März 2022 wurde die eidgenössische Volksinitiative «Für eine gute und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung für alle (Kita-Initiative)» lanciert (Ablauf Sammelfrist September 2023). Die Initiative will die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und die Gleichstellung stärken. Sie sieht vor, dass die Betreuungskosten nach wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit abgestuft sind und Elternbeiträge maximal zehn Prozent des Einkommens betragen dürfen, wobei die Finanzierung zu zwei Dritteln vom Bund übernommen werden soll. Im Rahmen der Gleichstellungsstrategie 2030 ist der Bund ausserdem damit beauftragt, eine Strategie zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu erarbeiten und Vernetzung und Koordination unter den Akteuren der Familienpolitik zu fördern. Die Bezahlbarkeit der familienergänzenden Kinderbetreuung ist dieser Gleichstellungsmassnahme unterzuordnen.

Im August 2021 hat die Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF Empfehlungen zur Finanzierung der Kinderbetreuung und Ausgestaltung der Elterntarife veröffentlicht.<sup>63</sup> Auch die SODK und EDK haben jüngst ihre Empfehlungen zur Finanzierung der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung publiziert.<sup>64</sup> Dabei geht es insbesondere darum, die Finanzierungsstrukturen so auszugestalten, dass Betreuungsangebote in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit aber unabhängig von Wohnort und Betreuungsform für alle Familien bezahlbar und zugänglich sind. Indem die Finanzierung als gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Gemeinden verankert wird, sollen alle Eltern von reduzierten Tarifen profitieren und Schwelleneffekte eliminiert werden. Bei der Zuständigkeit und

<sup>60</sup> Kleven; Landais; Posch; u. a. (2021)

<sup>61</sup> Infras und Evaluanda (2021)

<sup>62</sup> Siehe Medienmitteilung des Bundesrats vom 15.02.2022: Bundesrat lehnt Bundesbeitrag für tiefere Kinderbetreuungskosten der Eltern grundsätzlich ab.

<sup>63</sup> Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF (2021)

<sup>64</sup> Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren; Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (2022)



der Beteiligung an der Finanzierung bestehen bisher grosse regionale Unterschiede und auch die Tarifgestaltung ist sehr heterogen.<sup>65</sup> Allorts bezahlen jedoch die Eltern den höchsten Anteil an den Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung, weswegen empfohlen wird, die Elternbeiträge insgesamt zu senken.<sup>66</sup>

### Massnahmen für die Bezahlbarkeit der familienergänzenden Kinderbetreuung

Die obengenannten Empfehlungen der EKFF und der EDK und SODK schlagen konkrete Massnahmen zur Finanzierung der Kinderbetreuung und Ausgestaltung der Elterntarife für eine bessere Bezahlbarkeit vor. Die Umsetzung dieser Empfehlungen ist voranzutreiben. Weiter gilt es die im Handlungsfeld «Verainbarkeit und Familie» der Gleichstellungsstrategie 2030 definierten Wirkungsindikatoren, insbesondere den Anteil Teilzeiterwerbstätiger nach Geschlecht und Familiensituation, die Erwerbsquote nach Geschlecht und Familiensituation und die Unterbeschäftigungsquote nach Geschlecht und Familiensituation laufend zu überprüfen und allfällige Massnahmen zu deren Verbesserung zu ergreifen. Es ist ausserdem sicherzustellen, dass die Finanzhilfen des Bundes zur Subventionierung der familienergänzenden Kinderbetreuung die Elternbeiträge tief halten und Vergünstigungen für alle Familien, insbesondere für einkommensschwache aber auch für solche mit mittleren Einkommen, zugänglich sind.

- Mit den Finanzhilfen für Subventionserhöhungen hat der Bund zurzeit ein Instrument, um die Kantone dabei zu unterstützen die Betreuungskosten der Eltern zu senken. Es ist zu prüfen, inwiefern die Gewährung der Finanzhilfen auch an die konkrete Ausgestaltung des Subventionssystems (siehe nächster Punkt) gebunden werden soll.<sup>67</sup>
- Ein Überblick über die aktuelle Situation der familienergänzenden Kinderbetreuung in den Kantonen zeigt, dass zwischen und auch innerhalb der Kantone eine grosse Variation in der Finanzierungsbeitragung, der Form der Beteiligung und der Ausgestaltung der Elterntarife besteht.<sup>68</sup> Um sicherzustellen, dass die Elternbeiträge grundsätzlich tief sind und keine negativen Erwerbsanreize bestehen, sollen die existierenden Empfehlungen der EKFF und der SODK und EDK in den Kantonen und Gemeinden umgesetzt werden. Besonders relevant, um die Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung zu senken - und dies für alle Familien, auch einkommensschwache - sind folgende Punkte (es ist in den einzelnen Kantonen zu prüfen, inwiefern und in welchem Ausmass diese Punkte bereits umgesetzt sind):
  - Subventionen sollen stärker proportional zur finanziellen Situation des Haushalts ausgestaltet sein und die Haushaltsgrösse und Konstellation berücksichtigen, sodass insbesondere auch Haushalte mit tiefen Einkommen Zugang zu familienergänzender Kinderbetreuung haben. Bei der Ausgestaltung gilt es zu beachten, dass keine negativen Erwerbsanreize entstehen, eine höhere Erwerbsbeteiligung, die mit einem höheren Einkommen einhergeht, also nicht dazu führt, dass die finanzielle Belastung für familienexterne Kinderbetreuung zu stark ansteigt.
  - Keine Kontingentierung der subventionierten Plätze: Dies kann beispielsweise durch eine Subjektfinanzierung sichergestellt werden. Vereinfacht gesagt werden bei einer Objektfinanzierung die Betreuungsangebote direkt unterstützt, die Beiträge gehen also direkt an die Betreuungseinrichtung, während bei einer Subjektfinanzierung die Eltern einen Beitrag an die Betreuungskosten erhalten. Durch eine Subjektfinanzierung kann die Wahlfreiheit und der Anspruch auf Subventionen besser sichergestellt werden, da die

<sup>65</sup> Ecoplan (2020)

<sup>66</sup> Infrac und Evaluanda (2021)

<sup>67</sup> Ob die Finanzhilfen für Subventionserhöhungen in eine dauerhafte Lösung überführt werden und in welcher Form, ist von den Entscheiden im Parlament abhängig. Der Bundesrat lehnt die Überführung in eine dauerhafte Lösung ab.

<sup>68</sup> Ecoplan (2020)

Eltern bzw. das Kind einen Anspruch auf die Subventionen haben und nicht die Betreuungseinrichtungen. Allerdings gilt es gleichzeitig sicherzustellen, dass genügend Betreuungsplätze von guter Qualität zur Verfügung gestellt werden.

- Auch mittlere und hohe Einkommen sollen von der Subventionierung profitieren können: Erwerbsarbeit soll sich für alle Eltern lohnen. Folglich ist die Einkommensschwelle für eine Subventionsberechtigung für den Minimaltarif tief und für den Maximaltarif hoch anzusetzen.
- Um die Umsetzung der Empfehlungen in den Kantonen voranzutreiben, soll das BSV zusammen mit der SODK, EDK und den Städten und Gemeinden eine Strategie erarbeiten, wie diese Empfehlungen umgesetzt werden können.
- Es ist angezeigt, im Hinblick auf die Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung eine nutzerorientierte Perspektive einzunehmen. Heute ist dies in den Kantonen Freiburg, Waadt, Neuenburg, Genf und Tessin bereits der Fall.<sup>69</sup>
- Finanzierung als Verbundaufgabe: Wie in den Empfehlungen der EKFF und der SODK und EDK formuliert, sollten die Gemeinden, die in den meisten Kantonen die Hauptlast bei der Reduktion der Elterntarife tragen, die zusätzliche finanzielle Belastung durch die Erweiterung des Angebots und die Senkung der Elterntarife nicht allein tragen. Es ist ein Kostenschlüssel für die finanzielle Belastung zwischen den Gemeinden, Kantonen, und dem Bund und allenfalls den Arbeitgebenden festzulegen. Insbesondere in Kantonen, in denen die Gemeinden die Hauptlast der Finanzierung tragen, soll eine höhere kantonale Beteiligung an der Finanzierung angestrebt werden.
- Die Studie «Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen»<sup>70</sup> hat unter anderem gezeigt, dass die Verfügbarkeit und Finanzierung von Kinderbetreuung zur Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen mit dem Ziel des Wiedereinstiegs in die Erwerbstätigkeit eine Herausforderung darstellen. Es gilt daher zu prüfen, inwiefern Stellensuchenden und Teilnehmenden an arbeitsmarktlichen Massnahmen flexibel Subventionen und Plätze für familienergänzende Kinderbetreuung während der Dauer solcher Massnahmen zu gewähren sind, um deren Vermittlungsfähigkeit sicherzustellen.

## 5.2 Handlungsfeld 2: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen

### a) Bedeutung und Potenzial

Fast die Hälfte der Frauen, die nicht erwerbstätig sind, geben an, dass sie eine Erwerbsarbeit aufnehmen würden, wenn die Stelle familienfreundliche Arbeitsbedingungen bietet (zu einem durchschnittlichen Pensum von 44 Prozent). Auch unter den Frauen, die bereits erwerbstätig sind, geben 30 Prozent an, dass sie ihr Erwerbspensum bei familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen erhöhen würden (um durchschnittlich 12 Stellenprozente). Vor allem Frauen, die in den Branchen Verkehr und Lagerei und im Versicherungs- und Kreditgewerbe tätig sind, geben an, dass sie ihr Pensum bei familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen erhöhen würden. Das Bildungsniveau scheint keine Rolle zu spielen, das Haushaltseinkommen hingegen eine wichtige. Frauen in einem Haushalt mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von mehr als 9 000 CHF geben zu einem geringeren Anteil an, dass sie ihr Pensum bei familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen erhöhen würden, hier liegt der Anteil bei unter 30 Prozent. Wäh-

<sup>69</sup> Ecoplan (2021)

<sup>70</sup> BSS Volkswirtschaftliche Studien (2022b)

renddessen beträgt der Anteil deutlich über 30 Prozent bei tieferen Haushaltseinkommen. In den statistischen Auswertungen zeigt sich, dass sich die Einschätzung der Familienfreundlichkeit des Berufes positiv auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein sowie die Höhe des Pensums auswirkt.

Familienfreundlichkeit bezieht sich vorwiegend auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sodass die Arbeitszeit an den Familienalltag angepasst werden kann. In der Umfrage sind als Beispiele für familienfreundliche Arbeitsbedingungen flexible Arbeitszeiten, keine Schichtarbeit am Abend und in der Nacht und die Möglichkeiten zu Homeoffice aufgeführt worden. Insbesondere bei der Definition von flexiblen Arbeitszeiten ist zu beachten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebende nicht unbedingt dasselbe darunter verstehen. Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen tragen **selbstbestimmte, planbare und regelmässige Arbeitszeiten**, die mit den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen kompatibel sind, zur Vereinbarkeit bei. Hinzu kommen Arbeitsmodelle wie die **Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, Job-sharing und die Möglichkeiten zum Homeoffice sowie zur Betreuung von kranken Kindern und Angehörigen**. Arbeitgebende hingegen geben an, dass sie sich Anpassungen am Arbeitsrecht wünschen, um eine stärkere Flexibilisierung umsetzen zu können sowie Anpassungen bei den Öffnungszeiten der familienergänzenden Kinderbetreuung an flexible und branchenspezifische Arbeitszeiten. Die öffentliche Hand kann zwar Massnahmen ergreifen, damit Unternehmen die Vereinbarkeit fördern, schlussendlich sind es aber die Unternehmen, welche diese Bedingungen auch anbieten müssen.

## b) Aktivitäten und Massnahmen

Als Rahmenbedingungen auf Bundesebene sind insbesondere die Massnahmen im Handlungsfeld Vereinbarkeit und Familie der Gleichstellungsstrategie 2030 relevant.<sup>71</sup> Insbesondere die Massnahme «Finanzhilfen für Projekte zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben» des EBG und die Massnahme «Sensibilisierung der Unternehmen und Arbeitnehmenden für die Thematik der Vereinbarkeit» in der Verantwortlichkeit des SECO. Daneben unterstützt auch das BSV mit dem Kredit «Familienorganisationen», Organisationen, die Tätigkeiten zugunsten von Familien wahrnehmen, mittels Finanzhilfen. Im Teilbereich «familienfreundliche Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen» können Familienorganisationen unterstützt werden, welche die Ausgestaltung familienfreundlicher Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen fördern.

Massnahmen der öffentlichen Hand auf kantonaler und kommunaler Ebene umfassen vor allem die Informationen, Sensibilisierung und Beratung für Unternehmen durch Beratungsstellen, Kampagnen, Webseiten, Unternehmenswettbewerbe, Tagungen/Workshops oder Runde Tische, wie der Bericht zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zeigt.<sup>72</sup> Wobei der Bericht auch zeigt, dass vor allem der Bereich Beratung von Arbeitnehmenden gut abgedeckt wird. Aktuell gibt es wenige gesetzliche Vorgaben, die Unternehmen dazu anhalten, die Vereinbarkeit zu fördern.<sup>73</sup> Die Unternehmen müssen also davon überzeugt sein, dass Vereinbarkeit einen Mehrwert für sie bietet. Eine aktuelle Studie zeigt, dass Teilzeitarbeit für Unternehmen die Chance bietet, Fachkräfte zu rekrutieren und die Fluktuation tiefzuhalten. Eine erfolgreiche Umsetzung in den Unternehmen setzt allerdings eine Unternehmenskultur voraus,

<sup>71</sup> Siehe dazu: <https://www.gleichstellung2030.ch/de/strategie/handlungsfelder/vereinbarkeit-und-familie>

<sup>72</sup> Ecoplan (2021)

<sup>73</sup> Abgesehen vom Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, welches es Arbeitnehmenden erlaubt, für die Betreuung von Familienangehörigen mit gesundheitlichen Beeinträchtigung höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens 10 Tage pro Jahr bezahlten Urlaub in Anspruch zu nehmen.

welche verschiedene Lebens- und Arbeitsmodelle anerkennt und Flexibilität in der Arbeitsplanung bietet.<sup>74</sup> Einige Unternehmen haben inzwischen auch Vorteile darin entdeckt, den beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen. Eine Studie im Auftrag der SBB zeigt, dass durch eine Förderung des Wiedereinstiegs die Loyalität und Identifikation mit dem Unternehmen steigen kann und geringere Kosten entstehen, wenn dadurch die Fluktuation geringgehalten werden kann.<sup>75</sup> Die Studienautorinnen und -autoren empfehlen deshalb, verstärkt auf Massnahmen zu setzen, die Unternehmen die Vorteile von Vereinbarkeit aufzeigen. Die Massnahmen in diesem Bereich zielen sowohl auf Frauen wie auf Männer mit Kindern ab. Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels ist davon auszugehen, dass Unternehmen ein starkes Interesse haben, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu bieten, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Befragung der Branchenverbände im ersten Teil der Studie hat gezeigt, dass aktuell wenig koordinierte Massnahmen bestehen, um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu fördern.

### **Massnahmen zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen:**

Da familienfreundliche Arbeitsbedingungen in den Unternehmen umgesetzt werden müssen, ist der Fokus bei den Massnahmen darauf angesetzt, wie Unternehmen bei der Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen unterstützt werden können. Es ist insbesondere zu überlegen, welche konkreten Massnahmen zur Sensibilisierung und Information von Unternehmen (Massnahme 2.1.3.1 der Gleichstellungsstrategie) getroffen werden können. Dabei ist der Fokus auch auf Kleinbetriebe und Anstellungen in Privathaushalten zu legen, welche in der Regel weniger gut als grosse Unternehmen erreicht werden können. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Situation von vulnerablen Gruppen, wie Migrantinnen relevant, die sich überdurchschnittlich oft in solchen Anstellungen befinden. Zur Umsetzung der Massnahmen sollten die Sozialpartner gemeinsam eine Strategie unter Federführung des Bundes ausarbeiten.

- Good Practices, wie familienfreundliche Arbeitsbedingungen im Unternehmen umgesetzt werden können, aufzeigen. Da unterschiedliche Branchen unterschiedliche Voraussetzungen aufweisen, sind die Good Practices individuell an die Branchen anzupassen.
  - Untersuchen, welche Branchen aus welchen Gründen am wenigsten familienfreundlich wahrgenommen werden. Basierend darauf mit Branchenverbänden Instrumente entwickeln, wie die Familienfreundlichkeit erhöht werden kann. Instrumentarien sind branchenspezifisch auszugestalten.
  - Erfolgsfaktoren und Good Practices identifizieren: Den Mehrwert, den familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Unternehmen bietet, kommunizieren.
  - Projekte, mit Schwerpunkt Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche vom EBG durch die Finanzhilfen des Bundes gemäss Gleichstellungsgesetz finanziert werden, können gegenüber den Unternehmen bekannter gemacht werden, wobei die Kampagne branchenspezifisch auszugestalten ist. Dies kann in Zusammenarbeit mit dem SECO geschehen.<sup>76</sup>
  - Anstellungen in Privathaushalten: Es sind überdurchschnittlich oft Migrantinnen, die Pflege- und Betreuungsaufgaben in privaten Haushalten wahrnehmen. Hierbei handelt es sich um eine besonders vulnerable

<sup>74</sup> CHESS Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissensforschung (2022).

<sup>75</sup> ETH Zürich (2020).

<sup>76</sup> Für Beispiele siehe: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/finanzhilfen.html>

Gruppe, welche nur wenig sichtbar ist. Bei der Erarbeitung von Massnahmen sollten auch Anstellungen in Privathaushalten berücksichtigt werden.

- Beratungsangebote, die sich explizit an Unternehmen richten, um diese in der Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu unterstützen, fördern. Die Fachstelle UND sowie der Verein CRN sind Beispiele für Angebote, welche Unternehmen aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Vereinbarkeit und Wiedereinstieg beraten.<sup>77</sup> Die (weitere) finanzielle Unterstützung solcher Angebote, z.B. mit Finanzhilfen gemäss Gleichstellungsgesetz, ist sinnvoll.
- Um Anreize für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu setzen, kann ein Index zur «Familienfreundlichkeit» aufgebaut werden respektive bestehende Prädikate<sup>78</sup> und deren Vorteile unter den Unternehmen bekannter gemacht werden. Eine Auszeichnung mit dem Prädikat schafft Transparenz für Arbeitnehmende, welche Unternehmen familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten und kann für Unternehmen Anreize generieren, die Familienfreundlichkeit zu erhöhen.
- Neben der öffentlichen Hand sind die Unternehmen gefragt, familienfreundliche Arbeitsbedingungen anzubieten. Diese Bedingungen sollten nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer gelten. Es ist zu beachten, dass nicht alle Massnahmen in allen Branchen in gleichem Masse umgesetzt werden können, da je nach Branche unterschiedliche Voraussetzungen herrschen.
  - Teilzeitstellen auf allen Hierarchiestufen anbieten und insbesondere sicherstellen, dass auch mit Teilzeitanstellungen Führungsaufgaben übernommen werden können (beispielsweise im Jobsharing)
  - Unternehmen sollten prüfen, inwieweit sie ihren Mitarbeitenden ein Anrecht auf Pensenreduktion und -wiederaufstockung sowie eine Veränderung des gesetzlichen Mutter- und Vaterschaftsurlaubs gewähren können. Dies dürfte vor allem in grösseren Unternehmen, welche diese Massnahmen organisatorisch tragen können, der Fall sein.
  - Unternehmen sollten die Erwerbstätigkeit nach der Geburt (Pensum und Arbeitsform) mit werdenden Müttern und Vätern besprechen. Sie sollten dies systematisch umsetzen und einer Person oder Stelle die Zuständigkeit erteilen.
  - Um den Wiedereinstieg zu fördern können Wiedereinstiegs- und Returnships geprüft und eingeführt werden.

## 5.3 Handlungsfeld 3: Sensibilisierung, Beratung und Bildung verstärken

### a) Bedeutung und Potenzial

Untersuchungen zeigen, dass das durchschnittliche Einkommen von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes stark einbricht und sich auch Jahre später nicht mehr an das Einkommensniveau vor der Geburt annähert.<sup>79</sup> Eine starke Reduktion des Erwerbspensum respektive ein langer Unterbuch wirken sich also negativ auf die finanzielle Unabhängigkeit und die beruflichen Möglichkeiten von Frauen aus. Wie die jüngst publizierte Neurentenstatistik des BFS zeigt, wirken sich die unterschiedlichen beruflichen Laufbahnen zwischen Frauen und Männern auch auf die Altersvorsorge aus. Im Jahr 2021 lag der Medianwert der neuen Altersrenten aus der beruflichen Vorsorge bei Frauen pro Monat 900 Franken

<sup>77</sup> Siehe Webseite Fachstelle UND <https://www.fachstelle-und.ch/> und Webseite Vereine CRN: <https://crn-verein.ch/>

<sup>78</sup> Bestehende Prädikate sind das Zertifikat von ProFamilia (<https://projektsammlung.ch/projekt/zertifikat-work-family-balance-fuer-unternehmen/>) oder der Fachstelle UND (<https://www.fachstelle-und.ch/unternehmen/praedikat-und>)

<sup>79</sup> Büro BASS (2023); Kohler; Oesch (2021)

tiefer als jener der Männer und auch die entrichteten Kapitalleistungen waren deutlich weniger.<sup>80</sup> Bei der Betrachtung dieser Unterschiede sollte berücksichtigt werden, dass Haushalte eine wirtschaftliche Einheit bilden und somit für verheiratete Paare die finanzielle Gesamtsituation des Haushaltes ausschlaggebend ist. Bei Trennung und Scheidung tragen Frauen, welche ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen oder stark reduziert haben, jedoch ein hohes finanzielles Risiko. Die Ergebnisse des ersten Teils der Studie zeigen, dass Frauen, die ihre finanzielle Unabhängigkeit als wichtig einschätzten, eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, erwerbstätig zu sein. Es muss sichergestellt sein, dass alle Frauen, unabhängig von Haushaltssituation und Bildungsgrad, über die langfristigen finanziellen Konsequenzen von Erwerbsunterbrüchen informiert sind, damit sie informierte Entscheidungen zu ihrer Erwerbstätigkeit treffen können. So ist es auch das übergeordnete Ziel des Handlungsfelds «Berufliches und öffentliches Leben» der Gleichstellungsstrategie, dass die wirtschaftliche Autonomie der Frauen während ihres ganzen Lebens gestärkt wird, unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation. Hier besteht potenziell eine grosse Wirkung, allerdings brauchen solche Massnahme eine gewisse Zeit, um ihre Wirkung zu entfalten und sind oftmals von gesellschaftlichen Entwicklungen abhängig.

Gemäss der Umfrage geben 35.7% der befragten Frauen an, dass sie sich den Wiedereinstieg «einfacher vorgestellt» hätten.<sup>81</sup> Zusätzlich zeigt sich, dass insbesondere Frauen mit tiefem Ausbildungsniveau angeben, dass sie in einem höheren Pensum tätig sein möchten und das Gefühl haben überqualifiziert zu sein. Auch Frauen mit einer anderen als der Schweizer oder einer EU/EFTA-Staatsbürgerschaft fühlen sich häufig überqualifiziert (diese weisen auch häufig ein tiefes Ausbildungsniveau auf). Zwar machen diese Frauen nur einen kleinen Teil der Bevölkerung aus (in der Studie haben 3.5 Prozent eine andere als die Schweizer- oder EU/EFTA-Staatsbürgerschaft und 6 Prozent eine obligatorische Schulausbildung). Aufgrund der geringen Zahl an Beobachtungen empfehlen wir hier eine Folgestudie dieser demographischen Zielgruppe. Die Resultate deuten jedoch darauf hin, dass es für diese Gruppe insbesondere relevant ist, höhere fachliche Qualifikationen zu erwerben, um sich besser in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Es kann vermutet werden, dass diese Frauen zwar über spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen (fühlen sich überqualifiziert), diese aber in ihrer formellen Qualifizierung nicht reflektiert sind (tiefes Ausbildungsniveau).

## **b) Aktivitäten und Massnahmen im Bereich Sensibilisierung und Beratung**

Die Studie der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKFF zur Situation von jungen Frauen in der Schweiz zeigt deutliche Defizite in Bezug auf das Wissen zum Thema Geld und Finanzen bei jungen Frauen auf.<sup>82</sup> Sensibilisierung und Bildungsarbeit diesbezüglich findet kaum statt. Im Rahmen des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) wurden jüngst rund 70 Empfehlungen zur Umsetzung an die Schweiz veröffentlicht, wobei Sensibilisierung eine bedeutende Rolle einnimmt.<sup>83</sup> Bisher existieren lediglich wenige Einzelbeispiele, die als Good Practice dienen können. So organisiert zum Beispiel das Büro für Gleichstellung von Frauen und Männern des

<sup>80</sup> Bundesamt für Statistik BFS (2023)

<sup>81</sup> Dies bedeutet eine Antwort von >5 auf einer Skala von 0 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu).

<sup>82</sup> Bornatici (2022)

<sup>83</sup> Das CEDAW-Übereinkommen will, dass die Mutterschaft als soziale Aufgabe anerkannt wird und Vorurteile und stereotype Rollenbilder abgebaut werden. Die Medien tragen hierbei eine grosse Verantwortung und sollen diesbezüglich überprüft werden. Aber auch im Bereich Erziehung, Beruf, Sport und Freizeit sollen Mentalität und Verhalten positiv beeinflusst werden, indem nicht stereotype Bilder und Rollenvorbilder vermittelt werden.

Kantons Waadt Kurse zum Thema Vorsorge spezifisch für Frauen. Flächendeckende, zielgruppenspezifische Information, Beratung und Begleitung zur Bedeutung finanzieller Unabhängigkeit und wirtschaftlicher Eigenständigkeit, welche die Risiken bei Trennung und im Alter thematisieren, gibt es hingegen wenig.

### Massnahmen zur Sensibilisierung

- Stärkung der Sensibilisierungsarbeit: Durch nationale Kampagnen kann das Bewusstsein in Bezug auf die Bedeutung der Erwerbsarbeit für die berufliche Weiterentwicklung und die finanzielle Unabhängigkeit und somit auch für die Altersvorsorge für Frauen mit Kindern gestärkt werden. Um die Erreichbarkeit sicherzustellen, wird empfohlen, diese niederschwellig ausgestalten und z.B. auf Zivilstandsämtern, Mütter- Väterberatungsstellen und bei Sozialdiensten zu verbreiten.
- Konsequenzen von Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrüchen sichtbar machen: Empfohlen werden digitale Angebote, welche Frauen auf spielerische Weise zur Thematik sensibilisieren. Der sogenannte «Wiedereinstiegsrechner»<sup>84</sup> in Deutschland kann analog für die Schweiz eingeführt werden. Dieser gibt individuelle Schätzungen zu Lohn und Rente mit langfristigen Szenarien je nach unterschiedlichen Erwerbsentscheidungen. Weiter entwickelt Alliance F mit «Cash or Crash» zurzeit ein Online-Tool, welches über Folgen eines längeren Erwerbsunterbruchs informiert.<sup>85</sup> Auf diese bestehenden Projekte kann aufgebaut und zur Vermarktung dieser beigetragen werden.
- Es wird empfohlen, die Konsequenzen bei Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrüchen bereits früh zu thematisieren. Indem bereits in der Schule finanzielle Bildung vermittelt wird, kann die Vermeidung von längeren Erwerbsunterbrüchen bei Familiengründung teilweise vorgebeugt werden. In diesem Zusammenhang soll auch der Abbau von stereotypen Berufs- und Rollenbildern in den Lehrplan integriert werden, um die geschlechterunabhängige Sichtweise auf den Erhalt der gesamten produktiven Kapazitäten auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.
- Weibliche Rollenvorbilder können die Attraktivität des Themas Finanzen für Frauen vergrössern.
  - Stärkere Präsenz von Expertinnen im Thema Finanzen in den Medien fördern: Dies kann beispielsweise über die Unterstützung von entsprechenden Vermittlungsplattformen geschehen.<sup>86</sup> Frauen sind in Schweizer Nachrichtenmedien stark unterrepräsentiert, in den Wirtschaftsnachrichten beträgt der Frauenanteil 17%. Leidglich 23% aller Expertinnen und Experten in der gesamten Berichterstattung sind weiblich.<sup>87</sup> Eine Reihe von Studien zeigen, dass weibliche Vorbilder die Entscheidungen von (jungen) Frauen in verschiedenen Lebensbereichen beeinflussen können.<sup>88</sup>

### c) Aktivitäten und Massnahmen im Bereich Bildung und zielgruppenspezifische Beratung

Von 1996 bis 2018 sprach der Bund Finanzhilfen gemäss Gleichstellungsgesetz für Beratungsstellen zur Unterstützung von Frauen im Erwerbsleben und zur Förderung des Wiedereinstiegs nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch. Aufgrund von veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen, der kantonalen Kompetenz zur Einrichtung und Finanzierung entsprechender Beratungsangebote und um Doppelspurigkeit zu den Angeboten der kantonalen Berufs- und Laufbahnberatungsstellen sowie der Arbeitsämter zu verhindern hat der Bund diese Finanzhilfen eingestellt. Es ist jedoch unbestritten, dass

<sup>84</sup> Siehe Website des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.wiedereinstiegsrechner.de/init/> (abgerufen am 23.01.2023).

<sup>85</sup> Siehe auch: <https://projektsammlung.ch/projekt/cash-or-crash/>

<sup>86</sup> Beispiele sind u.a. [we-men.net](http://we-men.net) oder [sheknows.ch](http://sheknows.ch).

<sup>87</sup> Schwaiger; Vogler; Fürst; u. a. (2021).

<sup>88</sup> Atkeson (2003); Campbell; Wolbrecht (2006); Porter; Serra (2020).

es qualitativ hochwertige und zielgruppengerechte Beratung und Langzeitbegleitung für Frauen mit Kindern braucht. Eine aktuelle Studie stellt fest, dass die Bedürfnisse im Hinblick auf Beratung rund um den Wiedereinstieg durch die kantonale Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) abgedeckt werden können, insofern die Angebote zielgruppenspezifisch ausgerichtet und ausgeweitet werden.<sup>89</sup>

Der erste Teil der vorliegenden Studie zeigt, dass insbesondere bei Frauen aus Drittstaaten das Erwerben von formellen Qualifikationen relevant ist.<sup>90</sup> Diesen Frauen muss der Zugang zu Weiterbildungsmassnahmen, Umschulungen und Kursen ermöglicht werden, die mit der familiären, beruflichen und wirtschaftlichen Situation der Arbeitnehmerinnen kompatibel sind. Modular aufgebaute oder Teilzeit-Weiterbildungen, welche berufsbegleitend absolviert werden können, sind hier vielversprechend. Ebenso ist es hilfreich, wenn die Arbeitgebenden einen Beitrag zu den Kosten von Weiterbildungsangeboten leisten. So bietet beispielsweise der Branchenverband GastroSuisse gratis Kurse für Quer- und Wiedereinsteigerinnen an und hat auch Kurse für Erwerbslose ohne Erwerbsabschluss und praxisbezogene Ausbildungen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene im Angebot. Weiter sind Beratungsangebote förderlich, welche bei der Planung des Wiedereinstiegs unterstützen, ein gutes Beispiel hierfür ist die Kampagne «Karriere machen als Mensch» für die Langzeitpflege.<sup>91</sup>

Bei der Erarbeitung von Massnahmen im Bereich der Sensibilisierung, Beratung und Bildung ist insbesondere die Studie in Bezug auf den beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen<sup>92</sup> und der dazugehörige Bericht des Bundesrates<sup>93</sup> relevant. Dieser formuliert Empfehlungen, wie die Angebote der BSLB besser an die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen angepasst werden können. Die unten aufgeführten Massnahmen greifen diese auf, ergänzen und präzisieren diese Empfehlungen.

### Massnahmen im Bereich Beratung und Bildung

- Die Beratungsangebote der BSLB müssen spezifischer an die Bedürfnisse von Frauen mit Kindern angepasst werden. Dies bedeutet eine inhaltliche Ausrichtung von Beratungsangeboten auf den Wiedereinstieg und den Verbleib im Arbeitsmarkt.
  - Es muss sichergestellt werden, dass die kantonalen Strukturen erlauben, dass die Beratung an die Bedürfnisse von Frauen mit Kindern angepasst ist. Dazu sollen die Empfehlungen der Studie «Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen» bei der Umsetzung der Nationalen Strategie für die Berufs-, Studien und Laufbahnberatung der EDK berücksichtigt werden. Insbesondere sollen Beratungspersonen nicht nur auf die Thematik des Wiedereinstiegs, sondern auch auf die des Verbleibs spezialisiert sein.
  - Das Angebot ist zielgruppenspezifisch auszugestalten und an das Ausbildungsniveau sowie den Migrationsstatus der Person anzupassen.
  - Es muss vermehrt kommuniziert werden, dass die Beratungsangebote auch für die Laufbahnberatung und den Wiedereinstieg genutzt werden können. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass ein möglichst

<sup>89</sup> BSS 2022: Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen

<sup>90</sup> In Bezug auf Migrantinnen, welche überdurchschnittlich häufig von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind, ist die Anerkennung von beruflich erworbenen Abschlüssen und Kenntnissen zu fördern, damit Frauen mit Kindern keine Dequalifizierung erleben. Das Anerkennungsverfahren Informa des Vereins Modell F Anhaltspunkte, wie bereits erworbene Kompetenzen an ein Diplom/eine Höherqualifizierung angerechnet werden können (<https://www.informa-modellf.ch/informa>).

<sup>91</sup> Siehe: <https://langzeit-pflege.ch/karriere-machen-als-mensch/>

<sup>92</sup> BSS Volkswirtschaftliche Studien (2022a)

<sup>93</sup> Der Bundesrat (2022a)



niederschwelliger Zugang besteht, sodass Informationskampagnen auch Gruppen mit obligatorischem Schulabschluss und Migrantinnen erreichen.

- Gerade für Personen mit geringem Haushaltseinkommen ist der Zugang sicherzustellen, indem geprüft wird, ob bis zu einem bestimmten Haushaltseinkommen die Kosten für eine bestimmte Anzahl Beratungen durch die öffentliche Hand übernommen werden können: Das Projekt *viamia*<sup>94</sup>, welches persönliche und kostenlose Laufbahnberatung für Menschen ab 40 Jahren anbietet, kann als Good Practice dienen und allenfalls ausgebaut werden, indem die Altersbeschränkung aufgehoben wird.
- Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) bieten Beratung und Vermittlung bei der Stellensuche an. Typischerweise erfolgt die Beratung bei gleichzeitigem Taggeldbezug. Die Beratungsleistungen der RAV sind allen Stellensuchenden offen. Damit insbesondere Frauen, welche einen Wiedereinstieg anstreben, von den Beratungsleistungen profitieren können, gilt es dieses Anrecht zielgruppengerecht zu kommunizieren, damit alle Frauen über die Möglichkeit informiert sind. Damit diese Beratungen zielführend sind, ist angezeigt, dass die Beratungsleistungen verstärkt auf die Thematik des Wiedereinstiegs angepasst werden und die Berater/innen entsprechend geschult werden.
- Für Frauen mit obligatorischer Schulbildung und für solche aus Drittstaaten, soll geprüft werden, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit diese Personen eine Berufsausbildung absolvieren. Hier ist insbesondere sicherzustellen, dass Anreize bestehen, eine Ausbildung zu absolvieren (Höhe des Einkommens) und die familienexterne Kinderbetreuung sichergestellt werden kann (siehe Handlungsfeld 1). Eine Studie zu den Kosten der beruflichen Grundbildung von Erwachsenen zeigt, dass insbesondere die indirekten Kosten (reduziertes Erwerbseinkommen) einer Grundbildung oftmals nicht gedeckt sind. Massnahmen zum Abbau dieser Hürden, wie die in der Studie aufgeführt sind, können verstärkt umgesetzt werden.<sup>95</sup>
- Es ist zu prüfen, inwiefern ausländische und alte Diplome und Kursbestätigungen einfacher anerkannt werden können oder als Vorleistung für einen Bildungsabschluss angerechnet werden können.

## 5.4 Handlungsfeld 4: Negative Erwerbsanreize abbauen

### a) Bedeutung und Potenzial

Zwar geben bei der Befragung relativ wenige Frauen an, dass sie ihre Erwerbstätigkeit aufgrund negativer Anreize, wie zum Beispiel dem Wegfall von Leistungen oder einer höheren Steuerbelastung reduziert oder aufgegeben haben, allerdings zeigen die Zahlen der OECD, dass der Verlust am zusätzlichen Einkommen durch höhere Steuern oder tiefere staatliche Leistungen bei der Aufnahme einer zweiten Erwerbsarbeit bei Familien mit zwei Kindern in der Schweiz relativ hoch ausfällt.<sup>96</sup> Der Wechsel auf ein Steuersystem, welches die marginale Einkommenssteuer der zweiten verdienenden Person reduziert, wie dies beispielsweise bei der Individualbesteuerung der Fall ist, scheint sich positiv auf die weibliche Erwerbstätigkeit auszuwirken.<sup>97</sup> Eine aktuelle Studie, welche die Erwerbseffekte von Anpassungen in der direkten Bundessteuer hin zu einer Individualbesteuerung abschätzt, geht davon aus, dass alleine die Anpassungen bei der Bundessteuer zu einer Beschäftigungszunahme von 0.5 Prozent führen würden und in erster Linie Frauen mit Kindern ihre Beschäftigung ausweiten würden, da hier die Elastizitäten am grössten sind.<sup>98</sup>

<sup>94</sup> Siehe: <https://viamia.ch/>

<sup>95</sup> Büro BASS (2022).

<sup>96</sup> OECD (2021).

<sup>97</sup> International Monetary Fund (2020).

<sup>98</sup> Ecoplan (2019).

## b) Aktivitäten und Massnahmen

Im Dezember 2022 hat der Bundesrat die Vernehmlassung zur Individualbesteuerung eröffnet. Zurzeit unterliegt das Zweiteinkommen einer deutlich höheren Steuerbelastung als das Ersteinkommen. Bei der Individualbesteuerung fällt die Steuerbelastung auf dem Zweiteinkommen tiefer aus, unter anderem da Einkommen unabhängig vom Zivilstand besteuert würden. Entsprechend sind die steuerlichen Anreize, den Erwerbsumfang des Zweitverdieners respektive der Zweitverdienerin auszuweiten, bei der Individualbesteuerung grösser als bei der gemeinsamen Besteuerung. Da in der Regel die Frauen die Zweitverdienerinnen sind, kann davon ausgegangen werden, dass mit der Individualbesteuerung ein positiver Beschäftigungseffekt für Frauen erreicht wird.<sup>99</sup>

Auch durch die Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung können sich negative Erwerbsanreize ergeben, wenn diese mit einem höheren Einkommen überproportional ansteigen. Hierzu sind die Empfehlungen im Handlungsfeld 1 zu beachten. Um die Opportunitätskosten einer Erwerbstätigkeit zu senken, ist im Rahmen der parlamentarischen Initiative 20.455 Markwalder per 1. Januar 2023 bei der direkten Bundessteuer der Abzug für Kinderdrittbetreuungskosten von höchstens 10'100 auf höchstens 25'000 Franken erhöht worden. Die Gesetzesänderung deckt bei nicht subventionierten Krippenplätzen die Kosten für rund vier statt wie bisher rund zwei Tage pro Woche ab. Die Massnahme senkt vor allem für höher qualifizierte Eltern mit Vollzeit- oder grösseren Teilzeitpensen die Opportunitätskosten. Alternativ kann dies durch eine direkte Subventionierung der Kinderbetreuungsplätze erreicht werden.

### Massnahmen zur Reduktion negativer Erwerbsanreize

- Wie in der Empfehlung der EFKK aufgeführt, sollten Drittbetreuungskosten auch bei den Kantonssteuern abzugsfähig sein, damit auch tiefe und mittlere Einkommen davon profitieren. Empfohlen wird ein vollumfänglicher Abzug. Alternativ kann geprüft werden, ob Kinderdrittbetreuungsausgaben steuerlich als Berufsauslagen, analog den Fahrkosten oder der auswärtigen Verpflegung, geltend gemacht werden können.
- Bei der Ausgestaltung von staatlichen Leistungen wie Subventionierung familienergänzender Kinderbetreuung, individuelle Prämienverbilligung, und Ergänzungsleistungen, sind Schwelleneffekte, welche beim Wegfall der Leistungen aufgrund eines höheren Einkommens entstehen, zu beachten und so weit wie möglich abzuschwächen.

## 5.5 Synthese zu den Handlungsempfehlungen

Die Handlungsfelder, zu denen in der vorliegenden Studie Handlungsempfehlungen formuliert worden sind, sind anhand der Ergebnisse der Befragungen des ersten Teils identifiziert worden. Sie umfassen Massnahmen, von denen aufgrund der Befragungen davon ausgegangen wird, dass diese besonders zielführend sind, um das Fachkräftepotenzial von Frauen mit Kindern besser zu nutzen. Gewisse Massnahmen sind kurzfristig und in den bestehenden Strukturen umsetzbar, wodurch ein direkter Effekt auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern zu erwarten ist. Bei anderen Massnahmen ist davon auszugehen, dass deren Wirkung sich langfristig entfaltet und weniger direkt messbar ist, jedoch möglicherweise fundamental sind für einen stabilen langfristigen Wandel.

Wir gehen davon aus, dass das Potenzial bei der Senkung der Kosten für die familienexterne Kindebetreuung kurzfristig am höchsten ist, da hiermit Eltern direkt finanziell entlastet werden und negative Erwerbsanreize abgebaut werden können. Immerhin gibt rund ein Drittel der befragten Frauen an, eine

<sup>99</sup> Eidgenössisches Finanzdepartement EFD (2022)

Erwerbsarbeit aufzunehmen oder das Pensum zu erhöhen, wenn diese Kosten tiefer ausfallen würden. Trotz der potenziell hohen Kosten für Kantone, Gemeinden, oder Arbeitgebende, wird eine Senkung der Kosten für familienexterne Kinderbetreuung als eine Massnahme mit potenziell starker Hebelwirkung angesehen.

Es ist davon auszugehen, dass sich auch die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen direkt auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern auswirkt. Hierbei sind vor allem Unternehmen gefordert, diese Bedingungen mittels Teilzeitstellen, Möglichkeiten zur Pensenreduktion und -aufstockung und einer autonomeren Einteilung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts anzubieten. Massnahmen der öffentlichen Hand, welche Unternehmen den Mehrwert von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen aufzeigen, sind vergleichsweise kostengünstig umsetzbar und können dazu beitragen, dass Unternehmen vermehrt familienfreundliche Arbeitsbedingungen anbieten. Bei den Massnahmen zum Abbau negativer Erwerbsanreize bei der Einkommenssteuer sowie durch Schwelleneffekte bei staatlichen Leistungen kommt es auf die genaue Ausgestaltung dieser Massnahmen an. Potenziell können diese Massnahmen aber einen direkten Effekt auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern haben.

Von den Massnahmen in den Bereichen Sensibilisierung und Bildung kann ein langfristiger indirekter Effekt erwartet werden, wenn sowohl Frauen individuell als auch die Gesellschaft als Ganzes ein erhöhtes Bewusstsein dafür entwickeln, welche Konsequenzen mit einer einseitigen Reduktion oder Aufgabe der Erwerbsarbeit von Frauen mit Kindern verbunden sind. Die Effekte mögen hier kurzfristig weniger sichtbar sein, da es eine gewisse Zeit braucht, bis sich die Wirkung entfaltet. Langfristig sind aber nachhaltige Effekte zu erwarten. Jedoch hängt der Effekt solcher indirekten Massnahmen unter anderem von den weiteren institutionellen Entwicklungen ab – Sensibilisierungs- und Bildungsangebote auf der einen Seite und stärkere staatliche Leistungen wie subventionierte Kinderbetreuung sowie eine familienfreundliche Unternehmenskultur auf der anderen Seite können miteinander interagieren und sich gegenseitig verstärken. Insbesondere wissen wir auch aus wissenschaftlichen Studien, dass sich Normen und Einstellungen mit sich ändernden Institutionen wandeln.<sup>100</sup>

Allgemein sollten die genannten einzelnen Massnahmen als «Bausteine» betrachtet werden, die voneinander abhängig sind und sich ergänzen. Eine verstärkte Sensibilisierung und Bildung wird einen geringen Effekt haben, wenn negative Erwerbsanreize nicht abgebaut werden. Die Reduktion der Kosten der Kinderbetreuung kann nur ihre volle Wirkung entfalten, wenn ausreichend Stellen mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen vorhanden sind. Gleichzeitig kann die Schaffung von Arbeitsstellen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben, nur zu einer höheren Beschäftigung von Frauen mit Kindern führen, wenn eine bezahlbare Kinderbetreuung vorhanden ist.

<sup>100</sup> Fernández; Fogli; Olivetti (2004); Fogli; Veldkamp (2011); Guiso; Monte; Sapienza; u. a. (2008); Slotwinski; Stutzer (2023)

## Anhang A: Auswertungen Umfrage Frauen

### Abbildung A-1: Formulierungen strukturelle/institutionelle Faktoren, Normen und Präferenzen

#### Strukturelle/Institutionelle Faktoren:

Bitte geben Sie an, wie gut folgender Faktor ist oder wie gut er auf Ihre persönliche Situation zutrifft:

Wie gut sind Kita/Tagesschule/Tagesfamilien in der Nähe **verfügbar**? [1 Gar nicht gut – 10 Sehr gut]

Wie gut sind die **Kosten** von Kita/Tagesschule/Tagesfamilien **bezahlbar**? [1 Gar nicht gut – 10 Sehr gut]

Wie gut ist die **Qualität** von Kita/Tagesschulen/Tagesfamilien (wie Anzahl und Ausbildung der Erzieher/innen, pädagogisches Konzept etc.)? [1 Gar nicht gut – 10 Sehr gut]

Wie gut sind die **Öffnungszeiten** der Kita/Tagesschule/Tagesfamilien? [1 Gar nicht gut – 10 Sehr gut]

Wie gut ist die **Unterstützung in der Kinderbetreuung** durch den Partner/die Partnerin/ Vater des Kindes? [1 Gar nicht gut – 10 Sehr gut]

Wie gut ist die **Unterstützung in der Kinderbetreuung** durch Verwandte, Freunde? [1 Gar nicht gut – 10 Sehr gut]

Wie gut ist die **Familienfreundlichkeit des Arbeitsumfelds** in Ihrem Beruf (zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit zum Homeoffice, keine Schichtarbeit am Abend/in der Nacht, etc.)? [1 Gar nicht gut – 10 Sehr gut]

Wie gut sind die Möglichkeiten eine **Stelle mit der gewünschten Qualifikation** im gewünschten Pensum zu finden? [1 Gar nicht gut – 10 Sehr gut]

Wie gut ist die **finanzielle Gesamtsituation** Ihres Haushalts? [1 Gar nicht gut – 10 Sehr gut]

Wie sehr führt ein zweites Einkommen zu einer **höheren Steuerbelastung**? [trifft gar nicht zu – trifft voll zu]

Wie sehr führt ein zweites Einkommen zum einem **Wegfall von Leistungen** wie Prämienverbilligung oder vergünstigte Kita-plätze? [1 trifft gar nicht zu – 10 trifft voll zu]

#### Normen:

Hier sehen Sie einige gegenüberstehende Meinungen, die manche Menschen vertreten. Was denken Sie persönlich über diese Aussagen? Je **näher** an einer der beiden Aussagen Sie sich *positionieren*, desto **stärker** drücken Sie Ihre *Zustimmung* mit dieser Aussage aus.

Erwerbstätigkeit und Mutterschaft sind gut miteinander zu vereinbaren.      Erwerbstätigkeit und Mutterschaft sind schwierig miteinander zu vereinbaren.

Kleine Kinder brauchen ihre Mutter als Hauptbetreuungs-person.      Der Vater oder andere Bezugspersonen können die Betreuung der Kinder genauso gut übernehmen.

Ein Kind leidet unter der Erwerbstätigkeit der Mutter.      Es ist für ein Kind gut, wenn die Mutter erwerbstätig ist.

Ein Kind leidet unter ausserfamiliärer Betreuung (wie Kitas).      Das soziale Umfeld mit anderen Kindern in Kitas fördert die sozialen Fähigkeiten des Kindes.

– Präferenzen:  
Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte in Ihrem Leben? [1 Slider mit «nicht wichtig» - 10 «sehr wichtig»]

- Finanzielle Sicherheit
- Finanzielle Unabhängigkeit
- Zeit mit der Familie verbringen
- Berufliche Erfüllung
- Freizeit/Hobbies

## Abbildung A-2: Deskriptive Statistik

### Haushaltssituation

– Paar mit Kind(ern) im Haushalt	85.18%
– Alleinlebender Elternteil mit Kind(ern) im Haushalt	13.44%
– Anderer Haushaltstyp (z.B. Wohngemeinschaft)	1.38%

### Zivilstand

– unverheiratet	30.14%
– verheiratet	65.71%
– eingetragene Partnerschaft	2.47%
– Weiss nicht / keine Angabe	1.68%

### Ausbildung

– Obligatorische Schule	5.93%
– EFZ/Maturität	63.80%
– Tertiär Abschluss	30.27%

### Nationalität

– Schweiz	80.04%
– EU/EFTA	16.30%
– Anderes	3.66%

### Kinder unter 5 Jahre

56.92%

### Branche

– Land- und Forstwirtschaft	1.16%
– Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	1.67%
– Baugewerbe	4.88%
– Handel, Detailhandel, Reparaturgewerbe	15.28%
– Verkehr und Lagerei	1.67%
– Gastgewerbe	4.24%
– Information und Kommunikation	3.08%
– Kredit- und Versicherungsgewerbe	3.21%
– Immobilien, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	2.31%
– Reinigung / Facility Management	2.82%
– Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2.31%
– Öffentliche Verwaltung	8.34%
– Erziehung und Bildungswesen	11.04%
– Gesundheits- und Sozialwesen	22.08%
– Kunst, Unterhaltung, private Haushalte, sonstige Dienstleistungen	1.41%
– Anderes	13.22%
– Keine Angabe	1.28%

### Berufliche Position

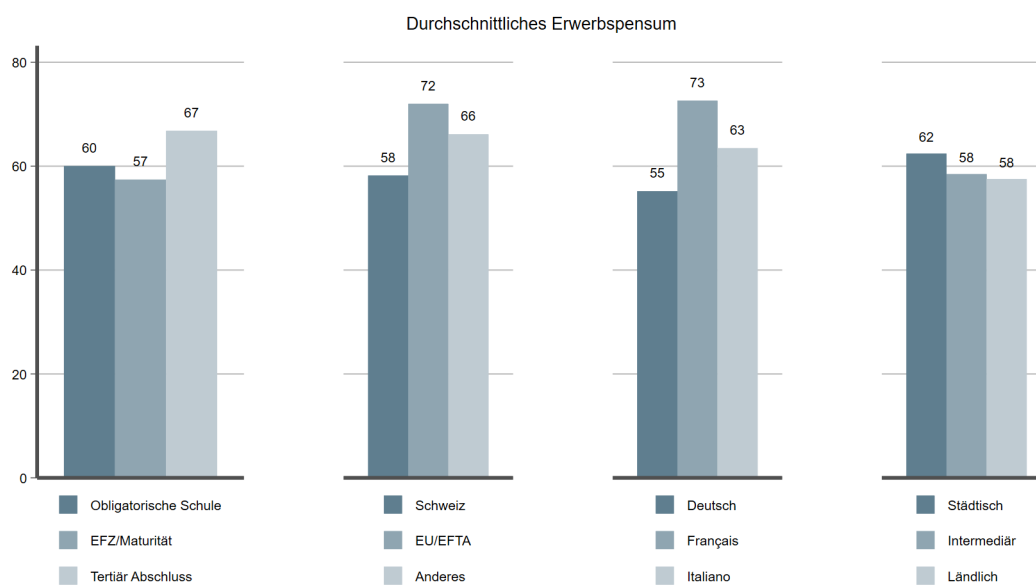
– Befristete Anstellung ohne Führungsaufgaben	8.22%
– Unbefristete Anstellung ohne Führungsaufgaben	73.04%
– Angestellte mit Führungsaufgaben	15.92%
– Mitglied der Geschäftsleitung	2.05%
– Keine Angabe	0.77%

**Haushaltseinkommen Brutto**

– Unter CHF 3'000	4.05%
– CHF 3'000 bis CHF 4'999	11.07%
– CHF 5'000 bis CHF 6'999	20.55%
– CHF 7'000 bis CHF 8'999	25.10%
– CHF 9'000 bis CHF 11'999	18.87%
– CHF 12'000 bis CHF 14'999	6.92%
– CHF 15'000 und mehr	3.56%
– Weiss nicht / keine Angabe	9.88%

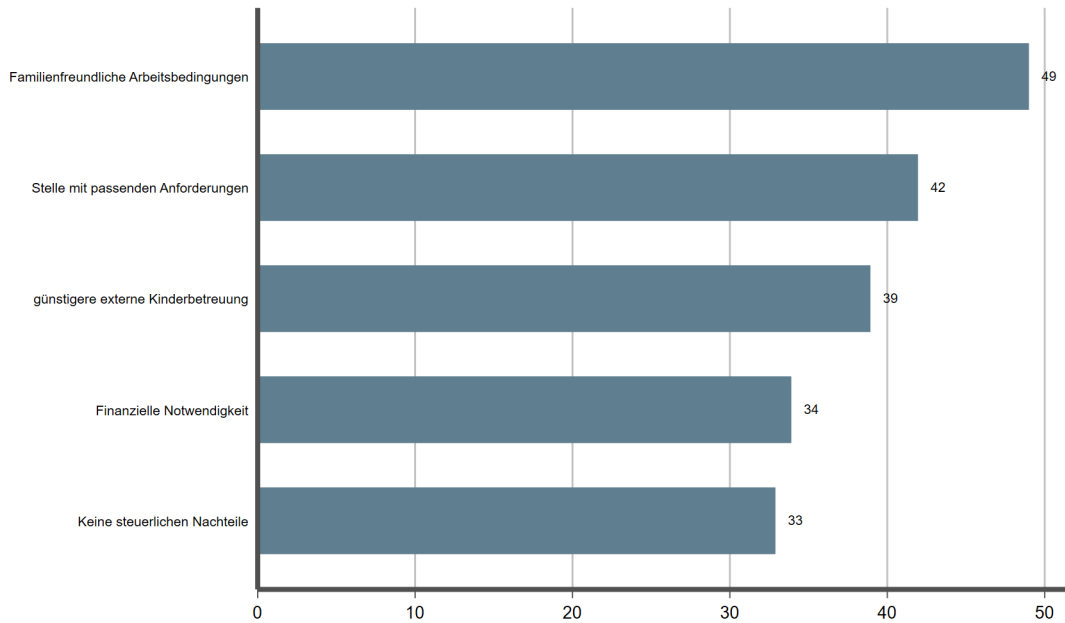
**Eigenes Einkommen Brutto**

– Unter CHF 2'000	16.67%
– CHF 2'000 bis CHF 2'999	15.41%
– CHF 3'000 bis CHF 4'999	22.72%
– CHF 5'000 bis CHF 6'999	11.53%
– CHF 7'000 bis CHF 8'999	4.68%
– CHF 9'000 bis CHF 11'999	2.51%
– CHF 12'000 bis CHF 14'999	0.80%
– CHF 15'000 und mehr	0.46%
– Kein eigenes Einkommen	16.55%
– Weiss nicht / keine Angabe	8.68%

**Abbildung A-3: Durchschnittliches Erwerbseinkommen nach Ausbildung, Nationalität, Sprache und Urbanitätsgrad**

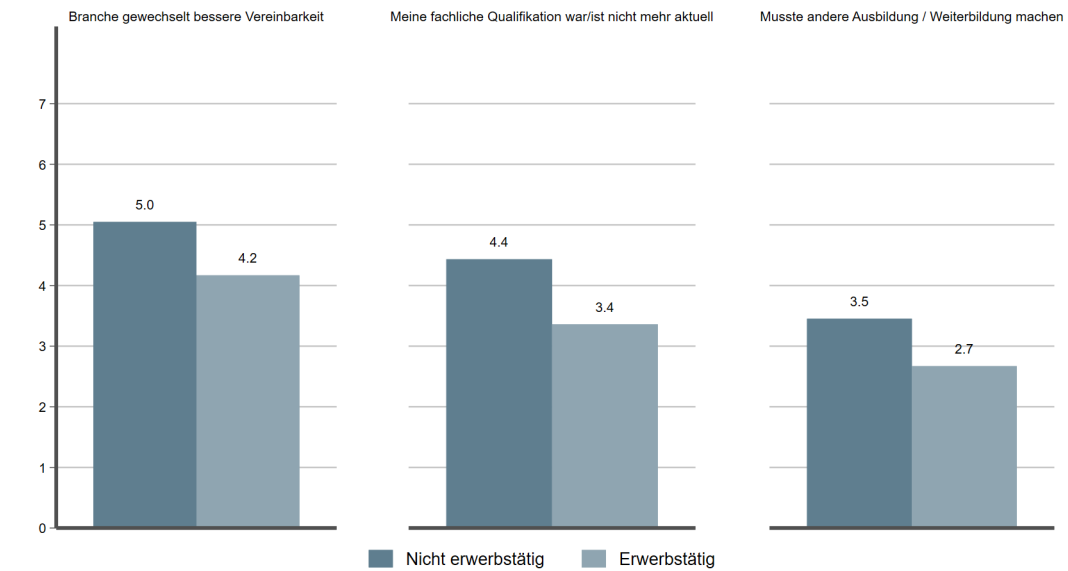
N = 779

**Abbildung A-4: Unter welchem Umständen würden Sie eine Erwerbsarbeit aufnehmen/Pensum erhöhen?**



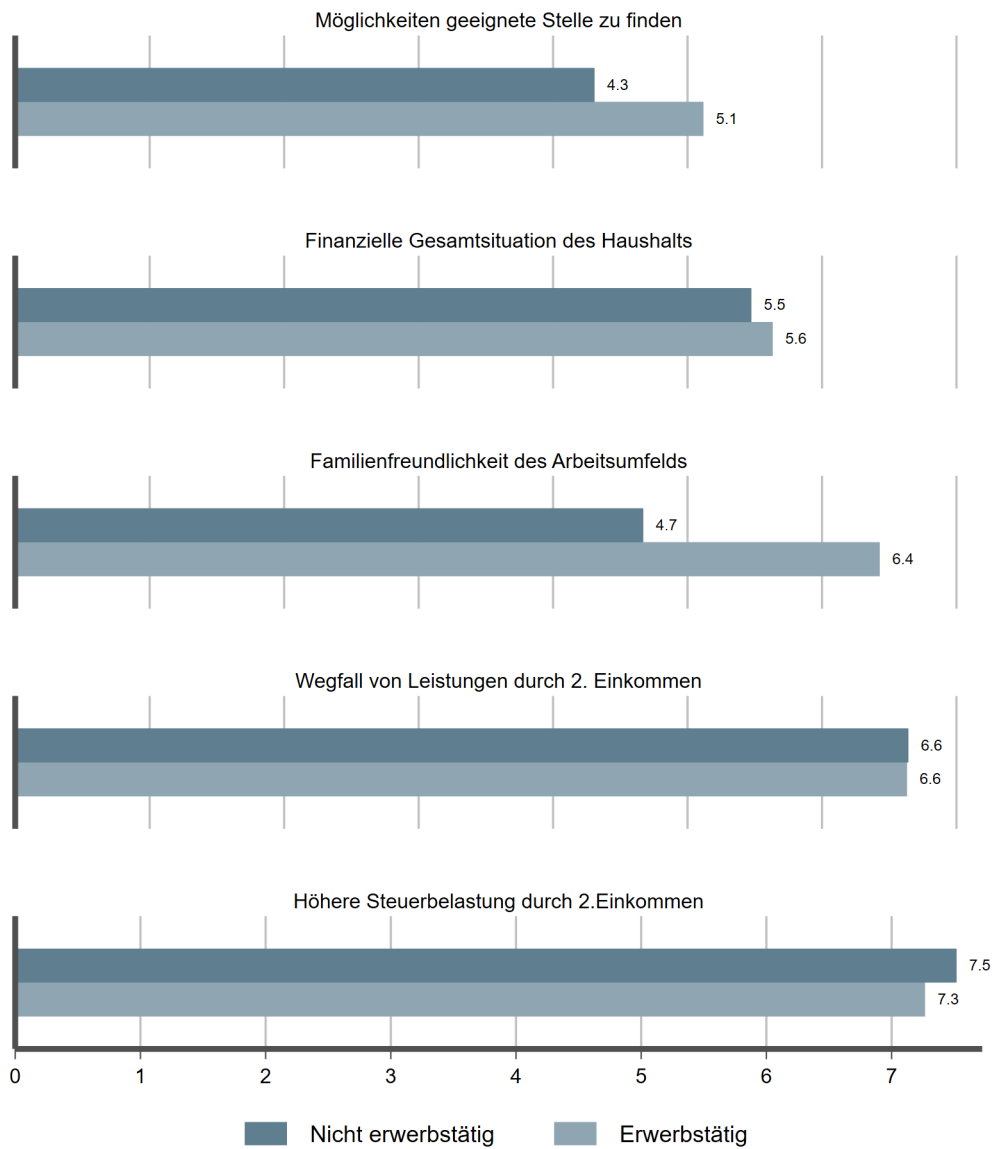
Anmerkung: Nur Personen, die angeben, dass sie ihr Pensum erhöhen respektive eine Erwerbsarbeit aufnehmen möchten. N=352.

**Abbildung A-5: Welche Situationen haben Sie beim Wiedereinsteigen erlebt?**



N = 104 Nicht erwerbstätig / 339 Erwerbstätig

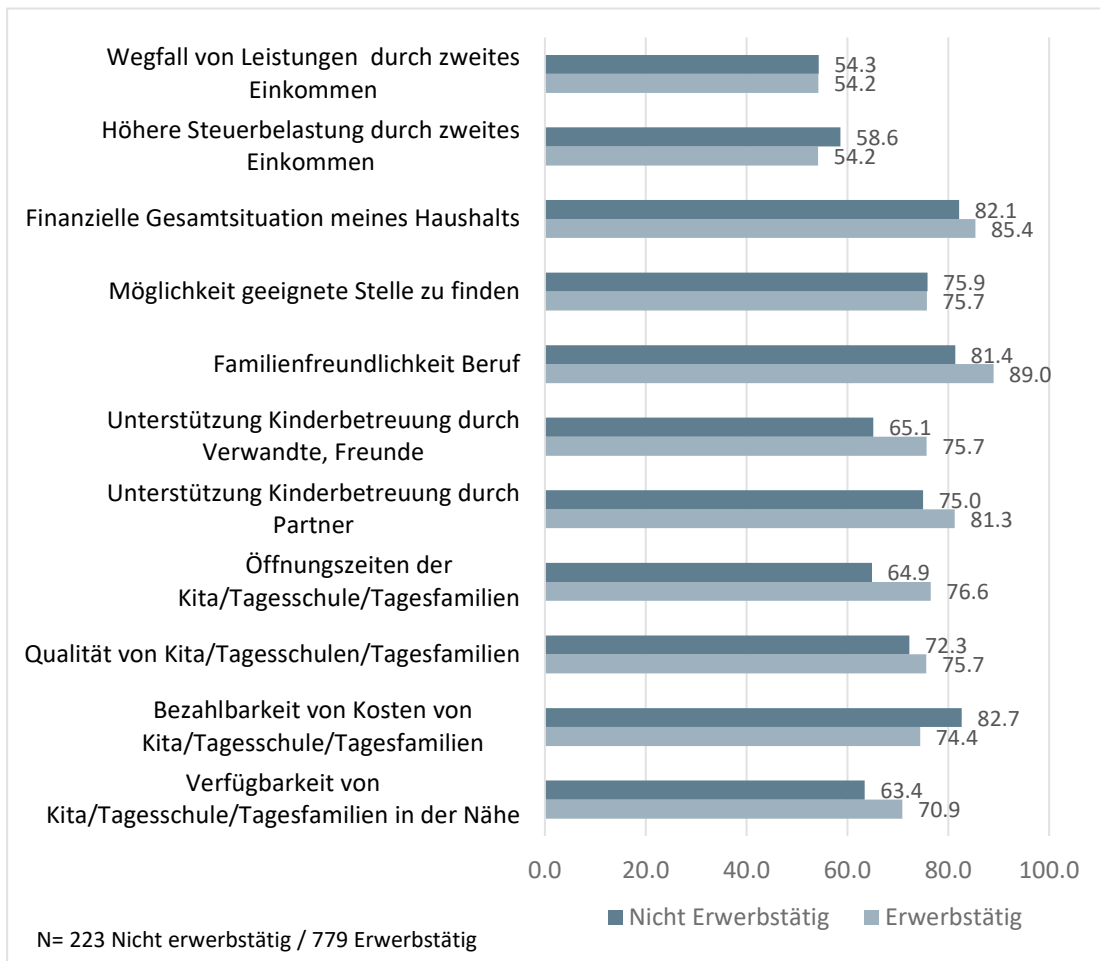
Abbildung A-6: Wie schätzen Sie folgende Faktoren ein?



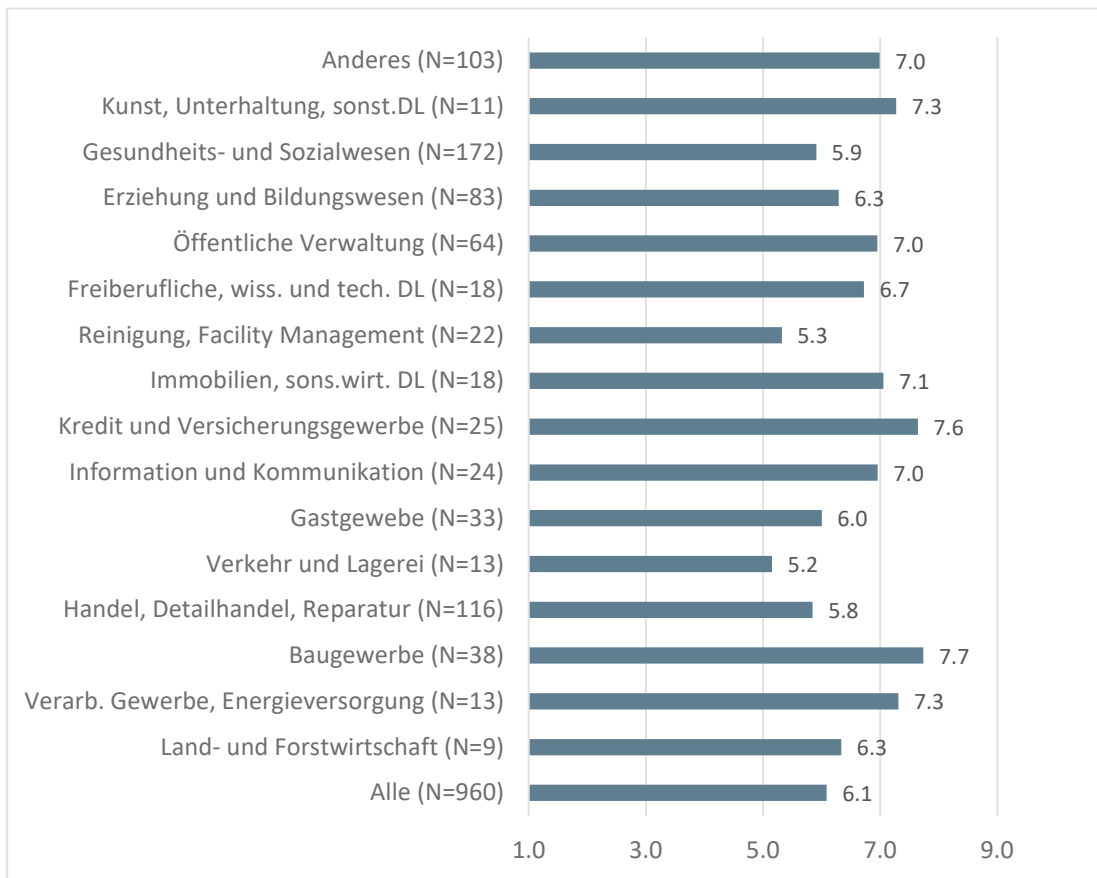
N = 233 Nicht erwerbstätig / 779 Erwerbstätig



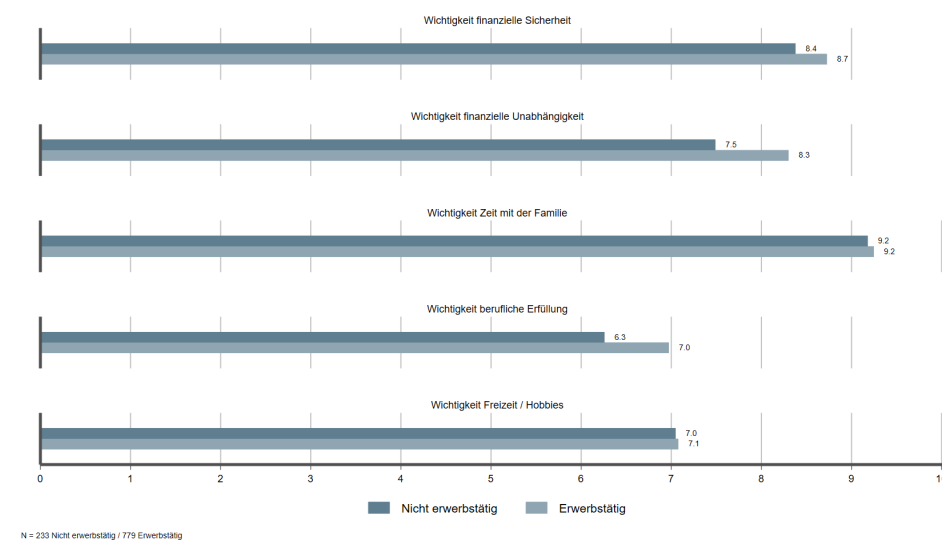
Abbildung A-7: Prozent der Befragten, die Faktor als «sehr wichtig» bewerten



Quelle: Umfrage EcoPlan

**Abbildung A-8: Eingeschätzte Familienfreundlichkeit des Arbeitsumfelds**

Anmerkung: Einschätzung auf einer Skala von 1-10 / Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

**Abbildung A-9: Wie wichtig sind folgende Faktoren?**

Anmerkung: Einschätzung auf einer Skala von 1-10. / Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

**Abbildung A-10: Logistische Regression. Abhängige Variable: Erwerbstätigkeit (Ja/Nein)**

Erwerbstätig	Koeffizient	Sde.	t-Wert	p-Wert	[95% Konfidenzintervall]	Sig
<b>Kinderbetreuung</b>						
Qualität	1.046	.059	0.79	.43	.936	1.168
Betreuung Vater	1.016	.048	0.34	.736	.925	1.116
Betreuung andere	1.135	.048	3.02	.003	1.046	1.233 ***
<b>Arbeitsbedingungen</b>						
Familienfreundlich	1.13	.053	2.63	.008	1.032	1.238 ***
Passende Stellen	1.015	.057	0.27	.785	.91	1.133
Verlust Leistungen	.968	.049	-0.64	.522	.876	1.069
Kind leidet unter ex- -terner Betreuung	1.197	.063	3.40	.001	1.079	1.328 ***
Wichtigkeit finanz. Unabhängigkeit	1.245	.077	3.55	0	1.103	1.405 ***
<b>Kontrollvariablen</b>						
Anzahl Kinder	.884	.122	-0.89	.372	.674	1.159
Alter jüngstes Kind	1.042	.042	1.02	.306	.963	1.127
<b>Sprache: (Ref. Deutsch)</b>						
Französisch	.697	.195	-1.29	.198	.403	1.208
Italienisch	.487	.181	-1.94	.053	.235	1.009 *
<b>Siedlungsart: (Ref. Urban)</b>						
Intermediär	1.676	.513	1.69	.092	.92	3.053 *
Ländlich	1.355	.488	0.84	.399	.669	2.744
<b>Nationalität (Ref. Schweiz)</b>						
EU/EFTA	1.332	.447	0.85	.393	.69	2.573
Anderes	.417	.212	-1.72	.085	.154	1.128 *
<b>Haushalt (Ref. Paar mit Kinder)</b>						
Alleinlebender El- -ternteil	1.124	.52	0.25	.801	.453	2.784
Anderer Haushalt	.721	.667	-0.35	.723	.117	4.426
<b>Ausbildung (Ref. Oblig. Schule)</b>						
EFZ/Maturität	2.411	1.062	2.00	.046	1.017	5.718 **
Tertiärer	4.479	2.139	3.14	.002	1.756	11.423 ***
<b>Zivilstand (Ref. Ledig)</b>						
Verheiratet	.743	.24	-0.92	.358	.395	1.4
Eingetragene Part- -nerschaft	.446	.284	-1.27	.205	.128	1.553
Weiss nicht	.336	.309	-1.19	.235	.055	2.036
Constant	.031	.031	-3.50	0	.004	.216 ***
Ø Erwerbstätigkeit	0.835	SD abhängige Variable			0.372	
Pseudo R <sup>2</sup>	0.185	N			635	
Chi-square	105.591	Prob > chi <sup>2</sup>			0.000	
Akaike crit. (AIC)	511.931	Bayesian crit. (BIC)			618.818	

\*\*\* p&lt;.01, \*\* p&lt;.05, &lt;.1

Abbildung A-11: Lineare Regression; Abhängige Variable Erwerbsspensum

Erwerbsspensum	Koeffizient	Sde.	t-Wert	p-Wert	[95% Konf	Intervall]	Sig
<b>Kinderbetreuung</b>							
Qualität	-.943	.46	-2.05	.041	-1.847	-.039	**
Betreuung Vater	.853	.405	2.10	.036	.056	1.649	**
Betreuung andere	-.593	.331	-1.79	.074	-1.244	.057	*
<b>Arbeitsbedingung</b>							
Familienfreundlich	-.17	.376	-0.45	.651	-.908	.568	
Passende Stellen	.706	.423	1.67	.096	-.125	1.537	*
Verlust Leistungen	-.145	.389	-0.37	.709	-.909	.618	
Kind leidet unter ex- -terner Betreuung	1.053	.47	2.24	.026	.13	1.977	**
Wichtigkeit finanz. Unabhängigkeit	1.38	.568	2.43	.016	.263	2.496	**
<b>Kontrollvariablen</b>							
<b>Ausbildung (Ref. Oblig. Schule)</b>							
EFZ/Maturität	.557	4.837	0.12	.908	-8.946	10.06	
Tertiär	5.034	4.976	1.01	.312	-4.742	14.81	
Anzahl Kinder	-4.509	1.212	-3.72	0	-6.89	-2.128	***
Alter jüngstes Kind	.34	.313	1.09	.278	-.276	.956	
<b>Sprache: (Ref. Deutsch)</b>							
Französisch	16.277	2.302	7.07	0	11.754	20.799	***
Italienisch	3.81	3.225	1.18	.238	-2.526	10.147	
<b>Siedlungsart: (Ref. Urban)</b>							
Intermediär	-3.742	2.329	-1.61	.109	-8.318	.834	
Ländlich	-6.682	2.943	-2.27	.024	-12.464	-.9	**
<b>Nationalität (Ref. Schweiz)</b>							
EU/EFTA	10.957	2.59	4.23	0	5.87	16.045	***
Anderes	5.59	5.622	0.99	.321	-5.456	16.636	
<b>Haushalt (Ref. Paar mit Kinder)</b>							
Alleinlebender El- -ternteil	6.681	3.247	2.06	.04	.302	13.06	**
Anderer Haushalt	1.921	8.131	0.24	.813	-14.053	17.896	
<b>Position (Ref. Befristete Anstel- -lung)</b>							
Unbefristete Anstel- -lung	8.345	3.469	2.41	.017	1.529	15.16	**
Angestellte mit Füh- -rungsaufgabne	19.156	4.042	4.74	0	11.215	27.098	***
Mitglied der GL	19.088	7.114	2.68	.008	5.112	33.065	***
Weiss nicht	7.373	11.884	0.62	.535	-15.975	30.72	
Constant	35.583	9.704	3.67	0	16.518	54.649	***
∅ Erwerbsspensum	64.315	SD abhängig. Variable		25.137			
R <sup>2</sup>	0.254	N		530			
F-test	7.177	Prob > F		0.000			
Akaike crit. (AIC)	4815.345	Bayesian crit. (BIC)		4922.167			
*** p<.01, ** p<.05, * <.1							

**Erläuterungen zu den statistischen Modellen:**

Gewisse Faktoren, welche im Regressionsmodell als unabhängige Variable verwendet werden, sind untereinander stark korreliert. Dies ist der Fall für die Variablen der familienergänzenden Kinderbetreuung sowie für die Normen und Präferenzen. Eine hohe Multikollinearität hat zur Folge, dass der Einfluss der einzelnen Faktoren auf die Erwerbstätigkeit weniger präzise geschätzt werden kann. Aus diesem Grund ist von den Variablen, welche untereinander stark korreliert sind, jeweils nur eine Variable im

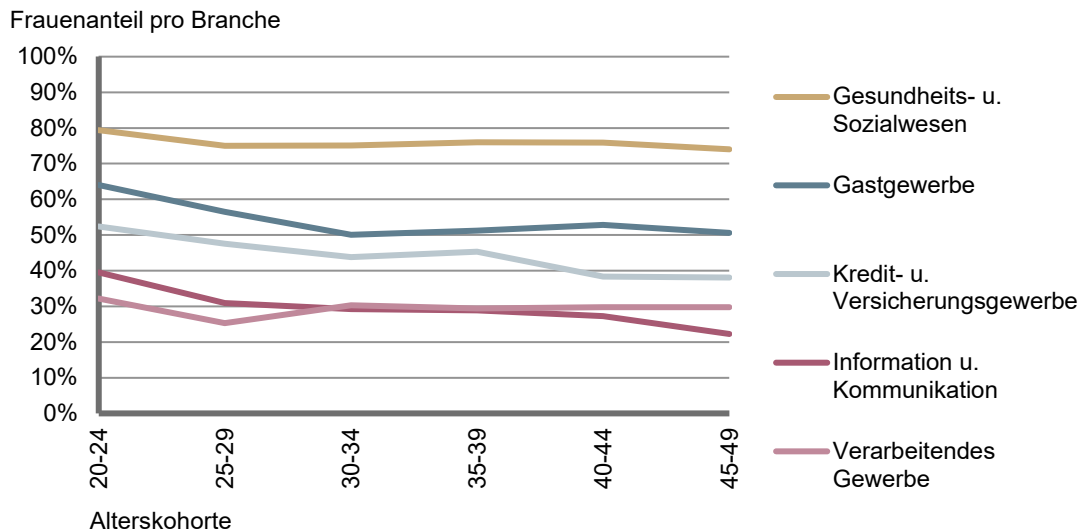
Modell verwendet worden, und zwar diejenige, welche sich in der deskriptiven Analyse als die relevanteste erwiesen hat. Für die strukturellen Variablen der familienergänzender Kinderbetreuung ist die Qualität der familienergänzenden Kinderbetreuung ins Modell aufgenommen worden. Bei den Normen ist die Variable, ob ein Kind unter ausserfamiliärer Betreuung leidet, eingeschlossen worden und für die Präferenzen die Wichtigkeit der finanziellen Unabhängigkeit.<sup>101</sup> In allen geschätzten statistischen Modellen sind die Ausbildung, die Nationalität, der Haushaltstyp, das Alter des jüngsten Kindes, die Anzahl Kinder im Haushalt, die Sprachregion und der Urbanitätsgrad der Wohngemeinde als Kontrollvariablen aufgenommen worden.

---

<sup>101</sup> Um die Robustheit der Ergebnisse zu testen, sind auch Modelle mit den anderen Variablen geschätzt worden. Die hier eingeschlossenen Variablen (Qualität der Kinderbetreuung, Normen zu familienergänzender Kinderbetreuung und Wichtigkeit der finanziellen Sicherheit) erweisen sich jedoch als die wichtigsten.

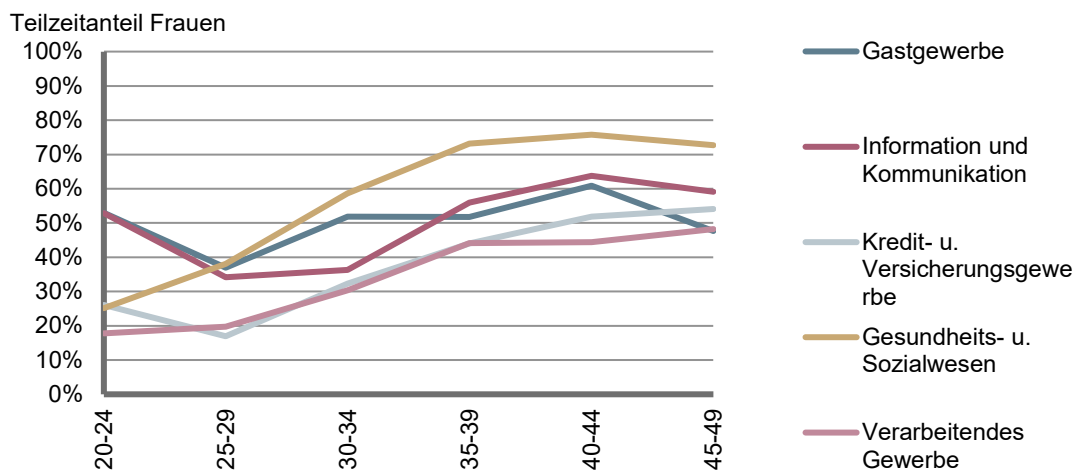
## Anhang B: Befragung der Branchenverbände

Abbildung A-12 Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftssektoren



Quelle: Auswertung SAKE-Daten 2015-2020

Abbildung A-13: Anteil Frauen, die Teilzeit arbeiten (weniger als 90 Prozent)



Quelle: Auswertung SAKE-Daten 2015-2020

Um pro Wirtschaftssektor ein genügend grosses Sample auswerten zu können, sind die Daten aus den Jahren 2015 bis 2020 gepoolt worden. Die SAKE-Daten erlauben zwar die Betrachtung von Branchenübergängen von Einzelpersonen, da die Personen zu mehreren Zeitpunkten interviewt werden, dies aber innerhalb von drei Jahren. Aus diesem Grund ist in der vorliegenden Analyse eine Kohortenbetrachtung vorgenommen worden. Die gebildeten Alterskohorten umfassen jeweils 5 Jahre und für jede Alterskohorte ist pro Wirtschaftssektor der Frauenanteil sowie der Anteil an Frauen, die Teilzeit arbeiten

berechnet worden. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich bei verändernden Frauenanteilen pro Branche auch um Kohorteneffekte handelt. Wenn also innerhalb einer Branche der Frauenanteil unter den 31 bis 35-Jährigen im Vergleich zu den 25- bis 30-Jährigen abnimmt, ist dies nicht zwingend auf einen Alters- oder «Familien-Effekt» zurückzuführen, welcher Frauen dazu bringt, aus der Branche auszusteigen, sondern darauf, dass Frauen in dieser Alterskohorte auch im vorangehenden Jahrzehnt wenig in diesem Wirtschaftssektor vertreten waren. In Kombination mit der Analyse der Teilzeitarbeit pro Kohorte und Wirtschaftssektor bietet die Analyse aber dennoch eine gute Grundlage, um die relevanten Branchen zu identifizieren. Abbildung A-12 zeigt die Frauenanteile für ausgewählte Wirtschaftssektoren und in Abbildung A-13 ist dargestellt, welcher Anteil davon in Teilzeit tätig ist.

**Abbildung A-14 Liste der Branchenverbände und Interviewpartnerinnen und -partner**

Wirtschaftssektor	Branchenverband	Interviewpartner/in
Gastgewerbe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>GastroSuisse</b>, Verband für Hotellerie und Restauration</li> <li>– <b>HotellerieSuisse</b>, der Verband der Beherbergungsbetriebe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Claudia Rüttimann</b>, Vorstandsmitglied von GastroAargau</li> <li>– <b>Bettina Baltensperger</b>, Leiterin Arbeitsmarkt und Sozialpartnerschaft</li> </ul>
Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Kibesuisse</b>, Verband Kinderbetreuung Schweiz</li> <li>– <b>Spitex Schweiz</b>, nationaler Dachverband der Spitex-Kantonalverbände und weiteren Organisationen für professionelle Pflege und Unterstützung zu Hause</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Maximiliano Wepfer</b>, Verantwortlicher politische Kommunikation</li> <li>– <b>Marianne Pfister</b>, Geschäftsführerin Spitex Schweiz und <b>Claudia Schade</b>, Geschäftsleiterin Kantonalverband Spitex Zürich</li> </ul>
Information und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>SWICO</b>, Wirtschaftsverband für die digitale Schweiz</li> <li>– <b>swissICT</b>: Fachverband der ICT-Branche: verbindet ICT-Anbieter, Anwender und Fachkräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Judith Bellaiche</b>, Geschäftsführerin</li> <li>– <b>Christian Hunziker</b>, Geschäftsführer</li> </ul>
Kredit- und Versicherungsgewerbe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Arbeitgeber Banken</b>, Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz</li> <li>– <b>SVIT</b>, Schweiz Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft</li> <li>– <b>SVV</b>, Schweizerischer Versicherungsverband</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Balz Stückelberger</b>, Geschäftsführer, Leiter Recht und Sozialpartnerschaft</li> <li>– <b>Marcel Hug</b>, CEO</li> <li>– <b>Barbara Zimmermann-Gerster</b>, Leiterin Bereich Bildungs- und Arbeitgeberpolitik</li> </ul>
Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Swissmem</b>: Verband für KMU und Grossfirmen der Schweizer Tech-Industrie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Kareen Vaisbrot</b>, Leiterin Bereich Arbeitgeberpolitik</li> </ul>
Detailhandel	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ASMAS</b>, Verband Sportfachhandel Schweiz</li> <li>– <b>Coop</b></li> <li>– <b>Migros</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Peter Bruggmann</b>, Präsident</li> <li>– <b>Luc Pillard</b>, Personalchef</li> <li>– <b>Tristan Cerf</b>, Mediensprecher Westschweiz (schriftlich)</li> </ul>

## Anhang C: Liste Akteurinnen und Akteure runder Tisch

### **Bundesverwaltung:**

- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
- Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau EBG
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF

### **Kantonale Vertretungen:**

- Konferenz der kantonalen Sozialdirektoren SODK
- Verband der Schweizerischen Arbeitsmarktbehörden VSAA
- Conférence romande des bureaux de l'égalité

### **Verbände und Sozialpartner**

- Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV
- Schweizerischer Gewerbeverband SGV
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB
- Travail.Suisse
- Alliance F
- männer.ch
- Business & Professional Women Schweiz (BPW)
- Pro Familia Schweiz
- Evangelische Frauen Schweiz EFS
- Economiesuisse
- Companies and Returnship (CRN)
- Amie Basel



## Literaturverzeichnis

- Atkeson, Lonna Rae (2003): Not All Cues Are Created Equal: The Conditional Impact of Female Candidates on Political Engagement. In: *The Journal of Politics*, 65, 4, 1040–1061.
- BFS Bundesamt für Statistik (2020): Löhne, Erwerbseinkommen und Arbeitskosten, Löhne, Erwerbseinkommen und Arbeitskosten. URL <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.html>, abgerufen am 9. Januar 2023.
- Bonoli, Giuliano; Crettaz, Eric; Auer, Daniel; u. a. (2016): Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse. Lausanne.
- Bornatici, Christina (2022): La situation des jeunes femmes en Suisse : Revue de la littérature. Bern.
- Bousselin, Audrey (2022): Access to universal childcare and its effect on maternal employment. In: *Review of Economics of the Household*, 20, 2, 497–532.
- BSS Volkswirtschaftliche Studien (2022a): Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen. Basel.
- BSS Volkswirtschaftliche Studien (2022b): Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen. Basel.
- Bundesamt für Statistik BFS (2015): Typologie der Betreuungsformen. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik BFS.
- Bundesamt für Statistik BFS (2016): Mütter auf dem Arbeitsmarkt. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik BFS (2018): Erhebung zu Familien und Generationen. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik BFS (2020): Erwerbsbeteiligung der Frauen 2010–2019. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik BFS (2021): Familien in der Schweiz. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik BFS (2022a): Die wichtigsten Kennzahlen der Bevölkerung. URL <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung/bevoelkerung.html>, abgerufen am 6. September 2022.
- Bundesamt für Statistik BFS (2022b): Mütter auf dem Arbeitsmarkt.
- Bundesamt für Statistik BFS (2023): Statistik der neuen Leistungsbeziehenden aus der Altersvorsorge (Neurentenstatistik), Neurentenstatistik. URL <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/berichterstattung-altersvorsorge/neurentenstatistik.html>, abgerufen am 23. Januar 2023.
- Büro BASS (2018): Erwerbsunterbrüche vor der Geburt: Schlussbericht. Bern, Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Büro BASS (2022): Direkte und indirekte Kosten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene: Schweizweite Bestandesaufnahme zu Finanzierungsmöglichkeiten und -lücken.
- Büro BASS (2023): Die wirtschaftliche Situation von Familien in der Schweiz. In: 1/23.
- Campbell, David E. und Wolbrecht, Christina (2006): See Jane Run: Women Politicians as Role Models for Adolescents. In: *The Journal of Politics*, 68, 2, 233–247.
- Carta, Francesca und Rizzica, Lucia (2018): Early kindergarten, maternal labor supply and children's outcomes: Evidence from Italy. In: *Journal of Public Economics*, 158, 79–102.

- CHES Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissensforschung (2022): Teilzeitarbeit in der Schweiz: steigende Bedeutung, Herausforderungen und Chancen.
- Der Bundesrat (2022a): Beratung von Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg. Bern.
- Der Bundesrat (2022b): Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden. Bern.
- Eckhoff Andresen, Martin und Havnes, Tarjei (2019): Child care, parental labor supply and tax revenue. In: *Labour Economics*, 61, 101762.
- Ecoplan (2019): Auswirkungen einer Individualbesteuerung.
- Ecoplan (2020): Überblick zur Situation der familienergänzenden Betreuung in den Kantonen. Bern.
- Ecoplan (2021): Familienfreundliche Arbeitsbedingungen 2020: Was machen die Kantone/Hauptorte?
- Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF (2021): Kinderbetreuung finanzieren und Elterntarife gestalten. Empfehlungen an Politik und Behörden auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene. Bern.
- Eidgenössisches Finanzdepartement EFD (2022): Erläuternder Bericht zum Bundesgesetz über die Individualbesteuerung. Bern.
- Ernst Stähli, Michèle; Le Goff, Jean-Marie; Levy, René; u. a. (2009): Wishes or Constraints? Mothers' Labour Force Participation and its Motivation in Switzerland. In: *European Sociological Review*, 25, 3, 333–348.
- ETH Zürich (2020): Wert von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern für die Wirtschaft. In: 29.
- Farré, Lidia (2016): Parental Leave Policies and Gender Equality: A Survey of the Literature. In: 34.
- Fernández, Raquel; Fogli, Alessandra und Olivetti, Claudia (2004): Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics\*. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 119, 4, 1249–1299.
- Fogli, Alessandra und Veldkamp, Laura (2011): Nature or Nurture? Learning and the Geography of Female Labor Force Participation. In: *Econometrica*, 79, 4, 1103–1138.
- Gangl, Selina und Huber, Martin (2022): From Homemakers to Breadwinners? How Mandatory Kindergarten Affects Maternal Labour Market Outcomes. In: *SSRN Electronic Journal*.
- Girardin, Nadia; Bühlmann, Felix; Hanappi, Doris; u. a. (2016): The transition to parenthood in Switzerland: between institutional constraints and gender ideologies. In: *Couples' Transitions to Parenthood*.
- Goldin, Claudia (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. In: *American Economic Review*, 104, 1091–1119.
- Guiso, Luigi; Monte, Ferdinando; Sapienza, Paola; u. a. (2008): Culture, Gender, and Math. In: *Science*, 320, 5880, 1164–1165.
- Henrik Kleven; Landais, Camille; und Leite Mariante, Gabriel (2022): The Child Penalty Atlas. (working paper).
- Infras und Evaluanda (2021): Finanzierung der institutionellen Kinderbetreuung und Elterntarife. Zürich / Genf.

- International Monetary Fund (2020): Women in the Labor Force. The Role of Fiscal Policies.
- Kaygusuz, Remzi (2010): Taxes and female labor supply. In: Review of Economic Dynamics, 13, 4, 725–741.
- Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; u. a. (2019): Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. In: Working Paper, 20.
- Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; u. a. (2021): Angebot an Öffentliche Kinderbetreuung und Einkommenseinbussen bei Mutterschaft. . Workingpaper.
- Kohler, Alexandra und Oesch, Jonas (2021): Mütter in der Schweiz verdienen nach dem ersten Kind weniger als Väter – nicht nur, weil sie weniger arbeiten. In: Neue Zürcher Zeitung.
- Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren und Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (2022): Empfehlungen der Konferenz der SODK und EDK zur Qualität und Finanzierung der Familien- und Schulergänzenden Kinderbetreuung. Bern.
- Kopp, Daniel (2017): Verstärkt die Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt? ETH Zurich.
- Krapf, Matthias; Roth, Anja und Slotwinski, Michaela (2020): The Effect of Childcare on Parental Earnings Trajectories.
- Müller, Kai-Uwe und Wrohlich, Katharina (2020): Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare. In: Labour Economics, 62, 101776.
- OECD (2021): Financial disincentive to enter employment with childcare costs. URL <https://data.oecd.org/benwage/financial-disincentive-to-enter-employment-with-childcare-costs.htm#indicator-chart>.
- Oehrli, Dominique; Stadelmann-Steffen, Isabelle und Lütolf, Meret (2022): How Does the Provision of Childcare Services Affect Mothers' Employment Intentions? Empirical Evidence from a Conjoint Experiment. In: Journal of Social Policy, 1–20.
- Olivetti, Claudia und Petrongolo, Barbara (2017): The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. In: 26.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2022): OECD Family Database. URL <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, abgerufen am 22. Januar 2023.
- Porter, Catherine und Serra, Danila (2020): Gender Differences in the Choice of Major: The Importance of Female Role Models. In: American Economic Journal: Applied Economics, 12, 3, 226–254.
- Roth, Anja (2020): How the provision of childcare affects attitudes towards maternal employment. In: Swiss Journal of Economics and Statistics, 156, 1, 17.
- Schwaiger, Lisa; Vogler, Daniel; Fürst, Silke; u. a. (2021): Darstellung von Frauen in der Berichterstattung Schweizer Medien. In: Jahrbuch Qualität der Medien, 12.
- Selin, Håkan (2014): The rise in female employment and the role of tax incentives. An empirical analysis of the Swedish individual tax reform of 1971. In: International Tax and Public Finance, 21, 5, 894–922.
- Slotwinski, Michaela und Stutzer, Alois (2023): Women Leaving the Playpen: the Emancipating Role of Female Suffrage. In: The Economic Journal, 133, 650, 812–844.

sotomo (2021): Frauen in freien Berufen. Studie des SVFB zum unausgeschöpften Potenzial hochqualifizierter Frauen. Zürich.