



4. April 2019

Vereinbarkeit lohnt sich

Rede von Regierungsrätin Jacqueline Fehr anlässlich der Überreichung des Prix Balance im Kaufleuten

Liebe Arbeitgebende

Liebe Arbeitnehmende

Liebe Preisträgerinnen und Preisträger

Vor rund 10 Jahren habe ich eine Studienreise für Fachleute aus dem Bereich Frühe Förderung nach Schweden organisiert. Die Reise ging der Frage nach, wieso es in Schweden so selbstverständlich ist, dass mehr oder weniger alle Kinder eine Kita besuchen und es ausser Tagesschulen keine andere Schulorganisation gibt.

Ein Programmpunkt war ein Gespräch mit der schwedischen Variante der economie-suisse, also dem schwedischen Wirtschaftsverband. Die Präsidentin und der Geschäftsführer konnten mit unseren Fragen allerdings nicht viel anfangen. Weshalb sich die Wirtschaft für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagiere, schien wohl schlicht zu selbsterklärend. Ebenso wie die Frage, weshalb die Schwedische Wirtschaft Ausgaben für Kinderbetreuung als Investitionen und nicht als Kosten bezeichnet.

Woher kommt diese grundsätzlich andere Position?

Was klappte in Schweden in den letzten zwei Generationen besser als in der Schweiz?

Nun, eine erste Antwort gaben unsere Gesprächspartnerin und unser Gesprächspartner gerade selber. Sie schauten nämlich um 17 Uhr leicht ungeduldig auf die Uhr. Sie selber wollten zeitig in der Kita sein und ihre Kinder dort abholen.

Doch individuelle Lebensentwürfe können die Unterschiede zwischen Schweden und der Schweiz in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht erklären. Hier braucht es einen kurzen Blick in die Geschichte der beiden ja nicht ganz unähnlichen Länder.



Deshalb hier etwas vergleichende Geschichte im Schnelldurchlauf:

Beide Staaten waren im zweiten Weltkrieg sogenannten neutral und wurden damit von Zerstörungen weitgehend verschont. Nach Kriegsende brummte die Wirtschaft und wuchs rasant. Während in der Schweiz der Bedarf an Arbeitskräften für den Nachkriegsaufschwung weitgehend durch die Zuwanderung aus den Südeuropäischen Ländern gedeckt werden konnte, profitierte Schweden nicht im gleichen Masse von dieser Arbeitsmigration. Zu weit im Norden lag das Zielland. Die allermeisten Arbeitskräfte fanden bereits auf dem Weg dorthin, sei es in der Schweiz oder bald auch in Deutschland Arbeit.

Die Schwedische Regierung stand damit in den 50er Jahren vor der Frage, woher die Arbeitskräfte kommen könnten, die nötig waren, um das Wirtschaftswachstum zu bewältigen. Die Antwort der sozialdemokratischen Regierung war: Die Frauen mussten für den schwedischen Arbeitsmarkt gewonnen werden. Die Sozialdemokratische Führung setzte sich mit diesem Beschluss gegen die Gewerkschaften durch, die wie in der Schweiz das sogenannte Ernährer-Modell verfolgten, also das Modell, nach dem der Lohn des Mannes für die ganze Familie reichen sollte.

Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, war das eine. Die jungen Paare aber gleichzeitig zu motivieren, trotz der klaren Ausrichtung auf die berufliche Laufbahn Eltern zu werden, war das andere. Und da Schweden tief im Innern seiner Seele immer Angst vor Abwanderung und Bevölkerungsschwund hatte, rückte eine zweite politische Frage ins Zentrum: Was müssen wir tun, damit wir die Frauen für den Arbeitsmarkt gewinnen und gleichzeitig den jungen Paaren eine Perspektive als gute Eltern geben?

Die Antwort war: ein flächendeckendes Betreuungsangebot von bester Qualität und tiefen Kosten sowie ein umfassender Elternurlaub. Dieses Dreieck: Elternurlaub (sprich Zeit für Eltern), bezahlbares Betreuungsangebot (sprich finanzielle Anreize zur Erwerbstätigkeit) und ein Betreuungsangebot von bester pädagogischer Qualität (sprich: Wir wollen durch die Kitas die beste Erziehung und Betreuung für unsere Kinder) sind bis heute die Eckpfeiler des Schwedischen Modells.

Und dieses ist so sehr in der Bevölkerung verankert, dass es dort keinen Prix Balance-Anlass gäbe, und dass uns der Leiter des schwedischen Wirtschaftsverbandes seltsam anschaute, als wir nach den Bedenken der Wirtschaft gegen dieses sozial- und bildungsstaatliche Angebot fragten.

Und trotzdem oder gerade deshalb begrüße ich Sie ganz herzlich zu diesem Anlass. Denn bei uns im Kanton Zürich ist der Prix Balance nach wie vor berechtigt, ja gar notwendig.

Deshalb freue ich mich ausserordentlich, heute hier zu sein.



Ich möchte Ihnen an dieser Stelle die besten Grüsse der Zürcher Regierung überbringen, die nicht nur den Ausgezeichneten und Zertifizierten dankt, sondern allen, die sich um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemühen.

Sie alle, meine Damen und Herren, haben sich den gängigen Mustern entgegengesetzt und in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie neue Wege beschritten. Herzlichen Dank für Ihr Engagement.

Führen wir uns an dieser Stelle nochmals vor Augen, worauf es bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ankommt. Welche Strategien müssen wir verfolgen, damit sich die Nachfolge von Herrn Karrer und Frau Rühl genauso klar und deutlich für staatliche Investitionen einsetzt wie das ihre schwedischen Gegenüber schon seit Jahrzehnten tun?

Diese sieben Punkte möchte ich mit Ihnen teilen:

1. Bezahlbare und qualitativ hochstehende Kinderbetreuung im Vorschul- und im Schulalter

An diesen Investitionen führt kein Weg vorbei. Dabei ist wichtig: Nicht die Arbeitgeber und die Wirtschaft müssen die Angebote zur Verfügung stellen und finanzieren, sondern die öffentliche Hand. Die Wirtschaft muss sich aber klar dazu bekennen und den politischen Prozess unterstützen.

Die Ausgaben für die Kinderbetreuung sind keine Kosten, sondern Investitionen. Es braucht sie für eine erfolgreiche, funktionierende Wirtschaft der Zukunft genauso wie es Strassen und Schienen braucht. Bereits seit den 90er Jahren wissen wir, dass pro Franken, den der Staat in eine gute Betreuung investiert, drei bis vier Franken zurückfliessen. Kinderbetreuung ist letztlich eine Weiterentwicklung der Volksschule und muss deshalb grossmehrheitlich über die öffentliche Hand finanziert werden.

2. Teilzeitarbeit für Frauen und Männer und auf allen Stufen

Schreiben wir künftig Kaderstellen für 80 bis 100 Prozent aus. Achten wir darauf, dass auf der anderen Seite Kleinpensen unter 60 Prozent die Ausnahme bleiben. Und ermuntern wir die Männer, ebenfalls zu reduzieren, wenn Elternpflichten hinzukommen.

Dass gerade im letzten Punkt eine Nachfrage besteht, zeigen die aktuellen Zahlen des Statistischen Amtes:

- 2018 waren 58 Prozent aller Frauen im Kanton Zürich Teilzeit angestellt.
- Der Teilzeitanteil der erwerbstätigen Zürcher Männer liegt bei 19 Prozent im Vergleich zu den Frauen gering, hat aber in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen.



3. Elternzeit

Nehmen wir uns dem Thema Elternurlaub / Elternzeit an. Der Zürcher Regierungsrat hat eben positiv zum Projekt auf nationaler Ebene Stellung bezogen, einen zweiwöchigen Urlaub als Mindeststandard schweizweit einzuführen.

Der Elternurlaub fördert nachweislich eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung und erhöht die Chancen, dass die Frauen längerfristig mit Ambitionen im Berufsleben bleiben.

4. Flexible Arbeitszeitmodelle

Wenn wir Präsenzzeiten flexibel und individuell gestalten, erleichtern wir die Vereinbarkeit. Wir müssen weg kommen von der Idee: Nur wer am Pult anwesend ist, ist bei der Arbeit. Homeoffice kann das Leben eines berufstätigen Elternteils wesentlich vereinfachen.

Ebenso wichtig sind grosszügige Regelungen, wenn Kinder krank sind oder andere Elternpflichten anstehen. Achten wir als Vorgesetzte darauf, dass diese auch vom Vater wahrgenommen werden. Nehmen wir unsere Mitarbeitenden auch in Ihrer Rolle als Eltern wahr.

5. Regelmässige Lohngleichheitsüberprüfung durchführen

Die Lohngleichheit ist wie der Elternurlaub eine zentrale Voraussetzung für eine partnerschaftliche Familienorganisation. Wo die Löhne ungleich sind, steigt das Risiko, dass die Frau ihre beruflichen Ambitionen schrittweise aufgibt. Die Lohngleichheit ist aber schlicht und einfach auch ein Verfassungsauftrag.

Wir können die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau mit einer einfachen Standortbestimmung selbst überprüfen. Beispielsweise mit der Software Logib des Bundes, die für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden geeignet ist. So sorgen wir dafür, dass Lohngleichheit in ihrem Unternehmen herrscht – einer der Pfeiler in der Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden.

6. Familienfreundliche Arbeitskultur

Es gibt nebst diesen quasi "harten" Forderungen auch noch sogenannte Soft-Faktoren. An dieser Stelle noch deren zwei: Gestalten wir die Sitzungszeiten familienfreundlich. Dies bedeutet: Wenn möglich keine Sitzungen vor 9 Uhr oder nach 17 Uhr. Achten wir zudem auf Berechenbarkeit. Kurzfristiges Umplanen ist für Mitarbeitende mit Familienpflichten oft kaum möglich.



7. Keine After-Work-Kultur

Wo eine ausgesprochene After-Work-Kultur herrscht und damit wesentliche Entscheide und Absprachen beim Feierabendbier gefällt werden, sind Arbeitnehmende mit Familienpflichten out. Achten wir deshalb darauf, dass die vereinbarten Sitzungsgefässe der Ort sind, wo entschieden wird. Und achten wir darauf, dass dies transparent passiert.

Meine Damen und Herren

Habe ich nun nur Wasser in die Limmat getragen? Wohl ein bisschen schon. Denn Sie haben ja viele der obigen Punkte bereits umgesetzt.

Trotzdem schadet es nicht, wenn wir uns diese entscheidenden Gelingensfaktoren immer wieder vor Augen führen. Denn die Fallen der alten Muster lauern überall.

Zum Schluss möchte ich mich bei Ihnen für Ihr Engagement nochmals ganz herzlich bedanken. Und ich möchte Sie einladen, die gemachten Erfahrungen weiterzutragen. Als Unternehmerinnen und als Arbeitnehmer. Sie sind die besten Botschafterinnen und Botschafter für eine Politik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die funktioniert und zum Nutzen aller ist. So wie es uns Schweden schon seit Generationen vormacht. Ich danke Ihnen.