



Bern, [Datum]

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

Bericht des Bundesrates
in Erfüllung des Postulates 20.4327 Arslan vom
30. Oktober 2020

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Inhalt des Postulats	4
1.2	Vorgehen für die Berichterstellung	4
1.3	Politischer Kontext	5
2	Ausgangslage	8
2.1	Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt	8
2.2	Erwerbssituation von Eltern	9
2.2.1	Erwerbsbeteiligung und Erwerbspensen	9
2.2.2	Erwerbsunterbrüche und Wiedereinstieg	13
2.2.3	Risiken Erwerbsunterbruch und Erwerbsreduktion	14
2.2.4	Fazit	14
3	Studie	15
3.1	Ziele der Studie	15
3.2	Methodik	15
3.3	Ergebnisse der Studie	16
3.3.1	Zufriedenheit mit der aktuellen Erwerbssituation	16
3.3.2	Erwerbsunterbrüche und Wiedereinstieg	17
3.3.3	Einflussfaktoren Erwerbstätigkeit und Erwerbspensum	18
4	Runder Tisch	20
5	Synthese	21
5.1	Handlungsfeld 1: Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung senken	21
5.2	Handlungsfeld 2 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	22
5.3	Handlungsfeld 3 Sensibilisierung, Beratung und Bildung von Arbeitnehmenden stärken	23
5.4	Handlungsfeld 4 Negative Erwerbsanreize abbauen	25
5.5	Schlussfolgerung des Bundesrates	26

Zusammenfassung

Das Postulat 20.4327 von Nationalrätin Sibel Arslan beauftragt den Bundesrat, eine Gesamtstrategie sowie einen Massnahmenplan zur Unterstützung des Wiedereinstiegs von Frauen mit Kindern in die Arbeitswelt zu erarbeiten. Die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen in der Schweiz ist auch im internationalen Vergleich hoch und hat, insbesondere jene der Mütter, in den letzten 30 Jahren deutlich zugenommen. Da Frauen aber nach wie vor häufig den Hauptteil von Care- und Familienarbeit übernehmen, führt die Geburt eines Kindes in der Regel zu einer Erwerbsreduktion der Mutter und teilweise zu einem Rückzug aus dem Erwerbsleben. Gerade im Hinblick auf die aktuelle Arbeits- und Fachkräfteknappheit ist es zentral, das Potenzial von Frauen noch besser zu nutzen. Dazu sollen bestehende Hürden beim Verbleib und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit abgebaut werden.

Zur Beantwortung des Postulats wurde eine Studie zum Thema Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit in Auftrag gegeben. Die Studie identifiziert die zentralen Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern und formuliert Empfehlungen in den Handlungsfeldern: Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung senken, familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen, Sensibilisierung, Beratung und Bildung von Arbeitnehmenden stärken sowie negative Erwerbsanreize abbauen.

Der vorliegende Bericht zeigt entlang dieser Handlungsfelder auf, dass das Thema Verbleib und Wiedereinstieg von Frauen in die Erwerbstätigkeit in der Bundespolitik strategisch bereits gut eingebettet ist. Es ist ein Querschnittsthema, bei welchem die Bundesverwaltung, Kantone, Gemeinden, Arbeitgeberinnen und -geber sowie Arbeitnehmende sich die Verantwortung teilen. Mit der Legislaturplanung und der Gleichstellungsstrategie 2030 bestehen bereits die strategischen Grundlagen. Im Rahmen der Fachkräfte- und Gleichstellungspolitik werden eine Reihe von gewichtigen Massnahmen und Projekten umgesetzt, koordiniert und bei Bedarf neue Massnahmen lanciert. In Anbetracht dessen erachtet es der Bundesrat nicht als zielführend eine gesonderte Strategie und einen Massnahmenplan in Bezug auf den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit zu formulieren. Angesichts des aktuellen Arbeits- und Fachkräftemangels ist zudem davon auszugehen, dass Unternehmen ein grosses Interesse haben, proaktiv attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und sich gegenüber potenziellen Arbeitnehmenden vorteilhaft zu positionieren.

Folgende bereits laufende oder zur Diskussion stehende zentrale Geschäfte sind hervorzuheben:

- Die **Gleichstellungsstrategie 2030** ist die nationale Strategie des Bundes, die Gleichstellung der Geschlechter gezielt zu fördern. Der Aktionsplan umfasst unter anderem Massnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Vernehmlassung zur **Individualbesteuerung** zu den beiden vom Bundesrat vorgeschlagenen Varianten endete am 16. März 2023.
- Seit 2003 fördert der Bund über **befristete Finanzhilfen die Schaffung und Subventionierung von familienergänzender Kinderbetreuung**. Mit der **Parlamentarischen Initiative 21.403** «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» will die WBK-N das Engagement des Bundes in diesem Zuständigkeitsgebiet der Kantone weiterführen und stark ausbauen.

1 Einleitung

1.1 Inhalt des Postulats

Das am 30. Oktober 2020 von Nationalrätin Sibel Arslan eingereichte Postulat 20.4327 mit dem Titel «Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt» hat folgenden Wortlaut:

«Der Bundesrat wird beauftragt, eine Gesamtstrategie und einen Massnahmenplan zur Ermöglichung des Wiedereinstieges von Frauen in die Arbeitswelt zu erarbeiten. Dabei sind die unterschiedlichen Bedürfnisse, persönlichen Verhältnisse und die finanziellen Ressourcen der interessierten Frauen zu berücksichtigen.»

Es ist hinlänglich bekannt, dass in der Schweiz in grosser Zahl Fachkräfte fehlen - dies aus demographischen und arbeitsmarktbezogenen Gründen. Dabei weisen insbesondere Frauen ein grosses Potenzial auf, das besser genutzt werden kann. Barrieren für den Wiedereinstieg sind die Kindererziehung oder die Care-Arbeit, die grossmehrheitlich Frauen leisten, aber auch fachliche und persönliche Voraussetzungen. Zudem gestalten sich die Bedingungen des Arbeitsmarktes zu wenig flexibel. Die Zahl der Teilzeitstellen, welche oft von Frauen besetzt ist, steigt zwar an das Pensum bleibt jedoch oft niedrig. Es braucht deshalb neben spezifischen Ermöglichungsmassnahmen im Arbeitsmarkt auch gezielte Massnahmen für die Unterstützung des Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben.

Die Wiedereinstiegsangebote sollen insbesondere Einstiegs- und Potentialabklärungsgespräche, den Erwerb von Grundkompetenzen (Allgemeinbildung, berufliche Aus- und Weiterbildung, etc.) sowie Coachings bei der Stellensuche beinhalten. Im Zusammenhang mit der Förderung des Wiedereinstiegs ist auch die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden anzustreben; diese könnte die Schaffung von Praktikumsplätze, von Fachkursen oder weitere Angebote beinhalten. Mit den Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung hat der Bund einen ersten wichtigen Schritt zur grösseren Arbeitsmarkteteiligung von Frauen getan. Das genügt jedoch nicht. Gemäss dem Bundesamt für Statistik machen Mütter in der Schweiz in ihrer Gesamtheit eine Familienpause von rund 5,5 Jahren. In dieser Zeit verliert das erworbene berufliche Know-how an Wert, denn die Halbwertszeiten des Wissens werden immer kürzer. Bereits bestehende Wiedereinsteigerinnenkurse genügen quantitativ in keiner Weise und/oder sind für die Mehrheit der Interessentinnen zu teuer. Im Rahmen seiner Fachkräftestrategie/Fachkräfteinitiative soll der Bundesrat deshalb den Bereich des Wiedereinstieges stärker gewichten und aktiv unterstützen.»

Der Bundesrat hat das Postulat am 17. Februar 2021 zur Annahme empfohlen. Der Nationalrat überwies das Postulat am 1. Juni 2021.

1.2 Vorgehen für die Berichterstellung

Der vorliegende Bericht hat zum Ziel, möglichen Handlungsbedarf im Bereich des Wiedereinstiegs und des Verbleibs von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit zu ermitteln und in der Konsequenz eine bessere Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials zu erreichen. Als Grundlage wurde eine Studie zum Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt in Auftrag gegeben. Den Zuschlag erhielt das Beratungsunternehmen Ecoplan AG in Zusammenarbeit

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

mit Dr. Jana Freundt von der Universität Freiburg. Der Schlussbericht der Studie wird mit der Veröffentlichung des Berichts publiziert.

Die Thematik des Wiedereinstiegs von Frauen mit Kindern wurde sowohl bei der Umsetzung des Postulats als auch in der Studie breit adressiert. Der vorliegende Bericht beschränkt sich daher nicht auf den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben nach einem vollzeitlich familienbedingten Erwerbsunterbruch, sondern thematisiert auch den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterbeschäftigung von Frauen mit Kindern. Damit wird den vielfältigen Erwerbsverläufen von Müttern in der Schweiz Rechnung getragen.

Im ersten Teil der Studie wurde die aktuelle Situation von Frauen mit Kindern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt analysiert und mögliche Hürden für den Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit identifiziert. Basierend darauf formulieren die Autorinnen und Autoren im zweiten Teil der Studie Handlungsempfehlungen, um das Fachkräftepotenzial von Frauen mit Kindern verstärkt zu nutzen.

Die Studienarbeiten wurden von einer Begleitgruppe beratend unterstützt. Von Seite des Bundes waren neben dem SECO das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) und das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) in der Begleitgruppe vertreten. Zusätzlich haben Vertreterinnen und Vertreter vom Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV), dem Schweizerischen Gewerbeverband (SGV), dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB), Travail.Suisse, dem Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) und eine Vertretung der Wissenschaft (Universität Bern) in der Begleitgruppe Einsitz genommen.

Parallel zur Erarbeitung der Studie hat im November 2022 ein Runder Tisch in Erfüllung des Postulats stattgefunden. Ziel der Veranstaltung war es, mögliche Massnahmen und Best Practices im Bereich Verbleib, Wiedereinstieg und Unterbeschäftigung von Frauen mit Kindern im Schweizer Arbeitsmarkt zu sammeln. Der Anlass fand unter Einbezug von Kantonen, Sozialpartnern sowie zentralen Akteuren im Bereich Geschlechtergleichstellung statt und wurde vom Leiter der Direktion für Arbeit des SECO moderiert.

Im vorliegenden Bericht wird zuerst auf die Situation von Frauen mit Kindern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und auf die zentralen laufenden Geschäfte in diesem Themenbereich auf Bundesebene eingegangen. Danach werden die wichtigsten Ergebnisse der Studie zusammengefasst. Zum Schluss wird entlang der Handlungsfelder der Studie der Handlungsbedarf analysiert, bestehende Massnahmen aufgezeigt und entsprechende Schlussfolgerungen gezogen. Der Bericht sowie die Studie fokussieren auf die aktuelle Situation von Frauen mit Kindern beim Wiedereinstieg und Verbleib auf dem Arbeitsmarkt. Dabei ist jedoch zu beachten, dass viele Erkenntnisse grundsätzlich auf Personen mit Betreuungsaufgaben übertragen werden können. Dabei ist die Rolle der Väter in diesem Zusammenhang zentral, da Erwerbsentscheidungen in Familienhaushalten in Abhängigkeit voneinander gefällt werden.

1.3 Politischer Kontext

Die Erwerbssituation von Frauen mit Kindern ist ein Querschnittsthema, welches inhaltlich mit einer Bandbreite von anderen Themen zusammenhängt. Die Zuständigkeiten sind auf verschiedenen Ebenen zu verorten, sowohl innerhalb der Bundesverwaltung, wie auch bei den Kantonen, den Gemeinden, Arbeitgeberinnen und -gebern sowie Arbeitnehmenden. Entsprechend breit und vielfältig sind die relevanten laufenden bzw. kürzlich abgeschlossenen Geschäfte und Massnahmen in diesem Bereich.

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

Der Bundesrat definiert in seiner **Legislaturplanung 2019-2023**¹ die bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials mittels einer Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen als ein quantifizierbares Ziel sowie die Erwerbsquote der Frauen als ein jährlich zu prüfender Indikator. Ebenfalls im Zuge der Legislaturplanung 2019-2023 hat der Bundesrat gemäss dem Ziel 8 «Die Schweiz fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern» am 28. April 2021 die **Gleichstellungsstrategie 2030** verabschiedet. Die Gleichstellungsstrategie 2030 legt den Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Gleichstellung, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Bekämpfung von Diskriminierung, Sexismus und Gewalt. Sie enthält konkrete Ziele und Massnahmen, die in der Zuständigkeit des Bundes liegen, sie ist jedoch zur Erreichung der Ziele und zur Umsetzung der Massnahmen auf die aktive Beteiligung der Kantone und Gemeinden sowie den regelmässigen Austausch mit der Zivilgesellschaft angewiesen. Die Umsetzung des vorliegenden Postulats 20.4327 ist Teil des Aktionsplans der Gleichstellungsstrategie 2030 und fällt in den Themenbereich «Berufliches und öffentliches Leben».²

Das Ziel der besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, unter anderem mittels einer Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen, wird im Rahmen der **Fachkräftepolitik** aktiv verfolgt. Eines von vier Handlungsfeldern ist hierbei die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Rahmen der Fachkräfteinitiative wurden Massnahmen zur Reduktion von negativen Erwerbsanreizen, zur Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Personen mit Betreuungsaufgaben lanciert. Durch die konsequente Fachkräftepolitik des Bundes konnte das inländische Fachkräftepotenzial in der Schweiz zwischen 2010 und 2018 um rund 417'000 Vollzeitstellen wachsen. Mehr als ein Drittel davon sind auf eine höhere Erwerbsbeteiligung der inländischen Bevölkerung – mehrheitlich Frauen – zurückzuführen.³ 2018 wurde die Fachkräfteinitiative in die ordentliche Politik überführt, um weiterhin unter Einbezug der Kantone und Sozialpartner die maximale Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials zu erreichen.

Zur Umsetzung von Art. 121a BV hat das Parlament Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials beschlossen. Im Zusammenhang mit diesen Umsetzungs- und Monitoringarbeiten hat der Bundesrat das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) am 11. Juni 2021 beauftragt in Zusammenarbeit mit dem WBF und unter Einbezug der Kantone und Sozialpartner bis Ende März 2024 eine **Gesamtschau zu den bereits ergriffenen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials** vorzulegen. Der Bericht soll eine Beurteilung beinhalten, inwieweit die verschiedenen Massnahmen in einer Gesamtsicht die Ziele der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials erfüllen und ob zusätzliche Massnahmen erforderlich sind. Die vorliegenden Arbeiten im Rahmen des Postulats Arslan sowie die beschriebenen Handlungsfelder werden in die Gesamtschau zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials einfließen.

Die Steuerpolitik trägt im Rahmen zweier Projekte dazu bei, den Wiedereinstieg von Müttern in die Arbeitswelt zu erleichtern und das Fachkräftepotenzial der Frauen in der Schweiz besser zu nutzen. Zum einen wurde per Anfang 2023 die **Obergrenze des Steuerabzugs für die Kosten der Kinderdrittbetreuung bei der direkten Bundessteuer** erhöht. Zum anderen wurde die Vernehmlassung zur **Individualbesteuerung** durchgeführt.

Im Bereich der **familienergänzenden Kinderbetreuung** unterstützt der Bund seit 2003 im Rahmen befristeter Impulsprogramme die Schaffung zusätzlicher Betreuungsplätze. Aktuell

¹ BBI 2020 1777

² [Gleichstellungsstrategie 2030 - Erarbeitung einer Gesamtstrategie und eines Massnahmenpakets für den Wiedereinstieg von Frauen auf dem Arbeitsmarkt \(gleichstellung2030.ch\)](#)

³ SECO (2018), Schlussbericht zur Fachkräfteinitiative, [Fachkräftepolitik \(admin.ch\)](#)

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

beraten die eidgenössischen Räte die **Parlamentarische Initiative 21.403 Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung**, welche fordert, dass die befristete bundesseitige Finanzierung in eine stetige Unterstützung, welche unter anderem eine Vergünstigung der Elternbeiträge bewirkt, überführt wird. Neben der Förderung der Chancengerechtigkeit für Kinder im Vorschulalter soll so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Der Bundesrat lehnte in seiner Stellungnahme das mit der Initiative vorgesehene hohe und dauerhafte finanzielle Engagement des Bundes ab. Zum einen ist die familienergänzende Kinderbetreuung in der Kompetenz der Kantone und auch in der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber, zum anderen erlaubt die angespannte finanzielle Situation des Bundes kein weiteres Engagement.

Bei der Geburt eines Kindes haben erwerbstätige Mütter in der Schweiz Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von mindestens 14 Wochen. Seit 2021 können Väter zudem einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen beziehen. Es besteht kein geregelter Anspruch auf einen Elternurlaub, auf kantonaler Ebene wurden in den letzten Jahren verschiedene Versuche gestartet, einen solchen einzuführen.

Im Oktober 2022 wurde der Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 19.3621 von Nationalrätin Isabelle Moret zum Thema **Beratung von Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg** veröffentlicht. Darin empfiehlt der Bundesrat Beratungsangebote, insbesondere jene der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), verstärkt auf die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen auszurichten.⁴ Aktuell läuft zudem das vom Bund im Rahmen der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotentials initiierte und von den Kantonen umgesetzte schweizweite Projekt «viamia» für eine beschränkte Laufzeit (2019-2024). Es bietet eine **kostenlose Standortbestimmung und Laufbahnberatung für Personen ab 40 Jahren**, von der häufig auch Frauen und Männer mit Anliegen im Bereich beruflicher Wiedereinstieg profitieren.⁵

Wiedereinstieg im Rahmen der Arbeitslosenversicherung

Nach einem kürzeren Unterbruch der Erwerbstätigkeit stehen für den beruflichen Wiedereinstieg in allen Kantonen arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) bereit, um den Wiedereinstieg zu erleichtern. Für versicherte Stellensuchende, die sich der Erziehung ihrer Kinder gewidmet haben, sind die Anspruchsvoraussetzungen grosszügiger ausgelegt: Einerseits werden die Rahmenfristen im Falle von Erziehungszeiten pro Kind um zwei Jahre verlängert, andererseits können Frauen infolge von Mutterschaft von der Beitragszeit befreit werden.

Alle Personen, die bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) angemeldet und anspruchsberechtigt sind, einigen sich im Rahmen des Erstgespräches zusammen mit dem Personalberatenden auf eine individuelle Wiedereingliederungsstrategie. Falls arbeitsmarktlich indiziert, werden AMM oder die Begleitung durch einen Job-Coach verfügt. Gewisse AMM sind besonders auf die Integration von Personen ausgerichtet, die für längere Zeit dem Arbeitsmarkt ferngeblieben sind. Dazu gehören Ausbildungs- sowie Einarbeitungszuschüsse, Berufspraktika und Praxisfirmen. Die Kantone können bei Bedarf das Angebot an AMM ausbauen, falls angezeigt auch für spezifische Personengruppen wie Wiedereinsteigerinnen nach Mutterschaft. Dauert der Erwerbsunterbruch länger, so dass die Anspruchsvoraussetzungen des AVIG nicht erfüllt sind, können dennoch die Beratungs- und Vermittlungsdienste der RAV in Anspruch genommen werden.

⁴ [19_3621 | Begleitung von Frauen mit dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann. Wie sieht die Zukunft der Beratungsstellen aus? | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

⁵ [viamia – berufliche Standortbestimmung](#)

2 Ausgangslage

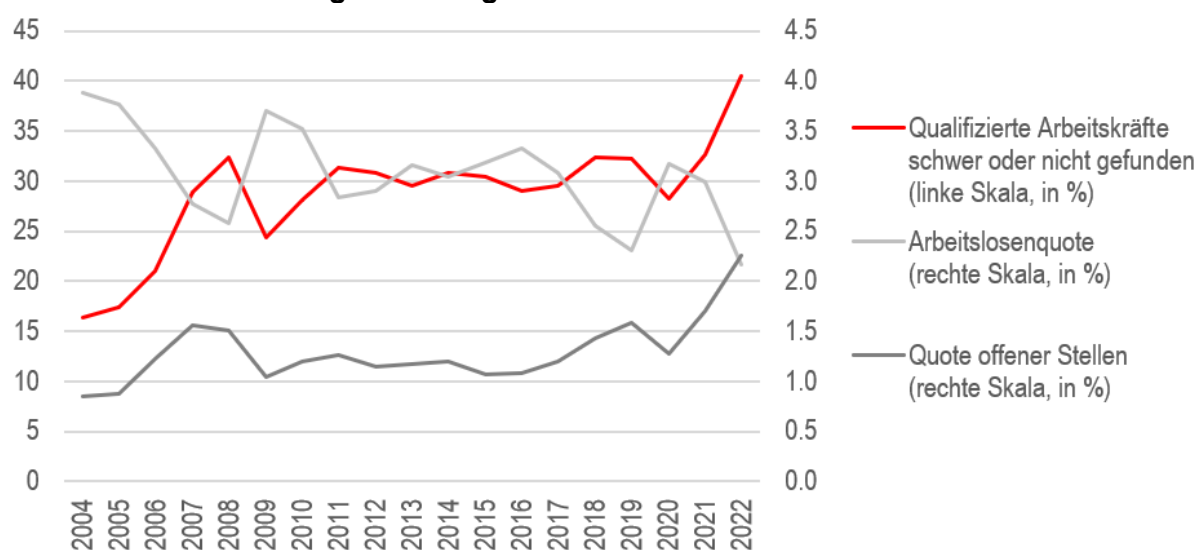
2.1 Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Die Schweiz verfügt über einen flexiblen und leistungsfähigen Arbeitsmarkt. Die Personen im typischen Erwerbsalter sind im internationalen Vergleich sehr gut in den Arbeitsmarkt integriert. 2022 lag die Erwerbsquote der 15-64-Jährigen bei 83,5% und damit rund 10 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt aller OECD-Staaten. Nur Island, die Niederlande und Schweden wiesen noch leicht höhere Werte auf. Die Erwerbsbeteiligung wies über die letzten Jahrzehnte zudem eine stark steigende Tendenz auf. Der Anstieg der Erwerbsquote der vergangenen Jahrzehnte war vor allem auf die zunehmende Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen zurückzuführen. Diese steht in einem engen Zusammenhang mit der gleichzeitig erfolgten Zunahme der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen, welche in der Schweiz im internationalen Vergleich hoch ausfällt (siehe Kapitel 2.2.1). Die Erwerbslosenquote gemäss ILO lag in der Schweiz im Jahr 2022 bei 4,3%, was dem niedrigsten Stand seit 15 Jahren entsprach. Sie lag damit auch tiefer als im OECD Durchschnitt von 5,0%.

Fach- und Arbeitskräfteknappheit durch Digitalisierung und demografischen Wandel

Nachdem sich die Arbeitsmarktlage im Jahr 2020 auf Grund der Covid-19 Krise dramatisch verschlechtert hatte, folgte in den Jahren 2021 und 2022 eine kräftige Erholung. Die in vielen Branchen praktisch gleichzeitig wirksamen Lockerungen der Schutzmassnahmen kurbelten die Arbeits- und Fachkräftenachfrage rasch an und die Unternehmen bekundeten nach und nach mehr Mühe, Arbeits- und Fachkräfte zu rekrutieren. 2022 meldeten rund 40% der Betriebe, dass sie Mühe hatten, qualifiziertes Personal zu finden, und auch die Quote der offenen Stellen erreichte mit 2,3% im langjährigen Vergleich einen hohen Wert. Spiegelbildlich dazu sank die Quote der registrierten Arbeitslosen gemäss SECO 2022 auf 2,2% und damit auf den tiefsten Wert seit über 20 Jahren. Der Schweizer Arbeitsmarkt befand sich 2022 also in einer ausgesprochen guten Verfassung, wobei die Unternehmen mit einer konjunkturell noch zusätzlich erhöhten Fachkräfteknappheit konfrontiert waren (vgl. Abbildung).

Indikatoren Rekrutierungsschwierigkeiten



Quellen: BFS, SECO

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

Die Schweizer Wirtschaft unterliegt neben konjunkturellen Schwankungen auch einem anhaltenden Strukturwandel und dies fordert auch die Akteure im Schweizer Arbeitsmarkt laufend heraus. Über die letzten zwanzig Jahre induzierte u.a. die Digitalisierung einen strukturellen Wandel auf dem Arbeitsmarkt und die entsprechenden Veränderungen sind nach wie vor im Gange: Manuelle Nichtroutinearbeiten, technologie- und wissensintensive Tätigkeiten sowie Aufgaben mit einem hohen Anteil an menschlicher Interaktion werden zunehmend wichtiger. Gleichzeitig verlieren Tätigkeiten, die leicht automatisierbar sind bzw. einen hohen Routineanteil aufweisen, an Bedeutung. Mit diesen Entwicklungen ist ein bildungsintensives Beschäftigungswachstum verbunden, welches die Nachfrage nach gut bis sehr gut ausgebildeten Fachkräften seit vielen Jahren ankurbelt. Daneben führt die Spezialisierung von Schweizer Exportunternehmen auf die Produktion von Gütern und Dienstleistungen mit hoher Wertschöpfung (bspw. in der Pharma- oder Uhrenindustrie) zu einem erhöhten Bedarf an Fachkräften. Der Schweizer Arbeitsmarkt vermochte sich den strukturellen Veränderungen in den letzten zwanzig Jahren sehr gut anzupassen. Das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung und auch die bereits hohe Arbeitsmarktbeteiligung konnten noch weiter gesteigert werden. Das im internationalen Vergleich sehr hohe Lohnniveau konnte gehalten werden und dies bei einer relativ ausgewogenen Lohnverteilung.⁶

Die bestehenden technologischen Trends werden sich in den kommenden Jahren weiter fortsetzen. Neue Trends wie bspw. der Einsatz von künstlicher Intelligenz werden an Bedeutung gewinnen. Zusätzlich wird die Alterung der Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt zunehmend spürbar werden. Der demografische Wandel führt dazu, dass heute und in den kommenden Jahren weniger Personen in die Arbeitswelt eintreten als durch Pensionierung verlassen. Unter der Annahme einer positiven Arbeits- und Fachkräftezuwanderung dürfte sich ein Rückgang der Erwerbsbevölkerung in den kommenden Jahren zwar vermeiden lassen, doch dürfte sich das Wachstum der Bevölkerung im typischen Erwerbsalter auf Grund der demografischen Entwicklung gleichwohl verlangsamen. Entsprechend bleibt die Zielsetzung, das im Inland verfügbare Arbeits- und Fachkräftepotenzial bestmöglich auszuschöpfen weiterhin zentral. Ein Potenzial liegt diesbezüglich einerseits noch bei älteren Personen, bei denen eine hohe Erwerbsbeteiligung bis ins Rentenalter und wenn möglich auch darüber hinaus anzustreben ist. Ein weiteres Potenzial liegt in einer möglichst hohen Erwerbsbeteiligung von Eltern und insbesondere von Müttern, die familiäre Verpflichtungen mit beruflichen Aufgaben vereinbaren müssen. Der vorliegende Bericht befasst sich schwergewichtig mit einem Teilaspekt dieses letzteren Themas.

2.2 Erwerbssituation von Eltern

2.2.1 Erwerbsbeteiligung und Erwerbspensen

In der Schweiz nahm die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen und insbesondere der Mütter in den letzten 30 Jahren deutlich zu. Während die Erwerbsquote der Mütter⁷ 1991 bei 59,6% lag, stieg sie bis 2021 auf 82,0% an (+22,4 Prozentpunkte). Die Erwerbsquote der Väter ging in der gleichen Zeitspanne, ausgehend von einem sehr hohen Niveau, um zwei Prozentpunkte zurück (1991: 98,9%; 2021: 96,9%). Jene der Frauen ohne Kinder im Haushalt erhöhte sich von 88,4% auf 91,9% um 3,5 Prozentpunkte. Bei den Männern ohne Kinder im Haushalt sank die Erwerbsquote um 3,1 Prozentpunkte (1991: 97,6%; 2021: 94,7%).

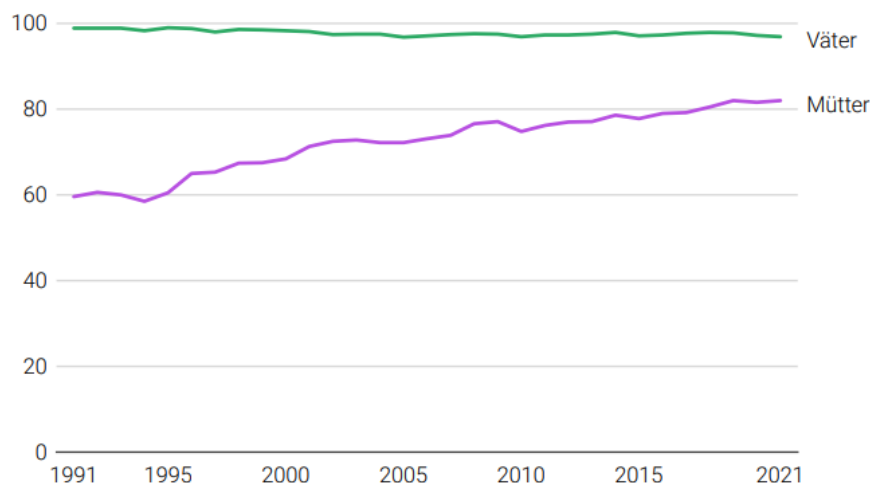
⁶ Vgl. Bundesrat (2022), Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt – Monitoring 2022, Bern: Bericht vom 9. Dezember 2022.

⁷ Frauen zwischen 25 und 54 Jahren, die mit mindestens einem eigenen Kind unter 15 Jahren im gleichen Haushalt leben.

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

Erwerbsquote der Eltern¹ nach Geschlecht **G1**

In %, 1991–2021

¹ im Alter von 25 bis 54 Jahren mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im Haushalt

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2022

Während sich die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen ohne Kinder bei den Schweizerinnen und Ausländerinnen 2021 kaum unterschied (Schweizerinnen: 93,2%; Ausländerinnen: 89,1%), lag die Erwerbsquote der Schweizer Mütter mit 87,2% rund 15 Prozentpunkte über derjenigen der ausländischen Mütter (72,7%). 1991, also 30 Jahre zuvor, verhielt es sich noch umgekehrt (Schweizerinnen: 57,0%; Ausländerinnen: 73,6%). Die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Müttern erfolgte somit ausschliesslich bei Schweizerinnen.⁸

Im europäischen Vergleich belegt die Schweiz in Bezug auf die Erwerbstätigenquote der Mütter mit einem Kind unter sechs Jahren den 8. Platz (74,9%). Sie klassiert sich damit 9 Prozentpunkte hinter Portugal, das mit 83,6% den Höchstwert erreichte, positioniert sich aber 8 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt (67,0%). Bei den Müttern mit Kindern im Alter von sechs bis elf Jahren fällt die Schweiz auf den 17. Platz zurück (78,2%) und liegt damit 12 Prozentpunkte hinter dem führenden Tschechien (90,0%) und nur noch um 3 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt (74,9%).⁹

77,8% der erwerbstätigen Mütter arbeiten Teilzeit, zunehmend in höheren Pensen

Eine Besonderheit der Schweiz liegt darin, dass vor allem Frauen häufig teilzeiterwerbstätig sind. Im europäischen Vergleich steht die Schweiz mit einem Teilzeitanteil von 37,9% an zweiter Stelle hinter den Niederlanden (42,9% Teilzeitanteil im 4. Quartal 2022).¹⁰

Besonders verbreitet ist die Teilzeitarbeit bei Müttern. 2022 waren 77,8% der erwerbstätigen Mütter mit jüngstem Kind unter 15 Jahren teilzeitlich erwerbstätig. Bei den Frauen ohne Kinder im Haushalt waren es 46,9%. Väter von Kindern unter 15 Jahren waren 2022 etwas seltener teilzeiterwerbstätig als Männer ohne Kinder unter 15 Jahren im Haushalt (14,0% gegenüber 16,3%). Während Frauen als häufigsten Grund für die Teilzeiterwerbstätigkeit die Kinderbetreuung nennen (34,2% der teilzeiterwerbstätigen Frauen; Männer: 14,4%), ist bei Männern die Aus- und Weiterbildung der häufigste Grund (18,7% der teilzeiterwerbstätigen Männer;

⁸ BFS (2022), BFS Aktuell: Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021, Neuchâtel: Oktober 2022.⁹ BFS (2023), Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2022: Jahresdurchschnittswerte – Teilzeitarbeit legte zwischen 2012 und 2022 drei Mal stärker zu als Vollzeitarbeit, Neuchâtel: Medienmitteilung vom 20. April 2023.¹⁰ BFS (2023), Gemäss internationaler Definition der Teilzeiterwerbstätigkeit, d.h. Beschäftigungsgrade unter 100%.

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

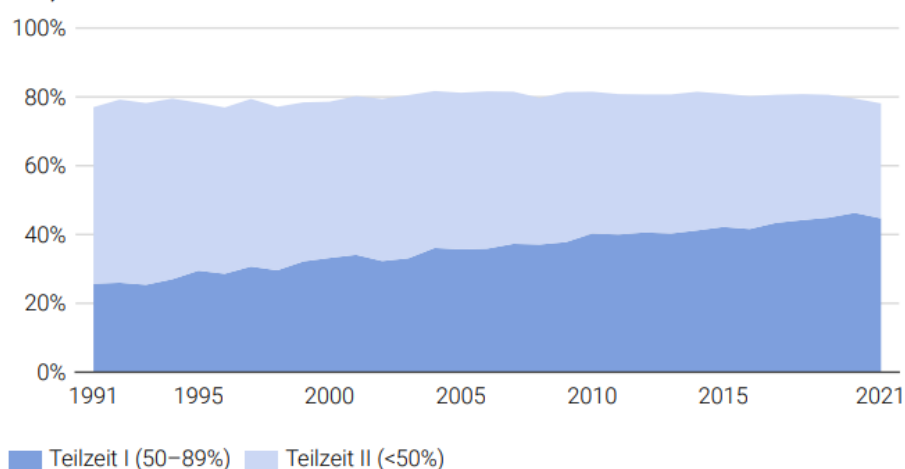
Frauen: 8,3%). In einer Analyse des Bundesamtes für Statistik¹¹ wurde auch die Arbeitssituation von Müttern und Vätern unmittelbar vor und nach der Geburt eines Kindes bzw. für Mütter nach Ende des Mutterschaftsurlaubs analysiert. Gemäss dieser arbeiteten in den Jahren 2016-2021 kurz vor der Geburt des ersten Kindes zwei von fünf Frauen (40,1%) Teilzeit. Bei ihrem Wiedereinstieg waren es doppelt so viele (80,1%). Infolge der starken Zunahme der Teilzeitarbeit nach der ersten Mutterschaft sank der durchschnittliche Beschäftigungsgrad von 83% auf 61%, was einer Reduktion um 1,1 Arbeitstage pro Woche entspricht. Nach der Geburt des zweiten Kindes stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen weiter an, wenn auch in geringerer Masse (83,5% vor der Geburt des zweiten Kindes; anschliessend 87,8%). Geringer war die Zunahme der Teilzeitarbeit bei Männern: Nach der Geburt des ersten Kindes arbeiteten etwas mehr Väter Teilzeit als davor (13,6% gegenüber 10,3%). Im Jahr nach der Geburt des zweiten Kindes stieg der Anteil der Väter mit Teilzeitpensum auf 23,5%.

Mütter arbeiten häufiger in niedrigeren Teilzeitpensen (<50%) als Frauen ohne Kinder oder Männer. Innerhalb der Teilzeitarbeit setzte sich allerdings über die letzten zehn Jahre ein Trend zu höheren Beschäftigungsgraden fort. Zwischen 2012 und 2022 legte der Anteil der Erwerbstätigen mit einem Beschäftigungsgrad von 50% bis 89% um 2,8 Prozentpunkte auf 22,6% zu, während Teilzeitpensen unter 50% leicht rückläufig waren (2012: 13,3%; 2022: 12,5%). Die Tendenz zu höheren Teilzeitpensen war über die letzten 30 Jahre insbesondere auch bei Müttern zu verzeichnen (vgl. Abbildung).

Anteil Teilzeiterwerbstätige bei Müttern¹ nach Beschäftigungsgrad

G4

In %, 1991–2021



¹ im Alter von 25 bis 54 Jahren mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im Haushalt

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2022

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung führte zusammen mit der Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades dazu, dass die vollzeitäquivalente Erwerbsquote der 15-64-jährigen Bevölkerung zwischen 2012 und 2022 um 0,9 Prozentpunkte zulegen, obwohl sich Teilzeitarbeit deutlich stärker verbreitete. Diese positive Entwicklung war allein auf die Frauen zurückzuführen. Ihre vollzeitäquivalente Erwerbsquote stieg in zehn Jahren um 4,0 Prozentpunkte von 56,0% auf 60,0%, während sich jene von Männern um 2,2 Prozentpunkte von 85,8% auf 83,5% verringerte. Die deutliche Zunahme der Präsenz von Frauen auf dem Ar-

¹¹ BFS (2022), BFS Aktuell: Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021, Neuchâtel: Oktober 2022.

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

beitsmarkt über die letzten zehn Jahre setzte sich zusammen aus einer Erhöhung der Erwerbsquote von 76,7% auf 79,6% sowie einer Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades von 72,7% auf 75,3%. Bei den Männern verringerte sich die Erwerbsquote – ausgehend von einem hohen Niveau – minimal von 87,8% auf 87,4%. Ihr durchschnittlicher Beschäftigungsgrad sank von 97,7% auf 95,6% auf Grund der stärkeren Verbreitung von Teilzeitarbeit.

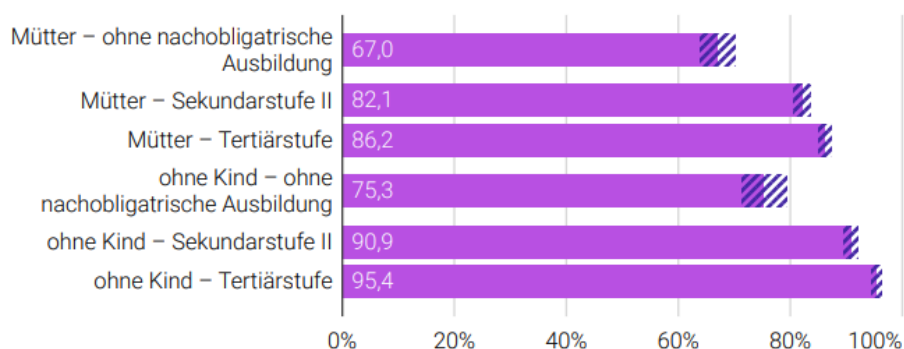
Mütter ohne nachobligatorische Ausbildung beteiligen sich weniger am Arbeitsmarkt

Neben der familiären Situation beeinflussen auch andere soziodemografische Merkmale die Arbeitsmarktbeteiligung. So steigt die Arbeitsmarktbeteiligung bspw. mit steigendem Bildungsniveau deutlich an. Vergleicht man Frauen mit und ohne Kinder innerhalb des gleichen Bildungsniveaus so erkennt man, dass die Erwerbsquote von Müttern 2021 ohne nachobligatorische Schulbildung um 8,3 Prozentpunkte, bei jenen mit Ausbildung auf Sekundarstufe II um 8,8 Prozentpunkte und jenen mit tertiärer Ausbildung um 9,2 Prozentpunkte tiefer lag als bei Frauen mit gleichem Ausbildungsniveau ohne Kinder. Das Ausmass der Reduktion der Erwerbsbeteiligung scheint mit dem Bildungsniveau nicht systematisch zu variieren.

Erwerbsquote der Mütter¹ und der Frauen ohne Kinder² nach Ausbildungsstufe

G3

In %, 2021



/// Vertrauensinterwall (95%)

¹ im Alter von 25 bis 54 Jahren mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im Haushalt

² im Alter von 25 bis 54 Jahren ohne Kind im Haushalt

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2022

Mütter sind häufiger erwerbslos und unterbeschäftigt

Wie die Analyse des BFS weiter zeigt, weisen Mütter eine höhere Erwerbslosenquote auf als Frauen ohne Kinder. 2021 lag ihre Erwerbslosenquote gemäss ILO mit 5,6% um einen Prozentpunkt höher als jene von Frauen ohne Kinder (4,6%). Bei Ausländerinnen erwies sich dieser Unterschied als besonders markant (11,4% Mütter; 8,8% Frauen ohne Kinder). Bei Schweizerinnen fiel der Unterschied geringer aus (3,0% Mütter; 2,7% Frauen ohne Kinder).

Eine Mehrheit der insgesamt gut 7,0% Unterbeschäftigten in der Schweiz, das heisst den Teilzeiterwerbstätigen, welche gerne mehr Erwerbsarbeit leisten möchten und innerhalb kurzer Zeit verfügbar wären, sind Frauen (72,4% Frauen und 27,6% Männer). Während die Unterbeschäftigungsquote 2020 bei Frauen zwischen 25-54 Jahren bei 12,5% lag, waren von gleich-

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

altrigen Männern lediglich 3,0% unterbeschäftigt. Am meisten von Unterbeschäftigung betroffen sind Mütter (15,5%) und insbesondere alleinerziehende Mütter (16,6%). Bei den Männern mit Kindern ist die Unterbeschäftigungsquote tiefer (1,9%) als jene der Männer im Durchschnitt (3,0%).¹²

In der Schweiz übten 2021 18,3% der Arbeitnehmenden mit einem Tertiärabschluss einen Beruf aus, für den sie formal überqualifiziert sind. Dabei unterscheidet sich der Anteil nach Geschlecht und Migrationshintergrund. Über ein Viertel (26.2%) der Frauen mit Migrationshintergrund und einem Tertiärabschluss geht einer Erwerbstätigkeit nach, für die sie formal überqualifiziert sind. Bei Männern mit Migrationshintergrund ist die formale Überqualifikation auf dem Arbeitsmarkt deutlich weniger stark ausgeprägt (16.3%) und liegt im Bereich derjenigen Personen ohne Migrationshintergrund (Männer 13,9% und Frauen 17,3%).¹³

2.2.2 Erwerbsunterbrüche und Wiedereinstieg

Wie die Analyse des BFS (2022) zeigt, verliess in den Jahren 2016-2021 eine von neun Müttern den Arbeitsmarkt nach der ersten Mutterschaft; Anfang der 2010er-Jahre war es noch jede siebte. Vor der Mutterschaft nahmen 90,0% der Frauen am Arbeitsmarkt teil (Durchschnitt 2016–2021). Nach der ersten Geburt, d.h. nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs¹⁴, sank die Erwerbsquote der Frauen um 9,8 Prozentpunkte auf 80,2%. Nach der zweiten Mutterschaft verringerte sich die Erwerbsquote der Frauen um 7,1 Prozentpunkte von 76,6% auf 69,4%. Die Geburt des ersten Kindes wird als Wendepunkt in den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern betrachtet. Vor der Geburt des ersten Kindes werden, beeinflusst durch die vorherrschenden Rahmenbedingungen und Präferenzen, die wichtigsten Entscheidungen zur Erwerbstätigkeit getroffen, welche langfristig die Erwerbsverläufe beider Eltern prägen.¹⁵

Im Jahr 2021 waren 18% der Mütter beruflich inaktiv (2011: 23,8%).¹⁶ Diese Mütter verbrachten durchschnittlich fünf Jahre ausserhalb des Arbeitsmarkts, bevor sie wieder eine Beschäftigung aufnahmen. 91,5% von ihnen arbeiteten nach dem Wiedereinstieg Teilzeit. Ihr durchschnittlicher Beschäftigungsgrad belief sich auf 36% und war damit deutlich tiefer als bei Müttern, die infolge Mutterschaft nicht aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten waren (61% nach der Geburt des ersten Kindes).

Das BSV liess die Bedeutung von Geburten auf die wirtschaftliche Situation von Familien in der Schweiz kürzlich untersuchen.¹⁷ Die Analyse bestätigt, dass in erster Linie die Mütter ihre Erwerbsaktivität reduzieren, was sich auch im Einkommen niederschlägt. Belief sich der Einkommensrückgang von Frauen, die zwischen 1987 und 1990 Mütter wurden, im ersten Jahr nach der Geburt noch auf fast 80%, betrug dieser Rückgang bei Frauen die zwischen 2006 und 2010 das erste Kind bekamen knapp 60%. Über die ersten 10 Jahre der ersten Mutterschaft war dabei in all diesen Kohorten nur ein geringfügiger Aufholeffekt beim Einkommen feststellbar.

Eine weitere Studie im Auftrag des BSV aus dem Jahr 2017 befasste sich in erster Linie mit Erwerbsunterbrüchen vor der Geburt – ein Teil des Berichts widmet sich auch der Situation nach dem Mutterschaftsurlaub.¹⁸ Bezogen auf alle vormals erwerbstätigen Frauen erweist

¹² BFS (2022), Unterbeschäftigungsquoten nach Geschlecht und Familiensituation

¹³ BFS (2022), Migration und Integration, Übereinstimmung Bildungsniveau und ausgeübte Tätigkeit. Hinweis: Zahlen unterscheiden nicht, ob die Personen Kinder haben oder nicht.

¹⁴ Bei der Geburt eines Kindes hat die Mutter in der Schweiz Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von mindestens 14 Wochen.

¹⁵ Bühlmann, F., Elcherth, G., & Tettamanti, M. (2010). The division of labour among European couples: The effects of life course and welfare policy on value–practice configurations. *European Sociological Review*

¹⁶ Mutter im Alter von 25 bis 54 Jahren mit mindestens einem eigenen Kind unter 15 Jahren im gleichen Haushalt; BFS (2022), Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021

¹⁷ BSV (2023), Die wirtschaftliche Situation von Familien in der Schweiz. Die Bedeutung von Geburten sowie Trennungen und Scheidungen. Beiträge zur sozialen Sicherheit, [Forschungsbericht 01/23](#).

¹⁸ BSV (2018), Erwerbsunterbrüche vor der Geburt; [Forschungspublikationen – «Beiträge zur Sozialen Sicherheit» \(admin.ch\)](#)

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

sich, dass 5,6% ihre Stelle von sich aus kündigen, weitere 3,2% wurden vom Arbeitgeber entlassen. Es zeigt sich aber, dass mit 81% die grosse Mehrheit der Frauen innerhalb eines Jahres nach der Geburt wieder einer Erwerbstätigkeit nachgeht; 4 weitere Prozent planen den Wiedereinstieg auf diesen Zeitpunkt. Für 15% der Mütter steht zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht fest, ob und wann sie die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen wollen oder können. Gründe, wieso die Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung (noch) nicht aufgenommen wurde: 36% möchten bis auf weiteres nicht mehr erwerbstätig sein, 22% wurde keine Weiterbeschäftigung mit tieferem Pensum angeboten, 13% wollen ihren Mutterschaftsurlaub verlängern, 12% haben keinen passenden Betreuungsplatz gefunden, 11% wurden durch den Arbeitgeber gekündigt und 6% haben gesundheitliche Komplikationen.

In den ersten drei Jahren nach der Geburt hätten gemäss einer Analyse des BFS (2022) 13,2% der teilzeiterwerbstätigen Mütter ihren Beschäftigungsgrad gerne aufgestockt. Dieser Anteil war bei Schweizer Müttern mit 9,7% tiefer, bei ausländischen Müttern mit 23,7% dafür deutlich höher. Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes nahm der Anteil der Unterbeschäftigten sukzessive zu. Dies dürfte illustrieren, dass die Erhöhung des Beschäftigungsgrades im Verlauf der Mutterschaft nicht immer sofort im gewünschten Ausmass gelingt. Von den teilzeiterwerbstätigen Müttern deren jüngstes Kind zwischen 12 und 14 Jahren alt war, wollten über 24,5% ihren Beschäftigungsgrad aufstocken (Schweizerinnen: 22,3%, Ausländerinnen: 34,3%).

2.2.3 Risiken Erwerbsunterbruch und Erwerbsreduktion

Die Reduktion oder ein Unterbruch der Erwerbstätigkeit infolge von Care- und Familienarbeit birgt Risiken für die künftige Chancen auf dem Arbeitsmarkt und damit einhergehend für den künftige Einkommensverlauf sowie die soziale Absicherung. Diese finanziellen Risiken können sich insbesondere im Fall einer Trennung, Scheidung oder beim Tod des Partners oder der Partnerin materialisieren.¹⁹

Die finanzielle Situation einer Familie verschlechtert sich nach einer Trennung, da zwei Haushalte (Wohnungen etc.) finanziert werden müssen. Für die hauptbetreuende Person, was in der Schweiz grossmehrheitlich die Mutter ist, verschlechtert sich die finanzielle Situation direkt nach einer Trennung meist massiv. Trotz Unterhaltszahlungen und einer Erhöhung des Erwerbseinkommens bleibt die wirtschaftliche Situation auch zwei Jahre nach der Trennung für Mütter deutlich öfters prekär als vor der Trennung und als bei Vätern (26% statt 13%).²⁰

Eine starke Erwerbsreduktion oder eine niedrigprozentige Teilzeitbeschäftigung geht im Vergleich mit einer Vollzeitbeschäftigung häufiger mit einer schlechteren sozialen Absicherung sowie geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen einher. In einem Familienhaushalt kann dies zu einer finanziellen Abhängigkeit derjenigen Person führen, welche ihre Erwerbsarbeit infolge Care- und Familienarbeit reduziert hat, welche im Falle einer Scheidung das grössere Risiko für Altersarmut trägt.

2.2.4 Fazit

Die Analyse der Entwicklungen zur Erwerbsbeteiligung von Eltern und insbesondere von Müttern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zeigen, dass Frauen mit Kindern heute deutlich stärker

¹⁹ Jüngste Bundesgerichtsentscheide verstärken die Erwartung, dass Mütter sich durch Erwerbsarbeit eine unabhängige Alterssicherung aufbauen und nach einer allfälligen Trennung/Scheidung für ihren Unterhalt selber aufkommen (Vgl. BGE 147 III 249 und BGE 147 III 308).

²⁰ BSV (2023), Die wirtschaftliche Situation von Familien in der Schweiz. Die Bedeutung von Geburten sowie Trennungen und Scheidungen. Beiträge zur sozialen Sicherheit, [Forschungsbericht 01/23](#).

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

auf dem Arbeitsmarkt präsent sind als vor 30 Jahren. Es sind sowohl anteilmässig mehr Mütter erwerbstätig und sie arbeiten heute zu höheren Beschäftigungsgraden. Diese Entwicklung dürfte sich voraussichtlich fortsetzen.

Auch heute ziehen sich Frauen jedoch deutlich häufiger als Männer zumindest teilweise vom Arbeitsmarkt zurück. Dabei findet die wichtigste Weichenstellung nach der Geburt des ersten Kindes statt – wenn die Eltern das Erwerbs- und Betreuungsverhältnis festlegen. Typischerweise reduzieren Frauen nach der Geburt des ersten Kindes ihren Beschäftigungsgrad. Die statistischen Auswertungen deuten darauf hin, dass die Reduktion des Beschäftigungsgrads oder auch der zeitweise Unterbruch der Erwerbstätigkeit weitgehend auf eigenen Wunsch erfolgt. Für diese individuellen Entscheide können beispielsweise auch die finanzielle Situation des Paares oder die Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausschlaggebend sein. Um die dahinterliegenden Motive noch besser zu verstehen und allfällige Hindernisse zu identifizieren, wurde vorliegend eine Befragung in Auftrag gegeben, auf deren Ergebnisse im folgenden Kapitel eingegangen wird.

3 Studie

3.1 Ziele der Studie

Das Ziel des Postulats 20.4327 Arslan ist zu ermitteln, ob es Handlungsbedarf beim Wiedereinstieg von Frauen mit Kindern in die Erwerbstätigkeit gibt, damit das inländische Arbeits- und Fachkräftepotenzial besser ausgeschöpft werden kann. Neben dem Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen fokussiert die Studie auch auf den Verbleib sowie auf die Unterbeschäftigung und die Überqualifikation von Frauen mit Kindern, da ein Verständnis dieser Faktoren für eine bessere Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials relevant ist.

Die Studie umfasst zwei Teile:

- Im ersten Teil wird die aktuelle Situation von Frauen im Schweizer Arbeitsmarkt erforscht und die zentralen fördernden und hemmenden Faktoren für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern in der Schweiz identifiziert.
- Der zweite Teil knüpft an die Ergebnisse des ersten Teils an und formuliert Handlungsempfehlungen, welche eine bessere Nutzung des Arbeits- und Fachkräftepotenzials von Frauen mit Kindern ermöglichen.

3.2 Methodik

Anhand der bestehenden Literatur aus dem In- und Ausland wurde in einem ersten Schritt analysiert, welche strukturellen, institutionellen sowie normativen Faktoren die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern beeinflussen können. Anknüpfend daran haben die Autorinnen und Autoren der Studie eine Online-Umfrage bei 1'000 Frauen mit Kindern unter 12 Jahren durchgeführt. Darin wurden die Frauen zu ihrem Erwerbsverlauf, ihrer heutigen Situation auf dem Arbeitsmarkt und ihrer Zufriedenheit mit der aktuellen Situation befragt. Auch der Einfluss verschiedener institutioneller und struktureller Faktoren auf ihre Arbeitsmarktpartizipation sowie die persönlichen Einstellungen hinsichtlich Erwerbstätigkeit und Mutterschaft wurden ab-

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

gefragt und in einem statistischen Modell geschätzt. Eine solch breit angelegte direkte Befragung von Müttern schafft einen guten Überblick über die relevanten Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit aus der Perspektive der Arbeitnehmerinnen.²¹

Die Perspektive der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wurde durch semi-strukturierte Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Branchenverbänden abgebildet. Dabei wurden bezüglich Frauenanteil, Beschäftigungsgrad und Entwicklung des Frauenanteils nach Alterskohorte möglichst vielfältige Wirtschaftssektoren miteinbezogen. Die Branchenverbände wurden einerseits zu ihrer Einschätzung der aktuellen Situation von Frauen mit Kindern in ihrer Branche befragt und andererseits zu bestehenden und möglichen Ansätzen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Die aus den Befragungen resultierenden zentralen Faktoren, welche die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern beeinflussen, wurden in vier Handlungsfelder eingeteilt. In einem nächsten Schritt wurden im Rahmen eines runden Tisches (vgl. Kapitel 4) zusammen mit den relevanten Stakeholdern mögliche Massnahmen und Best Practices in den identifizierten Themenfeldern gesammelt. Für den zweiten Teil der Studie haben die Autorinnen und Autoren mit den Inputs des Runden Tisches sowie weiterer Desk-Recherchen und Gesprächen mit anderen Bundesämtern Handlungsempfehlungen erarbeitet, wie das Arbeits- und Fachkräftepotenzial von Frauen mit Kindern noch besser genutzt werden kann.

3.3 Ergebnisse der Studie

3.3.1 Zufriedenheit mit der aktuellen Erwerbssituation

Die aus der Studie resultierenden Zahlen zur Erwerbssituation der befragten Frauen²² sind vergleichbar mit den aktuellen Zahlen des BFS zur Erwerbsbeteiligung von Müttern (siehe Kapitel Ausgangslage). Auffallend ist, dass in der Umfrage eine grosse Mehrheit der Frauen, welche zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren, angegeben hat, dass sie gerne erwerbstätig sein möchten (82%). Nur rund ein Fünftel der Frauen möchte gemäss Befragung nicht erwerbstätig sein. Dieser Anteil liegt in der Studie von Ecoplan deutlich höher als in den 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.²³ Diese Unterschiede können auf die unterschiedliche Formulierung der Fragen zurückzuführen sein. In der Studie von Ecoplan AG wurde danach gefragt, ob die Frauen eine Erwerbsarbeit aufnehmen würden, wenn «alle für Sie persönlich wichtigen Voraussetzungen» gegeben wären.

Von den erwerbstätigen Frauen würde rund ein Viertel gerne mehr arbeiten, ein Viertel würde jedoch lieber weniger arbeiten oder nicht erwerbstätig sein. Knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen sind mit ihrem Pensum zufrieden. 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.

²¹ Im Rahmen der vorliegenden Studie konnte die Perspektive von Männern mit Kindern nur indirekt durch die Befragung der Mütter abgefragt werden. Da Erwerbsentscheide von Müttern und Vätern in direkter Abhängigkeit zueinander getroffen werden, muss auch die Rolle der Männer mitgedacht werden.

²² Im folgenden Kapitel wird von «Frauen» gesprochen, wobei die in der Studie befragten 1000 Frauen mit Kindern unter 12 Jahren gemeint sind.

²³ BFS (2022), BFS Aktuell: Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021, Neuchâtel: Oktober 2022.

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

Unter- und Überbeschäftigung von Frauen mit Kindern

	Möchte mehr arbeiten, wenn alle persönlich wichtigen Voraussetzungen gegeben	Möchte weniger arbeiten	Gerade richtig	N
Erwerbstätig	25%	27%	48%	778
Nicht erwerbstätig	82%	N/A	18%	195

Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

Unter welchen Umständen würden Sie eine Erwerbsarbeit aufnehmen / Ihr Pensum erhöhen?					
	Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	Finanzielle Notwendigkeit	Stelle mit passenden Anforderungen	Keine steuerlichen Nachteile	Günstigere externe Kinderbetreuung
Erwerbstätig	30%	38%	22%	28%	31%
Nicht erwerbstätig	47%	45%	40%	28%	27%

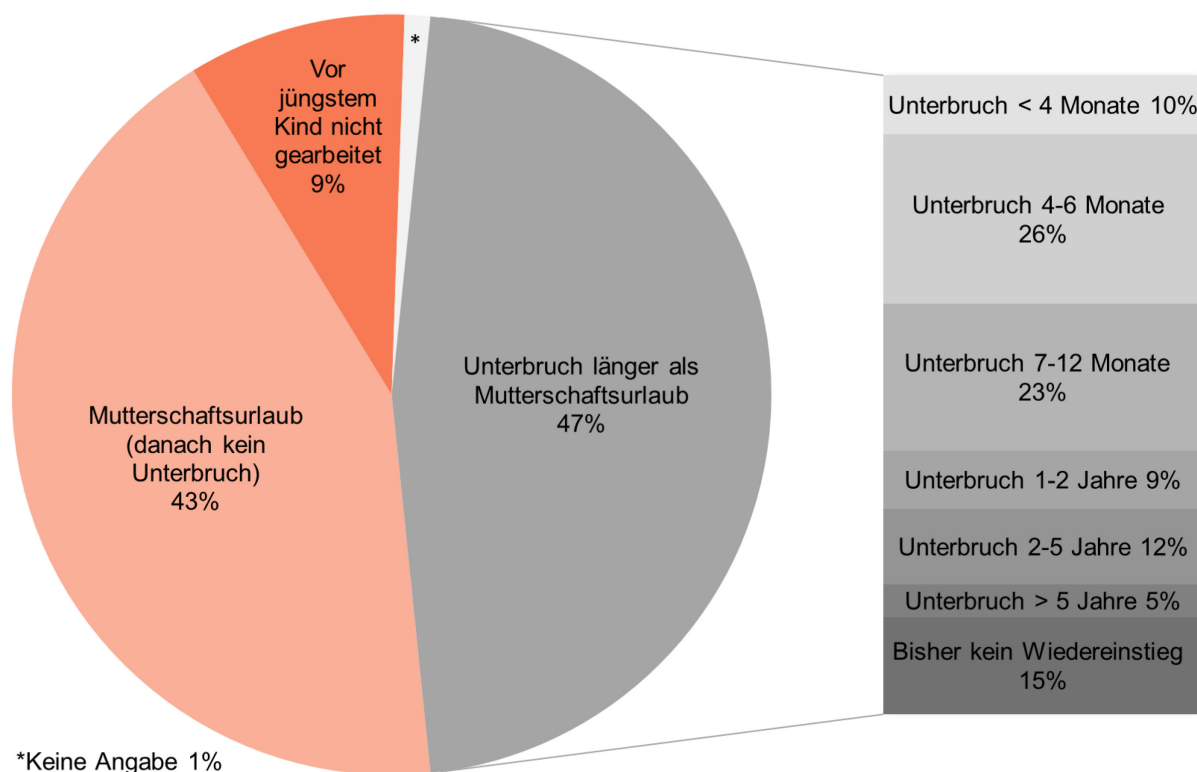
Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

3.3.2 Erwerbsunterbrüche und Wiedereinstieg

43% der befragten Frauen haben die Erwerbsarbeit direkt nach dem gesetzlich verankerten Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen, während 47% ihre Erwerbstätigkeit über den Mutterschaftsurlaub hinaus unterbrochen haben. Die restlichen 9% aller befragten Frauen haben vor der Geburt des jüngsten Kindes nicht gearbeitet (1% Keine Angabe). Von den Frauen, welche die Erwerbstätigkeit über den Mutterschaftsurlaub hinaus unbezahlt unterbrochen haben, haben rund je ein Viertel ihre Erwerbstätigkeit für 4-6 beziehungsweise 7-12 Monate unterbrochen. Nur 9% haben die Erwerbstätigkeit weniger als 4 Monate unterbrochen. Jeweils ungefähr 10% hatten einen Unterbruch von 1-2 bzw. 2-5 Jahren, 5% von mehr als 5 Jahren. Weitere 15% haben die Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht oder nicht mehr aufgenommen.

Die Länge des Unterbruchs unterscheidet sich nach Bildungsgrad. Der Anteil der Frauen, die länger als ein Jahr nach der Geburt des jüngsten Kindes nicht erwerbstätig bleiben, sinkt mit dem höchsten abgeschlossenen Bildungsabschluss.

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

Dauer Erwerbsunterbruch

21% der befragten Frauen geben an, den bezahlten Mutterschaftsurlaub unbezahlt verlängert zu haben. 15% haben ihre Stelle gekündigt und bei weiteren 6% wurde das Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grund aufgelöst. Etwas mehr als 4% geben an, dass ihnen vom Arbeitgeber gekündigt worden ist.

3.3.3 Einflussfaktoren Erwerbstätigkeit und Erwerbseinkommen

Aus den Ergebnissen der Online-Befragung und der Befragung der Branchenverbände haben die Autorinnen und Autoren die zentralen Einflussfaktoren identifiziert, welche die Erwerbstätigkeit der befragten Frauen beeinflussen. Diese drei Faktoren wurden in vier zentrale Handlungsfelder eingeteilt, an denen sich mögliche Massnahmen von Bund, Kantonen und Arbeitgebenden für die bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials von Frauen mit Kindern orientieren könnten.

Handlungsfeld 1 Kosten der familienergänzender Kinderbetreuung senken

Die deskriptive Analyse zeigt, dass ein Teil der befragten Frauen die Kosten für eine familienergänzende Kinderbetreuung als Hürde empfinden. Einerseits wird die Bezahlbarkeit von familienergänzender Kinderbetreuung sowohl von erwerbstätigen wie auch von nicht erwerbstätigen Frauen als ungenügend eingestuft.²⁴ Andererseits gibt rund ein Drittel der befragten Frauen an, sie würden ihr Pensum erhöhen, wenn eine günstigere externe Kinderbetreuung verfügbar wäre.²⁵ Eine für die Familie günstigere familienergänzende Kinderbetreuung kann 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 Bekannten zurückgreifen können, günstiger angeboten werden.

²⁴ Auf einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 10 (trifft voll zu) stufen nicht erwerbstätige Frauen die Bezahlbarkeit von Kita/Tagesschule/Tagesfamilie durchschnittlich bei 3,5 und erwerbstätige bei 3,9 ein.

²⁵ Siehe Tabelle S.17: Unter welchen Umständen würden Sie eine Erwerbsarbeit aufnehmen / Ihr Pensum erhöhen?

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

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.

Handlungsfeld 2 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen

Die Resultate der Befragung der Frauen zeigen, dass die Familienfreundlichkeit des Berufs die Erwerbsentscheidung stark beeinflusst. Knapp die Hälfte der Frauen, die nicht erwerbstätig sind, geben an, dass sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen würden, wenn sie eine Stelle mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen²⁶ fänden. Auch unter den Frauen, die bereits erwerbstätig sind, würden 30% ihr Erwerbspensum bei familienfreundlichen Arbeitsbedingungen erhöhen. 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. Die statistische Analyse bestätigt, dass die Familienfreundlichkeit des Berufs mit dem Entscheid, erwerbstätig zu sein, zusammenhängt: Frauen, welche ihren Beruf als familienfreundlicher einschätzen, sind eher erwerbstätig.

Ebenso sind die 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.

Handlungsfelder 3 und 4 Präferenzen und Möglichkeiten beim Erwerbsentscheid

Wie wichtig Frauen ihre eigene finanzielle Unabhängigkeit einschätzen, beeinflusst das Erwerbspensum sowie den Entscheid erwerbstätig zu sein. Die Umfrage-Resultate zeigen weiter, dass auch die Einstellung gegenüber familienergänzender Kinderbetreuung relevant ist: 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.

Es muss jedoch beachtet werden, dass diese Einstellungen auch durch den gesellschaftlichen Kontext beeinflusst werden können. Zudem hängen Erwerbsentscheidungen von Frauen von den Möglichkeiten ab, die ihnen zur Verfügung stehen, z.B. Verfügbarkeit von Verwandten für die Kinderbetreuung oder freie Kita-Plätze. Darüber hinaus hängt der Entscheid für eine Erwerbsarbeit respektive für das Erwerbspensum bei Paarhaushalten auch von der Erwerbstätigkeit des Partners oder der Partnerin ab und kann daher als gemeinsame Entscheidung eines Haushalts gesehen werden.

Die Autorinnen und Autoren unterteilen das Thema in zwei Handlungsfelder:

- Verstärkte **Sensibilisierung, Beratung und Bildung von Frauen und Männern** über die Konsequenzen eines Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt respektive die Folge tiefer Erwerbspensen auf die Karriere und damit die Lohnentwicklung und Altersvorsorge. Diese Informationen sollten bei Entscheidungen über Erwerbsarbeit vermehrt berücksichtigt werden. Laut den Studienautorinnen und -autoren könnten niederschwellige Angebote in diesem Bereich die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern beeinflussen.

²⁶ Dieser Begriff wurde in der Umfrage nicht genauer definiert und ist somit davon abhängig, was sich die Umfrageteilnehmerinnen darunter vorstellen.

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

Ein Potenzial wird insbesondere bei Frauen mit einem tieferen Bildungsabschluss und Frauen mit Migrationshintergrund verortet.

- Die Autorinnen und Autoren empfehlen zudem den **Abbau von negativen Erwerbsanreizen**. Insbesondere die Ausgestaltung des Steuersystems sowie von staatlichen Unterstützungsleistungen kann die Erwerbstätigkeit und -pensen beeinflussen. Unter anderem eine Individualbesteuerung würde bestehende Fehlanreize für verheiratete Zweitverdienende minimieren und so bessere Voraussetzungen schaffen, um den Verbleib und Wiedereinstieg von Frauen in der Erwerbstätigkeit zu fördern.

4 Runder Tisch

Am 30. November 2022 fand unter der Leitung der Direktion für Arbeit des SECO ein Runder Tisch in Erfüllung des Postulats statt. Ziel der Veranstaltung war es, mögliche Massnahmen und Best Practices im Bereich Verbleib, Wiedereinstieg und Unterbeschäftigung von Frauen mit Kindern im Schweizer Arbeitsmarkt zu sammeln. Eingeladen waren Kantone, Sozialpartner, relevante Bundesämter sowie zentrale Akteure im Bereich Geschlechtergleichstellung.

Die Teilnehmenden reichten im Vorfeld der Veranstaltung schriftliche Stellungnahmen zu bestehenden und möglichen Massnahmen ein und präsentierten diese vor Ort. Als Grundlage dienten die in der Studie identifizierten Handlungsfelder. Die Veranstaltung bestätigte zum einen die Relevanz der Handlungsfelder der Studie und veranschaulichte zum anderen die Fülle und Vielfältigkeit der bereits bestehenden Massnahmen im Bereich des Wiedereinstiegs und Verbleibs von Frauen in der Erwerbstätigkeit. Sowohl auf privater wie auch auf staatlicher Ebene bestehen zahlreiche Vorzeigeprojekte und das Thema gewinnt insbesondere in Bezug auf den Arbeits- und Fachkräftemangel an Bedeutung.

Hervorzuheben ist die Rolle von Migrantinnen mit Kindern. Obwohl die Perspektive der Migrantinnen nicht explizit im Postulat erwähnt wird, betonten diverse Teilnehmende die zentrale Bedeutung dieser Personengruppe im Hinblick auf die Nutzung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotenzials. Nachfolgend wird daher kurz auf die Erwerbssituation von Frauen mit Migrationshintergrund eingegangen.

Zudem ging die Wichtigkeit der Rolle der Männer im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Frauen aus der Veranstaltung hervor, wie sie auch in der Studie betont wird. Als zentral erachtet wurde, dass Massnahmen, wie zum Beispiel familienfreundliche Leistungen der Arbeitgeber, sich auch an Männer richten und die Teilzeitarbeit unter Vätern gefördert wird.

Erwerbssituation von Frauen mit Migrationshintergrund

Die Erwerbsintegration von Frauen mit Migrationshintergrund ist von zentraler Bedeutung in Hinblick auf die Nutzung des Fachkräftepotentials. Die Migrationsbevölkerung macht einen Viertel der Gesamtbevölkerung der Schweiz aus. Neben der Zuwanderung zu Erwerbszwecken wandern jährlich viele Personen im Familiennachzug in die Schweiz ein, viele von ihnen im erwerbsfähigen Alter. So sind im Jahr 2022 beispielsweise 43'026 Personen, davon 26'757 Frauen im Familiennachzug in die Schweiz eingereist. Das Fachkräftepotenzial von Frauen mit Migrationshintergrund ist unter anderem an ihrem vergleichsweise hohen Bildungsabschluss erkennbar (36.9% Tertiärstufe im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund 29.7%).

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

Die im Rahmen des Postulats Arslan identifizierten Handlungsfelder im Bereich Verbleib und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern treffen auch auf Mütter mit Migrationshintergrund zu. Sie sind aber häufig mit einer Lebensrealität konfrontiert, welche von denen der Studie abweicht, wodurch ihre Erwerbsintegration mit zusätzlichen Hürden verbunden sein kann. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund häufiger einen Beruf ausüben, für den sie überqualifiziert sind, als jene ohne Migrationshintergrund (siehe auch Kapitel 2.2.1).²⁷

Insbesondere im Asylbereich (vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge) zeigt sich eine grosse Diskrepanz zwischen Frauen und Männern, sowohl was die Ausbildung als auch was die Erwerbstätigkeit betrifft: Lediglich 34% der Frauen, die im Alter von 16 Jahren oder jünger in die Schweiz eingereist sind, verfügen fünf Jahre nach Einreise über eine postobligatorische Ausbildung oder sind daran eine solche zu absolvieren (Männer: 53%). Sieben Jahre nach der Einreise sind nur 30.1% der Frauen im Alter von 16-55 Jahre bei Einreise erwerbstätig (Männer: 68.7%).²⁸

Beim vorliegenden Postulat liegt der Fokus auf dem Wiedereinstieg von Frauen mit Kindern nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch. In diesem Zusammenhang sämtliche Hürden von Frauen mit Migrationshintergrund beim Bildungs- und Arbeitsmarktzugang zu untersuchen, übersteigt den thematischen Fokus des Postulats. Es ist jedoch zentral, dass Massnahmen im Bereich Wiedereinstieg und Verbleib auch die Zielgruppe der Frauen mit Migrationshintergrund erreichen. Im Rahmen einer Studie prüft das Staatssekretariat für Migration (SEM) zudem mögliche Massnahmen zur besseren Nutzung des Fach- und Arbeitskräftepotenzials von Frauen im Migrationsbereich.²⁹

5 Synthese

Um den Handlungsbedarf im Bereich Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit zu ermitteln, wurde als Grundlage eine Studie in Auftrag gegeben. Aus der Literaturanalyse und der Datenerhebung ergaben sich vier zentrale Handlungsfelder für die Erfüllung des Postulats. Für jedes der vier Handlungsfelder wurde im vorliegenden Bericht in einem ersten Schritt seine Bedeutung hergeleitet und in einem zweiten Schritt eine Auswahl an laufenden Massnahmen³⁰ aufgezeigt. Der Bericht beschränkt sich dabei auf die Kompetenzen des Bundes. Handlungsempfehlungen, die sich an kantonale oder sonstige Institutionen richten, werden im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt.

5.1 Handlungsfeld 1: Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung senken

Der Bundesrat anerkennt die Bedeutung der familienergänzenden Kinderbetreuung für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und teilt die Auffassung, dass die familienergänzende Kinderbetreuung weiterhin gefördert werden müsse. Ein ver-

²⁷ BFS (2022), [Migration und Integration in der Schweiz: Ausgabe 2022 | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

²⁸ SEM (2021), Monitoring Integrationsagenda Schweiz (Einreisekohorte 2014), [Erwerbssituation von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen \(admin.ch\)](#)

²⁹ Der Impuls für die Ausschreibung der Studie gaben insbesondere die Resultate des [Monitoring Integrationsförderung \(admin.ch\)](#), bei welchem Geschlechterunterschiede bezüglich der Ausbildungs- und Erwerbssituation von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen festgestellt wurden.

³⁰ Anmerkung: im vorliegenden Bericht wurde lediglich eine Auswahl der relevanten und laufenden Geschäfte und Massnahmen aufgeführt. Die Liste ist somit nicht abschliessend.

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

stärkter Verbleib und erleichterter Wiedereinstieg von Frauen mit Kindern in die Erwerbstätigkeit kann unter anderem durch die Schaffung eines flächendeckenden Angebots an qualitativ hochwertiger und bezahlbarer familienergänzenden Kinderbetreuung erreicht werden.³¹

Die Familienpolitik fällt grundsätzlich in die Kompetenz der Kantone und eine Volksabstimmung über eine Erweiterung der Kompetenzen des Bundes durch eine Ergänzung der Verfassung wurde 2013 vom Volk abgelehnt.^{32 33} Der Bund ist deshalb im Hinblick auf die Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung nur im Rahmen des befristeten Impulsprogramms zur Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung aktiv, welches seit 2003 in Kraft ist und bis Ende 2024 verlängert wurde.³⁴ Mit dem Ziel, dass Eltern Erwerbsarbeit bzw. Ausbildung und Familie besser vereinbaren können, gewährt der Bund Finanzhilfen zur Schaffung von zusätzlichen Plätzen für die Tagesbetreuung von Kindern in der Schweiz. Seit dem 1. Juli 2018 beteiligt sich der Bund zusätzlich an Subventionserhöhungen der Kantone, um die Betreuungskosten der Eltern zu senken und unterstützt Projekte, die das Betreuungsangebot besser auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern abstimmen.³⁵ Mit der aktuellen parlamentarischen Initiative 21.403 wird eine Überführung der Anstossfinanzierung in eine permanente Lösung mit einem starken Ausbau des Bundesengagements angestrebt. Der Bundesrat beantragt, nicht auf den Entwurf des Bundesbeschlusses der WBK-N einzutreten. Sollte das Parlament auf die Vorlage eintreten, beantragt der Bundesrat, auf die Programmvereinbarungen mit den Kantonen zu verzichten, den geforderten Bundesbeitrag zur Senkung der Kosten der Eltern für die familienergänzende Kinderbetreuung zu kürzen und eine Gegenfinanzierung über die Reduktion des Kantonsanteils an der direkten Bundessteuer vorzusehen. Zum einen sei die familienergänzende Kinderbetreuung in der Kompetenz der Kantone und auch in der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber, zum anderen erlaube die angespannte finanzielle Situation des Bundes kein weiteres Engagement.³⁶

5.2 Handlungsfeld 2 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit spielt eine wichtige Rolle beim Wiedereinstieg beziehungsweise beim Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sind dabei zentral. Wichtig dabei ist, dass die Arbeitsbedingungen sowohl auf die Rahmenbedingungen der Branche sowie die persönlichen Verhältnisse und Anforderungen der Arbeitnehmenden angepasst sind.

Die Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen liegt in erster Linie im Interesse und in der Verantwortung von Unternehmen. Der Bund unterstützt die Unternehmen mit Informations- und Sensibilisierungsprojekten, um bewährte Lösungen besser bekannt zu machen. Als Arbeitgeberin nimmt die öffentliche Verwaltung zudem eine Vorbildfunktion

³¹ Aufgrund von Substitutionseffekten z.B. indem Betreuung durch Verwandte durch institutionelle Betreuung ersetzt wird, sowie durch persönliche Geschlechternormen und Präferenzen führt eine Ausweitung des institutionellen Betreuungsangebotes nicht in allen Fällen zu einer Erhöhung der Arbeitsmarktpartizipation. Siehe z.B. Zweimüller et al. (2021), Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung und Einkommenseinbussen bei Mutterschaft, Wirtschaft und Gesellschaft

³² Die Gewährung von bedarfsabhängigen Leistungen für Familien wie Subventionen für Betreuungskosten, Ausbildungsbeiträge (Stipendien und Darlehen), Ergänzungsleistungen für Familien und die Alimentenbevorschussung liegt in der Kompetenz der Kantone und Gemeinden.

³³ [Verfassungsartikel über die Familienpolitik - Eidgenössische Volksabstimmung vom 3. März 2013 \(admin.ch\)](#)

³⁴ SR 861 KBFHG <https://fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2003/31>

³⁵ BSV: [Familienergänzende Kinderbetreuung \(admin.ch\)](#)

³⁶ BBI 2023 598

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

wahr. Die laufenden zentralen Massnahmen des Bundes sind in der Gleichstellungsstrategie 2030 im Handlungsfeld «Vereinbarkeit und Familie»³⁷ enthalten:

- Das EBG stellt seit 1996 Finanzhilfen für Projekte bereit, welche die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben verbessern. Jährlich stehen dafür rund 4,4 Mio. Franken zur Verfügung. Die aktuelle Prioritätenordnung setzt einen Schwerpunkt bei Projekten, die Angebote und Dienstleistungen für Branchen und Unternehmen entwickeln und verbreiten. So auch zur Förderung von Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familien und Beruf verbessern. Unterstützt werden können auch Projekte, die den Wiedereinstieg fördern.³⁸
- Das BSV unterstützt im Rahmen eines jährlichen Kredits von 3 Mio. Franken Organisationen, die Tätigkeiten zugunsten von Familien und spezifisch zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie wahrnehmen.³⁹
- Die Massnahme «Sensibilisierung der Unternehmen und Arbeitnehmenden für die Thematik der Vereinbarkeit» der Gleichstellungsstrategie 2030 liegt in der Verantwortung des SECO. Im August 2021 wurde eine Aktualisierung des Berichts «Familienfreundliche Arbeitsbedingungen: Was machen die Hauptorte/Kantone» publiziert. Der Bericht fasst Informationen bezüglich der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in den Kantonen und Hauptorten für das Jahr 2020 zusammen und zeigt Entwicklungen in diesem Bereich seit 2016 auf.⁴⁰ 2016 wurde zudem ein KMU-Handbuch⁴¹ mit Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen publiziert. Es ist geplant die Publikation im Jahr 2024 zu aktualisieren.

Einige Unternehmen nutzen den Vorteil, den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen direkt 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 tiefere Kosten anfallen, wenn dadurch die Fluktuation geringgehalten werden kann.⁴² Wie auch die Studie von Ecoplan zeigt, laufen in vielen Branchen Bestrebungen, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch neue Arbeitszeitmodelle oder Möglichkeiten für Homeoffice zu verbessern. Angesichts des aktuellen Arbeits- und Fachkräftemangels ist davon auszugehen, dass Unternehmen ein starkes Interesse haben, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen anzubieten, um dem Fachkräftemangel, bzw. Arbeitskräftemangel zu begegnen.

5.3 Handlungsfeld 3 Sensibilisierung, Beratung und Bildung von Arbeitnehmenden stärken

Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen ist wichtig. Das durchschnittliche Einkommen von Frauen bricht nach der Geburt des ersten Kindes stark ein und nähert sich in den Folgejahren nur geringfügig an das Einkommensniveau von Frauen ohne Kinder oder Männern an. Dadurch begeben sich viele Mütter in der Schweiz in eine finanzielle Abhängigkeit von ihrem Partner. Zudem basiert das System der sozialen Sicherheit in der Schweiz massgeblich auf Erwerbsarbeit. Insbesondere die Altersvorsorge hängt davon ab, ob und in welchem Pensum und zu welchem Lohn jemand im Verlaufe seines Lebens gearbeitet hat. Insbesondere bei Trennung oder Scheidung tragen Frauen, welche ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen oder stark reduziert haben, ein finanzielles Risiko. Wie bereits erläutert, ist der Erwerbsentscheid

³⁷ [Gleichstellungsstrategie 2030 - Vereinbarkeit und Familie \(gleichstellung2030.ch\)](#)

³⁸ EBG: [Finanzhilfen für Projekte zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben \(admin.ch\)](#)

³⁹ BSV: [Finanzhilfen an Familienorganisationen \(admin.ch\)](#)

⁴⁰ SECO (2021), [Familienfreundliche Arbeitsbedingungen 2020: Was machen die Kantone/Hauptorte? \(admin.ch\)](#)

⁴¹ SECO (2016), [KMU-Handbuch "Beruf und Familie" \(admin.ch\)](#)

⁴² ETH Zürich (2020), Wert von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern für die Wirtschaft, Zürich

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

eines Paares zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes zentral für deren weiteren Erwerbsverläufe. Dabei hängt die Entscheidung neben den institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen auch stark von den persönlichen Präferenzen und Einstellungen zu Geschlechternormen der Eltern ab. Um negative Auswirkungen zu verhindern, ist es zentral, dass Frauen und Männer bei Erwerbsentscheidungen über die langfristigen Konsequenzen eines Erwerbsunterbruches oder einer starken Erwerbsreduktion informiert sind. Eine solche Information und Sensibilisierung können zum Beispiel durch eine Beratungsstelle wahrgenommen werden. Mütter sollen zudem die Möglichkeit haben, auch nach der Geburt eines Kindes auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben und nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen möglichst reibungslos in einen ihren Qualifikationen entsprechenden Job wiedereinzusteigen.

Mit der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), ergänzt durch die Angebote der RAV und die Sozialhilfe, besteht bereits eine Vielzahl von Beratungsangeboten, welche allen Personen offenstehen. Im Oktober 2022 hat der Bundesrat den Bericht «Beratung von Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg» zum Postulat 19.3621 von Isabelle Moret veröffentlicht.⁴³ Darin hält er fest, dass die Bedürfnisse im Hinblick auf Beratung rund um den Wiedereinstieg mit den bestehenden Angeboten mehrheitlich abgedeckt werden. Der Bundesrat empfiehlt in diesem Bericht, die Beratungsangebote, insbesondere der BSLB, verstärkt auf die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen auszurichten und den Zugang dazu, zum Beispiel durch bessere Bekanntmachung der Angebote, zu verbessern. Eine adressatengerechtere Ansprache und ein einfacherer Zugang zu den bestehenden Angeboten ist Teil der Nationalen Strategie für die kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen, welche aktuell durch die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) umgesetzt wird.

Des Weiteren bestehen in Unternehmen oder finanziert durch Branchenverbände weitere zahlreiche Weiterbildungs- oder Beratungsangebote, welche den Verbleib und den Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen erleichtern sollen. Das EBG kann auch in diesem Bereich Projekte unterstützen, wie zum Beispiel die Entwicklung von branchenspezifischen Wiedereinstiegsprogrammen oder die Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen zur Verbesserung der Vereinbarkeit.⁴⁴

Im Jahr 2019 beschloss der Bundesrat weitere Massnahmen im Bereich Beratung und Bildung zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzial:

- Die kostenlose Standortbestimmung, Potenzialanalyse und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre «viamia» bietet in kostenlosen persönlichen Beratungen eine Analyse der individuellen beruflichen Situation. Das Angebot steht schweizweit in allen Kantonen zur Verfügung und eignet sich beispielsweise für bereits berufstätige Frauen, die sich umorientieren oder ihr Pensum aufstocken möchten.
- Eine weitere Massnahme, von der unter anderem Frauen mit Kindern profitieren können, ist die Massnahme «Berufsabschluss für Erwachsene: Anrechnung von Bildungsleistungen», welche Erwachsenen dazu verhilft, effizient ihren Berufsabschluss zu erlangen. Durch die Anrechnung bereits vorhandenen berufsspezifischen Kompetenzen, können Erwachsene von gewissen Ausbildungs- und Prüfungsteilen dispensiert werden und so die Ausbildung rascher abschliessen. Wer einen Berufsabschluss vorweisen kann, verfügt über ausgewiesene Qualifikationen und hat entsprechend bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

⁴³ EBG (2022), Beratung von Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg, [Publikationen Arbeit \(admin.ch\)](#)

⁴⁴ EBG: [Unterstützte Projekte \(admin.ch\)](#)

Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern

Bei der Ausgestaltung von Angeboten im Bereich Sensibilisierung, Beratung und Bildung ist zentral, dass diese auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen zugeschnitten werden und für alle zugänglich sind. Wie in Kapitel 4 bereits erläutert, sind beispielsweise Frauen mit Migrationshintergrund oft mit zusätzlichen Hürden konfrontiert.

5.4 Handlungsfeld 4 Negative Erwerbsanreize abbauen

In der gesellschaftlichen Realität wird heute das Ersteinkommen häufig von einem Mann mit hohem Erwerbsumfang und das Zweiteinkommen häufig von einer Frau mit niedrigem Erwerbsumfang verdient. Die geltende gemeinsame Besteuerung von Ehepaaren erzeugt ungünstige Anreize zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Die Besteuerung des Zweiteinkommens setzt (ausser bei sehr kleinem Erwerbsumfang) mit dem Grenzsteuersatz des Ersteinkommens ein. Damit unterliegt das Zweiteinkommen einer deutlich höheren Steuerbelastung als das Ersteinkommen. Bei der Individualbesteuerung fällt demgegenüber die Steuerbelastung auf dem Zweiteinkommen tiefer aus als auf dem Ersteinkommen. Erst wenn das Zweiteinkommen die Höhe des Ersteinkommens erreicht, wird es gleich hoch belastet wie das Ersteinkommen. Demzufolge können bei der Individualbesteuerung im Vergleich zur gemeinsamen Besteuerung negative Erwerbsanreize reduziert werden. Indem mit der Individualbesteuerung eine gleichmässiger Einkommensverteilung innerhalb der Ehe attraktiver wird, kann die traditionelle Rollenverteilung aufgeweicht werden und somit ein Beitrag zur besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotenzials der Schweiz sowie zur Gleichstellung von Mann und Frau leisten. In der Herbstsession 2020 nahm das Parlament die Verabschiedung einer Botschaft des Bundesrates zur Einführung der Individualbesteuerung in die Legislaturplanung 2019-2023 auf. Am 2. Dezember 2022 beauftragte der Bundesrat das Eidgenössische Finanzdepartement ein Vernehmlassungsverfahren zum Bundesgesetz über die Individualbesteuerung durchzuführen. Diese Vorlage dient als indirekter Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für eine zivilstandsunabhängige Individualbesteuerung (Steuergerechtigkeits-Initiative)», welche der Bundesrat ablehnt. Bei der Individualbesteuerung sind verschiedene Ausgestaltungsmöglichkeiten denkbar, die sich unterschiedlich auswirken. Die Vernehmlassungsvorlage beinhaltete daher zwei Varianten. Variante 1 orientierte sich am reinen Modell der Individualbesteuerung, um die Erwerbsanreize so stark als möglich zu erhöhen. Variante 2 sah als Korrektiv einen sogenannten Einkommensdifferenzabzug zugunsten von Ehepaaren mit nur einem Einkommen oder einem lediglich geringen Zweiteinkommen vor. Nachdem die Vernehmlassung am 16. März 2023 endete, steht nun in einem nächsten Schritt ein Entscheid über das weitere Vorgehen an.

Des Weiteren erhöhte sich im Rahmen der parlamentarischen Initiative 20.455 Markwalder auf den 1. Januar 2023 bei der direkten Bundessteuer der Abzug für Kinderdrittbetreuungskosten von höchstens 10'000 Franken auf höchstens 25'000 Franken. Die übrigen Voraussetzungen gelten unverändert: Abzugsfähig sind nachgewiesene Kosten für die Drittbetreuung jedes Kindes, welches das 14. Altersjahr noch nicht vollendet hat und mit der steuerpflichtigen Person, die für seinen Unterhalt sorgt, im gleichen Haushalt lebt. Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Kosten in direktem kausalem Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit, Ausbildung oder Erwerbsunfähigkeit der steuerpflichtigen Person stehen. 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, welcher einer Erwerbstätigkeit entgegenstehen. Sie stärkt damit die Erwerbsanreize und verbreitert das Angebot gut qualifizierter Fachkräfte.

5.5 Schlussfolgerung des Bundesrates

Die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen in der Schweiz ist hoch und hat, insbesondere jene der Mütter, in den letzten 30 Jahren deutlich zugenommen. Da Frauen aber nach wie vor häufig den Hauptteil von Care- und Familienarbeit übernehmen, führt die Geburt eines Kindes in der Regel zu einer Erwerbsreduktion der Mutter und teilweise zu einem Rückzug aus dem Erwerbsleben. Entsprechend ist das durchschnittliche Erwerbsspensum von Frauen im Vergleich zu jenem der Männer klein. Gerade im Hinblick auf die aktuelle Arbeits- und Fachkräfteknappheit ist es zentral, das Potenzial von Frauen noch besser zu nutzen. Dazu sollen bestehende Hürden beim Verbleib und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit abgebaut werden.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass das Thema Wiedereinstieg von Frauen in die Erwerbstätigkeit in der Bundespolitik strategisch gut eingebettet ist. Es ist ein Querschnittsthema, bei welchem die Bundesverwaltung, Kantone, Gemeinden, Arbeitgeberinnen und -geber sowie Arbeitnehmende sich die Verantwortung teilen. Mit der Legislaturplanung und der Gleichstellungsstrategie 2030 bestehen die strategischen Grundlagen. Im Rahmen der Fachkräfte- und Gleichstellungspolitik werden die vielfältigen Massnahmen koordiniert und neue Projekte lanciert. In Anbetracht dessen erachtet es der Bundesrat nicht als zielführend eine weitere Strategie in Bezug auf den Wiedereinstieg zu formulieren, da eine solche zu Doppelspurigkeit und Ineffizienzen führen würde.

Die Postulantin fordert, dass Wiedereinstiegsangebote insbesondere in den Bereichen Einstiegs- und Potenzialabklärung, Erwerb von Grundkompetenzen oder Coaching bei der Stellensuche bestehen. Der Bericht zeigt, dass für die genannten Forderungen bereits Angebote existieren. Das Ziel liegt aus Sicht des Bundesrates vorrangig darin, bestehende Massnahmen und die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure zu stärken und weiterzuentwickeln. Zentral ist, dass die bestehenden Massnahmen gut koordiniert sind und die entsprechenden Zielgruppen erreichen. Angesichts des aktuellen Arbeits- und Fachkräftemangels ist zudem davon auszugehen, dass Unternehmen ein grosses Interesse haben, proaktiv attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und sich gegenüber potenziellen Arbeitnehmenden vorteilhaft zu positionieren.