

## Positionen Vereinbarkeit



---

Dieses Positionspapier enthält die Position der FDP Kanton Zürich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

---

## Grundsatz

Die Verantwortung für die Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit sollen Erziehungsberechtigte gemeinsam übernehmen und ein für sie passendes Familienmodell frei wählen.

Die Freiheit der Wahl- und Entfaltungsmöglichkeiten sind zusammen mit der Chancengerechtigkeit wichtige Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für ein Engagement für die Gemeinschaft. Alle Familienformen brauchen Rahmenbedingungen, die alle Modelle gleichbehandeln und eine Arbeitswelt, in der Familie und Beruf vereinbar sind. Wer arbeiten will, soll dies auch können. Um die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und dem Bedürfnis vieler Männer und Frauen nach Teilzeitarbeit nachzukommen,

müssen regulatorische Hindernisse abgebaut werden und Unternehmen flexible und vielseitige Arbeitsbedingungen schaffen. So kann auch der Fachkräftemangel entschärft werden.

Die Schweiz hat im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch Aufholbedarf. Die unterstützenden Strukturen hinken zum Teil dem gesellschaftlichen Wandel hinterher. Wir setzen uns ein, dass entsprechende Rahmenbedingungen mit familien- und schulergänzenden Angeboten und fairer Besteuerung bestehen.

Tagesstrukturen wie Mittagstische, Aufgabenbetreuung, koordinierte Stundenpläne oder Tagesschulen erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Finanzierungsmodelle wie Betreuungsgutscheine lassen Strukturen dort entstehen, wo Eltern sie auch brauchen. Dem gesunden Menschenverstand der Eltern muss vertraut und die Bürokratie abgebaut werden. Private Lösungen sollen gefördert und nicht durch unnötige staatliche Reglementierung behindert werden.

## Herausforderungen

- Vereinbarkeit wird nur als Frauenproblem behandelt, obwohl es alle Erziehungsberechtigten gleichermaßen betrifft
- Vereinbarkeit ist nicht nur eine finanzielle, sondern auch eine organisatorische Herausforderung
- Qualitativ hochstehende Krippen sicherstellen, ohne regulatorischen Wildwuchs zu verursachen
- Bedarfsorientierte Finanzierung der Kinderbetreuung
- Der Schulbetrieb (insbesondere Unterrichtszeiten) ist nicht geeignet, damit Eltern Familie und Beruf unter einen Hut bringen können
- Zunehmende Belastung des Mittelstandes durch die Kinderbetreuungskosten
- Negative Erwerbsanreize: Zusätzliches Einkommen führt zu höherer Steuerprogression und zu höheren Fremdbetreuungskosten – oft sind unter dem Strich die Kosten höher als das zusätzliche Einkommen
- Wiedereinstieg für Frauen nach der Kinderpause
- In Unternehmen die Akzeptanz und das Entwicklungspotenzial für Teilzeitstellen fördern
- In Unternehmen die Akzeptanz von unterschiedlichen Arbeitsmodellen (flexible Arbeitszeiten, Homeoffice etc.) fördern
- Rückläufige Erwerbsbevölkerung aufgrund der Alterung der Gesellschaft trotz steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen

## Forderungen

1. Ein gutes Betreuungsangebot ist ein wichtiger Standortfaktor für Firmen und Fachkräfte. Die Gemeinden sind für ein bedarfsgerechtes und bezahlbares Kita-Angebot verantwortlich
2. Die Gemeinden sollen nicht Kita-Plätze subventionieren (Objektfinanzierung), sondern die Eltern mit z.B. Betreuungsgutscheinen unterstützen (Subjektfinanzierung). So wird auch eine Ungleichbehandlung privater Angebote gegenüber staatlichen Kitas verhindert
3. Bauvorschriften bei Krippen und schulergänzenden Betreuungseinrichtungen abbauen. Generell weniger Bürokratie und mehr Freiraum für eigenverantwortliche Lösungen, insbesondere beim Betrieb
4. Tagesschulen flächendeckend anbieten und Schulbetrieb besser auf die Bedürfnisse der Familien abstimmen (insbesondere Unterrichtszeiten)
5. Erhöhung des Steuerabzugs für externe Betreuungskosten auf total 25'000 CHF pro Jahr

6. Einführung der Individualbesteuerung
7. Anreize für höhere Beschäftigungsquoten insbesondere bei Frauen schaffen, administrative Hürden abbauen und damit auch den Fachkräftemangel bekämpfen
8. Förderung von flexibleren Arbeitszeitmodellen wie Teilzeitstellen, Job-Sharing, Telearbeit und Homeoffice durch Abbau regulatorischer Hürden
9. Vermehrte eigenverantwortliche Anstrengungen der Unternehmen im Bereich Anstellungs- und Arbeitsbedingungen (flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit ermöglichen, mobile Arbeitsplätze, Lohngleichheit zwischen Mann und Frau)
10. Elternzeit für beide Elternteile

Zürich, 12. Mai 2020