

## Beat Kappeler

Was erwarten Unternehmen von Gemeinden – was leisten Unternehmen für Familien?

Dass eine Gesellschaft Kinder haben sollte, dass dazu Formen stabiler Familien notwendig sind, dass jenen Paare, die Kinder haben, das Leben und die Betreuung leicht gemacht werden soll – das alles braucht eigentlich keine Begründung. Dies tun gute Unternehmen und gute Gemeinden nach Möglichkeit.

Es kommen aber durchaus Gründe hinzu, welche es auch den Unternehmen und den Gemeinden erleichtern, noch etwas mehr zu tun.

Die „Demographie“ ist in Old Europe ein Problem geworden, und wird als schamhafter Ausdruck für die grassierende Kinderlosigkeit verwendet. Die OECD<sup>1</sup> stellt heute schon bis 2020 abnehmende Beschäftigtenzahlen fest für alle europäischen Länder ausser Island, Irland, Luxemburg, Norwegen, Polen, die Schweiz und Schweden. Besonders drastisch sind die Abnahmen in Belgien, Finnland, Ungarn und Italien. Bemerkenswert ist allerdings auch, dass die Arbeitskräfte in allen angelsächsischen Ländern (ausser UK) deutlich zunehmen. Die Unternehmen sehen sich also vor zunehmenden Engpässen jungen Personals.

Die Geburtenraten ihrerseits unterscheiden sich zwischen den Ländern Europas entlang der oben skizzierten Linien. Die „Reproduktionsrate“, also die Anzahl Kinder pro Frau, erreicht in Irland und Frankreich knapp 2, in Skandinavien um die 1,7, während Deutschland, Schweiz bei ca. 1,4 verharren, und Italien, Spanien, Tschechien, Ungarn bei noch gut 1,2 Kind pro Frau. Die USA werden ein junges Land bleiben. Diese Entwicklung kann Gemeinden, Kantonen und Staaten nicht gleichgültig sein, sie strapaziert ihre sozialen Sicherungssysteme, besonders im Alter.

Warum aber hat Europa keine Kinder mehr?

Der Grund der Kinderknappheit liegt in folgenden Tatsachen: Die jungen Frauen sind gleich gut ausgebildet wie die Männer, erstmals in der europäischen Geschichte. Da sie aber bei Kinderkriegen die Rolle des Berufes mit jener der Mutter kumulieren oder den Beruf hintanstellen müssten, wählen sie den Beruf. Je anspruchsvoller die Ausbildung, umso weniger Kinder haben Frauen in Mitteleuropa. So lange also die jungen Väter ihre Rolle während der ersten paar schwierigsten Jahre der Kinderbetreuung nicht ändern, stirbt Europa reich und hochgebildet aus. Nur wenn erstens die Männer wie die Frauen während der ersten schwierigen Jahre der Kleinkinder etwa 70% arbeiten und zum Rest Familienarbeit leisten, wird eine Änderung eintreten, und wenn zweitens Tageschulen und Vorschulstrukturen geschaffen werden.

---

<sup>1</sup> „Maintaining Prosperity In An Ageing Society“: the OECD study on the policy implications of ageing WORK FORCE AGEING: CONSEQUENCES AND POLICY RESPONSES WORKING PAPER AWP 4.1

Dies zeigt den Rahmen dessen, was Unternehmen und Gemeinden tun können, tun sollen.

### 1. Was erwarten Unternehmen von Gemeinden?

Die bequeme Forderung wäre jene nach einer Rund-um-Betreuung der Kinder durch die Gemeinden in Vorschulphase, Tagesschule, Ferienbetreuung, sowie Integrationskurse für ausländische Jugendliche, damit alle Jungen mit 17 frisch und gut gebildet sich beim Personalchef melden können. Diese Sicht ist nicht einmal ganz abwegig, denn mit diesen Anstrengungen tut sich die Gemeinde selbst etwas Gutes – sie vermindert Sozialfälle und unangepasste Jugendliche. Auch haben Köniz und andere Gemeinden ausgerechnet, dass sich Krippen- und Betreuungsangebote für die Gemeinde selbst rechnen, weil dann die vermehrt erwerbstätigen Frauen entsprechend mehr Steuereinnahmen bringen.

Etwas differenzierter:

Die Tagesschule ist eine zentrale Forderung, oder Errungenschaft, die in den angelsächsischen, skandinavischen und französischen Schulen perfekt und ohne messbaren seelischen Schaden für die Kinder oder Lehrpersonen funktioniert. In der Schweiz gibt es ebenfalls gute Modelle und auch Anleitungen<sup>2</sup> – aber in der Minderzahl (35 Gemeinden auf 2500).

Dank einer Tagesschule werden arbeitende Eltern vom 6. Lebensjahr ihrer Kinder (bei halbwegs früher Einschulung – ein anderes Problem, wo die Schweiz weit hinter Europa ansteht) unabhängiger, die Unternehmen können mit ihnen wieder für länger zusammenhängende Arbeitszeiten rechnen.

Eine Tagesschule soll nicht perfektionistisch organisiert werden, sonst wird sie zu teuer und bleibt Projekt. Die Lehrer können sich dabei abwechseln, eine Schulküche ist überall vorhanden oder kann improvisiert werden, nötigenfalls können stundenweise Aushilfen zugezogen werden. Dem Abwart ist Dispens für Unordnung zu gewähren und Kinder wie Lehrer können selbst aufräumen.

Die Vorschulbetreuung in Krippen und Horten kann durch Gemeinden betrieben werden, oder aber durch „Public-Privat-Partnership“. Unternehmen und Gemeinden zusammen können auf die wechselseitigen Bedürfnisse besser eingehen (Betriebsabläufe einerseits, quartiermässige Versorgung andererseits). Auch hier ist die Unkompliziertheit oberstes Gebot – also keine Neubauten, weil die Kinderdichte nach Quartieren rasch ändert, und vor allem keine Diplomansprüche an die Betreuungspersonen, keine Flächen- und Bauvorschriften. Dies macht die Krippen und Horte teuer, macht sie von vorhandenem Diplompersonal abhängig und schreckt die Firmen ab.

### 2. Was leisten Unternehmen für Familien?

---

<sup>2</sup> „Das Einmaleins der Tagesschule“, Avenir Suisse, Zürich, 2005



forum zentralschweiz  
für familienfreundliche gemeinden

## fit für familien

### Tagung

9. Juni 2006, Mythenforum Schwyz  
Marktplatz, Impulsreferate, Workshops  
[www.fit-fuer-familien.ch](http://www.fit-fuer-familien.ch)

Hauptforderung an die Unternehmen wird, den jungen Vätern vorübergehend, für die ersten schwierigen Jahre, Teilzeitmöglichkeiten von 70-80% einzuräumen. Alle anderen Lösungen der bisherigen Familienpolitik (Kinderzulagen, Mutterschaftsgeld, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub) sind kleine Bestechungen an die Adresse der Frauen, doch bitte die Rollenakkumulation weiterhin auszuüben.

Teilzeit arbeitende Jungväter sind loyal. Auch wenn sich die Bereitschaft von Firmen für die Teilzeit junger Väter verallgemeinert, sind solche Stellen nicht einfach selbstverständlich. Wer daher eine solche Stelle sich einrichten kann, wird sie zu behalten suchen. Damit entfallen für die Firma Such- und Einarbeitungskosten für neue Mitarbeiter und Kader. Sie muss keine Konkurrenzierung durch abwandernde Spezialisten befürchten. Ausserdem dürften Paare, welche sich in die Haus- und Kinderarbeit gleicherweise teilen, viel zuverlässiger sein, weil sie sich und ihr Umfeld genau planen müssen. Es ist auch anzunehmen, dass andere Tätigkeiten im privaten Umfeld nicht überborden, wie dies bei DINK's durchaus vorkommen kann - Ansprüche auf lange Auslandsreisen, turbulente Wochenenden, zeitintensive Hobbies und Gruppenaktivitäten, mangelnde Konzentration wegen psychischer oder partnerschaftlicher Unstimmigkeiten. Dazu haben Familienpaare weniger Zeit.

Teilzeitarbeitende bieten mehr pro Stunde: es ist selbstverständlich, dass Teilzeitarbeitende die Koordinationszeiten oft zusätzlich einbringen müssen, dass sie diese auch kürzer halten als Vollzeitarbeitende. Ausserdem haben natürlich die Teilzeit arbeitenden Jungväter und -mütter die Selbstorganisation der Prozesse anzubieten. Sie sollen die Koordinationsaufgaben lösen, diese nicht die ganze Arbeitszeit auffressen lassen, und sie sollen den Vollzeitarbeitenden zusichern, dass Unvorhergesehenes nicht allein ihnen auf den Armen bleibt.

Teilzeitarbeitende Väter lernen neue Fähigkeiten. Dass junge Väter ihre Rolle erweitern und ihre Kinderpflichten ausüben, entwertet ihre Kenntnisse und Karrieren keineswegs, sondern bringt ihnen zusätzliche Fähigkeiten. Sie erlernen ganz hautnahe Logistik, wenn sie Kinderkleider besorgen, saubermachen und bereithalten müssen, Einkäufe oft Tage voraus und für alle Eventualitäten, auch bei Medikamenten, planen sollen. Mit den eigenen Kindern, mit den Absprachen mit Nachbarn und Nachbarinnen, Betreuern, müssen sie das ABC von Human Resources, Motivation und Mediation erwerben und durchspielen. Sie machen dabei „personal growth“ wie ihn kein „How to..“-Buch bieten kann. Ganz neue Arten des Verkehrs mit Behörden und Schulen sind zu meistern, und Krisenmanagement ist alle zwei Stunden gefragt. Dies alles sind Tätigkeiten und Erfahrungen, die unternehmerisch nutzbringend sind.

Die geregelte Fabrikarbeit der alten Industriegesellschaft ist vorbei: Damit kommt die Entwicklung einer neuen Arbeitswelt diesen unterteilbaren Arbeitspensum entgegen - Arbeit im Auftrag, in befristeten Verträgen, auf Projektbasis, Telearbeit, Schichten in allen

### Patronat

Regierungsrat der Kantone Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri und Zug  
Verband Luzerner Gemeinden, Gemeindepräsidentenkonferenz Nidwalden und Obwalden, Urner Gemeindeverband, Zuger Einwohnergemeinden

### Organisation

Kommissionen, Büro und Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Zentralschweizer Kantone



forum zentralschweiz  
für familienfreundliche gemeinden

fit für familien

**Tagung**

9. Juni 2006, Mythenforum Schwyz  
Marktplatz, Impulsreferate, Workshops  
[www.fit-fuer-familien.ch](http://www.fit-fuer-familien.ch)

Formen, Samstags- und Sonntagsarbeit, Arbeit auf Abruf, neue Selbständige und Halbselbständige. Bereits heute arbeiten etwa 40% aller Erwerbstätigen in der Schweiz in diesen neuen Formen, und die offizielle „Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung“ SAKE weist schon heute für jeden zwölften Beschäftigten „alternierende Telearbeit“ aus. Ohne solche Lösungen machen sich auch immer mehr gefragte Männer und Frauen selbstständig, sei es einer der Partner im Paar, seien es gleich beide, womöglich im gleichen eigenen Geschäft. Die modernen Informationstechniken erlauben es immer leichter, viele Projekte mit wenig Aufwand zu verfolgen. Die Firmen können sich mit Jungvätern, die bei ihnen bleiben, deren Konkurrenz als Selbständige ersparen...

Frauenförderung in der Firma wird überflüssig. Wenn dieses Modell der vorübergehenden Teilzeit junger Väter sich durchsetzt, werden die jungen Frauen ununterbrochene Berufskarrieren eingehen. Gleiche Karrieren werden den Frauen auch gleiche Löhne, gleiche Chancen bringen, ohne dass noch viel darüber geredet werden muss.

Die Management-Lehren zeigen, dass das „Management by Landsgemeinde“ den alten Patriarchen zugehörig war: die Versuchung also, wenig zu planen und alle Kaderleute dafür stets um sich zu versammeln, wann immer es etwas mitzuteilen, abzumachen, auszutauschen gab. Diese Funktionen und Abläufe werden heute durch die Informationstechnik zeit- wie ortsunabhängig gelöst. Mit den neuen „hand-held devices“ und den enormen Übertragungskapazitäten der Mobiltelefonie wird sowieso die ganze Firmenorganisation, die Kommunikation, die Koordination und die Vermittlung von Arbeitsunterlagen über diese Apparate erfolgen. Die Diktatur von feinst getrennter Arbeitszeit und Freizeit löst sich auf – sie war ein vergänglicher Triumph der alten Industriegesellschaft.

Diese Leistung der Firmen an die Familien hebt sich ebenfalls von alten familienpolitischen Vorstellungen ab, wonach Dutzende von Zahlungen, Vergünstigungen an Paare, vor allem an Frauen, zu verabreichen sind. Eine bessere Arbeits- und Managementorganisation reicht vollauf.

**Literatur**

Beat Kappeler, „Die Neue Schweizer Familie. Familienmanagement und Rentensicherheit“, Nagel & Kimche, Zürich, 2004, Fr. 29.—

Andreas Borter Hrsg., „Handbuch Väter Arbeit. Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen“, Verlag Rügger, Zürich, 2004, Fr. 48.--

**Patronat**

Regierungsrat der Kantone Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri und Zug  
Verband Luzerner Gemeinden, Gemeindepräsidentenkonferenz Nidwalden und Obwalden, Urner Gemeindeverband, Zuger Einwohnergemeinden

**Organisation**

Kommissionen, Büro und Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Zentralschweizer Kantone