Universität Zürich[UZH]

Soziologisches Institut

Anreize und Erwerbsbeteiligung von Müttern in der Schweiz*

*Im Folgenden finden Sie einfache, deskriptive Auswertungen der Befragung. Die Auswertungen sind für ein besseres Verständnis mit kurzen Anmerkungen versehen. Auf eine weitergehende Interpretation der Befunde haben wir an dieser Stelle bewusst verzichtet. Wir stützen uns auf einfache Auswertungen, weil diese für die Allgemeinheit informativer sind und geeignet sind, alle relevanten Themen der Befragung wiederzugeben.

Gliederung

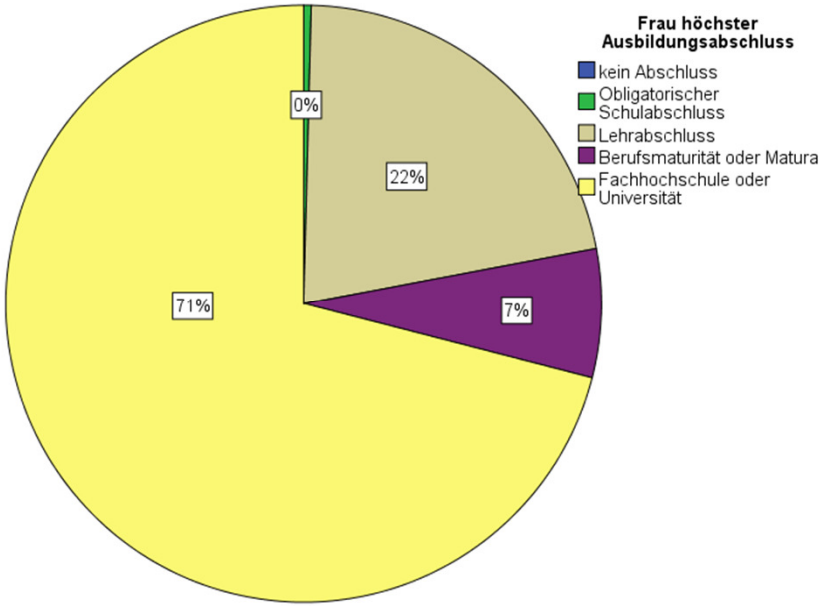
1. **Informationen zur Grundgesamtheit**
2. Wahl des Erwerbsmodells zwischen Mann und Frau
   a) Erwerbsmodelle vor und nach der Geburt
   b) Aufstiegschancen, Personalverantwortung, Lohn und Flexibilität
   c) Zufriedenheit und Probleme
3. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem Erwerbsunterbruch
4. Organisation und Kosten der Kinderbetreuung
5. Aufteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau
6. Bedürfnisse der Frauen

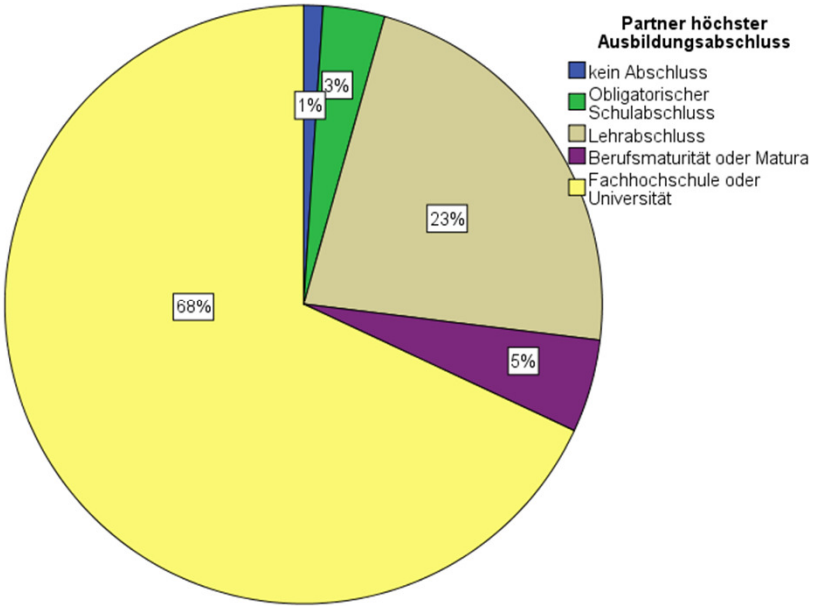
Hochqualifizierte Frauen

- Befragt wurden 565 gut qualifizierte Mütter in der Schweiz mit besonderem Fokus auf Zürich.
- 71% der Befragten verfügen über einen Abschluss einer Universität oder Fachhochschule, 7% über eine Berufsmaturität oder Maturitätsabschluss, 21,6% über einen Lehrabschluss und gerade mal 0,4% über den obligatorischen Schulabschluss als höchsten Ausbildungsabschluss.
- Statistisch haben diese Mütter 1,66 Kinder pro Befragte. Wobei Ein-Kind Familien (mit fast 50%) und Zwei-Kind Familien (mit fast 40%) zusammen nahezu 90% der Familienkonstellationen bilden.
- 75% der Befragten sind auch noch nach ihrer Mutterschaft angestellt berufstätig. Allerdings ist eine klare Tendenz zur Reduzierung der Arbeitspensen ersichtlich.

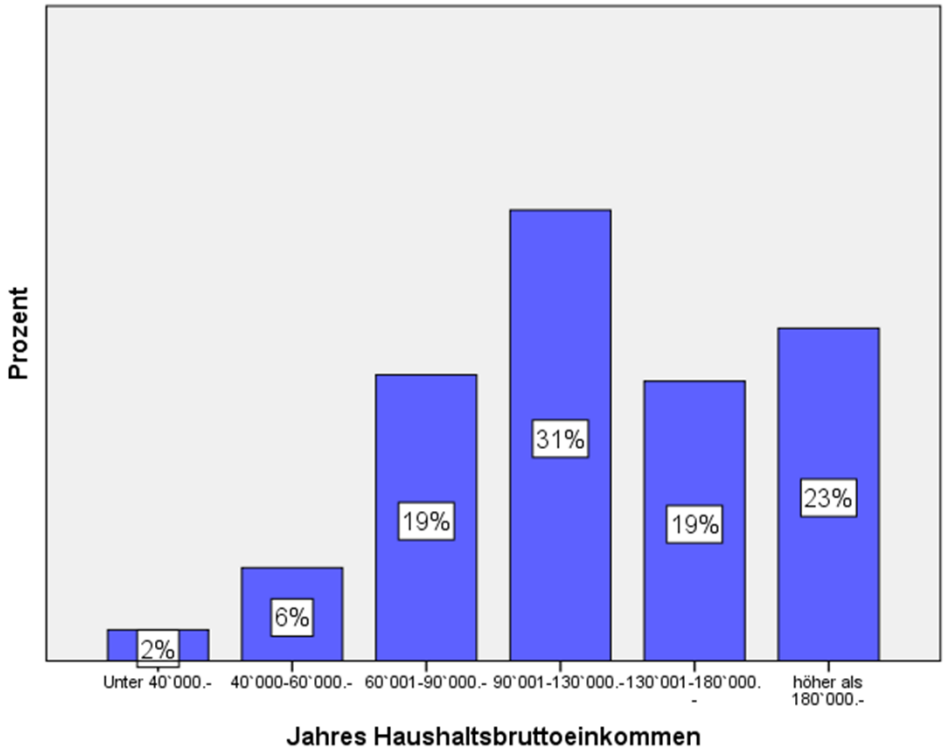
Ausbildung der befragten Mütter und der Partner

70% der Befragten haben einen Studienabschluss. Frauen verfügen im Durchschnitt über eine leicht höhere Qualifikation als Männer.



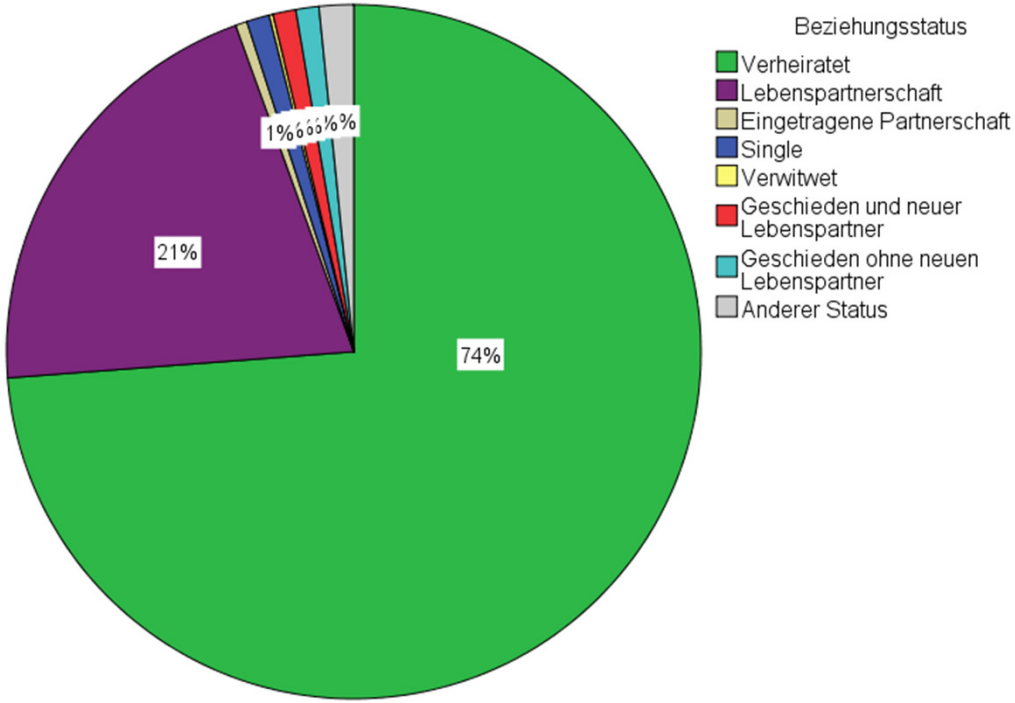


Finanzielle Situation der Haushalte



- Die Mehrheit der Haushalte verfügt über ein Jahresbruttoeinkommen zwischen 90˙000 SFR bis 130˙000 SFR.
- 10% verfügen über weitere Einnahmen neben diesem Einkommen.
- 68% können monatlich Geld zurücklegen.
- 50% zahlen regelmässig in die 3. Säule ein.

Zivilstand und Wohnsituation der befragten Mütter

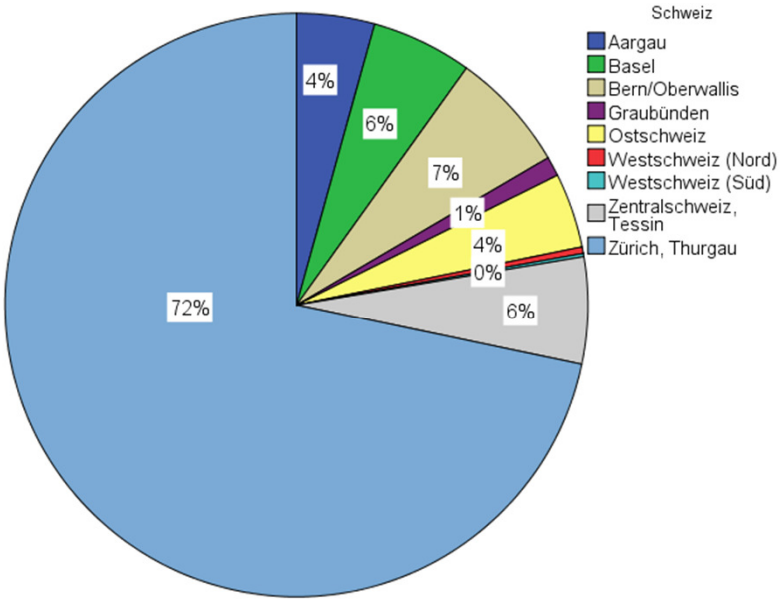


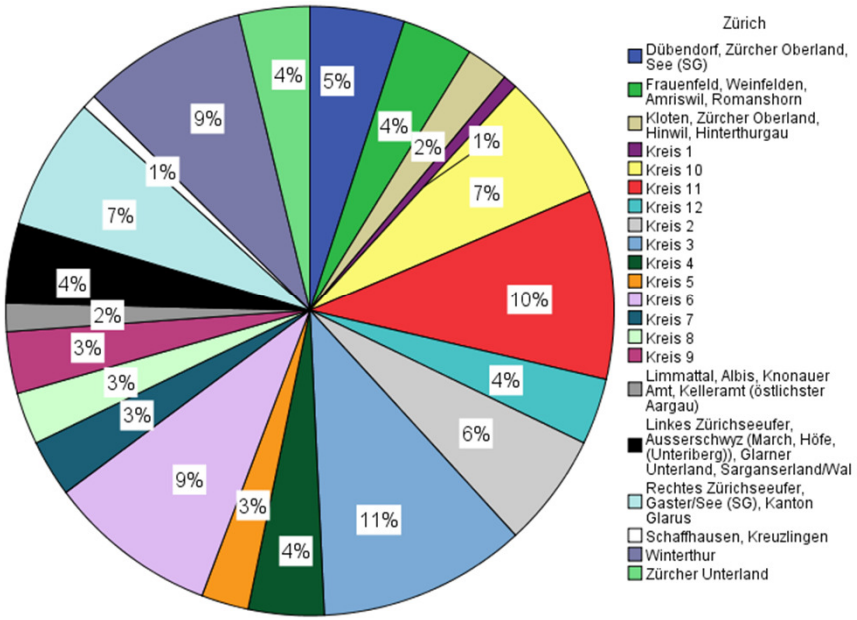
Wohnsituation

- 97% wohnen mit Kindern
- 93.3% wohnen mit Kindern und Partner
- 0.5 % wohnen mit Kindern und Grosseltern
- 0.5 % wohnen mit Kindern und Freunden
- 2 % haben eine andere Wohnformen

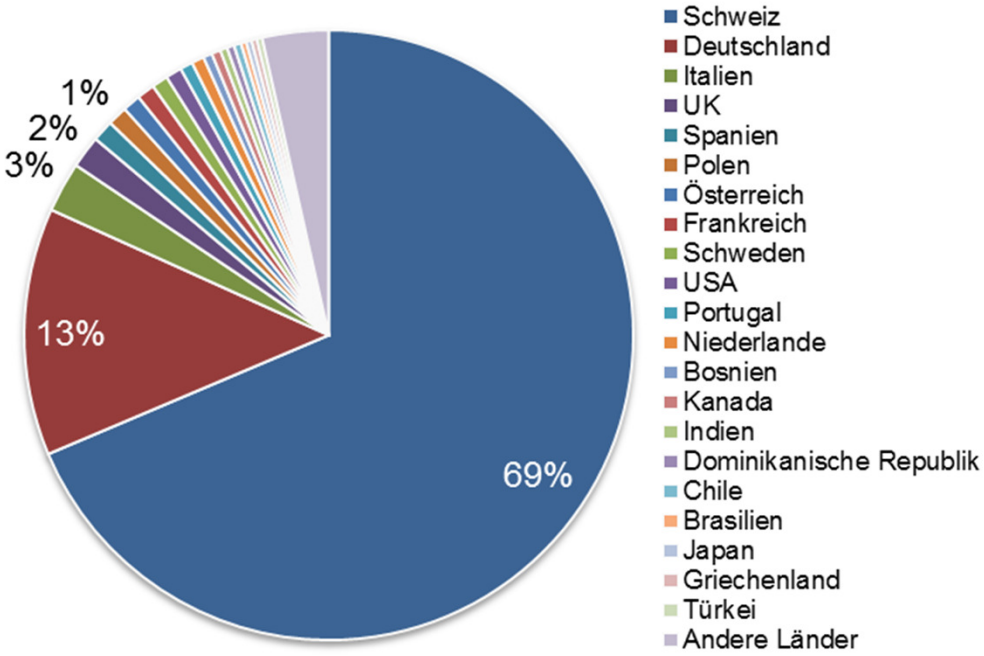
Wohnort der befragten Mütter

72% wohnen im Kanton Zürich. Im Kanton Zürich verteilt sich die Grundgesamtheit auf alle Wohnorte/Kreise.



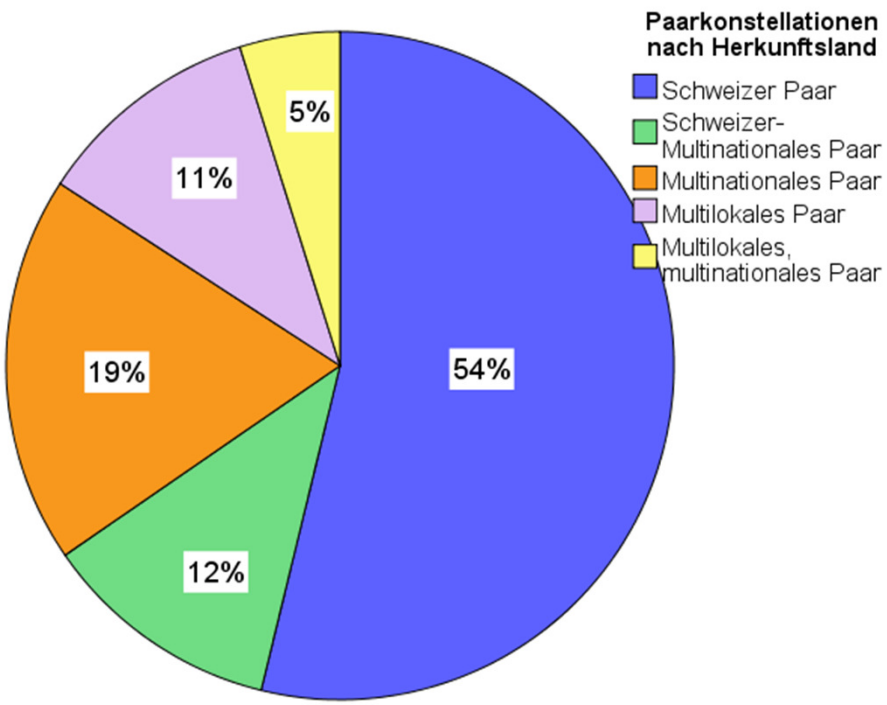


Nationalitäten der befragten Mütter und Partner



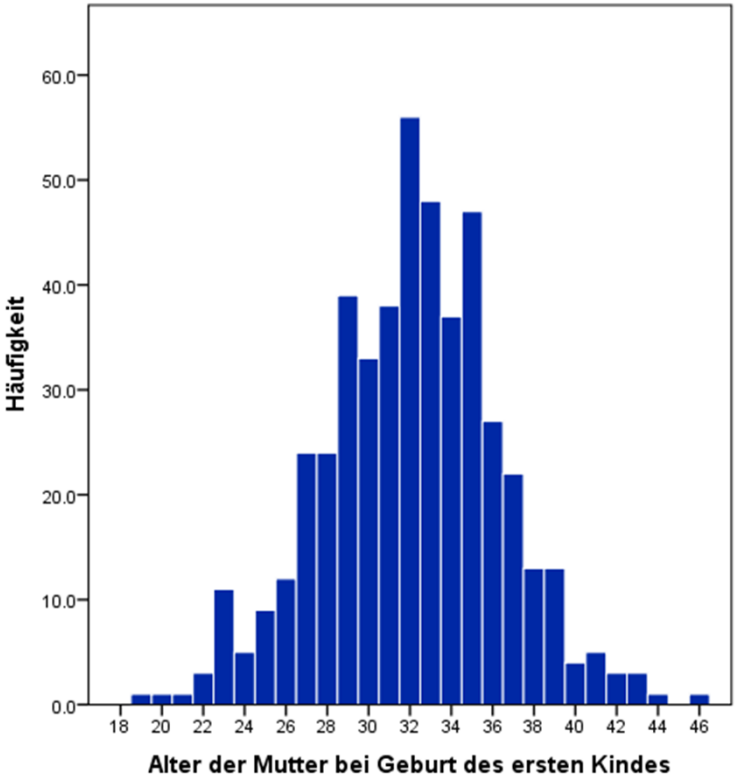
- Die Befragten kommen aus 52 Ländern.
- Ca. 70% der befragten Mütter und Väter besitzen die Schweizer Staatsbürgerschaft.
- 11% der Frauen und 8% der Männer sind Doppelbürger.

Paarkonstellationen nach Herkunftsland



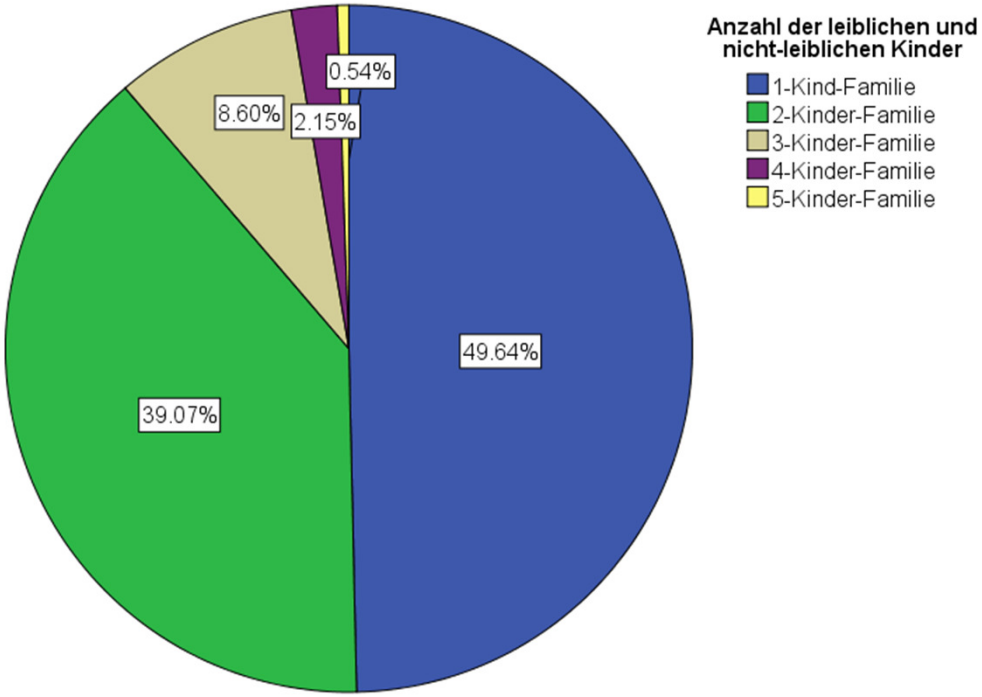
- Schweizer Paar: Schweizerin & Schweizer
- Schweizer-Multinationales Paar: Schweizerin & Schweizer plus Zusatznationalität
- Multinationales Paar: Schweizer(in) & Nicht-Schweizer(in)
- Multifokales Paar: Nicht-Schweizerin & Nicht-Schweizer gleicher Nationalität
- Multilokales, multinationales Paar: Nicht-Schweizerin & Nicht-Schweizer unterschiedlicher Nationalität

Alter der Mutter bei Geburt des ersten Kindes



- Im Durchschnitt sind die Mütter bei Geburt des ersten Kindes 32 Jahre alt.
- 68% der Frauen bekommen ihr erstes Kind im Alter zwischen 28 und 36 Jahren.

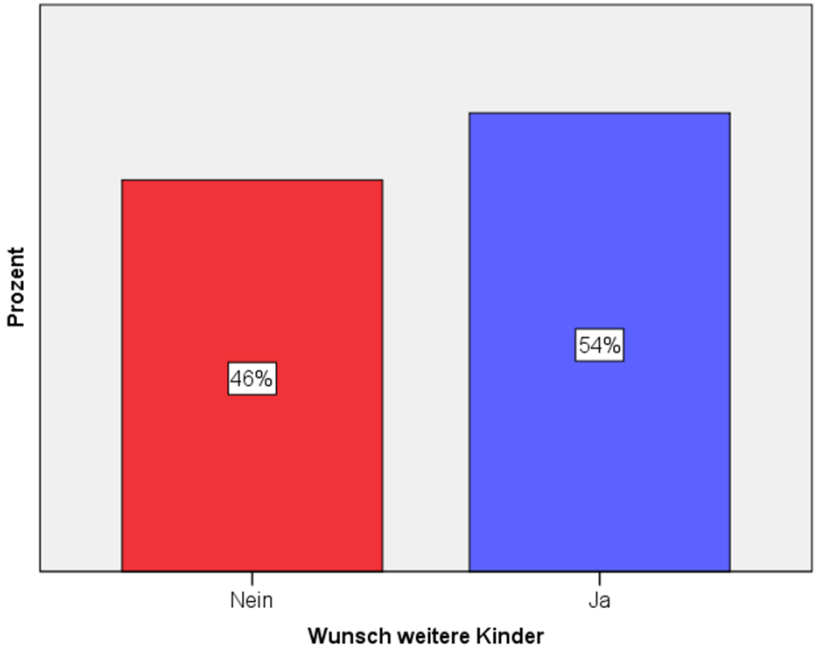
Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder



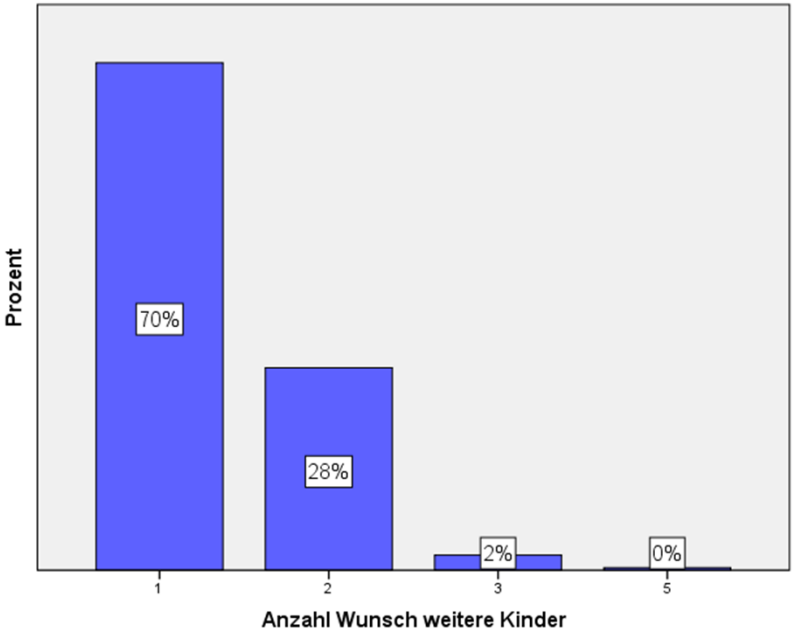
- Es dominieren die Ein-Kind-Familie (50%) und die Zwei-Kind-Familie (40%).
- 99.02 % sind leibliche Kinder.
- 98.37% wohnen im gleichen Haushalt wie die Mutter.

Wunsch nach weiteren Kindern

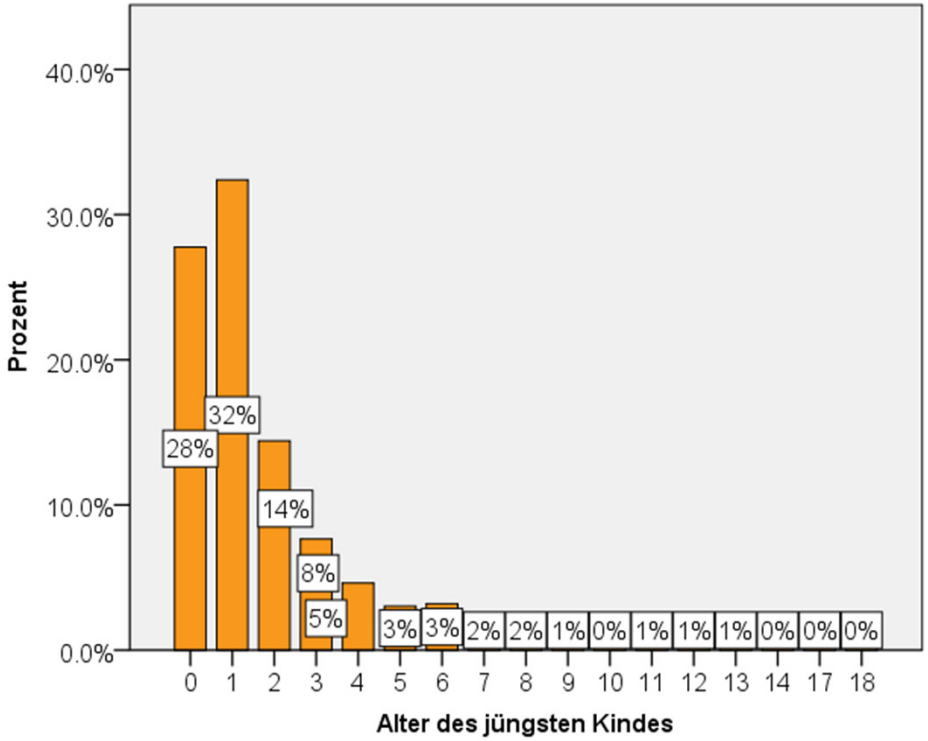
- Mehr als die Hälfte der Mütter wünscht sich weitere Kinder.



- Es dominiert der Wunsch nach einem weiteren Kind.

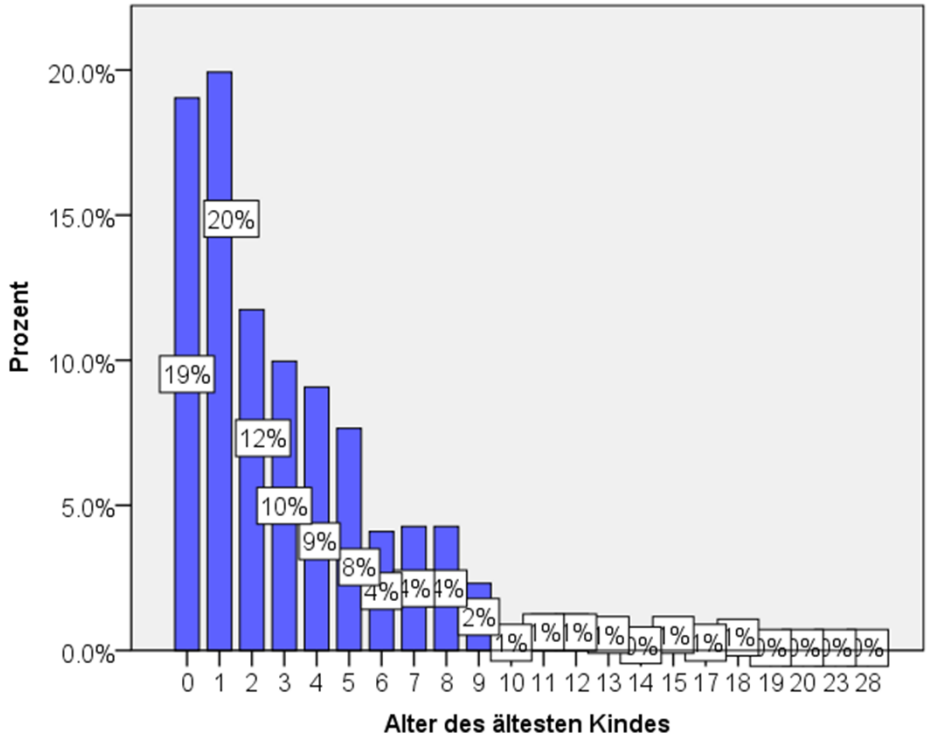


Alter des jüngsten im Haushalt lebenden Kindes



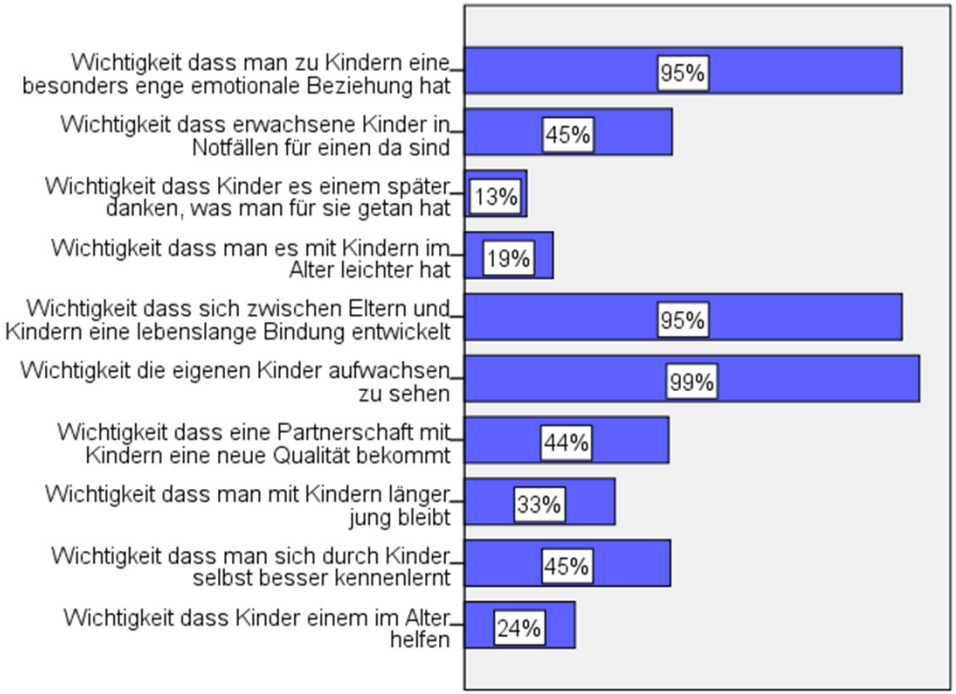
- In 60% der Familien ist das jüngste Kind 0-1 Jahre alt.
- In mehr als 80% der Familien ist das jüngste Kind 0-3 Jahre alt.

Alter des ältesten im Haushalt lebenden Kindes



– In 80% der Familien ist das älteste Kind 0-7 Jahre alt.

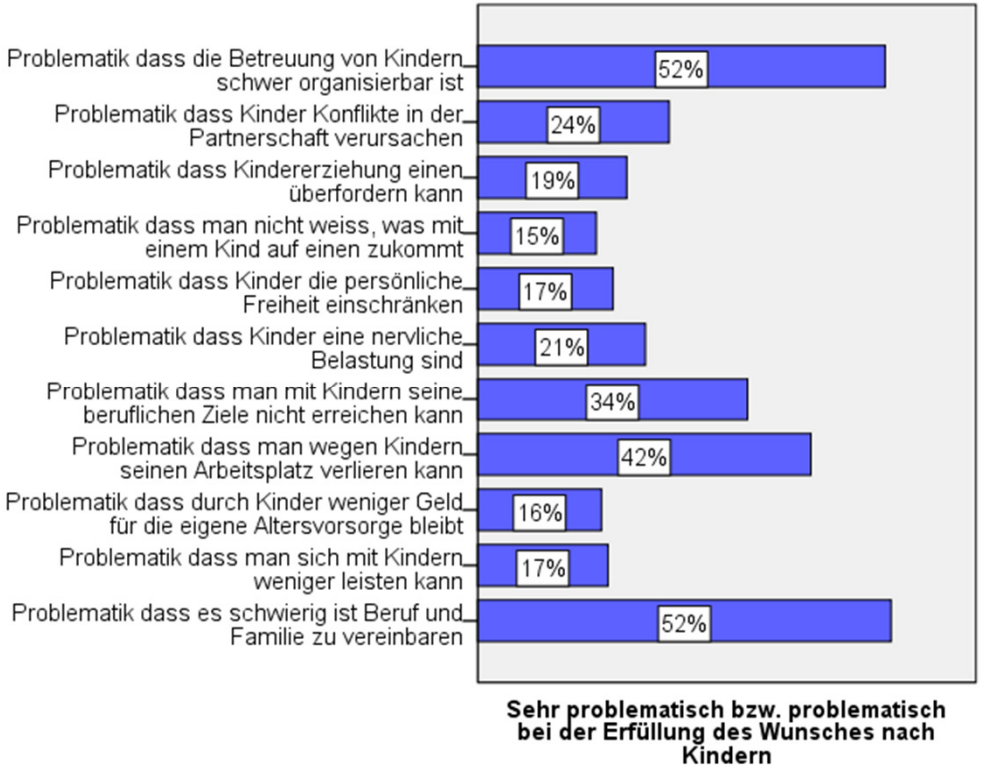
Motive der Mütter für den Kinderwunsch



Sehr wichtiges bzw. wichtiges Motiv der Mütter für den Wunsch nach Kindern

- Im Vordergrund stehen emotionalen Aspekte von Kinder.
- Versorgungsaspekte durch Kinder im Alter oder Selbsterfahrung durch Kinder sind untergeordnete Motive.

Problematiken der Erfüllung des Kinderwunsches



Hauptprobleme sind

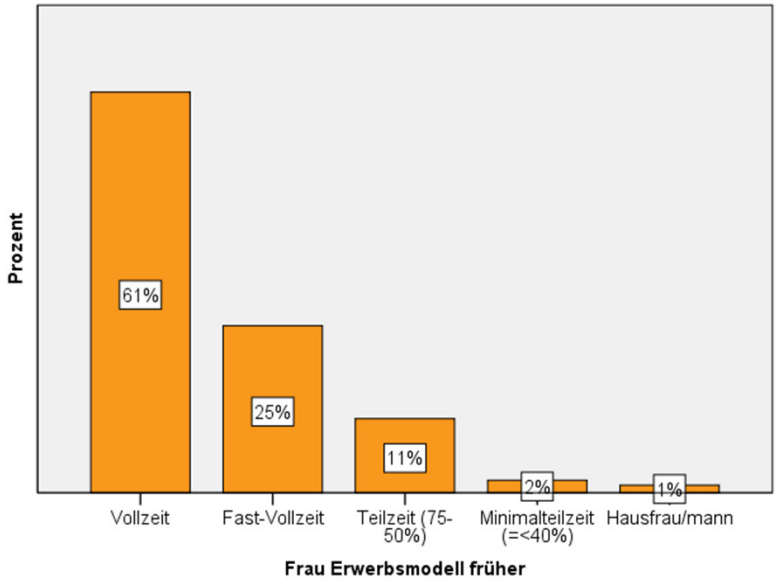
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- die Organisation der Betreuung der Kinder,
- der Verlust des Arbeitsplatzes und
- die Nicht-Erreichung beruflicher Ziele.

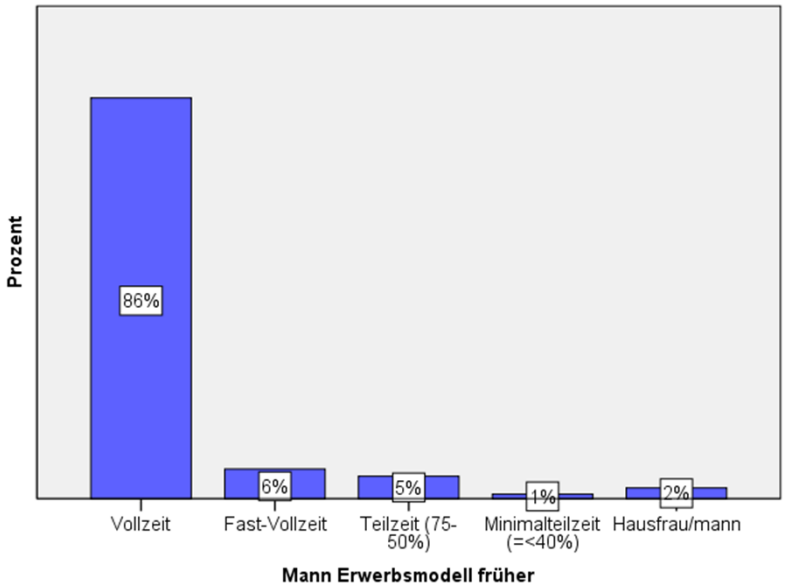
Gliederung

1. Informationen zur Grundgesamtheit
2. **Wahl des Erwerbsmodells zwischen Mann und Frau**
   a) **Erwerbsmodelle vor und nach der Geburt**
   b) Aufstiegschancen, Personalverantwortung, Lohn und Flexibilität
   c) Zufriedenheit und Probleme
3. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem Erwerbsunterbruch
4. Organisation und Kosten der Kinderbetreuung
5. Aufteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau
6. Bedürfnisse der Frauen

Beschäftigungsgrad vor der Geburt

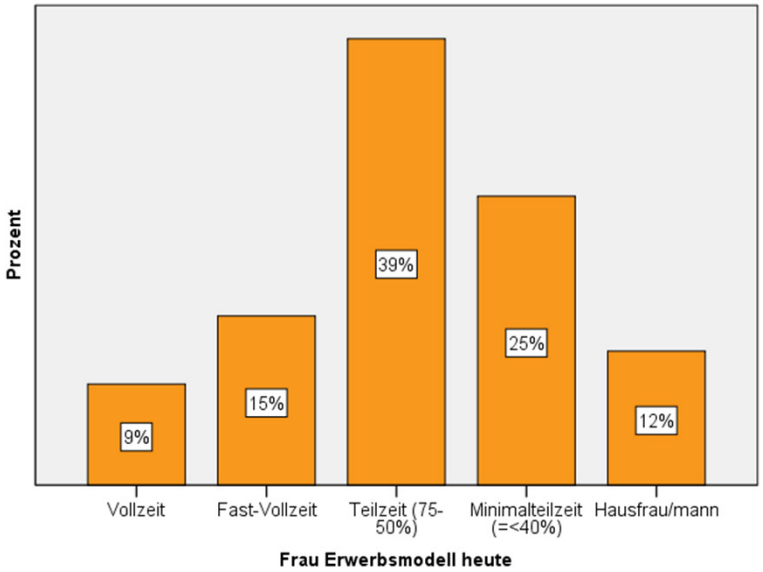
Vor der Geburt des ersten Kindes arbeiten 61% der Frauen und 86% der Männer Vollzeit. 25% der Frauen und 6% der Männer arbeiten Fast-Vollzeit. Damit beträgt der Fast-Vollzeitanteil bei den Frauen 86% und bei den Männern 92%.

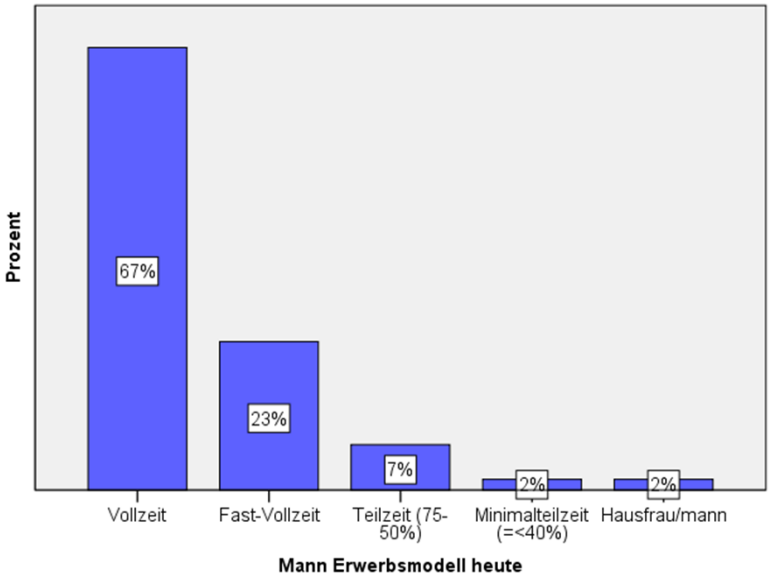




Beschäftigungsgrad nach der Geburt

Nach der Geburt des ersten Kindes arbeiten 9% der Frauen und 67% der Männer Vollzeit. 15% der Frauen und 23% der Männer arbeiten Fast-Vollzeit. Damit beträgt der Fast-Vollzeitanteil bei den Frauen 24% und bei den Männern 90%.

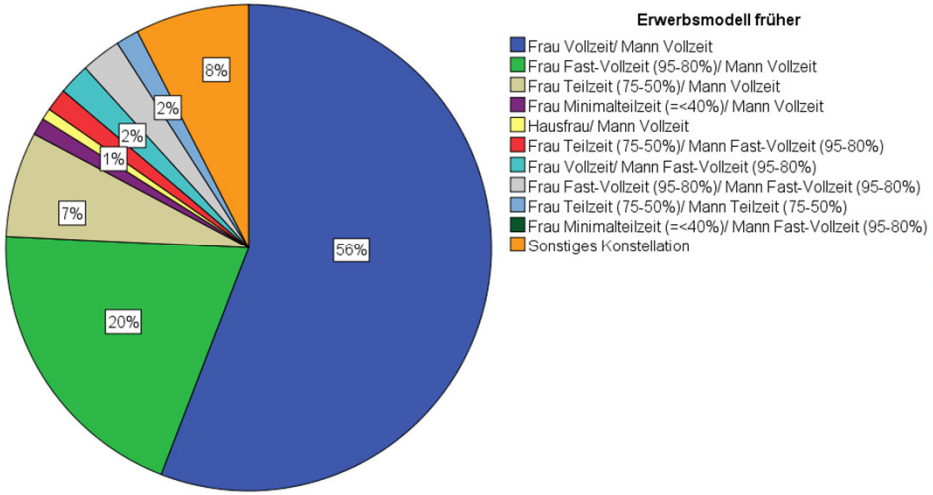


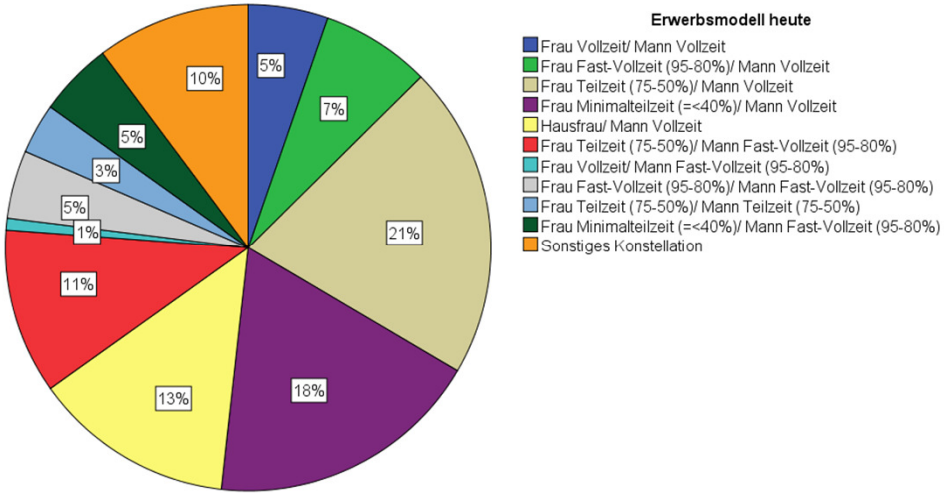


Erwerbsmodelle der Paare vor und nach der Geburt

Vor der Geburt des ersten Kindes arbeiten 56% der Paare im Vollzeitmodell und 20% im Modell Mann Vollzeit/Frau Fast-Vollzeit.

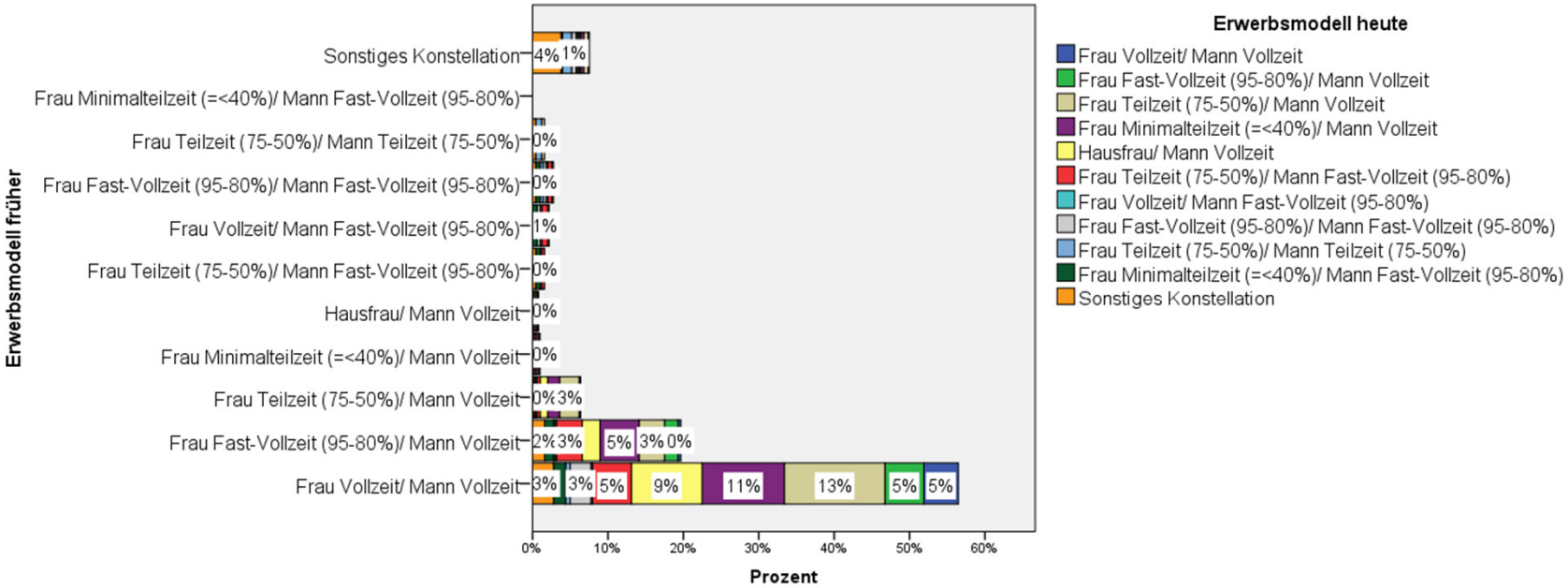
Nach der Geburt des ersten Kindes arbeiten nur noch 5% der Paare im Vollzeitmodell, 7% im Modell Mann Vollzeit/Frau Fast-Vollzeit. Der Grossteil der Paare ist im Modell Frau Teilzeit/Mann Vollzeit (21%), Frau Minimalzeit/Mann Vollzeit (13%), Frau Teilzeit/Mann Fast-Vollzeit (11%) tätig.



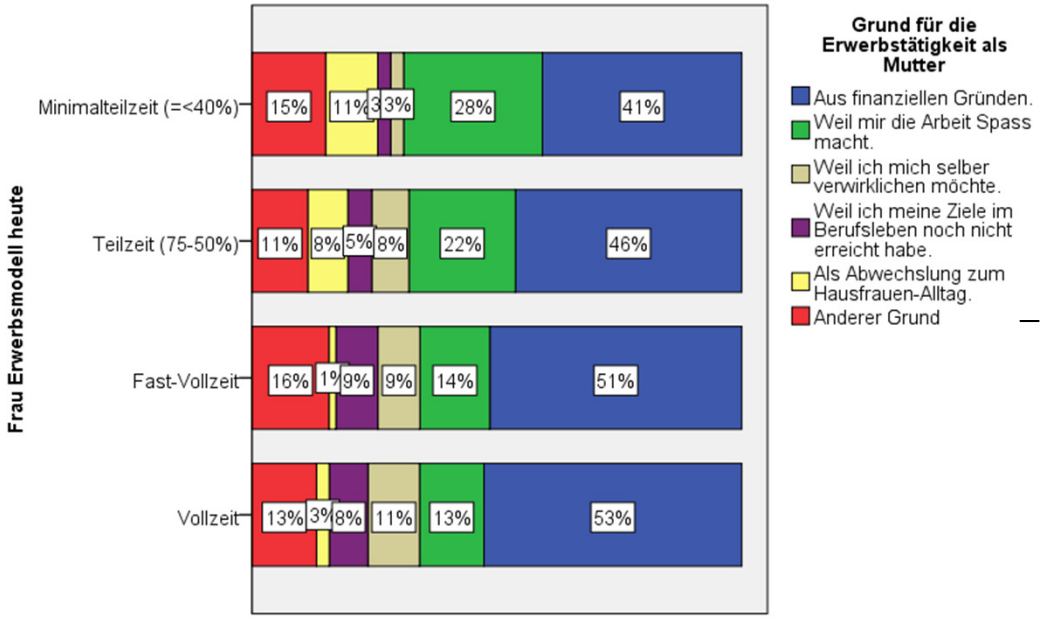


Wechsel der Erwerbsmodelle in Folge der Geburt

Der Grossteil der ehemaligen Vollzeitpaare wechselt in Modelle, in denen der Mann weiterhin Vollzeit tätig ist, die Frau in Teilzeit (13%), Minimalzeit (11%) arbeitet oder Hausfrau (9%) ist.



Grund für die weitere Erwerbstätigkeit der Mütter nach Beschäftigungsgrad

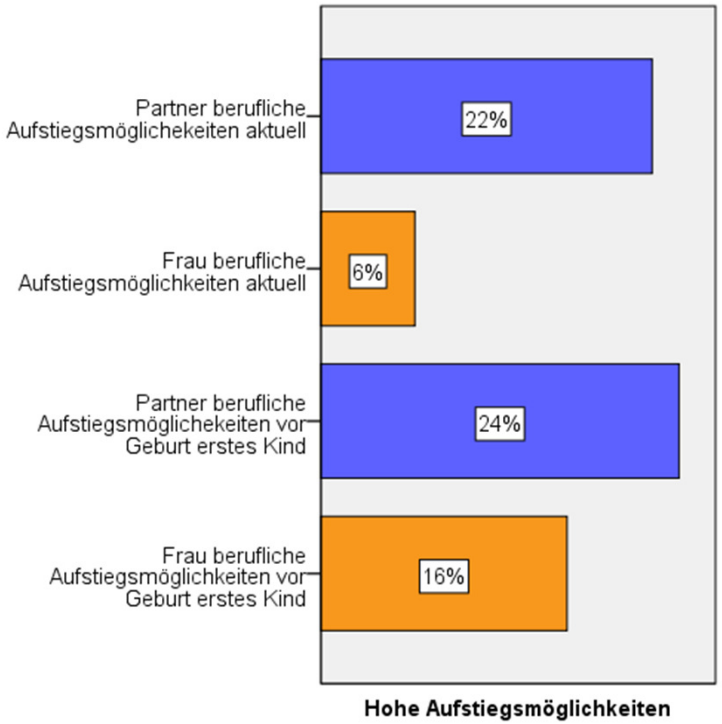


- Finanzielle Gründe und Selbstverwirklichung im Beruf werden überdurchschnittlich oft von Frauen genannt die weiterhin Vollzeit und Fast-Vollzeit arbeiten.
- Spass an der Arbeit und Abwechslung zum Hausfrauenalltag sind die dominanten Gründe bei Frauen die in das Teilzeit- und Minimalzeitmodell wechseln.

Gliederung

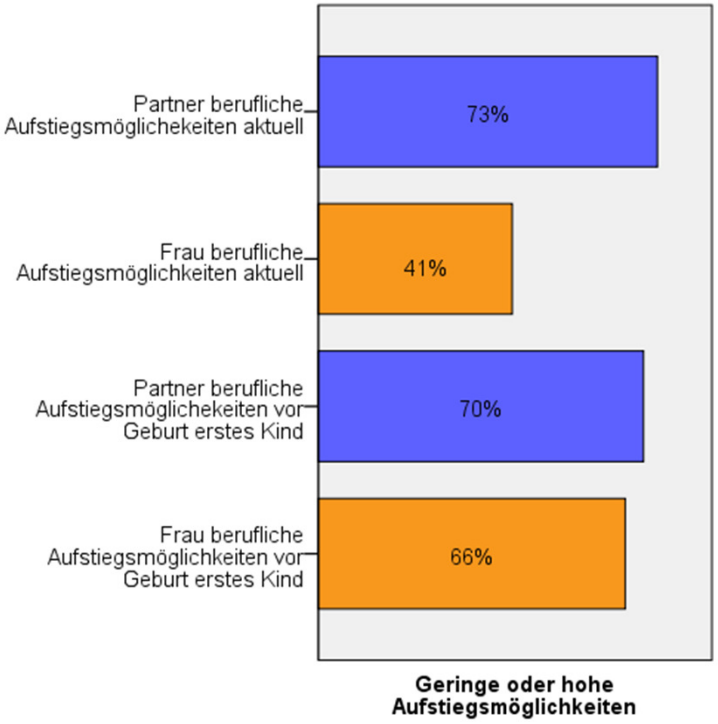
1. Informationen zur Grundgesamtheit
2. **Wahl des Erwerbsmodells zwischen Mann und Frau**
   a) Erwerbsmodelle vor und nach der Geburt
   b) **Aufstiegschancen, Personalverantwortung, Lohn und Flexibilität**
   c) Zufriedenheit und Probleme
3. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem Erwerbsunterbruch
4. Organisation und Kosten der Kinderbetreuung
5. Aufteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau
6. Bedürfnisse der Frauen

Aufstiegsmöglichkeiten vor und nach der Geburt (1)



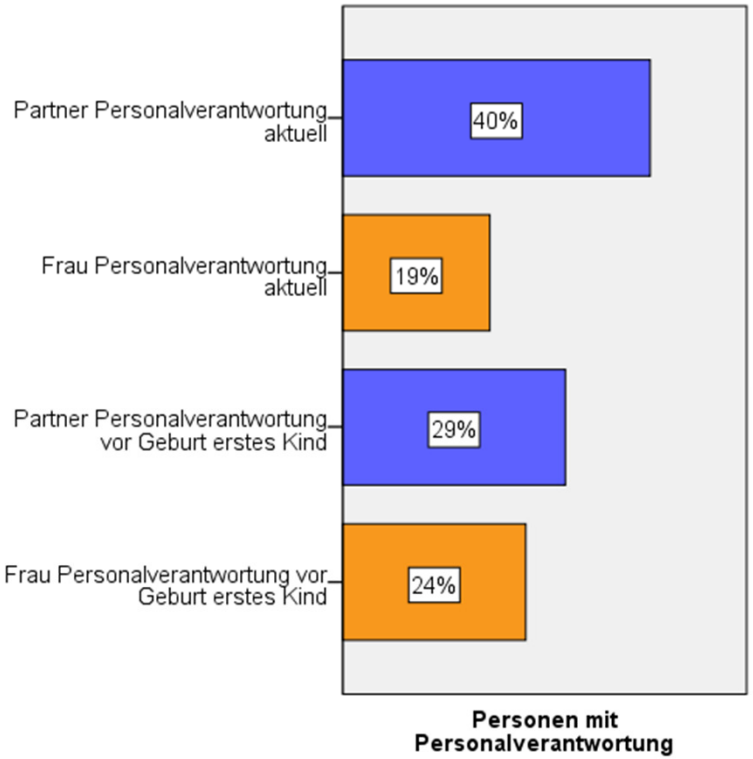
- Vor der Geburt haben 16% der Frauen und 24% der Partner hohe Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf. Der Gap zwischen Frau und Mann beträgt 8%.
- Nach der Geburt haben nur noch 6% der Frauen und 22% der Partner hohe Aufstiegschancen. Der Gap zwischen Frau und Mann erhöht sich auf 16%.

Aufstiegsmöglichkeiten vor und nach der Geburt (2)



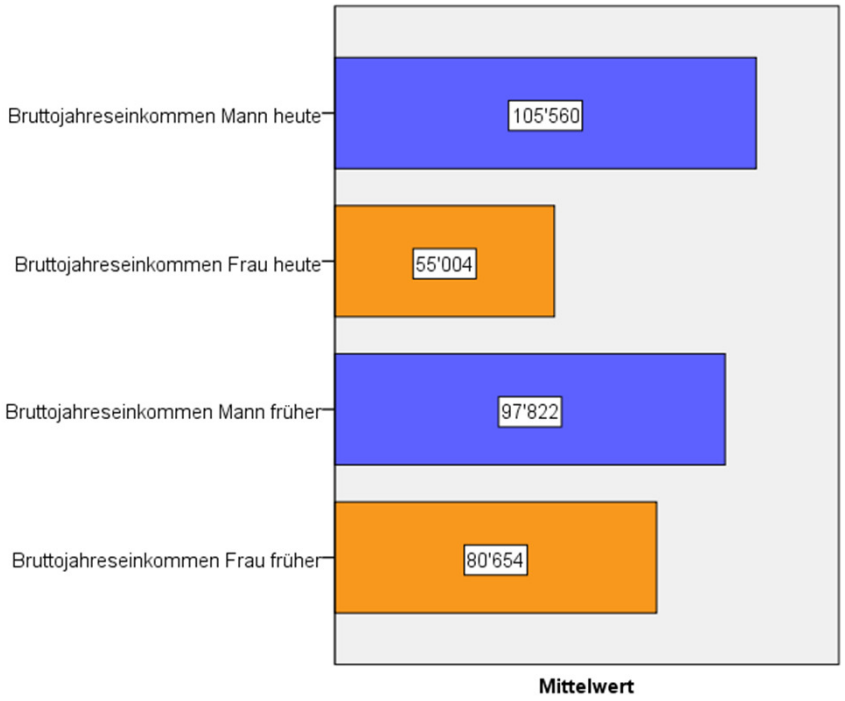
- Betrachtet man neben den hohen Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf die geringeren Aufstiegsmöglichkeiten von Personen, so haben vor der Geburt 66% der Frauen und 70% der Partner geringere und hohe Aufstiegschancen. Der Gap zwischen Frau und Mann beträgt 4%.
- Nach der Geburt haben noch 41% der Frauen aber 73% der Partner geringere und hohe Aufstiegschancen. Der Gap zwischen Frau und Mann erhöht sich auf 32%.

Personalverantwortung vor und nach der Geburt



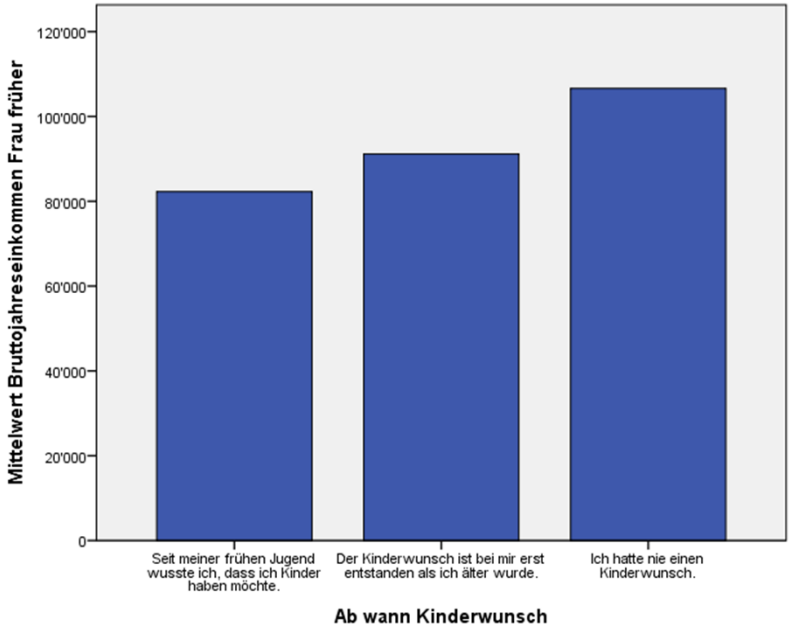
- Vor der Geburt haben 24% der Frauen und 29% der Partner Personalverantwortung. Der Gap zwischen Frau und Mann beträgt 5%.
- Nach der Geburt haben noch 19% der Frauen aber 40% der Partner Personalverantwortung. Der Gap zwischen Frau und Mann erhöht sich auf 21%.

Einkommen Frau/Mann vor und nach der Geburt



- Vor der Geburt beträgt das Bruttojahreseinkommen der Frauen im Durchschnitt 80'654 SFR und das ihrer Partner 97'822. Männer verdienen somit 21% mehr als ihre Frauen.
- Nach der Geburt verringert sich das Bruttojahreseinkommen der Frauen auf 55'004 SFR und das ihrer Partner erhöht sich auf 105'560. Männer verdienen somit 92% mehr als ihre Frauen.

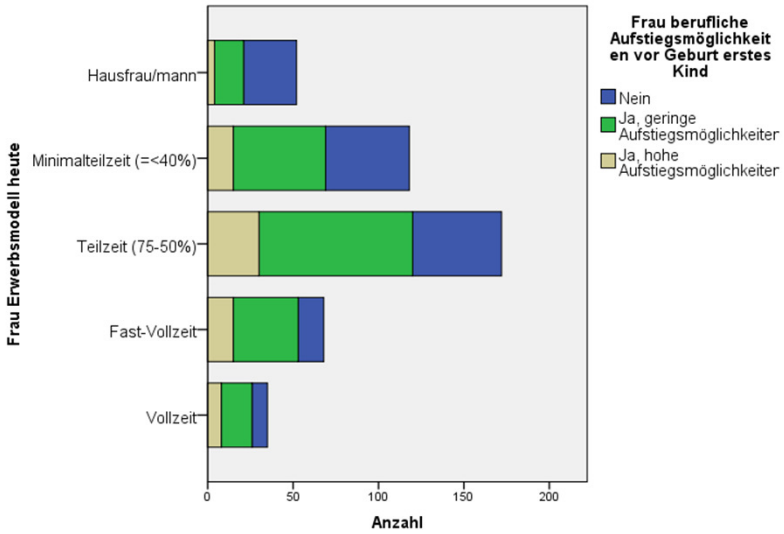
Kinderwunsch und Einkommen der Frau vor Geburt des Kindes

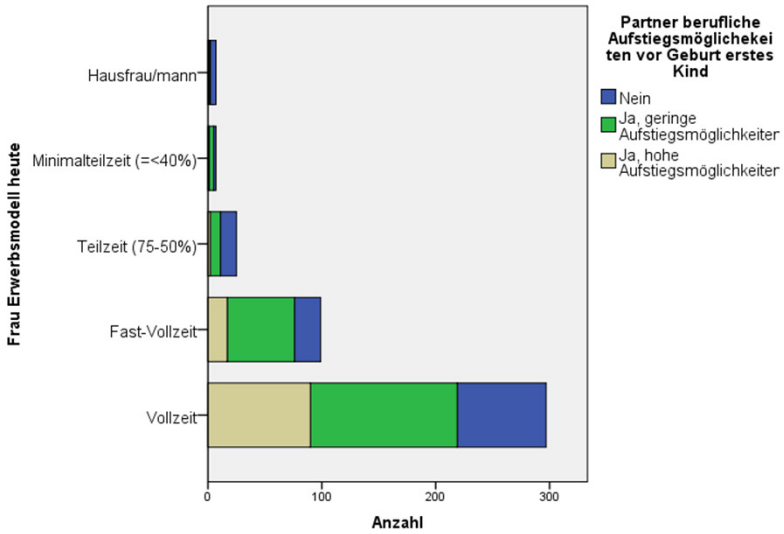


- Frauen die erst im späteren Alter einen Kinderwunsch entwickeln bzw. nie explizit einen Kinderwunsch hatten, haben vor der Geburt ähnlich hohe Gehälter wie die Männer.
- Ein analoges Bild ergibt sich bei der Personalverantwortung und den Aufstiegschancen von Frauen vor der Geburt des ersten Kindes.
- Insofern spielt der Kinderwunsch bereits vor der Geburt eine Rolle für die Erklärung von Geschlechterdifferenzen in Lohn, Aufstiegschancen und Personalverantwortung.

Wahl des Erwerbsmodell in Abhängigkeit der Aufstiegschancen vor der Geburt

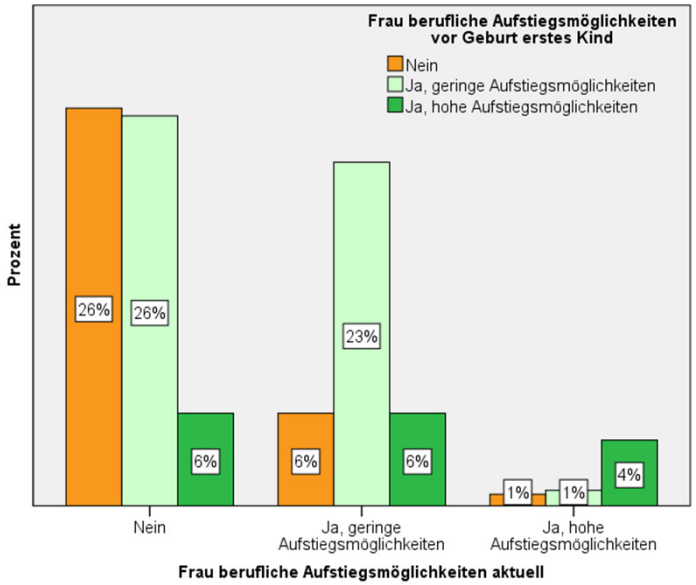
Trotz hoher Aufstiegsmöglichkeiten vor der Geburt des Kindes wechseln viele Frauen nach der Geburt in ein Teilzeit-, Minimalzeit-, Hausfrauenmodell. Männer arbeiten bei hohen Aufstiegsmöglichkeiten auch nach der Geburt ausschliesslich im Vollzeit und Fast-Vollzeitmodell.

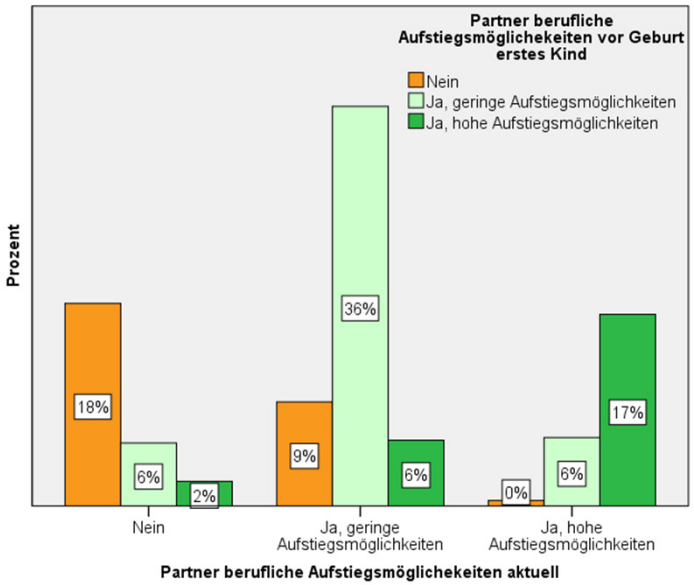




Veränderung der Aufstiegschancen bei Kindern

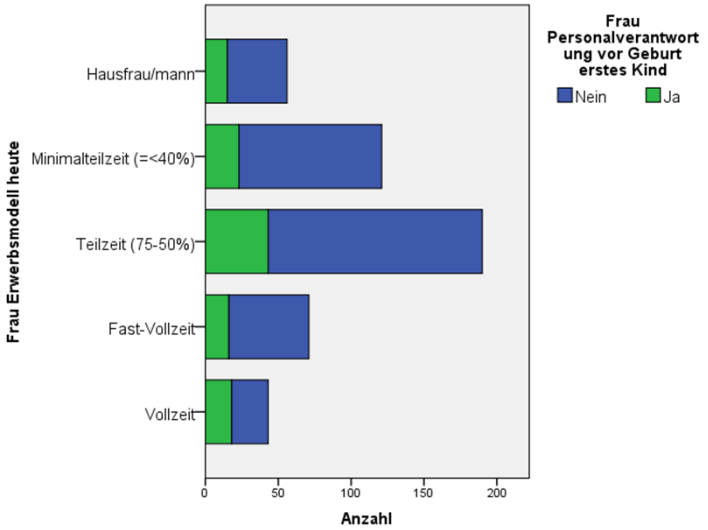
38% der Frauen und 12% der Männer verlieren ihre Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf nach der Geburt des Kindes. Damit ist der Verlust bei den Frauen dreimal so hoch. 8% der Frauen und 15% der Männer verbessern ihre Aufstiegsmöglichkeiten nach der Geburt des Kindes. Damit ist der Gewinn bei den Frauen nur halb so hoch.

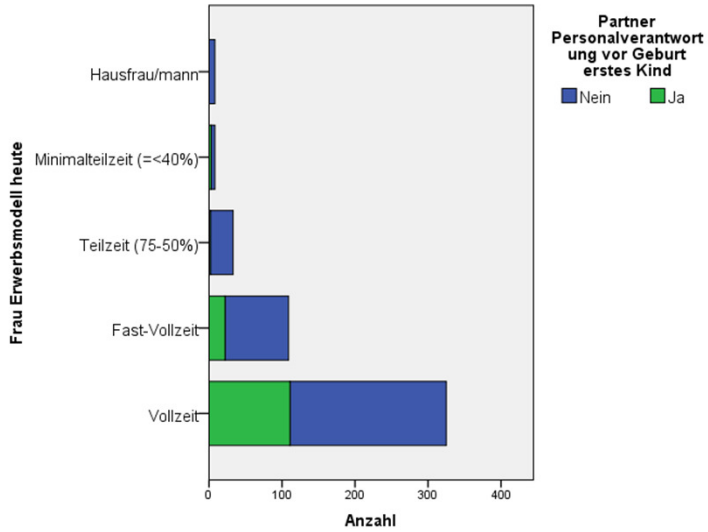




Wahl des Erwerbsmodells in Abhängigkeit der Personalverantwortung vor der Geburt

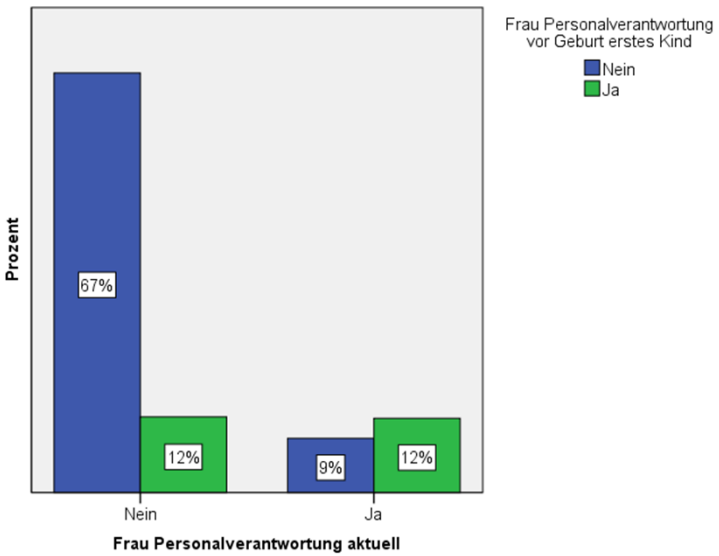
Trotz Personalverantwortung vor der Geburt des Kindes wechseln viele Frauen nach der Geburt in ein Teilzeit-, Minimalzeit-, Hausfrauenmodell. Männer arbeiten bei Personalverantwortung vor Geburt des Kindes auch nach der Geburt ausschliesslich im Vollzeit und Fast-Vollzeitmodell.

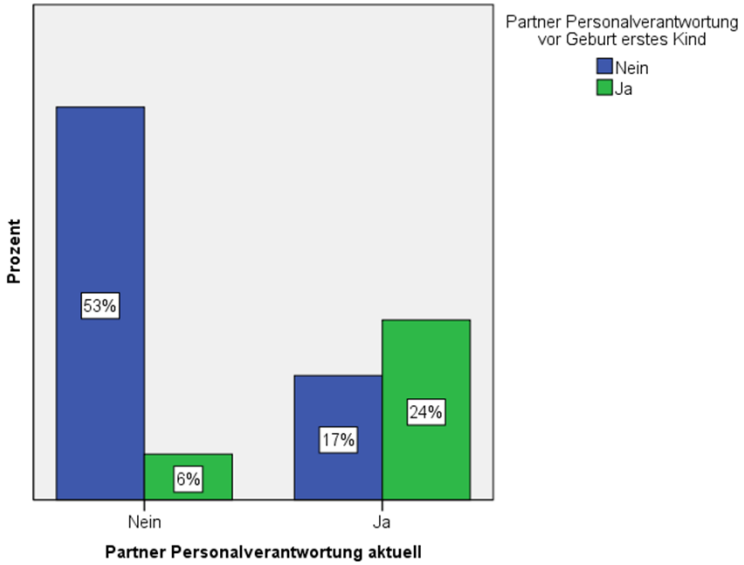




Veränderung der Personalverantwortung bei Kindern

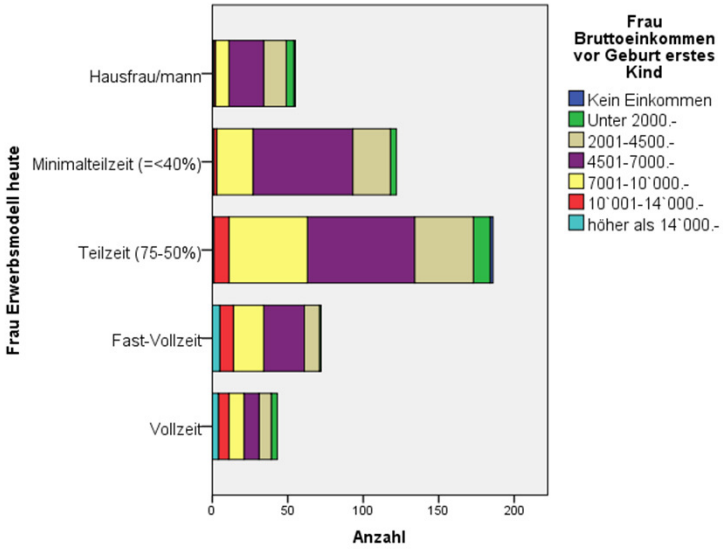
12% der Frauen und 6% der Männer verlieren Personalverantwortung nach der Geburt des Kindes. Damit ist der Verlust bei den Frauen doppelt so hoch. 9% der Frauen und 17% der Männer bekommen erst nach der Geburt des Kindes Personalverantwortung. Damit ist der Gewinn bei den Frauen nur halb so hoch.

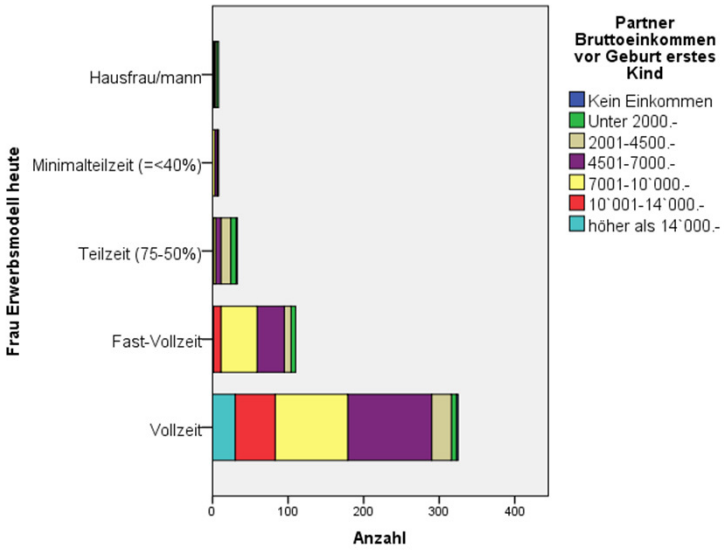




Wahl des Erwerbsmodells in Abhängigkeit des Einkommens vor der Geburt

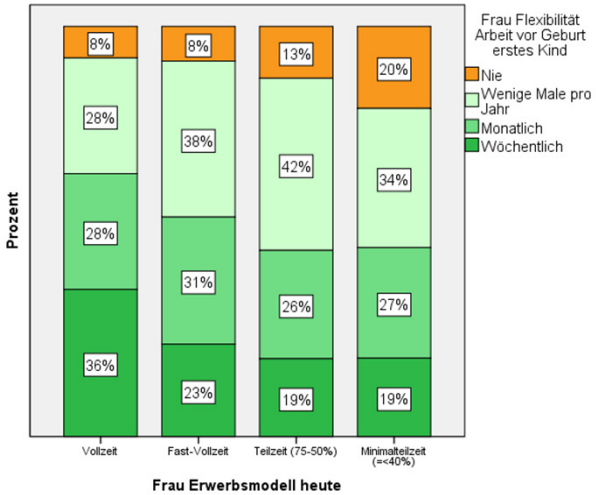
Fast alle Männer mit Höchstgehältern von mehr als10'001 SFR pro Monat vor der Geburt des Kindes bleiben nach der Geburt im Vollzeitmodell tätig. Bei den Frauen wechselt ein erheblicher Anteil der Gutverdienerinnen in das Fast-Vollzeit- und Teilzeit-Modell.

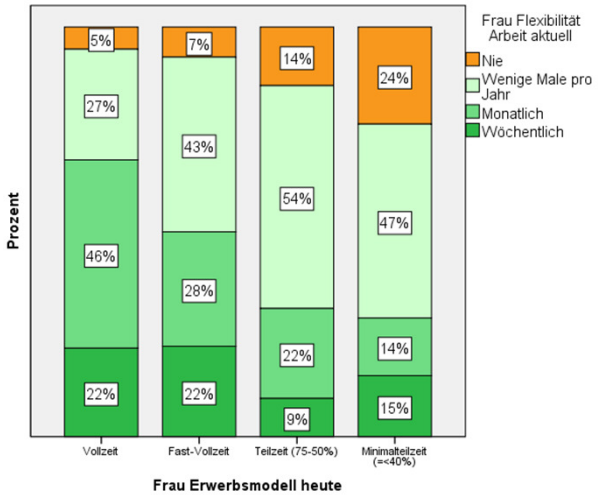




Flexibilitätsanforderungen des Arbeitgebers an Frauen nach Erwerbsmodell

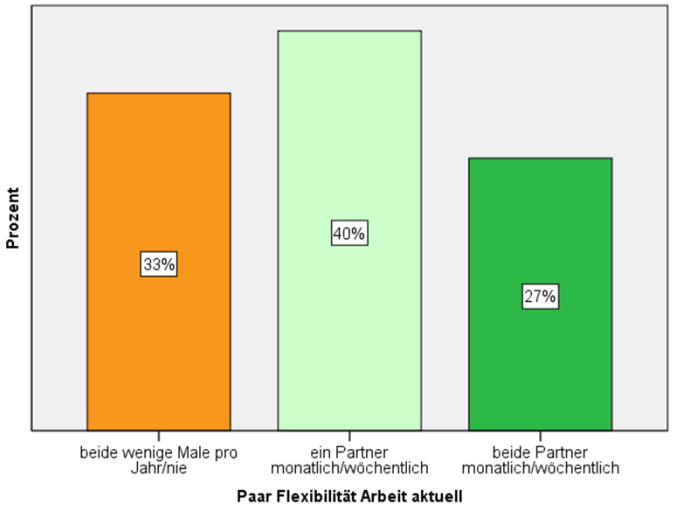
Auch nach der Geburt müssen viele Frauen in ihren Berufen eine hohe zeitliche Flexibilität, z.B. für Abendveranstaltungen, Dienstreisen, zeigen. Beispielsweise mussten 36% Frauen, die heute Vollzeit arbeiten, vor Geburt des Kindes wöchentlich flexibel sein. Nach der Geburt müssen dies noch 22% der Frauen sein. Es findet eine leichte Verschiebung zu Gunsten der monatlichen Flexibilität statt.





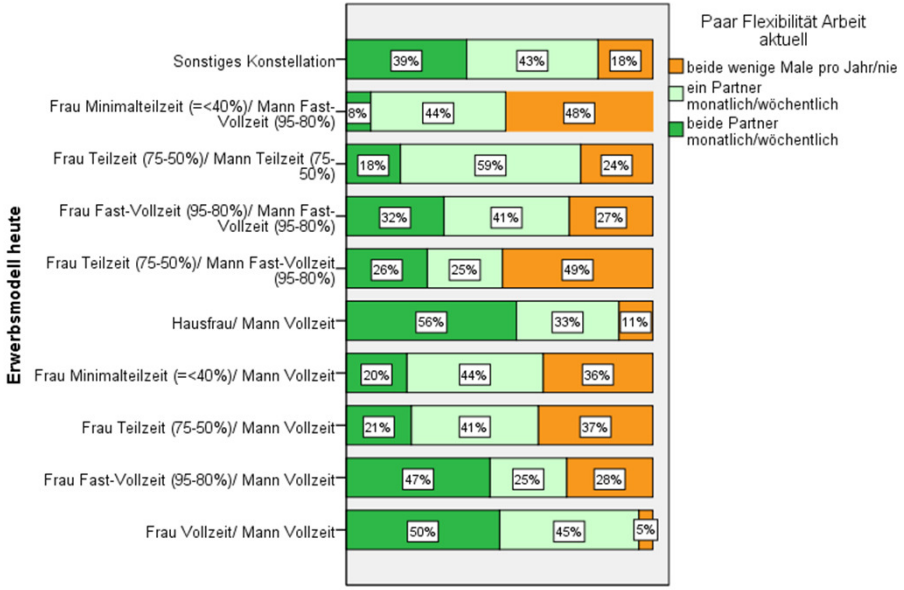
Flexibilitätanforderungen der Arbeitgeber an Paare

Bei den erwerbstätigen Paaren müssen in 27% beide Partner in Folge des Berufes wöchentlich/ monatlich zeitlich flexibel sein. In 40% der Fälle muss einer beider Partner wöchentlich/ monatlich flexibel sein. Nur 33% der Paare müssen nur wenige Male pro Jahr zeitlich flexibel sein.



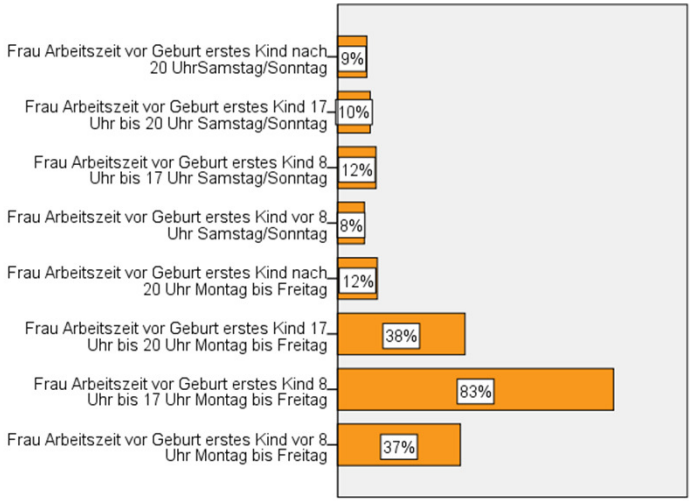
Flexibilitätanforderungen der Arbeitgeber und Erwerbsmodell des Paares

Bei der Hälfte aller Vollzeit- und Fast-Vollzeitmodelle müssen beide Partner wöchentlich/monatlich zeitlich flexibel sein. Die geringsten Flexibilitätsanforderungen haben Paare, in denen die Frau Teil- oder Minimalzeit arbeitet.

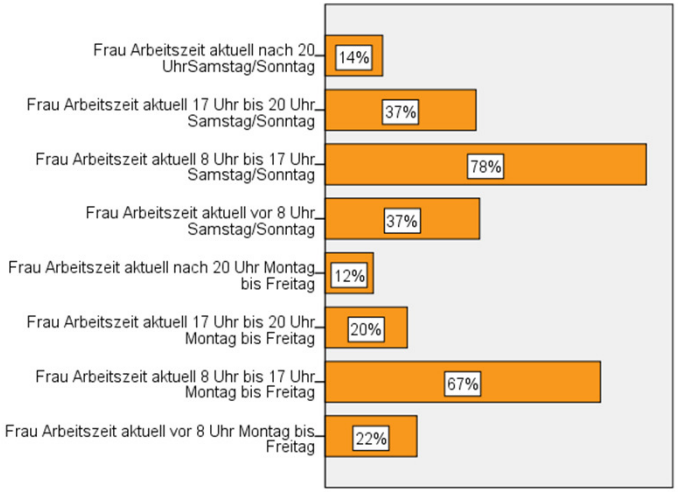


Der Spagat zwischen Arbeit und Familie: Verschiebung der Arbeitszeiten der Frau

Nach der Geburt des Kindes verlagert sich die Arbeitszeit vieler Frauen in das Wochenende. An Wochenende geben 78% der Frauen an tagsüber und 37% an den frühen Abenden zu arbeiten.



Verteilung der Arbeitszeit der Frau vor Geburt des ersten Kindes

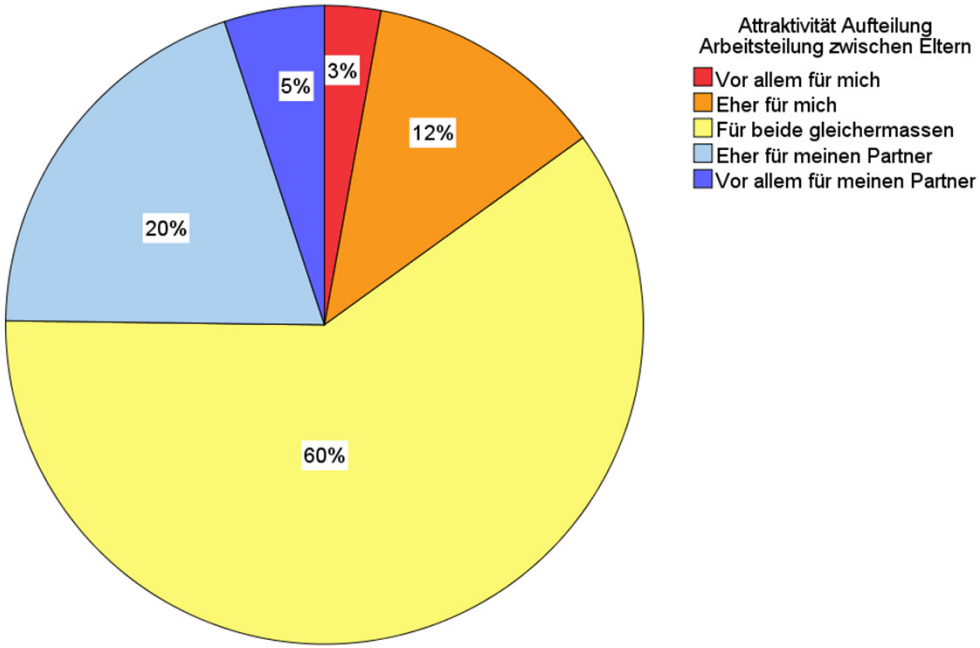


Aktuelle Verteilung der Arbeitszeit der Frau

Gliederung

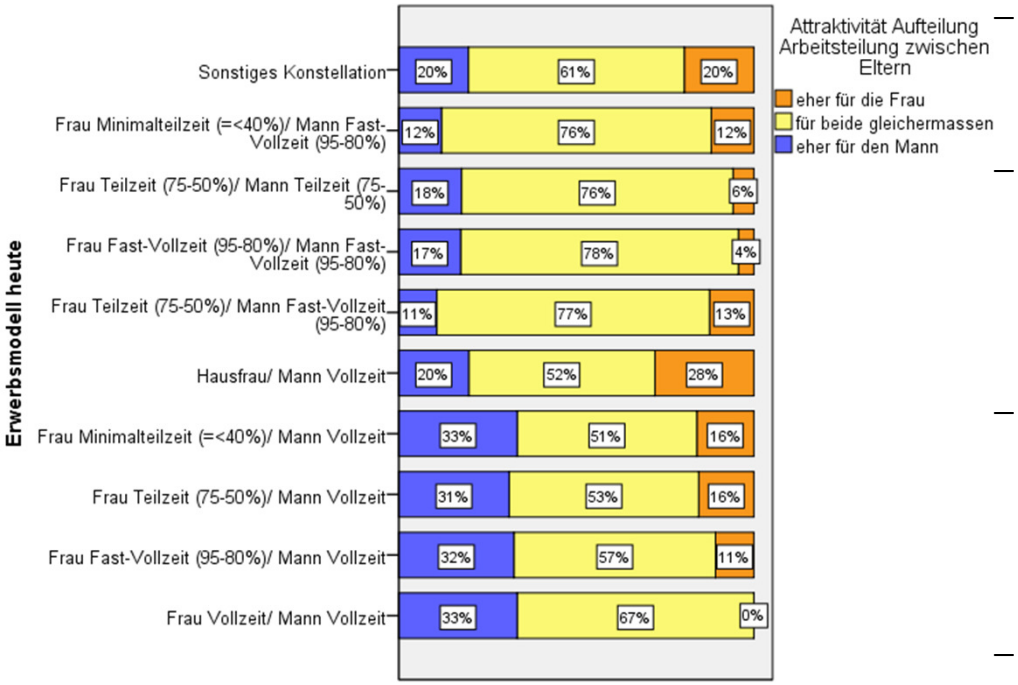
1. Informationen zur Grundgesamtheit
2. **Wahl des Erwerbsmodells zwischen Mann und Frau**
   a) Erwerbsmodelle vor und nach der Geburt
   b) Aufstiegschancen, Personalverantwortung, Lohn und Flexibilität
   c) **Zufriedenheit und Probleme**
3. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem Erwerbsunterbruch
4. Organisation und Kosten der Kinderbetreuung
5. Aufteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau
6. Bedürfnisse der Frauen

Attraktivität der gewählten Erwerbsmodelle



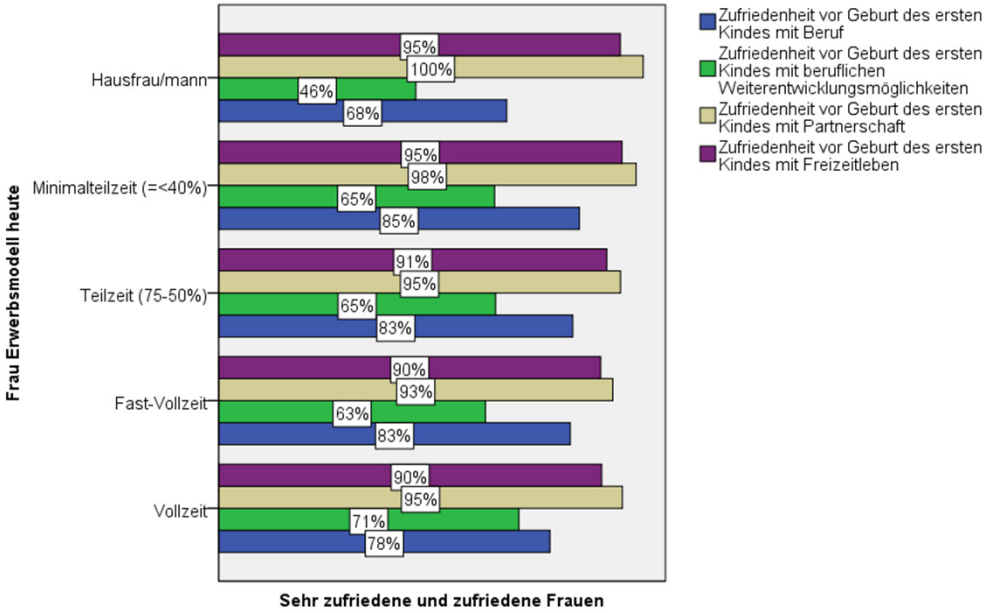
- 60% der Mütter geben an dass das gewählte Erwerbsmodell nach der Geburt des Kindes für Frau und Mann gleichermassen attraktiv ist.
- 15% finden das Erwerbsmodell attraktiver für die Frau als für den Mann.
- 25% finden das Erwerbsmodell attraktiver für den Mann als für die Frau.

Attraktivität des Erwerbsmodells nach realisiertem Erwerbsmodell



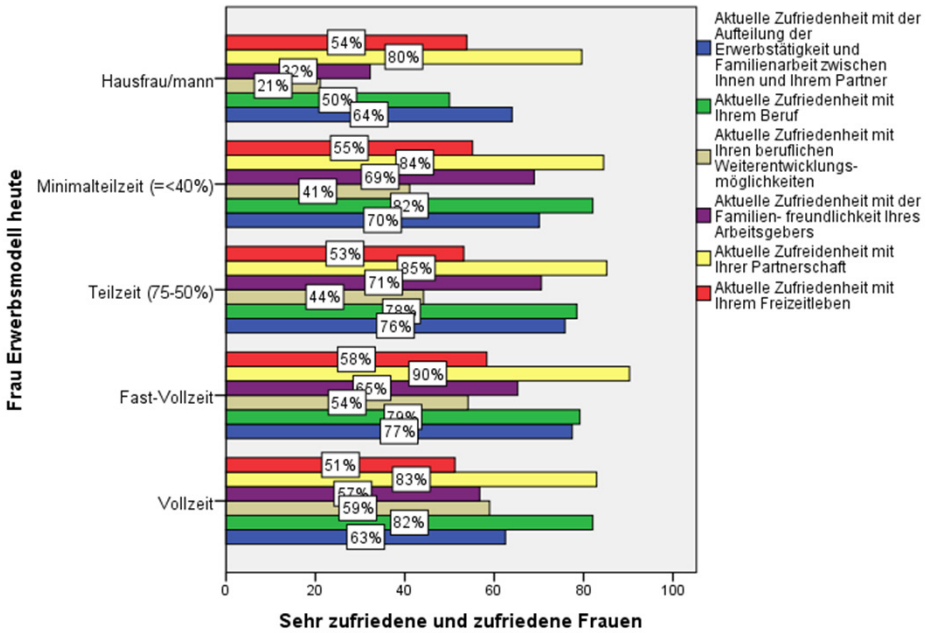
- Die höchste Attraktivität für Mann und Frau haben Erwerbsmodelle in denen beide Teilzeit arbeiten.
- Die höchste Attraktivität eher für den Mann haben Modelle in denen der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau in Minimal- bis Vollzeit tätig ist.
- Die höchste Attraktivität eher für die Frau haben Modelle in der der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau Hausfrau ist bzw. Minimal- oder Teilzeit arbeitet.
-

Zufriedenheit der Mütter vor der Geburt und Wahl des Erwerbsmodells



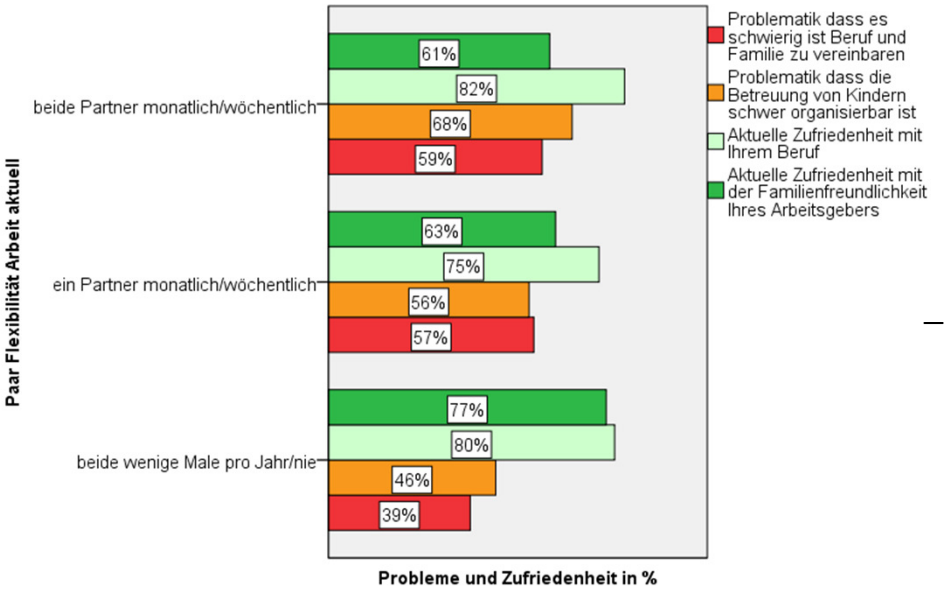
- Hausfrauen bekunden vor der Geburt eine leicht geringere (aber immer noch hohe) Zufriedenheit mit dem Beruf und den beruflichen Weiterentwicklungs-möglichkeiten als Frauen die Minimal- bis Vollzeit arbeiten.
- Ansonsten hat die Zufriedenheit der Mütter vor der Geburt keinen Einfluss auf die Wahl des Erwerbsmodells nach der Geburt.

Erwerbsmodell der Mütter und aktuelle Zufriedenheit



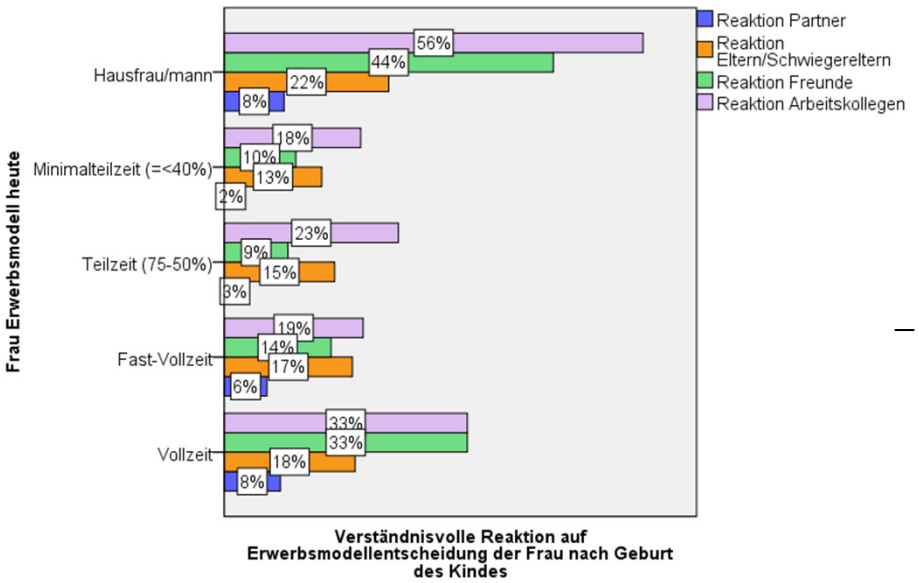
- Es gibt wenige Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen den Frauen der verschiedenen Erwerbsmodelle.
- Frauen im Fast-Vollzeitmodell bekunden eine bis zu 10% höhere Zufriedenheit mit der Partnerschaft und der Aufteilung der Erwerbstätigkeit und Familienarbeit.
- Hausfrauen bekunden eine bis zu 30% geringere Zufriedenheit mit dem Beruf/ den beruflichen Weiterentwicklungs-möglichkeiten.
- Frauen im Vollzeitmodell schätzen die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers bis zu 15% geringer ein.

Probleme der Flexibilität und Zufriedenheit



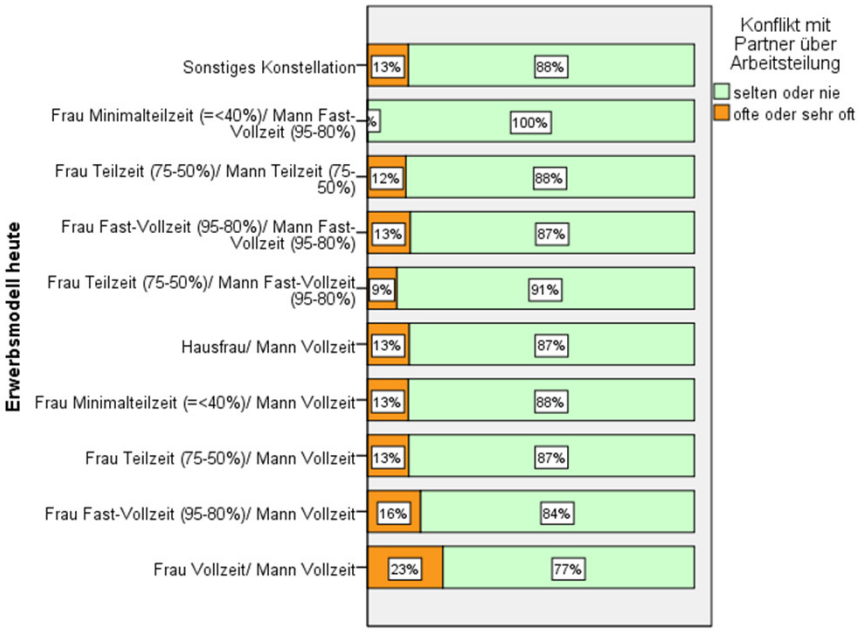
- Die Problematik der Organisation der Kinderbetreuung ist 10% höher wenn einer und 22% höher wenn beide Partner im Job flexibel sein müssen (Abendveranstaltungen, Reise etc.).
- Die Problematik der Vereinbarkeit Beruf und Familie ist 20% höher und die Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers ist 15% geringer wenn mindestens ein Partner im Job flexibel sein muss.

Reaktion des Umfelds auf das Erwerbsmodell der Frau



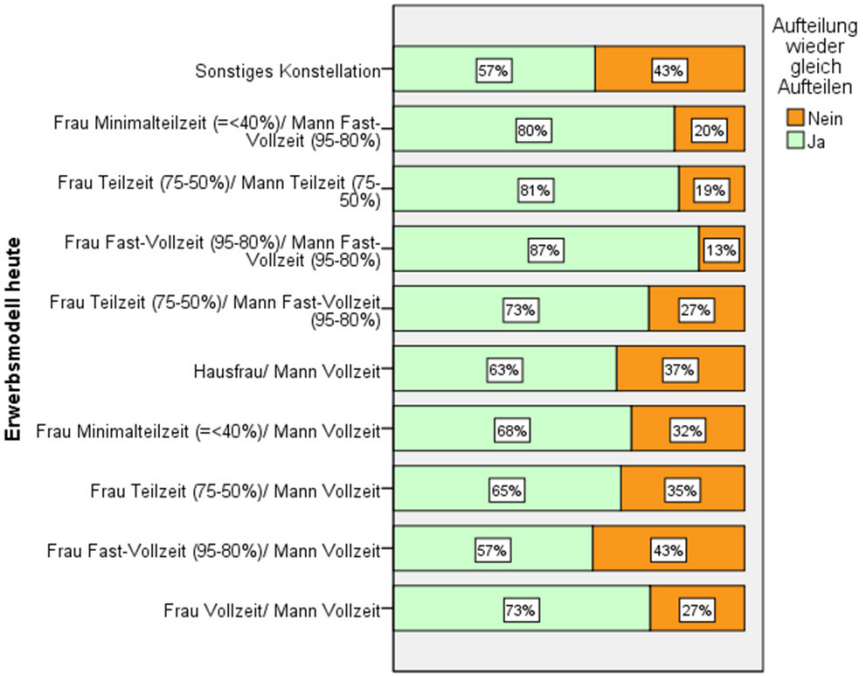
- Die geringste positive Bestätigung aus dem Umfeld bekommen Frauen die nach der Geburt in ein Teilzeitmodell wechseln. Die höchsten positiven Umfeldreaktionen erhalten Frauen die nach der Geburt Hausfrauen werden. Das Vollzeitmodell erhält positivere Reaktionen als Teilzeitmodelle.
- Die positivsten Reaktionen für das gewählte Erwerbsmodell bekommen Frauen von Arbeitskollegen. Die Partner der Frauen scheinen auf alle Erwerbsmodelle weniger enthusiastisch zu reagieren.

Partnerschaftskonflikte in Folge des gewählten Erwerbsmodells



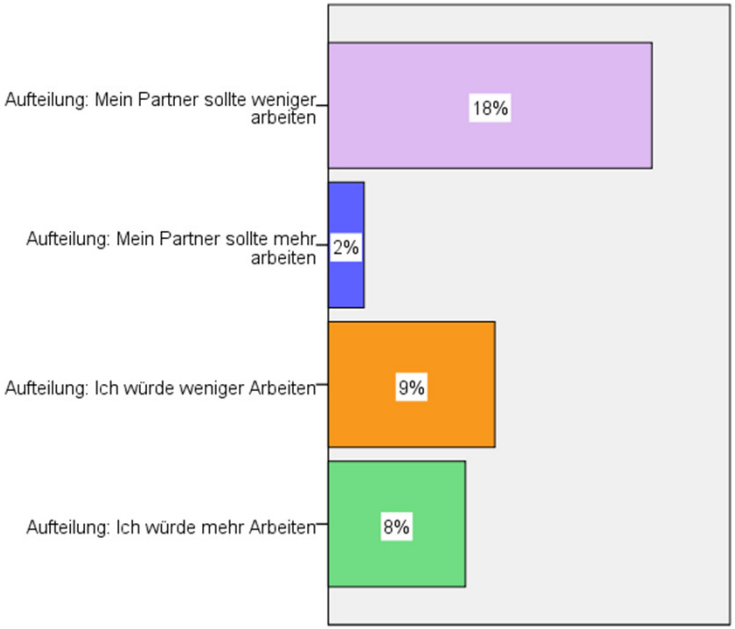
- Das nach der Geburt gewählte Erwerbsmodell verursacht nur selten regelmässige Partnerschaftskonflikte.
- Das Konfliktpotenzial ist mit 23% am höchsten im Vollzeit-Modell und mit fast 0% am geringsten im Modell Frau Minimalzeit/Mann Fast-Vollzeit.

Gleiche Aufteilung des Erwerbsmodells bei nochmaliger Entscheidungsmöglichkeit



- 60% der befragten Mütter würden bei nochmaliger Entscheidungsmöglichkeit die Erwerbstätigkeit von Mann und Frau nach Geburt des Kindes wieder genauso handhaben.
- Am höchsten ist die Zufriedenheit mit dem gewählten Erwerbsmodell bei Frauen, in denen der Mann Fast-Vollzeit/ Teilzeit arbeitet und im Modell in dem beide Vollzeit arbeiten (trotz der leicht höheren Partnerschaftskonflikte).

Veränderung des Erwerbsmodells bei Unzufriedenen



- 18% der mit dem Erwerbsmodell unzufriedenen Mütter wünschen sich dass der Partner weniger arbeitet. Nur 2% wünschen sich dass der Partner mehr arbeitet. Es ist ein klarer Trend zur Reduktion des Arbeitspensums des Mannes erkennbar.
- 9% der Mütter würden bei nochmaliger Wahl weniger arbeiten und 8% mehr arbeiten. Es ist kein klarer Trend zur Reduktion oder Erhöhung des Arbeitspensums der Frau erkennbar.
- Viele der befragten Mütter geben keinen dieser Gründe für ihre Unzufriedenheit an.

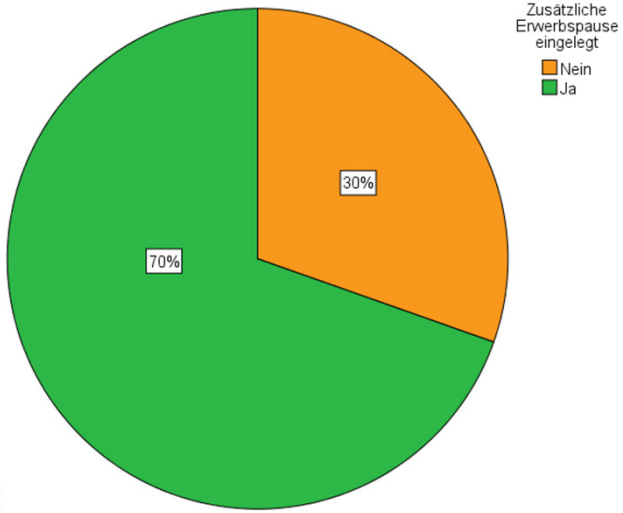
Gliederung

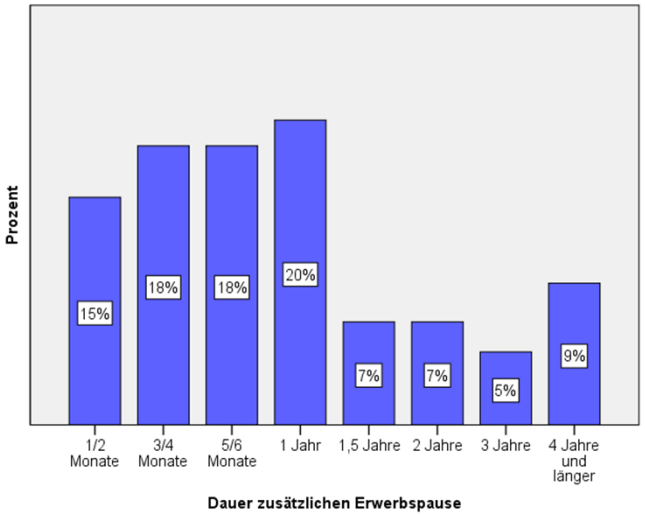
1. Informationen zur Grundgesamtheit
2. Wahl des Erwerbsmodells zwischen Mann und Frau
   a) Erwerbsmodelle vor und nach der Geburt
   b) Aufstiegschancen, Personalverantwortung, Lohn und Flexibilität
   c) Zufriedenheit und Probleme
3. **Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem Erwerbsunterbruch**
4. Organisation und Kosten der Kinderbetreuung
5. Aufteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau
6. Bedürfnisse der Frauen

Erwerbsunterbruch

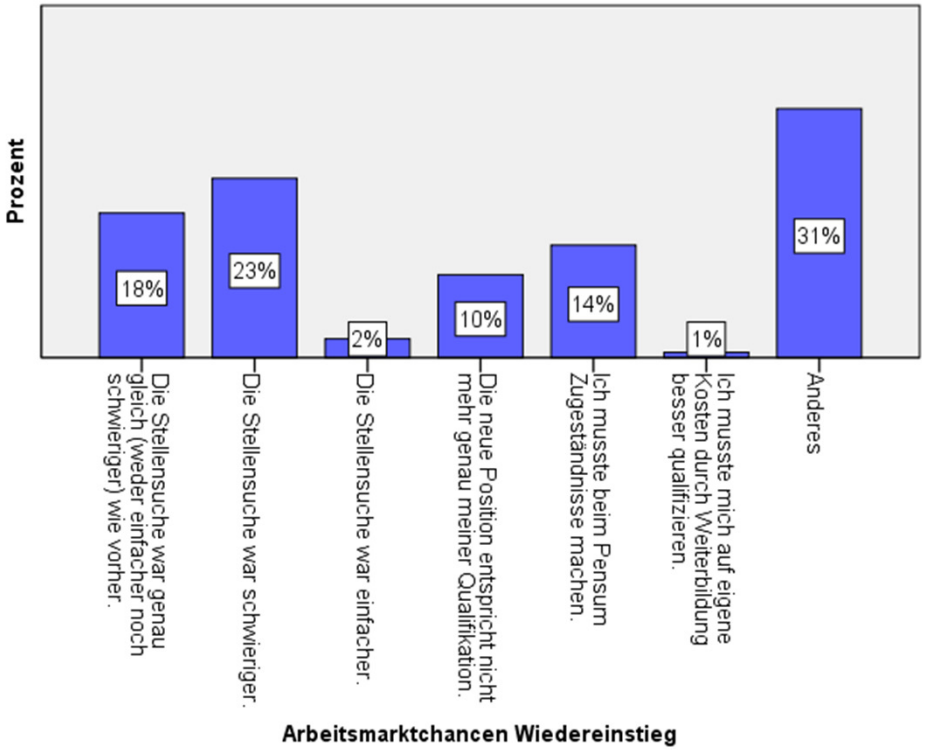
5% der Mütter nahmen keinen bezahlten Mutterschutz. 30% der Mütter haben eine bezahlten Mutterschutz von 3 Monaten und 57% von 4 Monaten genommen. 8% der Mütter haben einen bezahlten Mutterschutz über 4 Monate genommen.

70% der Mütter legen nach dem Mutterschutz eine zusätzliche Erwerbspause ein. Der zusätzliche Erwerbsunterbruch beträgt bei 60% der Frauen nicht länger als 6 Monate.





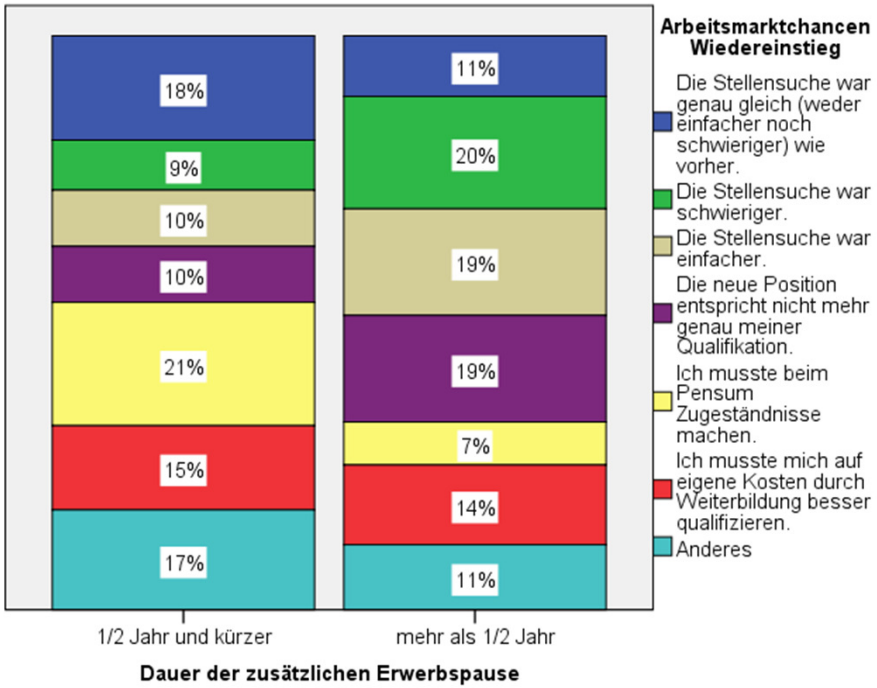
Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt



Bei fast 50% der Frauen mit Erwerbsunterbruch gestaltet sich der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt als schwierig, weil

- die Stellensuche für Mütter schwerer als für kinderlose Frauen ist (23%).
- das Arbeitspensum nicht den Bedürfnissen entspricht (14%).
- die neue Position nicht den Qualifikationen entspricht (10%).

Wiedereinstiegschancen nach Dauer des Erwerbsunterbruchs

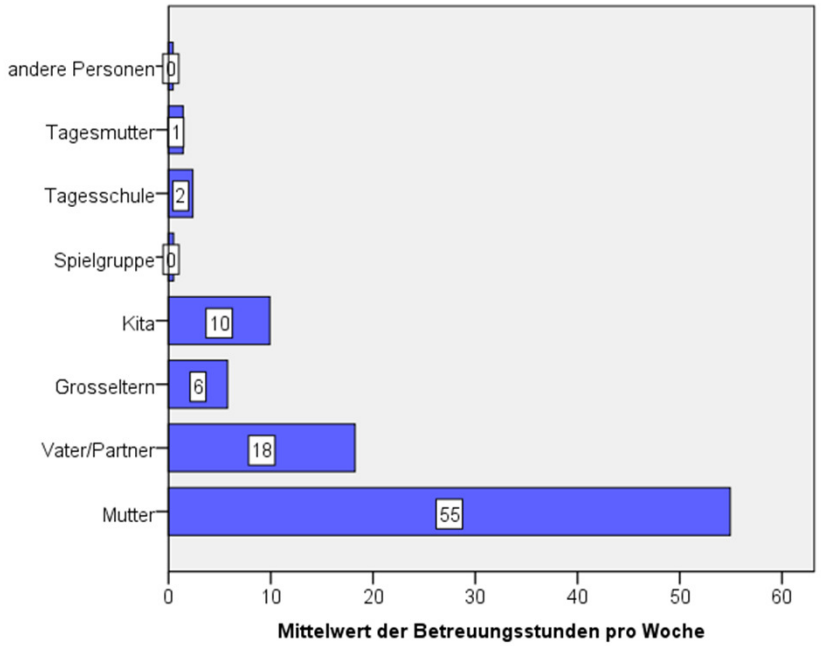


Verglichen mit Frauen die mehr als ein halbes Jahr den Erwerb unterbrechen gestaltet sich die Stellensuche für Frauen mit unter einem halben Jahr Erwerbsunterbruch nur halb so schwierig. Die neue Stelle entspricht eher den Qualifikationen der Frau. Allerdings müssen diese Frauen beim Arbeitspensum häufiger Zugeständnisse machen.

Gliederung

1. Informationen zur Grundgesamtheit
2. Wahl des Erwerbsmodells zwischen Mann und Frau
   a) Erwerbsmodelle vor und nach der Geburt
   b) Aufstiegschancen, Personalverantwortung, Lohn und Flexibilität
   c) Zufriedenheit und Probleme
3. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem Erwerbsunterbruch
4. **Organisation und Kosten der Kinderbetreuung**
5. Aufteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau
6. Bedürfnisse der Frauen

Organisation der Kinderbetreuung

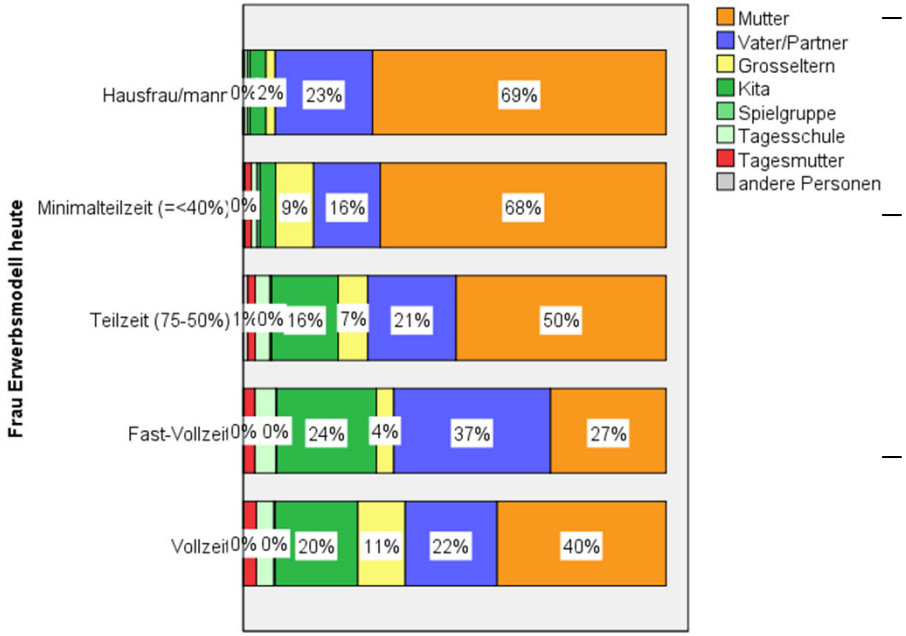


- 60% der Kinderbetreuung wird durch die Mütter getragen (55 Stunden pro Woche).

Danach folgen

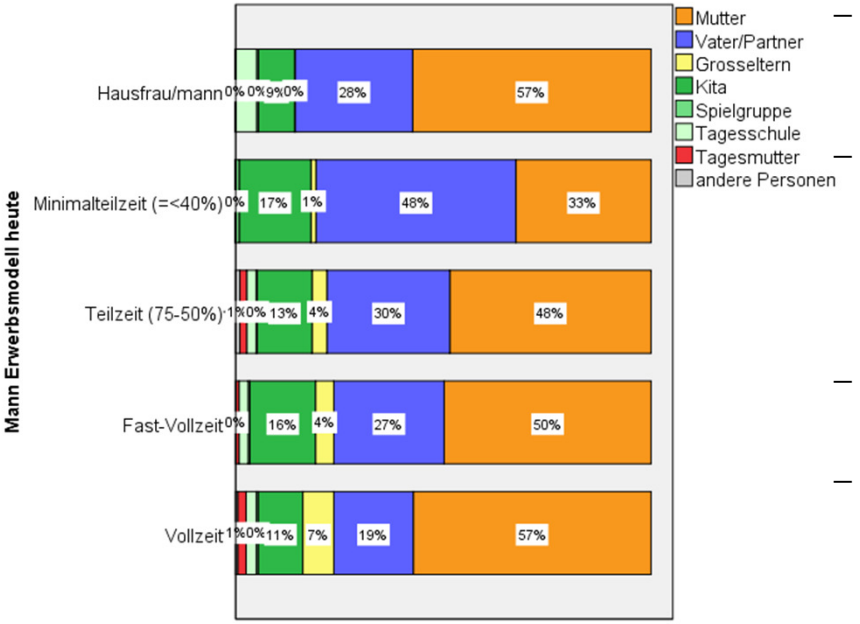
- mit 20% Betreuungszeit die Väter (18 Stunden pro Woche),
- mit 11% Betreuungszeit die Kindergärten/-krippen (10 Stunden pro Woche),
- mit 7% Betreuungszeit die Grosseltern (6 Stunden pro Woche).

Aufteilung der Kinderbetreuung nach Erwerbsmodell der Frau



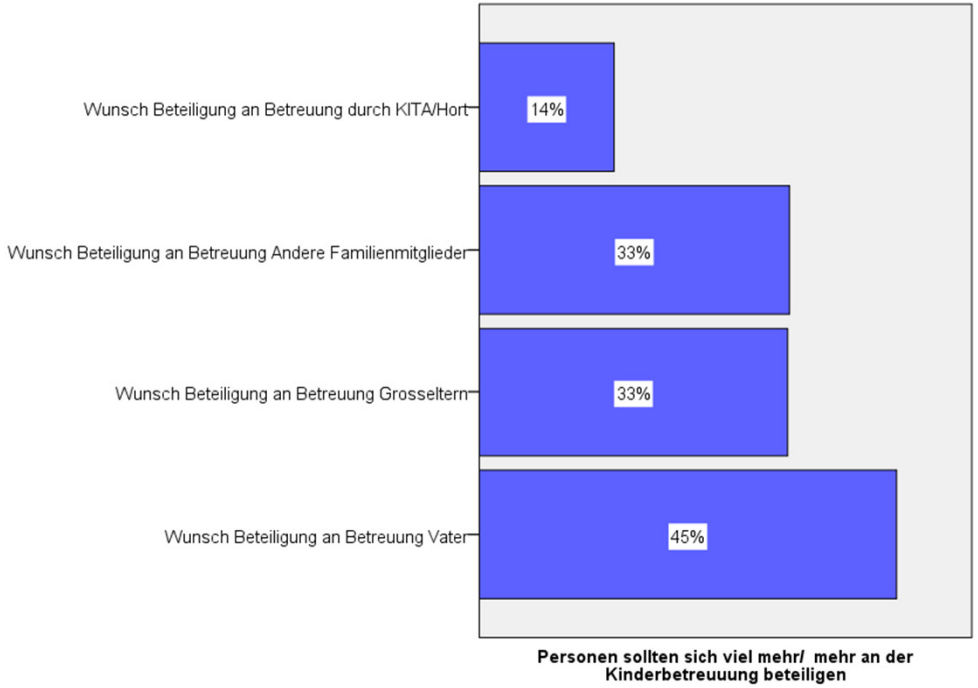
- Mit fast 70% den höchsten Betreuungsaufwand haben Frauen die Hausfrauen sind oder Minimalzeit arbeiten.
- Mit nur 27% den geringsten Betreuungsaufwand haben Frauen die Fast-Vollzeit arbeiten, u.a. deswegen weil sich in dieses Modellen der Vater vermehrt in die Betreuung einbringt.
- Auch im Vollzeitmodell haben die Mütter mit 40% von allen Betreuungspersonen immer noch den höchsten Betreuungsaufwand.

Aufteilung der Kinderbetreuung nach Erwerbsmodell des Mannes



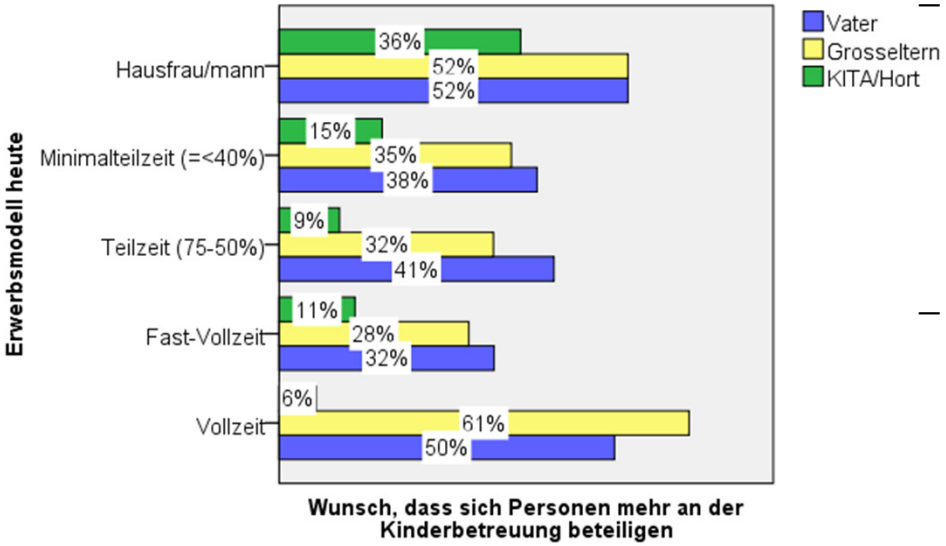
- Die Betreuungszeit der Väter steigt um bis zu 30% an, wenn diese nicht Vollzeit sondern Teil- oder Minimalzeit arbeiten.
- Allerdings ist nur im Minimalzeitmodell der Betreuungsaufwand des Mannes höher als der der Frau. Im Gegensatz zur Minimalzeit der Frau wird bei Minimalzeit des Mannes ein höherer Anteil der Kinderbetreuung an Kinderkrippen abgegeben.
- Bei Teilzeitarbeit des Mannes haben weiterhin die Frauen den höheren Betreuungsaufwand.
- Hausmänner haben einen geringen Betreuungsaufwand als ihre Frauen. In diesem Modell sind allerdings oft auch die Frauen Hausfrauen.

Wünsche bei der Organisation der Kinderbetreuung



- 45% der Mütter wünschen sich dass sich die Väter stärker an der Betreuung beteiligen.
- 33% wünschen ein stärkere Betreuung durch die Grosseltern bzw. andere Familienmitglieder.
- Nur 14% wünschen sich eine stärkere Betreuung durch Kindertageseinrichtungen.

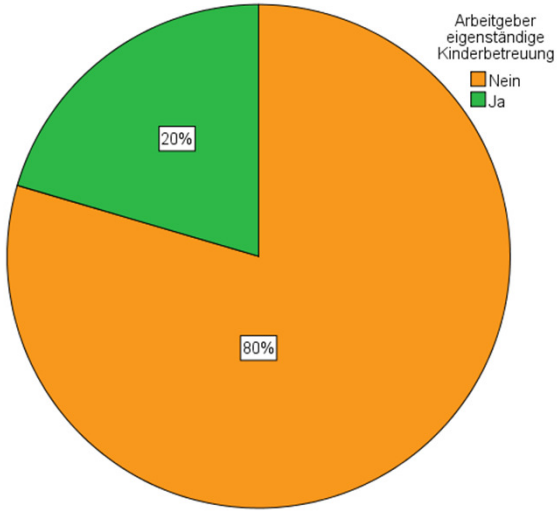
Wünsche bei der Organisation der Kinderbetreuung nach Erwerbsmodell der Frau

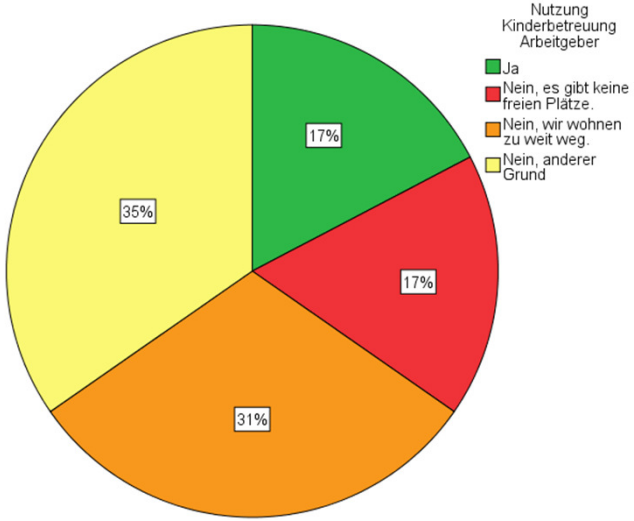


- Insbesondere Hausfrauen wünschen sich eine höher Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Väter, Grosseltern und Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Den stärksten Betreuungswunsch an Grosseltern und Väter äussern Frauen die Vollzeit arbeiten.

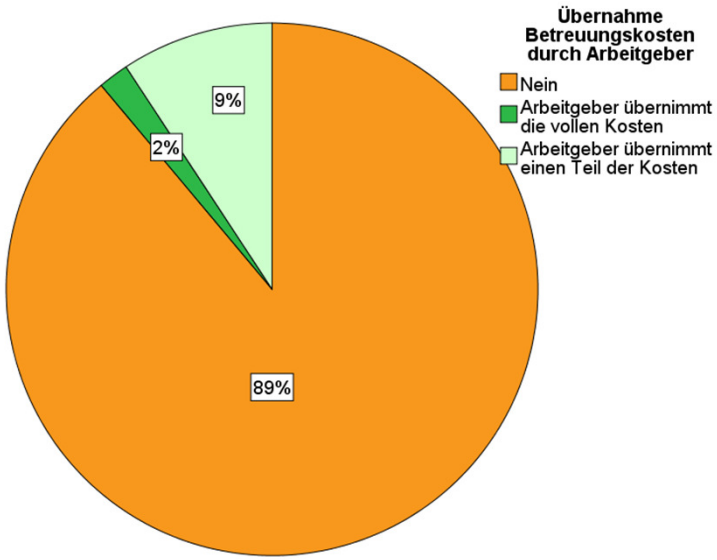
Unterstützung der Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung

20% der Arbeitgeber bieten eine eigenständige Kinderbetreuung an. In nur 17% der Fälle wird dieses Angebot genutzt. Gründe für die Nichtnutzung sind alternative Betreuungsangebote, z.B. die Grosseltern (35%), die Entfernung zum Wohnort (31%). In 17% der Fälle gibt es keine verfügbaren Plätze.





Übernahme von Betreuungskosten durch den Arbeitgeber

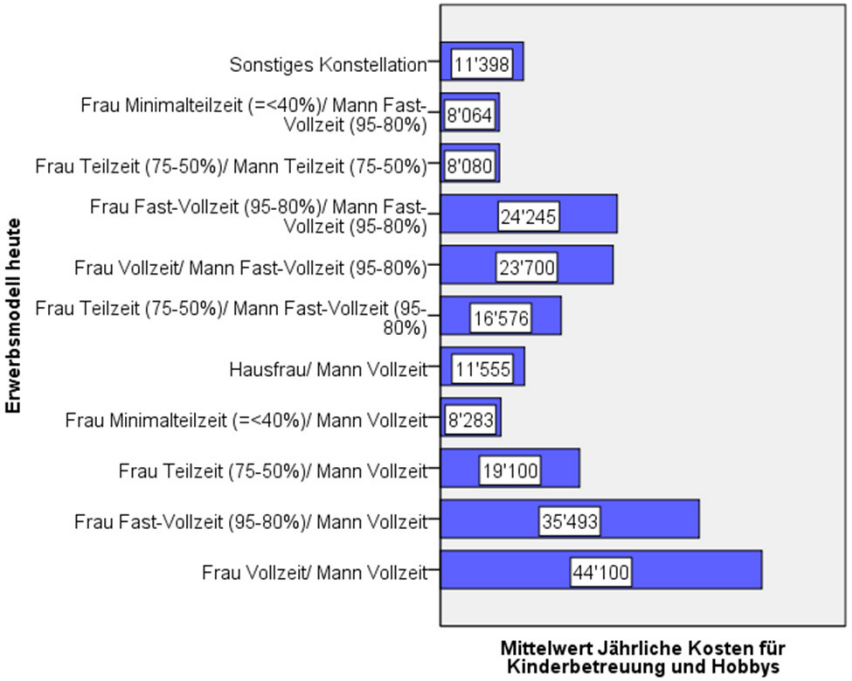


- 89% der Befragten erhalten keine finanzielle Unterstützung des Arbeitsgebers bei den Kinderbetreuungskosten.
- Bei 2% der Familien übernimmt der Arbeitgeber die vollen Betreuungskosten.
- Bei 9% der Familien übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Betreuungskosten.

Weitere finanzielle Unterstützung von Familien

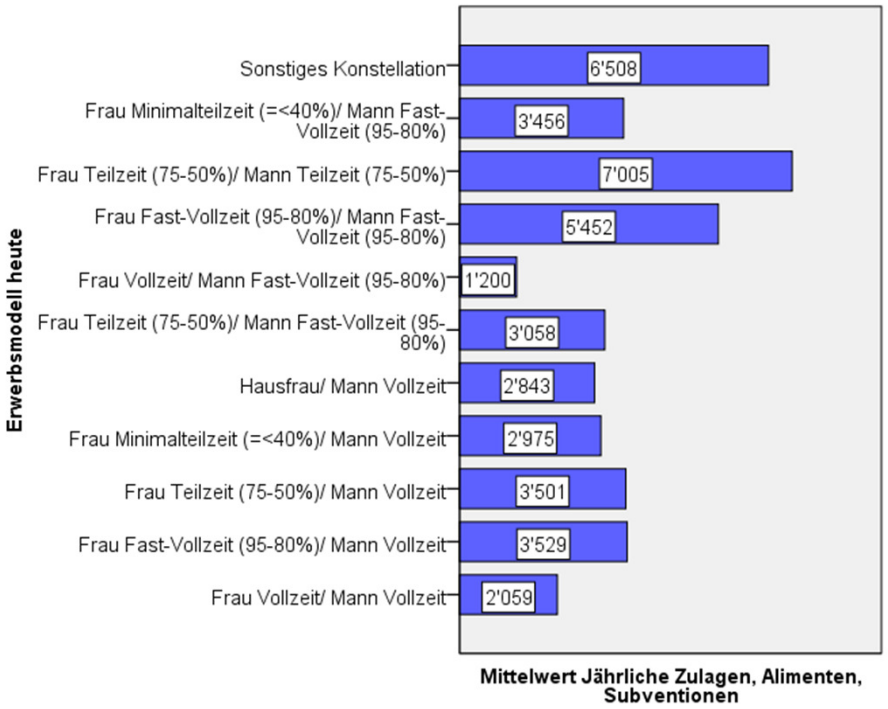
- 75.7% der Familien beziehen Familienzulagen.
- 9.0% der Familien bekommen eine Betreuungszulage gezahlt.
- 19.8% der Familien haben einen subventionierten Betreuungsplatz.

Betreuungs- und Freizeitkosten nach Erwerbsmodell



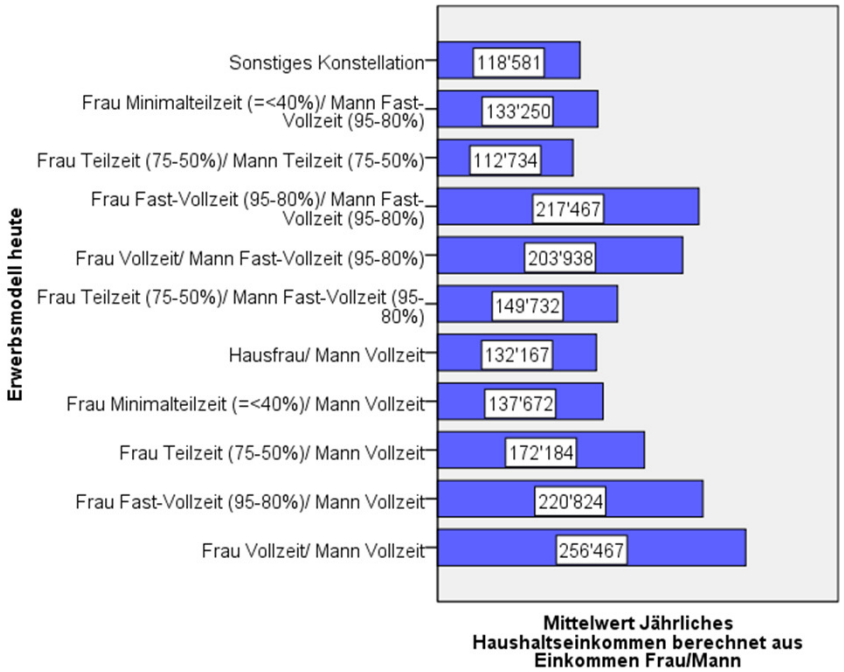
- Im Durchschnitt investiert eine Familie 17'767 SFR jährlich in die Kinder. Berücksichtigt wurden Ausgaben für Betreuung, Freizeit, Kleidung etc.
- Am höchsten sind die Kosten im Vollzeit-Modell. Die Kosten sind mehr als viermal höher als in Modellen in denen beide Teilzeit arbeiten.

Zulagen und Subventionen nach Erwerbsmodell



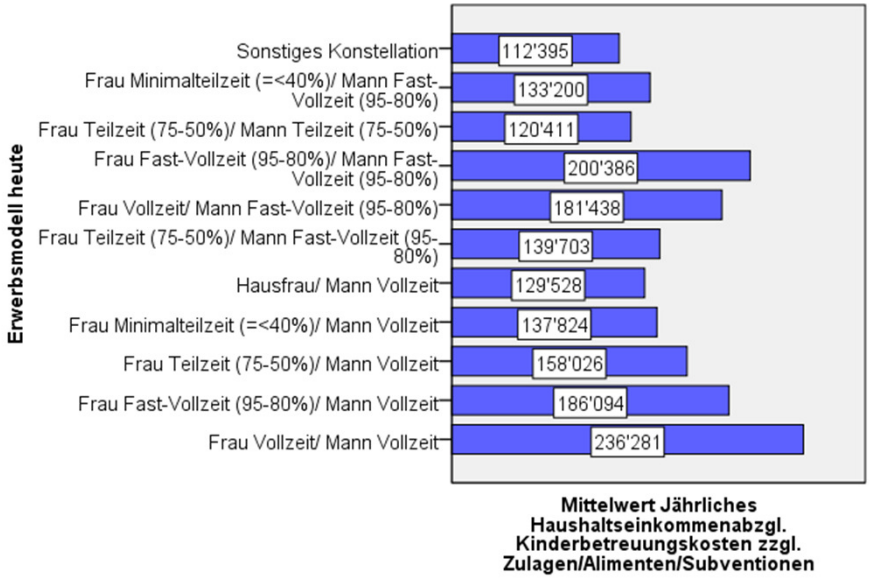
- Im Durchschnitt erhält eine Familie jährliche Zulagen und Subventionen in Höhe von 3'325 SFR. Berücksichtigt wurden auch Kostenübernahmen durch subventionierte Kinderbetreuung.
- Am höchsten sind die Zulagen und Subventionen in Erwerbsmodellen in denen der Mann Teilzeit arbeitet. Am geringsten sind die Zulagen und Subventionen im Vollzeitmodell.

Bruttohaushaltseinkommen nach Erwerbsmodell



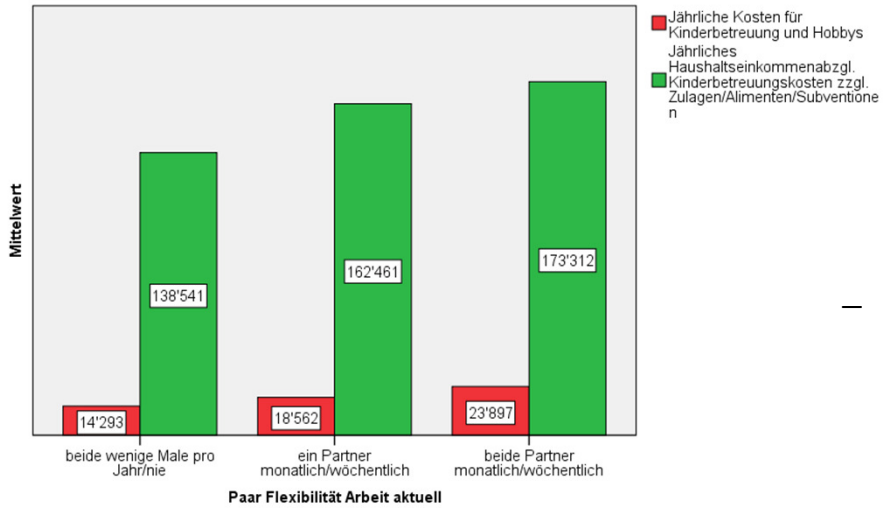
- Das Bruttohaushaltseinkommen der Familien entspricht umgekehrt proportional der Höhe erhaltener Zulagen und Subventionen.
- Am höchsten ist das Bruttohaushaltseinkommen im Vollzeitmodell. Es ist mehr als doppelt so hoch wie beispielsweise im Frau/Mann-Teilzeitmodell.

Haushaltseinkommen abzgl. Kosten/ zzgl. Zulagen



- Das jährliche Bruttohaushaltseinkommen der Familien abzüglich Kinderkosten zuzüglich Kinderzulagen beträgt im Durchschnitt 152'493 SFR.
- Am höchsten ist das um Kosten und Zulagen korrigierte Bruttohaushaltseinkommen im Vollzeitmodell. Es ist beispielsweise 50% höher als im Modell Frau/Mann-Teilzeit.
- Am geringsten sind die Einkommen in Modellen in denen der Mann Vollzeit und die Frau gar nicht oder nur minimal beschäftigt ist.

Kosten der Flexibilität und Haushaltseinkommen abzgl. Kosten/ zzgl. Zulagen

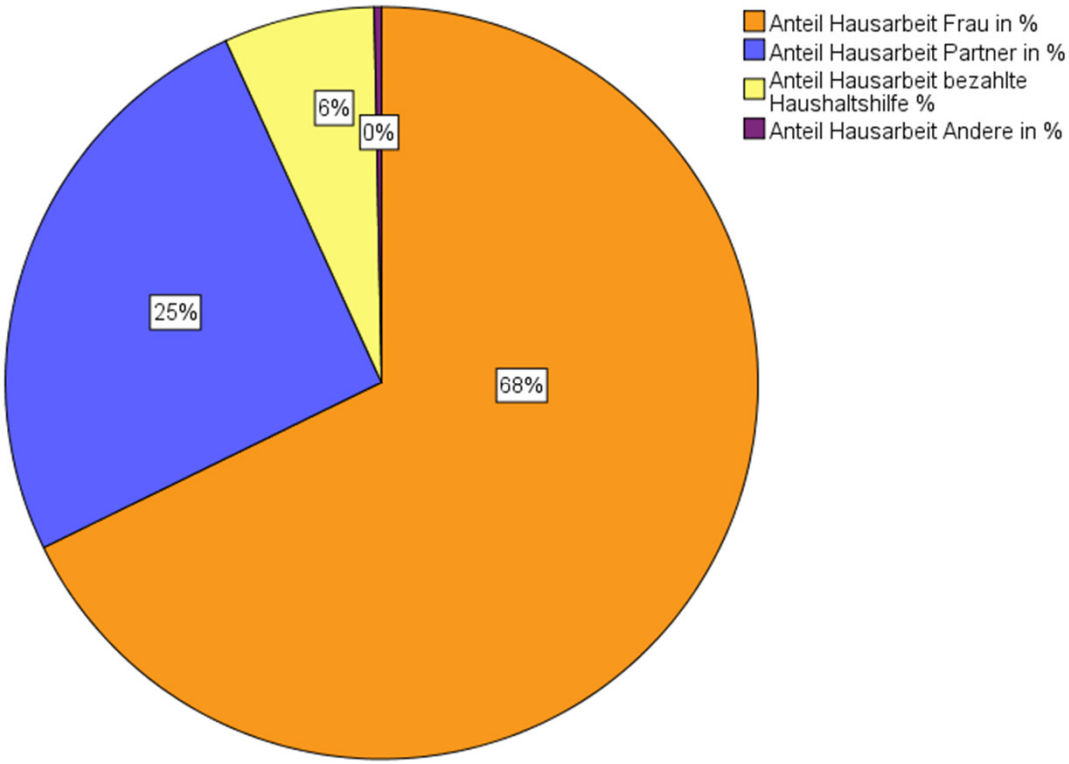


- Arbeitsplatzflexibilität in Folge häufiger Abendtermine/Reisen geht mit höheren Kosten für die Kinderbetreuung einher. Bei der Flexibilität einer beider Eltern steigen die Kosten für Kinder um 30% an. Bei der Flexibilität beider Eltern steigen die Kosten für Kinder um 67% an.
- Allerdings sind die Löhne in flexiblen Jobs auch höher. Das um Kosten/Zulagen korrigierte Einkommen einer Familie mit einem flexiblen Elternteil ist 17% höher als in nicht flexiblen Berufen. Wenn beide Eltern in flexiblen Berufen arbeiten ist das korrigierte Einkommen 25% höher.

Gliederung

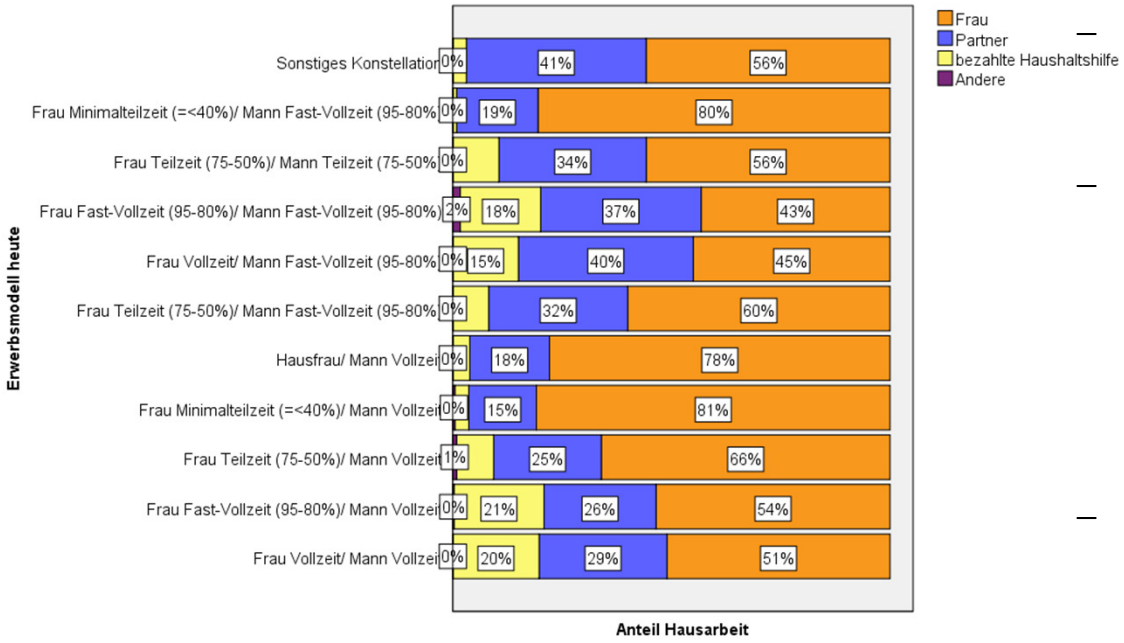
1. Informationen zur Grundgesamtheit
2. Wahl des Erwerbsmodells zwischen Mann und Frau
   a) Erwerbsmodelle vor und nach der Geburt
   b) Aufstiegschancen, Personalverantwortung, Lohn und Flexibilität
   c) Zufriedenheit und Probleme
3. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem Erwerbsunterbruch
4. Organisation und Kosten der Kinderbetreuung
5. **Aufteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau**
6. Bedürfnisse der Frauen

Teilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau



- Im Durchschnitt erledigen die Mütter 68% der im Haushalt anfallenden Hausarbeiten und ihre Partner 25%.
- Demnach beteiligen sich die Mütter fast dreimal so viel an der Hausarbeit.

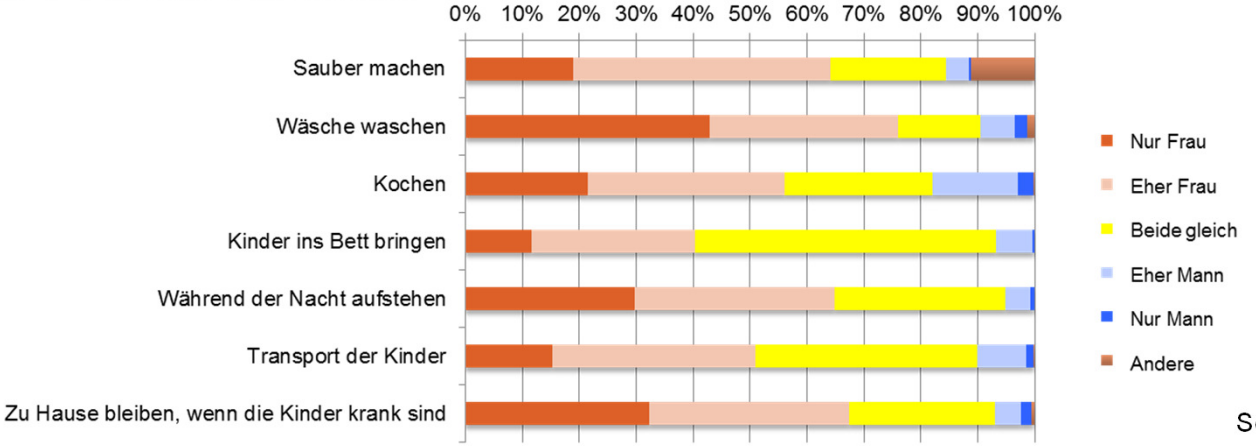
Teilung der Hausarbeit nach Erwerbsmodell



- Frauen die nicht oder minimal erwerbstätig sind übernehmen 80% der Tätigkeiten im Haushalt.
- In Vollzeitmodellen übernehmen die Frauen circa 50% der Hausarbeit. Circa 20% der Hausarbeit wird an eine bezahlte Haushaltshilfe abgegeben. Das Pensum des Mannes liegt mit 29% nur leicht über dem Durchschnitt.
- In Modellen in denen der Mann nicht Vollzeit arbeitet steigt die Mitarbeit der Männer im Haushalt gegenüber dem Durchschnitt um circa 7% bis 15% an.

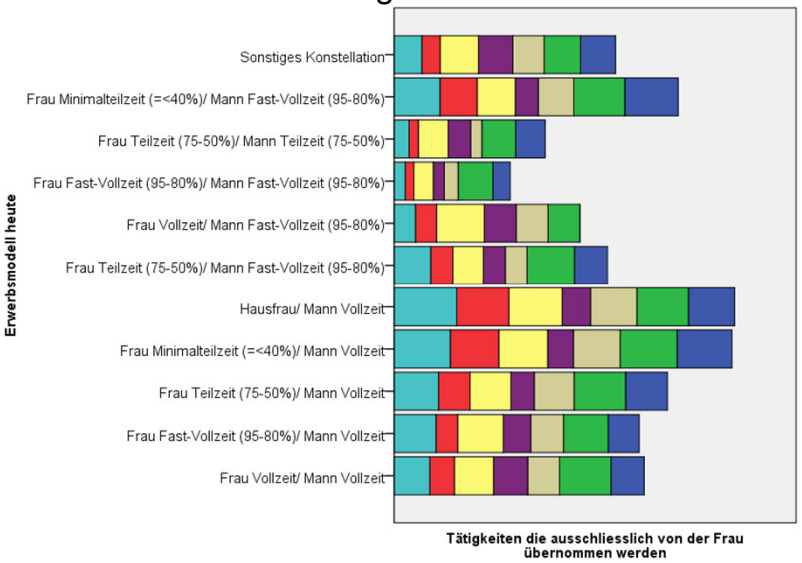
Arbeitsteilung im Haushalt

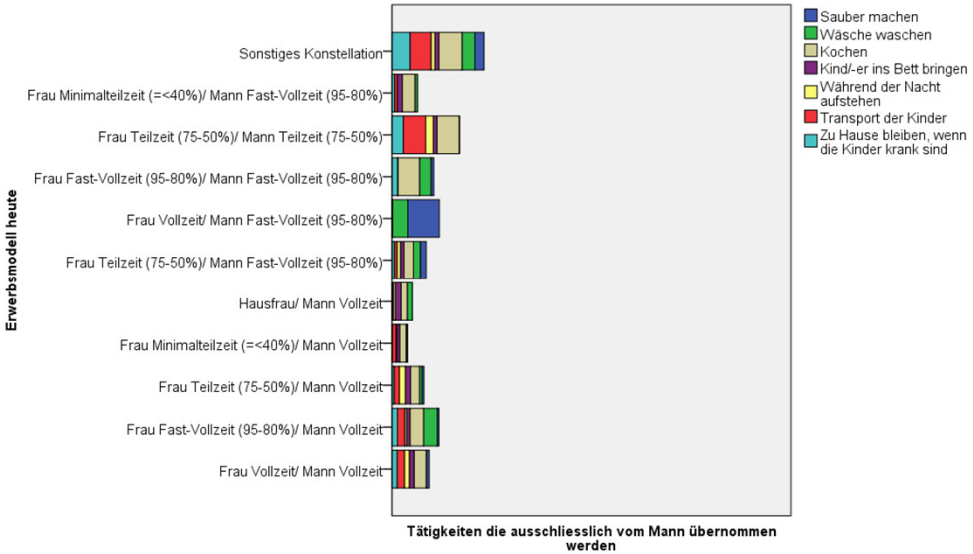
- Mit circa 18% Alleintätigkeit beteiligen sich die Männer am meisten am Kochen.
- Kinder ins Bett bringen und Transport der Kinder sind Aufgaben die in 50% bzw. 40% der Fälle von Mann und Frau gemeinsam übernommen werden.
- In 75% sind die Frauen allein verantwortlich für Wäsche waschen. In 68% übernehmen Frauen allein das zu Hause bleiben wenn die Kinder krank sind, in 63% das Sauber machen und in 64% das während der Nacht aufstehen.



Arbeitsteilung im Haushalt nach Erwerbsmodell

Unabhängig vom Erwerbsmodell übernehmen Frauen einen vielfachen Anteil der Aufgaben im Haushalt. Am höchsten ist die Belastung im Modell Mann Vollzeit/Frau Hausfrau oder Mann Vollzeit/Frau Minimalzeit: Im Vergleich zum Mann übernehmen Frauen das 18-fache der anfallenden Aufgaben. Aber auch im Vollzeitmodell ist die Belastung hoch: Frauen übernehmen immer noch das 6.5-fache der Aufgaben.





Gliederung

1. Informationen zur Grundgesamtheit
2. Wahl des Erwerbsmodells zwischen Mann und Frau
   a) Erwerbsmodelle vor und nach der Geburt
   b) Aufstiegschancen, Personalverantwortung, Lohn und Flexibilität
   c) Zufriedenheit und Probleme
3. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem Erwerbsunterbruch
4. Organisation und Kosten der Kinderbetreuung
5. Aufteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau
6. **Bedürfnisse der Frauen**

Mutter- und Vaterschaftsurlaub

- 92.8% der Mütter halten den gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschaftsurlaub von 4 Monaten für zu kurz.
- 72.1% wünschen sich einen Mutterschaftsurlaub von mindestens einem halben Jahr
- 22.8% wünschen sich einen Mutterschaftsurlaub von einem Jahr.
- 98.2% der Befragten erachten den gesetzlich vorgeschriebenen Vaterschaftsurlaub von einem Tag als zu kurz.
- 72.8% der Befragten wünschen sich einen Vaterschaftsurlaub von einem Monat und mehr.

Weitere Bedürfnisse und Wünsche

- Es sollte mehr Teilzeitstellen geben. Karrieren sollte auch im Teilzeitpensum, z.B. durch Jobsharing, möglich sein.
- Es werden mehr Tagesschulen und flexiblere Zeiten von Betreuungsangeboten, zum Beispiel an Wochenenden und Abenden, gewünscht.
- Die Kinderbetreuungskosten werden als zu hoch empfunden und eine stärkere finanzielle Unterstützung für Familien wird gewünscht.
- Es sollte Möglichkeiten geben den Mutterschutz zu verlängern.
- Die Mütter wünschen sich nicht bis zum Geburtstermin arbeiten zu müssen.
- Es wird eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz für die Bedürfnisse von Familien gewünscht.