

LUZERNER KONGRESS GESELLSCHAFTSPOLITIK

Schöne neue Arbeitswelt?

DONNERSTAG, 3. DEZEMBER 2015

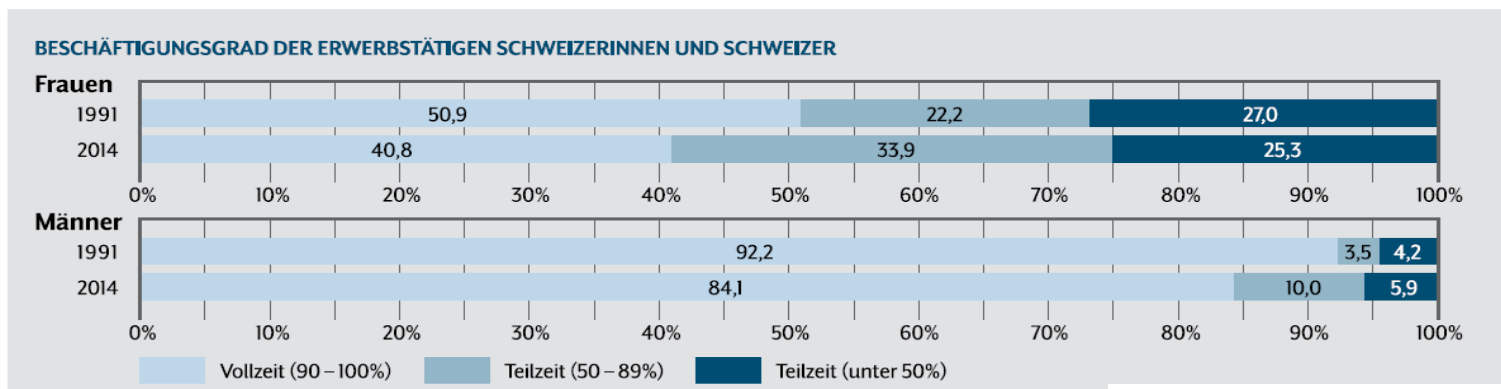
VERKEHRSHAUS DER SCHWEIZ, LIDOSTRASSE 5, LUZERN

Panel I: Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz – anhaltender Handlungsbedarf

Brigitte Liebig, NFP 60

Erwerbsbeteiligung von Frauen: Wandel und Stagnation

- steigende Erwerbsquote von Frauen (2014: ♀ 62.4%; ♂ 74.8%)
- anhaltend hohe Zahl Frauen in Teilzeitarbeit (2014: ♀ 58.6%; ♂ 14.2%)



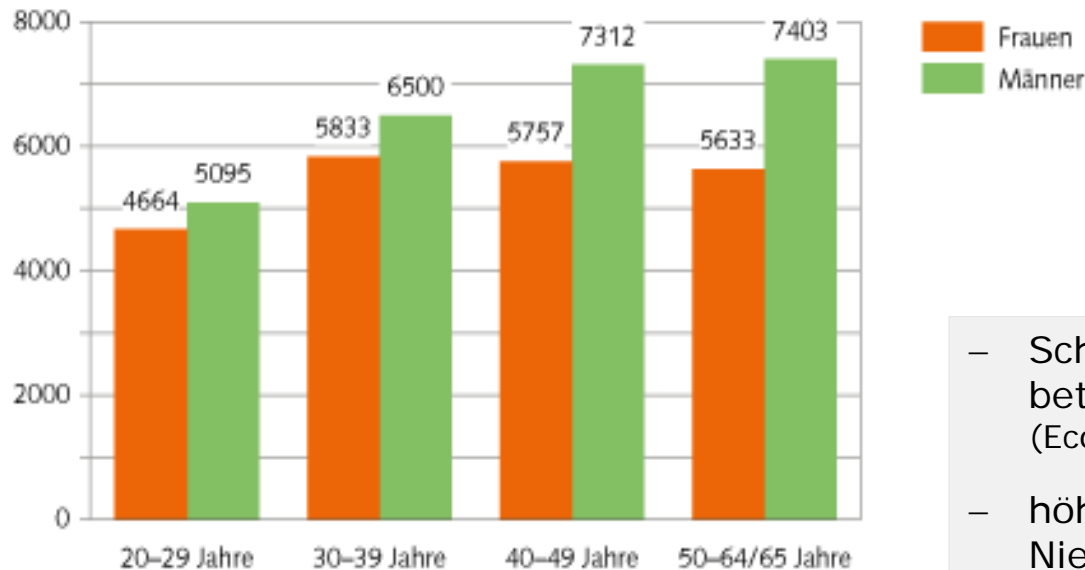
Quelle: BFS – SAKE, Neuchâtel 2015

- höherer Anteil von Frauen in atypischer und befristeter Arbeit, in Mehrfachbeschäftigung, Unterbeschäftigung und informeller Mitarbeit

Anhaltende Lohnungleichheiten

Monatlicher Bruttolohn nach Alter und Geschlecht, 2012

Zentralwert (Median), in Franken – Privater Sektor



- Schon beim Berufseinstieg beträgt die Lohnungleichheit 7 % (Ecoplan 2014)
- höherer Anteil von Frauen mit Niedriglöhnen

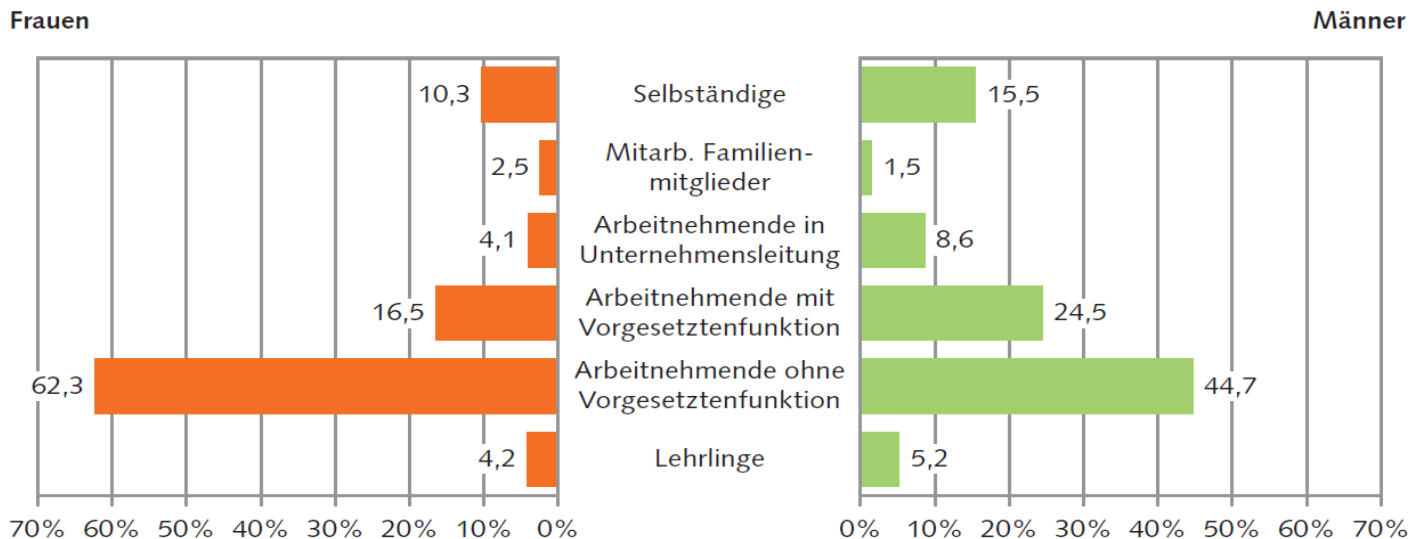
Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© BFS, Neuchâtel 2014

Horizontale/vertikale Segregation

- anhaltende berufliche Geschlechtersegregation
- weiterhin wenig Frauen in Führungspositionen

Berufliche Stellung 2014



Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2015

Ungleiche Erwerbsbeteiligung von Frauen ...

- **ursächliche Faktoren?**
- **Konsequenzen?**
- **Was ist zu tun?**



Gleichstellung der Geschlechter
Nationales Forschungsprogramm NFP 60

Faktor 1: Bildungswege

_junge Frauen mit Kinderwunsch wählen Ausbildungsgänge und berufliche Tätigkeiten, die Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbruch oder Kinderpause zu ermöglichen scheinen

_junge Männer richten sich bereits bei der Wahl von Bildungsgängen auf ein lebenslanges 'Berufsleben' ein

_junge Männer geraten oft mit Gleichaltrigen in Konflikt, wenn sie einen «frauentypischen» Bildungs- und Berufsweg einschlagen wollen

_Eltern, Schulleitungen, Lehrkräfte, Beratungsfachleute sind noch zu wenig sensibilisiert für Fragen der Gleichstellung



Faktor 2: Arbeitsmarkt

- Frauen und Männer in «untypischen» Berufen und Positionen sind selten – es fehlt an Beispielen, die zeigen, dass es auch anders geht
- Besonders männerdominierte Branchen sind noch von geschlechterstereotypen Vorstellungen geprägt, z.B. bzgl.
 - Erwerbslaufbahnen
 - Verfügbarkeiten
 - Kompetenzen
- Geringqualifizierte Frauen und Frauen in der 2. Hälfte der Karriere werden vom betrieblichen Altersmanagement und mit Blick auf Weiterbildung übersehen.



Faktor 3: Vereinbarkeit I

_Die Vereinbarkeit von Familie/Care und Beruf ist für viele Betriebe noch immer eine Frauenfrage

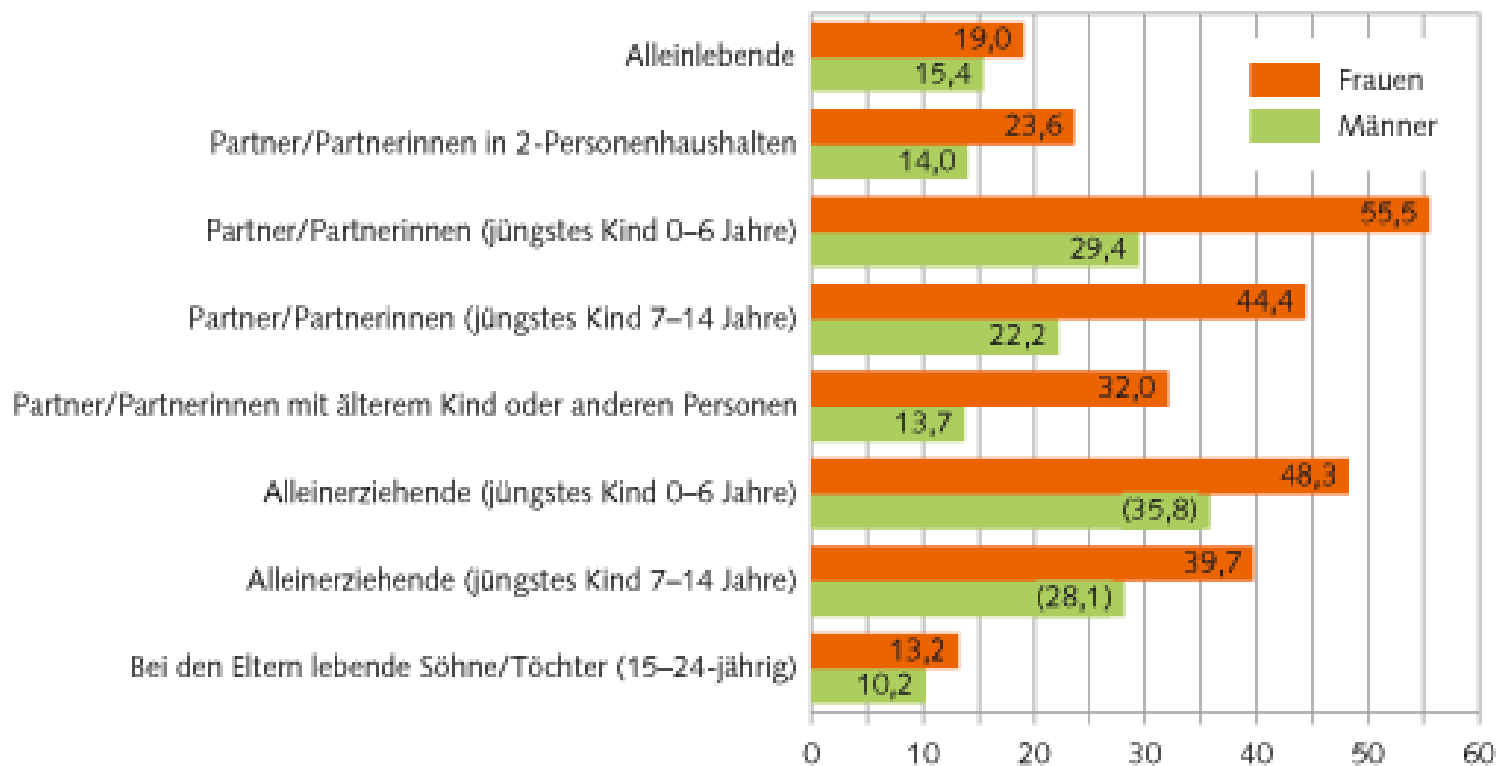
_die Beteiligung von Männern in Haushalt und Familie nimmt nur leicht zu (2003: 3% - 2013:9%)

_Familienfreundliche Massnahmen für Männer sind noch kaum in den Betrieben etabliert

Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit

Durchschnittlicher Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit 2010

In Stunden pro Woche, nach Familiensituation



Quelle: SAKE

© BFS

Faktor 3: Vereinbarkeit II

_ das Angebot an familienergänzender Betreuung reicht noch bei weitem nicht hin; die Betreuungstarife sind sehr hoch

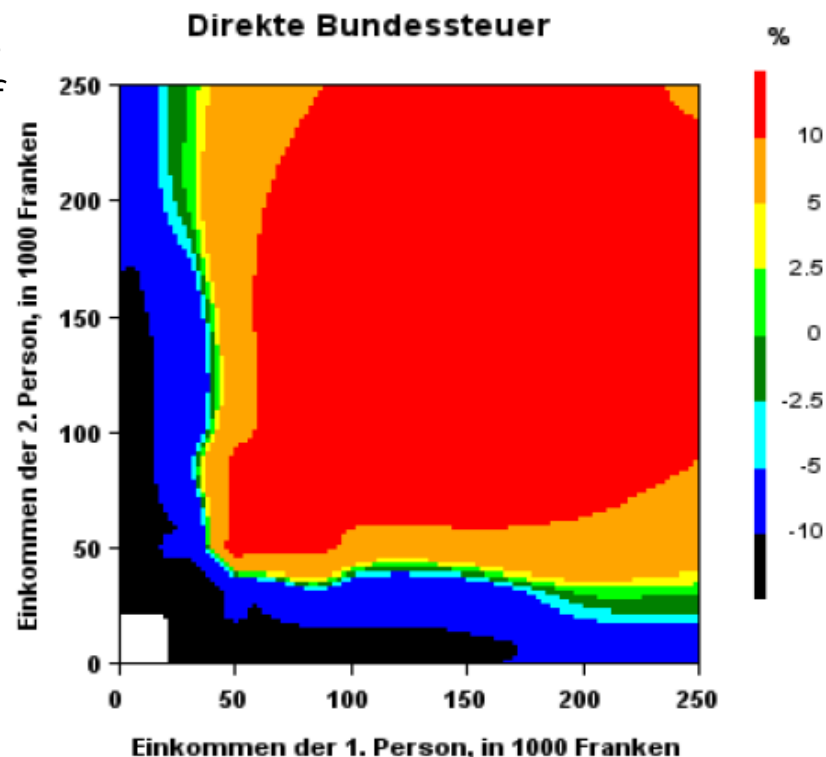
Gesamtschweiz. Betreuungsangebot (Stand 2009/10) (Stern/Iten/Felfe 2013:26)

| | Anzahl Gemeinden | Anzahl Plätze | Anzahl Kinder | Versorgungsgrad | Anteil Gemeinden ohne Plätze | Anteil Kinder in Gemeinden ohne Plätze |
|-------------------------|------------------|---------------|---------------|-----------------|------------------------------|--|
| Frühbereich | 2'461 | 34'456 | 305'110 | 11% | 74% | 29% |
| Schulbereich Mittag | 2'450 | 68'563 | 684'882 | 10% | 73% | 34% |
| Schulbereich Nachmittag | 2'450 | 43'253 | 684'882 | 6% | 77% | 39% |

_es fehlt an Tagesstrukturen zwischen stationärer Pflege und Betreuung zu Hause sowie an fairer Entlohnung für Pflegekräfte

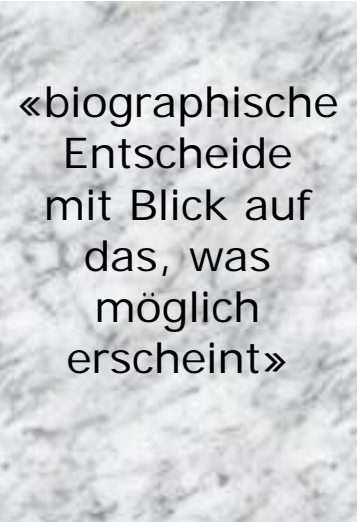
Faktor 4: Politik und Staat

- Steuergesetzlich wird eine starke Erwerbsbeteiligung von Frauen bis heute in einigen Kantonen und auf Bundesebene bestraft (Peters 2014)
- Sozialversicherungsmodelle stellen bis heute auf der Vorstellung des «männlichen Ernährers» und der «weiblichen Zuverdienerin» ab.



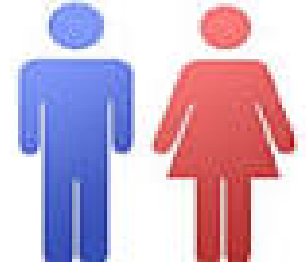
Konsequenzen

- _Frauen und Männer entscheiden sich für traditionelle Ausbildungs- und Erwerbsmodelle, incl. eingeschränkter Laufbahnchancen
- _ Frauen mangelt es oft an Vorsorgefähigkeit und sozialer Absicherung
- _ Frauen sind doppelt so häufig wie Männer von Armut betroffen und erhalten 1/3 weniger Renten aus beruflicher Vorsorge und 3. Säule
- _Lebenszufriedenheit und Wahrnehmung von Kontrolle über das Leben ist beim Übergang zur Pensionierung zum Teil gering



«biographische
Entscheide
mit Blick auf
das, was
möglich
erscheint»

Was ist zu tun?



- Eltern, Schulen, Berufsberatungen, Gesellschaft müssen untypische Bildungswünsche und -wege ermöglichen
- Betriebe müssen Frauen und Männer alternative Laufbahn- und Karrieremuster ermöglichen und innovative, lebenslauforientierte Arbeits(zeit)modelle
- gleichstellungspolitische Diskurse und Massnahmen müssen nicht nur auf Erwerbsintegration von Frauen, sondern auf das Zusammenwirken von bezahlter und unbezahlter Arbeit ausgelegt werden
- Familie/Care-Arbeit und Erwerbsarbeit muss auch für Männer vereinbar werden

**Danke für Ihr
Interesse!**

www.nfp60.ch



SCHWEIZERISCHER NATIONALFONDS
ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG



Gleichstellung der Geschlechter
Nationales Forschungsprogramm NFP 60

