

LUZERNER KONGRESS GESELLSCHAFTSPOLITIK

# Schöne neue Arbeitswelt?

DONNERSTAG, 3. DEZEMBER 2015

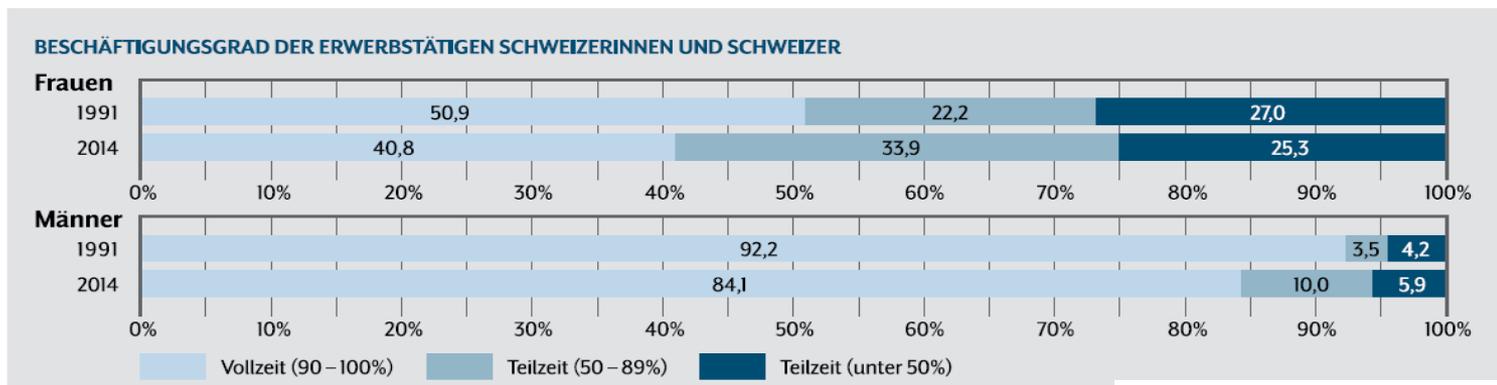
VERKEHRSHAUS DER SCHWEIZ, LIDOSTRASSE 5, LUZERN

## 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%)



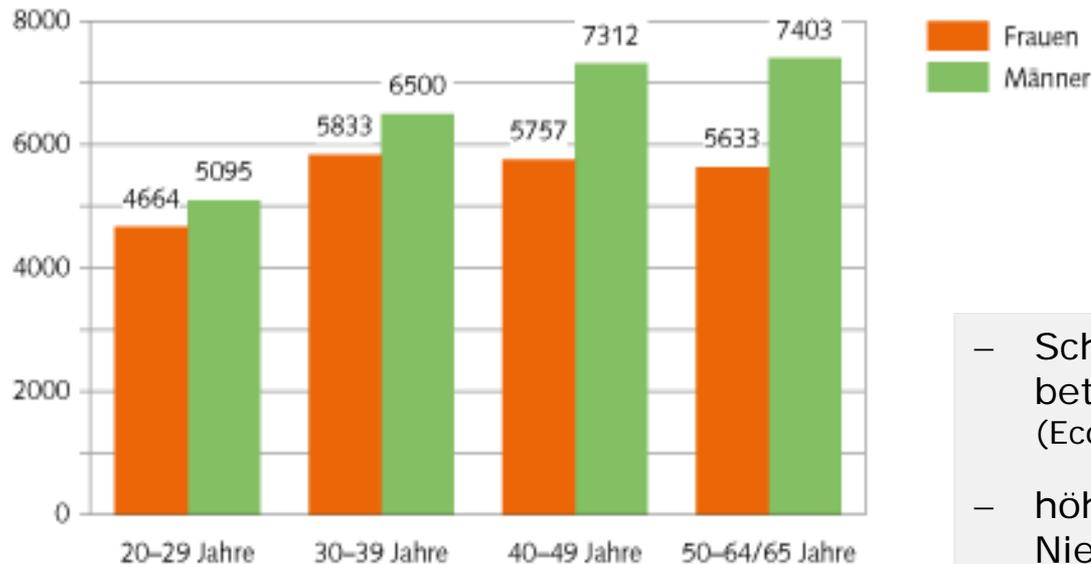
Quelle: BFS – SAKE, Neuchâtel 2015

- 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

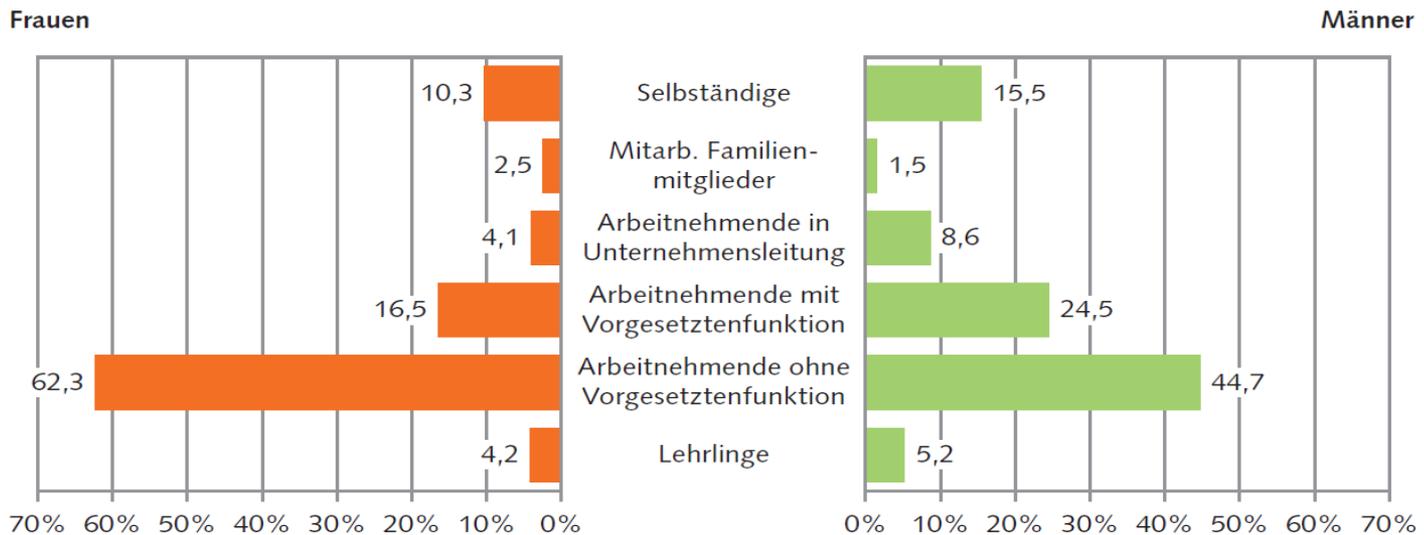
Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© 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

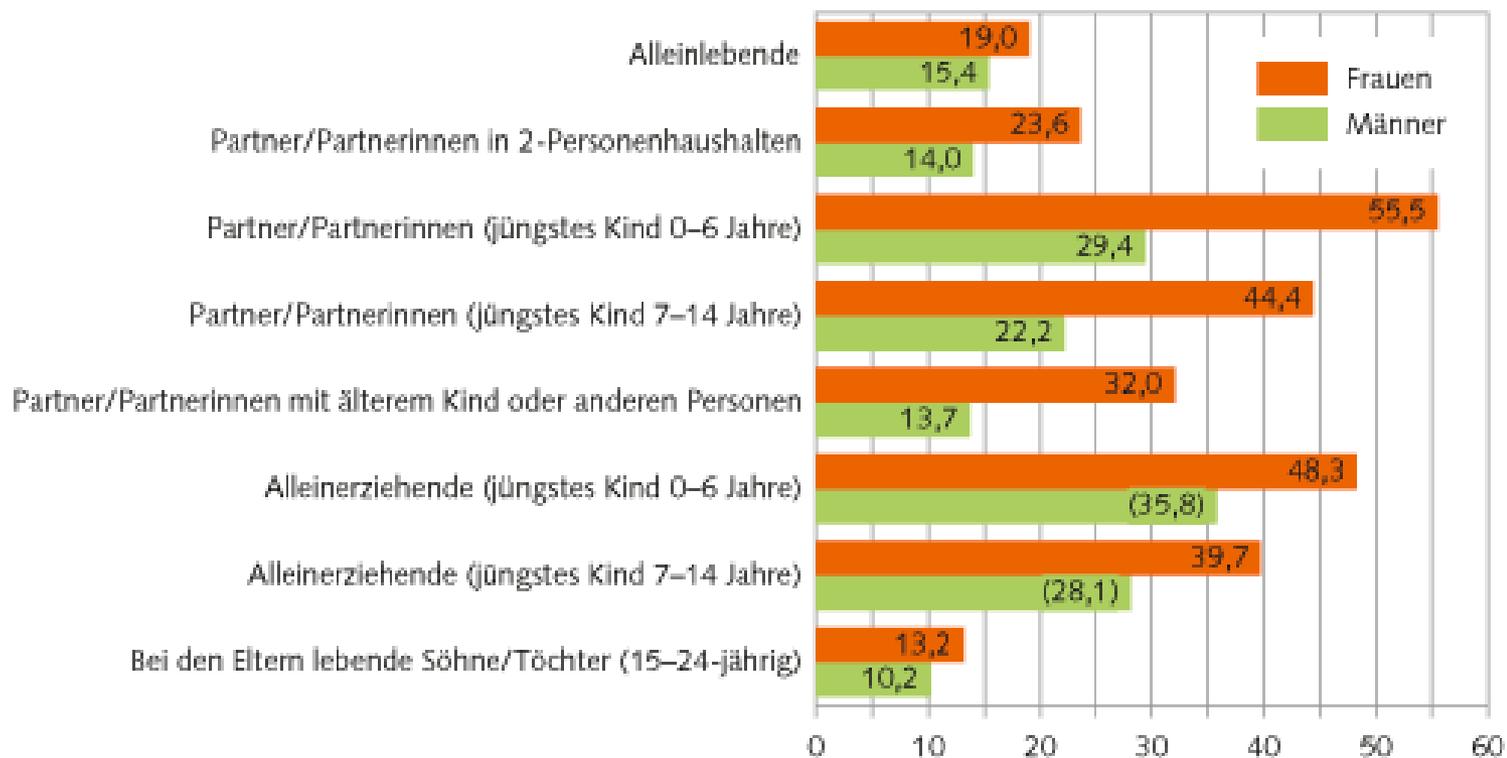
\_die Beteiligung von Männern in Haushalt und Familie nimmt nur leicht zu (2003: 3% - 2013:9%)

\_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

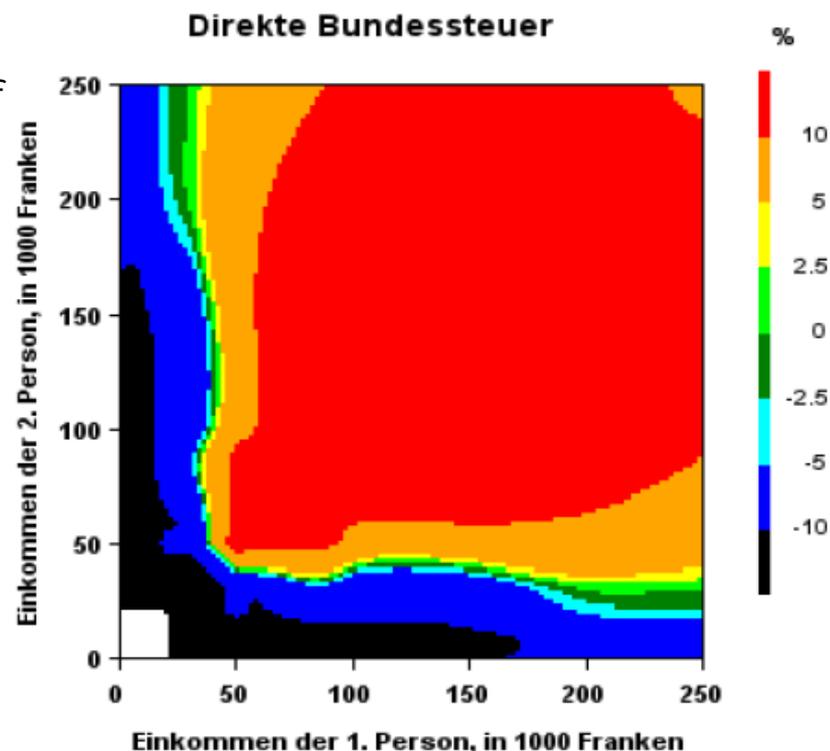
**Gesamtschweiz. Betreuungsangebot (Stand 2009/10)** (Stern/Iten/Felfe 2013:26)

	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

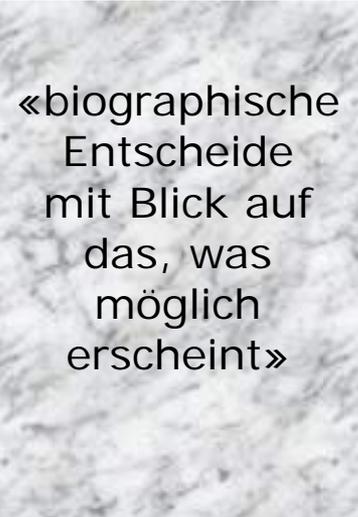
## Faktor 4: Politik und Staat

- 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.



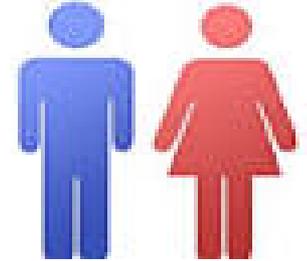
# Konsequenzen

- \_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?



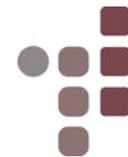
- Eltern, Schulen, Berufsberatungen, Gesellschaft müssen untypische Bildungswünsche und -wege ermöglichen
- Betriebe müssen Frauen und Männer alternative Laufbahn- und Karrieremuster ermöglichen und innovative, lebenslauforientierte Arbeits(zeit)modelle
- gleichstellungspolitische Diskurse und Massnahmen 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](http://www.nfp60.ch)



SCHWEIZERISCHER NATIONALFONDS  
ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG



**Gleichstellung der Geschlechter**  
Nationales Forschungsprogramm NFP 60

