

# NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter

## Ergebnisse und Impulse Synthesebericht

### Auszug



Handlungsfeld  
Arbeitsmarkt



## 2. Handlungsfeld Arbeitsmarkt

### 2.1 Lohngleichheit: gleichwertige Arbeit gleich entlohnen

Es ist umso notwendiger, den Grundsatz und gesetzlichen Auftrag der Lohngleichheit umzusetzen, als Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht durchgängig Ergebnis unterschiedlicher Karriereverläufe sind. Bereits beim Einstieg ins Erwerbsleben verdienen junge Frauen trotz gleich guter Qualifikation und im selben Beruf weniger als ihre Kollegen. Die Ergebnisse des NFP 60 zeigen, dass nicht nur der Anfangslohn für Berufseinsteigerinnen um unerklärbare 7 Prozent geringer ausfällt. Wie schon länger bekannt, verläuft auch die Lohnentwicklung ungleich. Die Löhne der Männer steigen schneller an, was die Lohnschere bereits in den ersten Berufsjahren weiter öffnet.<sup>38</sup>

Junge Frauen verdienen zum einen weniger, weil «typische Frauenberufe» nach wie vor schlechter entlohnt werden. Zum anderen übernehmen Frauen häufiger Arbeitsinhalte, die mit geringerer Entschädigung verbunden sind, obwohl ihre Ausbildung sie zu besser bezahlten Tätigkeiten befähigen würde. Und drittens finden sich nicht erklärbare, diskriminierende Unterschiede auch innerhalb der geschlechtergemischten Berufe. Auch wenn Frauen «männertypische» Berufe wählen, übernehmen sie dort Tätigkeiten, die schlechter bezahlt sind. Die umgekehrte Sachlage zeigt sich bei Männern in «typischen Frauenberufen»: Die jungen Männer übernehmen innerhalb dieser Berufe Tätigkeiten, die prestigeträchtiger und besser entlohnt sind. Gleichwohl verdienen diese Männer weniger als ihre Peergroup in «männertypischen» Berufen und haben somit wenig Anreize, ihren «atypischen» Beruf langfristig auszuüben.<sup>39</sup>

Die Lohnungleichheit ist nicht zuletzt auch in der ungleichen Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit<sup>40</sup> begründet.<sup>41</sup> Nach wie vor leisten Frauen den Grossteil der unbezahlten Care-Arbeit und bleiben damit verstärkt auf «typische Frauenberufe» festgelegt.<sup>42</sup> Diese Ungleichheit ist nicht für alle Frauen dieselbe – es besteht ein soziales Gefälle. Frauen, die für wenig Lohn in «Frauenberufen» arbeiten, schneiden besonders schlecht ab. Die Lohnungleichheit spiegelt und kumuliert sich in der Paarbeziehung, indem sie diktiert, wer wie viel Zeit in unbezahlte Arbeit investiert. Verdient der Mann deutlich mehr als die Frau, ist dies ausschlaggebend für den Entscheid, dass die Frau für die unbezahlte Care- und Hausarbeit zuständig sein soll. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Haushaltseinkommen nur knapp zur Sicherung der Existenz reicht. Wer den höheren Lohn erzielt, arbeitet mehr am Markt und ist dadurch zeitlich weniger verfügbar für die unbezahlte Arbeit in Familie und Haushalt.<sup>43</sup>

Wie die Forschungsergebnisse des NFP 60 aufzeigen, wird dies nicht erst so gehandhabt, wenn die Partnerin Mutter wird. Bereits junge Paare, die gerade erst ins Berufsleben einsteigen, verrichten Erwerbs- und Hausarbeit nicht zu gleichen

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

38 Marti

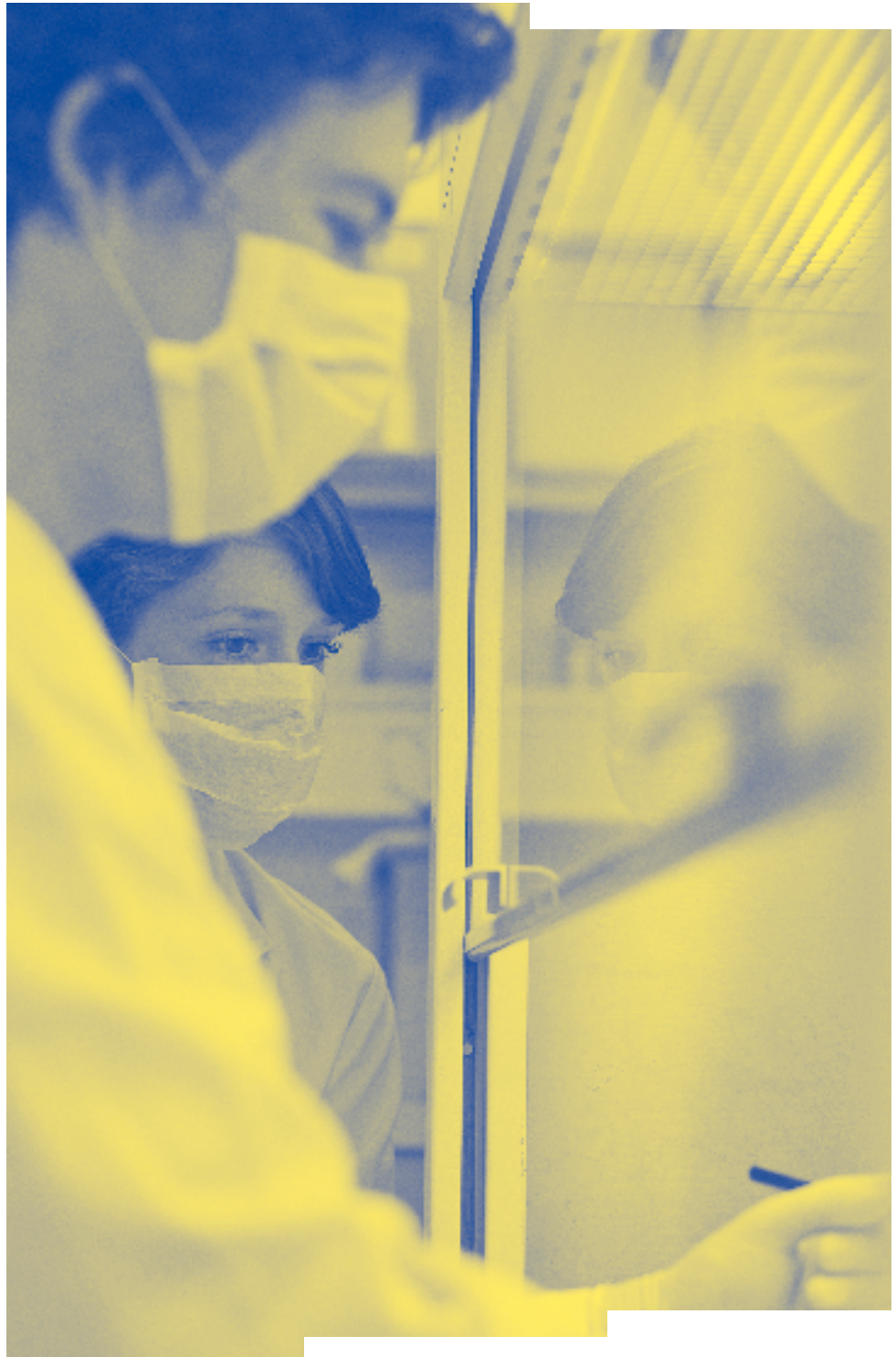
39 Marti

40 Zum Begriff Care-Arbeit vgl. S. 8

41 Nollert

42 Nollert, Rütter, Wigger, vgl. auch S. 29, 37

43 Vgl. auch S. 37



NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:  
44 Rütter

Teilen – auch nicht, wenn beide vollzeitlich erwerbstätig sind.<sup>44</sup> Einige Jahre nach Berufseinstieg teilen sich junge Frauen die Hausarbeit mit ihren Partnern dann etwas ausgeglichener auf. Insbesondere, wenn sie ein relativ hohes Einkommen oder mehr als die Hälfte des Haushaltseinkommens des Paares erwirtschaften, übernehmen sie einen geringeren Anteil der Hausarbeit als andere Frauen, aber immer noch mehr als ihre Partner. Für gut verdienende Frauen sind Lohnungleichheit sowie Ungleichheit in der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frau und Mann weniger ausgeprägt als für Frauen mit niedrigem Einkommen. Je ausgeglichener die Stellung von Paaren auf dem Arbeitsmarkt ist, desto besser geht die

## Impuls 9

**Lohntransparenz ist eine Voraussetzung zur Herstellung von Lohngleichheit. Arbeitgebende, welche die zur Verfügung stehenden Instrumente für die Bewertung von Tätigkeiten und Leistungen anwenden, gehen den ersten Schritt zur Lohngleichheit. Weitere müssen folgen.**

Rechnung auch zu Hause auf: Die Arbeitsteilung wird umso ausgewogener, je höher der Lohn der Frau und ihr Beitrag zum Haushaltseinkommen sind.<sup>45</sup>

Generell stellt der Arbeitsmarkt für Frauen andere Bedingungen auf als für Männer. In der Schweiz sind Ausbildungen und Berufe besonders ausgeprägt nach Geschlecht getrennt, obwohl die schulische Vorbildung der jungen Frauen genauso gut ist wie jene der jungen Männer.<sup>46</sup> Die fehlende Durchmischung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und das Fortbestehen von «Frauenberufen» und «Männerberufen» wirken sich in vielfältiger Weise zulasten der Frauen aus: Tiefere Löhne, weniger Aufstiegsmöglichkeiten, viel unbezahlte Arbeit, reduzierte Vorsorgefähigkeit und ungenügende soziale Absicherung sind die Folgen.<sup>47</sup> Dass «Frauenberufe» noch immer schlechter bezahlt sind als «Männerberufe», obwohl die formalen Erfordernisse nicht geringer sind, ist nicht verfassungskonform. Das NFP 60 nennt einen konsequenten Vollzug des Gesetzes sowie die Herstellung von Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit bereits beim Berufseinstieg als grundlegende Massnahmen gegen die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Ein weiterer Schritt in Richtung Lohngleichheit ist die Herstellung von Lohntransparenz. Liegt die Lohnungleichheit zwischen «Männer- und Frauenberufen» schwarz auf weiss vor, ist dies eine Massnahme zur Herstellung von Lohngleichheit.<sup>48</sup>

## 2.2 Care-Arbeit: fair bewerten und bezahlen

Arbeiten im Care-Bereich kann die finanzielle Existenz bedrohen: Die Betreuung und Pflege von Kindern oder Erwachsenen, der professionelle Unterhalt von Haus und Garten sind berufliche Tätigkeiten, die vor allem von Frauen ausgeübt werden. In diesen «Frauenberufen» sind die Löhne tief und die Pensen pro Arbeitsstelle gering. Oft ist es schwierig, mit Care-Arbeit ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Dies ist auch mit Blick auf die Vorsorgefähigkeit ein Problem, weil ein grosser Teil der Sozialleistungen im schweizerischen Sozialstaat an eine Erwerbstätigkeit gebunden sind.<sup>49</sup> Die Ungleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt wird für die Arbeitnehmerinnen in «Frauenberufen» somit durch eine Ungleichstellung im System der sozialen Sicherheit noch verschärft. Eine der Schlussfolgerungen des NFP 60 lautet denn auch, die Anstellungsbedingungen und Löhne in den «Frauenberufen» so zu verbessern, dass existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.<sup>50</sup>

Das gilt auch für den Arbeitsmarkt Privathaushalt. Die Entwicklungen in diesem Marktsegment sind gleichstellungsrelevant. Vermittlungs- und Dienstleistungsunternehmen fördern im «Frauenberuf» Care eine Unterschichtung, ohne dass diese zu einem sozialen Aufstieg bereits in diesem Bereich tätiger Frauen führen würde: Weibliche Arbeitskräfte aus dem Ausland arbeiten oft zu billigem Lohn und unter prekären Arbeitsbedingungen, wenn nicht gar illegal. Die allgemeinen Arbeitsschutzbedingungen gelten noch nicht für Anstellungen im Privathaushalt.<sup>51</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

45 Marti

46 Maihofer, Marti

47 Le Feuvre,  
vgl. auch S. 17, 20, 32, 47

48 Marti

49 Nadai, Widmer

50 Maihofer, Widmer, vgl. auch S. 48

51 Wigger

Angestellte im Privathaushalt füllen individuelle Betreuungslücken und entlasten Frauen in ihrer Care-Zuständigkeit. Frauen, die es sich leisten können, erhalten so die Möglichkeit, ihr Arbeitspensum auszudehnen und gut bezahlter Arbeit nachzugehen. In vielen Haushalten und Familien steigt allerdings der Erwerbsdruck für Frauen und Mütter aus existenziellen Gründen. In der Schweiz reicht zunehmend auch ein mittleres Einkommen nicht mehr aus, um den Unterhalt einer Familie zu bestreiten. Wenn es gleichzeitig an Betreuungsangeboten für Kinder sowie für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene fehlt oder das vorhandene Angebot mit kleinem Einkommen nicht bezahlbar ist, kann die Anstellung einer Haushalts- und Betreuungskraft eine Lösung sein.<sup>52</sup> Durch die Anstellung von Care-Personal steigt die Erwerbsquote der Frauen. Dies führt aber nicht zu einer ausgeglicheneren Verteilung der Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen. Die Umverteilung findet zwischen sozial ungleichgestellten Frauen statt. Auch wenn die Sorge für Kinder oder betreuungsbedürftige Erwachsene an eine Angestellte delegiert ist, bleibt die Zuständigkeit für die Organisation der Care-Arbeit bei der Frau, die nun ihrerseits gleichzeitig Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin ist.<sup>53</sup>

Die Ergebnisse des NFP 60 legen es nahe, Care-Arbeit entsprechend ihrem gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Wert zu gewichten und professionelle Care-Arbeit fair zu bezahlen sowie unbezahlte Care-Arbeit sozial abzusichern.\* Denn auch unbezahlte Care-Arbeit trägt zur Entwicklung von Humanvermögen bei und verdient gesellschaftliche Anerkennung: Der Produktivität unbezahlter Care-Arbeit ist Rechnung und Sorge zu tragen.<sup>54</sup> Der aktuelle Fokus der Gleichstellung auf das Thema der gleichen Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist zu erweitern und die Care-Arbeit ist vermehrt in den Blick zu nehmen. Die ungleiche Aufteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit zwischen Frau und Mann ist mit gleichstellungswirksamen Massnahmen anzugehen. Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind auf wirtschaftlicher, individueller und familiärer Ebene so zu organisieren, dass für alle Aufgaben – von der Hausarbeit über die Betreuung bis hin zu kulturellen und politischen Aufgaben – die notwendigen zeitlichen und materiellen Ressourcen zur Verfügung stehen.<sup>55</sup>

\* Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG): Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit (2010) und Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern (2012).

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

52 Wastl-Walter, Wigger

53 Wigger

54 Nollert, vgl. auch S. 38

55 Nollert, Wigger

56 Bütler, Nollert, Wigger

57 Rütter

### 2.3 Familienfreundlichkeit: Mütter und Väter fördern

Es ist kein Naturgesetz, dass es die Frauen sind, die ihren Job unterbrechen oder ihr Pensum reduzieren, wenn ein Paar zur Familie wird. Wenn sie es weiterhin mehrheitlich tun, dann sehr oft nicht aus freien Stücken, sondern aufgrund ökonomischer und anderer Sachzwänge. Dies geht deutlich aus den Ergebnissen des NFP 60 hervor.<sup>56</sup> Der Entscheid für ein bestimmtes Familienmodell ist für viele Paare nicht Ergebnis echter Wahlfreiheit, sondern Anpassung an gegebene Rahmenbedingungen. Dieser Kompromiss wird diktiert durch die Art und Weise, wie in der Schweiz Arbeitsmarkt, Steuerpolitik und soziale Sicherheit zusammenwirken. Den roten Faden bildet die gängige Vorstellung von einer «männlichen» Erwerbsbiografie im Vollzeitmodus und einer «weiblichen» Erwerbsbiografie in Teilzeit.<sup>57</sup>

Zurzeit ist für Männer auf dem Arbeitsmarkt bedeutend weniger zeitliche Flexibilität möglich als für Frauen. Aber auch Männer wollen und sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Sorge für Kinder und pflege- und betreuungsbedürftige Er-

wachsene aktiver wahrzunehmen. In den letzten Jahren hat der Zeitaufwand von Männern und Vätern für unbezahlte Arbeit zugenommen. Dies ist eine notwendige Bedingung für Gleichstellung; sie beschränkt sich allerdings bisher auf das Wochenende. Gemäss NFP 60 besteht eine der gleichstellungspolitischen Herausforderungen darin, die Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann auch im Privaten noch stärker in Richtung Ausgewogenheit zu verändern. Wo der Arbeitsmarkt familienfreundliche Rahmenbedingungen bereitstellt, können Männer auch zu Hause mehr Verantwortung übernehmen und ihre Zeitaufteilung zwischen Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit an jene der Frauen angleichen.<sup>58</sup>

#### Impuls 10

**Mit Arbeitsbedingungen, die auf individuelle und familiäre Erfordernisse abgestimmt sind, soll es für Männer und Frauen ohne nachteilige Folgen möglich sein, sich weiterzubilden und neben der Erwerbsarbeit Aufgaben zu übernehmen in Erziehung, Betreuung, Pflege und Freiwilligenarbeit.**

Das geht nicht ohne einen grundlegenden Wandel der Kultur am Arbeitsplatz. Die öffentliche Hand als Arbeitgeberin, die Unternehmen der Privatwirtschaft wie auch die Gewerkschaften<sup>59</sup> pflegen eine Unternehmenskultur, die noch sehr oft auf einem traditionellen Bild der «männlichen» Biografie basiert: voller Präsenz durch Erwerbsarbeit in einem 100-Prozent-Pensum ohne Unterbrechung als Normalfall und als Voraussetzung, Karriere zu machen. Arbeitgebende gehen davon aus, dass Männer ihr Leben dem Beruf und dem Unternehmen widmen. Die «Normalbiografie» einer Frau sieht aus der Perspektive von Arbeitgebenden anders aus: Bei der Einstellung von Frauen – mit und ohne Kinder – wird mit deren innerfamiliärer Care-Zuständigkeit gerechnet.<sup>60</sup> Tritt dann die Familiengründung ein, ist ein Erwerbsunterbruch beziehungsweise die Arbeit im Teilzeitpensum oft zwar möglich, wirkt aber als Barriere für die Karriere. Vor allem in Grossunternehmen ist ständige Präsenz mit hohem Stundeneinsatz eine Bedingung, um überhaupt sichtbar zu werden für das Management, welches über die Förderung von Nachwuchskräften entscheidet.<sup>61</sup> Die Ergebnisse des NFP 60 weisen aus, dass diese Präsenzkultur nach wie vor das grösste Karrierehindernis darstellt für Personen, die familiäre Aufgaben übernehmen wollen oder müssen – in der grossen Mehrzahl immer noch Frauen.<sup>62</sup> Diese stereotypen Bilder sind in männlich dominierten Branchen besonders stark verfestigt. So sind die Unternehmenskulturen in der Schweizer Industrie und in technologisch ausgerichteten Abteilungen von Dienstleistungsunternehmen markant von geschlechterstereotypen Vorstellungen geprägt.<sup>63</sup> Auch die Organisationskultur der Gewerkschaften ist nach wie vor an der «männlichen» Erwerbsbiografie orientiert und berücksichtigt in ihren Arbeitsbedingungen die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf zu wenig.<sup>64</sup>

Anschaungen zu Geschlecht, Führung und Leistung, die in den betrieblichen Kulturen verankert sind, haben grossen Einfluss auf die Art und Weise, welche Mitarbeitenden eingestellt und gefördert werden. Stereotype Rollenzuschreibungen wirken als inoffizieller Massstab, wenn es darum geht, Fach- und Führungskräfte auszuwählen. Dies zeigt sich beispielsweise im Ingenieurbüro, wo Frauen für eine erfolgreiche Laufbahn zwei Hürden zu überwinden haben: Erstens schreiben Männer den Frauen fachliche und persönliche Merkmale und Verhaltensweisen zu, die

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

58 Nollert

59 Fillieule

60 Maihofer, Nadai, Rütter, Wastl-Walter, vgl. auch S. 37, 38, 48

61 Rütter

62 Nollert, Rütter, Wigger, vgl. auch S. 25, 34, 37, 48

63 Rütter

64 Fillieule

mit einer Karriere aus Sicht der Arbeitgebenden nicht zu vereinbaren sind. So gelten Frauen als nicht flexibel und nicht belastbar. Den Frauen wird zwar Sozialkompetenz zugesprochen, Technikkompetenz aber nicht zugetraut. Diese ist jedoch gerade in MINT-Berufen in erster Linie gefragt. Zweitens tritt im Leben vieler Frauen der Bruch in der Berufskarriere ein, sobald sie Mutter und damit für die mindestens teilszeitliche Wahrnehmung der Care-Aufgaben zuständig werden. Wer aber am Arbeitsplatz nicht 100 Prozent präsent ist, entspricht nicht den Erwartungen im Ingenieurberuf. Auch Männer erfahren berufliche Benachteiligungen, wenn sie nicht dem Ideal des ständig erreichbaren Vollzeitmitarbeiters entsprechen.<sup>65</sup>

### Impuls 11

**Mit einer offenen betrieblichen Kultur können Arbeitgebende die Wahlfreiheit für individuelle Familien- und Arbeitszeitmodelle erweitern.**

Wie aus den Ergebnissen des NFP 60 ersichtlich, ist der Grad an Familienfreundlichkeit einer Unternehmenskultur und -praxis von gleich grosser Bedeutung wie das Vorhandensein von Betreuungseinrichtungen, wenn es um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Müttern und Vätern geht.<sup>66</sup> Die Gleichstellung von Frau und Mann auf dem Arbeitsmarkt hat stärker als bislang bei den Männern anzusetzen und durch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen insbesondere auch Vätern ein Engagement in der Familie zu ermöglichen.<sup>67</sup> Familienfreundliche Regelungen allein genügen nicht, sie müssen auch tatsächlich gelebt werden können. Hier ist gerade in den MINT-Branchen, die mit Fachkräftemangel zu kämpfen haben, Handlungsbedarf gegeben: Mit geeigneten Massnahmen ist das Bewusstsein hinsichtlich der grossen Bedeutung der Unternehmenskultur bei Führungskräften und Arbeitnehmenden zu schärfen. Dasselbe gilt für die verschiedenen Fragestellungen rund um den Berufseinstieg und die Karriereentwicklung von Frauen in MINT-Berufen.<sup>68</sup>

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Unternehmenskulturen bedingen eine Förderung und gesetzliche Unterstützung kürzerer und flexibler Arbeitszeiten. Mögliche Wege sind kürzere Regelarbeitszeiten, flexiblere Zeiteinteilung sowie ein Elternschafts- statt Mutterschaftsurlaub<sup>69</sup> mit einem Zeitfenster, das für den Vater reserviert ist.<sup>70</sup> Doppel- und Dreifachbelastungen durch Betreuungsaufgaben von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind durch das betriebliche Gesundheitsmanagement mitzubersichtigen.<sup>71</sup> Hierbei sind alle gefragt: der Staat als öffentlicher Arbeitgeber und Gesetzgeber sowie die Sozialpartner.<sup>72</sup>

## 2.4 Arbeitsklima: Belästigungsfreiheit garantieren

Sexuelle Belästigung ist nach wie vor ein Thema, das sehr kontroverse und vor allem ideologisch geprägte Reaktionen auslöst. Fundierte Fakten sind wichtig, damit die Diskussion sachlich geführt werden kann.<sup>73</sup>

Tatsache ist, dass gut jede zweite Person – Frauen wie auch Männer – in ihrem Erwerbsleben unerwünscht mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert ist. Ein Teil fühlt sich dadurch sexuell belästigt – Frauen häufiger als Männer. Potenziell belästigende Verhaltensweisen können von Frauen und Männern ausgehen. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende erachten sie als schädlich, und

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

65 Rütter

66 Iten, vgl. auch S. 39, 42

67 Iten, Nollert

68 Rütter

69 Vgl. auch S. 48

70 Nollert

71 Le Feuvre

72 Nollert

73 Im Folgenden: Krings



zwar sowohl verbale Verhaltensweisen wie sexistische oder sexuell konnotierte Sprüche als auch körperbezogene wie Berührungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Übergriffen. Diese negative Einschätzung ist korrekt: Die Folgen für Betroffene sind oft schwerwiegend, sowohl im beruflichen als auch privaten Bereich.

Trotz der Erkenntnis, dass potenziell belästigendes Verhalten im Arbeitskontext schädlich ist, zeigen sich hohe Verbreitungswerte. Häufig wird durch Betroffene, aber auch durch Verantwortliche in Unternehmen, der Grund für Belästigungen in der Persönlichkeit der Verursachenden gesehen. Der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen erweist sich allerdings als begrenzt, es gibt weder Opfer- noch Täterpersönlichkeiten. Es lässt sich indessen klar belegen, dass organisationale Faktoren eine entscheidende Rolle spielen. Sie prägen die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von und den Umgang mit sexueller Belästigung sowie potenziell belästigenden Verhaltensweisen. Hier ist an erster Stelle ein sexualisiertes Arbeitsklima zu nennen. Je sexualisierter das Arbeitsklima, wo sexuell konnotierte Sprüche als normal gelten, desto höher das Risiko. Die Existenz eines Reglements zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – eine der bislang am häufigsten empfohlenen Massnahmen – spielt eine untergeordnete Rolle. Häufig sind Reglemente nicht bekannt oder nicht implementiert und entfalten so kaum präventive Wirkung. Gemischtgeschlechtliche Teams, ein von Respekt und ethischen Grundsätzen geprägtes Arbeitsklima und ein hoher Stand der Chancengleichheit der Geschlechter im Unternehmen können sich als wichtige Schutzfaktoren erweisen.



Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Unternehmen zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Vieles weist darauf hin, dass Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung dann wirksam wird, wenn sie im Kontext von Respekt, Unternehmensethik, Belästigungsfreiheit, Gesundheitsförderung und Diversität<sup>74</sup> eingebunden ist. Die Etablierung eines Reglements und die Bezeichnung von Vertrauenspersonen sind notwendige, aber nicht hinreichende Teile dieser Politik. Vorgesetzte aller Hierarchiestufen spielen eine Schlüsselrolle bezüglich Prävention und sollten dementsprechend vorbereitet und geschult werden.

## **2.5 Erwerbs- und Karrierechancen: Gleichstellung für alle gewährleisten**

Dort, wo Gleichstellungsmassnahmen ergriffen werden, richten sie sich häufig und in erster Linie an junge und gut qualifizierte Frauen mit Karrierepotenzial. Frauen in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens und Frauen, die zu gering qualifiziert sind, um die unterste Sprosse der Karriereleiter überhaupt je erreichen zu können, gehören oft nicht zur Zielgruppe.<sup>75</sup> Dort, wo es eine betriebliche Alterspolitik gibt, richten sich die Massnahmen vorwiegend an jene Arbeitnehmenden, die auf eine Karriere zurückblicken können: Kader, Techniker, qualifizierte Arbeiter. Dabei handelt es sich um Hierarchiestufen und Berufsgruppen, in denen Frauen untervertreten sind. Eine Frühpensionierung oder einen schrittweisen Rückzug aus der Erwerbsarbeit können sich Frauen und Männer, die wenig verdienen, aus existenziellen Gründen nicht leisten. Dabei sind es gerade sie, die am Arbeitsplatz oft körperliche Schwerarbeit leisten. Viele dieser Beschäftigten tragen gesundheitliche Beeinträchtigungen davon, denen mit einer flexiblen Pensionierung angemessen begegnet werden könnte.<sup>76</sup>

Dort, wo Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf ergriffen werden, richten sie sich an Mütter mit kleinen Kindern – dass viele Arbeitnehmende ab 50 mit der Betreuung und Pflege von Eltern ebenfalls ein Vereinbarkeitsproblem haben, ist in den Unternehmen noch kaum bewusst. Diese Personen laufen Gefahr, durch Überlastung ihre Gesundheit zu riskieren, besonders wenn sie körperlich anstrengende Arbeit verrichten und zu Hause zusätzlich grosse Care-Verantwortung tragen.

Auch Weiterbildungsmassnahmen richten sich vorwiegend an Mitarbeitende in der ersten Hälfte des Erwerbslebens und dort vor allem an Vollzeit tätige Mitarbeitende im Kader. Dies bedeutet eine Benachteiligung der Frauen, weil sie einerseits häufiger Teilzeit arbeiten und andererseits seltener im Kader vertreten sind als Männer. Die Weiterbildungspolitik der Betriebe ist also auch für die Belegschaften der unteren Lohnstufen sowie für Frauen und Männer in der zweiten Erwerbshälfte zu öffnen.

Alle Frauen, deren Erwerbsbiografie aufgrund ihrer Care-Zuständigkeit von Unterbrüchen und Teilzeitarbeit geprägt ist, sind punkto Vorsorgefähigkeit und sozialer Sicherheit schlechter gestellt als Männer, die ihr Leben lang ohne Unterbruch Vollzeit arbeiten. Dies gilt für gut verdienende Arbeitnehmerinnen und insbesondere für Frauen, die in prekären Arbeitsverhältnissen um ihre Existenz ringen. Solange Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt heisst, junge Mütter – nicht aber junge Väter –

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

74 Krings

75 Le Feuvre, Nollert, Widmer

76 Im Folgenden: Le Feuvre

zu ermuntern, ihr Pensum zu reduzieren, bleibt die Ungleichheit bestehen. Betriebliche Vereinbarkeitspolitik, die sich mit Teilzeitstellen und Elternurlaub einseitig an Frauen richtet, verfestigt die Ungleichheit zwischen Frau und Mann, solange die soziale Sicherheit weiterhin am Stereotyp der männlichen «Normalbiografie» mit 42-Stunden-Woche und lückenlosen 45 Beitragsjahren anknüpft. All dies sind den Ergebnissen des NFP 60 zufolge gute Gründe, Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit sowie der betrieblichen Alters- und Weiterbildungspolitik auf Mitarbeitende beider Geschlechter auszurichten, und zwar in jedem Erwerbsalter.

Privilegien und Benachteiligungen, die Menschen auf dem Arbeitsmarkt erfahren, haben nicht nur mit ihrem Geschlecht, sondern auch mit ihrem jeweiligen Migrationshintergrund zu tun. Die Ergebnisse des NFP 60 zeigen, dass aus der Verschränkung von Geschlecht und Migrationshintergrund mehrheitlich eine Benachteiligung von Migrantinnen resultiert, während insbesondere Schweizer Männer mehrheitlich besonders privilegierte Positionen im Erwerbsleben einnehmen. Daraus ergibt sich die Herausforderung, eine differenzierte Gleichstellungs- und Integrationspolitik zu entwickeln, die sich an den je spezifischen Migrationshintergründen von Frauen und Männern orientiert.<sup>77</sup>

## 2.6 Zielerreichung: den Wandel am Arbeitsmarkt vorantreiben

Bereits beim Anstossen der notwendigen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der entsprechenden Auftragsformulierung gibt es Handlungsbedarf: Es braucht in Politik, Verwaltung und Unternehmen ein fachlich fundiertes Problem- und Zielverständnis sowie eine Koordination der Massnahmen.<sup>78</sup>

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt bedeutet mehr als die freiwillige Herstellung von Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit.<sup>79</sup> Sie ist auch nicht auf das Wegräumen von Karrierebarrieren für gut qualifizierte Frauen zu beschränken. Wie die Ergebnisse des NFP 60 zeigen, bedeutet Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt auch mehr als Frauenförderung, die das Ziel verfolgt, den Gleichstellungsrückstand der Frauen aufzuholen und einen gewissen Anteil von Frauen auf derselben Ebene wie die Männer zu positionieren.<sup>80</sup> Gleichstellung ist vielmehr ein Langzeitprojekt und erfordert die Überprüfung der Massnahmen auf Nachhaltigkeit. Gleichstellungsmassnahmen sind dann wirksam, wenn sie systematisch in die Personalpolitik eingebunden werden, anstatt die Frage der Gleichstellung an Beauftragte mit ausschliesslich konsultativer Funktion zu delegieren.<sup>81</sup> Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt erfordert auch mehr als ein gut funktionierendes Personalmanagement.<sup>82</sup> Und es geht darum, auch Frauen mit wenig Bildung Zugang zum Arbeitsmarkt und zu existenzsichernden Einkommen zu verschaffen. Was die Ergebnisse des NFP 60 nahelegen, ist eine Logik des Wandels. Auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmenskulturen sind grundlegende Anpassungen erforderlich, um folgende Ziele zu erreichen: Männer und Frauen können gleichzeitig produktive Mitarbeitende und gute Eltern sein; sie sind in der Lage, ihren familiären Aufgaben nachzukommen, und haben dafür genügend Zeit und Geld zur Verfügung; sie können unbezahlt Freiwilligenarbeit verrichten oder eine Funktion im Milizsystem wahrnehmen; Berufe, die lange Zeit vorwiegend von Frauen ausgeübt wurden, wandeln sich von einer

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

77 Wastl-Walter

78 Marti, Nollert, Widmer

79 Marti, Widmer

80 Le Feuvre, Nollert, Widmer,

Wigger

81 Hungerbühler

82 Widmer

Sackgasse im Prekariat zu einer existenzsichernden Laufbahn mit Perspektiven und werden auch für Männer und Väter attraktiv.<sup>83</sup>

### Impuls 12

**Vorgesetzte fördern die Gleichstellung und Chancengleichheit, wenn sie diese als Führungsaufgabe wahrnehmen.**

Berufe und Arbeitsverhältnisse so auszugestalten, dass die Bedingungen für Frauen und Männer gleich sind, egal, in welchem Beruf sie arbeiten – dies ist eine gleichstellungspolitische und volkswirtschaftliche Herausforderung ersten Ranges. Sie stellt sich gleichermaßen für die öffentliche Hand als Arbeitgeberin, für Privatunternehmen, für Gewerkschaften, für Bildungsinstitutionen sowie für die Institutionen, in denen bezahlte Care-Arbeit geleistet wird.<sup>84</sup> Die Entscheidung, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, sowie die Bereitschaft, Verantwortung für Care-Arbeit zu übernehmen, darf nicht länger bedeuten, dass für Frauen und Männer dadurch ein bestimmter Lebensentwurf vorgespurt wird. Vielmehr – und das ist der grundlegende Wandel – soll für Frauen und Männer eine Vielfalt an Lebensverläufen möglich und echte Wahlfreiheit gegeben sein. Dieser Wandel muss nicht bei null beginnen. Es gibt bereits viele gute Beispiele, an die angeknüpft werden kann.<sup>85</sup> Der Wandel hat aber mehr als nur beispielhaft zu erfolgen und darf nicht dem Zufall oder einer engagierten Personalleitung überlassen bleiben. Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt muss systematisch angegangen, Führungsaufgabe und damit Auftrag an alle werden. Strategien und Massnahmen für eine familienfreundliche Unternehmenskultur werden besonders wirksam umgesetzt, wenn sich Führungskräfte die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf auch zur persönlichen Aufgabe machen. Auch eine wirksame Prävention sexueller Belästigung ist nur mit einer klaren Haltung und Kommunikation der obersten Leitung und der Kader aller Hierarchiestufen möglich.<sup>86</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

83 Joye, Krings, Maihofer, Nadai, Nolert, Wastl-Walter, Widmer, Wigger

84 Fassa Recrosio, Fillieule, Krings, Nentwich, Widmer

85 Maihofer

86 Krings

# Inhalt Synthesebericht NFP 60 (Vollständiger Bericht)

4	Editorial
5	Zu diesem Bericht
7	Zusammenfassung

## Ergebnisse und Impulse des NFP 60

15	<b>1. Handlungsfeld Bildung</b>
15	1.1 Frühe Prägung: Weichenstellungen deblockieren
17	1.2 «Untypische» Schulfächer und Berufe: Interesse wecken
19	1.3 Berufs- und Schulwahl: das ganze Spektrum in den Blick nehmen
20	1.4 Erwerbslaufbahn: bei Interesse auch gegen den Strom schwimmen
25	<b>2. Handlungsfeld Arbeitsmarkt</b>
25	2.1 Lohngleichheit: gleichwertige Arbeit gleich entlohnen
27	2.2 Care-Arbeit: fair bewerten und bezahlen
28	2.3 Familienfreundlichkeit: Mütter und Väter fördern
30	2.4 Arbeitsklima: Belästigungsfreiheit garantieren
32	2.5 Erwerbs- und Karrierechancen: Gleichstellung für alle gewährleisten
33	2.6 Zielerreichung: den Wandel am Arbeitsmarkt vorantreiben
37	<b>3. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf</b>
37	3.1 Vereinbarkeit: die Debatte mit dem Blick aufs Ganze führen
39	3.2 Betreuung und Pflege: den Bedarf angemessen decken
41	3.3 Genügend und gute Angebote: den mehrfachen Nutzen anerkennen
45	<b>4. Handlungsfeld soziale Sicherheit</b>
45	4.1 Soziale Ungleichheit: auf die Agenda der Gleichstellungspolitik setzen
46	4.2 Gleichstellung und Care: auf die Agenda der Steuer- und Sozialpolitik setzen
47	4.3 Atypische Arbeitsverhältnisse und unbezahlte Care-Arbeit: sozial absichern
48	4.4 Berufliche Integration von Erwerbslosen: den Zugang für alle öffnen
50	4.5 Nachhaltige berufliche Integration: ein Bildungsminimum ermöglichen
52	Gleichstellungspolitik: die Herausforderungen angehen
54	Das NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter: Porträt, Projekte und Kontaktadressen
60	Mehr Informationen
61	Impressum

# Chancengleichheit von Mann und Frau: Einiges ist erreicht, viel bleibt zu tun.

Ergebnisse und Impulse  
aus dem Nationalen Forschungsprogramm  
Gleichstellung der Geschlechter

## Gleichstellungspolitik: Die Herausforderungen angehen

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in der Bundesverfassung verankert, aber noch nicht realisiert. Dabei bringt die Gleichstellung von Mann und Frau ökonomischen, gesellschaftlichen und individuellen Nutzen.

Chancengleichheit ist nicht einfach von oben zu verordnen. Sie muss von allen verwirklicht werden und ist als politische Querschnittsaufgabe anzugehen.

Der Bundesrat hat 2007 das NFP 60 in Auftrag gegeben. Mit einem Finanzrahmen von 8 Mio. Franken wurde in 21 Projekten zwischen 2010 und 2013 zur Gleichstellung der Geschlechter geforscht.

Der Synthesebericht des NFP 60 bündelt die Ergebnisse der Projekte und setzt Impulse zur Verbesserung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Wahlfreiheit für Männer und Frauen in vier Handlungsfeldern:

- Bildung
- Arbeitsmarkt
- Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf
- Soziale Sicherheit

Die Publikation ist im Mai 2014 erschienen. Sie kann auf der Website des NFP 60 heruntergeladen oder kostenlos bestellt werden:

[www.nfp60.ch](http://www.nfp60.ch), [nfp60@snf.ch](mailto:nfp60@snf.ch)  
oder 031 308 22 22

