



Berner
Fachhochschule

Social Impact ^{4 / 2017}

Entwicklung der Sozialen Sicherheit in der Schweiz

Teilzeitarbeit soll sich lohnen

Wie Karrierechancen von Frauen und Männern angeglichen werden können.

Trotz der Fortschritte vergangener Jahrzehnte sind Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt noch nicht gleichgestellt. Ein Vergleich der Löhne in der Schweiz zeigt, dass Frauen im Jahr 2014 durchschnittlich 18 Prozent weniger verdienten als Männer. Der Lohnunterschied nimmt über die berufliche Laufbahn stetig zu: Ist die Differenz bei unter Dreissigjährigen noch ungefähr 5 Prozent, so liegt sie bei Personen über fünfzig Jahren bereits bei 24 Prozent. Zu dieser Lohnungleichheit führen unterschiedliche Faktoren, die sich über die gesamte Berufslaufbahn verteilen. Will man etwas für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt unternehmen, muss man somit die gesamte Erwerbsbiografie ins Auge fassen. Studien des BFH-Zentrums Soziale Sicherheit liefern Fakten, um arbeitsmarktliche Gleichstellung zu fördern.

Auf den Punkt gebracht:

- Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern nimmt über die gesamte Erwerbsbiografie zu. Dies beginnt bereits bei der **Berufswahl**. Für junge Frauen spielt die Möglichkeit, später Teilzeit arbeiten zu können, eine grössere Rolle. Dies im Gegensatz zu jungen Männern, die meist Vollzeitkarrieren verfolgen. Lohnende Teilzeitstellen braucht es aber für beide.
- Voraussetzung für eine mühelose und zweckmässige Abstimmung von Privat- und Berufsleben sind **flexible Arbeitsmodelle**. Diese anzubieten liegt im Interesse von Arbeitgeber und Staat.
- **Vaterschaftsurlaub und Betreuungsurlaub** sind entscheidende Schritte hin zu einer geteilten Verantwortung für unbezahlte Arbeit.
- **Karrierechancen und Teilzeitarbeit** sind in Unternehmen vereinbar, die auf Teamarbeit und einheitliche Arbeitsprozesse setzen. Die öffentliche Hand hat als vorbildhafte Arbeitgeberin die Aufgabe, hierfür förderliche Arbeitsumgebungen zu schaffen.

Die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt findet selten direkt oder offensichtlich statt, viel eher ist sie ein vielschichtiges und verstecktes Phänomen. Beispielsweise gehen viele davon aus, dass Frauen mit Kindern bei der Stellensuche Nachteile erleiden. Eine Studie der BFH, welche die Resonanz auf Bewerbungen untersuchte, konnte diese Vermutung jedoch nicht bestätigen (Becker, Fernandes & Weichselbaumer, 2017). Trotzdem: Lohnungleichheit existiert. Statistiken zeigen, dass sich die Lohnschere lange vor der Familiengründung öffnet und auch dann noch zunimmt, wenn die Kinder längst erwachsen sind.

Weichenstellung bei der Berufswahl

Die typisch «weiblichen» und «männlichen» Zugänge zum Arbeitsmarkt beginnen mit der Berufswahl. Junge Männer lesen von einer breiten Palette mit überwiegend technischen und industriellen Ausbildungen aus, junge Frauen dagegen sind an einer kleineren Auswahl von Berufen im kaufmännischen Bereich, im Gesundheits- oder Sozialwesen interessiert. Diese Berufswahl ist geprägt von familiären Zukunftsvorstellungen (Leitungsgruppe des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter, 2014). Junge Männer sind von der Vorstellung geprägt, in der Ernährerrolle ununterbrochen berufstätig zu sein und einmal Verantwortung für das familiäre Einkommen zu tragen. Junge Frauen achten bei der Berufswahl dagegen darauf, dass diese später mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist. Den negativen Konsequenzen von typischen Frauenberufen – niedrigere Löhne, fehlende Aufstiegschancen und geringere soziale Absicherung – schenken sie weniger Beachtung.

Auch wenn sich die von familiären Rollenbildern geprägte Berufswahl hartnäckig hält, lassen sich Veränderungen feststellen: Es sind vor allem junge Frauen, die sich in der Hoffnung auf sozialen Aufstieg für einen untypischen Beruf entscheiden. Bei jungen Männern stellen die fehlende gesellschaftliche und materielle Anerkennung von traditionellen Frauenberufen grosse Hürden dar (Leitungsgruppe des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter, 2014).

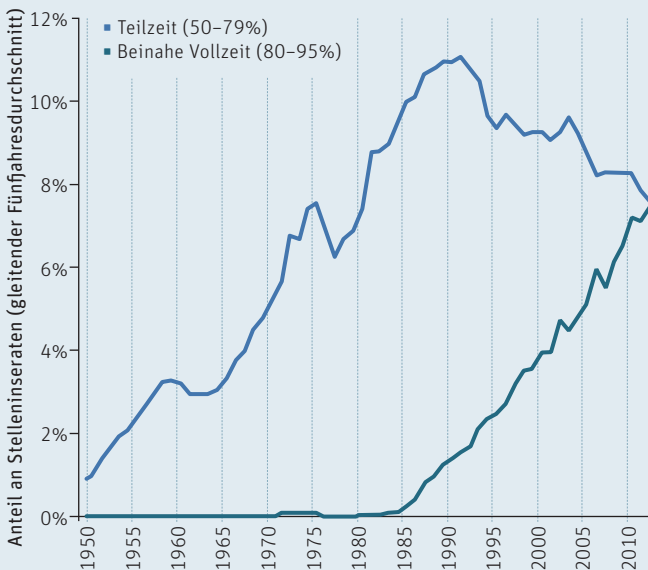
So wird bereits bei der Berufswahl vorgespurt, dass Frauen später in der Arbeitswelt weniger stark Fuss fassen. Eine Möglichkeit, das Berufsspektrum beider Geschlechter zu verbreitern, ist die Ausweitung attraktiver Teilzeitarbeit: Teilzeitstellen, die eine Karriere ermöglichen, gut bezahlt und gleichzeitig mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind, können den gleichwertigen Start ins Berufsleben erleichtern.

Arbeitsmodelle flexibilisieren

Eine gute Abstimmung von Berufs- und Privatleben ist für Frauen und Männer gleichermaßen ein zentrales Kriterium bei der Stellensuche – wenn auch aus unterschiedlichen Gründen. Eine Umfrage zur Arbeitgeberattraktivität aus Sicht von Fachkräften der Informationstechnik-Branche ergab, dass Stellenbewerberinnen und -bewerber darauf achten, ob ein Unternehmen flexible Arbeitsmodelle anbietet (Gurtner & Kels, 2016, p. 34). Jüngere Arbeitnehmende möchten Überzeit kompensieren und auch mal für private Angelegenheiten frei nehmen. Bei älteren Arbeitnehmenden, die in Partnerschaft leben und teilweise Betreuungspflichten haben, kommt der Bedarf an Teilzeitarbeit und gleitenden Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs oder Home Office hinzu. Die Studie zeigte, dass die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit Frauen wichtiger ist als Männern – 78 gegenüber 52 Prozent – und dass auch die Option eines unbezahlten Urlaubs Frauen mehr bedeutet – 65 gegenüber 46 Prozent.

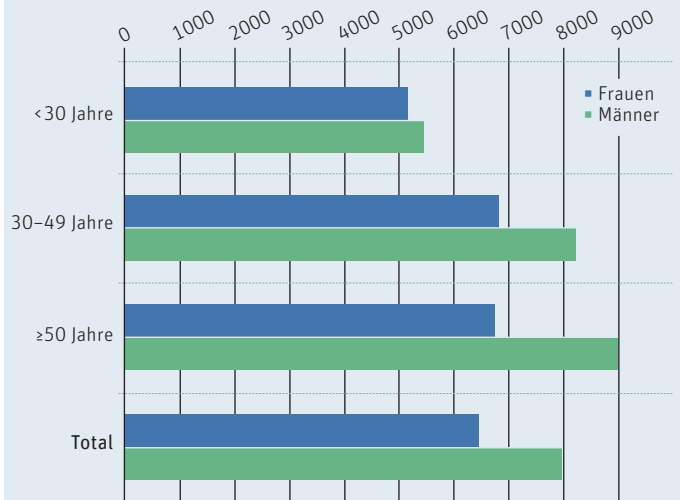
Auch Arbeitgeberinnen und -geber verhalten sich dem Geschlecht gegenüber oft nicht neutral. Ein viel beachtetes Experiment über das Anstellungsverfahren in einem Orchester zeigte deutlich, dass es eine Rolle spielte, ob sich eine Frau oder ein Mann bewarb. Trug im Experiment die Kandidatin, der Kandidat hinter einem Vorhang vor, so ergab sich in der Folge ein höherer Anteil weiblicher Anstellungen als beim herkömmlichen Verfahren, bei welchem das Geschlecht der vortragenden Person sichtbar war. Eine andere Studie machte deutlich, dass Arbeitsmarktdiskriminierung mit den stereotypen Vorstellungen von Arbeitgebenden über typische

Zunahme von Teilzeitstellen auf dem Arbeitsmarkt



In der Schweiz hat die Teilzeitarbeit in den vergangenen Jahren zugenommen, ersichtlich an der Zahl von Stelleninseraten. Seit 1985 haben die Stellen mit einem Beschäftigungsgrad von 80 bis 95 Prozent rapide zugenommen, während jene zwischen 50 und 79 Prozent gleichzeitig abgenommen haben. In der Summe wächst der Teilzeitstellenmarkt jedoch (Berechnung durch Alex Salvisberg und Debra Hevenstone auf Basis des Stellenmarkt-Monitor Schweiz am Soziologischen Institut der Universität Zürich).

Lohnungleichheit wächst mit dem Alter



Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männer wächst über die gesamte Erwerbsbiografie. Bei unter Dreissigjährigen liegt sie bei weniger als 5 Prozent, bei den Über-Fünfzigjährigen bei mehr als 24 Prozent (Mittelwert des standardisierten Bruttolohns; Quelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2012; Berechnungen: Büro Bass 2016).

Frauen- und Männerberufe verbunden ist. Anonymere Bewerbungsdossiers, die beispielsweise kein Foto und bloss die Initialen des Vornamens enthalten, erhöhen demzufolge die Erfolgchancen von Frauen.

Vaterschafts- und Betreuungsurlaub

Bei der Geburt des ersten Kindes weitet sich die Lohnschere deutlich. Grund dafür ist die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, die mit der Familiengründung eintritt. Der Mutterschaftsurlaub festigt die traditionelle Rollenteilung, denn er weist den Frauen in den ersten Lebensmonaten die Betreuungsarbeit zu. Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs wäre im Gegenzug ein Schritt in Richtung einer ausgewogenen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Er eröffnet engagierten Vätern den Raum, sich stärker in der Familienarbeit zu involvieren, und erleichtert Müttern dadurch den beruflichen Wiedereinstieg nach der Babypause. Eine entsprechende Vaterschaftsversicherung sollte flexibel ausgestaltet sein, so wie es in den meisten europäischen Ländern bereits Praxis ist.

Die Vereinbarkeitsfrage stellt sich bei der Betreuung von Kindern, sie wiederholt sich jedoch zu einem späteren Zeitpunkt, wenn Eltern oder nahe Angehörige pflegebedürftig werden und Unterstützung brauchen. Arbeitsmodelle müssen daher den Betreuungsaufgaben mehrerer Lebensphasen gerecht werden. Der Bundesrat hat aus diesem Grund einen Aktionsplan zur Unterstützung und Entlastung von pflegenden Angehörigen verabschiedet, der unter

anderem einen Betreuungsurlaub beinhaltet. Auch diese Massnahme dient unmittelbar den betreuenden und pflegenden Angehörigen, oftmals Frauen, im Arbeitsmarkt zu bleiben.

Was Männer mitunter daran hindert unbezahlte Betreuungsarbeit zu übernehmen, ist der Mangel an attraktiven Teilzeitstellen. Diese nehmen im hochprozentigen Teilzeitbereich jedoch zu (siehe Abb.). Die Teilzeitstellen werden weiterhin überwiegend von weiblichen Arbeitskräften besetzt, im Jahr 2015 arbeiteten über 57 Prozent der Frauen und nur 17 Prozent der Männer Teilzeit (Bundesamt für Statistik, 2016). Die Zahl teilzeitarbeitender Männer hat in den letzten Jahren jedoch stark zugenommen, wenn auch auf tiefem Niveau. Ein wachsendes Angebot an inhaltlich herausfordernden und hochprozentigen Teilzeitstellen könnte diesen Trend unterstützen.

Karriere und Teilzeitarbeit

Teilzeit ist vielerorts gleichbedeutend mit Verzicht auf Karriere. Arbeitgeber gehen etwa davon aus, dass teilzeitarbeitende Mitarbeitende wegen der eingeschränkten Anwesenheit zu wenig auf die Kundenbedürfnisse eingehen können. Eine Studie der BFH bestätigt, dass Teilzeitangestellte weniger Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten (Clerc & Artho, 2015). In einer Befragung von jungen Frauen in technik- und informatiknahen Berufen sowie Branchenkennerinnen und -kenner erwies sich die 80-Prozent-Anstellung als Schwellenwert. Während Mitarbeitende mit einem Pensum von 80 Prozent oder mehr verantwor-

tungsvolle Rollen etwa im Projektmanagement, in der Entwicklung oder in der Beratung einnahmen, wurden Mitarbeitenden mit einem tieferen Pensum weniger bedeutsame Funktionen zugewiesen. Die Karrieremöglichkeiten sind dadurch empfindlich eingeschränkt. Weil Frauen oft weniger als 80 Prozent arbeiten, rücken anspruchsvolle Jobinhalte und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten ausser Reichweite. Dies wirkt sich auf die gesamte Erwerbsbiografie aus und verschärft sukzessive die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern.

Karriere bei Teilzeitarbeit ist aber möglich. Voraussetzung ist, dass lange Präsenzzeiten am Arbeitsplatz nicht automatisch belohnt und Teilzeitarbeit bestraft wird. Wenn die Arbeitsqualität nicht von Vollzeit präsenten Einzelpersonen abhängt, sondern in der geteilten Verantwortung liegt – etwa indem sich zwei Führungskräfte die Aufgabe teilen – und wenn die Zusammenarbeit in Teams gestärkt wird, so ist es auch im Teilzeitpensum möglich, herausfordernde Aufgaben zu übernehmen. Der Gesundheitssektor in den USA entwickelte sich in diese Richtung, worauf sich Löhne von Frauen und Männern sukzessive angleichen. Entscheidend war, dass Arbeitskräfte vermehrt im Unternehmen und nicht als freischaffende Mitarbeitende angestellt waren und dass Abläufe vereinheitlicht wurden. Dies erleichterte die Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden und erlaubte es, Klientinnen und Klienten bei hoher Dienstleistungsqualität gemeinsam zu betreuen.

Karrieremöglichkeiten bei Teilzeitarbeit anzubieten ist ein zentraler Beitrag für die arbeitsmarktliche Förderung von Frauen. Der Bund, die Kantone und die öffentliche Hand haben hier eine Vorbildfunktion. Ihnen kommt die Rolle zu, Modelle für Teilzeitstellen mit Karrierechancen zu entwickeln und anzubieten.

Fazit

Frauen sind Männern auf dem Arbeitsmarkt vor allem deshalb nicht gleichgestellt, weil sie stärker für die Vereinbarkeit von Familie aufkommen und daher oft Teilzeit arbeiten oder die Erwerbstätigkeit zeitweise unterbrechen. Damit handeln sie sich Nachteile ein, die sich sukzessive auf die gesamte Erwerbsbiografie auswirken. Die Kumulation von Faktoren, die mit dem Bedarf an Teilzeitarbeit einhergehen, ist einer der grössten Faktoren für Lohnungleichheit. Diese Benachteiligung ist nicht nur unfair, sie ist auch eine Ursache fehlender sozialer Sicherheit. Die Existenzgrundlage von Familien im Niedriglohnbereich, von Einzeltern-Familien oder pensionierten Frauen ist dadurch gefährdet (Amacker, Funke & Wenger, 2015). Neben einer Bandbreite von unterstützenden Betreuungsangeboten wie Kindertagesstätten

oder Tagesschulen, die es Personen mit prekärem Einkommen ermöglicht ihr Arbeitspensum zu erhöhen, braucht es lohnende Teilzeitstellen, um die beruflichen Karrieren von Frauen und Männern anzugleichen. Dies beinhaltet unter anderem flexible Arbeitsmodelle, Unterstützungen für die Vereinbarkeit betreuungsintensiver Lebensphasen wie zum Beispiel ein Vaterschafts- und ein Betreuungsurlaub ebenso wie die Möglichkeit, bei Teilzeitarbeit eine Karriere verfolgen zu können. So lassen sich Privat- und Berufsleben besser vereinbaren und Frauen nachhaltig im Arbeitsprozess integrieren. ■

Literatur

- Amacker, M., Funke, S. & Wenger, N. (2015). Alleinerziehende und Armut in der Schweiz. Eine Studie im Auftrag der Caritas Schweiz. Bern: Caritas.
- Becker, S. O., Fernandes, A. & Weichselbaumer, D. (2017). Fertility Discrimination in Hiring? Evidence from a Field Experiment. Bern: Mimeo, BFH.
- Bundesamt für Statistik. (2016). Arbeitsmarktindikatoren 2016. Neuchâtel: BFS.
- Büro Bass. (2017). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Clerc, I. & Artho, S. (2015). Frauen in Wirtschaftsinformatik und ICT-Berufen. Bern: BFH.
- Gurtner, A. & Kels, P. (2016). Arbeitgeberattraktivität aus Sicht von MINT-Fachkräften. PERSONAL quarterly(4), 30-37.
- Leitungsgruppe des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter. (2014). NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse, Synthesebericht. Bern: SNF, NFP 60.

Redaktion:

Claudia Michel, Martin Alder

Verantwortliche BFH-Forschende:

Ana Fernandes, Andrea Gurtner, Debra Hevenstone

Impressum:

Berner Fachhochschule
BFH-Zentrum Soziale Sicherheit
Hallerstrasse 10
3012 Bern
socialsecurity@bfh.ch
www.bfh.ch/socialsecurity

Social Impact ist Teil des BFH-Zentrums Soziale Sicherheit. Dies ist ein Netzwerk von Forschenden aus den Bereichen Wirtschaft, Gesundheit und Soziale Arbeit. Durch die Bündelung der Kompetenzen bietet das BFH-Zentrum eine integrierte Sichtweise auf aktuelle Fragestellungen und Herausforderungen. Social Impact enthält Informationen rund um Themen der Sozialpolitik mit Fokus auf Existenzsicherung, Integration, Gesundheit, Generationenbeziehungen, Chancengleichheit, soziale Organisationen sowie Kindheit und Jugend.

Die Aussagen in Social Impact stimmen nicht zwangsläufig mit der Position der BFH überein.