



Arbeit im Lebensverlauf

SAGW, Pro Familia, Schweiz Arbeitgeberverband

Zürich, 11. November 2014, Hotel Sheraton

Geschlechter(un)gleichheiten in der Arbeitswelt: Übergänge im Lebensverlauf Ergebnisse des NFP 60

Prof. Dr. Brigitte Liebig



SCHWEIZERISCHER NATIONALFONDS
ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG



Gleichstellung der Geschlechter
Nationales Forschungsprogramm NFP 60



Im Auftrag des Bundesrats 2007

1981: Gleichstellung von Frau und Mann in BV verankert. Aber: Die Gleichstellung ist noch nicht realisiert.

2007: Auftrag Bundesrat NFP «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60)

Ziele: Stand der Dinge in Sachen Gleichstellung / Ursachen der Ungleichstellung / Massnahmen zur Gleichstellung

21 Forschungsprojekte / Dauer: 2010 bis 2014
Finanzrahmen: CHF 8 Mio.

Der Bericht zum NFP 60



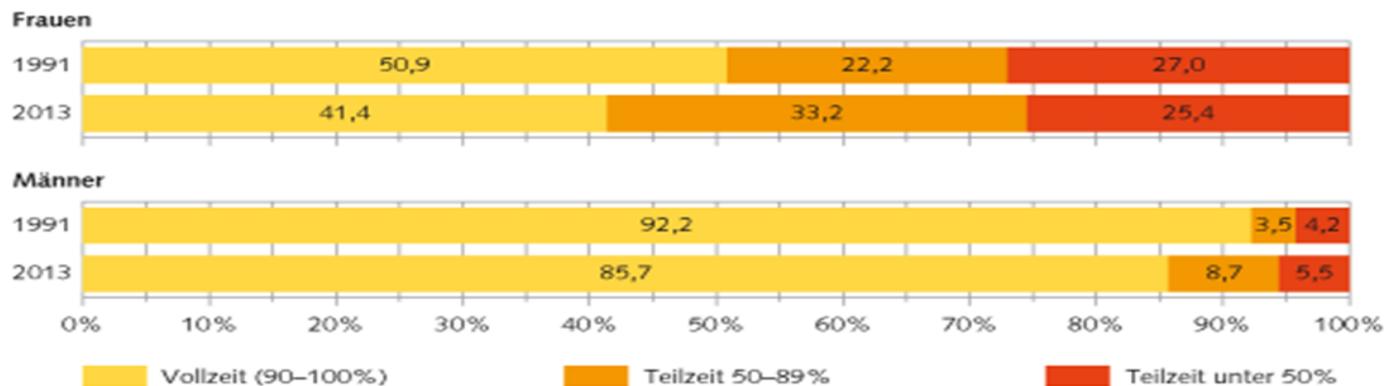
Ergebnisse und Impulse des NFP 60 zu 4 Handlungsfeldern

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

Geschlechter(un)gleichheiten in der Arbeitswelt: Wandel und Stagnation

- steigende Erwerbsquote von Frauen (2014: ♀ 52.4%; ♂ 74.8%)
- anhaltend hohe Zahl Frauen in Teilzeitarbeit und geringfügiger Arbeit (2014: ♀ 58.6%; ♂ 14.2%)
- geringe Zahl weiblicher Führungskräfte
- anhaltende Lohnungleichheiten

Beschäftigungsgrad

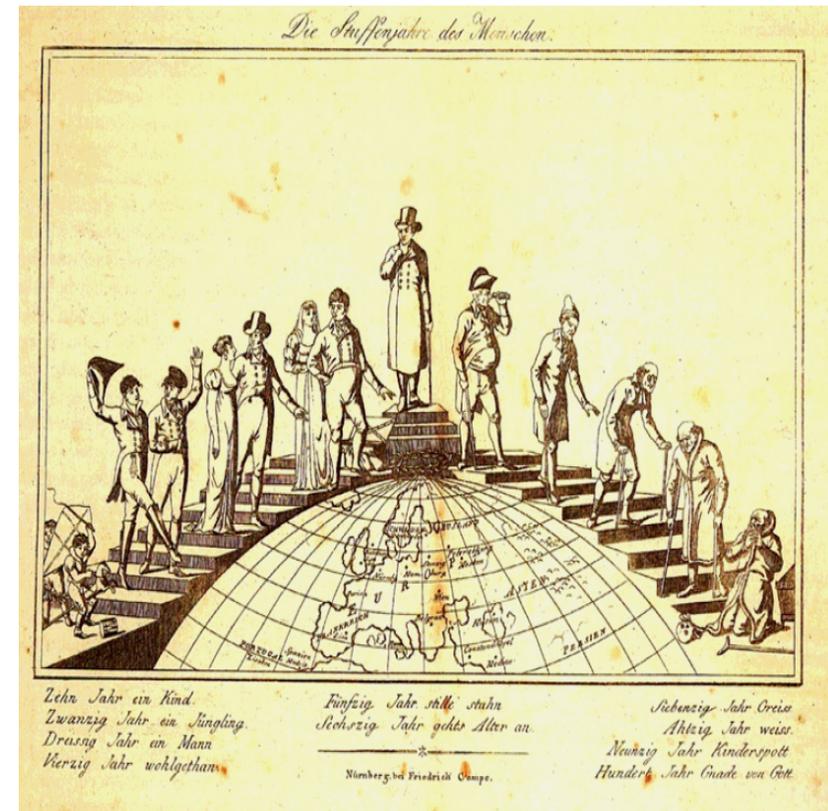


Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

Übergänge im Lebenslauf

- sind Passagen von einer strukturellen Position in der Gesellschaft zu einer anderen
- sind mit spezifischen Identitäten, normativen Erwartungen und Opportunitäten verbunden
- werden von sozialen Institutionen, deren Bedingungen und Anforderungen geformt



Übergänge im Lebenslauf + Geschlechter(un)gleichheit

Übergänge im Lebenslauf sind kritische Momente für die Etablierung von Geschlechter(un)gleichheiten

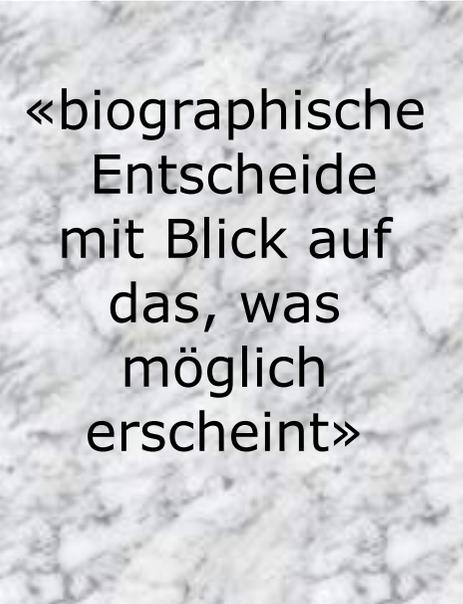
- Entscheidung für Bildungsgänge und Beruf
- Geburt eines Kindes
- Heirat, Scheidung
- Pensionierung





Beispiel I: Bildungs- und Berufswahl

- weiterhin grosse Unterschiede in der Bildungs- und Berufswahl von jungen Frauen und Männern
- junge Frauen mit Kinderwunsch wählen Ausbildungsgänge und berufliche Tätigkeiten, welche ihnen Teilzeitarbeit, einen Erwerbsunterbruch oder eine Kinderpause zu ermöglichen scheinen
- junge Männer richten sich auf ein lebenslanges 'Berufsleben' ein
- junge Männer geraten oft mit Gleichaltrigen in Konflikt, wenn sie einen «frauentypischen» Beruf einschlagen wollen

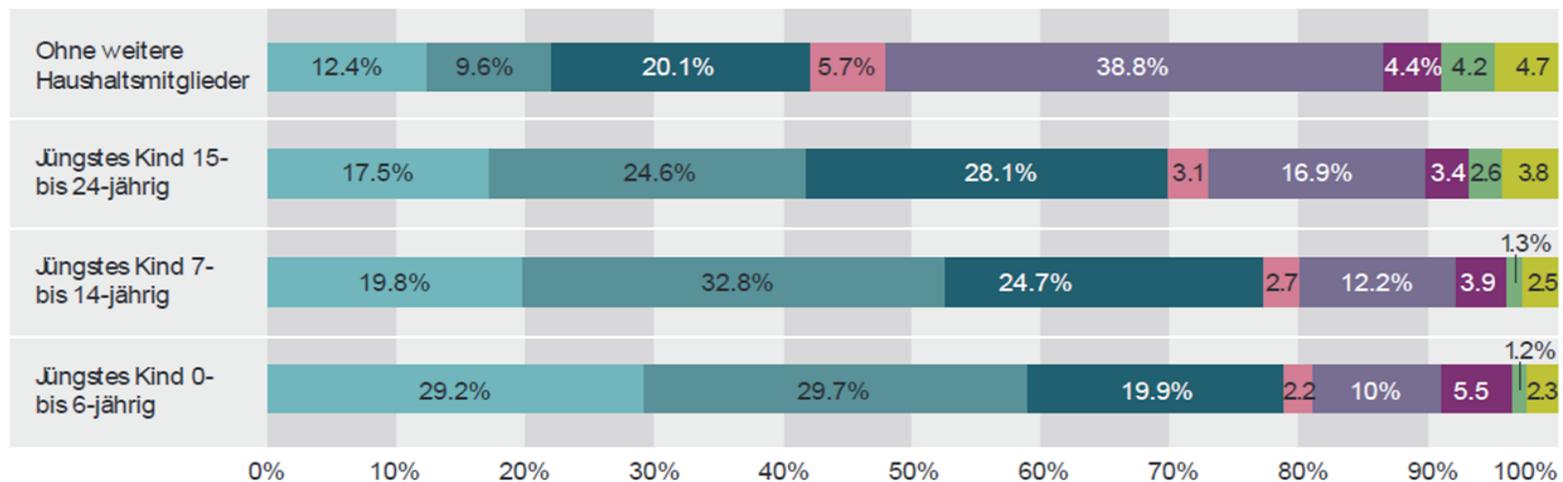


«biographische
Entscheidung
mit Blick auf
das, was
möglich
erscheint»

Beispiel II: Geburt eines Kindes

- bis heute Ursache von Erwerbsreduktion bzw. Erwerbsunterbruch sowie ungleich verteilter Haus- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen

Erwerbsmodelle in Paarhaushalten mit und ohne Kind(er)
in %, 2012



Quelle: BFS, SAKE



Beispiel III: Pensionierung

- Lebenszufriedenheit und Wahrnehmung von Kontrolle über das Leben ist beim Übergang zur Pensionierung zum Teil gering
- unbezahlte Care-Arbeit, diskontinuierliche Erwerbsläufe, Niedriglöhne oder informelle Mitarbeit im Betrieb haben oft eine reduzierte Vorsorgefähigkeit und ungenügende soziale Absicherung von Frauen zur Folge
- Frauen erhalten 1/3 weniger Renten aus der beruflichen Vorsorge und 3. Säule





Die Rolle der Arbeitgeber

- Lohnstrukturen weiterhin durch Ungleichheit geprägt
- Präferenzen zur Einstellung von Männern sind heute insbes. in technischen Branchen noch ausgeprägt
- eine vollzeitliche, kontinuierliche Erwerbstätigkeit bildet bis heute vielfach noch Voraussetzung für berufliche Karrieren
- Care-Verpflichtungen und Teilzeitarbeit gelten noch immer als ‚Klotz am Bein‘
- familienfreundliche Massnahmen richten sich primär an qualifizierte Frauen in der Familienbildungsphase



Die Rolle von Bildung und Politik

- Erst geringes Bewusstsein für Geschlechterfragen bei Lehrkräften, Schulleitungen, Berufsberatungen
- Zu geringer Ausbau und zu hohe Kosten von familienergänzenden Betreuungsangeboten für Kinder sowie pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene
- Sozialversicherungsmodelle stellen bis heute auf der Vorstellung des «männlichen Ernährers» und der «weiblichen Zuverdienerin» ab.
- Steuergesetzlich wird eine starke Erwerbsbeteiligung von Frauen bis heute in einigen Kantonen und auf Bundesebene bestraft.

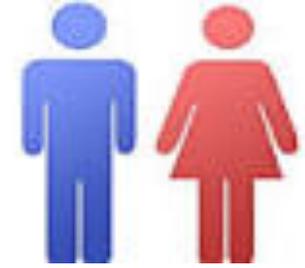
Die Folgen

- geringe Attraktivität als Arbeitgeber
 - Fachkräftemangel
 - Fluktuation, Absenzen
 - Einbussen bzgl. Produktivität, Innovationsfähigkeit
-
- Verlust der Lebensqualität
 - Stress, Burn-Out, Motivationsverlust
 - Verzicht auf Kinder
 - Prekarität, Armut





Was ist zu tun?



Die nachhaltige Bewirtschaftung der Ressource
Arbeitskraft setzt voraus:

- eine Anerkennung des 'ganzen Menschen', seiner Bedürfnisse und Verantwortlichkeiten im Lebensverlauf
- alternative Laufbahn- und Karrieremuster für Frauen und für Männer
- Abschied von ‚Verfügbarkeitskulturen‘, innovative, lebenslauforientierte Arbeits(zeit)modelle
- Familienfreundliche Massnahmen für Männer + Care-Aufgaben in der zweiten Lebensphase
- Lohngleichheit

**Danke für Ihr
Interesse !**

www.nfp60.ch

