Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben – wie weiter?

geschrieben von Hans Erdin | Dezember 12, 2018

Hauptthema der letzten Veranstaltung war das im September vom Nationalrat revidierte Gleichstellungsgesetz. Die Gesetzesvorlage geht nun zurück in den Ständerat, der sie in der laufenden Wintersession behandeln wird. Wie kann die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben vorangetrieben werden? Mögliche Strategien und politische Schwerpunkte wurden von Vertretern aus der Politik, der Wissenschaft sowie von den Interessenvertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aufgezeigt. Führen sie zum Ziel?

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist als Trägerverband der Zusammenarbeitsvereinbarung und Mitglied der Ebenrainkonferenz und deshalb zu diesen Treffen der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit eingeladen. Präsident Urs Stauffer und Vize-Präsident Hans Erdin nahmen an der diesjährigen Veranstaltung teil.

Lohngleichheit und Ausbau der familienergänzenden Betreuung

Als Hauptreferentin gab Frau Bundesrätin Simonetta Sommaruga eine aktuelle Stellungnahme vor dem Hintergrund des Seilziehens um das umkämpfte Gleichstellungsgesetz ab. Sie verlieh dabei ihrer Hoffnung Ausdruck, dass das Resultat letztlich zufriedenstellend sein wird. Vor dem Hintergrund, dass in den nächsten 10 Jahren rund 1 Million Arbeitnehmende in Pension gehen und nur rund 400 000 Arbeitnehmende in den Arbeitsprozess einsteigen, ist Nichtstun die falsche Lösung. Die Diskriminierung der Frauen im Erwerbsleben müsse aufhören, Lohngleichheit für gleiche Arbeit sei ein Muss und damit einhergehend müsse die familienergänzende Betreuung ausgebaut werden. Zentraler Punkt im neuen Gleichstellungsgesetz ist die von den Betrieben durchzuführende Lohnanalyse. Der Bundesrat

hatte vorgeschlagen, dass alle Betriebe ab 50 Mitarbeitenden diese Analyse alle vier Jahre durchführen müssen. Das Parlament hat jedoch entschieden, dass nur Betriebe ab 100 Mitarbeitenden zur Durchführung dieser Analyse verpflichtet werden sollen. Das bedeutet, dass 99.05 Prozent aller Betriebe in der Schweiz von dieser Vorlage nicht betroffen sind. Sommaruga erklärt aber, dass man mit dieser Vorlage gleichwohl noch beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden erreiche, die von dieser Lohnanalyse profitieren würden.

Die Erwartung der Frauen an dieses Gesetz sei gross und sie seien auch mehr als berechtigt. Die Lohngleichheit sei wichtig für die Frauen und auch für die Familieneinkommen. Zudem sei Lohngleichheit auch ein Ansporn für die Frauen, dass sie auch in der Familienphase die Erwerbsarbeit nicht aufgeben und ihr Fachwissen der Arbeitswelt erhalten bleibt. Wenn dies auch dazu führe, dass letztlich die Renten der Frauen gleich hoch wie diejenigen der Männer, ist dies umso besser.

Bundesrätin Sommaruga bezeichnet die Teilzeitarbeit als Falle. Vor allem Frauen mit kleinen Pensen seien betroffen; sie hätten kaum Chancen, beruflich in verantwortungsvolle Positionen zu kommen. Niedrige Teilzeitpensen seien in der Regel nicht entwicklungsfähig und doch ist die Teilzeitarbeit für Frauen und Männer eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Gemeinden und Kantone sowie die Unternehmen sind gefordert, wenn es um die Finanzierung der familienergänzenden Betreuung geht. Interessant ist, so Sommaruga, dass Familien einen Wohnort nicht nur aufgrund einer tiefen steuerlichen Belastung bevorzugen, sondern das ausserschulische Betreuungsangebot für Kinder vermehrt zum wichtigsten Kriterium wird.

Um auf dieses Bedürfnis reagieren zu können und die Betreuungsangebote flächendeckend zu verbessern und zu harmonisieren, braucht es eine familienfreundliche Politik der Kantone und Gemeinden. Es braucht aber auch die Wirtschaft, die ein grosses Interesse haben muss, Frauen in die

Arbeitsprozesse einzubinden und ihnen auch Verantwortung zu übergeben. Wir können den Bedarf an Fachkräften zu einem nicht unwesentlichen Teil mit eigenen Leuten in unserem Land decken. Dazu müssen allerdings die Rahmenbedingungen stimmen. Diese Rahmenbedingen werden jetzt entschieden, sie sind Voraussetzung für einen echte Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben.

Stellungnahme zur Gleichstellung der Frauen aus Arbeitgebersicht

Der Schweizerische Arbeitgeberverband, vertreten durch Frau Daniella Lützelschwab (Geschäftsleitungsmitglied & Ressortleiterin Arbeitsmarkt/Arbeitsrecht), erachtet die Lohnkontrollen als ungeeignet um die Lohnunterschiede zu bekämpfen. Er macht sich stark für wirksame Korrekturen bei den Ursachen.

So sollen Frauen ihr Arbeitspensum erhöhen, um mehr Berufserfahrung zu erhalten, was die Chancen, mit den Löhnen der Männer gleichzuziehen, verbessern soll. Erwerbsunterbrüche während der Kinderbetreuungsjahren sollen möglichst vermieden werden, was zu weniger Einschnitten in Karriereverläufen führen und die Lohnunterschiede verkleinern soll. Auch die Arbeitgebenden sehen diesbezüglich Bedarf an einem qualitativ guten, ausreichenden und preislich attraktiven Drittbetreuungsangebot.

Ziel der Arbeitgeber ist es, mit flexiblen Arbeitsformen Frauen den Schritt in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Dazu sei auch ein gesellschaftliches Umdenken hinsichtlich der Familienorganisation notwendig. Die Arbeitgeber stellen Massnahmen vor, wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitstellen, Anpassung der Arbeitsorganisation, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und auch das Angebot von zusätzlichen Urlauben.

Inwiefern sich die Arbeitgeber bei der Finanzierung des

Betreuungsangebotes engagieren, bleibt offen. Es müsste allerdings in ihrem eigenen Interesse sein, die Voraussetzungen für das berufliche Engagement der Frauen auch mit finanzieller Unterstützung zu schaffen.

INFRAS-Studie zur «Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Zwischen Wunsch und Realität»

Frau Susanne Stern, dipl. Sozialgeografin, stellte die Resultat der Studie vor. 1000 Eltern mit Kindern bis 4-jährig und angehende Eltern wurde befragt. Interessant sind zusammenfassend die Befunde:

Die Wahl einer familienergänzenden Betreuung ist stark preissensitiv. Entscheidend ist ebenfalls die Erreichbarkeit der Angebote, die Nähe von Wohn- und Arbeitsort. Dann haben soziodemografische Faktoren wie Bildung, Einkommen, Migrationshintergrund, Wohnort etc. erheblichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, Betreuung in Anspruch zu nehmen.

Status quo ist, dass 39% der Familien Betreuungsangebote nutzen. Die Nachfrage nach Betreuungsplätzen steigt je nach Szenario. Bei flächendeckender Verfügbarkeit wäre das Nachfragepotenzial 49%, bei finanzieller Entlastung der Eltern 59% und bei einem entsprechend finanzierten Zugang für alle, gar 69%.

Dies zeigt klar wo der Schuh drückt: Bei der Finanzierung. In der aktuellen Situation belaufen sich die öffentlichen Ausgaben bei ca. 700 Mio. Franken, was nicht mal einem BIP (Brutto Inlandprodukt) von 0.1% entspricht. Um den Zugang für alle zu schaffen, müsste der Aufwand der öffentlichen Hand auf ca. 2.6 Mia Franken erhöht werden, was einem BIP von ca. 0.3% entsprechen würde. Dieser Anteil wäre im Vergleich mit der EU und den OECD Staaten immer noch klein. Der Anteil der Elternbeiträge würde auf ca. 800 Mio. Franken sinken, heute

sind es ca. 1.4 Mia. Franken. Fazit ist: Knapp 70% der Eltern würde die Betreuungsangebote nutzen und der Preis hat einen wesentlichen Einfluss auf die Nachfrage. Es besteht grosser Bedarf, die Familien bei der Kinderbetreuung zu entlasten. Schlussendlich profitieren alle, auch der Staat und die Wirtschaft.

Sicht und Massnahmen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB)

Zentralsekretärin Regula Bühlmann nimmt Stellung zum erreichten Stand der Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben. Der SGB fordert eine rasche und kompromisslose Umsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes und er will eine zeitnahe Evaluation der Wirksamkeit. Ausserdem sollen typische Frauenberufe mit Mindestlöhnen und GAV aufgewertet werden.

Der SGB nimmt auch das Thema Elternschaft auf. Die Schweiz hat im internationalen Vergleich immer noch einen sehr kurzen Mutterschaftsurlaub und keinen Vaterschaftsurlaub, der diesen Namen verdienen würde, geschweige denn eine Elternzeit. Er fordert einen zu 100% bezahlten Mutterschaftsurlaub sowie besseren Kündigungsschutz. Der SGB will zudem einen Vaterschaftsurlaub, der über den parlamentarischen Kommissionsvorschlag von zwei Wochen hinausgeht. Zudem eine Elternzeit.

Die öffentliche Hand müsse mindestens 70% der Kosten für familienergänzende Betreuung übernehmen, um auf das europäische Niveau zu gelangen. Die gesprochenen Finanzhilfen gingen in die richtige Richtung, reichten jedoch nach Meinung des SGB nicht aus.

Persönliches Fazit

Um die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben zu erreichen, sind grosse Anstrengungen notwendig. Sie dürfen nicht bloss

Lippenbekenntnisse sein. Nimmt man die INFRAS-Studie als Basis, ist sofort klar, dass nur mit einer Erhöhung des Beitrages für Betreuungskosten der öffentlichen Hand die Ziele erreicht werden. Keine Kleinstpensen mehr, grössere Chancen für Frauen sich beruflich zu entwickeln und dadurch den Lohnunterschied zu den Männern aufzuheben oder deutlich zu verkleinern. Dazu braucht es politischen Willen und die Unterstützung der Wirtschaft. Gerade sie ist auf gut ausgebildete, motivierte Frauen die Verantwortung übernehmen wollen, in welchen Berufen auch immer, angewiesen.