

Die Rolle der Frau in der Schweizer Wirtschaft – der Bericht der OECD

Die Schweiz ist wirtschaftlich leistungsfähig und bietet eine hervorragende Lebensqualität. Dennoch ist eine Quelle für potenzielles Wirtschaftswachstum noch zu wenig ausgeschöpft: die Frauen. Sie sind trotz ihres guten Ausbildungsniveaus in den Entscheidungspositionen untervertreten, und ihr Arbeitspensum liegt viel tiefer als dasjenige der Männer. Welches sind die Hindernisse auf der Karriereleiter von Frauen? Und wo liegen mögliche Lösungen?



Bezüglich des Bildungsniveaus der Frauen hat die Schweiz grosse Fortschritte erzielt. Mittlerweile liegt der Frauenanteil in den allgemeinen Studiengängen über demjenigen der Männer.

Foto: Keystone

In der Schweiz stellen die Frauen heute 45% der aktiven Bevölkerung. Dies ist der dritthöchste Wert aller OECD-Länder. Die Frauen der jungen Generation sind mindestens gleich gut, wenn nicht sogar besser qualifiziert als ihre männlichen Pendanten. Dennoch sind Schweizerinnen in Führungspositionen, in Verwaltungsräten und unter Firmenchefs klar unterrepräsentiert. Auch ihr durchschnittliches Arbeitspensum liegt deutlich tiefer als jenes der Männer. Die Schweiz belegt denn auch den zweiten Platz

innerhalb der OECD bezüglich der Teilzeitarbeit von Frauen. Das hat wohl auch mit persönlichen Präferenzen zu tun. Dennoch haben Frauen mit einer Reihe von Hindernissen zu kämpfen, die ihre berufliche Eingliederung und ihren Aufstieg in Führungspositionen bremsen. Dazu gehören insbesondere die hohen Kosten und das ungenügende Angebot der Kinderbetreuung, der abschreckend wirkende effektive Grenzsteuersatz, die wenig flexiblen Arbeitsbedingungen und der Nettolohnnachteil der Frauen von 7%.

Ein hervorragendes Bildungsniveau

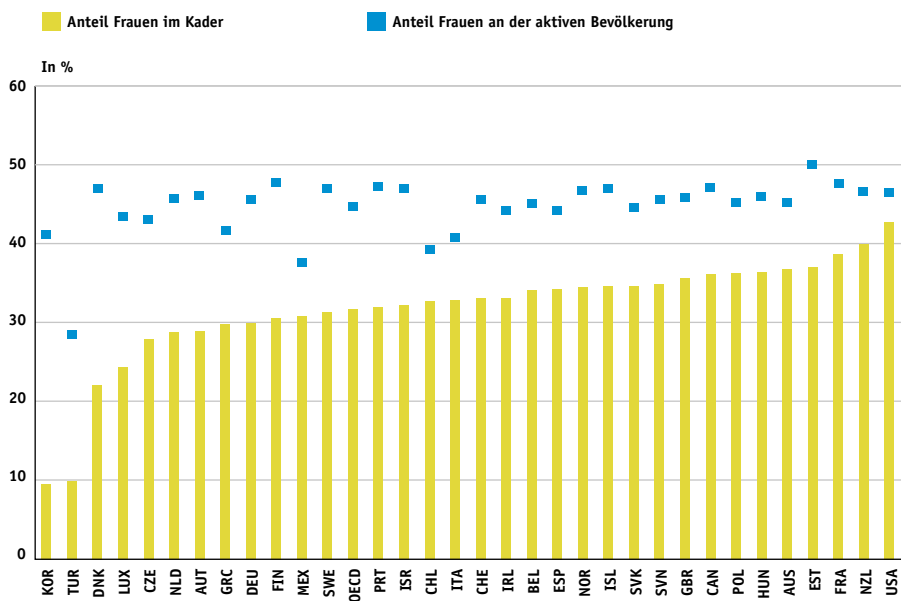
Die Zahlen des Schillingreports 2013 zu den Verwaltungsräten der 100 grössten Unternehmen der Schweiz zeigen, dass 90% der Frauen in Verwaltungsräten einen Universitätsabschluss haben. Diese Zahl bekräftigt die Bedeutung der höheren Bildung für Frauen, welche in verantwortungsvolle Positionen von Unternehmen aufsteigen wollen. Diesbezüglich hat die Schweiz grosse Fortschritte erzielt. Die durchschnittliche



Richard Dutu
Länderdesk Schweiz,
Wirtschaftsabteilung,
Organisation für wirtschaftliche
Entwicklung und Zusammenarbeit
OECD, Paris

Grafik 1

Anteil der Frauen an der aktiven Bevölkerung und in Führungspositionen in den OECD-Ländern, 2010



Anmerkung: Die Daten für Australien, Israel, Kanada, Korea, Mexiko, Neuseeland und die USA stammen von 2008, diejenigen für Chile von 2002.

Quelle: OECD-Datenbank (2013), ILO / Die Volkswirtschaft

erwartete Einschulungsdauer ist mittlerweile bei beiden Geschlechtern gleich lang (rund 17 Jahre). Seit 2009 liegt der Frauenanteil in den allgemeinen Studiengängen über demjenigen der Männer. Diese Fortschritte haben zu einer harmonischeren Verteilung bezüglich des Bildungsniveaus innerhalb der Bevölkerung geführt. Allerdings braucht es seine Zeit, bis die aus der Vergangenheit stammenden Ungleichgewichte ganz verschwinden. In der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen ist der Anteil der Personen ohne höhere Bildung bei den Frauen höher als bei den Männern (70% gegenüber 57%). Bei den 20- bis 29-Jährigen besteht dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht mehr.

Die zunehmende Repräsentation der Frauen in der höheren Bildung stützt sich auf gute schulische Leistungen. Die Pisa-Studien der OECD zeigen, dass Mädchen bei der Lesekompetenz besser abschneiden als Knaben, die ihrerseits den Mädchen in Mathematik und Naturwissenschaften voraus sind. Die Unterschiede der schulischen Resultate reflektieren sich wiederum in spürbaren geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Berufswahl. Eine Analyse der vergebenen Hochschuldiplome in angewandten Wissenschaften zeigt eine klare Übervertretung der Männer in traditionell männlich dominierten Sparten wie Ingenieurwesen, Informatik, Architektur und Bau. Die Frauen sind hingegen

übervertreten in den Bereichen Sozialarbeit, Pädagogik, Psychologie, Sprachen und Gesundheit. Die Schweiz zählt zudem zu den Ländern mit dem tiefsten Anteil an Frauen, welche eine Karriere in Ingenieurwesen oder Informatik anstreben. Gute wissenschaftliche und technische Kenntnisse sind jedoch ein Trumpf in der heutigen Berufswelt. Folglich geht es darum, die wissenschaftlichen und technischen Branchen für junge Frauen attraktiver zu gestalten. Dies ist eine der prioritären Massnahmen im Bildungsbereich, um Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern.

Frauen im Kader und in Chefpositionen

Trotz ihres steigenden Bildungsniveaus und ihrer immer wichtigeren Rolle auf dem Arbeitsmarkt – Frauen sind in der Schweiz in Chefpositionen und im leitenden Kader nach wie vor untervertreten. Auch bei vergleichbarem Bildungsniveau gegenüber den Männern besteht bei Frauen die Tendenz, in der Hierarchie zu stagnieren. Als Folge davon ist ihr Anteil in den Führungspositionen viel tiefer als jener an der aktiven Bevölkerung insgesamt. Dieses Phänomen wird auch als *Leaky Pipeline* bezeichnet. In den OECD-Ländern machen Frauen heute weniger als ein Drittel des Kaders aus (32%). In der Schweiz stieg dieser Anteil seit 1996 von 29% auf 33%. Der Grossteil des Anstiegs fand jedoch bis 2002 statt (+3,8%); seither stagniert die Entwicklung (+0,3%). Ausser Neuseeland und vielleicht den USA gibt es kaum ein OECD-Land, in dem die Vertretung von Frauen in Führungsgremien dem Anteil der aktiven Bevölkerung nahe kommt (siehe Grafik 1).

Diese Unterrepräsentation deutet auf eine ungenügende Nutzung des Humankapitals in der Schweiz hin. Schliesslich stellen die Frauen teilweise gar die Mehrheit der jungen Diplomierten in der höheren Berufsbildung. Ein Zuwachs der Frauen im Kader könnte somit auch vielfältige positive Effekte auf die Gesamtproduktivität der Wirtschaft haben. Da die Rekrutierung der besten Führungskräfte auf globaler Ebene einem harten und kostspieligen Wettbewerb unterliegt, würden die Unternehmen gewinnen, wenn sie häufiger Frauen in ihre Führungsgremien integrieren würden. Die kürzlichen Ernennungen von Marissa Meyer zum CEO von Yahoo und Sheryl Sandberg zur Nummer zwei bei Facebook haben Vorbildcharakter. Mit Frauen in solchen Positionen kann sich die Herangehensweise zur Lösung von Problemen im Unternehmen erweitern. Als besonders wertvoll erweisen



Um Beruf und Familie unter einen Hut bringen zu können, braucht es vorab ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen zu erschwinglichen Preisen.

Foto: Keystone

sie sich in einigen stark wachsenden Sektoren mit mehrheitlich weiblicher Klientel wie Informationstechnologie, Mode und Kosmetik.

Wie in anderen OECD-Ländern auch sind Frauen in der Schweiz auf Stufe der Unternehmenschefs untervertreten. Dabei wären sie aufgrund ihrer Präferenz für flexible Arbeitszeiten eigentlich dafür prädestiniert, unabhängig zu arbeiten. Auch ihr hohes Bildungsniveau und die grösstenteils aus KMU bestehende Wirtschaftsstruktur der Schweiz sprechen für mehr Frauen in Chefpositionen. Kommt hinzu, dass Frauen, welche diesen Schritt gewagt haben, mehrheitlich gute Leistungen bringen. In der Schweiz sind 3,4% der Frauen Firmenchefinnen, gegenüber 2,4% im Durchschnitt der EU-27. Zum Vergleich: Bei den Männern sind es 8,6% in der Schweiz gegenüber 6,2% in der EU. Die Schweiz ist das einzige OECD-Land, wo die Überlebensquote eines Unternehmens nach drei Jahren höher liegt, wenn es von einer Frau geleitet wird. Diese Resultate erklären sich allerdings damit, dass Frauen eher kleinere Unternehmen in weniger risikobehafteten Branchen gründen, wie beispielsweise Privatunterricht oder persönliche Pflege.

In diesem Bereich sind also noch Fortschritte möglich. Dazu sollte Frauen ein positives Bild des Unternehmertums vermittelt werden. Zudem sollten Netzwerke gefördert und Mentor- oder

Beratungsprogramme geschaffen werden. Gewisse Ängste liessen sich mit Kursen über Unternehmensgründung auf Sekundarstufe II beseitigen.

Kinderbetreuungsangebote ausbauen und vergünstigen

Ein günstiges Umfeld zur Vereinbarung von Beruf und Familie ist unabdingbar. Nur so ist es für die Haushalte möglich, die Entscheidungen aufgrund der komparativen Vorteile und nicht aufgrund von Sachzwängen oder Stereotypen zu fällen. Dazu gehört vorab ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder zu erschwinglichen Preisen. Dies ist zurzeit in der Schweiz nicht gewährleistet. Frauen sehen sich damit gezwungen, eine Entscheidung zwischen Familie und Berufskarriere zu fällen. Die Geburtenrate gehört mit 1,5 Kindern pro Schweizerin denn auch zu den tiefsten in Europa (in den 1960er-Jahren waren es noch 2,5).

Die ausserfamiliären Betreuungsstrukturen gehören vielleicht zu jenen Bereichen, in denen sich staatliches Engagement am meisten lohnt. Für den Bereich Betreuungsstrukturen sind in der Schweiz die Kantone und Gemeinden zuständig; die Lösungen sind entsprechend heterogen. Zudem treffen Familien in ländlichen Gebieten oder Kleinstädten auf grössere Schwierigkeiten als jene in grösseren Zentren. Die Schweiz gehört zu

den OECD-Ländern mit den tiefsten staatlichen Ausgaben für die Kinderbetreuung oder den Vorschulbereich: Sie betragen im Jahr 2009 kaum 0,2% des BIP; das ist rund ein Drittel des OECD-Durchschnitts.¹ Laut einer vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) in Auftrag gegebenen Studie gaben 2005 fast 30% der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren an, dass sie aufgrund fehlender Betreuungsplätze gezwungen gewesen seien, ihr Arbeitspensum zu reduzieren.

Hinzu kommen die hohen Betreuungskosten. Gemäss einer regionalen Modellierung hat die Stadt Zürich eines der teuersten Betreuungssysteme der OECD. In einer 2012 erschienenen Studie zeigt das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), dass 27% der Mütter eine bezahlte Arbeit ablehnten, weil sie Familie und Beruf nicht miteinander vereinbaren konnten. Sie führten folgende Gründe an:

- die Schwierigkeit, einen Krippenplatz zu finden;
- die hohen Kosten der Krippenplätze;
- die Ablehnung der Arbeitgeber, die Arbeitszeiten entsprechend anzupassen.

Für die Schweizer Behörden wäre es deshalb angezeigt, das Angebot an Betreuungsplätzen auszuweiten. Dies trüge dazu bei, deren Kosten zu reduzieren. Die Regulierungen in diesem Bereich könnten neu definiert und abgeschwächt werden, um die Bandbreite des Angebots in Bezug auf Tarife und Qualität zu erweitern. Einige innovative Ansätze kommen aus den Kantonen. So haben die Waadt, Neuenburg und Freiburg die Arbeitgeber in die Finanzierung der ausserfamiliären Betreuungsstrukturen eingebunden. Auf Gemeindeebene gewährt die Stadt Luzern Kinderbetreuungsgutschriften. Dieses System ermöglicht den Eltern eine grössere Wahlfreiheit zwischen den verschiedenen Lösungen und sollte deshalb allgemein eingeführt werden.

Weitere Massnahmen zur Erhöhung der Karrierechancen

Steuerliche Fehlanreize sind einer der Faktoren, welche den hohen Anteil an Teilzeitarbeit der Schweizerinnen erklären. Bei einem hohen Grenzsteuersatz ist es für den Partner, der den tieferen Betrag ans Familieneinkommen beisteuert (zumeist die Frau), unattraktiv, den Beschäftigungsgrad zu erhöhen. Diese abschreckende Wirkung ist zum grössten Teil darauf zurückzuführen, dass verheiratete Paare eine gemeinsame Steuererklärung einreichen müssen. Bei steigendem Familieneinkommen nimmt so die Steuerlast mehr zu, als wenn die Partner

ihr Einkommen getrennt deklarieren könnten. Der Bundesrat hat kürzlich einen Steuerabzug für die Kosten der Kinderbetreuung eingeführt. Zudem hat er Massnahmen beschlossen, um diese sogenannte Heiratsstrafe im Steuerbereich grösstenteils zu beseitigen. Dies könnte jenen Frauen helfen, die im Arbeitsmarkt aktiver sein möchten.

Eine weitere Hürde bei der stärkeren Einbindung von Frauen in Unternehmen ist die Lohndifferenz von durchschnittlich 19% zugunsten der Männer. Diese Lohnschere ist zwar – trotz Rückschlägen in den letzten Jahren – tendenziell rückläufig und lässt sich zu zwei Dritteln mit Unterschieden in Bildung und Berufserfahrung erklären. Dennoch verbleibt eine unerklärte Lohndifferenz von rund 7%. Dieser Lohnnachteil wirkt auf Frauen, die sich beruflich mehr engagieren wollen, entmutigend. Unter Kadern und Unternehmensleitenden betrug im Jahr 2011 der Unterschied in den Lohnbezügen zwischen den Geschlechtern 21,3%. Die Förderung der Lohntransparenz bei den grossen Unternehmen sowie die Zunahme der Wettbewerbsintensität in der Wirtschaft dürften dazu beitragen, dass diskriminierende Praktiken zugunsten der Suche nach den besten Talenten ungeachtet ihres Geschlechts aufgegeben werden. Schliesslich wäre auf Bundesebene die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs oder eines Elternurlaubs, den die Partner untereinander aufteilen könnten, zu prüfen. Damit liesse sich verhindern, dass Mütter dem Arbeitsmarkt zu lange fernbleiben. ■

Kasten 1

Literatur

- OECD (2013): Economic Surveys: Switzerland 2013, OECD Publishing.
- BSV (2012): Forschungsbericht «Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung».
- Schilling, Guido (2013): Schillingreport 2013 – Transparency at the Top. The Executive and Supervisory Boards of the 100 Largest Swiss Companies, Zürich.
- Seco (2007): Familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbsverhalten von Haushalten mit Kindern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie Nr. 3, Istituto di Microeconomia e Economia Pubblica (MecoP), Università della Svizzera italiana; Infrac, Forschung und Beratung, Zürich.

¹ Diese Zahlen berücksichtigen die Ausgaben auf Gemeindeebene nicht. Für die Schweiz liegen sie deshalb möglicherweise zu tief.