



Ihr sollt es einmal einfacher haben!

Weshalb die Förderung der Vereinbarkeit von
Familie und Beruf Chefinnen-Sache ist

Wer ist hier CEO?



Keller Trading SA



Brady Dougan



Oswald Grübel



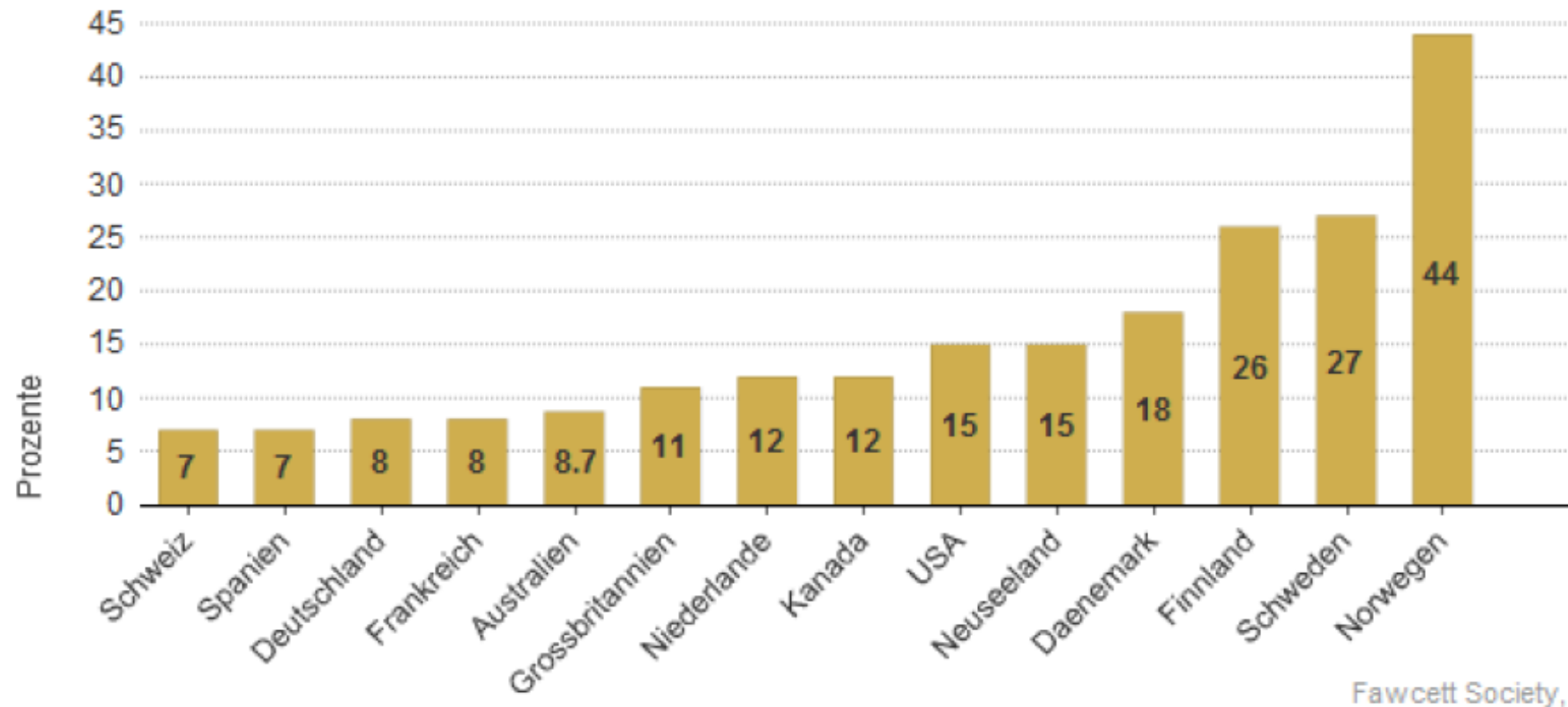
Babette Keller



Gabriela Manser

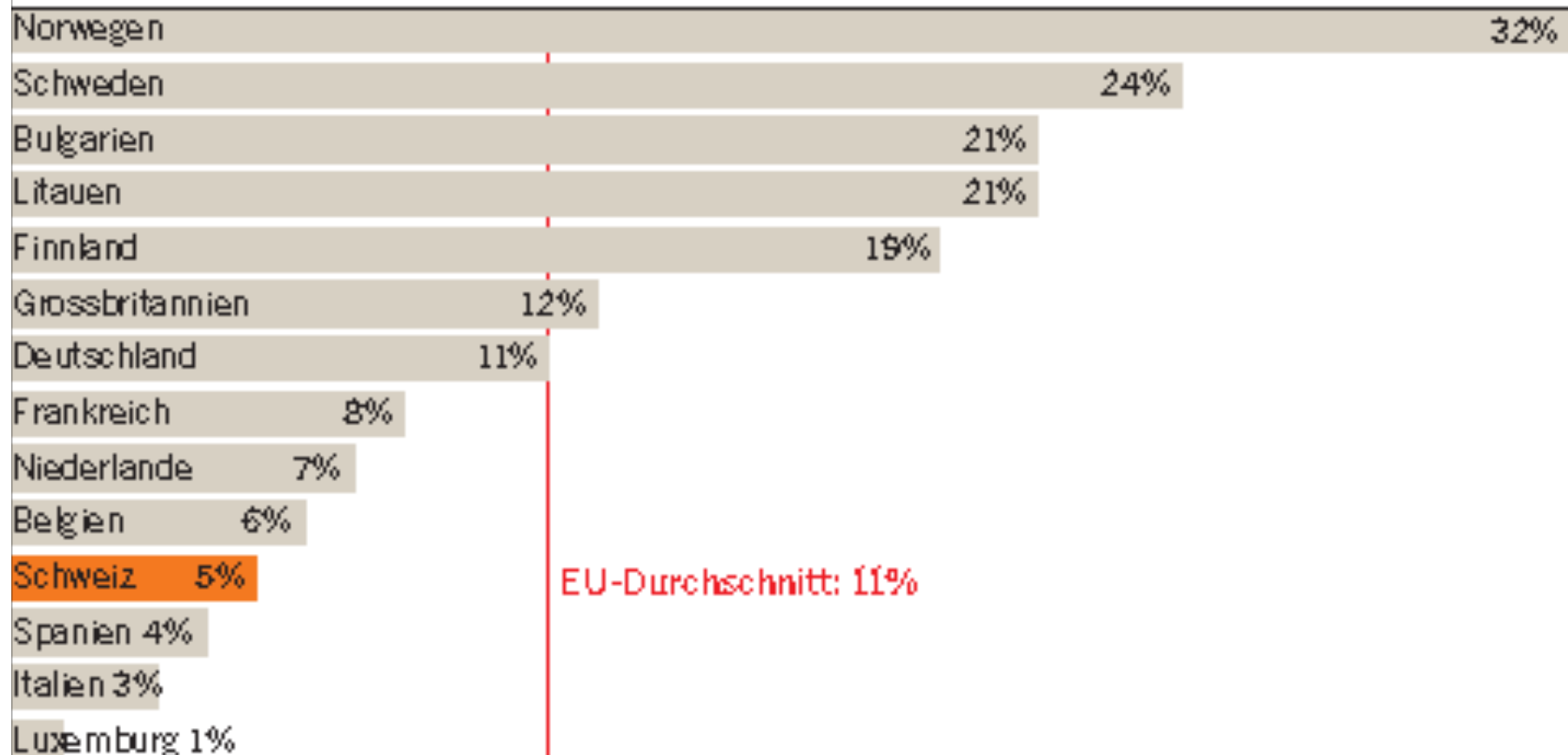
Die Schweiz ist das Schlusslicht

Frauen im Verwaltungsrat (Stand: 2008)



Die Schweiz ist das Schlusslicht

Frauenanteil in Geschäftsleitungen in Europas Topfirmen

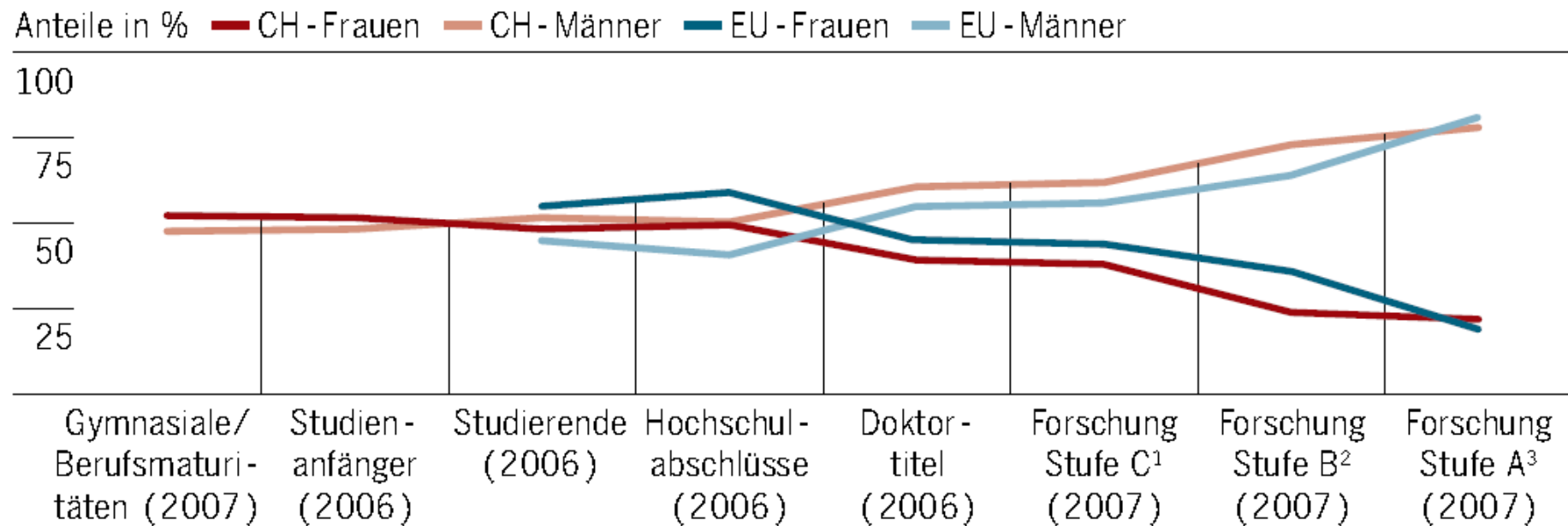


Datenbasis Europa: 50 grösste börsennotierte Firmen pro Land; Schweiz: 100 grösste Unternehmen

Quelle: European Commission, McKinsey, Schilling & Partner

Frauen in der Wissenschaft

Hochschullaufbahn nach Abschnitten und Geschlecht



¹ Wissenschaftliche Mitarbeitende (Anfänger nach Doktorat)

² Mittelbau der Forschergemeinde

³ Ordentliche Professur oder leitende Stellung in privatem Forschungslabor

TA - Grafik mrue / Quelle: BfS



Analyse des Ist-Zustandes:

**GIBT ES IN DER SCHWEIZ
ZU WENIG GOLDENE
RÖCKE?**

Gut gebildete Frauen

- 52.7% der Maturitäten gingen 2008 an Frauen. Bei der gymnasialen Matur waren es gar 57.7%.
- 50.1% der Studierenden sind Frauen.
- 50.4% der Bachelorabschlüsse und 57.1% der Lizentiate an Universitäten wurden 2008 von den Frauen erworben.

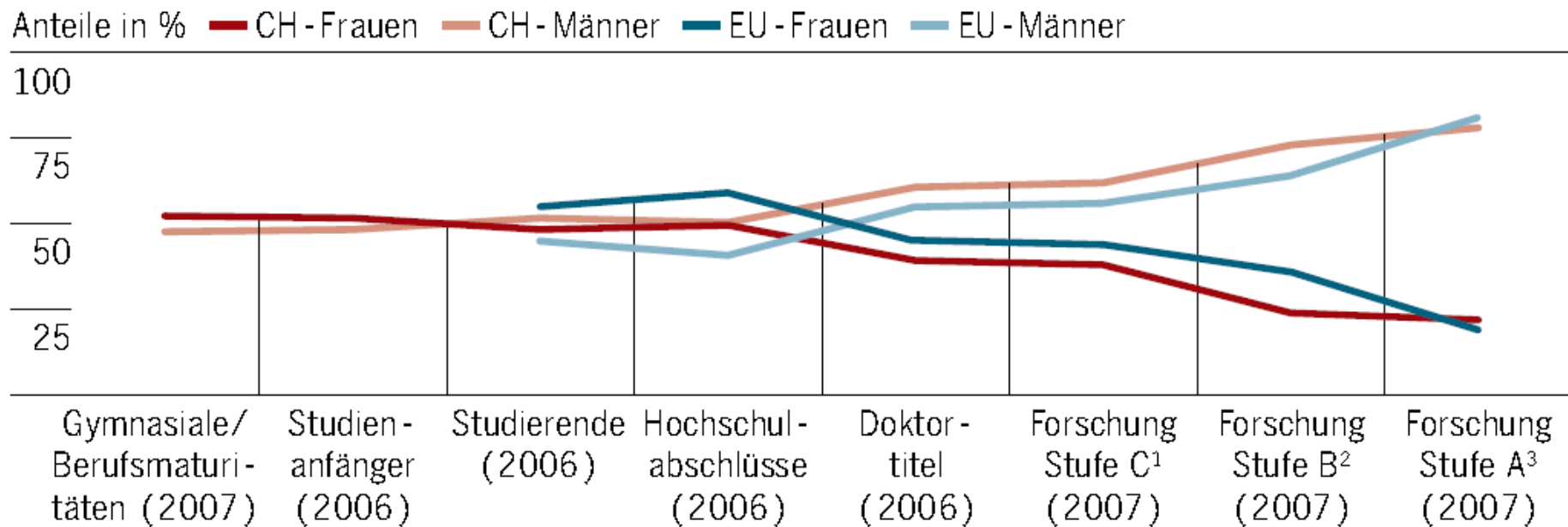
BFS 2009: Maturitäten und
Übertritte an Hochschulen; BFS
2009: Hochschulindikatoren

Aber...

- Frauen machen ihre **Abschlüsse in anderen Bereichen** als Männer.
- Beliebt sind Bereiche wie...
 - Gesundheit, Soziales
 - Kaufmännisches
 - Gestaltung
 - Sprachen und Literatur
 - Recht
 - Humanmedizin
- Unbeliebt sind...
 - Technik (inkl. Maschinenbau und Elektrotechnik)
 - Naturwissenschaften, exakte Wissenschaften
 - Wirtschaftswissenschaften

... und der Karriereknick ...

Hochschullaufbahn nach Abschnitten und Geschlecht



¹ Wissenschaftliche Mitarbeitende (Anfänger nach Doktorat)

² Mittelbau der Forschergemeinde

³ Ordentliche Professur oder leitende Stellung in privatem Forschungslabor

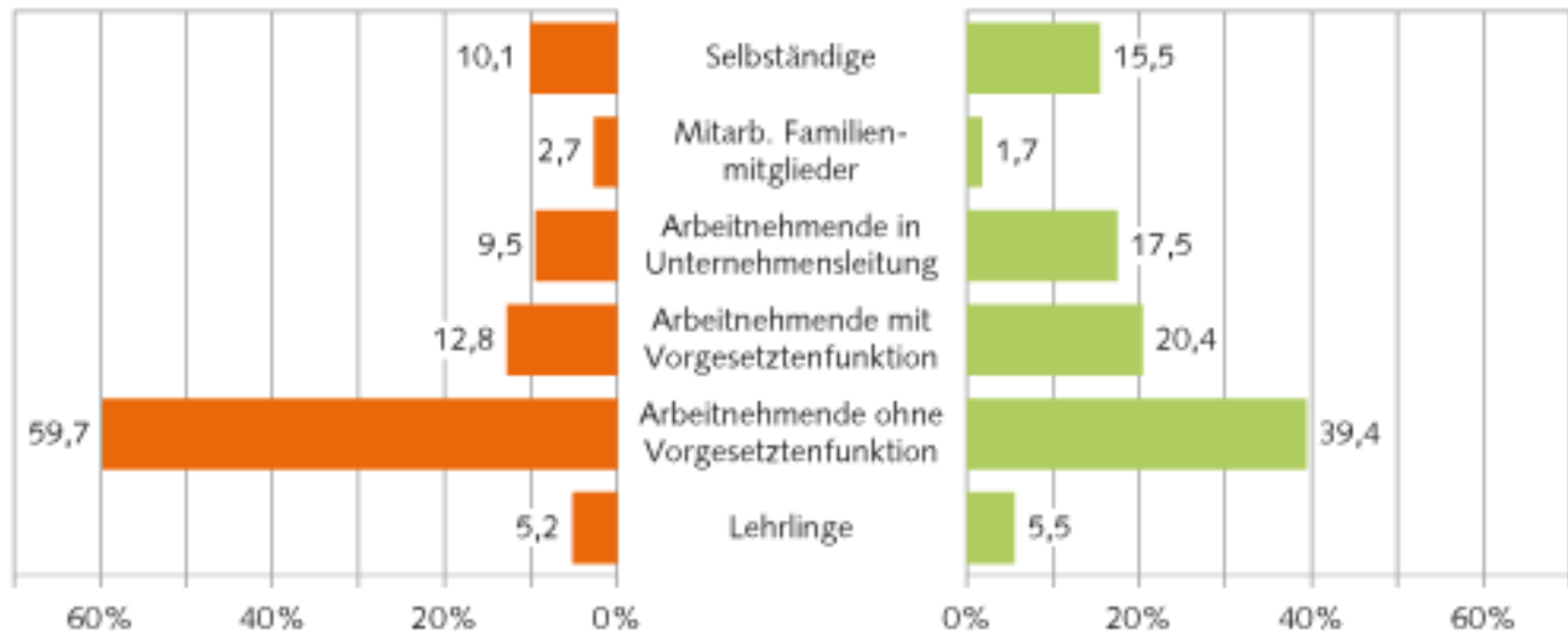
TA - Grafik mrue / Quelle: BfS

...und der Karriereknick...

Berufliche Stellung 2009

Frauen

Männer



Quelle: SAKE

© BFS

BFS 2009: SAKE

Stadtverwaltung Winterthur

- 4'722 MitarbeiterInnen
 - 2'864 (60.7%) Frauen
 - 1'858 (39.3%) Männer
- 500 MitarbeiterInnen mit Führungsfunktion
 - 163 (32%) Frauen
 - 337 (68%) Männer



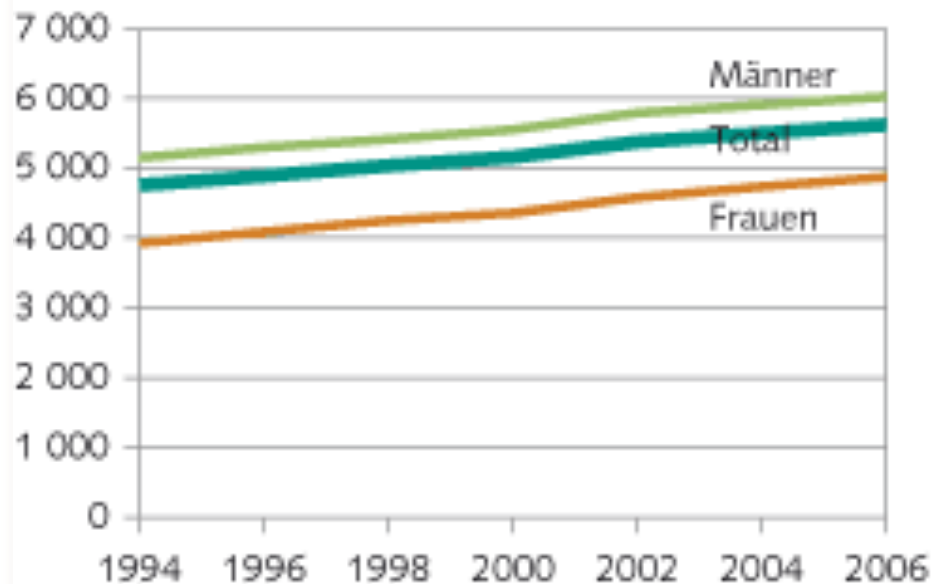
Ursachenforschung:

WESHALB ZIEHEN DIE FRAUEN IHRE GOLDENEN RÖCKE NICHT AN?

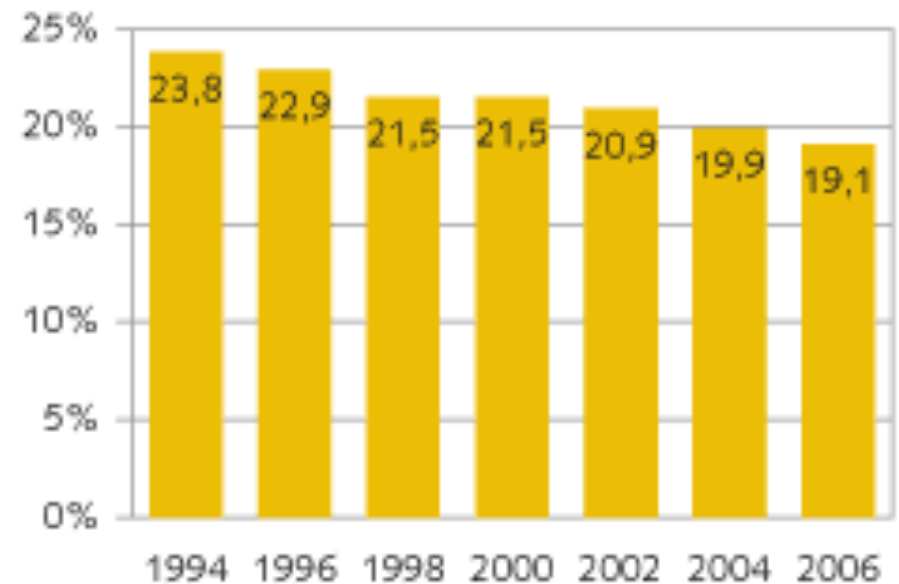
Löhne in der Privatwirtschaft

Monatlicher Bruttolohn Privater Sektor

In Franken, standardisiert (Median)



Lohnunterschied



Quelle: LSE

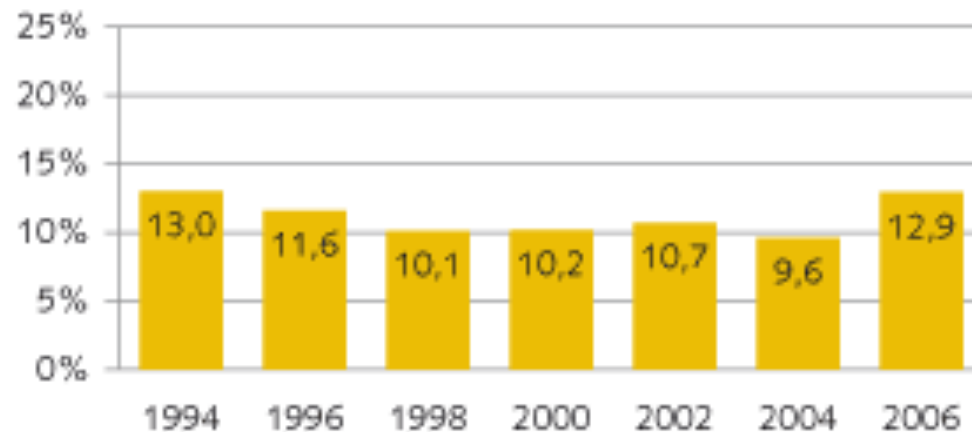
© BFS

BFS 2006: LSE

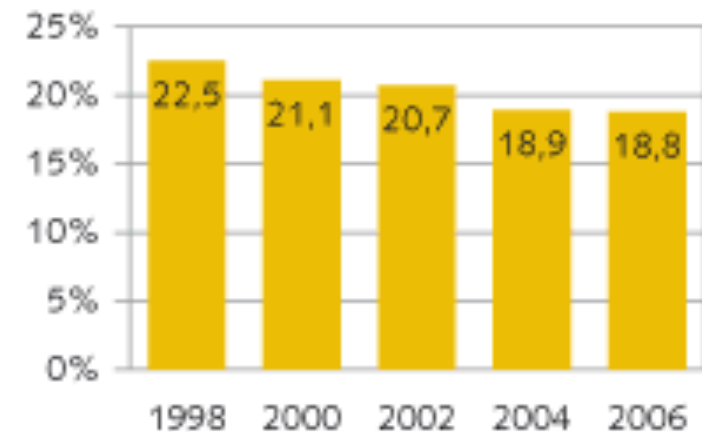
Löhne im öffentlichen Sektor

Bund

Lohnunterschied



Kantone



Quelle: LSE

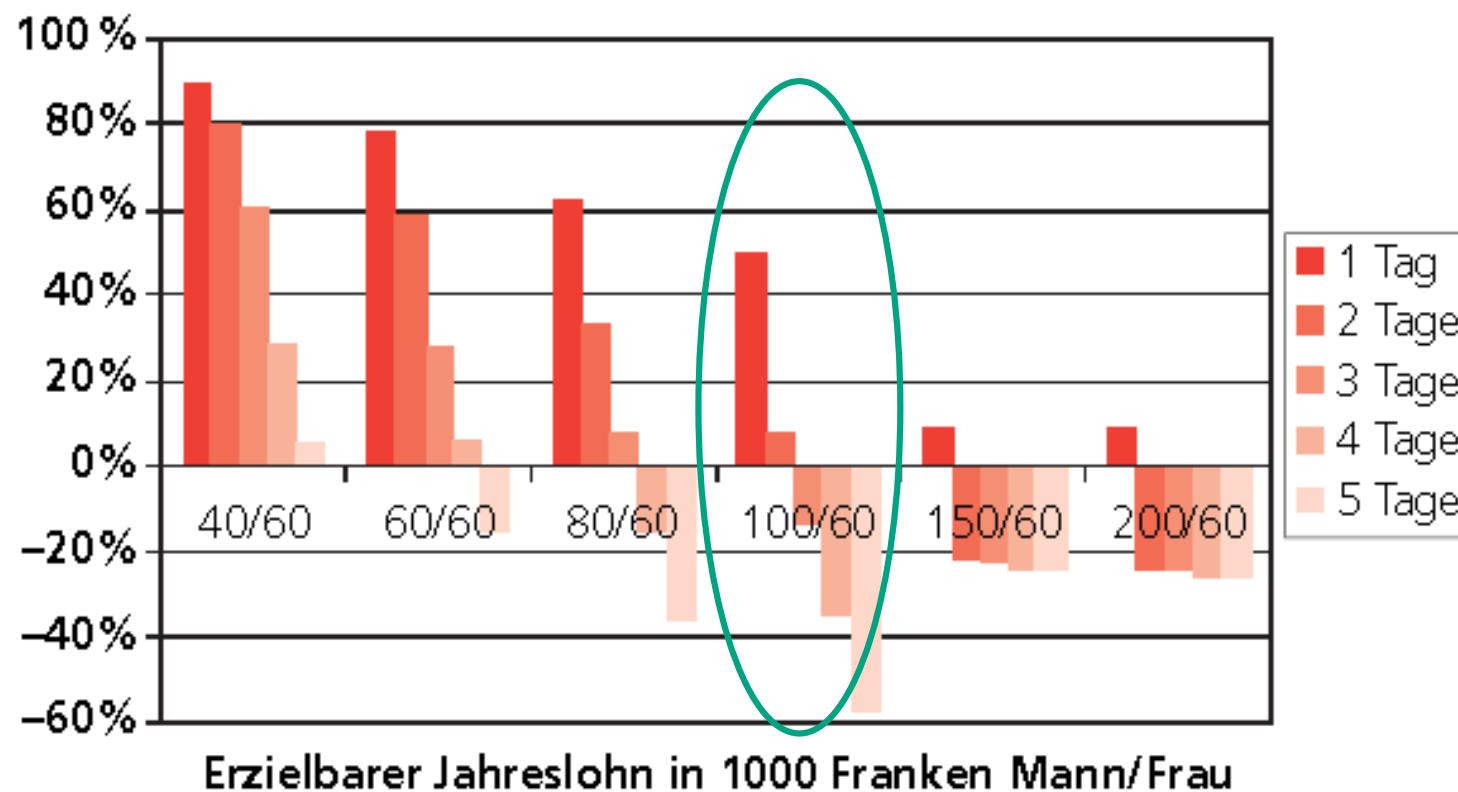
© BFS

BFS 2006: LSE

Die Frau als Zweitverdienerin

Verfügbarer Anteil des Einkommens eines
zusätzlichen Erwerbstages der Zweitverdienerin mit
zwei Kindern in Zürich

G3

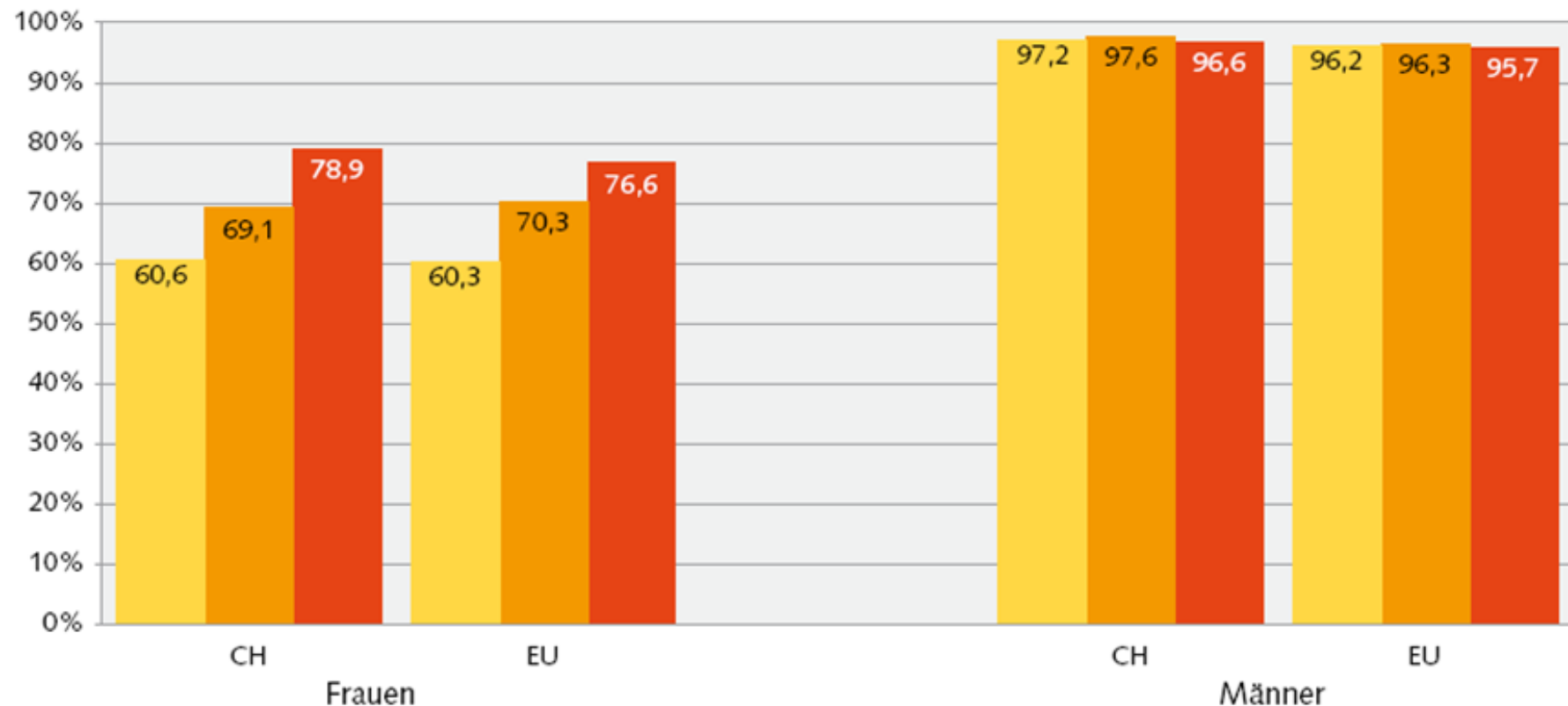


Quelle: Bütler 2007

Vereinbarkeit ist „Frauensache“

Erwerbsquoten der Frauen und Männer (25-49 Jahre) nach Alter des jüngsten Kindes in der Schweiz und der EU¹, in %, 2005

G 7

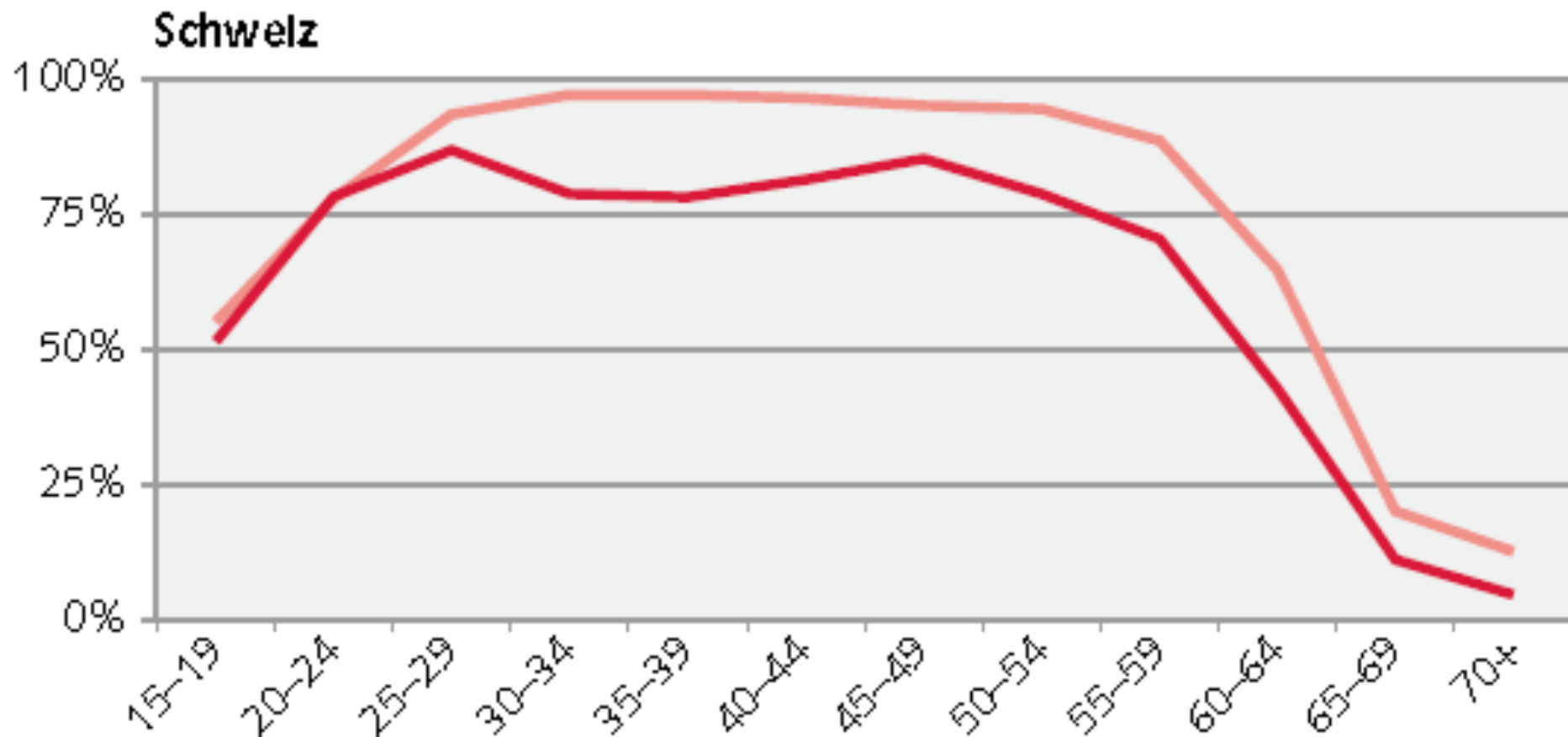


¹ohne Dänemark, Polen, Finnland, Schweden

Quellen: SAKE, Eurostat
(Datenbank NewCronos Juni 2007)

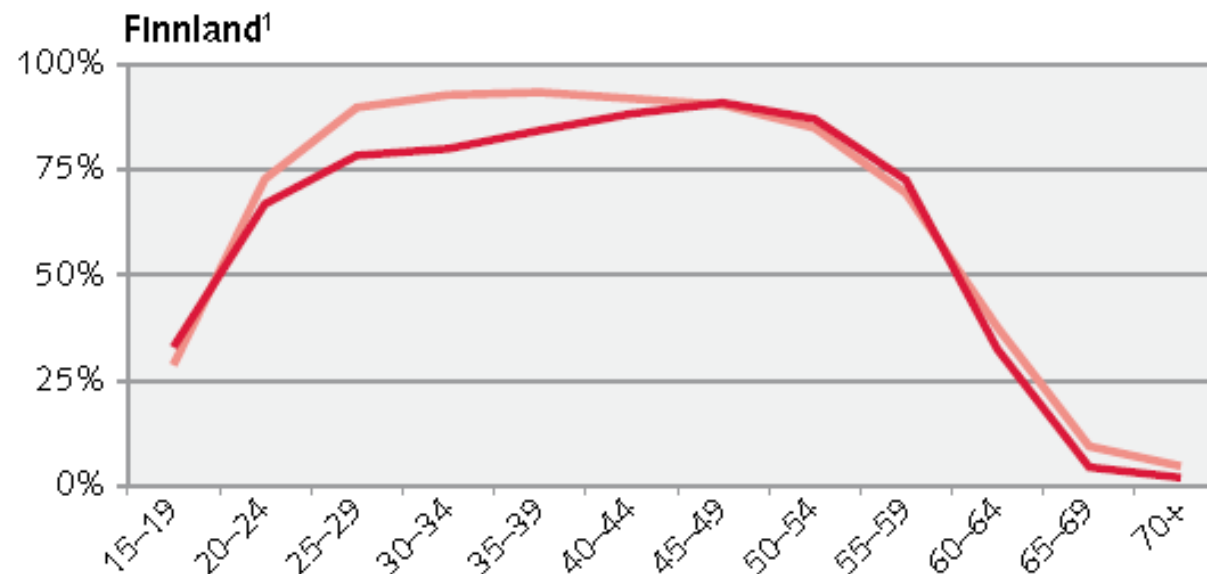
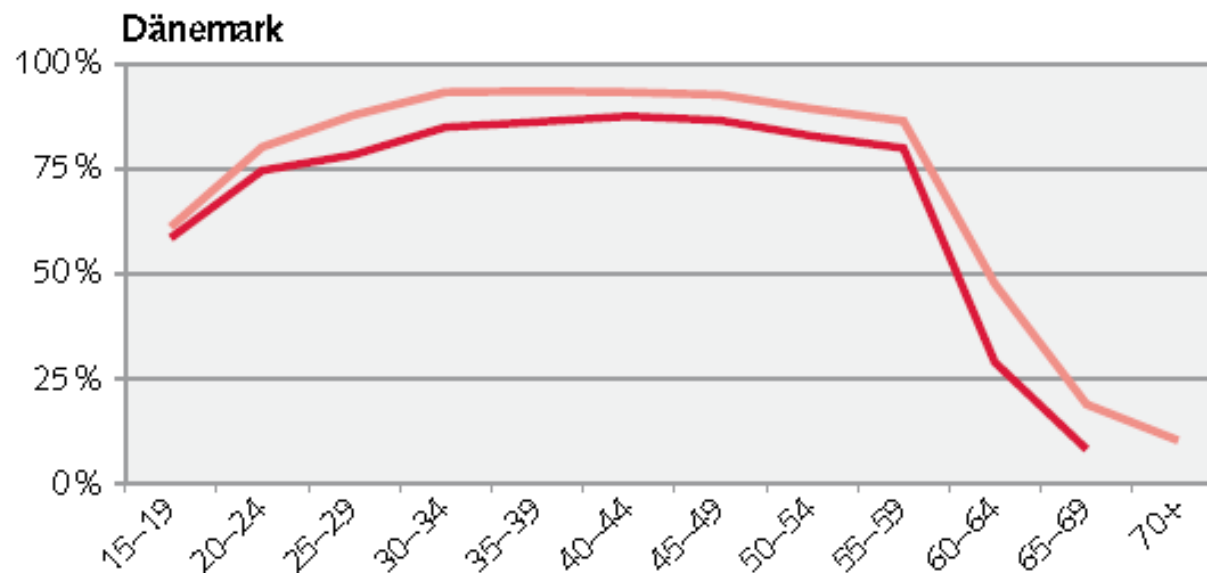
© Bundesamt für Statistik (BFS)

Knick in der Familiengründungsphase



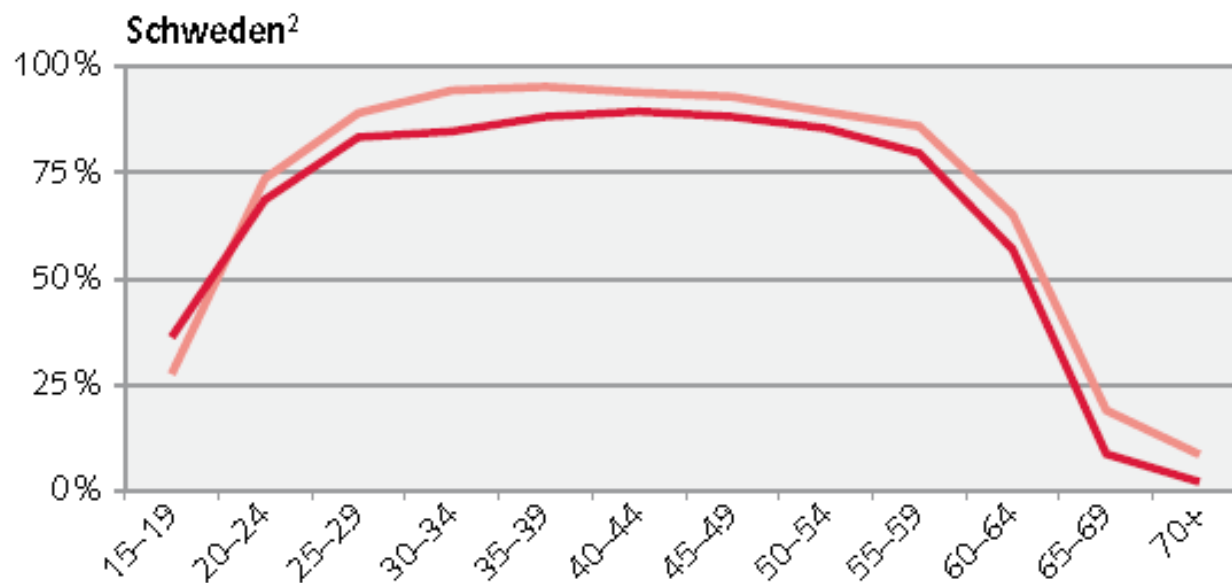
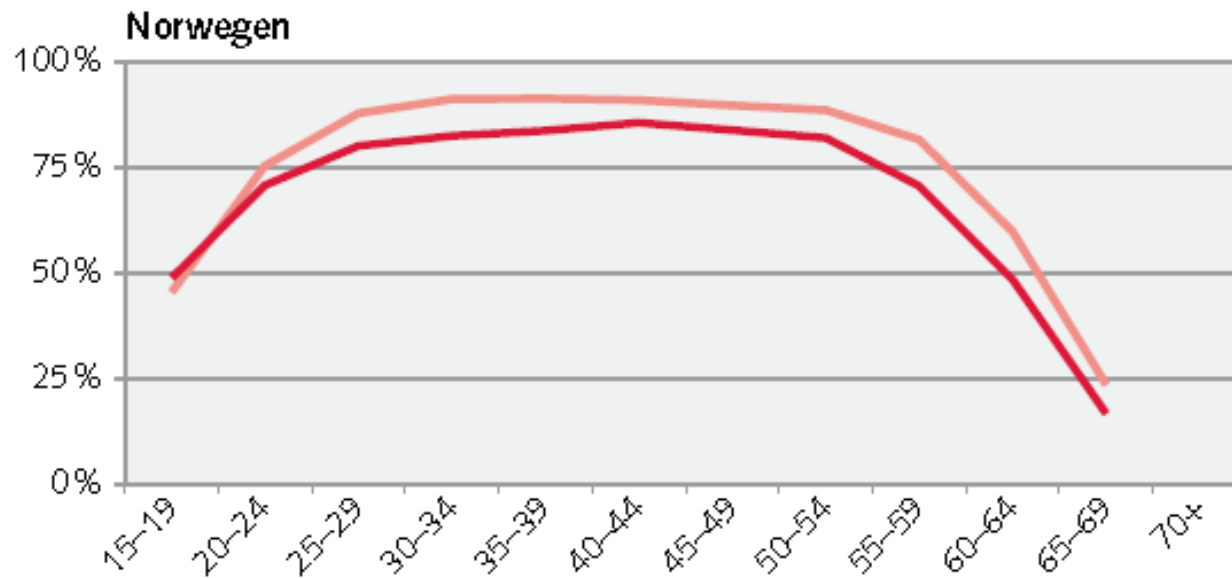
BFS 2008: Gleichstellung von Frau und Mann. Die Schweiz im internationalen Vergleich

Paralleler Verlauf in nordischen Ländern



BFS 2008: Gleichstellung von Frau und Mann. Die Schweiz im internationalen Vergleich

Paralleler Verlauf in nordischen Ländern



BFS 2008: Gleichstellung von Frau und Mann. Die Schweiz im internationalen Vergleich

Haus- und Familienarbeit

Durchschnittlicher Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit (in Stunden pro Woche)

	1997	2000	2004	2007
Frauen	31.4	30.4	30.2	30.0
Männer	15.7	16.5	17.2	18.1

BFS 2007

Flexible Arbeitsbedingungen

- Erwerbsstatus
 - Relativ viele Mütter sind als Selbständige ohne weitere Mitarbeitende und mit eher geringem Beschäftigungsgrad erwerbstätig. → Flexibilität
- Flexible Arbeitszeiten
 - ½ der Männer können Arbeitsbeginn/-ende selber bestimmen, dagegen nur 1/3 der Frauen
 - Mütter arbeiten etwas öfter am Abend oder in der Nacht sowie an Wochenenden als Väter (v.a. Gesundheitswesen) → eher schwierig für Haushaltführung und Kinderbetreuung bei wechselnden Schichten

BFS 2008: Familien in der Schweiz

Vereinbarkeit ist „Frauensache“

„Die Tatsache, dass Frauen und vor allem Mütter gegenüber früher vermehrt erwerbstätig sind, darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie in verschiedenen Ländern, insbesondere auch in der Schweiz, **mehrheitlich teilzeiterwerbstätig** sind und, wenn kleine Kinder im Haushalt leben, **eher mit einem niedrigen Beschäftigungsgrad** (unter 50%). Umgekehrt sind Männer, speziell Väter, meist vollzeiterwerbstätig, weshalb die **Organisation der Vereinbarkeit meist zu Lasten der Mütter** geht.“

BFS 2009: Erwerbsmodelle,
Arbeitsteilung und
Kinderbetreuung in
Paarhaushalten



Anreize zur besseren Vereinbarkeit:

WESHALB LOHNT SICH FRAUENFÖRDERUNG?

Goldene Röcke zahlen sich aus!

- Die Investitionen in die Bildung der Frauen können nur genutzt werden, wenn diese gut gebildeten Frauen ihr Wissen auch in der Berufswelt und insbesondere in Kaderpositionen einsetzen können.
- Studien zeigen: Frauen sind risikoscheuer und sie stellen langfristige Entscheidungen in den Vordergrund (Renate Schubert, ETH).
- Je höher der Frauenanteil in der Führungsetage, desto geringer der Kurszerfall an der Börse (Michel Ferrari, Business-Schule Ceram in Sophia Antipolis/Nizza).

Goldene Röcke zahlen sich aus!

- Die Studie „Women matter“ aus dem Jahr 2007 zeigt, dass die Rendite bei Firmen mit hohem Frauenanteil im Top-Management um 10% über dem Branchendurchschnitt liegt.
- Firmen mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil gehen öfter und früher Konkurs (Weber/Zulehner 2009).

Effekte familienfreundlicher Unternehmenspolitik

- Steigerung Motivation und Zufriedenheit
- Effizienzsteigerungen
- Reduktion Stressbelastung
- Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand
- Verringerung der Fluktuation
- Erhöhung der Rückkehrquote aus Mutterschaftsurlaub
- Teilzeitkarrieren
- Verbesserung des beruflichen Aufstiegs
- Verbessertes Personalmarketing und Unternehmensimage
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

Prognos 2005: Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik



Lösungsansätze:

MASSNAHMEN FÜR BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE



Ein Blick nach Norden: Schweden

**Starke strukturelle Unterstützung
der Frau**

Schweden: Starke strukturelle Unterstützung

- Kinderbetreuungsangebote: Krippen, Schulen mit Tagesstrukturen
 - ca. 80% der schwedischen Kinder besuchen eine Krippe
 - in der Schweiz sind es ca. 10%
 - annähernd 100% der schwedischen Kinder besuchen über Mittag ein familienergänzendes Betreuungsangebot
 - in der Schweiz sind es ca. 20%



Ein zweiter Blick nach Norden: Norwegen

Starke wirtschaftliche Förderung der Frau

Norwegen: Gezielte wirtschaftliche Förderung

- **Frauenquote von 40% in Verwaltungsräten**
 - Seit 1.1.2006 in börsenkotierten Aktiengesellschaften
 - Bereits seit 1.1.2004 in staatlichen Firmen
 - April 2003: 7.3% Frauen in Verwaltungsräten
 - Juli 2006: 21.4% Frauen in Verwaltungsräten
 - Januar 2008: 44% Frauen in Verwaltungsräten
- **Schweiz (2005, Umfrage BDO Visura):**
 - Bei Familienunternehmen ca. 12%
 - bei Nicht-Familien-Unternehmen nur gerade 4%
- **Schweiz 2008 (Fawcett Society): 7%**

Massnahmen auf Ebene der Unternehmen

- betriebliche Kinderbetreuungsangebote (Krippen und Horte, auch für Schulferien)
- flexible Arbeitszeiten, Job-Sharing, Teilzeitarbeit und Telearbeit
- familienfreundliche Studiengänge
- Vaterschaftsurlaub / erleichterter Wiedereinstieg in Beruf oder Studium nach Mutterschaftsurlaub
- Familienzulagen

Das macht Winterthur...

- Personalpolitik
 - Berücksichtigung von Familienpflichten
 - Förderung flexibler Arbeitsmodelle
 - Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau

Das macht Winterthur...

- Angebote für Mitarbeitende
 - Arbeitgeberkrippe
 - Beratung (Familienservice/ Gleichstellungsbüro)
 - 16 Wochen Mutterschaftsurlaub / 10 Tage Vaterschaftsurlaub
 - Merkblätter
 - Weiterbildungsangebote
 - Netzwerkgruppen für Führungs- und Kaderfrauen
 - Begleitung von Kaderselektionen durch das Gleichstellungsbüro



Zentrale Akteure:

WIESO IST DIE FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT CHEFINNEN-SACHE?

«Frauen haben die gleichen Chancen wie Männer. Sie müssen einfach im harten Alltag bestehen.»

Rolf Schäuble, VR-Präsident Bâloise

«Wir haben versucht, für den
Vorstand Frauen zu gewinnen.
Es war nicht möglich.»

Rudolf Ramsauer, Direktor Economiesuisse

«Frauen sind in der Industrie
immer eher auf der
benachteiligten Seite.»

Hartmut Reuter, CEO Rieter

«Jetzt müssen die Frauen halt schauen, dass sie den Männern dann und wann auf die Füße trampen.»

Thomas Daum, Direktor Arbeitgeberverband

Worte oder Taten?

Das Beispiel der Mineralquelle goba



- CEO und VR-Präsidentin: Gabriela Manser (seit 1999)
- KMU mit 35 Mitarbeitenden
 - 11 Frauen (oft Teilzeit)
 - 24 Männer
- Verwaltungsrat
 - 2 Frauen
 - 3 Männer
- Geschäftsleitung
 - 2 Frauen
 - 2 Männer

Das Beispiel der Mineralquelle goba



- Leitsatz: „Es muss auch für Männer möglich sein, Familienarbeit zu leisten. Und es ist kein Makel, wenn die Kinder in die Krippe, den Hort oder die Tagesschule gehen.“
- Förderung der Teilzeitarbeit (bei Frauen und Männern)
- Unterstützung des Kinderhorts in Appenzell
- Mehr als eine Frau im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung

Beispiel: Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement

- Kader
 - 2007: 31% Frauen
 - 2009: 33% Frauen
- Topkader
 - 2007: 9.5% Frauen
 - 2009: 18.3% Frauen
- Geschäftsleitungen
 - 2007: 12%
 - 2009: 21%
 - Ziel 2015: 25%
- Stabsstellen (Kommunikation, Presse etc.)
 - 2007: 33% Frauen
 - 2009: 50% Frauen



Beispiel: Eidgenössisches Volkswirtschafts-departement

- konsequent diskriminierungsfreie Personalpolitik
- flexibilisierung der Arbeitszeit: Teilzeitarbeit, Telearbeit, Jobsharing
- Beratung und Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung
- Potenzialanalyse für Mitarbeitende (aktive Laufbahnplanung) → v.a. Frauen wurden angesprochen → mehr Bewerbungen auf Kaderpositionen



Damit Frauen es einmal einfacher haben, braucht es...

- ✓ Strukturen und Einzelpersonen/-unternehmen
- ✓ Politisches und individuelles Engagement
- ✓ Gesetzesrevisionen und familienfreundliche Personalpolitik
- ✓ Frau Manser, Frau Leuthard und viele, viele überzeugte Chefinnen
- ✓ und noch viel mehr überzeugte und engagierte Chefs



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!