

Berufsfrauen im Umweltbereich: Karriere, Familie, Teilzeit, Lohn

Kurzfassung der Studie zur Situation der Berufsfrauen
im Umweltbereich – mit Handlungsfeldern und -möglichkeiten



Hintergrund und Ziele der Studie	3
Beschäftigung im Umweltbereich	4
Weg in die Umweltberufe	5
Arbeitszeit	6
Lohn	8
Karriere	9
Unternehmenskultur	11
Elternschaft und Sorgearbeit	12
Fazit der Studie	16
Handlungsbedarf und -möglichkeiten	17
Literaturnachweis	19

Berufsfrauen im Umweltbereich: Karriere, Familie, Teilzeit, Lohn
Kurzfassung der Studie zur Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich – mit Handlungsfeldern und -möglichkeiten

Juli 2017

Text: Gesine Fuchs (Projektleiterin Studie), Nadine Guthapfel, Heidi Mück

Herausgeberin:

FachFrauen Umwelt ffu-pee, Güterstrasse 83, 4053 Basel / info@ffu-pee.ch / www.ffu-pee.ch

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt dieses Projekt mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Mit finanzieller Unterstützung des Bundesamts für Umwelt BAFU.

Hintergrund und Ziele der Studie



Die FachFrauen Umwelt – Professionnelles En Environnement (ffu-pee oder FachFrauen Umwelt) setzen sich seit 1989 für Frauen in Umweltberufen und für Genderaspekte in Umweltfragen ein. Über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Umweltbereich war in der Schweiz bisher nur wenig bekannt. Die ffu-pee haben mit dem Projekt **«Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich: Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten»** eine umfassende Studie mit Bestandesaufnahme durchgeführt und Handlungsbedarf identifiziert. Das Projekt wurde vom Bund gefördert (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Bundesamt für Umwelt BAFU).

Folgende Fragen standen im Zentrum:

- Wie ist die Situation von Berufsfrauen im Umweltbereich, vor allem hinsichtlich der im Gleichstellungsgesetz genannten Aspekte (Anstellung, Lohn, Aufgabenteilung, Karriere, Prävention sexueller Belästigung), aber auch im relevanten Vorfeld von Erwerbstätigkeit, nämlich bei Berufswahl und Ausbildung?
- Wo sehen Berufsfrauen und -männer, Unternehmen und ExpertInnen Probleme?
- Wo sehen sie Handlungsbedarf und -möglichkeiten?

Die vorliegende Broschüre fasst die wichtigsten Ergebnisse der durchgeführten Studie und die Schlussfolgerungen zusammen. Die ausführliche Fassung ist auf der Webseite der ffu-pee verfügbar (www.ffu-pee.ch/projekte, auf Deutsch).

Die Ergebnisse der Studie beruhen vor allem auf **zwei online-Umfragen**, einerseits unter Mitgliedern von Berufsorganisationen (FachFrauen Umwelt sowie Schweizer Verband der Umweltfachleute svu-asep), andererseits bei Firmen und öffentlichen Verwaltungen, die im Umweltbereich tätig sind. Es beteiligten sich 376 Mitglieder und 116 Unternehmen. Zudem wurden mit insgesamt sieben Teilnehmenden aus der Mitgliederumfrage **Leitfadeninterviews** zu Berufsverläufen und der Beschäftigungssituation geführt. Schliesslich diskutierten **zwei Fokusgruppen** Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten. Daran nahmen VertreterInnen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), öffentlicher Verwaltung, Hochschulen und Gewerkschaften teil. Daneben dienten Literatur- und Projektrecherchen sowie Analysen der Befragung der HochschulabsolventInnen (AbsolventInnenstudie) des Bundesamts für Statistik (BfS) als Grundlage für die Untersuchung.

Beschäftigung im Umweltbereich

Breites Feld an Umweltberufen

Umweltberufe sind Berufe, die sich mit der nachhaltigen Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen beschäftigen. Im «klassischen» Umweltmarkt (Wasser, Abwasser, Recycling, Abfall) gemäss Definition der Organisation der Arbeitswelt (OdA) Umwelt sind geschätzt etwa 17'000 Personen tätig. Im erweiterten Umweltmarkt sind dies etwa 163'000 Personen. Hierzu gehören z.B. die biologische Landwirtschaft, der öffentliche Verkehr, Umweltbildung, Umweltbüros und -organisationen, Umweltbehörden oder Unternehmen im Bereich erneuerbare Energien.

Frauenanteile und Fachkräftemangel

Die Frauenanteile im klassischen Umweltmarkt liegen bei tiefen 15 bis 20%. Für den erweiterten und gesamten Umweltmarkt legen die Mitglieder- und die Unternehmensumfrage nahe, dass der Frauenanteil höher ist. Bei den befragten privaten KMUs liegt der mittlere Frauenanteil zwischen 25 und 60%. In der Weiterbildung im Umweltbereich und an den Hochschulen schwankt der Anteil der Frauen zwischen einem Drittel und der Hälfte.¹ Für Berufe im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) wird für die Schweiz eine Fachkräftelücke konstatiert.² Obwohl die Frauenanteile in den MINT-Studienrichtungen in den letzten Jahrzehnten gestiegen sind, bleiben sie z.B. in den Ingenieurwissenschaften, der Physik oder Informatik niedrig oder sinken sogar. In der Unternehmensumfrage berichtete ein Viertel der Unternehmen von aktuellen, ein Fünftel von früheren Rekrutierungsschwierigkeiten.

Hohe Qualifikationen

Die befragten Mitglieder von ffu-pee und svu-asep sind ausserordentlich gut und in vielen verschiedenen Fächern ausgebildet. Fast alle haben ein Hochschulstudium abgeschlossen, ein knappes Viertel hat promoviert und 28% haben Nachdiplomkurse oder -studien abgeschlossen. Vor allem naturwissenschaftliche Ausbildungen bilden die Basis für die Tätigkeit im Umweltbereich.

Die vier wichtigsten Beschäftigungsbranchen nach Geschlecht

	Anzahl Frauen/in %	Anzahl Männer/in %
Architektur- und Ingenieurbüros	38 (11.3%)	8 (38.1%)
Forschung und Entwicklung	35 (10.4%)	1 (4.8%)
Öffentliche Verwaltung	85 (25.3%)	5 (23.8%)
Unterricht, Bildung, Universität	30 (8.9%)	0 (0%)
Beschäftigung in den vier wichtigsten Branchen	188 (55.9%)	14 (66.7%)

Quelle: Mitgliederbefragung. N=356

« Während Frauen und Männer gleich häufig in der öffentlichen Verwaltung tätig sind, haben wesentlich mehr Männer Arbeit in einem Ingenieurbüro. Frauen sind hingegen doppelt so häufig in Forschung und Entwicklung tätig oder arbeiten in der Lehre. »

Weg in die Umweltberufe

Berufswahl

In den Umfragen und Fokusgruppen-Diskussionen stand übereinstimmend das Problem der **stereotypen Berufswahl** im Vordergrund. Gemäss der bisherigen Forschung ist die Berufswahl weiterhin stark an Geschlechterstereotypen und an antizipierte Arbeitsteilung in der Familie gekoppelt.³ Fehlende alternative Rollenmodelle sind eine Hauptursache für ein geringes Technikinteresse von Mädchen. Die Studie zeigt, wie wichtig die Vorbildfunktion des familiären Umfelds ist.

« **Die Zugänge zu den Umweltberufen sind klar geschlechtsspezifisch strukturiert, beginnend mit der Studien- und Berufswahl. Auch viele Unternehmen sehen einen grossen Bedarf bei der Sensibilisierung und Werbung für MINT-Ausbildungen.** »

Es gibt zwar zahlreiche Sensibilisierungsprojekte für eine offene bzw. geschlechteruntypische Berufs- und Studienwahl, doch ihre Wirksamkeit ist begrenzt, da die meisten von ihnen nicht strukturell verankert sind. Ausnahmen sind der sogenannte «nationale Zukunftstag» sowie das **Projekt «Gendergerechte Entwicklung der Umweltberufe» der FachFrauen Umwelt**, welches auf die Institution Berufsberatung zielt, um Frauen und Männer für Umweltberufe zu gewinnen. Eine Broschüre für Berufsberatende ist unter www.ffu-pee.ch/de/projekte verfügbar.

Berufseinstieg

Für die umweltnahen Studiengänge zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede beim Berufseinstieg. Häufig sind jedoch die Unterschiede je nach Studienfach grösser als jene zwischen den Geschlechtern. Die Interviews in der Studie zeigen vor allem für Frauen eher lange und als belastend erlebte Einstiegsphasen (Teilzeit, befristete Stellen, Praktika).

Rekrutierung

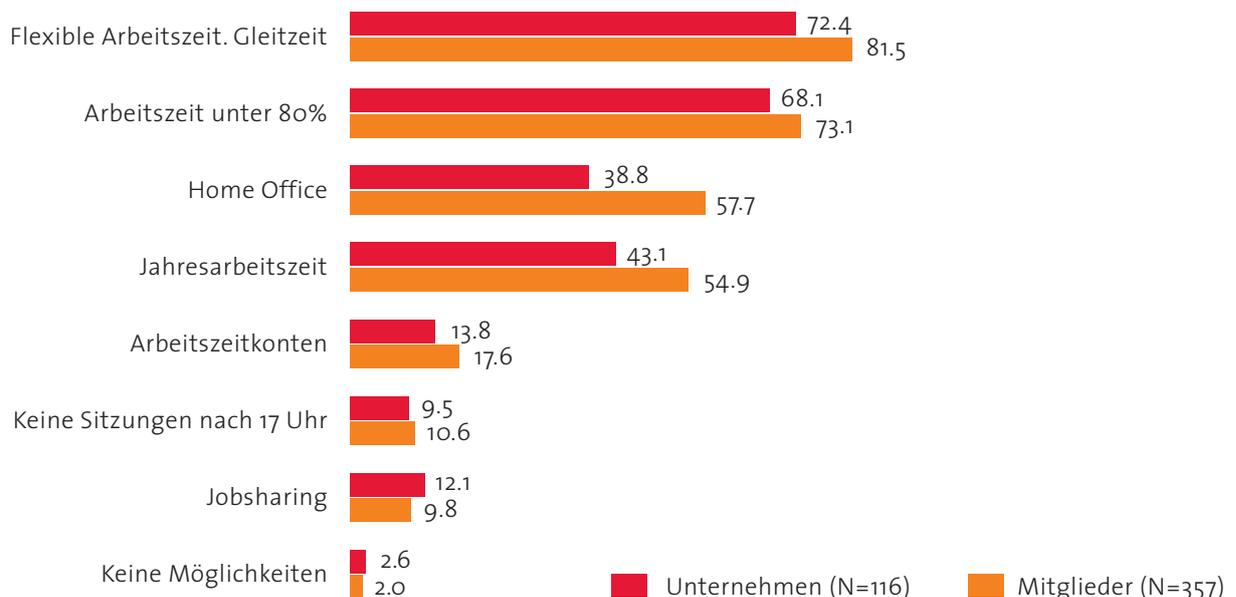
Im Umweltbereich ist die Rekrutierung **relativ selten explizit auf Frauen ausgerichtet oder gleichstellungsgerecht gestaltet**. Dies ist am ehesten noch im öffentlichen Bereich erkennbar. Obwohl ein Viertel der befragten Unternehmen von aktuellen Rekrutierungsschwierigkeiten berichtete, schrieb nur gut die Hälfte der Firmen ihre Stellen geschlechtsneutral aus, d.h. suchte explizit sowohl Männer als auch Frauen. Dies ist die allgemeinste Form frauenfreundlicher Rekrutierung. Gut ein Viertel der Unternehmen gibt einen Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten.

« **Öffentliche Verwaltungen zeigen sich wesentlich stärker an Frauen interessiert als Privatunternehmen.** »

Arbeitszeitregelungen gehören zu den wichtigsten und am weitesten verbreiteten Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und mithin zur Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb.⁴ Gemäss Studie zeigen sich verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung:

- Gleitzeit und flexible Arbeitszeiten sind in den meisten Unternehmen möglich.
- In rund 70% der Fälle gibt es auch Teilzeit unter 80%.
- Jobsharing gibt es insgesamt noch selten, etwas häufiger bei öffentlichen Arbeitgebern.
- Home Office ist vor allem im Hochschulbereich und bei NGOs möglich.

Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung in Unternehmen, in Prozent



Quelle: Mitglieder- und Unternehmensumfrage

Unterschiedliche Teilzeitquoten

Teilzeitarbeit ist bei den Mitgliedern der befragten Berufsverbände verbreitet und anerkannt. Die Teilzeitquote liegt bei beiden Geschlechtern sehr hoch. 69% der Frauen arbeiten mit einem Teilzeitpensum unter 90%, jedoch nur 40% der Männer. Während kein Mann weniger als 70% arbeitet, tut dies ein Drittel der Frauen. Der mittlere Beschäftigungsgrad in Haupt- und allfälligem Nebenjob liegt für Frauen bei 80%, bei Männern bei 96%.

« Männer und Frauen unterscheiden sich signifikant in ihrem Beschäftigungsgrad. »»

Gründe für eine Teilzeitarbeit (unter 90%) sind vor allem Betreuungspflichten für Kinder und persönliche Interessen. Insgesamt sind die Beweggründe vielfältig, auch lange Arbeitswege und ehrenamtliches Engagement gehören dazu. 70% der Befragten gaben ausdrücklich an, sie seien mit ihrem jetzigen Arbeitspensum zufrieden. 11% würden gerne weniger arbeiten (darunter etwas mehr Männer) und 10% gerne mehr.

Herausforderungen der Teilzeitarbeit und ambivalentes Ansehen

Unternehmen äussern sich kritischer als die Mitglieder, was die Potenziale und Risiken der Teilzeitarbeit angeht. In den Umfragen, Interviews und den Fokusgruppen-Diskussionen wird Teilzeitarbeit insgesamt ambivalent bewertet. So fördert Teilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, doch kleine Pensen sind häufig schwierig zu handhaben. **Mit Teilzeitarbeit kann nach Aussagen der Antwortenden keine Karriere gemacht werden.** Teilzeitarbeit bringt Unterschiede in der Qualifikation hervor und vertieft sie, insbesondere in Bereichen wo langjährige Erfahrung gefordert wird. Sie hat bei Vorgesetzten ein tieferes Ansehen und insbesondere teilzeitarbeitende Männer sind zu wenig anerkannt.

« Die Mitglieder der befragten Berufsverbände fordern, Teilzeit müsste auch in Führungsfunktionen möglich sein, z.B. im Jobsharing. »»

Viele Unternehmen verweisen zudem auf Probleme bei Akquise, Projektmanagement und Kundenverkehr. Teilzeiterprobte Unternehmen hingegen sehen zwar auch praktische, aber nicht unüberwindbare Probleme: Qualifizierte Arbeit per se sei anspruchsvoll im Hinblick auf Selbstorganisation und Selbstführung.

Teilzeitregelungen und unternehmerische Flexibilitätsanforderungen stehen in einem Spannungsverhältnis. Der Ausweitung der Teilzeitarbeit stehen traditionelle Vorstellungen über die gute Arbeitskraft und organisatorische Gründe entgegen. Praktische Probleme – beispielsweise bezüglich Erreichbarkeit und Informationsfluss – sind stark empfundene Schranken für die Teilzeitarbeit.

Lohnleichheit steht seit vielen Jahren im Zentrum der Debatten um die Gleichstellung im Erwerbsleben. Bestehende Studien zeigen in umweltnahen Tätigkeitsbereichen insgesamt etwas geringere Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern als in der Gesamtwirtschaft. So ergab eine Mitgliederumfrage bei ffu-pee und svu-asep von 2007 einen Lohnunterschied von etwa 12%. In der Studie wurden die Unternehmen und Mitglieder der Berufsverbände nach der Lohnpolitik gefragt.

Wie stellen Sie in Ihrem Unternehmen Lohnleichheit sicher? – Private KMUs

	Anzahl / in %
Wir beschäftigen keine Mitarbeiterinnen	8 (9.9%)
Betrifft uns nicht, unser Unternehmen ist zu klein	17 (21%)
Unser Lohnsystem basiert auf systematischer Arbeitsbewertung*	23 (28.4%)
Wir haben unsere Löhne mit Logib überprüft*	2 (2.5%)
Wir haben unsere Löhne mit einer anderen Methode überprüft	3 (3.7%)
Wir überwachen die jährliche Lohnentwicklung nach Geschlecht und schreiten bei unerklärten Unterschieden ein	11 (13.6%)
Wir überwachen die Zahlungen von Prämien nach Geschlecht und schreiten bei unerklärten Unterschieden ein	4 (4.9%)
Gesamt	N=81

Quelle: Unternehmensbefragung* – Unterschiede signifikant auf 1%-Niveau

Ein wichtiges Instrument zur Lohnleichheit sind systematische Arbeitsbewertungssysteme. Nur 28% der befragten Unternehmen setzen solche Systeme bei der Lohnfindung ein. Bei den mittelgrossen Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitenden ist es jedoch jedes Zweite. Grössere KMUs tendieren dazu, die Lohnentwicklung nach Geschlecht zu überwachen.

Die Einschätzungen der befragten Mitglieder zur Lohnpolitik der Betriebe hinsichtlich Fairness, Transparenz und Diskriminierungsfreiheit sind eher zurückhaltend: Nur ein Drittel der befragten Mitglieder berichtete über Lohntransparenz im Betrieb und nur gut die Hälfte bewertete das Lohnsystem ihres Unternehmens als nachvollziehbar und fair. Jede fünfte befragte Frau hatte schon einmal den Verdacht, es könnte Lohndiskriminierung in ihrem Unternehmen geben. Aus den Interviews geht hervor, dass Lohntransparenz selten ist.

« Knapp 10% der Mitglieder der Berufsverbände fordern ungefragt explizit Lohntransparenz bzw. eine gesetzliche Prüfung von Löhnen. »

Karriere



Berufliche Stellung

Bei den Berufsleuten aus der Mitgliederumfrage spiegelt sich das hohe durchschnittliche Qualifikationsniveau: Ein Fünftel hat eine mittlere oder gehobene Führungsposition inne, ein gutes Drittel leitet Projekte (unteres Kader) und etwa 40% haben keine Führungsposition inne. Dabei gibt es eine Tendenz zu einer höheren beruflichen Stellung der teilnehmenden Männer. Die Daten aus der Hochschul-AbsolventInnenbefragung des Bundesamts für Statistik BfS weisen für umweltnahe Studiengänge bereits beim Berufseinstieg Unterschiede in der beruflichen Stellung auf, obwohl Männer und Frauen die gleichen Abschlüsse haben.

« Im Umweltbereich gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer beruflichen Stellung. »

Führungspositionen und beruflicher Aufstieg

Traditionelle Vorstellungen über die **Anforderungen an eine gute Führungskraft** orientieren sich gemäss aktuellen Schweizer Studien zu den Ingenieursberufen⁵ weiterhin an Kompetenzen und Eigenschaften, die aufgrund von Sozialisation und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung vor allem Männer erfüllen. Dies sind: Eine lückenlose Vollzeitbeschäftigung, proaktives Handeln im Betrieb und überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft.

Auch aus Sicht der befragten Mitglieder und Unternehmen muss eine ideale Führungskraft **neben Fach-, Sozial- und Führungskompetenzen auch Einsatzbereitschaft, Flexibilität und eine hohe zeitliche Verfügbarkeit mitbringen**. Von Unternehmen wurden rhetorisch zwar auch Sozial- und Kommunikationskompetenzen als wichtig hervorgehoben, in konkreten Auswahlprozessen aber weniger gewichtet. Die geforderten Kompetenzen und Eigenschaften stehen quer zu den Anforderungen familiärer Sorgearbeit.

« Personen mit Teilzeitpensum und Sorgeverpflichtungen haben somit eine geringere Möglichkeit, Führungskraft zu werden und dadurch auch weniger Karrierechancen. Auch Paare, die sich Erwerbs- und Sorgearbeit teilen, sind davon betroffen. »



Einerseits die Selbst- und andererseits die Fremdwahrnehmung von Frauen werden übereinstimmend als Probleme gesehen, welche den Frauen den Weg zu einem beruflichen Aufstieg erschweren. In den Umfragen wird hervorgehoben, dass Frauen selbst sich kritischer betrachten als Männer und sich weniger vordrängen hinsichtlich beruflichem Aufstieg. Oder sie werden von den Vorgesetzten z.B. wegen ihrer Teilzeitarbeit gar nicht für eine höhere Stellung in Betracht gezogen.

Betriebliche Gleichstellung

Es gibt nur sehr wenige institutionalisierte Gleichstellungsmassnahmen. Eine Karriereförderung über Gleichstellungspläne oder über qualifikationsabhängige Quoten existiert im Umweltbereich praktisch nicht. Allerdings haben viele KMU differenzierte personalpolitische Instrumente im Einsatz, die sich gleichstellungsfördernd auswirken können (z.B. einen geschlechtsneutralen Leitfaden für Mitarbeitenden-Gespräche, Monitoring von Löhnen und Prämien, Anrechnung von Teilzeitarbeit wie Vollzeitarbeit bei den Erfahrungsstufen).

« Die Umsetzung betrieblicher Gleichstellung ist vor allem mit der Haltung der Vorgesetzten verknüpft: Je eher die Gleichstellung ein Anliegen der Chefinnen und Chefs ist, desto stärker ist das Thema präsent. »

Unternehmenskultur

Die Prävention sexueller Belästigung, die Aufgabenzuteilung im Betrieb und die Behauptung von Frauen im Beruf sind wichtige Aspekte der Unternehmenskultur. Sie entscheiden mit, ob ein gleichstellungsfreundliches Klima im Betrieb herrscht, das es allen ermöglicht, sich ihren Kompetenzen und Neigungen entsprechend zu entwickeln.

Prävention sexueller Belästigung

Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt es im Umweltbereich eine grosse Ähnlichkeit mit der Situation in der Gesamtwirtschaft. Etwa die Hälfte der befragten Mitglieder beobachtete und/oder erlebte im bisherigen Berufsleben potenziell belästigende Verhaltensweisen, v.a. weniger gravierende Formen. Demgegenüber schätzten die befragten Unternehmen das Risiko sexueller Belästigung fast ausnahmslos als gering ein. Öffentliche Arbeitgeber und grössere Unternehmen haben signifikant häufiger Präventionsmassnahmen umgesetzt, in kleineren Betrieben überwiegen informelle Vorgehensweisen.

Aufgabenzuteilung und Behauptung im Beruf

In den Interviews der Studie wurde weder von geschlechterbedingten Unterschieden bei der Anstellung noch von solchen bei Kündigungen berichtet. Das Gleichstellungsgesetz verbietet darüber hinaus Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung. Komplexer ist die Lage in der beruflichen und betrieblichen Praxis. Offene Formen von Geschlechterdiskriminierung sind selten. Doch gerade in männerdominierten Bereichen tätige Frauen berichten in den Interviews, dass sie sich in den Augen ihrer männlichen Kollegen oder Kooperationspartner **bewähren und sich eine Position erkämpfen** müssen. Die Arbeitserfahrungen zeigen also klar vorhandene Vorbehalte gegenüber Frauen in Umweltberufen, die aber nicht offen angesprochen werden können. Sie behalten dadurch ihre Wirkmächtigkeit und bewusste Veränderungen sind schwierig.

« **Vorstellungen von Geschlecht durchziehen den Erwerbsalltag. Dies manifestiert sich auch finanziell, wenn weibliche Fachtätigkeiten geringer bewertet werden und die Frauen daher geringere Honorare bekommen.** »

Elternschaft und Sorgearbeit



Regelungen und Massnahmen zur Elternschaft sind ein essenzieller Beitrag zur Gleichstellung im Erwerbsleben. Fast 90% der befragten Mitglieder arbeiten in einem Betrieb mit Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch hier bieten grössere Unternehmen ihren Mitarbeitenden mehr Massnahmen, der öffentliche Sektor mehr als Privatunternehmen. Aus den Interviews und den Diskussionen in den Fokusgruppen geht auch hervor, dass der Umgang mit Elternschaft im Umbruch ist und regional unterschiedlich ausfällt. Ausserhäusliche Kinderbetreuung ist in den ländlichen Räumen der Deutschschweiz deutlich weniger akzeptiert.

Angebote und Handhabung von Mutter- und Vaterschaftsurlauben

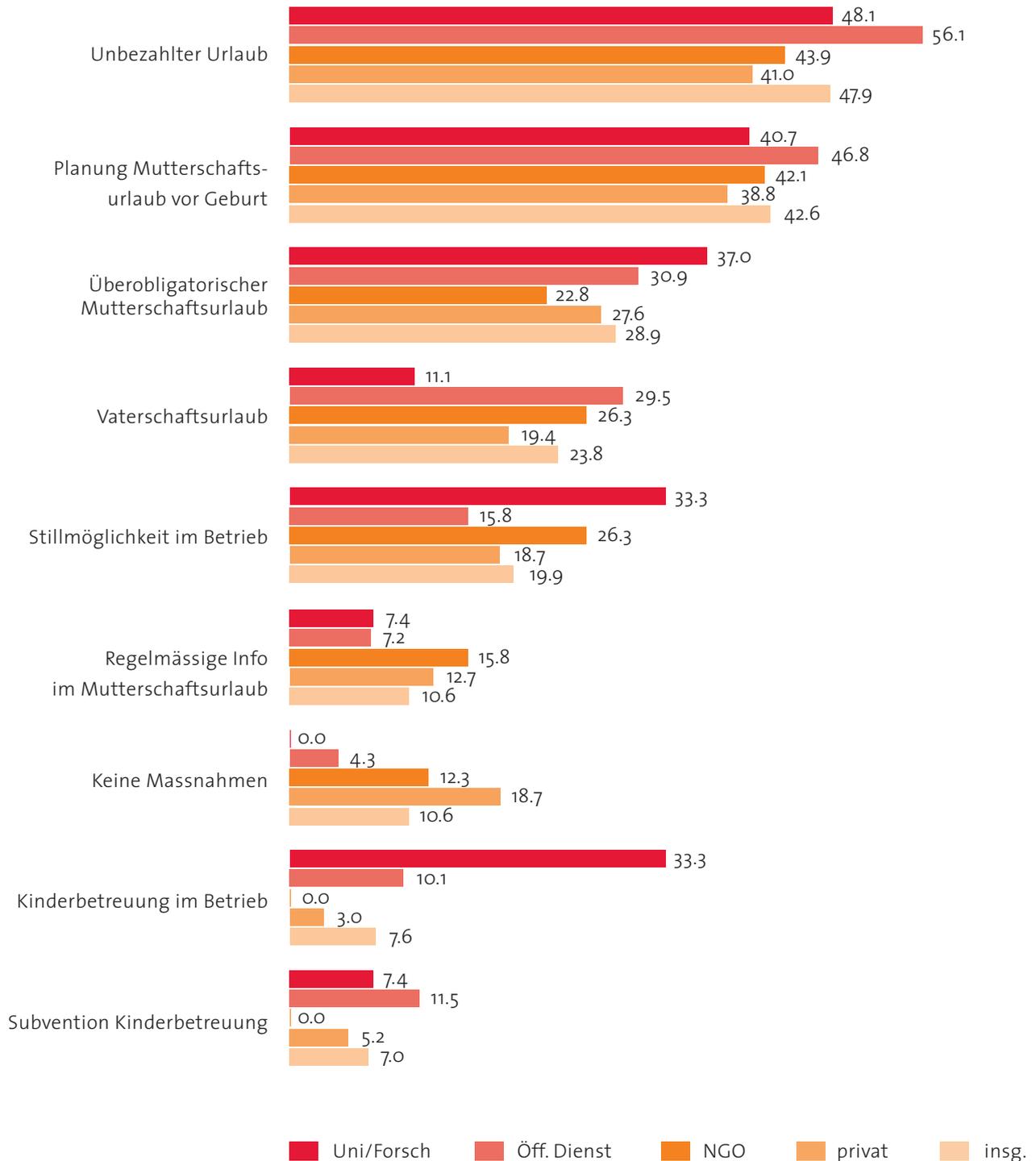
Der Anteil der Beschäftigten mit obligatorischen und überobligatorischen Mutterschaftsleistungen ist gemäss Studie in etwa ausgeglichen (26.8% zu 32.5%). Es ist bei rund 30% der befragten Mitglieder zudem verbreitete Praxis – auch ohne Rechtsanspruch – zusätzlichen unbezahlten Urlaub zu nehmen.

Bei der Mitgliederumfrage berichteten Mütter erfreulicherweise nur vereinzelt von kritischen Vorkommnissen, etwa von Kündigungen nach dem Mutterschaftsurlaub, weil keine Einigung über die Arbeitssituation zustande kam. Nur ein Viertel der Mütter hatte jedoch eine Stellvertretung während dem Mutterschaftsurlaub. Zwei Drittel kehrte nach der Geburt an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Die Rückkehr geschah ungefähr zur Hälfte mit und zur Hälfte ohne Pensenreduktion, wobei die generell hohe Teilzeitquote zu beachten ist.

Auf Unternehmensseite zeigen sich bei den privaten KMUs je nach Unternehmensgrösse Unterschiede in den Angeboten: Vor allem Mikrounternehmen haben keine Erfahrung mit Mutterschaftsurlaub.

« Unbezahlte Freistellungen nach dem Mutterschaftsurlaub sind in jeder dritten privaten KMU möglich, aber nur 16% bieten einen überobligatorischen Mutterschaftsurlaub an. Nur sechs der 116 befragten Betriebe kennen einen Vaterschaftsurlaub. »

Angebot von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Art des Unternehmens, in Prozent



Quelle: Mitgliederbefragung

Herausforderungen von Mutter- und Vaterschaftsurlauben

Betriebliche Herausforderungen aus der Sicht von Unternehmen sind **vor allem organisatorischer Natur**, z.B. bei einer Arbeitszeitreduktion. Gerade kleinere Unternehmen mit spezialisierten Arbeitsplätzen kann ein Mutterschaftsurlaub vor Herausforderungen stellen. Wenn Mütter ihre Arbeitszeit reduzieren, muss beispielsweise das Tätigkeitsprofil verändert werden. Zwischen einem Drittel und 46% der privaten KMU planen mit der Mitarbeiterin vor deren Mutterschaftsurlaub Stellvertretung, Rückkehr und Arbeitseinsatz nach der Geburt und halten Kontakt während der Abwesenheit der Mitarbeiterin.

Die Unternehmen wurden auch nach Potenzialen und Herausforderungen von Mutter- und Vaterschaftsurlaub befragt. Zwei Drittel der Äusserungen beinhalten zugleich positive wie auch negative Erfahrungen, insgesamt gibt es jedoch mehr positive Äusserungen. Einem erhöhten Organisations- und Koordinationsaufwand und dem teilweisen Abfluss von Know-how stehen eine hohe Motivation und gute Entwicklungsperspektiven der jungen Mütter gegenüber.

Insgesamt dominiert die Auffassung, dass Mutterschafts- und allenfalls Vaterschaftsurlaube eine gute Sache sind, die trotz Schwierigkeiten oder Herausforderungen nicht in Frage gestellt werden. Einige wenige Unternehmen sprechen sich explizit gegen Vaterschaftsurlaube und gegen weitere rechtliche Regulierung aus.

« 5% der befragten Mitglieder wünschen explizit eine Elternzeit für Mütter und Väter. »»

Kinderbetreuung

Aus den Befragungen und Interviews werden regionale kulturelle Unterschiede bei der Akzeptanz von externer Kinderbetreuung deutlich sowie eine **ungleiche Anerkennung der Betreuungsarbeit, je nachdem, ob sie Mütter oder Väter erbringen**. Beispiele wie «Rabenmutter», «80%, die sieht ja ihre Kinder kaum», oder «Super, ein Papitag» wurden genannt.

Stossend ist vor allem das Finanzierungsregime, bei dem die Eltern die Hauptlast an externer, qualitativ guter Kinderbetreuung tragen, die sie als Investition in ihre zukünftige Berufslaufbahn sehen müssen. Es wird positiv bemerkt, dass sich die Betreuungssituation für Vorschulkinder in den letzten Jahren insgesamt wesentlich verbessert hat.

« Für Schulkinder werden hingegen die häufig schlechten bzw. fehlenden Tagesstrukturen bemängelt. »

Aus den Diskussionen in den Fokusgruppen wird deutlich, dass traditionelle Erwartungen an eine «gute» Mutter quer zu neuen Praxen der Kinderbetreuung liegen können. Wenn Mütter arbeiten wollen, müssen sie meist auf ausserhäusliche Kinderbetreuung vertrauen. Sie sollten aber vor allem auch aus betrieblicher Sicht nicht allein zuständig sein für die Betreuung z.B. kranker Kinder.



Fazit der Studie

Insgesamt unterscheiden sich die Situation und die Massnahmen zur Gleichstellung im Umweltbereich klar nach Unternehmensgrösse und -art. **Kleine Unternehmen bieten deutlich weniger Möglichkeiten und Massnahmen** zur Arbeitszeitgestaltung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Prävention sexueller Belästigung oder zur transparenten Lohngestaltung. Viele der kleineren Unternehmen geben an, dass sie für solche Instrumente zu klein sind bzw. dass aufgrund der geringen Grösse keine solchen Instrumente nötig sind. Dabei zeigen aber einige der befragten Unternehmen, dass **auch in kleineren Firmen gleichstellungsfördernde Regelungen möglich und gängig sind**, wie etwa das Monitoring von Prämien und Löhnen nach Geschlecht, vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitregelungen oder Teilzeitarbeit im Kader.

Öffentliche Arbeitgeber sind deutlich aktiver als Privatunternehmen, da sie mit einem verfassungsrechtlichen Auftrag ausgestattet sind, die Gleichstellung voranzubringen. Im Bereich der Elternschaft sind die Praktiken im Umweltbereich im Umbruch und viele Leistungen und Massnahmen gehen über die gesetzlichen Ansprüche hinaus. **Eltern in kleinen und kleineren Unternehmen sind hierbei klar im Nachteil**. Längerfristig bzw. bei Zuspitzung des Fachkräftemangels kann sich dies auch als Nachteil für die kleinen Unternehmen auswirken, wenn sie z.B. grössere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitenden haben.

In vielen Bereichen ist ein **Kulturwandel** nötig, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.



Handlungsbedarf und -möglichkeiten

Berufswahl und Rekrutierung

Viele Mitglieder, Unternehmen und Fachpersonen aus den Fokusgruppen sehen bei der Berufswahl sowie bei der Rekrutierung von Umweltfachpersonen weiterhin grossen Handlungsbedarf. Das Interesse an MINT-Ausbildungen muss weiter gefördert werden. Hier setzt auf Ebene der Berufsberatung bereits das Projekt der ffu-pee «Gendergerechte Entwicklung der Umweltberufe» mit der Broschüre «Zukunftsberufe Umwelt – mit Frauen und Männern» an. Weitere **strukturell wirksame Projekte sind wünschenswert**.

Angesichts der guten Ausbildung der Berufsfrauen gibt es ein grosses Potenzial für die Unternehmen, mehr weibliche Fachkräfte zu rekrutieren. Stellen, die geschlechtsneutral ausgeschrieben werden oder noch besser **Stelleninserate, die Frauen spezifisch ansprechen**, sind erste geeignete Mittel.

Arbeitszeit

Teilzeitarbeit und Flexibilitätsanforderungen stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander. Dieses Spannungsverhältnis sollte ins Visier genommen und Massnahmen und Instrumente erarbeitet werden, die den Umgang damit für kleine und mittlere Unternehmen erleichtern. Es braucht gute neue Arbeitszeitmodelle und kreative Ansätze. Auch sollten Chancen und Risiken flexibler Arbeitsmodelle aufgezeigt und entsprechende **Instrumente für den Umgang mit Risiken und zu deren Minimierung** erarbeitet werden. Die befragten Mitglieder fordern auch, dass vermehrt Teilzeit in Führungsfunktionen möglich sein müsste, z.B. in Form von Jobsharing. Auch von Seite Unternehmen wird Jobsharing in Leitungspositionen als Option erwähnt. Führungsverantwortung sollte auch geteilt werden können. Massnahmen zur Förderung von Jobsharing bieten daher ein grosses Potential, insbesondere für Kleinunternehmen. **Gute Beispiele, vor allem im Jobsharing, sollen als Vorbild dienen und auch verbreitet werden**, z.B. in Form von erfolgreichen Geschichten oder Porträts.



Laufbahn und Karriere

Die Laufbahnentwicklung hängt mit der Einstellung gegenüber Frauen im Umweltbereich und geschlechterstereotypen Vorstellungen über Karriere und Führungspositionen zusammen. Diese werden oft nicht offen thematisiert. Auch gesellschaftliche Vorstellungen, wer z.B. die Kinder betreuen sollte, haben einen negativen Einfluss auf Rekrutierung und Lohnpraxis und damit auf die Laufbahn. Projekte zu einem Kulturwandel sind darum für eine langfristige Veränderung der Arbeitswelt im Umweltbereich wichtig. Geeignete **relevante Sensibilisierungs- und Informationsprojekte können zu einem Kulturwandel beitragen**, und zwar sowohl bei Arbeitgebenden (v.a. KMUs) als auch bei den Beschäftigten, bei Männern und bei den Frauen selbst. Dazu gehören z.B. Projekte in den Unternehmen, welche den nötigen Kulturwandel für Teilzeitarbeit und deren Anerkennung für beide Geschlechter angehen, dabei aber konkret kreative Lösungen für die Herausforderungen von Teilzeitarbeit suchen und finden. Auch Projekte oder Sensibilisierungsmassnahmen zur aktiven Veränderung von Selbst- und von Fremdwahrnehmung von Frauen in Umweltberufen können zum Kulturwandel beitragen. Hinsichtlich Selbstwahrnehmung und Stärkung des Selbstbewusstseins könnten gemäss Mitgliederumfrage z.B. Arbeitgebende auch gezielt Frauen coachen und stärken, damit diese ein Interesse an einer Karriere anmelden, ihre eigenen Leistungen besser darstellen oder gar selbstbewusstere Lohnforderungen stellen. **Ein diesbezüglicher Kulturwandel bei EntscheidungsträgerInnen ist wünschenswert.**

Strukturell und politisch

Auf struktureller und politischer Ebene gibt es grossen Handlungsbedarf im Bereich **Elternschaftsurlaub, verlässlicher Kinderbetreuung** auch bei Kindern im schulpflichtigen Alter und **verpflichtenden Massnahmen im Bereich Lohngleichheit**. All dies wird auch von den befragten Mitgliedern gefordert.

Literaturnachweis

- 1 Angaben aus Bernhard, Ueli (2014): Fachkräftebericht Umweltberufe 2014. Hg. v. OdA Umwelt. Bern, S. 3-10.
- 2 Büro BASS (2010): Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz. Hg. v. Staatssekretariat für Bildung und Forschung. Bern.
- 3 Gianettoni, Lavinia (2015): Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz: stereotype Rollenbilder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: Social Change 3. (http://www.socialchangeswitzerland.ch/wp-content/uploads/2015/11/Gianettoni_et_al_Berufswunsche_Jugendlichen.pdf).
- 4 Vgl. Fuchs, Gesine; Bothfeld, Silke; Leitner, Andrea; Rouault, Sophie (2016): Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber. Analysen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Leverkusen.
- 5 Umbach-Daniel, Anja (2008): Ingenieure im Topmanagement der Schweizer Wirtschaft. Hg. v. IngCH. Zürich; Umbach-Daniel, Anja; Gartmann, Ladina (2013): Ingenieurinnen in der Schweizer Wirtschaft – gesucht und respektiert? Schlussbericht. Rütter + Partner. Rüschlikon.

