

Werftstrasse 1, Postfach 2945, CH-6002 Luzern  
T +41 41 367 48 48, F +41 41 367 48 49  
[www.hslu.ch](http://www.hslu.ch)

Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und  
Prävention  
Dr. Gesine Fuchs  
Dozentin und Projektleiterin

T direkt +41 41 367 49 18  
[gesine.fuchs@hslu.ch](mailto:gesine.fuchs@hslu.ch)

Luzern, Juni 2017  
Seite 1/56

## **Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich: Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten. Schlussbericht Datenerhebung**

Zuhanden der  
FachFrauen Umwelt – Professionnelles En Environnement  
Güterstrasse 83  
4053 Basel

**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**

## Vorwort zum Schlussbericht

1989 wurden die FachFrauen Umwelt als Netzwerk für Berufsfrauen im Umweltbereich gegründet. Inzwischen haben sich die ffu-pee zu einer Interessenvertretung für Frauen entwickelt, die sich beruflich mit Umweltfragen und Fragen der beruflichen Entwicklung befassen. Gemäss ihrem Leitbild setzen sich die ffu-pee unter anderem dafür ein, dass die Verteilung der Geschlechter in allen Berufsfeldern und auf allen Hierarchiestufen eine Selbstverständlichkeit ist.

In der Umweltbranche entsteht eine Berufswelt mit interessanten Perspektiven und sich ständig erweiternder Bandbreite der Berufe. Dies bietet neue Chancen für eine qualifizierte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben. Gleichzeitig ist der Fachkräftemangel in manchen Umweltberufen ein Problem, dem mit der gezielten Anwerbung und Förderung von Frauen begegnet werden kann.

Es ist bekannt, dass Frauen in Umweltberufen noch immer in der Minderheit sind und sich oft in typischen Männerdomänen bewegen. Doch wie sieht die Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich tatsächlich aus? Und wo gibt es konkreten Handlungsbedarf, um die Stellung der Frauen in den Umweltbereichen zu verbessern und die Umweltberufe attraktiver für weibliche Mitarbeitende zu machen?

Diesen Fragen gingen die FachFrauen Umwelt mit Ihrem Projekt „Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich: Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten“ auf den Grund. Das vom eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und dem Bundesamt für Umwelt (BAFU) unterstützte Projekt beinhaltete neben Literaturrecherchen und der Analyse der Daten der AbsolventInnenstudie des Bundesamtes für Statistik zwei ausführliche Online-Umfragen bei Beschäftigten und Unternehmen im Umweltbereich. Die Umfragen wurden mit vertiefenden Interviews ergänzt und die Ergebnisse in zwei Fokusgruppen mit Vertretenden von KMUs, öffentlicher Verwaltung, Ausbildungsstätten und Personalverbänden überprüft und verifiziert. Mit einer Recherche wurde nach dem Erfolgsrezept von bisherigen Projekten geforscht und die Ideen für mögliche Nachfolgeprojekte wurden in einem Workshop mit Führungspersonen von NGOs, öffentlicher Verwaltung, Ausbildungsstätten und KMUs im Umweltbereich überprüft und weiter entwickelt.

Die Erkenntnisse aus diesem Projekt sind hoch interessant und bieten eine gute Grundlage für weitere Handlungsschritte auf dem Weg zu Gleichstellung, Chancengleichheit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Umweltberufen. Der vorliegende wissenschaftliche Bericht wird ergänzt mit einer Broschüre, die die Ergebnisse und Erkenntnisse kurz zusammenfasst und für ein breiteres Publikum zugänglich macht.

Die FachFrauen Umwelt möchten sich an dieser Stelle bei den zahlreichen Teilnehmenden der Online-Umfragen und bei den Interviewpartnerinnen für ihre wertvollen Informationen bedanken. Den Teilnehmenden der Fokusgruppen und des Workshops, sowie dem Soundingboard sei für ihre interessanten Beiträge und die konstruktiven inhaltlichen Auseinandersetzungen gedankt. Ein grosses Dankeschön geht auch an EBG und BAFU für die finanzielle Unterstützung des Projekts, für das Interesse an den Ergebnissen und an einer Fortsetzung der Arbeit in diesem Themenbereich. Die FachFrauen Umwelt werden hier sicher dranbleiben!

Spezieller Dank gebührt der Projektleiterin, Gesine Fuchs, Dozentin am Institut für Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention der Hochschule Luzern, die mit grossem Engagement und Sachverstand, wissenschaftlicher Genauigkeit und Leidenschaft dieses Projekt durchgeführt hat. Die Zusammenarbeit mit ihr war enorm bereichernd und befriedigend.

Für die FachFrauen Umwelt

Heidi Mück  
Geschäftsleiterin

Yvonne Steiner Ly,  
ehemalige Geschäftsleiterin, Mitglied Soundingboard

## Inhalt

Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich: Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten.	
Schlussbericht Datenerhebung	1
Vorwort	2
Inhalt	3
Tabellenverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	4
1. Zielsetzung und Vorgehen	5
2. Die Erhebung	6
2.1 Modul 1: Sichtung der bestehenden Daten und Untersuchungen	6
2.2 Modul 2: Online-Umfragen, individuelle Interviews und Fokusgruppen	6
2.3 Modul 3: Recherche und Systematisierung potenzieller Handlungsansätze	7
3. Beschäftigung im Umweltsektor	7
3.1 Allgemeines	7
3.2 Ausbildung	8
3.2.1 Bildungsexpansion und anhaltende geschlechtsspezifische Strukturierung	8
3.2.2 Bildungsabschlüsse der Berufsfrauen im Umweltbereich	10
3.3 Berufswahl	11
3.4 Berufseinstieg	13
3.5 Rekrutierung	15
3.6 Beschäftigungssektoren und Branchen	17
3.6.1 Beschäftigungssektoren	17
3.6.2 Branchen	19
4. Arbeitszeit	21
4.1 Arbeitszeit und Teilzeit	21
4.2 Einschätzungen zur Teilzeitarbeit	23
5. Lohn	26
6. Karriere und Laufbahn	29
6.1 Berufliche Stellung	29
6.2 Anforderungen für Führungspositionen und beruflichen Aufstieg	30
7. Geschlechterverhältnisse im Betrieb	32
7.1 Prävention sexueller Belästigung	32
7.2 Zugang zu Weiterbildung	35
7.3 Aufgabenzuteilung	35
7.4 Behauptung im Beruf	35
8. Elternschaft	36
8.1 Vereinbarkeitsmassnahmen	36
8.2 Regelungen bei Mutterschaft und Vaterschaft – Praktiken und Probleme	37
9. Betriebliche Gleichstellungspolitik	41
10. Handlungsbedarf	44
10.1 Rekrutierung und Laufbahn	44
10.2 Arbeitszeit	44
10.3 Lohn	45
10.4 Kinderbetreuung	45
10.5 Kulturwandel	45
10.6 Gemeinsamkeiten und Unterschiede	45
11. Zusammenfassung und Fazit	46
Anhang: Methodische Steckbriefe der Erhebungsschritte	51
Modul 1: Überblick über bestehende Untersuchungen und Auswertung der Absolventenstudie des BFS	51
Modul 2: Online-Umfragen und individuelle Interviews	51
Modul 3: Recherche und Systematisierung potenzieller Handlungsansätze	54
Literatur	55

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Studierende an universitären Hochschulen insgesamt und in ausgewählten „umweltnahen“ Studiengängen	9
Tabelle 2: Aus- und Weiterbildung bei Beschäftigten im Umweltbereich - Mitgliederumfrage	10
Tabelle 3: Sensibilisierungsprojekte zur Berufsorientierung (mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt)	12
Tabelle 4: Schwierigkeiten bei der Stellensuche aufgrund ...	14
Tabelle 5: Hat das Unternehmen bei Ihrer Rekrutierung Frauen besonders angesprochen? Mehrfachantworten möglich	17
Tabelle 6: Öffentlicher und privater Sektor, 1 und 5 Jahre nach Abschluss, Universitäten	17
Tabelle 7: Öffentlicher und privater Sektor, 1 und 5 Jahre nach Abschluss, Fachhochschulen	18
Tabelle 8: Uni- und FH-AbsolventInnen in den wichtigsten Wirtschaftszweigen, 5 Jahre nach Abschluss	19
Tabelle 9: Die vier wichtigsten Beschäftigungsbranchen nach Geschlecht	20

Tabelle 10: Gründe für Erwerbstätigkeit unter 90% .....	23
Tabelle 11: Einschätzungen zu Teilzeitarbeit nach Beschäftigungsgrad (Mittelwertunterschiede, t-Test) .....	25
Tabelle 12: Einschätzungen zur Lohnpolitik Anteil der „Stimme (eher) zu“-Antworten nach Geschlecht .....	28
Tabelle 13: Stellung im Unternehmen nach Geschlecht, in Prozent .....	29
Tabelle 14: Am häufigsten genannte Eigenschaften einer Führungskraft aus Sicht der Beschäftigten und aus Sicht der Unternehmen .....	31
Tabelle 15: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung nach Grösse privater KMU .....	34
Tabelle 16: Weiterbildung der Mitarbeitenden in privaten KMU nach Unternehmensgrösse .....	35
Tabelle 17: Mutterschaft und Erwerbstätigkeit .....	38
Tabelle 18: Angebot von Elternurlaube in privaten KMU nach Unternehmensgrösse .....	39
Tabelle 19: Management von Mutterschaftsurlaub und Rückkehr an den Arbeitsplatz in privaten KMU nach Unternehmensgrösse .....	39
Tabelle 20: Betriebliche Herausforderungen beim Mutterschaftsurlaub in privaten KMU .....	40
Tabelle 21: Explizite Gleichstellungsmassnahmen aus Sicht der Mitglieder und privater KMU .....	42
Tabelle 22: Personalpolitische Instrumente in privaten KMU mit Gleichstellungsbezug .....	42
Tabelle 23: Rücklauf Mitgliederumfrage .....	52
Tabelle 24: Profil der Personen aus der Mitglieder-Umfrage .....	52
Tabelle 25: Rücklauf Unternehmensumfrage .....	53

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Rekrutierungswege in privaten KMU .....	16
Abbildung 2: Ansprache von potentiellen Bewerberinnen nach Art des Unternehmens .....	16
Abbildung 3: Tätigkeitsfelder der Befragten in der Mitgliederumfrage .....	20
Abbildung 4: Frauenanteil in privaten KMU .....	21
Abbildung 5: Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung in Unternehmen in Prozent, Mitglieder- und Unternehmensbefragung .....	22
Abbildung 6: Durchschnittliche Einschätzungen zur Teilzeitarbeit, Beschäftigte und Unternehmen im Vergleich .....	24
Abbildung 7: Wie stellen Sie in Ihrem Unternehmen Lohngleichheit sicher? – Private KMU .....	27
Abbildung 8: Anteil der AbsolventInnen mit Führungsposition 5 Jahre nach Abschluss nach Geschlecht .....	29
Abbildung 9: Anteil der Personen, die in ihrer Berufslaufbahn Verhaltensweisen beobachtet oder selbst erlebt haben in Prozent .....	33
Abbildung 10: Angebot von Vereinbarkeitsmassnahmen, nach Art des Unternehmens, in Prozent .....	37
Abbildung 11: Gleichstellung als Thema im Unternehmen – Anteil „stimmt (eher)“-Antworten in privaten KMU und von Mitgliedern in privaten KMU .....	43
Abbildung 13: Grösse der teilnehmenden Unternehmen .....	54
Abbildung 14: Eckdaten der individuellen Interviews .....	54

## 1. Zielsetzung und Vorgehen

Für den interdisziplinären Bereich der Umweltberufe ist zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern nur wenig bekannt. Die FachFrauen Umwelt – Professionnelles En Environnement ffu-pee, (im Folgenden auch nur ffu-pee oder FachFrauen Umwelt), haben daher das Projekt „Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich: Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten“ entwickelt und es mit Unterstützung des Bundes (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Bundesamt für Umwelt BAFU) durchgeführt.

Insbesondere der Wachstums- und Innovationsbereich der Umweltberufe bietet Chancen für eine qualifizierte Beschäftigung von Frauen, die auch dem Fachkräftemangel vorbeugen kann. Das Projekt schliesst Wissenslücken, identifiziert Handlungsbedarf und arbeitet erfolgversprechende Fördermassnahmen heraus.

Folgende Fragen leiteten die Untersuchung:

- Wie ist die Situation von Berufsfrauen im Umweltbereich, vor allem hinsichtlich der im Gleichstellungsgesetz genannten Aspekte (Anstellung, Lohn, Aufgabenzuteilung, 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 Erhebung erfolgte in mehreren Schritten:

1. Zu Beginn wurden mit einer Literaturrecherche Informationen zur Beschäftigung und der Geschlechtergleichstellung im Umweltbereich aufgearbeitet (Modul 1.1).
2. Daten und Erkenntnisse aus dem erhobenen Forschungsstand flossen in eine Analyse der Daten der Befragung der HochschulabsolventInnen (AbsolventInnenstudie) des Bundesamts für Statistik (BFS) ein, die auf Fragen zu Berufseinstieg, Arbeitszeit, Qualität der Beschäftigung, Lohn und beruflicher Stellung von HochschulabsolventInnen fokussierte (Abschluss-Jahrgang 2008). Die Daten stellte dankenswerterweise das BFS zur Verfügung (Modul 1.2).
3. Kernstück dieses Berichts sind sodann zwei Online-Umfragen unter Mitgliedern von Berufsorganisationen (FachFrauen Umwelt sowie der Schweizer Verband der Umweltfachleute svu-asep) und eine Unternehmensumfrage für Firmen und öffentliche Verwaltungen, die im Umweltbereich tätig sind und vor allem in den wichtigen Verbänden Verband für nachhaltiges Wirtschaften (öbu), Verband Schweizer Abwasser- und Gewässerschutzfachleute (VSA) und Organisation der Arbeitswelt (OdA) Umwelt organisiert sind. Bei diesen Befragungen wurden Erkenntnisse aus den vorherigen Schritten und bestehenden Forschungsergebnissen (z. B. zu Ingenieurinnen oder zu sexueller Belästigung) einbezogen (Modul 2.1).
4. Um einen vertieften, qualitativen Einblick in Berufsverläufe und die Beschäftigungssituation zu erhalten, wurden mit Interessierten aus der Mitgliederumfrage insgesamt sieben Interviews geführt, wobei grösstmögliche Varianz (Geschlecht, Alter, Beschäftigungssituation und Region) angestrebt wurde (Modul 2.2).
5. Um das Potenzial von Handlungsmöglichkeiten besser abzuschätzen, wurde mit einer Projekt-recherche versucht, die beeindruckende Vielfalt von bisher eingesetzten Instrumenten in den zahlreichen Projekten zur beruflichen Gleichstellung praxisgerecht zu systematisieren und bei Projekt-verantwortlichen relevante und erfolgreiche Projekte („Best practice“) zu destillieren (Modul 3).
6. Schliesslich zielten zwei Fokusgruppen auf die Erhebung von Handlungsbedarf und die Diskussion von Handlungsmöglichkeiten. Daran nahmen VertreterInnen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), öffentlicher Verwaltung, Hochschulen und Gewerkschaften teil.

Der vorliegende Bericht fokussiert vor allem auf die Ergebnisse aus den Modulen 1.1 bis 2.2 zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Wirtschaftszweig. In Kapitel 10 und 11 werden Kontroversen, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten zusammengefasst, die den FachFrauen Umwelt und interessierten Gruppen wie Unternehmen als Ausgangspunkt für die Ent-

wicklung von Umsetzungsprojekten dienen. Der vorliegende Bericht ist thematisch gegliedert und verknüpft in den einzelnen Kapiteln die Erkenntnisse aus den verschiedenen Erhebungsschritten. Genauere Informationen zur Methode der Erhebungen finden sich im Anhang in den Steckbriefen.

Die hier vorliegende umfassende Bestandsaufnahme zeigt, dass der Umweltbereich ein vielfältiges Berufsfeld mit differenzierten Tätigkeitsbereichen ist. Die Erhebungen liefern Informationen zur Gleichstellungssituation in privaten KMU, worüber noch wenig bekannt ist. Es zeigt sich, dass dort insgesamt eher wenige Gleichstellungsmassnahmen umgesetzt werden. Einige Unternehmen zeigen aber, dass aktives Engagement und Massnahmen auch für kleine Firmen nützlich und möglich sind.

## **2. Die Erhebung**

### **2.1 Modul 1: Sichtung der bestehenden Daten und Untersuchungen**

In Modul 1.1 (Literaturrecherche) und Modul 1.2 (Berechnungen mit Daten aus der Absolventenstudie 2008)<sup>1</sup> wurden bereits bestehende Daten und Untersuchungen zu Frauen und Männern in Umweltberufen zusammengetragen. Während es zur Gleichstellung von Frauen und Männern in MINT-Berufen (Mathematik, Ingenieurwesen, Natur und Technik) einige Forschungsarbeiten<sup>2</sup> gibt, ist für den wesentlich umfassenderen und interdisziplinären Bereich der Umweltberufe die allgemeine Faktenlage sehr übersichtlich. Mehr Wissen ist zu den MINT-Berufen im Allgemeinen vorhanden, v. a. zu den Förder- und Sensibilisierungsmassnahmen für Schule, Studium und Berufseinstieg für Mädchen und Frauen. Aktuelle quantitative und qualitative Ergebnisse über hochqualifizierte Frauen in technischen Berufen liegen für Ingenieurinnen vor (Projekt „Ingenieurinnen in der Schweizer Wirtschaft – gesucht und respektiert?“, vgl. Umbach-Daniel und Gartmann 2013).

### **2.2 Modul 2: Online-Umfragen und individuelle Interviews**

Statistiken, Umfragen, Interviews und Fokusgruppen bieten die Möglichkeit, Erkenntnisse aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu generieren und zu plausibilisieren. Weil zur betrieblichen Gleichstellung im Allgemeinen bereits umfangreiche Forschungserkenntnisse vorliegen, bot es sich an, in einer Umfrage die Situation im Umweltbereich quantitativ zu erheben und im Vergleich mit bestehenden Untersuchungen genauer zu konturieren. In zwei Online-Umfragen wurden Mitglieder der ffu-pee und des Partnerverbands svu-asep sowie umweltrelevante Unternehmen, die in einschlägigen Verbänden (öbu und VSA) organisiert sind, befragt. Die im November und Dezember 2015 realisierten Umfragen hatten einen Rücklauf von rund 22% (Mitglieder) bzw. rund 14% (Unternehmen); es konnten 376 Mitgliederbögen und 116 Firmenbögen in die Auswertung einbezogen werden. Die Umfragen übernahmen, wo möglich und sinnvoll, Fragen aus bereits bestehenden Erhebungen, um so punktuell Vergleiche ziehen zu können (Genaueres vgl. Steckbriefe im Anhang). Thematisch bezog sich die Umfrage auf Ausbildung, Rekrutierung, Arbeitszeiten, Lohn und Lohnungleichheit, Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sexuelle Belästigung und betriebliche Gleichstellungsmassnahmen. Die Antworten wurden deskriptiv statistisch ausgewertet; offene Antworten wurden kodiert und ebenfalls statistisch ausgewertet. Wo es möglich war, wurden Unterschiede zwischen Gruppen auf ihre statistische Signifikanz überprüft.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Genaueres zu den Absolventenstudie des BfS findet sich unter [www.graduates-stat.admin.ch](http://www.graduates-stat.admin.ch)

<sup>2</sup> Etwa Pascher-Kirsch und Jansen 2014 zu Chemie, Buse und Bilimoria 2014, Buse, Bilimoria und Perelli 2013 zu Ingenieurwesen, Steuer 2015 zu MINT allgemein, Umbach-Daniel 2008.

<sup>3</sup> „Wird ein statistisches Ergebnis als signifikant bezeichnet, so drückt dies aus, dass die Irrtumswahrscheinlichkeit, eine angenommene Hypothese treffe auch auf die Grundgesamtheit zu, nicht über einem festgelegten Niveau liegt. Einfach gesagt: Ein gemessener Zusammenhang zwischen zwei Variablen tritt in der Stichprobe nicht einfach zufällig auf, sondern trifft auch für die Grundgesamtheit zu.“ (<https://de.statista.com/statistik/lexikon/definition/122/signifikanz/>, 7. Dezember 2016). Ein Signifikanzniveau von 5% drückt z. B. eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% aus. Angegeben werden diese Niveaus als sog. p-Werte:  $p < 0.05$  – 5%,  $p < 0.01$  – 1%,  $p < 0.001$  – 0.1%).

Die antwortenden Unternehmen sind zu 84% KMU bzw. kleinere und mittlere Verwaltungseinheiten. In den Auswertungen wurde ein Fokus auf private KMU gelegt, da es für diese wichtige Gruppe noch kaum Erkenntnisse zur Gleichstellungspolitik gibt.

Um zentrale Aspekte der Gleichstellung noch besser zu verstehen und genauer zu beleuchten, wurden sieben Interviews mit denjenigen Mitgliedern durchgeführt, die sich in der Mitgliederumfrage dazu bereit erklärt hatten. Hierbei wurde auf maximale Varianz geachtet, um unterschiedliche Perspektiven und Situationen einzubinden: Es wurden zwei Männer und fünf Frauen befragt, die selbstständig, in der öffentlichen Verwaltung und in der Privatwirtschaft tätig und in allen drei Landesteilen beheimatet sind. In den Interviews ging es vor allem um das subjektive Erleben der Berufslaufbahn, der Gleichstellung und allenfalls der Gleichstellungspolitik im Betrieb. Die Interviews wurden ausführlich protokolliert oder problemorientiert transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

### **2.3 Modul 3: Recherche und Systematisierung potenzieller Handlungsansätze**

Die beeindruckende Vielfalt von bisher eingesetzten Instrumenten in den zahlreichen Projekten zur beruflichen Gleichstellung ist hinsichtlich ihrer Funktions- und Wirkungsmechanismen nicht ad hoc durchschaubar. Für eine sachgerechte Entwicklung und Wahl von Massnahmen bei gegebener Problemlage braucht es ihre praxisgerechte Systematisierung (vgl. Widmer et al. 2014)). Darum wurden im Modul 3 aus der Literatur, aus Quellen zu Finanzhilfeprojekten (vgl. [www.topbox.ch](http://www.topbox.ch)) sowie aus Informationsgesprächen mit Projektverantwortlichen und dem EBG versucht, gute Praktiken und Instrumente zu destillieren. Die Ergebnisse bildeten zusammen mit den Diskussionen in Fokusgruppen eine gute Überleitung zur Entwicklung von Projektideen für die Umsetzung.

Im Juni 2016 wurden schliesslich zwei Fokusgruppen durchgeführt, um auf der Grundlage der Ergebnisse der Online-Umfragen bei ExpertInnen und Stakeholdern Erfahrungen, Erwartungen und Lösungsmöglichkeiten aus praktisch-betrieblicher Sicht zu diskutieren und auch mögliche Interessierte für Umsetzungsprojekte zu gewinnen. Der ausführlich protokollierte Diskussionsverlauf der Fokusgruppen wurde wie die Interviews thematisch codiert und ausgewertet.

## **3. Beschäftigung im Umweltsektor**

### **3.1 Allgemeines**

Der Umweltsektor und seine spezifischen Berufe sind noch nicht klar gegen andere Wirtschaftssektoren und Berufsbilder abgegrenzt. Die OdA Umwelt nennt Umweltberufe solche, die sich mit der nachhaltigen Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen beschäftigen (Bernhard 2014, S. 3). Ihr Fachkräftebericht Umweltberufe (ebd., S. 7–10) muss auf Schätzungen zurückgreifen und Daten aus verschiedenen Quellen zusammenstellen, eine eigentliche Berichterstattung zur Umweltwirtschaft gibt es nicht. Die OdA Umwelt schätzte für 2012 aufgrund von NOGA<sup>4</sup>-Daten des BFS die Beschäftigung im klassischen Umweltmarkt (Wasser, Abwasser, Recycling) auf 17'000 Personen, in der Reparaturwirtschaft auf 24'500 Personen und im erweiterten Umweltmarkt auf gut 163'000 Personen. Der erweiterte Umweltmarkt umfasst Wirtschaftszweige, die „sich zu national anerkannten Normen und Standards der nachhaltigen Produktion verpflichtet haben“, aber nicht primär im Umweltschutz tätig sind – hierzu gehören z. B. die biologische Landwirtschaft, der öffentliche Verkehr, Umweltbüros und –organisationen, Umweltbehörden oder Unternehmen im Bereich erneuerbare Energien (ebd., S. 10). Der erweiterte Umweltmarkt stellt einen Anteil von knapp 5% an der Gesamtbeschäftigung und erwirtschaftet gut 3% des Bruttoinlandsprodukts (ebd.).<sup>5</sup> Für den Cleantech-Bereich<sup>6</sup> wird der Anteil der

---

<sup>4</sup>Nomenclature générale des activités économiques, allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige

<sup>5</sup>Dieser Beschäftigungsanteil ist etwa mit dem in Deutschland vergleichbar, das über einen elaborierten Umweltwirtschaftsbericht verfügt (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit und Umweltbundesamt 2011, S. 32–43).

<sup>6</sup>Cleantech ist definiert als „kommerzielle[r] Einsatz von Technologien, Herstellverfahren und Dienstleistungen, die zum Schutz oder zu einer effizienteren Nutzung natürlicher Ressourcen beitragen“ (vgl. Ernst Basler + Partner 2014, S. 8). Weitere Studien auch zur

Beschäftigung in der Schweiz auf rund 14% und die Bruttowertschöpfung auf 8% geschätzt. Dieser Bereich ist in den letzten Jahren deutlich stärker gewachsen als die Gesamtwirtschaft (Ernst Basler + Partner 2014, S. 2).

Die Frauenanteile in den Umweltberufen sind nicht immer genau zu bestimmen. Im klassischen Umweltmarkt liegen sie bei tiefen 15 bis 20%. In der Berufs-Grundbildung wurden nur zwei von etwa 28 Lehrabschlüssen von Frauen erworben (ähnlich in Deutschland; vgl. Steuer 2015, S. 16–19). Ihr Anteil liegt in der höheren Berufsbildung immerhin bei 38%. In der Weiterbildung und der Hochschulbildung sind die Anteile ebenfalls zwischen einem Drittel und der Hälfte (Bernhard 2014, S. 11-15). Allerdings hinkt die gegenwärtige Situation in der Berufsbildung der Zukunftsbedeutung und der Grösse des Umweltsektors hinterher. In der Mitgliederumfrage zeigt sich ein grosses Spektrum von Berufen und Studienrichtungen. Neben einem Studium der Biologie (ein Fünftel aller befragten Mitglieder) haben spezifische Umweltausbildungen breiten Zuspruch unter den Mitgliedern: fast 17% haben Umweltnaturwissenschaften studiert, weitere 6% sind UmweltingenieurInnen.

Für den Umweltsektor liegen keine genauen Daten zu Angebot und Nachfrage an Fachkräften vor, obwohl die Relevanz für die künftige ökonomische Entwicklung der Schweiz anerkannt hoch ist.<sup>7</sup> Die Oda Umwelt erwartet eine erhöhte Konkurrenz auf dem Lehrstellenmarkt, weil das Angebot an Lernenden sinkt, aber bei den Energieberufen, den technischen Umweltberufen, in der nachhaltigen Bauwirtschaft, im energieeffizienten Maschinenbau, bei der nachhaltigen Mobilität und bei den Umweltdienstleistungen neue Nachfrage nach Arbeitskräften entsteht (Bernhard 2014, S. 3).

Genauer untersucht wurden Ausmass und Ursachen des Fachkräftemangels für die MINT-Berufe (Büro BASS 2010), mit denen die Umweltberufe grosse Schnittmengen haben. Seit 1950 hat sich der Bedarf an MINT-Fachkräften etwa verzehnfacht, d. h. im Rahmen eines fähigkeits- und kompetenz-basierten technologischen Wandels benötigt die Wirtschaft immer mehr (technisch) qualifizierte Arbeitskräfte. Die Studie schätzte die strukturelle Fachkräftelücke zwischen Angebot und Nachfrage auf etwa 10'000 Arbeitskräfte, wobei der konkrete Fachkräftemangel stark konjunkturell schwankt. So fehlten 2009 etwa 14'000 MINT-Fachkräfte (Vakanzquote ca. 9%) vor allem in den Bereichen Informatik, Elektro- und Maschinenbau und im Bauingenieurwesen, worunter besonders die KMU litten (ebd., S. II).

In der Unternehmensumfrage berichtete ein Viertel der Unternehmen von aktuellen, ein Fünftel von früheren Rekrutierungsschwierigkeiten. Mikrounternehmen mit bis zu neun Mitarbeitenden waren davon unterdurchschnittlich betroffen. Die Firmen machen hier vor allem die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich, kaum jedoch einen Mangel an weiblichen Bewerbenden oder einen Mangel an Berufsfrauen.

## **3.2 Ausbildung**

### *3.2.1 Bildungsexpansion und anhaltende geschlechtsspezifische Strukturierung*

In einer längeren zeitlichen Perspektive ist in der Schweiz eine erhebliche allgemeine Bildungsexpansion auf allen Qualifikationsstufen festzustellen. So haben sich die Studierendenzahlen an den Universitäten seit 1980 von gut 52'000 auf knapp 114'000 mehr als verdoppelt, die Zahl der Studierenden Frauen hat sich fast vervierfacht, wobei ihr Anteil von einem Drittel bis im Jahr 2015 auf gut die Hälfte stieg.<sup>8</sup>

Auch in den technischen und naturwissenschaftlichen bzw. umweltnahen universitären Studiengängen sind die Frauenanteile durchweg kräftig gestiegen: Es ist eine dynamische ‚Feminisierung von Studi-

---

Berufsbildung im Cleantechbereich siehe [www.cleantech.admin.ch/cleantech/de/home/ueber-cleantech/studien-und-berichte-zu-cleantech.html](http://www.cleantech.admin.ch/cleantech/de/home/ueber-cleantech/studien-und-berichte-zu-cleantech.html).

<sup>7</sup>Dies kommt z. B. in den jährlichen Symposien von Swiss Green Economy ([www.sges.ch](http://www.sges.ch)) zum Ausdruck.

<sup>8</sup>Eigene Berechnungen mit dem „Datenwürfel“ des BfS, [www.pxweb.bfs.admin.ch/?px\\_language=de](http://www.pxweb.bfs.admin.ch/?px_language=de), Datenbasis Erhebung „Studierende und Abschlüsse der Hochschulen“, Datenstand 31.03.2016.



engängen‘ zu beobachten, wobei es nach wie vor ‚Sorgenfächer‘ gibt: Diese Fächer sind wichtig, haben ein hohes Innovations- und Arbeitsplatzpotenzial, aber sie weisen niedrige, stagnierende Frauenanteile auf. Dazu gehören die Informatik, Ingenieursstudiengänge oder die Physik. Die Entwicklung bei den Fachhochschulen (hier ohne Tabelle) zeigt ebenfalls einen durchgängigen Anstieg der Frauenanteile in umweltnahen Studiengängen. Allerdings stieg der Frauenanteil in den letzten Jahren nur noch schleppend an (Rütter + Partner 2013, S. 5–6). In den letzten fünf Jahren hat der Frauenanteil bei den Studieneintritten in den universitären Ingenieursstudiengängen leicht abgenommen (um knapp 1% auf rund 26%) und in den Fachhochschulen leicht zugenommen (um knapp 2% auf fast 18%). In der Physik bleibt der Anteil bei den Studieneintritten bei etwa 20%, in der Chemie bei einem Drittel. Informatik, Maschinenbau und Elektroingenieurwesen – also relativ grosse Fächer – haben stagnierende Frauenanteile (Andreoli et al. 2015, S. 51–58). Einmal Erreichtes ist nicht automatisch für die Zukunft gesichert. Es sind also weiterhin aktive Anstrengungen nötig, Frauen für entsprechende Studien und Berufe zu interessieren und zu begeistern.

**Tabelle 1: Studierende an universitären Hochschulen insgesamt und in ausgewählten ‚umweltnahen‘ Studiengängen in absoluten Zahlen und Frauenanteil in Prozent**

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2014
<b>Insgesamt</b>	61'373	74'806	85'940	88'243	96'673	112'375	131'497	143'961
<b>Frauenanteil</b>	<b>32.5</b>	<b>35.8</b>	<b>38.8</b>	<b>41.8</b>	<b>45.6</b>	<b>49.1</b>	<b>50.3</b>	<b>50.4</b>
<b>Mathematik</b>	1'167	1'121	1'112	1'201	1'218	1'593	1'920	2'294
	<b>20.1</b>	<b>21.5</b>	<b>25.5</b>	<b>24.3</b>	<b>26.1</b>	<b>30.0</b>	<b>30.7</b>	<b>31.8</b>
<b>Informatik</b>	105	1'457	1'754	1'718	2'270	2'460	2'820	3'456
	<b>17.1</b>	<b>8.4</b>	<b>8.2</b>	<b>7.9</b>	<b>10.4</b>	<b>11.9</b>	<b>12.5</b>	<b>14.0</b>
<b>Physik</b>	1'450	1'883	2'082	2'089	1'911	2'177	2'538	2'900
	<b>5.0</b>	<b>6.1</b>	<b>8.4</b>	<b>9.5</b>	<b>13.3</b>	<b>17.1</b>	<b>20.2</b>	<b>19.7</b>
<b>Chemie</b>	1'303	1'574	1'825	1'603	1'357	1'856	2'309	2'571
	<b>12.8</b>	<b>15.9</b>	<b>21.2</b>	<b>22.1</b>	<b>27.7</b>	<b>34.6</b>	<b>35.5</b>	<b>35.2</b>
<b>Biologie</b>	2'746	3'445	4'347	4'650	5'018	5'475	6'414	7'103
	<b>34.5</b>	<b>37.6</b>	<b>39.4</b>	<b>45.9</b>	<b>47.3</b>	<b>51.9</b>	<b>55.4</b>	<b>55.3</b>
<b>Erdwissenschaften</b>	631	684	737	964	935	882	1'050	1'049
	<b>10.8</b>	<b>14.6</b>	<b>16.6</b>	<b>22.7</b>	<b>28.2</b>	<b>34.6</b>	<b>37.3</b>	<b>38.9</b>
<b>Geographie</b>	598	682	969	1'234	1'203	1'509	1'403	1'415
	<b>18.9</b>	<b>22.1</b>	<b>26.8</b>	<b>33.0</b>	<b>38.1</b>	<b>41.7</b>	<b>43.2</b>	<b>46.1</b>
<b>Architektur + Planung</b>	1'221	2'140	2'635	2'771	2'509	2'901	3'695	3'780
	<b>22.4</b>	<b>29.6</b>	<b>32.9</b>	<b>34.6</b>	<b>39.4</b>	<b>44.5</b>	<b>45.0</b>	<b>45.5</b>
<b>Agrarwirtschaft</b>	766	960	847	703	351	284	301	349
	<b>14.8</b>	<b>22.3</b>	<b>32.3</b>	<b>40.4</b>	<b>39.0</b>	<b>46.1</b>	<b>51.2</b>	<b>50.7</b>
<b>Chemieingenieurwesen</b>	416	266	324	297	353	105	187	206
	<b>10.8</b>	<b>19.9</b>	<b>22.8</b>	<b>20.5</b>	<b>28.0</b>	<b>26.7</b>	<b>27.3</b>	<b>25.2</b>
<b>Bauingenieurwesen</b>	588	728	967	1'037	745	806	1'321	1'725
	<b>2.0</b>	<b>4.0</b>	<b>6.2</b>	<b>10.4</b>	<b>16.1</b>	<b>17.9</b>	<b>20.6</b>	<b>20.7</b>

Quelle: Eigene Berechnungen nach BfS-Daten, vgl. [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/01.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/01.html)

Wie die obige Tabelle für universitäre Studiengänge zeigt, bleiben die meisten Fächer geschlechtsspezifisch strukturiert. Die Entwicklung in den Fachhochschulen ist sehr ähnlich.

### 3.2.2 Bildungsabschlüsse der Berufsfrauen im Umweltbereich

Der Trend zu immer höheren Bildungsabschlüssen spiegelt sich auch im Ausbildungsstand der befragten Mitglieder von FFU und svu-asep, wie die untenstehende Tabelle zeigt. Er ist durchgängig sehr hoch und weist eine grosse fachliche Bandbreite auf. Tendenziell ist der Bildungsstand der befragten Frauen etwas höher als bei den Männern. Fast 98% der Frauen und gut 86% der Männer haben ein Hochschulstudium abgeschlossen, wobei die Männer häufiger an die Fachhochschule gegangen sind als Frauen. Satt 24% der Befragten haben zudem promoviert und 28% haben Nachdiplomkurse oder -studien abgeschlossen. Insgesamt zeigt die Übersicht, dass es sich bei den Mitgliedern von ffu-pee und svu-asep um eine sehr gut ausgebildete Gruppe von Beschäftigten handelt.

**Tabelle 2: Aus- und Weiterbildung bei Beschäftigten im Umweltbereich**

	Frauen	Männer	Gesamt
<b>Ausbildung</b>			
Universität, Eidgenössisch Technische Hochschule (ETH)	296 (84.1%)	12 (54.5%)	308 (82.1%)
Fachhochschule	47 (13.4%)	7 (31.8%)	55 (14.7%)
Höhere Berufsbildung	5 (1.4%)	3 (13.6%)	8 (2.1%)
Lehrpatent	1 (0.3%)	0	1 (0.3%)
Matura	2 (0.6%)	0	2 (0.5%)
Abgeschlossene Lehre	1 (0.3%)	0	1 (0.3%)
<b>Weiterbildungen</b>			
Doktorat	83 (23.6%)	5 (22.7%)	88 (23.5%)
CAS, MAS, NDS Course/Master of Advanced Studies, Nachdiplomstudium)	102 (29.0%)	3 (13.6%)	105 (28.0%)
MBA (Master of Business Administration)	6 (1.7%)	1 (4.5%)	7 (1.9%)
Betriebliche Weiterbildung	40 (11.4%)	1 (4.5%)	41 (10.9%)
Ausserbetriebliche Weiterbildung	80 (22.7%)	5 (22.7%)	86 (22.9%)
2. Studium	13 (3.7%)	0	13 (3.5%)
Weitere Berufsausbildungen	4 (1.1%)	0	4 (1.1%)
<b>Gesamt</b>	<b>352 (100.0%)</b>	<b>22 (100.0%)</b>	<b>375 (100.0%)</b>

Quelle: Mitgliederbefragung

**Tabelle 3: Wichtige Studien- und Ausbildungsrichtungen bei Beschäftigten im Umweltbereich, ohne Weiterbildung**

Fachrichtung oder Studienfach	Gesamt	In Prozent aller Teilnehmenden
Biologie (inkl. Zoologie, Botanik, Ökologie)	73	19.5%
Umweltnaturwissenschaften ETHZ	53	14.1%
Umwelt(natur)wissenschaften ohne ETHZ	9	2.4%
Geographie und Geologie	34	9.1%
Chemie	25	6.7%
Umweltingenieurwesen	22	5.9%
Naturwissenschaften, Mathe und Physik, Life Sciences	19	5.1%
Forstwesen	12	3.2%
Raum- und Umweltplanung, (Landschafts)architektur	11	2.9%
Agronomie	11	2.9%
Sozialwissenschaften	9	2.4%
Darunter Personen mit Lehrpatenten für Schulen	24	6.4%
<b>Basis Mitgliederbefragung</b>	<b>376</b>	

Quelle: Mitgliederbefragung. Nicht alle haben ihre Ausbildung bzw. Erstausbildung angegeben.

Bei den Studienrichtungen fällt ein breites Spektrum auf und besonders im Bereich der Weiterbildung eine sehr starke Ausdifferenzierung der Kurse und Zertifikate. Deutlich wird hier auch, dass naturwissenschaftliche Ausbildungen im weiten Sinne die Basis für die Tätigkeit im Umweltbereich bilden. Hervorzuheben ist zudem die wichtige Stellung des Studiengangs Umweltnaturwissenschaften an der ETH Zürich, den mindestens jede siebte befragte Person abgeschlossen hat. Für Umweltberufe sind naturwissenschaftliche Ausbildungen in grossem Mass die Basis.

Bei den Interviews fiel auf, dass vier von sieben Personen auf Umwegen oder dem zweiten Bildungsweg zu ihrem Studienfach gekommen waren, also z. B. erst eine Ausbildung und dann die Abendmatura gemacht oder das Studienfach gewechselt hatten. Dies kann bedeuten, dass Umweltberufe für QuereinsteigerInnen besonders attraktiv sind bzw. umgekehrt, dass im Umweltbereich die Erfahrung aus anderen Tätigkeiten besonders geschätzt wird. Drei Personen berichteten, wie ihre Studienwahl in der Kindheit vorgespart worden war: Ein Onkel war Bauingenieur, und bei dem war es immer spannend; in der Familie war Umweltschutz immer wichtig; schon als Kind hatte es dazugehört, Mitglied im World Wildlife Fund zu sein. Eine Frau hatte ihre Studienrichtung gewählt, um mal etwas ganz anderes als ihre Familie zu machen, in welcher alle in sozialen Berufen tätig sind. Besonders zufrieden und mit geringen Problemen beim Berufseinstieg sind die Personen mit einem Studium in Umweltnaturwissenschaften an der ETH Zürich.<sup>9</sup>

### 3.3 Berufswahl

Die oben erwähnte Studie zum Mangel an MINT-Fachkräften (Büro BASS 2010) erörtere auch, warum das Angebot an solchen Fachkräften nicht mit der steigenden Nachfrage Schritt hält. Sie nutzte dazu Panel-Daten von Personen, die an der PISA-Studie 2000 teilgenommen hatten. Folgende Faktoren beeinflussten die Wahrscheinlichkeit, MINT-Fachkraft zu werden:

- Existenz und Persistenz des Interesses im Alter von 15 Jahren;
- Interesse und Leistungsfähigkeit in Mathematik;
- Werte und Orientierungen einer ‚MINT-Welt‘, und zwar eine Affinität zu kompetitivem (vs. kooperativem) Lernen, Fleiss, Ehrgeiz und Wettbewerbsorientierung;
- das Geschlecht.

Die ‚MINT-Welt‘, so ist es möglich zu folgern, enthält damit auch stereotyp als männlich konnotierte Werte und Orientierungen, beispielsweise die Betonung des Wettbewerbs. Im Alter von 15 Jahren sei die Wahrscheinlichkeit eines Schülers, MINT-Fachkraft zu werden, fünfmal höher als bei einer Schülerin. Die Studie fasst zusammen:

60% des Unterschieds kann damit erklärt werden, dass die Schülerinnen sich bezüglich Interesse für Mathematik, Leistung in Mathematik, Berufswunsch und sozioökonomischem Status, der diesem Berufswunsch inhärent ist, bezüglich Affinität zum kooperativen Lernen und bezüglich Zeitaufwand für Hausaufgaben von den männlichen Schulkollegen unterscheiden. Sie interessieren sich weniger für Mathematik, haben schlechtere PISA-Mathematikleistungen, haben weniger den Berufswunsch, eine MINT-Fachkraft zu werden, sind eher dem kooperativen Lernen zugetan und hegen Berufswünsche, die weniger ehrgeizig sind. Die restlichen 40% des Unterschieds sind nicht durch andere Faktoren als das Geschlecht erklärbar. (Büro BASS 2010, S. VI)

Eine wichtige Empfehlung des Berichts ist daher, dass bei allen Bemühungen, die MINT-Fächer bzw. die Studienfachwahl attraktiver zu machen, die geschlechtsspezifische Interessenssozialisation in Kindergarten, Primarschule und Sekundarstufe aktiv durchbrochen werden muss (ebd., S. VII).

Insgesamt sind die Berufswünsche von Mädchen und Jungen in der Schweiz nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt: Mädchen streben in weibliche konnotierte Berufe mit hohem Frauenanteil, Jungen in ‚Männerberufe‘. Allerdings hat ein knappes Fünftel der Mädchen ‚atypische‘ Berufswünsche, das sind etwa dreimal mehr als Jungen. Berufswünsche sind zudem weiterhin stark an die antizipierten Geschlechterrollen und die typische Arbeitsteilung gekoppelt; Mädchen bevorzugen z. B. Berufe, in denen Teilzeitarbeit verbreitet ist (Gianettoni 2015, S. 5–7). Fehlende alternative Rollenmodelle gelten als Hauptursache für ein geringes Technikinteresse von Mädchen (Solga und Pfahl

<sup>9</sup>Die Umweltnaturwissenschaften an der ETH verfügen über eine regelmässige Befragung der AbsolventInnen. Es wäre interessant, diese Daten aus geschlechtsspezifischer Perspektive zu analysieren. Im Rahmen der hier zur Verfügung stehenden Ressourcen war dies unmöglich.

2009). Dementsprechend verfolgen viele Projekte das Ziel, Mädchen für Technik zu begeistern, ihnen positive Vorbilder zu geben und so das Berufswahlspektrum auszuweiten. Hierbei ist der sogenannte Nationale Zukunftstag (früher: Nationaler Mädchentag) das grösste Projekt, das annähernd flächendeckend ist. Der Nationale Zukunftstag ([www.nationalerzukunftstag.ch](http://www.nationalerzukunftstag.ch)), von 2001 bis 2010 Nationaler Mädchentag) ist ein nationaler Berufsorientierungstag für SchülerInnen der 5. bis 9. Klasse. Er soll durch die Begleitung von Eltern oder anderen nahestehenden Erwachsenen im Arbeitsalltag und durch Extra-Projekte in Schulen und Unternehmen das Berufswahlspektrum namentlich auf geschlechtsuntypische Berufe erweitern. Zudem sollen die Jungen und Mädchen stereotype Rollenbilder hinterfragen. Seit 2011 ist der Nationale Zukunftstag auch für Jungen offen. Die aktuelle Evaluation (Stern et al. 2015) stuft den Zukunftstag als ein bewährtes Projekt ein und empfiehlt die Weiterführung. Organisation und Finanzierungsstruktur seien zweckmässig, die Ziele des Zukunftstags relevant und klar. Die Evaluation stellt allerdings auch fest, dass die Ziele in der Umsetzung oft verwässert werden. Der Genderaspekt, nämlich die Ausweitung des Berufswahlspektrums abseits von Geschlechterstereotypen, ist praktisch und in der Öffentlichkeitsarbeit in den Hintergrund getreten. Tendenziell wird der Zukunftstag von Unternehmen und Eltern als ganz normaler Schnuppertag wahrgenommen, gerade beim sogenannten Grundmodul, der Begleitung von Eltern im Arbeitsalltag. Nur ein Viertel der SchülerInnen nimmt an Spezialprojekten teil. Dort, wo die Genderthematik institutionell gut verankert ist und sich verschiedene kantonale Stellen für den Zukunftstag einsetzen, ist die Teilnahmequote denn auch höher als in Kantonen mit geringerer Verankerung und kleinerem Engagement der kantonalen Stellen (ebd., S. vii). Für eine hohe Wirksamkeit des Projektes sind hohe Teilnehmendenzahlen wichtig; auch zusammen mit interessierten Feedbacks sind sie aber noch kein Indikator dafür, dass sich das Berufswahlverhalten tatsächlich ändert.

Andere Sensibilisierungsprojekte für Mädchen, welche für einen gewissen Zeitraum von den Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz unterstützt wurden oder noch werden, sind in der untenstehenden Tabelle aufgeführt. Das einzige Projekt, das auf die eigentliche Institution Berufsberatung bzw. die BerufsberaterInnen zielt („Gendergerechte Entwicklung der Umweltberufe“), stammt von den FachFrauen Umwelt. Weitere aktuelle Projekte mit dieser Zielgruppe sind für die Schweiz nicht bekannt, obwohl die Berufsberatung grosse Bedeutung hat (vgl. für Deutschland Ostendorf 2005).

**Tabelle 4: Sensibilisierungsprojekte zur Berufsorientierung (mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt)**

Name	Inhalt	Projektstart
ProAPP: projet de sensibilisation et d'accompagnement aux parcours atypiques	Begleitung und Unterstützung von Lehrlingen in geschlechtsatypischen Ausbildungen. Einbezug der Lehrbetriebe, der Berufsschulen sowie des sozialen und familiären Umfelds	2015*
ICT Scouts & Campus Ein Projekt zur gezielten Förderung von Mädchen als Informatik-Nachwuchs	Für Informatik begabte Jugendliche werden durch Scouts auf der Sekundarstufe I gesucht und gefördert. Ziel ist es, mehr Jugendliche in Informatikausbildungen zu führen und dabei einen Frauenanteil von 50% zu erreichen.	2015*
Girls only – Auserschulische Technikbildung für Mädchen	Förderung des Technikinteresses von Mädchen auf der Mittelstufe durch auserschulische Workshops in verschiedenen Kantonen, damit sich die Mädchen vermehrt für technische Ausbildungen entscheiden	2015*
WinPACE	Förderung von jungen Frauen in der Berufsfindungsphase durch Information über Möglichkeiten in der Chemie- und Verfahrenstechnik	2015*
Technik lernen mit explore-it	Förderung des Interesses für Technik bei Mädchen im Primarschulalter durch Materialien für den Technikunterricht und entsprechende Schulung der Lehrpersonen	2014*
Techno Girls	Projektwochen für Gymnasiastinnen zum Kennenlernen technischer und naturwissenschaftlicher Berufe, damit sie sich vermehrt für entsprechende Ausbildungen entscheiden	2001
KIDSinfo	„Mädchen und Technik – die zukünftigen Kolleginnen von Daniela Düsentrieb“: Angebot von interaktiven Technik-Präsentationen im Primarschulunterricht von 1-3 Lektionen, ausgeführt durch Berufsfrauen aus technischen Berufen	2001
Technikschnuppertage	Einblicke in technische Berufsfelder, Schnuppertage an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften Winterthur	1998
Jeunes pionniers et pionnières	Unterstützung für Jugendliche in geschlechtsuntypischen Berufen durch Unterstützungs- und Reflexionsgruppen von Jugendlichen in Ausbildung	1997

Name	Inhalt	Projektstart
Ingenieurin und Architektin – Berufe mit Zukunft	Info-Lunches für Gewerbeschülerinnen, um ihnen die Berufe näherzubringen und sie zu Fachmaturität/Studium zu ermutigen	1997
High Tech – ganz luftig	Technikwoche für Gymnasiastinnen, um deren Interesse für Ingenieurberufe zu wecken, am Beispiel einer Woche auf dem Flughafen Zürich durchgeführt	1997

Quelle: Zusammenstellung nach Recherchen auf [www.topbox.ch](http://www.topbox.ch), Juli 2016. \* - noch laufende Projekte

Auch aus den Interviews geht die Wichtigkeit des (familiären) Umfelds für die Studienwahl hervor. Mehrmals wurde zusätzlich der prekäre Zeitpunkt der konkreten Entscheidung für eine Berufsausbildung thematisiert, nämlich mitten in der Pubertät, wenn die Jugendlichen laut Aussagen erstens mit ganz anderen Dingen beschäftigt sind und zweitens sich aufgrund ihrer Identitätsbildung nur in Ausnahmefällen für etwas Geschlechteruntypisches entscheiden mögen. Hier wurde für eine spätere Berufswahl plädiert. In den Fokusgruppen äusserten die Unternehmen einen grossen Bedarf an Sensibilisierung und Werbung für MINT-Ausbildungen und -Studienfächer. Allerdings können Sensibilisierungsprojekte wie der Zukunftstag oder die kleineren in obiger Tabelle angeführten Projekte nur Puzzleteile sein, die in systematische und strukturelle Massnahmen eingebettet werden müssen (Leitungsgruppe des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter 2014, S. 22). In der Forschung wird daher vermehrt gefragt, ob und wie punktuelle Massnahmen wirksam sind (Forschungsüberblick bei Stern et al. 2015, S. 7–9). Die Evaluation des Zukunftstags hat verschiedene Empfehlungen abgegeben, deren Umsetzung für die FachFrauen Umwelt relevant sein könnte: Erstens empfiehlt die Evaluation die Ausweitung des Angebots von spezifischen schulinternen und schulexternen Spezialprojekten am Zukunftstag, zweitens die Erhöhung der Teilnahme von Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien am Zukunftstag und drittens die verstärkte nachhaltige Verankerung der Genderthematik in Schule und Unterricht sowie im Berufsmarketing von Firmen und Verbänden (ebd., S. 90–93).

### 3.4 Berufseinstieg

Zu Berufsverläufen unter der Geschlechterperspektive in technischen Berufen liegen einige wenige Erkenntnisse vor. Eine aktuelle schweizerische Untersuchung zu geschlechtsuntypischen Verläufen in der beruflichen Erstausbildung hat ergeben, dass Frauen häufiger geschlechtsuntypische Ausbildungen anstreben als Männer, es ihnen aber seltener gelingt, sich dort auch zu etablieren, also eine untypische Ausbildung zu absolvieren und auch sieben Jahre später noch im entsprechenden Berufsfeld tätig zu sein. In der Schweiz betrifft dies nur etwa 3% der jungen Männer und Frauen. Es gibt zudem Hinweise, dass die Segregation noch viel stärker ausfällt, weil nämlich häufig Frauen in Männerberufen jeweils in ‚Frauennischen‘ (z. B. im Sekretariat) tätig sind und umgekehrt (z. B. Pflegefachmänner als Berufsbildner) (Maihofer et al. 2013, S. 2–4). Der internationale Forschungsstand zu Berufsverläufen in technischen Berufen ist ebenfalls übersichtlich. Aktuelle Studien aus den USA haben sich mit Ingenieurinnen befasst, die im Beruf bleiben (VanAntwerp und Wilson 2015, Buse und Bilimoria 2014, Buse et al. 2013) und dabei vor allem individuelle Faktoren und Persönlichkeitsmerkmale beleuchtet wie eine hohe positive Berufsidentifikation, hohe Selbstwirksamkeit, Durchhaltevermögen und Adaptationsvermögen in männlich dominierten Arbeitskulturen, auch bei Schwierigkeiten und sogar Diskriminierung.<sup>10</sup>

Für die Schweiz konnte für den Berufseinstieg die Absolventenstudie des BFS für den Abschlussjahrgang 2008 ausgewertet werden. Die Befragungen ein und fünf Jahre nach Abschluss (2009 und 2013) wurden dabei herangezogen. Folgende Studienrichtungen gingen in die Analyse ein:

#### Universitäten

Exakte Wissenschaften; Naturwissenschaften; übrige exakte und Naturwissenschaften; Bauwesen und Geodäsie; Maschinen- und Elektroingenieur-Wissenschaften; Agrar-, Forst- und Lebensmittel-Wissenschaften; übrige technische Wissenschaften (u. a. Chemieingenieurwesen)

<sup>10</sup>Das SWE Magazine, die Zeitschrift der Society of Women Engineers, publiziert regelmässige Literaturberichte zu wichtigen Forschungspublikationen über Frauen im Ingenieurwesen des abgelaufenen Jahres mit Fokus auf die USA (<http://societyofwomenengineers.swe.org/>).

## Fachhochschulen

Architektur, Bau- und Planungswesen; Technik und IT; Chemie und Life Sciences; Land- und Forstwirtschaft<sup>11</sup>

Wo finden Absolventinnen und Absolventen Arbeit? Ein erster Blick zeigt, dass der Berufseinstieg gut gelingt: 93% der Fachhochschul- und 88% der UniversitätsabsolventInnen sind ein Jahr nach Studienabschluss erwerbstätig. Hierbei gibt es je nach untersuchtem Fachbereich aber grosse Geschlechterunterschiede und insgesamt sind die Erwerbsquoten der Frauen etwas tiefer. Hochschulabsolventinnen sind in einigen Fachrichtungen häufiger erwerbslos bzw. in einem RAV-Beschäftigungsprogramm (exakte Wissenschaften, Ingenieurwesen, Technik und IT, Chemie und Life Sciences), in den anderen Fachrichtungen sind die Unterschiede gering und fallen teilweise sogar leicht zugunsten der Frauen aus. Insgesamt sind die Differenzen zwischen den Fachrichtungen grösser als zwischen den Geschlechtern. Fünf Jahre nach Studienabschluss haben sich die Geschlechter bei den Erwerbsquoten angenähert bzw. die Unterschiede verbleiben auf mittlerem Niveau (ca. 5%). Die Erwerbslosenquoten sind geringer als kurz nach dem Abschluss. Fünf Jahre nach Abschluss sind nur sehr wenige Frauen (N=44), nämlich knapp 3% der Universitätsabsolventinnen und fast 4% der Fachhochschulabsolventinnen, wegen Haushalt und Betreuung der Kinder nicht erwerbstätig; immerhin zwei Absolventen der Fachhochschule gaben dies an. Ein längerfristiger Ausstieg bei Familiengründung, bei dem Frauen kündigen bzw. gekündigt werden und erst später wieder einsteigen, scheint fast nicht mehr vorzukommen, nicht mehr so benannt zu werden oder aber noch später im Lebenslauf einzutreten. Bei den FachhochschulabsolventInnen hatten nach fünf Jahren nur etwa 3% der Frauen und 8% der Männer bereits Kinder. Eine (niederprozentige) Teilzeiterwerbsarbeit ist dabei bei Müttern überwiegend die Regel, bei Vätern(?) eine Vollzeitarbeit.

Nach Problemen beim Berufseinstieg befragt, berichteten zwischen einem Viertel (FachhochschulabsolventInnen) und 41% (UniversitätsabsolventInnen) von mindestens einem Problem. Durchgängig erlebten Frauen, ob von der Universität oder der Fachhochschule, häufiger Hürden wegen der Wirtschaftslage, ihrer Vereinbarkeitsansprüche mit dem Privatleben, wegen ihres Alters oder aufgrund ihres Geschlechts: Jede fünfte Frau berichtete von Problemen.

**Tabelle 5: Schwierigkeiten bei der Stellensuche aufgrund ...**

	meines Alters		meines Geschlechts		meiner Nationalität		meines Anspruchs an die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit/Familie		der aktuellen Wirtschaftslage	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
<b>Gesamt UH</b>	141	117	(18)	94	95	75	90	59	439	309
	21.0%	26.8%	(2.7%)	21.5%	14.1%	17.2%	13.4%	13.5%	65.3%	70.7%
d%		5.8		18.8		3.1		0.1		5.4
<b>Gesamt FH</b>	112	38	2	26	55	2	26	11	265	70
	19.9%	28.4%	0.4%	19.0%	9.8%	1.5%	4.6%	8.1%	47.1%	52.2%
d%		8.5		18.9		-8.3		3.5		5.1

Quelle: Eigene Berechnungen nach der Absolventenstudie des BFS 2009. Fälle mit fehlenden Angaben wurden aus der Berechnung ausgeschlossen (ca. 40% bei den Universitäten und 15% bei Fachhochschulen. Universitäten N zwischen 1087 und 1091, Fachhochschulen N zwischen 496 und 497).

D% ist die Prozentsatzdifferenz. Lesebeispiel: Frauen haben 5.8% häufiger angegeben, wegen des Alters Schwierigkeit der Stellensuche gehabt zu haben

Die Bandbreite zwischen den einzelnen Fachrichtungen ist dabei relativ gross: Bei den Fachhochschulstudiengängen Chemie und Life Sciences beispielsweise berichteten 44% der AbsolventInnen von Schwierigkeiten, in Architektur sowie in Technik und IT waren es nur 22%. Hier können nicht nur geschlechts-, sondern ebenso fachspezifische Berufseinstiegsmuster vermutet werden.

<sup>11</sup>Die genauen Fachbezeichnungen finden sich in den methodischen Steckbriefen.

Daneben sind Frauen nach Studienabschluss häufiger befristet beschäftigt als Männer; bei den universitären Studiengängen beträgt der Unterschied zehn Prozentpunkte (55% zu 45%), bei den fachhochschulischen Ausbildungen neun Prozentpunkte (22% zu 13%). Besonders stark klaffen die Befristungen bei den agrar- und forstwissenschaftlichen Studiengängen auseinander (Universität: 31 Prozentpunkte, Fachhochschule: 28 Prozentpunkte), allerdings sind hier die absoluten Zahlen gering (N=36 resp. N=80) und insofern nur eingeschränkt verlässlich. In der referierten BFS-Studie hatten Absolventinnen beider Hochschularten im Durchschnitt weniger häufig eine sehr ausbildungsadäquate Beschäftigung (Universität: 63% der Frauen, aber 68% der Männer, Fachhochschule: 53% der Frauen und 56% der Männer). Signifikant seltener eine ausbildungsadäquate Beschäftigung als ihre männlichen Kollegen hatten die Universitätsabsolventinnen im Bauwesen (53% zu 66%). Auch in den exakten Wissenschaften ist der Unterschied signifikant, aber deutlich weniger ausgeprägt (70% zu 67%).

Bei den insgesamt sieben Interviews zeigten sich die Berufseinstiege und -umstiege für eine Frau und die beiden Männer als recht leicht, wie einer der beiden Letzteren berichtete:

„Nachdem wir in die Schweiz zurückgekehrt waren, hatte ich keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Also habe ich mir Arbeit gesucht und dabei das erste Angebot angenommen, und das ist der Ort, an dem ich jetzt bin. Auf einem kleinen Zettel am Schwarzen Brett der Uni hiess es ‚Büro, auf dem Platz H., sucht jungen Ingenieur‘. Ich habe mich vorgestellt, ich wurde eingestellt. So ging das. Und jetzt bin ich seit 17 Jahren in diesem Büro.“

Die anderen Frauen berichteten über schwierigere Berufseinstiegsphasen. Sie berichteten von Durststrecken, von längerdauernder Stellensuche, von mehreren Praktika „mal hier, mal dort“ und befristeten Anstellungen in verschiedenen kleineren Büros. Erwerbslosigkeit, befristete Anstellungen oder Praktika sind Zeiten, die an den Nerven zehren können und teilweise „als ziemlich schlimm“ erinnert werden. Trost konnte bieten, dass es aufgrund der konjunkturellen Lage und des Studienfachs anderen KollegInnen ebenso erging. Eine jüngere Absolventin, die nach mehreren Praktika wieder erwerbslos gemeldet ist und Arbeit sucht, stellte sich die Frage, ob ihr der Berufseinstieg doch noch gelingen wird:

„Aber der Markt ist gesättigt. Ich habe das Gefühl, man spricht oft von Zukunftsberufen – aber es ist immer die Zukunft. Die Sorge ist, etwas nach dem Studienabschluss zu schaffen. Wenn man kein Netzwerk hat, kein Geld, und nicht so viel Erfahrung, dann ist es nicht leicht.“

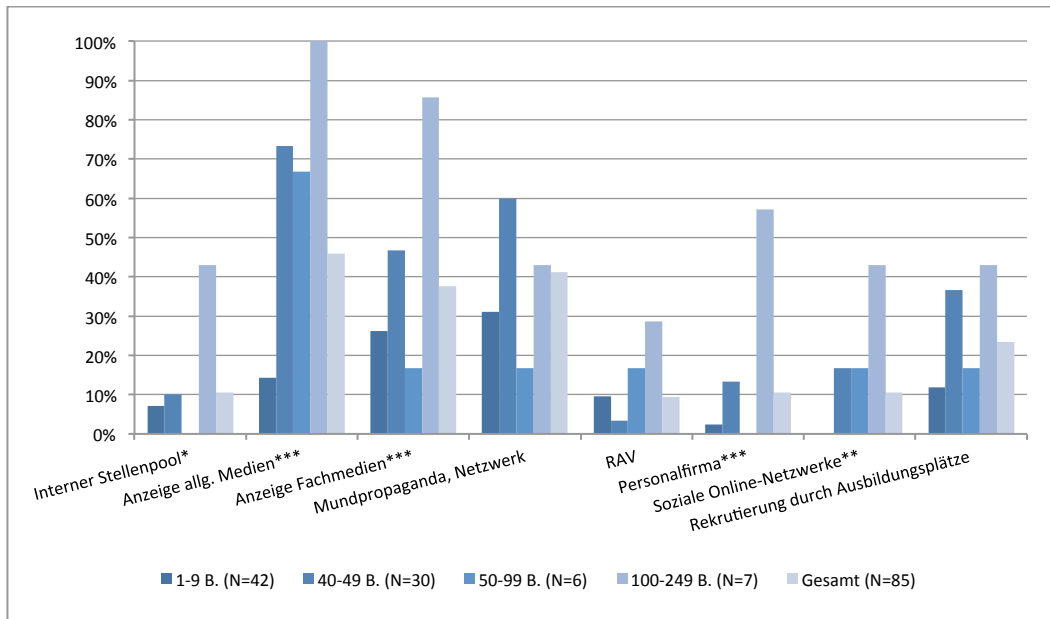
Auf dem Arbeitsmarkt wird sprichwörtlich die lange Berufserfahrung verlangt, aber kaum jemand stellt jemanden ohne Erfahrung an. Möglicherweise müssen sich gerade neue Abschlüsse und Berufe erst auf dem Markt bewähren, und deren AbsolventInnen brauchen dazu eine Chance. Hierzu würden aber genauere Daten der betreffenden Studiengänge gebraucht.

Die Auswertungen der Absolventenstudie zeigen deutliche Geschlechterunterschiede; insbesondere lässt sich eine längere Berufseinstiegsphase bei Absolventinnen der hier untersuchten Studienfächer vermuten, gemessen an Erwerbslosenquoten, Befristungen und Ausbildungsadäquanz. Häufig sind jedoch die Fächerunterschiede grösser als jene zwischen den Geschlechtern. Die Interviews bestätigen diese Tendenz; sie zeigen, dass der Berufseinstieg als kritische und anspruchsvolle Phase im Erwerbsleben auch scheitern kann.

### **3.5 Rekrutierung**

Wie werden Fachkräfte im Umweltbereich gesucht und gefunden? In der Unternehmensumfrage wurden die Rekrutierungspraxen erhoben: Woher bekommen die Firmen neue Mitarbeitende? Grundsätzlich gilt: Je grösser ein Unternehmen ist, desto eher kommen auch aufwändigere Massnahmen in Betracht; so hatte nur ein Mikrounternehmen die Leistungen einer Personalberatung in Anspruch genommen, aber 40% der grösseren KMU. 43% der Mikrounternehmen haben hingegen noch nie auf diese Weise Personal gesucht.

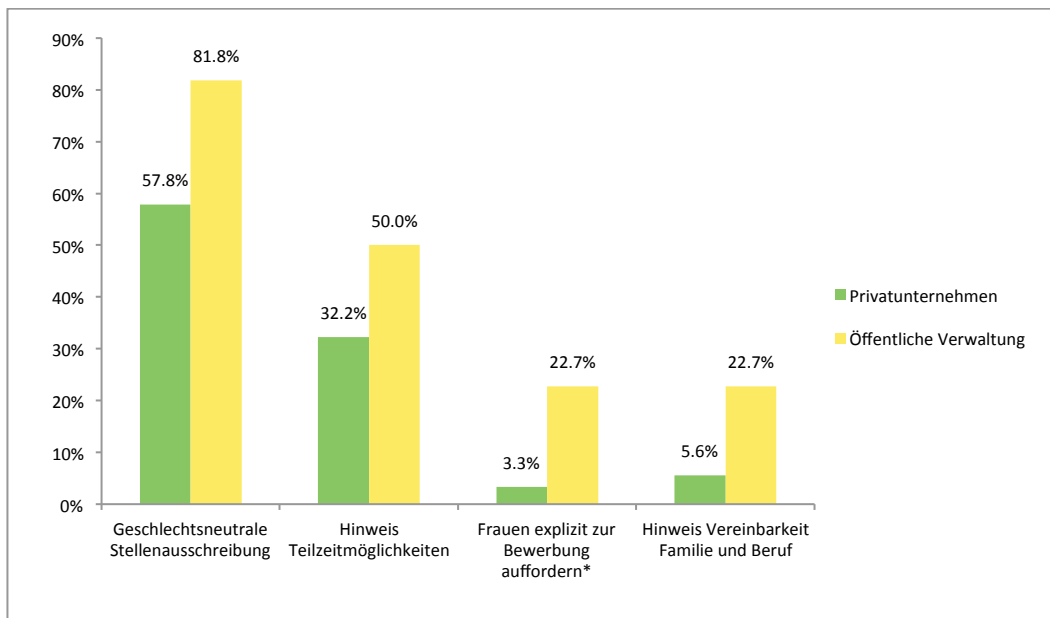
**Abbildung 1: Rekrutierungswege in privaten KMU**



Quelle: Unternehmensbefragung, N = 85. Die Sternchen hinter den Kategorien zeigen statistisch signifikante Unterschiede an (\*= $p < 0.05$ , \*\*= $p < 0.01$ , \*\*\*= $p < 0.00$ ).

Ob ein Unternehmen Frauen bei der Rekrutierung explizit anspricht, hängt stark von der Art des Unternehmens ab: Öffentliche Verwaltungen zeigen sich wesentlich stärker an Frauen interessiert als Privatunternehmen:

**Abbildung 2: Ansprache von potenziellen Bewerberinnen nach Art des Unternehmens**



Quelle: Unternehmensbefragung, N=112, \* = Unterschied signifikant auf dem 5%-Niveau ( $p < 0.05$ )

Dieses Ergebnis wird durch die Mitgliederumfrage bestätigt. Hier zeigt sich auch, dass die Rekrutierung der öffentlichen Verwaltungen und des Sektors der Non-Profit-Organisationen (NPO) am ‚gleichstellungsbewusstesten‘ ist bzw. so von den Mitarbeitenden erinnert wird.



**Tabelle 6: Hat das Unternehmen bei Ihrer Rekrutierung Frauen besonders angesprochen?  
Mehrfachantworten möglich**

	Privatwirtschaft	NPO-Sektor	Öffentlicher Dienst	Universität/For- schung	Gesamt
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	43 32.1%	29 50.9%	73 52.5%	10 37.0%	155 43.4%
Hinweis Teilzeitmöglichkeiten	30 22.4%	15 26.3%	44 31.9%	3 11.1%	92 25.8%
Frauen explizit zur Bewerbung auffordern	4 3.0%	0 0.0%	11 7.9%	2 7.4%	17 4.8%
Hinweis Vereinbarkeit Familie und Beruf	6 4.5%	1 1.8%	5 3.6%	1 3.7%	13 3.6%
Nichts davon	35 26.1%	21 36.8%	36 25.9%	6 22.2%	98 27.5%

Quelle: Mitgliederbefragung. N=376

Bei privaten KMU ist die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung die häufigste Massnahme zur Rekrutierung von Frauen (55%); 28% geben einen Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten. Abgeschlagen sind Hinweise zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (6%) und die explizite Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben (4%).

Obwohl ein Viertel der befragten Unternehmen von aktuellen Rekrutierungsschwierigkeiten berichtete (vgl. Abschnitt 3.1), suchte nur gut die Hälfte der Firmen für ihre Stellen explizit sowohl Männer als auch Frauen, die allgemeinste Form frauenfreundlicher Rekrutierung. Die Gründe hierfür müssen offen bleiben. Möglicherweise sehen die Unternehmen keinen Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und frauenfreundlicher Ansprache, oder sie erhoffen sich von dieser Massnahme keine Milderung des Problems. Möglich ist auch, dass eine solche Massnahme für verzichtbar gehalten wird, weil am Ende die Stellen doch immer mit qualifiziertem Personal besetzt werden können. Einschätzungen in den Fokusgruppendifkussionen waren, dass die jungen Berufsfrauen hervorragend ausgebildet seien, durch reformierte Studiengänge oft besser als früher, und die Wirtschaft nun aber auch zugreifen müsse. Die Teilnehmenden wiesen auch daraufhin, dass Firmen wegen der Bewerbungslage unter Druck stünden, bestimmte Arbeitszeitmodelle wie z. B. Teilzeit oder flexible Arbeitsorte anzubieten, um attraktiv genug für Nachwuchs-Fachkräfte zu sein. Für die öffentliche Verwaltung wurde angemerkt, dass nicht nur Fachkompetenz, sondern auch die „Passung“ für eine Einstellung wichtig sei. Das betreffe einerseits das Team, aber auch die Überlegung, wer wohl in der Bevölkerung oder von wichtigen Anspruchsgruppen am besten akzeptiert werde. Es wurde reflektiert, dass auch fachlich am besten qualifizierte Frauen dadurch schlechtere Chancen auf eine Einstellung haben können, weil sie als „nicht passend“ taxiert werden.

### 3.6 Beschäftigungssektoren und Branchen

#### 3.6.1 Beschäftigungssektoren

In welchen Sektoren sind die AbsolventInnen umweltrelevanter Studiengänge beschäftigt? Die folgenden Tabellen zeigen Berechnungen mit den Daten der Absolventenstudien des BFS von 2009 und 2013 für die Universitäten und die Fachhochschulen. Erstens lässt sich festhalten, dass für UniversitätsabsolventInnen der öffentliche Dienst ein wesentlich wichtigerer Sektor ist als für ihre KollegInnen der Fachhochschulen. Gerade ein Jahr nach Studienabschluss ist dies besonders ausgeprägt und erklärt sich aus dem höheren Anteil an Doktrats- und Postdoc-Stellen. Zweitens sind in der Mehrheit der Fachrichtungen die Absolventinnen häufiger im öffentlichen Dienst beschäftigt als ihre Kollegen. Diese Muster bestehen auch fünf Jahre nach Abschluss weiter.

**Tabelle 7: Öffentlicher und privater Sektor, ein und fünf Jahre nach Abschluss, Universitäten**

	1 Jahr			5 Jahre		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
<b>Öffentlicher Sektor</b>	1'270	688	1'958	1'131	700	1'831
	45.2%	53.7%	47.8%	38.0%	50.7%	42.0%
<b>Privater nicht gewinnorientierter (Non-Profit-) Sektor</b>	144	126	270	148	118	266
	5.1%	9.8%	6.6%	5.0%	8.6%	6.1%
<b>Privater gewinnorientierter Sektor</b>	1'393	459	1'852	1'688	553	2'241
	49.6%	35.8%	45.2%	56.7%	40.1%	51.4%
<b>Anderes</b>	4	9	13	9	9	18
	0.1%	0.7%	0.3%	0.3%	0.7%	0.4%
	2'811	1'282	4'093	2'976	1'380	4'356

Quelle: Eigene Berechnungen nach der Absolventenstudie des BFS 2009/2013

Drittens sind auch die Geschlechterunterschiede nach Sektor bei den FachhochschulabsolventInnen deutlich ausgeprägt. Frauen sind wesentlich öfter bei öffentlichen Arbeitgebern beschäftigt und Männer wesentlich häufiger in der Privatwirtschaft. Der nicht-gewinnorientierte Sektor beschäftigt auch einen wesentlich grösseren Frauenanteil. Besonders gross (und signifikant) sind diese Differenzen in der Land- und Forstwirtschaft sowie in Chemie und Life Sciences.<sup>12</sup>

**Tabelle 8: Öffentlicher und privater Sektor, ein und fünf Jahre nach Abschluss, Fachhochschulen**

	1 Jahr			5 Jahre		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
<b>Öffentlicher Sektor</b>	423	132	555	383	116	499
	20.0%	33.8%	22.1%	17.1%	27.4%	18.8%
<b>Privater nicht gewinnorientierter (Non-Profit-) Sektor</b>	64	29	93	61	48	109
	3.0%	7.4%	3.7%	2.7%	11.3%	4.1%
<b>Privater gewinnorientierter Sektor</b>	1'621	230	1'851	1'787	260	2'047
	76.6%	58.8%	73.9%	80.0%	61.3%	77.0%
<b>(Anderes)</b>	(7)	0	(7)	(4)	0	(4)
	0.3%	0.0%	0.3%	0.2%	0.0%	0.2%
<b>Gesamt</b>	<b>2'115</b>	<b>391</b>	<b>2'506</b>	<b>2'235</b>	<b>424</b>	<b>2'659</b>
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Berechnungen nach der Absolventenstudie des BFS 2009/2013

Die Fallzahlen im Bereich Anderes sind zu klein um zuverlässig zu sein und stehen daher in Klammern.

Gerade junge Berufsleute wechseln aber auch zwischen den verschiedenen Beschäftigungssektoren. Diese Bewegungen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft sind klar geschlechtsspezifisch strukturiert: Frauen bleiben öfter im öffentlichen Dienst als Männer und sie wechseln seltener in die Privatwirtschaft. Umgekehrt verbleiben Männer häufiger in der Privatwirtschaft als Frauen. Dieser Wechsel zwischen den Beschäftigungssektoren ist bei den FachhochschulabsolventInnen stärker als bei AbsolventInnen der Universität: Die Hälfte der Männer verlässt den öffentlichen Dienst in Richtung Privatwirtschaft, Frauen nur zu 23%. Der Verbleib in der Privatwirtschaft ist hingegen sehr gross:

<sup>12</sup>Das Cramer's V ein Jahr nach Abschluss beträgt jeweils 0.304\*\*, nach fünf Jahren in der Chemie 0.181\*\*, und in der Land- und Forstwirtschaft 0.482\*\*\*.

87% der Männer und 78% der Frauen bleiben dort in der Zeit zwischen erster und zweiter Befragung. Diese Wechseltendenzen wurden ähnlich auch in der Ingenieurinnen-Studie beobachtet (Umbach-Daniel und Gartmann 2013, S. 49–50). Sie entdeckte einen Rückzug von Ingenieurinnen aus der Industrie und einen Zustrom in den öffentlichen Sektor. Ein solcher Rückzug lässt sich für die umweltrelevanten Studiengänge nicht zeigen – der Frauenanteil in der Privatwirtschaft bleibt stabil und die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist leicht rückläufig. Diese könnte bedeuten, dass die Entwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsbedingungen im privaten Sektor für Frauen in Umweltberufen besser und freundlicher sind als im Ingenieurwesen.

### 3.6.2 Branchen

In welchen Branchen arbeiten die AbsolventInnen? Die folgende Tabelle listet die wichtigsten Wirtschaftszweige für Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen fünf Jahre nach Abschluss auf.

**Tabelle 9: HochschulabsolventInnen in den wichtigsten Wirtschaftszweigen, fünf Jahre nach Abschluss**

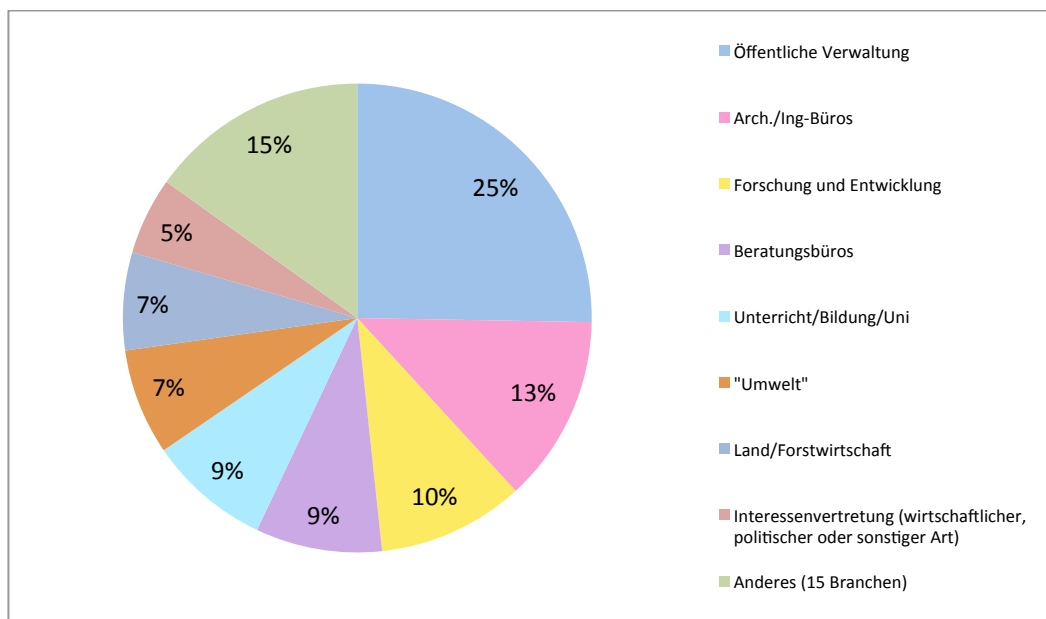
NOGA-Klassifikation	Universität	Fachhochschule
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	15% (16% der Männer, 12% der Frauen)	28% (30% M, 22% F)
Freiberufliche/wissenschaftliche Tätigkeiten	27% (26% M, 31% F)	27% (26% M, 34% F)
Öffentliche Verwaltung	6% (5% M, 6% F)	3% (3% M, 6% F)
Erziehung und Unterricht	26% (25% M, 27% F)	5% (4% M, 6% F)
Information und Kommunikation	8% (11% M, 3% F)	14% (16% M, 15% F)
	N = 4237	N = 2660

Quelle: Eigene Berechnungen nach der Absolventenstudie des BFS, Jahrgang 2008.

Die öffentliche Verwaltung ist mit deutlich unter 10% Branchenanteil ein quantitativ nicht so bedeutender Beschäftigungssektor. Die Relevanz des öffentlichen Dienstes beruht vor allem auf der Vorbildwirkung: Er ist besonders an die Gleichstellungsvorschriften von Verfassung und Gesetzen gebunden und hat darum eher vorbildhafte Regelungen und Massnahmen, von denen private Unternehmen potenziell lernen können. Hingegen ist der Bildungsbereich zahlenmässig relevant. Wichtig sind Erziehung und Unterricht auch, da praktisch alle Beschäftigten aus Universitäten oder Fachhochschulen stammen. Hier ist in den letzten Jahren eine Vielzahl interessanter Massnahmen zur Gleichstellung umgesetzt worden.<sup>13</sup>Darüber hinaus sind die wichtigsten Beschäftigungssektoren das verarbeitende Gewerbe sowie Beratungs- und Ingenieurbüros bzw. freiberufliche Tätigkeiten. In vielen ‚klassischen‘ Umweltunternehmen, z. B. der Energie- und Wasserversorgung bzw. der Entsorgung, sind nur wenige HochschulabsolventInnen tätig. Die folgende Abbildung zeigt die Tätigkeitsfelder der befragten Mitglieder. Diese Zusammensetzung weicht zum Teil stark von den Ergebnissen der AbsolventInnenstudie ab:

<sup>13</sup>Für die Schweiz im Rahmen der Programme zur Chancengleichheit siehe [www.swissuniversities.ch/de/themen/nachwuchsfoerderung/chancengleichheit/](http://www.swissuniversities.ch/de/themen/nachwuchsfoerderung/chancengleichheit/), und allgemein Blome et al. 2013.

**Abbildung 3: Tätigkeitsfelder der Befragten in der Mitgliederbefragung**



Quelle: Mitgliederbefragung. N=356

Für die Mitglieder sind die wichtigsten Branchen die öffentliche Verwaltung mit 25%, gefolgt von Architektur-/Ingenieurbüros (13%) und sogenannten Beratungsbüros (9%). Branchen mit vier oder weniger Befragten wurden hier zu „Anderes“ zusammengefasst. Darunter fallen z. B. Wasserversorgung, Detailhandel, Banken und Versicherungen oder Museen. „Umweltfrauen“ sind in einigen klassischen Tätigkeitsfeldern des technischen Umweltschutzes beschäftigt, andererseits ist die grosse Bandbreite von Branchen ein wichtiges Kennzeichen dieser Gruppe. Auffallend ist auch hier, dass Branchen des technischen Umweltschutzes recht wenig vertreten sind. Deutlich sind die Geschlechterunterschiede. Die jeweils vier wichtigsten Branchen sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

**Tabelle 10: Die vier wichtigsten Beschäftigungsbranchen nach Geschlecht**

	Frauen		Männer	
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%
<b>Beschäftigung in den vier wichtigsten Branchen</b>	<b>188</b>	<b>55.9%</b>	<b>14</b>	<b>66.7%</b>

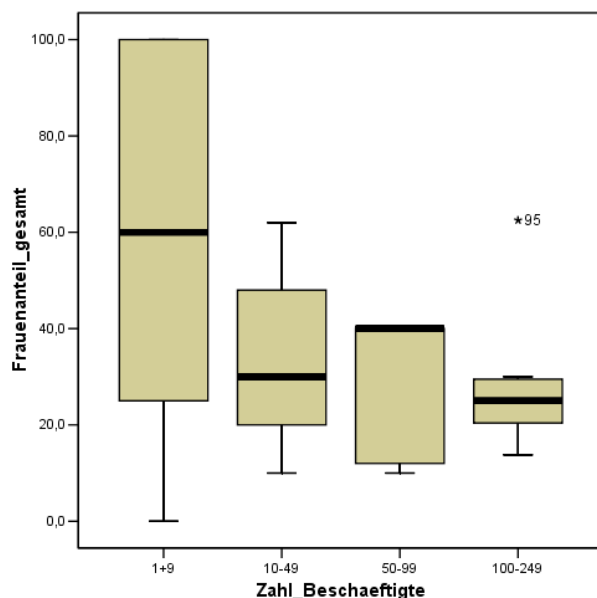
Quelle: Mitgliederbefragung. N=356

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 (wo kein befragter Mann arbeitet).

In der Unternehmensumfrage zeigte sich ein facettenreiches Bild. Im Gesamtsample sind nur sieben Industriebetriebe (6%), weiter acht Firmen im ersten Sektor (7%), also in Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau und/oder Tierhaltung. Die wichtigste Gruppe ist neben den Ingenieur- und Architekturbüros mit 31% (37 Firmen) die öffentliche Verwaltung (21 Ämter/Dienststellen, 18%). Bei zusätzlichem in Betracht ziehen der vielen freien Antworten zur Branchenzugehörigkeit lässt sich folgern, dass Beratungs-Dienstleistungen – sei es im Ingenieurbereich, seien es chemikalisch-technische Untersuchungen, Raumplanung oder Umweltberatung – das insgesamt wichtigste Tätigkeitsfeld der teilnehmenden Firmen ist. Für die Mitglieder- wie die Unternehmensumfrage gilt, dass vor allem der Dienstleistungssektor abgebildet wird und dass es relativ wenige Informationen zum ersten und zweiten Sektor gibt.

Der Frauenanteil bei den teilnehmenden Unternehmen liegt bei durchschnittlich 43% (Median: 40%, d. h. die eine Hälfte der Unternehmen hat weniger, die andere Hälfte mehr als 40% Frauen). In der öffentlichen Verwaltung liegt der Frauenanteil bei durchschnittlich 41% (Median: 37.5%).

**Abbildung 4: Frauenanteil in privaten KMU**



Quelle: Unternehmensbefragung. N=79

Nur vier Mikrounternehmen gaben an, überhaupt keine Frauen zu beschäftigen. Gerade bei den Mikrounternehmen ist der Frauenanteil mit einem Median von 60% sehr hoch. 14 von diesen 38 Firmen sind sogar reine Frauenfirmen. Zurückführen lässt sich das einerseits auf die Möglichkeit der selbstständigen ffu-pee-Mitglieder, von der Mitglieder- zur Unternehmensbefragung zu wechseln, andererseits zeigt die hohe Teilnahme von Firmen mit substanziellem Frauenanteil vermutlich, dass dort das Interesse und das Problembewusstsein für die Gleichstellung hoch sind. Ein weiterer Grund für die vielen Frauenfirmen könnte darin liegen, dass besonders viele Frauen im Umweltbereich unzufrieden mit ihren Perspektiven im Angestelltenverhältnis in grösseren Firmen sind und darum beschlossen haben, sich selbstständig zu machen.

## 4. Arbeitszeit

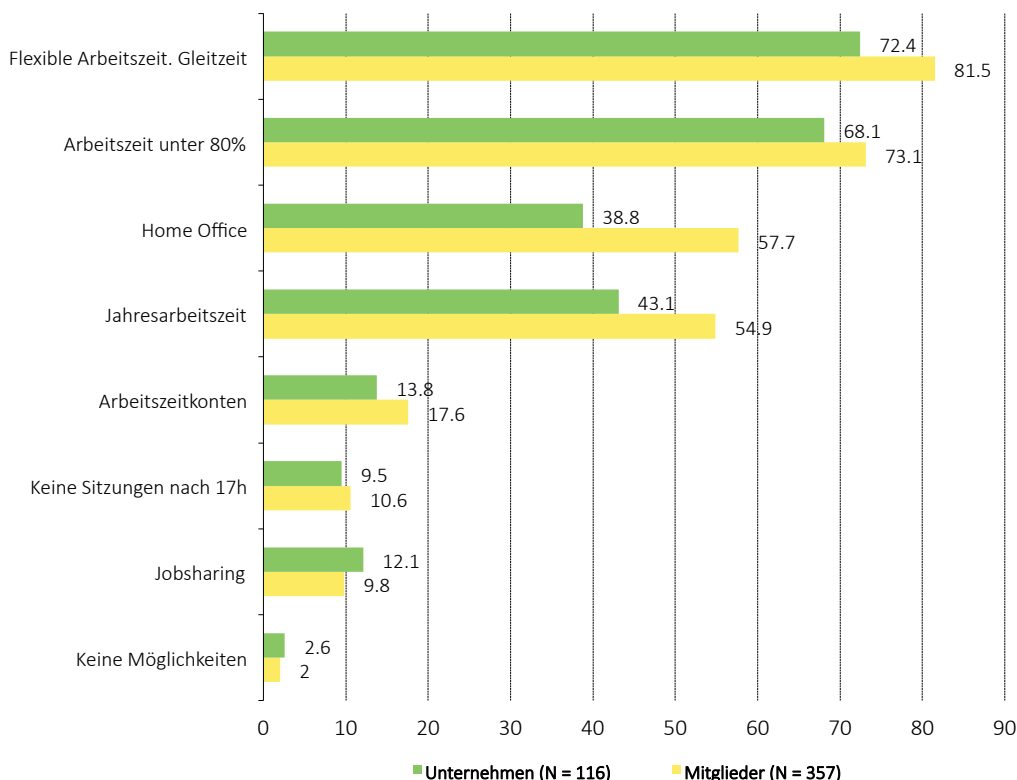
### 4.1 Arbeitszeit und Teilzeit

Arbeitszeitregelungen gehören zu den wichtigsten und am weitesten verbreiteten Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und mithin zur Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb (vgl. Fuchs et al. 2016).

Die Hälfte der Personen aus der Mitgliederumfrage erwähnte zwischen vier und sieben Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung. Nur 2% der Befragten berichteten explizit, dass es in ihrem Betrieb keine der im Fragebogen aufgeführten Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung gibt. Die Möglichkeiten unterscheiden sich etwas nach Art des Unternehmens; so sind Jobsharing und Arbeitszeitkonten vor allem im öffentlichen Dienst verbreitet, Home Office hingegen ist vor allem im Hochschulbereich und bei Nichtregierungsorganisationen (NGOs) möglich, weniger im Öffentlichen Dienst oder in privaten Firmen.

In der Unternehmensbefragung gaben nur drei private Betriebe an, gar keine Regelungen zu haben. Über die Hälfte der befragten Unternehmen haben drei oder mehr Regelungen zur Arbeitszeit. Gleitzeit und flexible Arbeitszeiten sind in den meisten Unternehmen möglich. Einige Massnahmen unterscheiden sich je nach Unternehmensart. So ist etwa Teilzeitarbeit unter 80% in den NGOs eine Selbstverständlichkeit, in der Privatwirtschaft aber nur in 64% der Betriebe möglich; Home Office ist mit 46% in der öffentlichen Verwaltung am häufigsten. Die Unterschiede zwischen den beiden Umfragen gehen vor allem auf die unterschiedliche Zusammensetzung bei den Unternehmensarten zurück: Mehr Mitglieder sind in der öffentlichen Verwaltung tätig, mehr befragte Unternehmen sind private KMU.

**Abbildung 5: Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung in Unternehmen in Prozent**



Quelle: Mitglieder- und Unternehmensumfrage

Einige Male erwähnten Unternehmen, dass keine Sitzungen nach 17 Uhr bei ihnen zu den nichtpraktikablen Regelungen gehören, da z. B. die Auftraggebenden Gemeinderäte im Milizsystem sind, die abends – nach Feierabend – tagen.

Bei den Mitgliedern liegt die Teilzeitquote bei beiden Geschlechtern sehr hoch. Von den befragten Frauen arbeiten 69% unter 90%, bei den Männern sind es 40%. Doch während kein Mann weniger als 70% arbeitet, tun dies ein Drittel der Frauen. Unter 50% sind aber nur 6% der Frauen beschäftigt. Der mittlere Beschäftigungsgrad in Haupt- und allfälligem Nebenjob (Median) liegt für Frauen bei 80%, bei Männern bei 96%. Männer und Frauen unterscheiden sich demnach signifikant in ihrem Beschäftigungsgrad.

Wer insgesamt weniger als 90% erwerbstätig ist, wurde nach den Gründen gefragt. Die folgende Tabelle zeigt die wichtigsten genannten Gründe; ganz vorne stehen Betreuungspflichten für Kinder und persönliche Interessen. Insgesamt sind die Beweggründe vielfältig. Einige Male wurde erwähnt, dass die eigene Stelle einfach in Teilzeit ausgeschrieben war. Ein langer Arbeitsweg, ehrenamtliches Engagement oder die Mithilfe im Familienbetrieb wurden als weitere Gründe genannt.

**Tabelle 11: Gründe für Erwerbstätigkeit unter 90%, Mehrfachnennungen möglich**

	Frauen	Männer	Gesamt
Kinder	115 (50%)	5 (62.5%)	120 (50.4%)
Persönliche Interessen	115 (50%)	3 (37.5%)	118 (49.6%)
Keine Vollzeitarbeit gefunden	16 (6.9%)	1 (12.5%)	17 (7.1%)
Vollzeitarbeit ist in meinem Bereich selten	12 (5.2%)	0	12 (5%)
Stelle war in Teilzeit ausgeschrieben	9 (3.9%)	0	9 (3.8%)
Wegen einer Weiterbildung	9 (3.9%)	1 (12.5%)	10 (4.2%)
Gesundheitliche Gründe	5 (2.2%)	0	5 (2.1%)
Wegen einer wissenschaftlichen Qualifikation	5 (2.2%)	0	5 (2.1%)
<b>Gesamt Antwortende</b>	<b>N=230</b>	<b>N=8</b>	<b>N=238 (100%)</b>

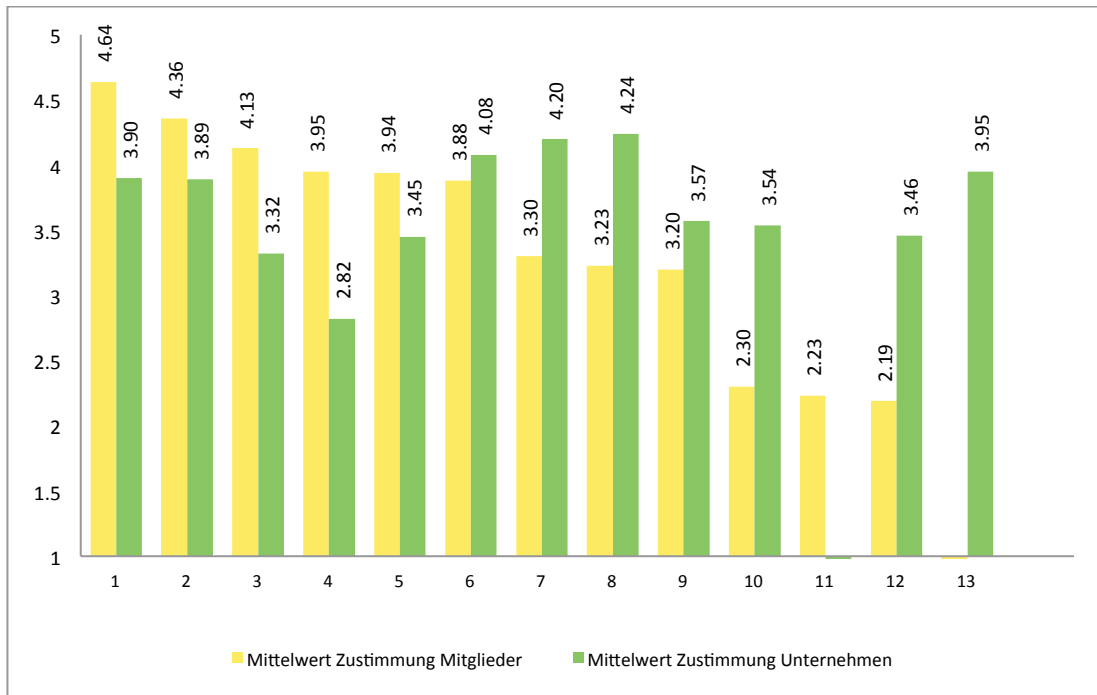
Quelle: Mitgliederbefragung

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. Die Flexibilität der Arbeitszeit scheint dabei kaum ein Problem zu sein, denn nur 2% wünschen sich mehr Flexibilität.

#### 4. 2 Einschätzungen zur Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist besonders für Frauen verbreitet und das alte männliche Ernährermodell (der Vater arbeitet Vollzeit, die Mutter ist für Haus und Kinderbetreuung zuständig) hat sich zu einem ‚Andert-halb-Verdienermodell‘ gewandelt (der Vater arbeitet Vollzeit, die Mutter arbeitet Teilzeit und ist weiterhin für Haus und Kinder zuständig). Entsprechend wichtig sind also Einschätzungen zur Teilzeitarbeit. In der Mitglieder- und in der Unternehmensbefragung wurden Einschätzungen zur Teilzeitarbeit abgefragt, die in der folgenden Abbildung zusammenfassend dargestellt sind.

**Abbildung 6: Durchschnittliche Einschätzungen zur Teilzeitarbeit, Mitglieder und Unternehmen im Vergleich**



Quelle: Mitglieder- und Unternehmensumfrage

#### Übersicht der Aussagen

- 1 Mit Teilzeitarbeit kann der Betrieb fähige Berufsleute halten.
- 2 Durch Teilzeitarbeit kann die Kreativität von mehr Köpfen genutzt werden.
- 3 Teilzeitarbeitende sind motivierter und produktiver.
- 4 Teilzeitarbeit führt zur Verdichtung der Arbeit.
- 5 Alle müssen flexibler sein (z. B. interne Besprechungen).
- 6 Wenn viel Teilzeit gearbeitet wird, ist der Informationsfluss anspruchsvoller.
- 7 Teilzeitarbeitende wollen nicht Vollzeit arbeiten.
- 8 Viel Teilzeit heisst auch höhere Infrastruktur- und Administrationskosten.
- 9 Teilzeitarbeitende können, v. a. aus familiären Gründen, nicht Vollzeit arbeiten.
- 10 Teilzeitarbeitende sind weniger an einer beruflichen Karriere interessiert als Vollzeitarbeitende.
- 11 Wenn viel Teilzeit gearbeitet wird, bleiben bestimmte Aufgaben immer an den Vollzeitarbeitenden hängen. (Nur Mitgliederumfrage)
- 12 Der Teamgeist leidet, wenn viele Teilzeit arbeiten.
- 13 Mit Teilzeitarbeit kann das Know-how älterer Arbeitnehmender erhalten werden (nur Unternehmensumfrage).

Quelle: Mitgliederbefragung (N=275–338) und Unternehmensbefragung (N=72–84).  
 Abstufungen von 1 – „lehne voll und ganz ab“ bis 5 – „stimme voll und ganz zu“

Teilzeitarbeit geniesst bei den befragten Mitgliedern insgesamt eine grosse Anerkennung und eine positive Bewertung, die stärker als bei den Unternehmen ist, z. B. hinsichtlich Kreativität, Motivation und Produktivität. Wer unter 80% arbeitet, bewertet die Vorteile von Teilzeitarbeit allgemein positiver. Diese Unterschiede sind bei einigen Aussagen statistisch signifikant.



**Tabelle 12: Einschätzungen zu Teilzeitarbeit nach Beschäftigungsgrad (Mittelwertunterschiede, t-Test)**

	alle	unter 80%	ab 80%
1. Mit Teilzeitarbeit kann der Betrieb fähige Berufsleute halten.	4.64	4.73*	4.57*
3. Teilzeitarbeitende sind motivierter und produktiver.	4.13	4.26*	4.04*
4. Teilzeitarbeit führt zur Verdichtung der Arbeit.	3.95	4.13**	3.80**
9. Teilzeitarbeitende können, v. a. aus familiären Gründen, nicht Vollzeit arbeiten.	3.20	3.49***	2.98***
11. Wenn viel Teilzeit gearbeitet wird, bleiben bestimmte Aufgaben immer an den Vollzeitarbeitenden hängen	2.23	2.04**	2.38**

Quelle: Mitgliederbefragung. N=275 bis 338, Abstufungen von 1 – „lehne voll und ganz ab“ bis 5 – „stimme voll und ganz zu“. \* = signifikant auf dem 5%-Niveau, \*\* = 1%-Niveau, \*\*\* = 0.1%-Niveau

Dahingegen sind die Unternehmen im Durchschnitt kritischer, was die Potenziale und Risiken von Teilzeitarbeit angeht. Der Teamgeist leidet nach Einschätzung der Unternehmen stärker als dies die Mitglieder annehmen. Die befragten Unternehmen meinen auch eher, dass Teilzeitarbeitende ein weniger grosses Karriereinteresse als Vollzeitarbeitende haben und schätzen das Potenzial der Teilzeitarbeit bezüglich Kreativität und Produktivität niedriger ein. Schwierigkeiten werden auch in höherem Mass bei der Infrastruktur und dem Informationsfluss ausgemacht. Umgekehrt sind die Mitglieder viel eher der Meinung, Teilzeit führe zur Verdichtung der Arbeit.

In den offenen Antworten beider Befragungen kommt die Ambivalenz von Teilzeitarbeit klar zum Ausdruck. Besonders die Unternehmen sprechen sich vor allem gegen kleine Teilzeitpensen aus, da diese ihrer Ansicht nach schwer handhabbar sind und mit Teilzeitbeschäftigung auch Aufträge verloren gehen können, z. B. wegen mangelnder Erreichbarkeit der verantwortlichen Person. Zweimal wurde auf die Erfahrung verwiesen, dass Teilzeitarbeit oder Erwerbsunterbrüche bedeutende Unterschiede in Erfahrung und Qualifikation produzieren.

Auch in den Interviews mit Mitgliedern von ffu-pee und svu-asep wurde die Ambivalenz der Teilzeitarbeit deutlich. Sie wurde durchgängig als „nicht karriereförderlich“ bezeichnet; auch in der öffentlichen Verwaltung gibt es ihnen gemäss wenig Entwicklungsmöglichkeiten und die Weiterbildungsmöglichkeiten sind eingeschränkt – wobei Weiterbildung nicht einfach nicht bewilligt wird, sondern das Arbeitspensum einfach so zugeschnitten ist, dass keine Zeit für einen Kurs bleibt:

„Ich denke manchmal, ich hätte mehr Angebote wahrnehmen sollen und dafür Arbeit liegen lassen sollen. Ich hatte das Gefühl, ich müsste noch das und das machen, so dass ich mir zu wenig[e] Freiheiten genommen habe.“

Für Firmen sind Teilzeitanstellungen auch eine Flexibilitätsreserve: An einem ehemaligen Arbeitsort wurden Leute grundsätzlich nur zu 80% angestellt, so dass bei höherem Arbeitsanfall noch aufgestockt werden konnte. In einem anderen Betrieb zeigen sich die Inhaber sehr offen für Teilzeit:

„Die Inhaber sind sehr familienorientiert, wenn man also kommt und sagt ‚ich würde gerne Teilzeit arbeiten, um mich um meine Kinder zu kümmern‘ – dann hat man schon ein Ja, bevor der Satz zu Ende gesprochen ist.“

Die ‚Teilzeit auf Verlangen‘ ab 60% geht auch in die andere Richtung: Wiederaufstockungen sind ebenfalls möglich. In der zuletzt erwähnten Firma wird die Arbeitszeit flexibel gehandhabt und Home Office ist realisierbar. Sitzungstermine müssen allerdings eingehalten werden. In der Praxis bedeutet dort eine Arbeitszeitreduktion in der Regel keine Reduktion der Projektverantwortlichkeiten. Es lässt sich hier daher durchaus eine Arbeitszeitverdichtung vermuten (wobei in diesem Fall jede Arbeitsstunde dokumentiert wird, also nicht umsonst gearbeitet wird). Das Verbot von Überstunden in der öffentlichen Verwaltung hingegen wird von einem betroffenen Teilzeitbeschäftigten als sehr entlastend erlebt. Auch in der interviewten NGO ist Teilzeit verbreitet und der Normalfall; Teil des Bewerbungsgesprächs ist auch die Frage, ob denn das ausgeschriebene Pensum „passe“.

Am anderen Ende des Spektrums betrieblicher Praxen stehen Aussagen eines Vorgesetzten gegenüber einer Interviewten, er würde nie eine Mutter (Teilzeit) anstellen, die sei dann ja wegen kranker Kinder nie da. Zwei Interviewte berichteten davon, dass bei ehemaligen Arbeitgebenden Teilzeit für Väter personenabhängig ermöglicht wurde, dies allerdings nicht immer nachvollziehbar und an verschiedene

nen Standorten auch unterschiedlich: Wollte das Unternehmen eine Person im Betrieb halten, könne sie reduzieren – wer nicht interessant genug sei, dem werde das verweigert. Für Frauen, die Mütter werden, ist Teilzeit viel akzeptierter als für werdende Väter: Über das Bewerbungsgespräch für seine jetzige „60–100%“ Stelle berichtete ein Interviewpartner:

„Ich sagte: ‚Wir werden bald eine Familie, und wir überlegen, wie wir die Arbeiten aufteilen, und ich will allenfalls 60% arbeiten‘ – da sind sie nicht so begeistert gewesen und meinten, das sei nur für Frauen.“

Zusammengefasst behindern nach Einschätzung der Interviewten Traditionen und Stereotypen, aber auch praktische Gründe die Ausweitung von Teilzeitarbeit – einmal wurde 70% als kritische Grenze erwähnt, einmal wurde ein hohes Tempo von Projekten als Hindernis genannt.

In den Fokusgruppen waren vor allem Unternehmen vertreten, für die qualifizierte Teilzeitarbeit selbstverständlich ist und die z. T. eine eigentliche ‚Teilzeit-Kultur‘ pflegen, in der auch Geschäftsleitungsmitglieder 80% arbeiten. Qualifizierte Teilzeitarbeit in Projekten erfordere aber ein hohes Mass an Selbstführung und Selbstorganisation. Ein hoher Koordinationsaufwand und die Sicherung der Erreichbarkeit wurden hier als Herausforderungen benannt und auch wurde von sinnvollen Untergrenzen beim Beschäftigungsgrad gesprochen.

Offenbar stehen Teilzeitregelungen und unternehmerische Flexibilitätsanforderungen in einem Spannungsverhältnis, das noch genauere Überlegungen erfordert. Einseitige Flexibilitätsanforderungen der Firma sind für dort beschäftigte Eltern nicht einlösbar, da die Kinderbetreuung nicht endlos flexibel und ad hoc abrufbar ist. Praktische Probleme – beispielsweise bezüglich Erreichbarkeit und Informationsfluss – sind stark empfundene Schranken für die Teilzeitarbeit. Solche Faktoren sind jedoch nicht in Stein gemeisselt, sondern mitunter gesellschaftlich erst hervorgebracht; eine eingeschränkte Erreichbarkeit durch Teilzeitarbeit ist auch ein Problem von Gewohnheiten und Akzeptanz. Andererseits kann Teilzeit neue Organisationsformen erforderlich machen: Wenn alle Beschäftigten Teilzeit arbeiten, werden Projekte grundsätzlich in Teams bearbeitet, die für die Kundschaft mehrere Ansprechpersonen zur Verfügung stellen, wodurch Lücken in der Erreichbarkeit vermieden werden (so ein Beispiel aus der Fokusgruppe). Die Herausforderung ist demnach, Flexibilität bei der Arbeit und der Arbeitszeit ohne komplette Entgrenzung der Arbeit zu erreichen.

## 5. Lohn

Seit Jahrzehnten nimmt die Frage der Lohngleichheit eine zentrale Stellung in allen Debatten um die Gleichstellung im Erwerbsleben ein. Bestehende Studien zeigen in umweltnahen Tätigkeitsbereichen insgesamt etwas geringere Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern als in der Gesamtwirtschaft: 2007 ergab eine Mitgliederumfrage bei FFU und svu-asep durchschnittliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern von 12%, der direkte Einfluss des Geschlechts war aber nicht signifikant. Alter, Betriebsgrösse, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und berufliche Stellung erwiesen sich hingegen als signifikante Einflussfaktoren: 40% der Unterschiede konnten damit erklärt werden. Allerdings waren die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in kleinen Betrieben und bei höchst anspruchsvollen Tätigkeiten nur knapp nicht signifikant. Dies lässt vermuten, dass es neben direkten, möglicherweise diskriminierenden Lohnunterschieden diskriminierende Strukturen gibt, die für Lohnunterschiede verantwortlich sind (Kürsteiner 2007). Die Studie zu den Ingenieurinnen (Umbach-Daniel und Gartmann 2013) ermittelte Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bei UniversitätsabsolventInnen von 12% (1 Jahr nach Abschluss) und 13% (5 Jahre nach Abschluss). Bei FachhochschulabsolventInnen lagen diese Werte bei 8% bzw. 10%. Daten von anderen Studien weisen ebenfalls Lohnunterschiede aus, doch ist meist unklar, inwiefern diese Auswirkungen direkter Diskriminierung sind und inwieweit sie auf Unterschiede in Stellung, Anforderung und Erfahrung zurückgehen. So fand eine Studie zur Beschäftigungsadäquanz bei Promovierten auch eine erhebliche geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap); bei umweltnahen Fächern war er tendenziell geringer als in den übrigen Arbeitsbereichen. Die Medianlöhne in den exakten und den Naturwissenschaften machten bei den Frauen knapp 93% von denen der Männer aus, in den technischen und den Ingenieurwissenschaften nur gut 85%. Die Wirtschaftswissenschaften schnitten mit rund 75% am

schlechtesten ab (vgl. Engelage und Schubert 2009, S. 222). Die neuesten Daten aus der Lohnumfrage des Schweizerischen Ingenieur- und Architektenvereins (SIA 2013) zeigen ebenfalls geringere Frauenlöhne auf vergleichbaren Funktionsstufen innerhalb der gleichen Berufe.

In der Mitglieder- und der Unternehmensbefragung wurden darum die Lohnpolitik und die dazugehörigen Einschätzungen erhoben. Eine Analyse von Lohnunterschieden ähnlich der ffu-pee-Umfrage von 2007 (Kürsteiner 2007) war vor allem wegen der geringen Teilnehmerzahl von Männern nicht möglich. So wurden die Unternehmen gefragt, mit welchen Massnahmen sie die Lohnungleichheit sicherstellen. Einige deutliche Unterschiede gibt es nach Unternehmensart: 28% der Privatunternehmen, aber 41% der öffentlichen Verwaltungen gaben an, ihr Lohnsystem beruhe auf einer systematischen Arbeitsbewertung, und nur öffentliche Verwaltungen haben ein rechtlich geregeltes Lohnsystem. Insgesamt sechs Unternehmen, also etwa 5%, haben eine Lohnkontrolle mit der Methode Logib ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)) durchlaufen, darunter sind drei öffentliche Verwaltungen. Besonders interessant ist die Frage, wie die Lohnungleichheit in den privaten KMU gewährleistet wird (s. untenstehende Tabelle).

**Tabelle 13: Wie stellen Sie in Ihrem Unternehmen Lohnungleichheit sicher? – Private KMU**

	1–9 MA	10–49 MA	50–99 MA	100–249 MA	Gesamt
Wir beschäftigen keine Mitarbeiterinnen.	8 (20.5%)	0	0	0	8 (9.9%)
Betrifft uns nicht, unser Unternehmen ist zu klein.	12 (30.8%)	5 (16.7%)	0	0	17 (21%)
Unser Lohnsystem basiert auf systematischer Arbeitsbewertung.**	5 (12.8%)	16 (53.3%)	2 (33.3%)	0 (	23 (28.4%)
Wir haben unsere Löhne mit Logib überprüft.**	0	0	1 (16.7%)	1 (16.7%)	2 (2.5%)
Wir haben unser Löhne mit einer anderen Methode überprüft.	0	1 (3.3%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	3 (3.7%)
Wir überwachen die jährliche Lohnentwicklung nach Geschlecht und schreiten bei unerklärten Unterschieden ein.	1 (2.6%)	6 (20%)	1 (16.7%)	3 (50%)	11 (13.6%)
Wir überwachen die Zahlungen von Prämien nach Geschlecht und schreiten bei unerklärten Unterschieden ein.	0	3 (10%)	0	1 (16.7%)	4 (4.9%)
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>N=81 (100%)</b>

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

Ein gutes Fünftel der Firmen gab an, das Problem der Lohnungleichheit sei wegen der Betriebsgrösse nicht relevant. Grössere KMU tendieren dazu, die Lohnentwicklung nach Geschlecht zu überwachen, bei vieren trifft dies sogar auf die Zahlung von Prämien zu. 28% der Unternehmen verwenden ein Lohnsystem mit systematischer Arbeitsbewertung; bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitenden sogar jedes zweite.

Auch die Altersvorsorge ist ein Lohnbestandteil. Die gesetzlich verpflichtende Aufnahme in eine Pensionskasse erfolgt ab etwa 21'000 Franken Jahreseinkommen bei der gleichen Arbeitgeberinstitution. Beiträge werden auf den Lohn oberhalb von rund 25'000 Franken erhoben (sog. Koordinationsabzug). Darum sind Beschäftigte mit niedrigen Löhnen und Teilzeitpensen benachteiligt: Sie (und ihr Unternehmen) zahlen prozentual einen geringeren Betrag in die Pensionskasse. Weil vor allem Frauen Teilzeit arbeiten, trifft sie diese Benachteiligung besonders. Zahlreiche Pensionskassen haben jedoch Möglichkeiten, Beschäftigte auch unterhalb der gesetzlichen Schwelle zu versichern; oder die Eintrittsschwelle wird pro rata berechnet, wobei 21'000 Franken einem Beschäftigungsgrad von 100% entsprechen. Generell gesprochen haben die befragten Unternehmen mit steigender Grösse häufiger günstige Regelungen für Teilzeitarbeitende. Laut Mitglieder- und Unternehmensumfrage beschränken

sich in der öffentlichen Verwaltung etwa 40%, bei den Privatunternehmen etwa drei Viertel auf die gesetzliche Regelung. Für die Situation in NGOs – mit generell hohem Teilzeitanteil – ist ein Blick in die Lohnumfrage des Schweizerischen Verbandes des Personals öffentlicher Dienste sinnvoll (an der Umfrage der ffu-pee hatten nur drei NGOs teilgenommen): Von den dort befragten 36 Organisationen zahlen 86% ihren Angestellten überobligatorische Beiträge an die berufliche Vorsorge, 21 Organisationen verzichten teilweise oder ganz auf den Koordinationsabzug und 18 versichern auch Einkommen unter der Eintrittsschwelle (Schärrer und Bannwart 2015, S. 13).

Bei den befragten Mitgliedern verlief die Lohnfindung bei der Einstellung überwiegend, nämlich zu 70%, über ein Angebot aufgrund des Lohnsystems im Betrieb. Nur 11% der Befragten meinten rückblickend, sie hätten zu wenig gefordert. Dennoch sind die Einschätzungen zur Lohnpolitik in den Unternehmen hinsichtlich Fairness, Transparenz und Diskriminierungsfreiheit eher zurückhaltend (vgl. untenstehende Tabelle).

**Tabelle 14: Einschätzungen zur Lohnpolitik**  
**Anteil der „Stimme (eher) zu“-Antworten nach Geschlecht**

	Frauen	Männer
Mein Betrieb hat ein nachvollziehbares und faires Lohnsystem.	178 (55.5%)	10 (55.6%)
Ich habe schon einmal den Verdacht gehabt, dass es Lohndiskriminierung geben könnte.	65 (20.6%)	0
Bei uns herrscht Lohntransparenz.	103 (32.3%)	6 (33.3%)
Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.	209 (65.3%)	11 (61.1%)

Quelle: Mitgliederbefragung, N=333 – 339

Auch aus den Interviews geht hervor, dass Lohntransparenz selten ist – darüber wurde für eine einzige ehemalige Arbeitsstelle berichtet. Eine interviewte Fachfrau meinte ganz typisch:

„Hm... ich muss auch sagen, dass mich das nicht so interessiert. Ich verdiene eigentlich genug.“

Auffallend ist, dass trotz dieser Intransparenz vermutet wird, es gäbe nur wenig Lohnspreizung:

„Ich weiss zum Beispiel nicht, was meine Kollegen verdienen, aber ich denke, wenn es einen Unterschied gibt, ist er nicht besonders gross. Innerhalb einer gewissen Bandbreite ist man hier sehr nah an der Gleichheit.“

Vier Aspekte bezüglich **Lohndifferenzen** erwähnten die InterviewpartnerInnen:

1. Je nach Fachrichtung würden gleich qualifizierte Berufsleute unterschiedlich bezahlt, konkret: Landschaftsarchitektur gelte immer noch häufig als „Zugemüse“, als „weich“, als weniger wichtig und werde darum schlechter bezahlt als z. B. Bauingenieurs-Leistungen.
2. Vermutlich mache auch der Zeitpunkt der Anstellung in der öffentlichen Verwaltung einen Unterschied; eine in der Hochkonjunktur angestellte Person vermutete, dass sie deswegen besser eingestuft worden sei als später Eingestellte.
3. Die Personenfreizügigkeit habe das Lohnniveau insgesamt gedrückt, auch wenn die gesetzlichen Bedingungen eingehalten würden; ArbeitsmigrantInnen arbeiteten auch eher 100%, was quer zu Bestrebungen liegt, Teilzeitarbeit zu etablieren.
4. Praktikantinnen und Zivildienstleistende würden unterschiedlich bezahlt, obwohl sie die gleiche Arbeit täten – das seien erhebliche Unterschiede von wenigen hundert Franken bis zu über 2'000 Franken im Monat. Die betreffende NGO habe die Praktikumsentschädigungen inzwischen angepasst.

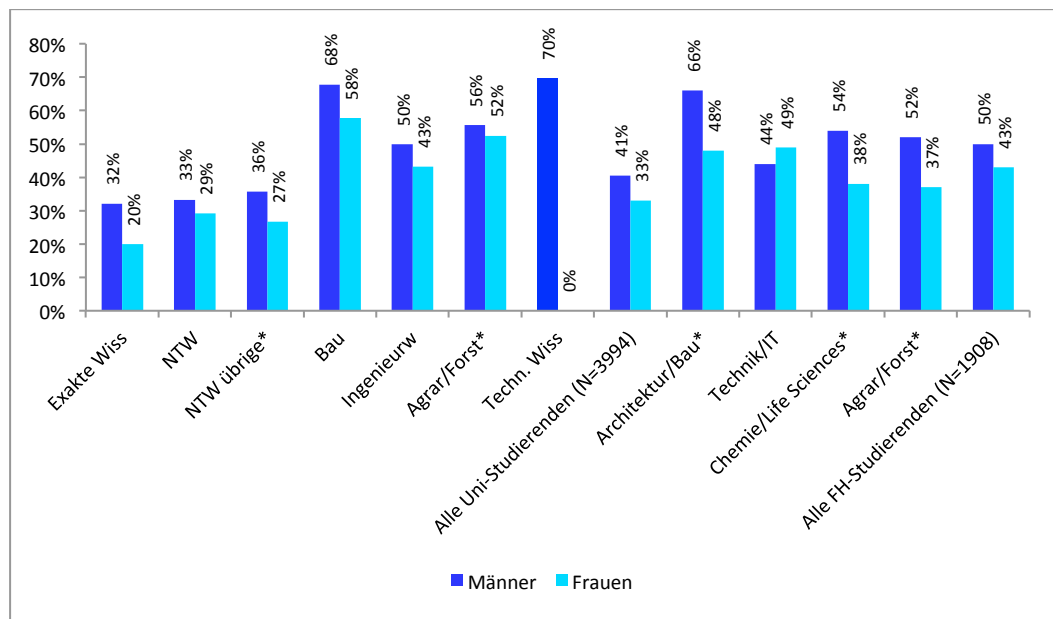
In der Mitgliederumfrage äusserten sich 250 Personen, also etwa zwei Drittel, zusätzlich auch zum Handlungsbedarf. Hier wurden die gesellschaftspolitischen Debatten aufgenommen, wenn es um Lohngleichheit geht. In über 30 Äusserungen wurde explizit die Forderung nach Lohntransparenz erhoben oder die gesetzliche Prüfung von Löhnen und von Strafzahlungen angeregt, denn „[i]m Jahr 2015 ist die Zeit des guten Willens vorbei“.

## 6. Karriere und Laufbahn

### 6.1 Berufliche Stellung

Auch im Umweltbereich gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer beruflichen Stellung. Die Daten aus der AbsolventInnenbefragung des BFS weisen für umweltnahe Studiengänge bereits beim Berufseinstieg Unterschiede auf, obwohl ja Männer und Frauen die gleichen Abschlüsse haben. Die folgende Tabelle zeigt die Situation fünf Jahre nach Abschluss: In vielen Fächern (mit einem Sternchen versehen) sind die Unterschiede signifikant.

**Abbildung 7: Anteil der HochschulabsolventInnen mit Führungsposition fünf Jahre nach Abschluss, nach Geschlecht**



Quelle: Eigene Berechnungen nach BFS-AbsolventInnen-Studie. \* bedeutet: Unterschiede auf dem Niveau  $p < 0.05$  signifikant

Bei den Berufsleuten aus der Mitgliederumfrage hatten etwa 40% keine Führungsposition inne (Mitarbeitende ohne Kaderfunktion; Praktikantinnen). Ein gutes Drittel leitete Projekte (unteres Kader) und ein Fünftel hatte eine mittlere oder gehobene Führungsposition inne.

**Tabelle 15: Stellung im Unternehmen nach Geschlecht, in Prozent**

	Frauen	Männer	Gesamt
Praktikantin	10 (3%)	--	10 (2.8%)
Ohne Kaderfunktion	128 (38.4%)	4 (20%)	132 (37.3%)
Unteres Kader, z. B. Projektleitung	116 (34.8%)	8 (40%)	125 (35.3%)
Mittleres Kader, z. B. Stabsstelle	27 (8.1%)	4 (20%)	31 (8.8%)
Oberes Kader, z. B. Geschäftsleitung	32 (9.6%)	3 (15%)	35 (9.9%)
Mitarbeiterin in Familienbetrieb	3 (0.91%)	--	3 (0.8%)
Selbstständig mit/ohne Arbeitnehmenden	17 (5.2%)	1 (5%)	18 (5.1%)
<b>Gesamt</b>	<b>333 (100%)</b>	<b>20 (100%)</b>	<b>354 (100%)</b>

Quelle: Mitgliederbefragung

In der Umfrage scheint eine Tendenz zu einer höheren beruflichen Stellung der teilnehmenden Männer auf; diese Unterschiede sind allerdings nicht signifikant und wegen des höheren Durchschnittsalters der Männer auch wenig verlässlich.

## 6.2 Anforderungen für Führungspositionen und beruflichen Aufstieg

Aus aktuellen Schweizer Studien, v. a. zu den Ingenieursberufen, lassen sich individuelle Faktoren für einen erfolgreichen Karriereverlauf ausmachen: Umbach-Daniel und Gartmann (2013, S. 59–60) verweisen anhand von Alumni-Befragungen auf die Relevanz einer lückenlosen Vollzeitbeschäftigung sowie auf inner- oder ausserbetriebliche Zusatzausbildungen oder Nachdiplomstudien. Wege von Ingenieuren ins Topmanagement (vgl. Umbach-Daniel 2008) führen vor allem über einen systematischen Aufstieg von Position zu Position in Grossunternehmen oder über die Forschungs- und Entwicklungsabteilung via das General Management in die Geschäftsleitung. Familiäre Vorbilder und eine starke intrinsische Motivation sind ebenso wichtig wie bestimmte typische ‚Ingenieurs-Stärken‘, vor allem eine spezifische Denk- und Arbeitsweise, systematisches und strukturiertes Vorgehen, analytisch-logisches Denken, Disziplin, Neugierde und Kreativität. Es werden zudem weitere Aspekte genannt, die einen Geschlechter-Bias haben und die Frauen gemäss allgemeiner Annahmen schlechter erfüllen können: proaktives Handeln, die Suche nach fördernden Vorgesetzten sowie der Aufbau eines guten Kontaktnetzes. Dabei sollte die betreffende Person auch die formelle und informelle Unternehmenspolitik kennen, Führungserfahrung suchen (statt auf eine Fachkarriere fokussiert zu sein); Krisenprojekte durchführen und meistern sowie Auslands- und interkulturelle Kompetenzen durch langjährige Auslandsaufenthalte erwerben (statt durch ein zu grosses Sicherheitsbedürfnis nichts zu riskieren und nicht ins Ausland oder nicht in Führungspositionen zu gehen). Diese förderlichen Faktoren sind in erheblichem Ausmass „vereinbarkeitsfeindlich“ und können leicht zu Konflikten führen, wenn bei einem Paar beide Karriere machen wollen. Sie sind ausserdem eher technokratisch in dem Sinne, dass es nicht darum geht, für gute Lösungen den gesellschaftlichen oder den ökologischen Kontext einzubeziehen. Entsprechend nannten IngenieurInnen in der erwähnten Alumni-Befragung kulturelle Hemmnisse für weibliche Karrieren, nämlich eine männlich geprägte Unternehmenskultur, lange Arbeits- und Präsenzzeiten, fehlende Teilzeitmöglichkeiten im Kader sowie den Eindruck, Frauen müssten mehr als Männer leisten (Umbach-Daniel und Gartmann 2013, S. 84). Bei den Beobachtungen stellte sich ausserdem heraus, dass Personalverantwortliche und Führungskräfte die Gleichstellung im Unternehmen oftmals bereits verwirklicht sehen und Gründe für bestehende Ungleichheiten in Schule und Gesellschaft orten, nicht im Betrieb. Weiter stehen rhetorisch Sozial- und Kommunikationskompetenzen hoch im Kurs (die v. a. Frauen zugeschrieben werden), im konkreten Auswahlprozess werden Fachkompetenzen aber stärker gewichtet. Der Anspruch, dass Mitarbeitende proaktiv und offensiv Führungspositionen anstreben, die Präsenzkultur v. a. in Grossunternehmen und die homosoziale Kooptation<sup>14</sup> liegen quer zum Frau-Sein, zur defensiven weiblichen Sozialisation und zu Sorgeverantwortung für Kinder oder Ältere, welche Frauen stereotyp zugeschrieben werden (Umbach-Daniel und Gartmann 2013, S. 91).

Das Abstrahieren von Sorgeaufgaben wurde auch für Karrieren in der Chemie beobachtet (Pascher-Kirsch und Jansen 2014). Auch in einem weiteren umweltnahen Berufszweig sind starke geschlechtstypisierende Prägungen erkennbar: im Forstwesen. Hierzu sind im deutschsprachigen Raum einige Analysen durchgeführt worden (vgl. besonders Nadai und Seith 2001 und Hehn et al. 2010). Für Deutschland und die Schweiz wird das Forstwesen als extrem männerbündisch-traditionalistisch beschrieben, so dass es Frauen schwer haben, überhaupt in diesem Arbeitsbereich bzw. in qualifizierten Positionen angestellt zu werden. In Deutschland war der Ausschluss früher auch institutionell über Zugangsanforderungen und -beschränkungen abgesichert (Vorbereitungsdienst), in der Schweiz waren es häufiger informelle Voraussetzungen (kantonale Verankerung, Militärdienst, Jagdpatent); diese exkludierenden Mechanismen bestanden und bestehen, obwohl im Gegensatz zu Deutschland das Forstwesen sich nicht direkt aus einer ständisch-adligen Beamtentradition ableitet. Auffällig für das Forstwesen ist zudem das Stereotyp der körperlich anspruchsvollen und anstrengenden Arbeit, die für Frauen kaum geeignet sei; vergessen geht dabei, dass z. B. in Deutschland bis in die 1960er Jahre viele Arbeiten im Forstwesen (v. a. Pflanzen sowie Pflege der Jungbäume) von Frauen als ungelernte Hilfs-

<sup>14</sup>Der Begriff soziale Kooptation meint die Tendenz, vor allem solche Mitglieder in ein bestehendes Netzwerk aufzunehmen, die als ‚sozial ähnlich‘ angesehen werden. Weiterführend dazu siehe [http://www.tu-dortmund.de/cms/berufung/de/home/Geschlechtergerechtigkeit\\_in\\_Berufungsverfahren/index.html](http://www.tu-dortmund.de/cms/berufung/de/home/Geschlechtergerechtigkeit_in_Berufungsverfahren/index.html).

arbeiten ausgeführt wurden. Diese Arbeiten, die körperlich sehr anstrengend sind, wurden aber in der Argumentation über die Eignung von Frauen ignoriert (Hehn und Westermeyer 2009, S. 15).

Diese Befunde können auch für den Umweltbereich im engeren Sinne zutreffen, da er ebenso technische oder ingenieurmässige Berufsfelder und Facetten aufweist. Gleichzeitig könnten diese Tendenzen dort schwächer ausgeprägt sein, insofern im Berufsfeld Nachhaltigkeitsaspekte und der gesellschaftliche Kontext die Aufgaben und Praxen der Unternehmen mitprägen. Betriebliche Praxen wurden in der vorliegenden Untersuchung nicht beobachtet, aber die Mitglieder und Unternehmen nach ihrer ‚idealen Führungskraft‘ gefragt; 230 Mitglieder und 66 Unternehmen haben darauf geantwortet.

**Tabelle 16: Am häufigsten genannte Eigenschaften einer Führungskraft aus Sicht der Mitglieder sowie der Unternehmen**

<b>Eigenschaften, über die ganz allgemein gesprochen eine Person verfügen muss, die bei Arbeitgeber/in oder in Unternehmen Karriere machen möchte</b>	<b>Nennungen Mitgliederumfrage</b>	<b>Nennungen Unternehmensumfrage</b>
Ausbildung, Wissen, fachliche Kompetenzen (inkl. besondere wissenschaftliche Qualifikationen)	98 (35.7%)	37 (56.1%)
Menschen- und Teamführung, Sozialkompetenz, Teamfähigkeit	64 (21.3%)	21 (31.8%)
Engagement, Einsatzbereitschaft und Motivation für die Sache	55 (23.9%)	18 (27.3%)
„Leadership“	--	16 (24.2%)
Unternehmerisches Flair	--	10 (15.2%)
Durchsetzungsvermögen	47 (20.4%)	3 (4.5%)
Vernetzung	30 (13.0%)	2 (3.0%)
Flexibilität	28 (12.2%)	3 (4.5%)
Strategisches, visionäres Denken, Kreativität und Innovation	27 (7.0%)	12 (18.2%)
Zeit, Verfügbarkeit, hohes Pensum, Überstunden	26 (11.3%)	9 (12.1%)
Erfahrung	21 (9.1%)	13 (19.7%)
Projektmanagement- und Organisationsfähigkeiten	21 (5.2%)	1 (1.5%)
Kommunikationsfähigkeit	20 (8.7%)	10 (15.2%)
Ehrgeiz, Wille zur Karriere	18 (7.8%)	4 (6.1%)
Verantwortung übernehmen	18 (7.8%)	2 (3.0%)
Loyalität	16 (7%)	7 (10.6%)
Selbstsicherheit (Auftreten, Selbstbewusstsein)	15 (6.5%)	2 (3.0%)
Akquise-Fähigkeiten	11 (4.8%)	3 (4.5%)

Quelle: Mitgliederbefragung (N=230) und Unternehmensbefragung (N=66)

Als am bedeutsamsten eingeschätzt werden Fach-, Sozial- und Führungskompetenzen. Häufig erwähnt wurden auch eine grosse Einsatzbereitschaft, Flexibilität und eine hohe zeitliche Verfügbarkeit. Um aufzusteigen, gelten auch Durchsetzungsvermögen, eine gute Vernetzung und strategisches Denken als wichtige Voraussetzungen. Erst relativ abgeschlagen folgen konkretere methodische Kompetenzen, nämlich Projektmanagement und Organisationsfähigkeit oder die Fähigkeit, Aufträge zu akquirieren. Insgesamt achtmal wurde aber erwähnt, die Führungskraft sei am ehesten männlich (einmal wurde die Militärzugehörigkeit erwähnt), da die Normen und Orientierungen im Unternehmen dies (implizit) verlangten.

Auch die Unternehmen wurden nach der ‚idealen Führungskraft‘ gefragt. Gut die Hälfte aller teilnehmenden Firmen machte dazu Angaben. (Fach-)Wissen (37 Nennungen), Sozialkompetenzen und Teamführung (21 Nennungen) sowie Engagement und Motivation (18 Nennungen) waren die drei wichtigsten Eigenschaften, wie sie auch in der Mitgliederumfrage ganz oben rangierten. Abweichend von der Mitgliederumfrage erwähnte jedes sechste Unternehmen „unternehmerisches Flair“ o. ä. Auch nannte jedes vierte Unternehmen explizit „Leadership-Qualitäten“ bzw. die „Führungskompetenz“.

Auch von den Betrieben wurden wie in der Mitgliederumfrage konkrete methodische Kompetenzen wie Projektmanagement oder Akquisefähigkeiten selten genannt.

Die Ergebnisse der im Projekt durchgeführten Umfragen bestätigen im Grossen und Ganzen die Befunde der bestehenden Studien: Fach-, Sozial- und Prozesskompetenzen sind für eine Führungskraft gefragt. Wie sich diese deklarierten Anforderungen in konkreten Rekrutierungsprozessen auswirken könnten, lässt sich aus den eigenen Befunden nicht sagen. In der Mitgliederumfrage klingt in 20 Äusserungen Kritik an der Praxis der Rekrutierung in der eigenen Firma an. Dazu gehören zugespitzte Formulierungen zur wissenschaftlichen Laufbahn wie „Arbeitstier mit Hang zu internationalem Nomadentum“, aber auch Klagen, dass Sozial- und Fachkompetenz nicht viel zählten, sondern eher die Loyalität mit den Vorgesetzten („der Chefin nicht widersprechen und kaum Profil zeigen“) oder dass Mitarbeitende nicht geldgierig sein dürften. In einem Fall stieg eine Befragte aus einem befristeten Vertrag aus, da sie Arbeitsergebnisse nicht mehr auf dem Rücken der anderen Beschäftigten erzielen wollte. Bezogen auf alle Befragten (N=376) ist diese ‚Kritik-Rate‘ aber gering.

## **7. Geschlechterverhältnisse im Betrieb**

Die geschlechtersensible Organisationsforschung geht davon aus, dass geschlechtsspezifische Strukturierungen des Feldes aufgrund von Handlungen und Wahrnehmungen der Organisationsmitglieder zustande kommen, welche sich in Institutionen wie in Praxen niederschlagen (Acker 1990, Acker 2012). Solche Vergeschlechtlichungsprozesse in Organisationen sind häufig verdeckt. Ihre Substruktur ist eng auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, etwa die selbstverständliche Zuschreibung von Sorge-Arbeiten an Frauen, bezogen. Werden die Beschäftigten als autonome Individuen ohne Sorgeverpflichtungen gesehen oder ist Sorgearbeit integraler Teil ihres Daseins? Wem werden solche Pflichten implizit oder explizit zugeschrieben? Geschlechterstereotype Substrukturen können auch bei Fragen der Karriereentwicklung, bei Mitarbeitendengesprächen, bei der Sanktionierung geschlechtsuntypischen Verhaltens oder bei internen Netzwerken wirksam werden und betreffen damit alle Beschäftigten unabhängig von ihrer konkreten Situation (Überblicksdarstellungen dazu finden sich bei Müller et al. 2013).

Im Folgenden werden ausgewählte, bedeutende Aspekte beleuchtet hinsichtlich welche Implikationen die Geschlechterverhältnisse im Betrieb haben: die Prävention sexueller Belästigung, der Zugang von Mitarbeiterinnen zu Weiterbildung, die Aufgabenzuteilung im Betrieb sowie die Behauptung von Frauen im Beruf.

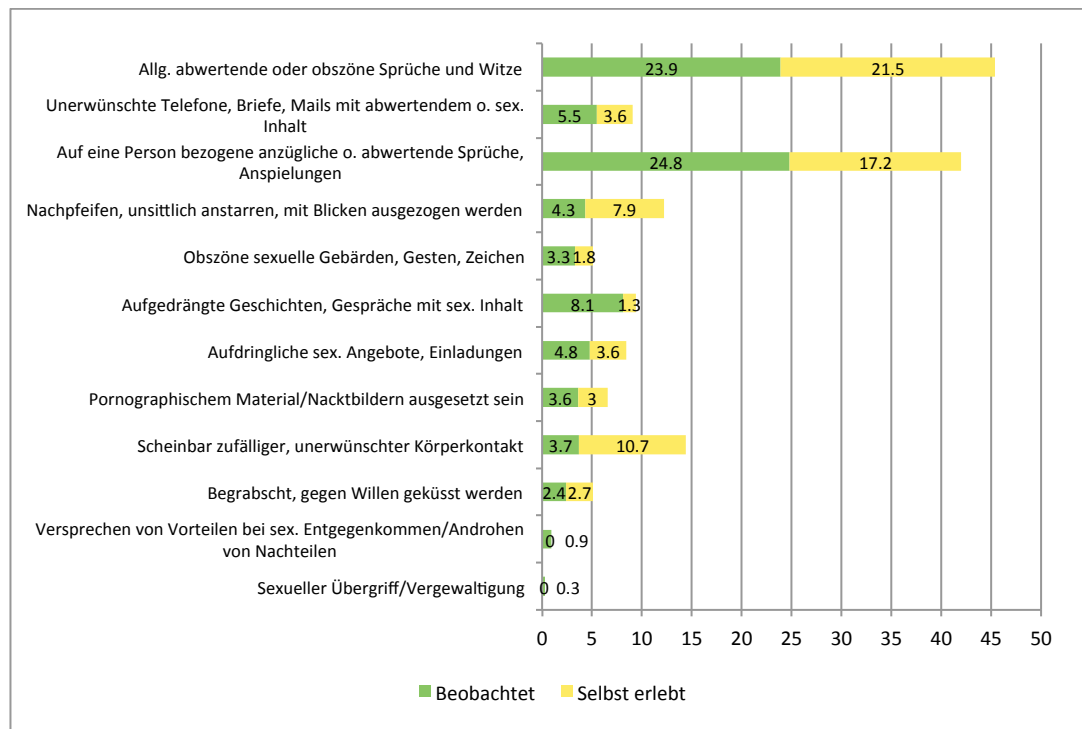
### **7.1 Prävention sexueller Belästigung**

Das Gleichstellungsgesetz definiert sexuelle Belästigung immer als eine Form geschlechtsbezogener Diskriminierung (Art. 4) und gibt den Unternehmen auf, angemessene Präventionsmassnahmen umzusetzen. Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die allgemein oder für die einzelne betroffene Person unerwünscht ist und von der die verursachende Person weiss oder wissen muss, dass sie unerwünscht ist. Beispiele reichen von anzüglichen und peinlichen Bemerkungen über pornographische Bilder und unerwünschte Einladungen bis hin zu strafrechtlich relevanten körperlichen und sexuellen Übergriffen. Arbeitgebende in der Schweiz sind verpflichtet, die Würde ihrer Mitarbeitenden zu schützen und sexuelle Belästigung zu verhindern. Ergreifen sie keine zumutbaren Massnahmen, können sie bei Vorkommnissen schadenersatzpflichtig werden (Gleichstellungsgesetz Art. 5 Abs. 3, Art. 328 Abs. 1 und 2 OR).

In der Mitgliederumfrage wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie (potenziell) belästigende Verhaltensweisen in ihrem Berufsleben erlebt oder beobachtet hätten. Die Ergebnisse decken sich in etwa mit früheren repräsentativen Befunden aus allen drei Landesteilen (Krings et al. 2013).



**Abbildung 8: Anteil der befragten Personen, die in ihrer Berufslaufbahn Verhaltensweisen beobachtet oder selbst erlebt haben in Prozent**



Quelle: Mitgliederbefragung, N = 376

Zum grössten Teil werden weniger gravierende Formen sexueller Belästigung erwähnt, wobei allerdings unerwünschter Körperkontakt von 15% genannt wurde. Strafrechtlich relevante Übergriffe wurden sehr selten genannt. Insgesamt haben 52% der Befragten mindestens eine (potenziell) sexuell belästigende Verhaltensweise in ihrem Berufsleben beobachtet oder selbst erlebt. Dies trifft für gut 52% der Frauen und knapp 46% der Männer zu.

120 Personen aus der Mitgliederumfrage haben über ihre Reaktionen auf sexuelle Belästigung berichtet. Es lassen sich klare Muster unterscheiden: Konfrontieren, Ignorieren, Ausweichen und sich Beschweren. Die grösste Gruppe, nämlich ungefähr die Hälfte der sich Äussernden, beschrieb eine Konfrontation, d. h. dem oder der UrheberIn einer sexuellen Belästigung wurde Kontra gegeben; sie drückten Missbilligung aus, z. B. indem sie Sprüche zurückgaben oder klar sagten, dass sie das Verhalten des Gegenübers daneben fanden. In Einzelfällen genügte das nicht – eine Frau hielt gegenüber einem Kunden schriftlich fest, dass keine privaten Kontakte gewünscht sind. Am zweitmeisten genannt wurde das Ignorieren der Belästigung mit etwa 40% der Antworten, manchmal mit einem nachträglichen Bedauern. Darunter haben zwölf Personen je nach konkreter Situation und Schwere der Belästigung entweder mit Ignorieren oder mit Konfrontieren reagiert. Immerhin ein Sechstel der Reaktionen beinhalten einen – auch räumlichen – Rückzug, d. h. ein Vermeiden bestimmter Situationen und Kontakte. In seltenen Fällen haben die Befragten ‚gute Miene zum bösen Spiel‘ gemacht und z. B. vorgegeben, sie fänden das Verhalten lustig.

Wo eine zeitliche Komponente erwähnt wurde, wurde auf vergangene Situationen, z. T. noch aus der eigenen Lehrzeit, verwiesen. Das kann Verschiedenes bedeuten: dass sexuelle Belästigung im Zeitverlauf eher abnimmt oder aber weniger krass und offen auftritt oder dass Mitarbeitende mit hohem beruflichen bzw. Ausbildungsstatus (wie den Befragten) weniger belästigt werden. Schliesslich schilderten etwa 10% der Befragten Situationen, in denen sie Vorgesetzte informierten. Das kann zu Interventionen, z. B. Entlassungen führen, aber es kommt auch das Gegenteil vor, dass nämlich die Personalabteilung nichts tut, da sie „das Thema nicht versteht“. Vereinzelt haben die Befragten sich selbst Hilfe geholt oder sind proaktiv auf Betroffene zugegangen, um sie zu informieren oder zu unterstützen.

Insgesamt zeigen sich hier in der Mitgliederbefragung ähnliche Strategien des Umgangs mit sexueller Belästigung wie in der aktuellen Studie von Krings et al. (2013), die in Leitfadeninterviews drei Strategien – Durchstehen, sich selber Helfen und Unterstützung suchen – identifizierten. Aus einer weiteren repräsentativen Umfrage in der Deutsch- und in der Westschweiz von 2008 ist bekannt, dass sich dort Betroffene zu 60% mit Worten wehrten, 40% die Vorfälle ignorierten und ein knappes Fünftel sich beschwerte (Strub und Schär Moser 2008, S. VI–VII).

In der Literatur und aus der Beratungsarbeit des EBG sind mittlerweile eine Reihe wirksamer Präventionsmassnahmen bekannt. In beiden Umfragen dieses Moduls wurden mögliche institutionseigene Schutzmassnahmen erfragt. Aus der Mitgliederumfrage geht hervor, dass bei öffentlichen Arbeitgebenden und im Hochschulbereich signifikant mehr Massnahmen umgesetzt sind als in der Privatwirtschaft. Je grösser ein Unternehmen ist, desto eher sind den Befragten Präventions- und Interventionsmassnahmen bekannt. Ähnliche Ergebnisse zeigt die Unternehmensumfrage: Je grösser ein Unternehmen ist, desto mehr Massnahmen wurden angegeben.

**Tabelle 17: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung nach Grösse privater KMU**

	1–9 MA	10–49 MA	50–99 MA	100–249 MA	Gesamt
Wir haben keine Massnahmen, weil unser Unternehmen sehr klein ist.	15 (38.5%)	14 (46.7%)	--	--	29 (35.8%)
Bei Vorkommnissen können sich Betroffene jederzeit an die Personalabteilung wenden.	6 (15.4%)	13 (43.3%)	3 (50.0%)	4 (66.7%)	26 (32.1%)
Wir haben ein Reglement.	--	3 (10.0%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	7 (8.6%)
Wir haben ein betriebsinternes Beschwerdeverfahren.	--	1 (3.3%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	4 (4.9%)
Wir haben Vertrauenspersonen bei Mobbing und/oder sexueller Belästigung.	2 (5.1%)	3 (10.0%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	9 (11.1%)
Wir haben externe Vertrauenspersonen.	--	2 (6.7%)	--	2 (33.3%)	4 (4.9%)
Es gibt eine Broschüre für Mitarbeitende und Führungspersonen.	--	1 (3.3%)	1 (16.7%)	--	2 (2.5%)
Wir thematisieren sexuelle Belästigung in der Führungsausbildung.	1 (2.6%)	--	1 (16.7%)	2 (33.3%)	4 (4.9%)
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>N=81 (100%)</b>

Quelle: Unternehmensbefragung

Bei den privaten KMU fällt auf, dass die informellen Vorgehensweisen überwiegen – etwa die Kontaktmöglichkeit mit der Personalabteilung – und formelle Regeln wie Reglemente, Vertrauenspersonen und Beschwerdeverfahren auch bei den grösseren Firmen selten vorkommen. Dennoch gilt: Je grösser die Firma ist, desto eher gibt es Massnahmen. Fast die Hälfte der Unternehmen mit zehn bis 49 Mitarbeitenden hält sich für zu klein, um Massnahmen zu ergreifen. Das Risiko für sexuelle Belästigung wird ganz überwiegend als gering eingeschätzt – nur je ein Unternehmen nahm ein mittleres bzw. substanzielles Risiko wahr. Diese Einschätzung ist wesentlich optimistischer als es die Erfahrungen der befragten Mitglieder mit sexueller Belästigung nahelegten, von denen etwa die Hälfte mindestens eine Form sexueller Belästigung selbst erlebt oder beobachtet hatte.

Die bereits erwähnte repräsentative Studie befand, dass die Existenz z. B. eines Reglements kaum Bedeutung für einen effektiven Schutz hat, sondern vor allem sofortiges Reagieren von Personalabteilung und Firmenleitung, wenn Belästigungen auftreten – ein solcher ‚Tatbeweis‘ ist gemäss der Studie ein hoher Vertrauens- und Schutzfaktor für die Beschäftigten (Krings et al. 2013, S. 4–5). Einige wenige Firmen haben in der Unternehmensumfrage kommentiert, dass und wie sie einschreiten würden. Ein Kleinunternehmen hat bereits bei GeschäftspartnerInnen Missbilligung geäussert, wo es Belästigung wahrnahm. Es lässt sich die Vermutung aufstellen, dass sich der Umweltbereich bei Vorkom-

men, Wahrnehmung und Prävention der sexuellen Belästigung in etwa im schweizerischen Durchschnitt bewegt.

## 7.2 Zugang zu Weiterbildung

Unternehmen dürfen nach dem Gleichstellungsgesetz bei Aus- und Weiterbildung nicht nach Geschlecht diskriminieren. Die Unternehmensbefragung fragte darum nach der Regelung für Weiterbildungen. Insgesamt wird die Weiterbildung umso eher situationsabhängig geregelt, je kleiner das Unternehmen ist. Folgende Tabelle zeigt die Situation bei privaten KMU.

**Tabelle 18: Weiterbildung der Mitarbeitenden in privaten KMU nach Unternehmensgrösse**

	1-9 MA	10-49 MA	50-99 MA	100-249 MA	Gesamt
Keine Antwort	12 (30.8%)	4 (13.3%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	20 (24.7%)
Wir haben ein Weiterbildungskonzept.	3 (7.7%)	5 (16.7%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	12 (14.8%)
Wir regeln Weiterbildung situationsabhängig.	23 (59.0%)	16 (53.3%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	43 (53.1%)
Keine Weiterbildungsmöglichkeiten	1 (2.6%)	5 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (7.4%)
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>N=81 (100%)</b>

Quelle: Unternehmensbefragung

Die meisten Unternehmen in der Befragung gaben an, dass bei der Weiterbildung für Teilzeitmitarbeitende die gleichen Bedingungen gelten würden wie für Vollzeitkräfte. Teilzeitarbeitende Frauen würden so zu gleichen Bedingungen zu Weiterbildungen kommen können. Auch hier ist die Unternehmensgrösse entscheidend; in Firmen ab 50 Mitarbeitenden gelten für Teilzeit- und Vollzeitkräfte die gleichen Bedingungen bei der Weiterbildung.

## 7.3 Aufgabenzuteilung

In den Interviews wurde weder von geschlechterbedingten Unterschieden bei der Anstellung noch von solchen bei Kündigungen berichtet. Das Gleichstellungsgesetz verbietet darüber hinaus Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung. Eine direkte Benachteiligung erlebte nur eine der interviewten Personen; ihr sexistischer Kollege machte sie klein und bestimmte am Arbeitsplatz, an dem sie beide offiziell gleichgestellt waren. Die Unterstützung anderer Kollegen für sie war sehr ambivalent, da sie teilweise rassistisch motiviert war. Die anderen Interviewten erklärten, Aufgaben würden nach Fähigkeit, Erfahrung und Dienstalder zugeteilt. Komplexere Projekte würden von Personen mit grösseren Pensen bearbeitet. Eine Frau bemerkte, dass ihr Chef zwar keine Unterschiede nach Geschlecht mache, aber auf das überzeugende Vortragen von Argumenten, etwa in Besprechungen, reagiere. Hierbei seien Frauen „in mittlerem Lebensalter“ benachteiligt, da sie noch zu Bescheidenheit und zurückhaltendem Auftreten erzogen worden seien – junge Frauen hingegen hätten wesentlich mehr Selbstbewusstsein.

## 7.4 Behauptung im Beruf

Komplexer ist die Lage in der beruflichen und betrieblichen Praxis. Am augenfälligsten geht dies aus der Interviewerzählung einer Frau hervor, die in ihrem Betrieb keinen Garderobenplatz hat, die Männer hingegen schon: Es ist wortwörtlich kein Platz für sie bzw. wurde kein Platz für sie gemacht, als sie ihre Arbeit antrat.

Gerade in männerdominierten Tätigkeiten berichteten die interviewten Frauen, dass sie sich in den Augen ihrer männlichen Kollegen oder Kooperationspartner bewähren und sich eine Position erkämpfen müssen – sie müssen beweisen, dass sie die Abluft messen können, dass sie wetterfest sind, richtig ausgerüstet und dass sie ‘baustellentauglich’ sind. Generell können die Befragten solche Bewährungsproben nicht mit dem männlichen Gegenüber diskutieren. Es ist gemäss ihrer Aussagen wichtig, eine

gestandene Person zu sein, nicht zimperlich und durchsetzungsstark: So ist als Selbstständige ein starker erster Auftritt wichtig, v. a. wenn die eigenen Themen, hier die Umweltschutzthemen, stark umstritten sind. Zusätzlich berichteten die beiden selbstständigen Frauen, dass es zum Teil schwierig sei, den richtigen Preis auszuhandeln für die eigenen Dienstleistungen und nicht zu bescheiden zu sein. Dabei sind diese Dienstleistungen in einem ‚weichen Bereich‘ mit relativ hohem Frauenanteil zu verorten, was laut einer Interviewten zugleich eine geringere Wertschätzung und Relevanz, also auch weniger Honorar, bedeutet. Für eine Frau führte der Weg in die existenzsichernde Selbstständigkeit auch über Aufgaben als Subunternehmerin und moderne ‚Arbeitsnomadin‘, nicht über eine Direkt-Akquise.

Vorstellungen von Geschlecht durchziehen also den Erwerbsalltag; dies manifestiert sich räumlich, sprachlich und nicht zuletzt finanziell. Kennzeichnend ist dabei, dass diese Prozesse oft nicht offen angesprochen werden können – damit behalten sie aber ihre Wirkmächtigkeit und bewusste Veränderungen sind schwierig.

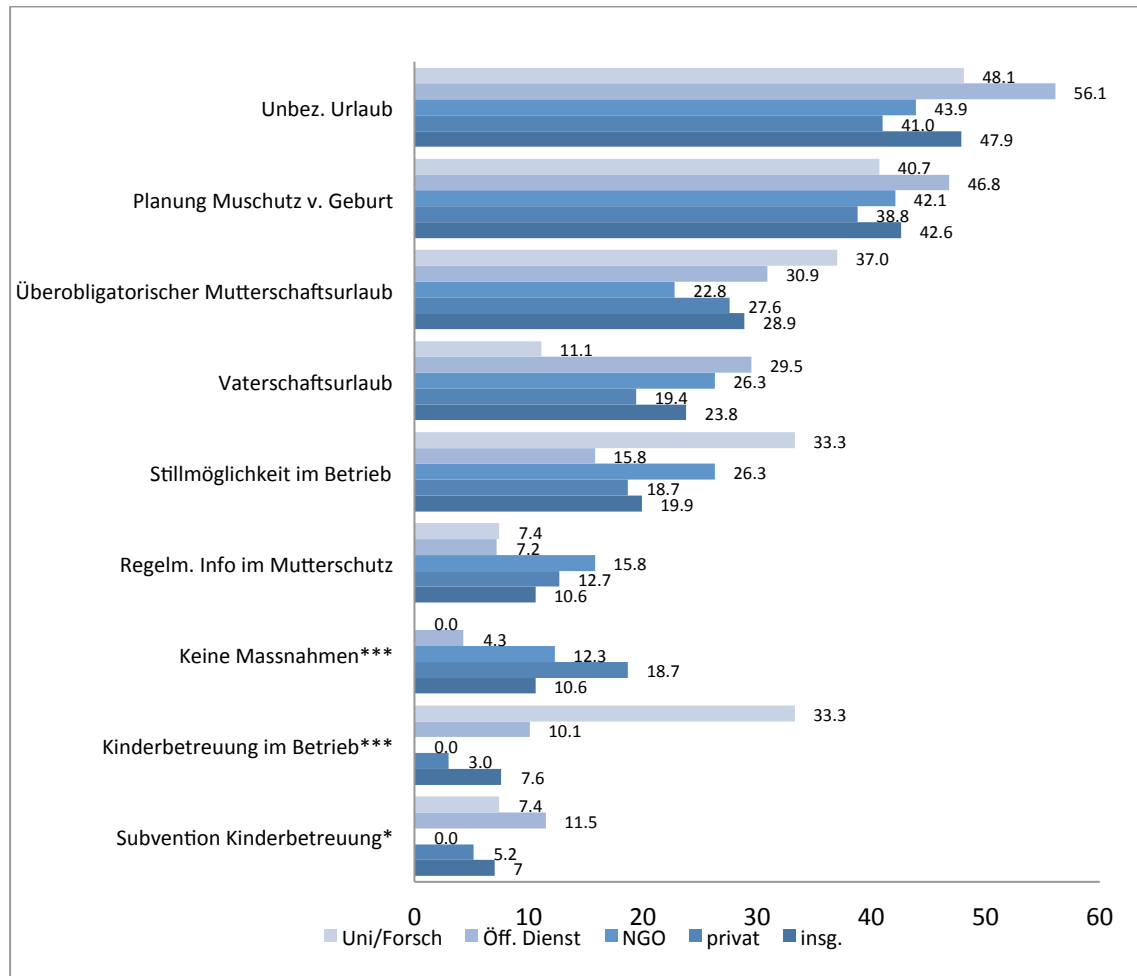
## **8. Elternschaft**

### **8.1 Vereinbarkeitsmassnahmen**

Neben Arbeitszeit und Karrierefragen sowie dem Lohn ist die Vereinbarkeit von Familie/Elternschaft und Beruf ein weiterer wichtiger Bereich für die betriebliche Gleichstellung. Nur knapp 11% der befragten Mitglieder arbeiten in einem Betrieb, der gar keine Vereinbarkeitsmassnahmen hat bzw. solche, die nicht bekannt sind. Je grösser das Unternehmen ist, desto mehr Massnahmen werden angeboten. Der Öffentliche Dienst sowie Hochschulen und staatlich finanzierte Forschungseinrichtungen bieten mehr Massnahmen an als der private Sektor. Die Unterschiede bei einigen Massnahmen sind dabei signifikant. So hat ein Drittel der Befragten an Hochschulen eine Kinderbetreuung sowie Stillmöglichkeiten im Betrieb. Ein Viertel der Befragten, die im öffentlichen Bereich tätig sind, arbeitet in Unternehmen mit Vaterschaftsurlaub und fast 30% in solchen mit einem überobligatorischen Mutterschaftsurlaub. Privatunternehmen haben signifikant häufiger keine der genannten Vereinbarkeitsmassnahmen als die anderen Unternehmen.

Mikrounternehmen bieten besonders wenige Massnahmen an; 27% der Befragten, die in solchen Firmen arbeiten gaben an, dass es keine Massnahmen gebe, bei den Grossbetrieben mit über 1'000 Beschäftigten sagten dies nur gut 6%. Auch bei unbezahlter Freistellung (25%) und überobligatorischen Vater- (5%) und Mutterschaftsurlauben (14%) können gemäss Befragungsdaten die Mikrounternehmen nicht mithalten.

**Abbildung 9: Angebot von Vereinbarkeitsmassnahmen nach Art des Unternehmens, in Prozent**



Quelle: Mitgliederbefragung, Die Sternchen hinter den Kategorien zeigen statistisch signifikante Unterschiede an (\*= $p < 0.05$ , \*\*\*= $p < 0.00$ ).

Die Ergebnisse der Mitglieder- werden durch jene der Unternehmensbefragung bestätigt. Hier gaben 14 Privatunternehmen an, keine Vereinbarkeitsmassnahmen anzubieten.

## 8.2 Regelungen bei Mutterschaft und Vaterschaft – Praktiken und Probleme

Mutter zu werden ist für weibliche Beschäftigte auch beruflich ein grosser Einschnitt, an dem sich Möglichkeiten schliessen und selten auch öffnen können. Es stellen sich verschiedene Fragen: Ist eine Weiterarbeit im gleichen Betrieb zu ähnlichen Bedingungen und mit weiterhin interessanten Arbeiten möglich? Welche Unterstützung der Elternschaft gibt es vonseiten der Arbeitgebenden? Über die betrieblichen und gesetzlichen Regelungen hinaus ist über die Praxis nur sehr wenig bekannt (vgl. Fuchs 2016 über die Bundesverwaltung). In den Online-Umfragen wurden die Mitglieder nach ihren konkreten Erfahrungen mit Elternschaft befragt und die Unternehmen zu ihren Angeboten und zu den Herausforderungen beim Mutterschaftsurlaub.

Von allen Teilnehmenden an der Mitgliederumfrage haben 157 Frauen und zehn Männer Kinder. Diese Mütter und Väter haben wir nach ihrer tatsächlichen Situation befragt. Für die Mütter sind die Ergebnisse in der folgenden Tabelle zusammengefasst. Da diese Angaben keine Pflichtangaben waren, bilden sie die Situation der Befragten möglicherweise nicht vollständig ab und entsprechend vorsichtig sollten die Ergebnisse interpretiert werden. Möglich sind nach Erachten der Verfasserin Interpretationen innerhalb der gleichen Rubrik. So ist der Anteil der Beschäftigten mit obligatorischen Mutter-

schaftsleistungen etwas kleiner als jener mit überobligatorischen Leistungen (knapp 27% zu rund 33%). Zudem ist es eine verbreitete Praxis – auch ohne Rechtsanspruch – zusätzlichen unbezahlten Urlaub zu bekommen (in knapp 30% der Fälle). Die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz geschieht in etwa zur Hälfte mit und zur Hälfte ohne Pensenreduktion (35% zu 31%), wobei die generell hohe Teilzeitquote zu beachten ist. Wenn das Arbeitsverhältnis nach der Geburt des Kindes endete, wurde nur vereinzelt über kritische Vorkommnisse berichtet, nämlich über eine Kündigung nach der Kündigungschutzfrist und über zwei Kündigungen vonseiten der Beschäftigten, weil keine Einigung über die künftige Gestaltung der Arbeit zustande kam.

Eine interviewte Fachfrau machte vor zwölf Jahren schlechte Erfahrungen: Etwas unerwartet schwanger geworden, arbeitete sie zu 80% als Projektleiterin. Sie hatte vor der Geburt ihres Kindes mit dem Betrieb abgesprochen, bei ihrer Rückkehr auf 60% zu reduzieren, weil sie und ihr Partner davon ausgingen, dieses Pensum sei mit Hilfe einer Krippe gut zu schaffen. Gegen Ende der halbjährigen Pause wurde ihr eröffnet, sie könne nur 40% und an bestimmten Tagen arbeiten, müsse aber fallweise auch an anderen Tagen für Besprechungen zur Verfügung stehen. Mit diesen 40% war keine Projektverantwortung mehr möglich. Ihr blieb das in Erinnerung als ein grosser Karriereknick und eine grosse Enttäuschung. Die Firma sah offenbar einen Einsatz an festen Tagen als zu unflexibel an. Es mag auch eine Rolle gespielt haben, dass die Fachfrau die Erste im Team war, die Kinder bekam und es keine Vorbilder oder Erfahrungen damit gab. Dies hat sich zumindest mancherorts geändert: Eine andere Mutter berichtete, sie habe vor 15 Jahren noch keine Stellvertretung für den Mutterschaftsurlaub gehabt und habe bei der Rückkehr vor einem vollen Schreibtisch gestanden; mittlerweile seien Stellvertretungsregeln Routine.

**Tabelle 19: Mutterschaft und Erwerbstätigkeit**

<b>Situation rund um Schwangerschaft, Geburt und Rückkehr an den Arbeitsplatz</b>	<b>Nennungen</b>	
Kinder vor 2005 geboren, als es noch keinen gesetzlichen Mutterschaftsurlaub gab	15	9.6%
Vor der Geburt nicht erwerbstätig gewesen	17	10.8%
<b>Mutterschaftsurlaub: Bedingungen</b>		
Mutterschaftsurlaub: gesetzliches Minimum 14 Wochen/80% Lohn	42	26.8%
Mutterschaftsurlaub: grosszügigere Regelung	51	32.5%
Mutterschaftsurlaub: zusätzlich unbezahlten Urlaub genommen	47	29.9%
<b>Rückkehr nach der Geburt an den Arbeitsplatz</b>		
Arbeitssituation: Während der Schwangerschaft Stellvertretung gesucht und eingearbeitet	39	24.8%
Rückkehr an den alten Arbeitsplatz ohne Reduktion des Pensums	49	31.2%
Rückkehr an den alten Arbeitsplatz mit Reduktion des Pensums	55	35.0%
Rückkehr an einen anderen Arbeitsplatz	4	2.5%1.3%
Aufgabe einer Führungsfunktion wegen Reduktion des Pensums	2	
Kinderbetreuung war nach 14 Wochen Mutterschaftsurlaub noch unklar	3	1.9%
<b>Keine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz</b>		
Nach dem Mutterschaftsurlaub selbst gekündigt, weil keine einvernehmlich Regelung über die Arbeitssituation zustande kam	2	1.3%
Nach dem Mutterschaftsurlaub selbst gekündigt, um eine Auszeit zu nehmen	4	2.5%
Nach dem Mutterschaftsurlaub gekündigt worden	1	0.6%
<b>Alle Mütter</b>	<b>N=157</b>	<b>100%</b>

Quelle: Mitgliederbefragung

Bei den referierten Aussagen ist immer zu berücksichtigen, dass 17% der KMU keine Erfahrungen mit Mutterschaftsurlauben haben (in den beiden folgenden Tabellen ist dies jeweils in der ersten Zeile ausgewiesen).

**Tabelle 20: Angebot von Elternurlaube in privaten KMU nach Unternehmensgrösse**

	1–9 MA	10–49 MA	50–99 MA	100–249 MA	Gesamt
Keine Erfahrung mit Mutterschaftsurlaub	11 (28.2%)	3 (10.0%)	--	--	14 (17.3%)
Unbezahlte Freistellung/unbezahlter Urlaub für Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen*	7 (17.9%)	15 (50.0%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	27 (33.3%)
Bezahlter Mutterschaftsurlaub über 14 Wochen/80% Lohnersatz hinaus	5 (12.8%)	6 (20.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	13 (16.0%)
Bezahlter Vaterschaftsurlaub	1 (2.6%)	2 (6.7%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	6 (7.4%)
<b>Gesamt</b>	<b>39 (100.0%)</b>	<b>30 (100.0%)</b>	<b>6 (100.0%)</b>	<b>6 (100.0%)</b>	<b>81 (100.0%)</b>

Quelle: Unternehmensbefragung; \*=signifikanter Unterschied (p<0.05)

Vor allem Mikrounternehmen haben zu einem gewissen Anteil keine Erfahrung mit Mutterschaftsurlauben. Möglichkeiten unbezahlter Freistellung bietet jedes dritte KMU an. Grosszügigere Regelungen als das gesetzliche Minimum in der Erwerbsersatzordnung beim Mutterschaftsurlaub kennen 16% der Betriebe, während bezahlter Vaterschaftsurlaub erst sehr selten, nämlich in gut 7% der privaten KMU, vorkommt. Eine betriebliche Kinderbetreuung und Hilfe bei der Suche nach einem Betreuungsplatz wurden nur je einmal genannt. Drei Betriebe verschiedener Grösse subventionieren die Kinderbetreuungskosten ihrer Angestellten.

Wie die folgende Tabelle zeigt, ist die Vorbesprechung von Urlaub, Rückkehr und Tätigkeit sowie das Halten des Kontaktes zum Unternehmen während des Mutterschaftsurlaubs der Standard. Die regelmässige Information bei einer längeren Abwesenheit ist aber doch sehr selten, ebenso haben nur einige Firmen, vornehmlich grössere, eine Stillmöglichkeit im Betrieb eingerichtet.

**Tabelle 21: Management von Mutterschaftsurlaub und Rückkehr an den Arbeitsplatz in privaten KMU nach Unternehmensgrösse**

	1–9 MA	10–49 MA	50–99 MA	100–249 MA	Gesamt
Keine Erfahrung mit Mutterschaftsurlaub	11 (28.2%)	3 (10.0%)	--	--	14 (17.3%)
Der Kontakt wird gehalten, z. B. Einladung zu Teamanlässen oder -besprechungen, Angebot Weiterbildung.	10 (25.6%)	22 (73.3%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	37 (45.7%)
Schon vor der Geburt werden geplanter Urlaub, die Rückkehr und die zukünftige Tätigkeit besprochen.	9 (23.1%)	16 (53.3%)	3 (50.0%)	4 (66.7%)	32 (39.5%)
Vor der Rückkehr wird zukünftiges Arbeiten besprochen.	7 (17.9%)	15 (50.0%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	27 (33.3%)
Eine Stellvertretung wird gesucht, organisiert, eingearbeitet.	10 (25.6%)	10 (33.3%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	23 (28.4%)
Stillmöglichkeit im Betrieb	5 (12.8%)	4 (13.3%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	14 (17.3%)
Bei einem längeren Urlaub wird die Mitarbeiterin regelmässig informiert.	5 (12.8%)	2 (6.7%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	10 (12.3%)
<b>Gesamt</b>	<b>39 (100.0%)</b>	<b>30 (100.0%)</b>	<b>6 (100.0%)</b>	<b>6 (100.0%)</b>	<b>81 (100.0%)</b>

Quelle: Unternehmensbefragung

Gerade kleinere Unternehmen mit spezialisierten Arbeitsplätzen kann ein Mutterschaftsurlaub vor Probleme stellen. Daher wurde speziell nach den betrieblichen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub gefragt.

**Tabelle 22: Betriebliche Herausforderungen beim Mutterschaftsurlaub in privaten KMU**

	<b>1–9 MA</b>	<b>10–49 MA</b>	<b>50–99 MA</b>	<b>100–249 MA</b>	<b>Gesamt</b>
Keine Erfahrung mit Mutterschaftsurlaub	11 (28.2%)	3 (10.0%)	--	--	14 (17.3%)
Mitarbeiterinnen wollen das Arbeitspensum reduzieren, das Tätigkeitsprofil muss verändert werden.**	6 (15.4%)	18 (60.0%)	3 (50.0%)	4 (66.7%)	31 (38.3%)
Organisations-Probleme für unser Unternehmen*	3 (7.7%)	10 (33.3%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	16 (19.8%)
Bei uns wollen auch viele Väter eine Zeitlang beim Kind bleiben.*	2 (5.1%)	4 (13.3%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	11 (13.6%)
Mütter sind sich nicht sicher, ob sie weiterarbeiten wollen und/oder wollen sehr lange Pausen machen.	2 (5.1%)	5 (16.7%)	2 (33.3%)	--	9 (11.1%)
Mütter verlassen das Unternehmen	1 (2.6%)	3 (10.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	7 (8.6%)
<b>Gesamt</b>	<b>39 (100.0%)</b>	<b>30 (100.0%)</b>	<b>6 (100.0%)</b>	<b>6 (100.0%)</b>	<b>81 (100.0%)</b>

Quelle: Unternehmensbefragung. \*= $p < 0.05$ , \*\*= $p < 0.01$

Ein Fünftel der Unternehmen gibt Organisationsprobleme an; dies scheint in Firmen mit 10 bis 49 Mitarbeitenden am verbreitetsten zu sein. Konkret muss in vielen Fällen das Tätigkeitsfeld der Mitarbeiterin verändert werden, weil sie das Pensum reduziert. Zusätzlich wurde drei Mal erwähnt, dass auch Väter ihr Pensum reduzieren wollten – viel öfter, nämlich zu 11%, gaben die Firmen an, dass auch Väter eine Zeitlang beim Kind bleiben wollten. Die Kinderbetreuung wird vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs organisiert – nur drei Firmen gaben an, sie sei bis dann oft noch ungeklärt.

Einige wenige Unternehmen sprachen sich bei der offenen Frage nach unpraktikablen Lösungen explizit gegen Vaterschaftsurlaube und gegen weitere rechtliche Regulierungen aus. Es geht gemäss dieser Firmen nicht darum, „weitgehende und ausufernde“ Regelungen aufzustellen, jeden Fall im Voraus bereits antizipieren zu wollen oder „zu lange dauernde“ Elternurlaube mit der kompletten Abwesenheit der betroffenen Beschäftigten in Kauf zu nehmen. Dahingegen sprachen sich bemerkenswerterweise in einer offenen Frage 5% der befragten Mitglieder explizit für eine Elternzeit<sup>15</sup> aus, die von der Mutter und dem Vater genommen wird.

Etwa ein Drittel aller befragten Unternehmen äusserte sich in einer offenen Frage zu den Potenzialen und Herausforderungen von Mutter- oder Vaterschaftsurlaub. Typisch ist dabei, dass die meisten Äusserungen, nämlich zwei Drittel, positive und negative Erfahrungen zugleich erwähnen, bei den restlichen Bemerkungen überwiegen die positiven gegenüber den kritischen. Auf der positiven Seite steht vor allem, dass Mütter motiviert aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren, sie eine klare berufliche (Entwicklungs-)Perspektive finden und dass das Know-how im Betrieb bleibt. Das gelingt nach diesen Aussagen umso eher, je besser vor der Geburt geplant und Regelungen abgesprochen werden:

„Natürlich bringen Mutterschaftsurlaube Unruhe in den Betrieb, weil Know-how zumindest teilweise abfließt, weil trotz Ersatzpersonal die Abläufe harzen. Sie bieten aber auch die Chance für persönliche und unternehmerische Standortbestimmungen. Die Suche nach Lösungen vor, während und nach solchen Pausen (es gilt auch für andere Urlaube) bringt Bewegung ins Team und erhöht in der Regel die Motivation der Beteiligten.“

Herausforderungen gibt es gemäss den Antworten vor allem beim erhöhten Koordinationsaufwand, bei der Verteilung der Arbeit während des Urlaubs und bei einem reduzierten Pensum der jungen Mutter nach ihrer Rückkehr, besonders wenn keine Stellvertretung zur Verfügung steht. Je spezialisierter das Arbeitsgebiet und je kleiner der Betrieb ist, desto grösser sind hier die potenziellen Schwierigkeiten. So berichten einzelne Firmen von der Gefahr, KundInnen zu verlieren, wenn ein Auftrag nicht mehr so schnell wie gewünscht bearbeitet oder die Ansprechperson wegen Teilzeitarbeit kaum erreicht werden kann. Freiwilliger Vaterschaftsurlaub wird von einer Person mit dem Verweis auf öffentliche Auf-

<sup>15</sup> Als Elternzeit wird ein Anspruch auf v. a. bezahlte Freistellung von der Erwerbsarbeit nach der Geburt eines Kindes bezeichnet, die von beiden Elternteilen genommen werden kann und an geburtsbezogene Ansprüche (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub) anschliesst..



traggebende abgelehnt, denen nicht das Wohl der Mitarbeitenden, sondern der tiefste Preis am wichtigsten sei. Schliesslich läuft es gemäss einer weiteren Befragten je nach Situation und Mitarbeiterin manchmal nicht rund – Mütter könnten wegen Krankheit in der Familie lange abwesend sein, sie seien zuweilen überlastet und nicht flexibel oder lange nicht einsatzmotiviert. Insgesamt überwiegt bei den Antworten die Auffassung, dass Mutterschafts- und allenfalls Vaterschaftsurlaube eine gute Sache sind, die trotz Schwierigkeiten oder Herausforderungen nicht in Frage stehen.

Aus den unterschiedlichen Berichten über den Umgang mit Elternschaft in den Interviews wird deutlich, dass es regionale kulturelle Unterschiede in der Akzeptanz ausserhäuslicher Kinderbetreuung gibt: sie wird in ländlichen Räumen in der Deutschschweiz deutlich weniger bejaht als in städtischen Zentren. Auch Unterschiede in regionalen Arbeitsmärkten beeinflussen Entscheidungen, wie viel und in welchen Tätigkeitsfeldern gearbeitet wird bzw. wie viel Zeit Beschäftigte in die Betreuung ihrer Kinder investieren. Stossend ist nach wie vor das Finanzierungsregime in der Schweiz, bei dem die Eltern die finanzielle Hauptlast der externen Kinderbetreuung tragen: Gute – also verlässliche und qualitativ hochstehende – Betreuungslösungen müssen, so klang mehrmals an, als Investition in die zukünftige Berufslaufbahn gesehen werden. Nach Erfahrung der Betroffenen bleibt oft kaum etwas übrig, wenn der zweite Elternteil arbeiten geht. Streng genommen lohnt es sich demnach nicht zu arbeiten – wichtig ist eine Erwerbstätigkeit dennoch, um den Anschluss nicht zu verlieren. Wenn sich Eltern die finanzielle Verantwortung teilen, müssten beide auch erwerbsarbeiten.

Es ist eine Wohlstandserscheinung, dass Frauen nicht arbeiten gehen müssen. Es gibt viele Frauen um mich herum, die nicht arbeiten oder nur 20% als Assistenz in einem Büro.<sup>16</sup> Viele geniessen es auch, daheim zu sein, einen Kurs zu machen, für die Kinder da zu sein. Ich kann mir das gar nicht vorstellen. Und ich muss ja ein Stück weit auch arbeiten, ich bin auch dankbar dafür. Das ist ja auch etwas, was wir abgemacht haben. Das ist aber manchmal mit sehr viel Druck und Frust verbunden. Mein Mann hat bewusst auch auf Karriere verzichtet und nicht den klassischen Weg zum X gemacht, er stagniert als Y im Angestelltenverhältnis. Damit hat er sich auch stark Erwartungsdruck genommen. Das muss ein Mann auch überstehen.“

Aus den Diskussionen der Fokusgruppen lässt sich herauschälen, dass traditionelle Erwartungen und Zuschreibungen in einem Spannungsfeld mit neuen Praxen und Orientierungen liegen. Wenn Mütter arbeiten wollen, müssen sie auf ausserhäusliche Kinderbetreuung vertrauen; aus betrieblicher Perspektive sollten sie nicht mehr allein zuständig sein z. B. für die Betreuung kranker Kinder.

## **9. Betriebliche Gleichstellungspolitik**

Abschliessend wurden in den Online-Umfragen Mitglieder wie Unternehmen noch dazu befragt, ob Unternehmen über die Vereinbarkeitsmassnahmen hinaus explizite Gleichstellung betreiben. Dazu konnte aus einer Vielzahl möglicher Instrumente ausgewählt werden. In privaten KMU sind deutlich weniger institutionalisierte Angebote auszumachen als in den von den Mitgliedern referierten Betrieben (vgl. untenstehende Tabelle).

---

<sup>16</sup> Hingegen nehmen sie die Anforderungen eines Schulsystems an, dass von Eltern grossen zeitlichen Einsatz für den Lernerfolg ihrer Kinder fordert.

**Tabelle 23: Explizite Gleichstellungsmassnahmen aus Sicht der Mitglieder und privater KMU**

Instrument/Massnahme	Mitglieder	Private KMU
Programmatische Grundsatzerklärung des Unternehmens zur Gleichstellung („mission statement“)	88 (25.2%)	7 (8.6%)
Gleichstellung ist Teil der Unternehmensphilosophie und wird auch gelebt.	106 (30.4%)	34 (42.0%)
Arbeitsgruppe zu Gleichstellungsfragen	30 (8.6%)	--
Gleichstellungspläne	9 (2.6%)	--
Gleichstellungsbeauftragte	78 (22.3%)	--
Interne Veranstaltungen zum Thema	37 (10.6%)	--
Interne Publikationen zum Thema	36 (10.3%)	1 (1.2%)
Qualifikationsabhängige Quote bei Beförderungen	6 (1.7%)	1 (1.2%)
Nichts davon	83 (23.8%)	7 (8.6%)
<b>Gesamt</b>	<b>100% (N=349)</b>	<b>100% (N=81)</b>

Quelle: Unternehmens- und Mitgliederbefragung

Sechs Mikrounternehmen und ein mittelgrosses Unternehmen gaben explizit an, keine Gleichstellungsmassnahmen zu haben – vor allem, weil dies kein prioritäres Anliegen sei. Nur sieben Firmen erwähnten ihre Grundsatzerklärung zur Gleichstellung. Viele „klassische“ Instrumente der betrieblichen Gleichstellung sind in den befragten KMU nicht zu finden: So hat kein Unternehmen Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungspläne oder eine Aktionsgruppe zum Thema. Ein mittelgrosses Unternehmen verfügt über eine qualifikationsabhängige Quote, eine Firma hat interne Publikationen zum Thema.

Allerdings haben viele KMU differenzierte personalpolitische Instrumente im Einsatz, die sich gleichstellungsfördernd auswirken können (vgl. Tabelle unten).

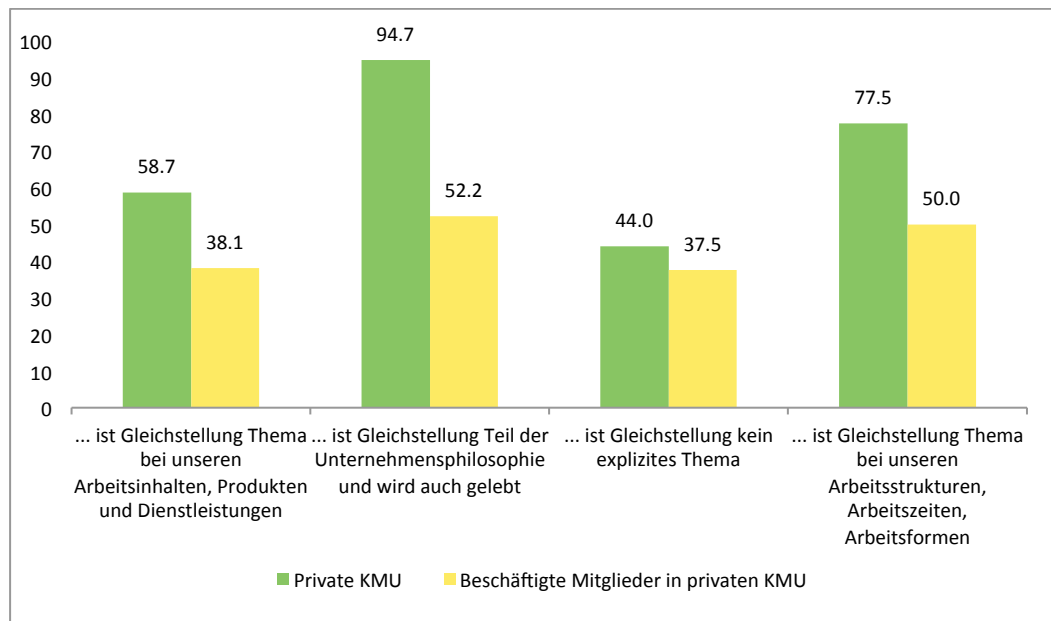
**Tabelle 24: Personalpolitische Instrumente in privaten KMU mit Gleichstellungsbezug**

Instrument/Massnahme	Alle privaten KMU
Teilzeitarbeit zählt bei den Erfahrungsstufen wie eine Vollzeitarbeit.	26 (32.1%)
Unsere regelmässigen Mitarbeitendengespräche folgen einem einheitlichen Leitfaden, der geschlechtsneutral ist.	25 (30.9%)
Das Thema wird im HR und in der Geschäftsleitung diskutiert.	13 (16.0%)
Gleichstellungsgerechtes Weiterbildungsprogramm	9 (11.1%)
Wir diskutieren bei allen Personalentscheidungen explizit den Gleichstellungsaspekt.	9 (11.1%)
Gleichstellung ist Thema in der Führungsausbildung.	5 (6.2%)
Ausserberufliche Erfahrungen in freiwilligem Engagement (Ehrenamt) werden lohn-mässig als Erfahrung anerkannt.	5 (6.2%)
Ausserberufliche Erfahrungen in Betreuungsarbeit und Haushaltsmanagement werden lohn-mässig als Erfahrung anerkannt.	4 (4.9%)
<b>Gesamt</b>	<b>100.0% (N=81)</b>

Quelle: Unternehmensbefragung

Betriebliche Gleichstellungspolitik in KMU zeigt sich offenbar weniger in institutionalisierten Instrumenten, wie es etwa ein Gleichstellungsplan oder eine Gleichstellungsbeauftragte ist. Zumindest zum Teil ist dies aufgrund der Grösse auch nachvollziehbar. In der Unternehmens- und in der Mitgliederumfrage gab es abschliessend noch Einschätzungsfragen zur betrieblichen Gleichstellung, die sich sowohl auf die Unternehmenskultur, auf Arbeitsinhalte als auch auf Arbeitsformen bezogen. In der folgenden Abbildung finden sich die Antworten von privaten KMU und von Teilnehmenden der Mitgliederumfrage, die in privaten KMU tätig sind.

**Abbildung 10: Gleichstellung als Thema im Unternehmen – Anteil „stimmt (eher)“-Antworten in privaten KMU und von Mitgliedern in privaten KMU**



Quelle: Unternehmensbefragung, (N=81), Mitgliederbefragung, (N=88)

Insgesamt haben Firmen eine positivere Einschätzung zur Thematisierung von Gleichstellung im Unternehmen als die TeilnehmerInnen der Mitgliederumfrage; besonders deutlich wird dies bei der Frage nach der Gleichstellung als Teil der Unternehmensphilosophie.

In den Interviews wurden nur wenige Gleichstellungsmassnahmen erwähnt. Das fällt gerade in der öffentlichen Verwaltung auf, wo nachweislich ein grosses Spektrum an Massnahmen umgesetzt wird; Massnahmen gegen sexuelle Belästigung, eine deklarierte bevorzugte Einstellungen von Frauen und der Einsatz von Austauschgruppen wurden erwähnt. Die Umsetzung betrieblicher Gleichstellung ist gemäss der Interviewten vor allem mit den Vorgesetzten verknüpft: Je eher die Gleichstellung ein Anliegen der Chefs und Chefinnen ist, desto stärker ist das Thema präsent. Das gilt insbesondere für Massnahmen zur Teilzeitarbeit. An einem früheren Arbeitsplatz, so eine interviewte Person, war die Gleichstellung ein expliziter Teil der Unternehmensstrategie und -philosophie, die via Teilzeitregelungen und via Frauen in Führungspositionen umgesetzt wurde.

Die InterviewpartnerInnen wurden auch nach Gleichstellungsaspekten ihrer Arbeitsinhalte befragt. Diese Perspektive war für viele ungewohnt. Die meisten sahen nur sehr indirekt Gleichstellungsaspekte, etwa wenn sie für mobilitätseingeschränkte Personen Bauten und Aussenräume planten und dabei auch Müttern mit Kinderwagen den Zugang zu diesen erleichterten, oder wenn in Konflikten um Umweltauflagen die Fachfrau als sanftmütiger wahrgenommen wurde, der darum die Mediation eher zutrug. Eine Landschaftsplanerin berichtete allerdings, sie versuche immer, Genderaspekte in die Planung einzubringen: Ihr sei immer bewusst, dass der öffentliche Raum ganz unterschiedliche Bedürfnisse abdecken müsse. So verschwänden weibliche Jugendliche oft aus dem öffentlichen Raum, weil ihnen entsprechende Angebote nicht vorhanden seien. Wenn es nur einen Veloweg gebe, so müssten kleine Kinder, die gerade Velofahren gelernt haben, der Velorennsportler und die Rentnerin alle Platz finden. Diese Perspektive löse zumindest eine Diskussion mit der auftraggebenden Instanz aus, wobei die öffentliche Hand sehr offen für diese Aspekte sei. Gerade in Teams mit jüngeren Leuten würde die Gleichstellung in der Planungsphase recht gut berücksichtigt.

## 10. Handlungsbedarf

In den Umfragen und den Interviews wurden auf die offenen Fragen nach den grössten Herausforderungen und nach Lösungsmöglichkeiten viele Themen genannt. ArbeitnehmerInnen und Unternehmen sehen das Thema berufliche Gleichstellung der Geschlechter aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Darum sind neben ähnlichen Einschätzungen auch grosse Unterschiede auszumachen. Für die Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten gilt es, beide Perspektiven im Blick zu behalten.

### 10.1 Rekrutierung und Laufbahn

Hinsichtlich der Rekrutierung kritisieren Mitglieder bzw. ArbeitnehmerInnen, dass im Management und unter den Beschäftigten stereotype Vorstellungen und Verhaltensweisen vorherrschen – sei es, dass Frauen sich kritischer betrachten als Männer und sich weniger hervortun, wenn es um einen beruflichen Aufstieg geht oder aber gar nicht in Betracht gezogen werden, weil sie ja ‚nur‘ Teilzeit arbeiten. Sie bemängeln die homosoziale Selektion (Männer machen Männer zu ihren Nachfolgern), männliche Seilschaften, männlich geprägte Selektionskriterien und Vorurteile älterer Männer zu (teilzeitarbeitenden) Frauen.

Eine wichtige Herausforderung bei der Gleichstellungsförderung erkennen einige Unternehmen darin, dass es zu wenige Frauen mit entsprechenden MINT-Ausbildungen im Umweltbereich gibt und sie folglich nicht rekrutiert werden können. Hier gelte es daher ihrer Ansicht nach, das Interesse an den Berufsfeldern und MINT-Fächern zu fördern, und zwar durch Schule, Berufsberatung und entsprechende Lehrmittel. Die momentane Arbeitswelt sei ist noch zu oft männlich geprägt:

„Es handelt sich um eine überwiegend männliche Welt, da gibt es noch Vorurteile gegenüber Frauen mit Führungsaufgaben, zum Beispiel auf Baustellen. Die Frauen müssen sehr geduldig und sehr entschlossen sein.“

Das heisst auch, dass Frauen eine stärkere Motivation mitbringen müssen, mögliche ‚typisch weibliche‘ Selbstzuschreibungen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu überwinden. Gesellschaftliche Vorstellungen, wer z. B. die Kinder betreuen sollte, haben einen negativen Einfluss auf Rekrutierung und Lohnpraxis:

„Wer eine Mutter beschäftigt, muss damit rechnen, dass bei jeder Krankheit des Kindes nicht gearbeitet wird,- sei es als bezahlte Fehlzeit, sei es durch Bezug von Ferien oder Gleitzeit. Dies wird jeder Unternehmer in der Gehaltsfindung berücksichtigen.“

### 10.2 Arbeitszeit

Für die Mitglieder sind Einstellungen zur Teilzeit eine grosse Herausforderung, bei Beschäftigten und besonders bei den Vorgesetzten. Teilzeit gilt nach ihren Aussagen zu wenig, auch teilzeitarbeitende Männer sind zu wenig anerkannt. Teilzeit müsste auch in Führungsfunktionen möglich sein, z. B. im Jobsharing. Einige Frauen beschrieben auch, wie sie nach der Geburt eines Kindes ihr Pensum reduzierten und danach weder für voll genommen wurden noch wieder aufstocken konnten:

„Ich selbst habe in meinem Berufsleben folgende Erfahrung gemacht: entweder Vollzeit und meinen Qualifikationen entsprechend oder Teilzeit und überqualifiziert. Letztendlich steht man vor der Entscheidung, ob man Vollzeit arbeitet und grosse Abstriche im Muttersein macht oder Teilzeit und grosse Abstriche im jetzigen und zukünftigen Berufsleben. Fazit: Zehn Jahre meiner Ausbildung waren Verschwendung.“

Bei den Unternehmen herrscht Uneinigkeit über das Potenzial oder die Bürde von mehr Teilzeitarbeit. Während für die einen Befragten Teilzeitarbeit eine gute Lösung darstellt, sind andere skeptischer und verweisen auf Probleme bei Akquise, Projektmanagement und Kundenverkehr. Auch verschärfe der Trend zu weiblicher Teilzeitarbeit die Divergenzen in der Berufserfahrung, die fast nicht mehr aufzuholen sei. Es würden Kosten- und Koordinationsfragen aufgeworfen. Kleine Teilzeitpensen seien nur schwer handhabbar. Teilzeiterprobte Unternehmen sehen zwar auch praktische, aber nicht unüberwindliche Probleme. Sie weisen darauf hin, dass qualifizierte Arbeit anspruchsvoll im Hinblick auf Selbstorganisation und Selbstführung ist.

### 10.3 Lohn

In der Mitgliederumfrage wird in über 30 Äusserungen explizit die Forderung nach Lohntransparenz erhoben oder die Prüfung von Löhnen angeregt. Differenzen unter den Unternehmen zeigen sich bei der Frage nach Lohntransparenz und Lohnkontrollen, wobei letztere teils scharf abgelehnt werden. Neben Kritik an Quoten gibt es vereinzelt auch QuotenbefürworterInnen.

### 10.4 Kinderbetreuung

Die Mitglieder konstatieren sowohl in der Umfrage als auch in den Interviews bei der Kinderbetreuung nach wie vor kulturelle Vorbehalte („Rabenmutter“) sowie eine ungleiche Anerkennung der Betreuungsarbeit, je nachdem ob sie von Müttern („80%, die sieht ja ihre Kinder kaum“) oder von Vätern („80%, ein Papitag, wie toll!“) erbracht wird. Zugleich wird dringender Bedarf bei den Angeboten konstatiert, dies aufgrund der hohen Tarife und angesichts der Fehlanreize im Steuersystem, die eine Erhöhung des Gesamt-Erwerbsarbeitspensums in einer Familie oft unattraktiv machen (vgl. Schwegler et al. 2011). Während das Angebot für kleine Kinder weniger ein Thema ist, wird mehrmals auf ‚anständige‘ und umfassende Angebote für Schulkinder gepocht und deren Fehlen beklagt. Bemerkenswert ist, dass zwölf Personen, also etwa 5% derjenigen, die auf diese offene Frage antworteten, explizit eine Elternzeit fordern. Unternehmen sehen Abhilfe einerseits und immer noch in der Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und, etwas weitergehend, andererseits in einer veränderten Arbeitsteilung der Eltern, sodass sich das ‚Kinderrisiko‘ auf beide Geschlechter verteilt.

### 10.5 Kulturwandel

Mitglieder merken an, dass ein Kulturwandel in Gang gesetzt werden könnte, indem Arbeitgebende beispielsweise Frauen ‚empowern‘, damit sie selbstbewusster Lohnforderungen stellen, ein Interesse an einer Karriere anmelden und ihre Leistungen besser darstellen können; ebenso müsste ein Kulturwandel bei ‚EntscheidungsträgerInnen‘ gefördert werden. Schnelle Abhilfe gegen Stereotype könnten beispielsweise auch anonyme Bewerbungen (ohne Foto, ohne Alters- und Geschlechtsangaben) bringen. Einige Äusserungen sprechen explizit eine grundsätzliche, umfassende Umverteilung von Betreuungs- und Erwerbsarbeit an und verbinden dies teilweise mit Forderungen nach Elternzeit und nach Teilzeit-Stellenausschreibungen.

In einigen Einschätzungen aus den Unternehmen scheint die Überzeugung durch, mit der Zeit werde sich das Problem der Ungleichheit automatisch durch einen Generationswechsel lösen – weil z. B. schon heute junge Frauen selbstbewusst und kompetenter als ihre Kollegen aufträten. Eine wichtige Hürde wird darin gesehen, dass sich Frauen häufig weniger als Männer zutrauten. Sie seien weniger auf Karriere und mehr auf Familie hin orientiert, was sich z. B. in (niedrigen) Teilzeitpensen nach Geburt eines Kindes zeige. Frauen sei die Work-Life-Balance wichtig, Männern eher nicht und so seien schliesslich mehr Männer im Pool für Führungspositionen. Vorsichtig formuliert kann dies so ausgedrückt werden:

„Während bei uns die Männer ihr Lebenskonzept und ihr Selbstverständnis meist sehr stark auf ihre berufliche Tätigkeit abstützen und ausrichten, gewichten Frauen mitunter Themen wie Partnerschaft, Kinder usw. erfahrungsgemäss vergleichsweise höher. Das beeinträchtigt unter Umständen etwas die Bereitschaft, sich mit Aufgaben/Projekten zu identifizieren oder sich auf langfristige Perspektiven einzulassen.“

Arbeitszeitregelungen im Betrieb, die Arbeitsteilung in der Partnerschaft und traditionelle kulturelle Einstellungen, so eine Erkenntnis aus den Fokusgruppen, hängen zusammen und müssten ausbalanciert werden. Gleichzeitig tangiert dieses Verhältnis das Privatleben und ist nur eingeschränkt einer direkten Einflussnahme seitens des Betriebs zugänglich. Auf alle Fälle müsste die Toleranz gegenüber teilzeitarbeitenden Müttern in den Unternehmen auf aktive und teilzeitarbeitende Väter ausgeweitet werden.

### 10.6 Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Übereinstimmend werden in den beiden Befragungen Probleme bei der stereotypen Berufswahl ausgemacht, die dazu führt, dass es (zu) wenige Frauen in Umweltunternehmen gibt. Selbst- und

Fremdwahrnehmung von Frauen werden ebenfalls übereinstimmend als Problem konstatiert, das Frauen den Weg zu einem beruflichen Aufstieg erschwert. Die fehlende, zeitlich ungenügende oder noch nicht verlässliche Kinderbetreuung wird in beiden Umfragen als Herausforderung gesehen; die Mitglieder mit ihrem überwiegenden Status als Arbeitnehmende leiden hier deutlich stärker und gehen in ihren Überlegungen zur Abhilfe deutlich weiter als die Unternehmen. In beiden Befragungen wird Teilzeitarbeit, mit leicht unterschiedlichen Akzenten, als ambivalent bewertet. Einige Äusserungen in der Mitgliederumfrage kritisieren die Fixierung auf Vollzeitarbeit. Gleichzeitig wird angemerkt, dass Teilzeitarbeit Unterschiede in der Qualifikation hervorbringt und vertieft – vor allem dort, wo langjährige Erfahrung einen Unterschied macht. Es braucht dieser Ansicht nach gut durchdachte Modelle, um Berufstätigkeit bei Elternschaft zurück- und nach einigen Jahren wieder hochzufahren. Von beiden Gruppen werden die de facto ungleichen Elternpflichten als Hindernis von Gleichstellung gesehen. In beiden Umfragen wird mehrmals argumentiert, dass eine Gleichstellung eben nicht erreicht sei, wenn alle, Frauen und Männer, 100% arbeiteten.

Unterschiede gibt es beim Thema Rekrutierung: In der Mitgliederumfrage äussern sich Befragte deutlich kritischer zu Beförderung und Karriereentwicklung. Demgegenüber sind befragte Unternehmen klar kritischer, was die Berufsorientierung und die zu fordernde Entschlossenheit von weiblichen Beschäftigten angeht. Bei den Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung sprechen sich die befragten Mitglieder durchwegs für stärkere und verbindlichere Massnahmen aus. So fordern sie oft Lohntransparenz, Lohnkontrollen, vereinzelt auch Quoten oder anonyme Bewerbungen. Sie wollen zum Teil das Steuersystem zivilstandsunabhängig ausgestaltet sehen und setzen sich für Vaterschaftsurlaub und eine Elternzeit ein. Wenn Befragte aus Unternehmen solche Massnahmen erwähnen, lehnen sie sie mehrheitlich ab.

## 11. Zusammenfassung und Fazit

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse aus den Erhebungsschritten thematisch zusammengefasst und Schlussfolgerungen für ein weiteres Engagement der FachFrauen Umwelt gezogen.

Beim Umweltbereich handelt es sich um einen ausserordentlich breiten und noch nicht klar abgegrenzten Bereich von Branchen und Tätigkeitsfeldern. Bildung und Beratung in vielen verschiedenen Formen stehen neben eher klassischen Bereichen des technischen Umweltschutzes. Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, öffentliche Verwaltung sowie Bildung sind die vier wichtigsten Beschäftigungsbranchen der befragten Mitglieder. Bei den befragten Unternehmen sind Industriebetriebe, landwirtschaftliche Firmen, öffentliche Verwaltungen sowie ein grosses Spektrum von beratenden Dienstleistungsunternehmen vertreten (z. B. Ingenieursdienstleistungen, Geologie, chemikalisch-technische Untersuchungen, Raumplanung oder Umweltberatung), welches insgesamt das wichtigste Tätigkeitsfeld der teilnehmenden Unternehmen ist.

Zugleich ist die ‚Umweltbranche‘ ein Bereich mit vielen hochqualifizierten Arbeitsplätzen. In der Mitgliederumfrage haben so gut wie alle Teilnehmenden ein Hochschulstudium abgeschlossen, 24% haben promoviert; Aussagen aus der Mitgliederumfrage lassen sich also vor allem für Hochqualifizierte machen. Während im klassischen Umweltmarkt der Frauenanteil auf 15 bis 20% geschätzt wird, legen die Mitglieder- und die Unternehmensbefragung nahe, dass der Frauenanteil im gesamten Umweltbereich höher ist; der mittlere Frauenanteil (Median) bei den befragten privaten KMU beträgt zwischen 25% (100–249 Mitarbeitende) und 60% (bis 9 Mitarbeitende).

Die Zugänge zu den Umweltberufen sind klar geschlechtsspezifisch strukturiert, beginnend mit der Studien- und der Berufswahl. Seit Anfang der 1980er Jahre sind die Frauenanteile in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen stark gestiegen, sie sind aber in vielen Fächern weiterhin niedrig und stagnieren seit einigen Jahren. Zahlreiche Sensibilisierungsprojekte für eine offene bzw. geschlechteruntypische Berufs- und Studienwahl konnten recherchiert werden, doch ihre Wirksamkeit ist begrenzt, da die meisten von ihnen nicht strukturell verankert sind (Ausnahme: Zukunftstag). An

der Berufsberatung hat in den letzten Jahren nur das ffu-pee-Projekt „Geschlechtergerechte Entwicklung der Umweltberufe“ angesetzt.

Die Analyse der AbsolventInnen-Befragung umweltnaher Studienabschlüsse zeigt, dass der Berufseinstieg bei beiden Geschlechtern relativ gut gelingt, wobei die Erwerbsquoten, die berufliche Stellung und die Beschäftigungsqualität (z. B. Befristungen, Ausbildungsadäquanz) für Frauen etwas tiefer als für Männer liegen; insgesamt sind jedoch die Fächerunterschiede grösser als die Geschlechterunterschiede. Ein Fünftel der Absolventinnen gab Schwierigkeiten bei der Stellensuche aufgrund des Geschlechts an. Aus den Interviews geht hervor, dass der Berufseinstieg vor allem für Frauen eine anspruchsvolle und kritische Phase im Erwerbsleben ist, häufig gekennzeichnet durch Praktika, Erwerbslosigkeit sowie befristete und geringe Beschäftigung, die als sehr belastend erlebt werden. Dabei können Berufseinstiege auch scheitern.

Die Rekrutierung selbst ist im Umweltbereich relativ selten explizit auf Frauen ausgerichtet oder gleichstellungsgerecht gestaltet. Die Berücksichtigung von Genderaspekten ist hier im öffentlichen Bereich noch eher erkennbar als bei Privatunternehmen – hierzu gehören geschlechtsneutrale Ausschreibungen, die Erwähnung von Teilzeitmöglichkeiten oder die Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben. Obwohl ein Viertel der befragten Unternehmen von aktuellen Rekrutierungsschwierigkeiten berichtete, schrieb nur gut die Hälfte der Firmen ihre Stellen geschlechtsneutral aus. Die Gründe hierfür müssen offen bleiben. Möglicherweise sehen die Unternehmen keinen Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und frauenfreundlicher Ansprache, oder sie erhoffen sich von dieser Massnahme keine Milderung des Problems. In den Fokusgruppen wurde angemahnt, dass bei der heutigen hervorragenden Ausbildung der Frauen die Unternehmen nun auch zugreifen und weibliche Fachkräfte rekrutieren müssten. Darüber hinaus stehen Firmen wegen der Bewerbungslage unter Druck, bestimmte Arbeitszeitmodelle wie z. B. Teilzeit oder flexible Arbeitsorte anzubieten, um attraktiv genug für Nachwuchs-Fachkräfte zu sein.

Die Auswertung der AbsolventInnenbefragung hat für die umweltnahen Studiengänge Geschlechterunterschiede in der beruflichen Stellung sowie bezüglich Beschäftigungssektoren und -branchen bereits beim Einstieg ergeben. Die Analyse der Beschäftigung von AbsolventInnen umweltnaher Studiengänge ergab, dass Frauen öfter im öffentlichen Dienst verbleiben und seltener in die Privatwirtschaft wechseln als Männer. Mehr Männer als Frauen verbleiben hingegen in der Privatwirtschaft. Anders als bei Ingenieurinnen gibt es aber keinen Rückzug aus der Industrie: der Frauenanteil dort bleibt stabil. Die Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Sektor ist leicht rückläufig. Aus aktuellen Schweizer Studien lässt sich ein Hauptgrund für divergente Karriereverläufe herausarbeiten: Lückenlose Vollzeitbeschäftigung, Zusatzausbildungen und die Verfügbarkeit auch für besondere Arbeitseinsätze gelten als Gütekriterien einer Führungskraft. Aus Sicht der befragten Mitglieder und Unternehmen sind es ähnliche Eigenschaften und Kompetenzen, die eine Führungskraft mitbringen muss. Neben oft genannten Fach-, Sozial- und Prozesskompetenzen gehören Einsatzbereitschaft, Flexibilität und eine hohe zeitliche Verfügbarkeit dazu. Damit haben Personen mit Teilzeitpensum und Sorgeverpflichtungen eine geringere Eignung als Führungskraft und somit weniger Karrierechancen. Auch Paare, die sich Erwerbs- und Sorgearbeit teilen, sind davon betroffen.

Arbeitszeitregelungen gehören zu den wichtigsten und am weitesten verbreiteten Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und mithin zur Gleichstellung der Geschlechter. In fast allen Firmen sind flexible Arbeitszeiten möglich. In der Regel sind in der öffentlichen Verwaltung, an Hochschulen und bei NGO mehr Arrangements (wie Home Office, Jobsharing oder Teilzeit unter 80%) möglich als in der Privatwirtschaft. Teilzeitarbeit ist besonders bei Frauen verbreitet und in der Schweiz ein zentraler Mechanismus, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf individuell zu meistern. Die befragten weiblichen Mitglieder arbeiten überdurchschnittlich häufig Teilzeit, allerdings sind kaum Frauen unter 50% beschäftigt. Teilzeitarbeit geniesst unter den Mitgliedern eine grosse Anerkennung und Akzeptanz. Unternehmen sind kritischer, was deren Potenziale und Risiken angeht. Aus den Umfragen, den Interviews und den Fokusgruppen geht hervor, dass Teilzeitarbeit mit Ambivalen-

zen behaftet ist. So fördert Teilzeit die Vereinbarkeit, doch kleine Pensen sind häufig schwierig zu handhaben. Mit Teilzeitarbeit wird nach Aussagen der Antwortenden keine Karriere gemacht; weiter wird Teilzeitarbeit in manchen Unternehmen nur ad personam gewährt. Der Ausweitung der Teilzeitarbeit stehen traditionelle Vorstellungen über die gute Arbeitskraft und organisatorische Gründe entgegen. In den Umfragen und in den Fokusgruppen erwähnte Untergrenzen für Teilzeitbeschäftigungen liegen bei 60 bis 70%. Teilzeitregelungen und unternehmerische Flexibilitätsanforderungen stehen in einem Spannungsverhältnis, das aufzulösen noch genauere Überlegungen erfordert.

Lohnleichheit steht seit vielen Jahren im Zentrum der Debatte um die Gleichstellung im Erwerbsleben. Ein wichtiges Instrument hierfür sind systematische Arbeitsbewertungssysteme. Nur 28% der befragten Privatunternehmen im Umweltbereich setzen solche Systeme bei der Lohnfindung ein. Ein Fünftel der privaten KMU (bis 49 Mitarbeitende) war auch der Meinung, dass Problem betreffe sie wegen ihrer Grösse nicht. Allerdings werden vereinzelt die Zahlungen von Prämien und die Lohnentwicklung nach Geschlecht überwacht und ggf. korrigiert; drei Unternehmen hatten eine Lohnkontrolle nach Logib durchlaufen. Nur ein Drittel der befragten Mitglieder berichtete über Lohntransparenz in ihrem 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. In einer offenen Frage zum Handlungsbedarf erwähnten 12% der antwortenden Mitglieder explizit Lohntransparenz oder Lohnüberprüfungen. Problembewusstsein und Handlungsbedarf in diesem Bereich können demnach insgesamt als hoch bezeichnet werden.

Ein weiteres wichtiges Thema sind ‚weiche‘ Bedingungen für die Beschäftigung wie die Prävention sexueller Belästigung, die Unternehmenskultur oder die Akzeptanz von Frauen im Umweltsektor. Die Umfragen ergaben zum Thema sexuelle Belästigung für den Umweltbereich eine grosse Ähnlichkeit mit der Situation in der Gesamtwirtschaft, wie sie durch repräsentative Befragungen in der Schweiz herausgearbeitet wurde. Etwa die Hälfte der befragten Mitglieder beobachtete und/oder erlebte im bisherigen Berufsleben potenziell belästigende Verhaltensweisen in dieser Richtung, v. a. weniger gravierende Formen. Ein Drittel der Befragten berichtete über ihre Reaktionen, die sich mit Konfrontieren, Ignorieren, Ausweichen und sich Beschweren zusammenfassen lassen. Mitglieder berichteten signifikant häufiger über Präventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung bei öffentlichen Arbeitgebern als bei privaten. Diese Tendenz wird durch die Unternehmensumfrage bestätigt: Je grösser ein Unternehmen ist, desto mehr Präventionsmassnahmen sind umgesetzt. Ein Drittel der privaten KMU (alle mit weniger als 50 Mitarbeitenden) verfügt wegen ihrer Grösse über keine Massnahmen. Es überwiegen dort informelle gegenüber formellen Regelungen. Allerdings zeigt eine aktuelle Studie, dass schnelles Reagieren bei Fällen von Belästigung einen effektiveren Schutz gewährt als die Existenz eines Reglements. Die befragten Firmen schätzen das Risiko sexueller Belästigung insgesamt als gering ein (vgl. Krings, Schär Moser, Mouton 2013).

Die Arbeitserfahrungen von Frauen, wie sie besonders in den Interviews erfragt wurden, zeigen klar vorhandene Vorbehalte gegenüber Frauen in Umweltberufen, die aber nicht offen angesprochen werden können. Sie behalten dadurch ihre Wirkmächtigkeit und bewusste Veränderungen sind schwierig. Offene Formen von Geschlechterdiskriminierung sind selten, etwa wenn die einzige Frau im Betrieb keinen Garderobenplatz bekommt, während die Kollegen über einen solchen verfügen. Befragte Frauen berichten, dass sie sich gerade in männerdominierten Tätigkeiten gegenüber männlichen Kollegen und Kooperationspartnern beweisen müssen – dass sie messen können, wetterfest und baustellentauglich sind, also nicht zimperlich, sondern durchsetzungsstark. Starke Auftritte als Selbstständige sind wichtig, gerade wenn die eigenen Themen ‚weich‘ sind. Vorstellungen von Geschlecht durchziehen den Erwerbsalltag, und das manifestiert sich auch finanziell, wenn nämlich weiblich konnotierte Fachtätigkeiten eine geringere Wichtigkeit und die sie Ausübenden geringere Honorare bekommen.

Regelungen und Massnahmen zu Elternschaft sind ein essenzieller Beitrag zur Gleichstellung im Erwerbsleben. Aus den beiden Umfragen geht hervor, dass je grösser ein Unternehmen ist, desto mehr solche Massnahmen angeboten werden. Auch hier sind öffentliche Arbeitgeber aktiver als private. Am weitesten verbreitet ist die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs nach der Geburt eines Kindes (El-



ternzeit). Auch überobligatorischer Mutterschaftsurlaub und ein Vaterschaftsurlaub kommen relativ häufig vor. Mikrounternehmen mit bis zu neun Mitarbeitenden können hierbei kaum mithalten. Recht weit verbreitet sind dort wie auch in grösseren Unternehmen aber Massnahmen zum Management von Abwesenheiten: 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. Betriebliche Herausforderungen aus der Sicht von Unternehmen sind vor allem organisatorischer Natur, z. B. bei einer Arbeitszeitreduktion. Bei der Mitgliederumfrage berichteten Mütter erfreulicherweise nur vereinzelt von kritischen Vorkommnissen, etwa von Kündigungen nach dem Mutterschutz, weil keine Einigung über die Arbeitssituation zustande kam. Nur ein Viertel der Mütter hatte jedoch eine Stellvertretung. Zwei Drittel kehrten nach der Geburt an ihren alten Arbeitsplatz zurück. In einer offenen Frage zu den Potenzialen und Herausforderung von Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub nannten die Unternehmen mehr positive als negative Erfahrungen und sehr häufig positive und negative zusammen. Zusammenfassend gesagt stehen einem erhöhten Organisations- und Koordinationsaufwand und dem teilweisen Abfluss von Know-how eine hohe Motivation und als gut perzipierte Entwicklungsperspektiven der jungen Mütter gegenüber. Aus den Interviews und den Fokusgruppen geht hervor, dass der Umgang mit Elternschaft im Umbruch ist und regional unterschiedlich ausfällt: so ist die ausserhäusliche Kinderbetreuung in den ländlichen Räumen der Deutschschweiz deutlich weniger akzeptiert. Stossend ist nach wie vor der hohe Anteil der Eltern an der Finanzierung verlässlicher und qualitativ guter Betreuung ihrer Kinder, die sie als Investition in ihre zukünftige Berufslaufbahn sehen müssen. Traditionelle Erwartungen und Zuschreibungen an eine gute Mutter können quer zu neuen Praktiken und Erwartungen liegen, wenn z. B. aus betrieblicher Perspektive Mütter nicht mehr allein zuständig sein sollen für die Betreuung kranker Kinder. Ein Zeichen für einen Wandel ist auch, dass in einer offenen Frage 5% der Mitglieder explizit eine Elternzeit forderten, die von Vater und Mutter genommen wird. Einige Unternehmen sprachen sich hingegen offen gegen Vaterschaftsurlaube aus.

Insgesamt verfügen die befragten privaten KMU nur über sehr wenige Gleichstellungsmassnahmen. Die am häufigsten genannte Massnahme – die Gleichstellung ist Teil der Unternehmensphilosophie und wird auch gelebt – ist eine Selbstzuschreibung und eine weiche Massnahme, deren Wirkung nicht leicht überprüfbar ist. Bei öffentlichen Arbeitgebern, also Verwaltungsstellen und Hochschulen, gibt es mehr und verbindlichere Massnahmen. Die Mitgliederumfrage und die Interviews zeigen, dass dies jedoch für die Beschäftigten relativ wenig sichtbar ist. Einige KMU setzen aber differenzierte personalpolitische Instrumente ein, die sich gleichstellungsfördernd auswirken können, etwa die Anrechnung von Teilzeitarbeit wie Vollzeitarbeit bei den Erfahrungsstufen oder einen geschlechtsneutralen Leitfaden für Mitarbeitendengespräche. Alles in allem fällt die Einschätzung der Firmen zur Thematisierung von Gleichstellung im Unternehmen positiver aus als bei den Beschäftigten in der Mitgliederumfrage.

Insgesamt hat sich bei dieser Bestandsaufnahme zur Gleichstellung im Umweltbereich gezeigt, dass sich die Situation und die Massnahmen klar nach Unternehmensgrösse und -art unterscheiden. Kleine Unternehmen bieten deutlich weniger Möglichkeiten 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. Eine solche Sichtweise ist in der Schweiz relativ weit verbreitet (vgl. Lanfranchi 2012). 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 ‚das gute Beispiel‘ wie Teilzeitarbeit im Kader. Öffentliche Arbeitgeber sind, ausgestattet mit einem verfassungsrechtlichen Auftrag, die Gleichstellung voranzubringen, deutlich aktiver als Privatunternehmen. Das ist nicht nur auf der Ebene des Personalrechts so, sondern auch viele Leitungspersonen nehmen diesen Auftrag ernst. 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 mittleren Unternehmen sind hierbei klar im Nachteil.

Auf struktureller und politischer Ebene lässt sich aus diesen Ergebnissen Handlungsbedarf im Bereich von Elternschaftsurlauben und zu verpflichtenden Massnahmen im Bereich der Lohngleichheit ableiten. Gleichzeitig scheint in vielen Bereichen ein Kulturwandel nötig, um die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Hier könnten die FachFrauen Umwelt relevante Sensibilisierungs- und Informationsprojekte entwickeln. Viele Mitglieder, Unternehmen und Fachpersonen aus den Fokusgruppen sehen bei der Berufswahl sowie bei der Rekrutierung von Umweltfachpersonen weiterhin grossen Handlungsbedarf. Damit zusammen hängen auch Einstellungen gegenüber Frauen im Umweltbereich und geschlechterstereotype Vorstellungen über Karriere und Führungspositionen, die kaum offen zu thematisieren sind; Projekte zu einem Kulturwandel wären darum für eine langfristige Veränderung der Arbeitswelt im Umweltbereich wichtig. Schliesslich stehen Teilzeitarbeit und Flexibilitätsanforderungen in einem Spannungsverhältnis zueinander, das kulturelle und praktische Aspekte hat. Eine interessante Herausforderung wäre es darum, Massnahmen oder Instrumente zu erarbeiten, die dieses Spannungsverhältnis ins Visier nehmen und den Umgang damit für kleine und mittlere Unternehmen erleichtern.

## Anhang: Methodische Steckbriefe der Erhebungsschritte

### Modul 1: Überblick über bestehende Untersuchungen und Auswertung der Absolventenstudie des BFS

Dieses Modul beinhaltet Recherche und Auswertung bekannter Untersuchungen v. a. für die Schweiz sowie bibliographische Recherchen (Schneeballsystem, Bibliothekskataloge, Web of Science, Google Scholar). Besonders relevant ist das Projekt „Ingenieurinnen in der Schweizer Wirtschaft – gesucht und respektiert?“ (Umbach-Daniel et al. 2013), das im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms (NFP) 60 „Gleichstellung der Geschlechter“ realisiert wurde. Es umfasst quantitative Analysen von Berufsverläufen, aber auch qualitative Untersuchungen in Unternehmen und ist daher besonders instruktiv für dieses Modul. Da die Studie Daten aus Absolventenstudien verarbeitet, wurden für dieses Modul ebenfalls Auswertungen der **BFS-Absolventenstudie** für den Abschlussjahrgang 2008 (Erstbefragung ein Jahr nach Studienabschluss 2009, Zweitebefragung 2013 5 Jahre nach Abschluss) für einschlägige Studienrichtungen an Universitäten und Fachhochschulen ausgewertet. Diese Auswertungen erlauben einen (diachronen) Vergleich mit den Ingenieursberufen aus der NFP-60-Studie.

Es wurden Daten von AbsolventInnen folgender Studienrichtungen analysiert:

Für die Universitäten

- Exakte Wissenschaften (Mathematik, Informatik, Astronomie, Physik)
- Naturwissenschaften (Chemie, Biologie, Erdwissenschaften, Geographie)
- Übrige exakte und Naturwissenschaften
- Bauwesen und Geodäsie (u. a. Bauingenieurwesen, Architektur, Vermessung)
- Maschinen- und Elektroingenieur-Wissenschaften (inkl. Materialwissenschaften und Kommunikationssysteme)
- Agrar-, Forst- und Lebensmittel-Wissenschaften
- Übrige/fächerübergreifende technische Wissenschaften (u. a. Chemieingenieurwesen)

Für die Fachhochschulen entsprechend

- Architektur, Bau- und Planungswesen (u. a. Architektur, Bauingenieurwesen, Bauprozessmanagement, Raumplanung, Landschaftsarchitektur)
- Technik und IT (u. a. Elektrotechnik, Informatik, Telekommunikation, Automobiltechnik, Energie- und Umwelttechnik)
- Chemie und Life Sciences (u. a. Lebensmitteltechnologie, Biotechnologie, Chemie, Life Sciences)
- Land- und Forstwirtschaft (Agronomie, Önologie, Land- und Forstwirtschaft).

### Modul 2: Online-Umfragen und individuelle Interviews

- Die Konzeption der Umfrage erfolgte unter Verwendung der Erkenntnisse aus der Absolventenstudie, aus der NFP-60-Studie zur betrieblichen Gleichstellung in der Schweiz (vgl. besonders Fuchs et al. 2016) und aus der Erhebung zur sexuellen Belästigung (Krings und Schär Moser 2013).
- Die Mitglieder- und die Unternehmensumfrage wurden auf [www.umfrageonline.com](http://www.umfrageonline.com) auf Deutsch, Französisch und Italienisch realisiert. Aus der Absolventenstudie wurden Fragen zu Ausbildung, Rekrutierung, Branche, Arbeitszeiten und Lohn übernommen. Fragen zum Lohn wurden nach Konsultation mit Patric Aeberhard (EBG) ergänzt, um bei genügendem Rücklauf eine Logib-Analyse der Mitgliederantworten durchführen zu können.
- Fragen für die Mitglieder: Themen der Fragen waren Ausbildung, Arbeitszeiten, Lohn und Stellung im Unternehmen, Vereinbarkeitsbedingungen mit Elternschaft, sexuelle Belästigung, Teilzeitarbeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Umgang mit Elternschaft sowie betriebliche Gleichstellungsmassnahmen.
- Fragen an die Unternehmen erfolgten zu den Themen Geschlechterverteilung im Unternehmen und in Tätigkeitsbereichen/Hierarchiestufen, Arbeitszeitmodelle, Rekrutierung, Weiterbildung, Lohnsystem, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, betriebliche Gleichstellungsmassnahmen, ferner zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodellen, zur Rekrutierung, zu Weiterbildung und zum Lohnsystem.
- Es erfolgte ein **Pretest** mit insgesamt elf Personen, nach Anpassung und Übersetzung geschah der Versand der Mails mit dem Umfragelink.

- Rekrutierung für die Mitgliederumfrage: AdressatInnen waren alle (Schnupper)-Mitglieder der ffu-pee, die ein personalisiertes Mail direkt aus dem Tool des Umfrageanbieters bekamen. Die Mitglieder der svu-asep wurden über eine Ankündigung in einem Newsletter und über einen Link in einem späteren Newsletter zur Umfrage eingeladen.
- Die Rekrutierung für die Unternehmensumfrage erfolgte durch die Kooperation mit den Geschäftsstellen von VSA, öbu und der OdA Umwelt. Weitere Rekrutierungswege waren die Direktansprache selbst recherchierter öffentlicher Verwaltungen und NGOs. Die elektronische Einladung zur Teilnahme an der Umfrage wurde entweder von der betreffenden Geschäftsstelle verschickt oder es wurden der Projektleitung Adressen zur einmaligen Verwendung zur Verfügung gestellt. Angesprochen wurde nur eine Auswahl der Mitgliedsfirmen von öbu und VSA, die im engeren Sinne mit Umweltthemen befasst sind. Diese Auswahl wurde mit Vorstandsmitgliedern der ffu-pee erarbeitet.
- Es wurde jeweils ein Reminder für die beiden Umfragen, im Falle der Bundesämter zwei, an die angefragten Personen verschickt, sofern die Umfrage von diesen noch nicht beantwortet worden war.

**Tabelle 25: Rücklauf der Mitgliederumfrage**

	Versandte Einladungen	Ausgefüllte Bögen	Rücklauf
ffu-pee:	1'220	347	28.4%
svu-asep:	ca. 500	45	9.0%
Gesamt:	ca. 1'720	375	22.0%

Der anvisierte Mindestrücklauf von 25% konnte nur bei den ffu-pee-Mitgliedern erreicht werden. Hierfür könnte die Art des ersten Versands (Mails vs. allgemeine Ankündigung im Newsletter) verantwortlich sein, aber auch ein grösseres Commitment der ffu-Mitglieder für die ‚eigene‘ Umfrage.

### Porträt der antwortenden Mitglieder

Bei den Teilnehmenden an der Mitgliederumfrage handelt es sich vor allem um Frauen, Hochqualifizierte, Personen mit Schweizer Staatsangehörigkeit und solche deutscher Muttersprache.

**Tabelle 26: Profil der Personen aus der Mitgliederumfrage**

<b>Geschlecht</b>	Frauen: 352 (93.8%) Männer: 22 (5.9%) Anderes: 1 (0.3%)
<b>Sprache</b>	Deutsch: 314 (84%) Französisch: 50 (13%) Italienisch: 11 (3%) → Beim Versand an die Mitglieder der ffu-pee sind die lateinischen Sprachen gegenüber der Grundgesamtheit leicht übervertreten.
<b>Staatsangehörigkeit</b>	Schweiz: 295 (92%) EU-Länder: 49 (13%) Andere: 42 (11%) (Angaben ergeben über 100%, da einige DoppelbürgerInnen darunter sind)
<b>Zivilstand</b>	Ledig: 40% In Partnerschaft: 55% Anderes: 5%
<b>Kinder</b>	43% der Frauen, aber 53% der Männer haben Kinder.
<b>Alter</b>	Durchschnittsalter (Median): 38 Jahre Frauen, 43 Jahre Männer
<b>Bildungsstand</b>	Abgeschlossenes Hochschulstudium (Universität und Fachhochschule): 363 (97%, namentlich 98% der Frauen und 87% der Männer) Doktorat: 88 (23.5%) Nachdiplomstudien: 105 (28%, namentlich 29% der Frauen, 14% der Männer)

	Ausserbetriebliche Weiterbildung: 86 (23%)	
<b>Wichtigste Studienfächer</b>	Biologie (19.5%), Umwelt(natur)wissenschaften (16.5%), Geographie und Geologie (9.1%), Chemie (6.7%), Umweltingenieurwesen (5.9%), weitere Naturwissenschaften (5.1%)	
<b>Erwerbsstatus</b>	Erwerbstätig: 337 (91%) Erwerbslos und auf Arbeitssuche: 22 (6%) In Weiterbildung, pensioniert, anderes, davon nur eine Frau nicht erwerbstätig wegen Betreuung von Kindern: 11 (3%)	
<b>Unternehmensart</b>	Privatwirtschaft, Selbstständigkeit	36% der Frauen, 62% der Männer
	Privater nicht gewinnorientierter Sektor:	17% der Frauen, 5% der Männer (N=1)
	Öffentlicher Dienst:	39% der Frauen, 29% der Männer
	Hochschule, Forschungsinstitut:	8% der Frauen, 5% der Männer (N=1)
<b>Branchen</b>	Architektur- und Ingenieurbüros	11% der Frauen, 38% der Männer
	Forschung und Entwicklung	10% der Frauen, 5% der Männer (N=1)
	Öffentliche Verwaltung	25% der Frauen, 24% der Männer
	Unterricht, Bildung, Universität	9% der Frauen, keine Männer
	Insgesamt 56% der Frauen und 67% der Männer sind in diesen vier wichtigsten Branchen tätig	
<b>Arbeitszeit</b>	69% der Frauen und 40% der Männer arbeiten Teilzeit (beides stark über dem Schweizer Durchschnitt) Median des Beschäftigungsgrads: bei Frauen 80%, bei Männern 96%	

**Tabelle 27: Rücklauf der Unternehmensumfrage**

Versandte Einladungen	
VSA:	540
Bund:	7
Kantone:	52
Städte:	10
NGOs:	12
öbu:	256
Gesamt:	877
Ausgefüllte Bögen:	121, auswertbar: 116
Rücklauf:	13.8%

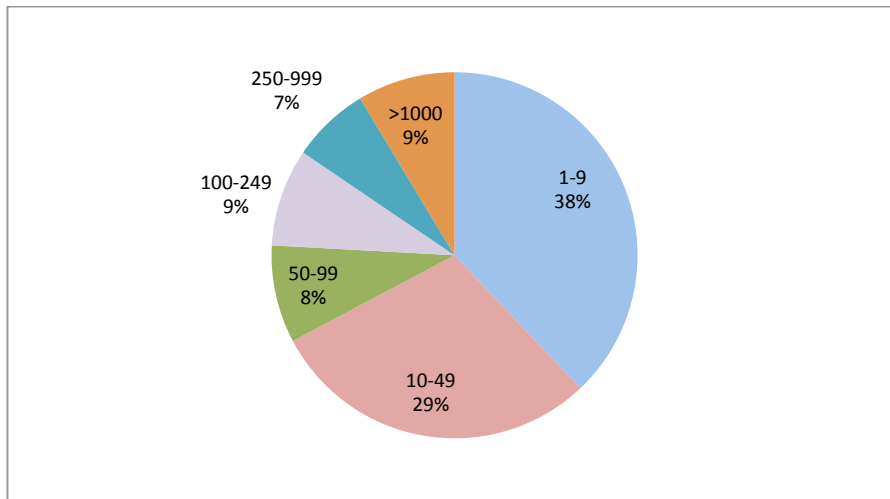
Der Rücklauf fiel bei den Unternehmen deutlich niedriger als anvisiert aus. Ergebnisse aus der Unternehmensumfrage sind daher eher Trends und keine erhärteten, repräsentativen Erkenntnisse. Wertvoll ist jedoch, dass zwei Drittel der Antwortenden private KMU sind, über deren Gleichstellungspolitik bisher wenig bekannt ist.

Der Rücklauf der Unternehmen nach Profilmerkmalen lässt sich wie folgt präzisieren: 90 Antworten gingen auf Deutsch ein (78%), 19 auf Französisch (16%) und 7 (6%) auf Italienisch, das bedeutet eine in etwa angemessene Vertretung der italienischen Schweiz und eine unterdurchschnittliche Vertretung der Westschweiz. Überwiegend haben Privatunternehmen (N=90, 78%) und öffentliche Verwaltungen (N=22, 19%) geantwortet. Hinzu kamen eine Genossenschaft und drei NGOs.

Aufgrund der Rücklaufstruktur wurde entschieden, in der Auswertung einen Schwerpunkt auf private KMU mit bis zu 249 Beschäftigten zu legen, die in der Schweiz 99.8% aller Unternehmen ausmachen<sup>17</sup> und über deren Gleichstellungssituation bisher wenig bekannt ist (vgl. Lanfranconi 2014).

<sup>17</sup> [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/02/blank/key/03/01.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/02/blank/key/03/01.html) (abgerufen am 17. Februar 2016).

**Abbildung 11: Grösse der teilnehmenden Unternehmen**



Quelle: Unternehmensbefragung, N=116

Als dritte Erhebungsart wurden Interviews durchgeführt. Von den 83 Personen, die in der Mitgliederumfrage ihre Bereitschaft zu einem Interview bekundet hatten, konnten aus Ressourcengründen nur sieben Personen – eine mehr als ursprünglich geplant – befragt werden. Hierbei wurde auf maximale Varianz geachtet, um unterschiedliche Perspektiven und Situationen einzubinden (vgl. Abbildung unten). Mit diesen Interviews sollten Eindrücke gewonnen werden, die sich nicht oder nur schwer in einem Fragebogen erheben lassen. Es kam hier besonders auf die Einschätzungen und Details der Interviewten an.

**Tabelle 28: Eckdaten der individuellen Interviews**

<b>Geschlecht</b>	5 Frauen, 2 Männer
<b>Region</b>	2 Raum Zürich, 2 Westschweiz, 1 Region Bern, 1 Tessin, 1 Zentralschweiz, (Sprachen: Deutsch und Französisch)
<b>Ausbildung</b>	6 Hochschulstudium (Bachelor, Master, Promotion), 1 Ausbildungsberuf z. Zt. im Bachelor-Studium Studienfächer: Bauingenieurwesen, Umweltingenieurwesen, Chemieingenieurwesen, Biologie, Landschaftsarchitektur, Umweltnaturwissenschaften ETH (2 Personen)
<b>Beschäftigungssituation</b>	2 Selbstständige, 2 öffentliche Verwaltung, 2 Privatwirtschaft, 1 Praktikantin NGO/arbeitssuchend
<b>Art des Interviews</b>	5 vor Ort, 1 per Skype, 1 telefonisch

Die interviewten Personen wurden über die von ihnen angegebene E-Mailadresse im Fragebogen kontaktiert; sie wählten einen Ort für das Interview. Die halb- bis einstündigen Interviews wurden problemzentriert transkribiert oder ausführlich schriftlich protokolliert. Den Interviews lag ein Leitfaden zugrunde, der die Themen Berufsentscheidung, Berufseinstieg und Verbleib im Beruf aufnahm, dies ebenso wie Fragen nach dem Umgang mit Teilzeit sowie zu Elternschaft, Aufgabenzuteilung, Weiterbildung, Kündigung, Gleichstellungsaspekten in der inhaltlichen Arbeit und betrieblicher Gleichstellungspolitik. Abschliessend wurde ebenfalls der mögliche Handlungsbedarf abgefragt.

### **Modul 3: Recherche und Systematisierung potenzieller Handlungsansätze**

Die beeindruckende Vielfalt von bisher eingesetzten Instrumenten in den zahlreichen Projekten zur beruflichen Gleichstellung ist hinsichtlich ihrer Funktions- und Wirkungsmechanismen nicht ad hoc durchschaubar. Für eine sachgerechte Entwicklung und Wahl von Massnahmen bei gegebener Problemlage braucht es ihre praxisgerechte Systematisierung (vgl. Widmer et al. 2014, S. 9). Darum wur-

den im Modul 3 aus der Literatur, aus Quellen zu Finanzhilfeprojekten (vgl. [www.topbox.ch](http://www.topbox.ch)) sowie aus Informationsgesprächen mit Projektverantwortlichen und dem EBG versucht, gute Praktiken und Instrumente zu destillieren. Mit sieben (ehemaligen) Projektverantwortlichen fanden ergänzend Informationsgespräche statt. Um zu eruieren, ob und wie die aus Umfragen und Projektrecherchen gewonnenen Erkenntnisse und Ideen auf Resonanz in der Praxis treffen, wurden zwei Fokusgruppen durchgeführt, an denen Fachleute aus öffentlicher Verwaltung, Forschungseinrichtungen, KMU sowie von Gewerkschaften teilnahmen. Ähnlich wie die Interviews wurden die ausführlichen Protokolle thematisch codiert und ausgewertet.

## Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization. In: *Gender and Society* 4 (2), S. 139–158.
- Acker, Joan (2012): Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. In: *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (3), S. 214–224.
- Andreoli, Laura; Baumberger, Bernadette; Umbach-Daniel, Anja (2015): Ingenieur-Nachwuchs Schweiz 2015. Entwicklung des Ingenieur-Nachwuchses an universitären Hochschulen und Fachhochschulen! Hg. v. Rütter Sococo. Rüşlikon.
- Bernhard, Ueli (2014): Fachkräftebericht Umweltberufe 2014. Hg. v. OdA Umwelt. Bern.
- Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (Hg.) (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden: Springer
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit; Umweltbundesamt (2011): Umweltwirtschaftsbericht 2011. Daten und Fakten für Deutschland. Hg. v. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit; Umweltbundesamt. Berlin, Dessau. Online verfügbar unter <http://www.umweltbundesamt.de/publikationen/umweltwirtschaftsbericht-2011>.
- Büro BASS (2010): Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz. Ausmass, Prognose, konjunkturelle Abhängigkeit, Ursachen und Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Hg. v. Staatssekretariat für Bildung und Forschung. Bern.
- Buse, Kathleen R.; Bilimoria, Diana (2014): Personal vision: enhancing work engagement and the retention of women in the engineering profession. In: *Frontiers in Psychology* 5. Online verfügbar unter <http://journal.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2014.01400/full>.
- Buse, Kathleen R.; Bilimoria, Diana; Perelli, Sheri (2013): Why they stay. Women persisting in US engineering career. In: *Career Development International* 18 (2), S. 139–154.
- Engelage, Sonja; Schubert, Frank (2009): Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42, S. 213–233.
- Ernst Basler + Partner (2014): Beschäftigung und Wertschöpfung des Cleantech-Bereichs in der Schweiz. Aktualisierung der Schätzung volkswirtschaftlicher Kenngrößen im Rahmen des Masterplans Cleantech. Hg. v. Ernst Basler + Partner. Zürich. Online verfügbar unter <https://www.cleantech.admin.ch/cleantech/de/home/ueber-cleantech/studien-und-berichte-zu-cleantech.html>.
- Fuchs, Gesine (2016): Betriebliche Gleichstellung in der schweizerischen Bundesverwaltung. In: Gesine Fuchs, Silke Bothfeld, Andrea Leitner und Sophie Rouault: Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber. Analysen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Leverkusen: Budrich, Barbara, S. 55–97.
- Fuchs, Gesine; Bothfeld, Silke; Leitner, Andrea; Rouault, Sophie (2016): Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber. Analysen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Hg. v. Budrich, Barbara. Leverkusen.
- Gianettoni, Lavinia (2015): Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz: stereotype Rollenbilder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: *Social Change* 3. Online verfügbar unter [http://www.socialchangeswitzerland.ch/wp-content/uploads/2015/11/Gianettoni\\_et\\_al\\_Berufswunsche\\_Jugendlichen.pdf](http://www.socialchangeswitzerland.ch/wp-content/uploads/2015/11/Gianettoni_et_al_Berufswunsche_Jugendlichen.pdf).
- Hehn, Maria; Katz, Christine; Mayer, Marion; Westermayer, Till (Hg.) (2010): Abschied vom grünen Rock. Forstverwaltungen, waldbezogene Umweltbildung und Geschlechterverhältnisse im Wandel. Hg. v. Oekom. München. Hehn, Maria; Westermayer, Till (2009): Die Forstverwaltung als Männerdomäne: Entstehungs- und Bedingungskontexte einer Organisationskultur sowie Möglichkeiten für ihre gendersensible Umgestaltung. Schlussbericht. Hg. v. Universität Freiburg, Institut für Forstbenutzung und forstliche Arbeitswissenschaft. Freiburg im Breisgau.
- Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate; Sieben, Barbara (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Hg. v. Gabler Verlag und Springer Fachmedien Wiesbaden. Wiesbaden.
- Krings, Franciska; Schär Moser, Marianne; Mouton, Audrey (2013): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention. Hg. v. Université de Lausanne und Schweizer Nationalfond. Lausanne und Bern. Online verfügbar unter [http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60\\_krings\\_schlussbericht.pdf](http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_krings_schlussbericht.pdf).
- Kürsteiner, Brigitte (2007): Löhne im Umweltbereich – Umfrage der FFU. In: *Forum* 4, S. 1–5. Online verfügbar unter [http://www.ffu-pee.ch/cms/upload/pdf/200712\\_FFU\\_Forum\\_4\\_07.pdf](http://www.ffu-pee.ch/cms/upload/pdf/200712_FFU_Forum_4_07.pdf).
- Lanfranchi, Lucia M. (2012): „Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen“ – Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GIG) und dessen Folgen. In: *femina politica* 21 (2), S. 107–117.

- Lanfranconi, Lucia M. (2014): Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Hg. v. Universität Fribourg. Fribourg.
- Leitungsgruppe des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter (2014): Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht. Hg. v. Schweizer NationalfondS. Bern.
- Maihofer, Andrea; Bergmann, Manfred Max; Hupka-Brunner, Sandra; Wehner, Nina; Schwiter, Karin; Huber, Evéline; Kanji, Shireen (2013): Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Hg. v. Schweizer NationalfondS. Bern.
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia M. (Hg.) (2013): Geschlecht und Organisation. Hg. v. Springer Fachmedien Wiesbaden Wiesbaden (Geschlecht und Gesellschaft, 45).
- Nadai, Eva; Seith, Corinna (2001): Frauen in der Forstwirtschaft: Hürden, Chancen, Perspektiven. Hg. v. Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft. Bern (Schriftenreihe Umwelt, 324).
- Ostendorf, Helga (2005): Politische Steuerung durch Symbole und Verfahrensweisen – Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. In: Henninger, Annette; Ostendorf, Helga (Hg.): Die politische Steuerung des Geschlechterregime. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen. Hg. v. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden, S. 115–137.
- Pascher-Kirsch, Ute; Jansen, Katrin (2014): Chemiker machen Karriere. Und Chemikerinnen? In: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 6 (3), S. 61–77.
- Rütter + Partner (2013): Ingenieur-Nachwuchs Schweiz 2013. Hg. v. IngCH Engineers Shape our Future. Rüslikon.
- Schärrer, Markus; Bannwart, Livia (2015): Lohnsituation in Nichtregierungsorganisationen NGO 2015. Vergleichende Studie über Löhne und Arbeitsbedingungen. Im Auftrag des Verbands des Personals der Öffentliche Dienste VPOD, Sektion NGO. Hg. v. Büro BASS. Bern.
- Schwegler, Regina; Stern, Susanne; Iten, Rolf (2011): Negative Erwerbsanreize durch Tarife und Steuerabzüge für Familien und schulgänzende Betreuung. Hg. v. Fachstelle für Gleichstellung des Kantons Zürich. Infrass. Zürich.
- SIA (2013): SIA-Lohnerhebung 2013. Hg. v. SIA. Zürich. Online verfügbar unter <http://www.sia.ch/de/dienstleistungen/artikelbeitraege/detail/article/sia-lohnerhebung-2013/>.
- Solga, Heike; Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In: Milberg, Joachim (Hg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Beiträge zu den zentralen Handlungsfeldern. Hg. v. Springer. Berlin, S. 155–218.
- Stern, Susanne; Schultheiss, Andrea; Gschwend, Eva; von Stokar, Thomas (2015): Evaluation des Nationalen Zukunftstags – Seitenwechsel für Mädchen und JungS. Hg. v. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. Zürich, Bern und Genf.
- Steuer, Linda (2015): Gender und Diversity in MINT-Fächern. Eine Analyse der Ursachen des Diversity-Mangels. Hg. v. Springer Fachmedien Wiesbaden. Wiesbaden.
- Strub, Silvia; Schär Moser, Marianne (2008): Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie. Hg. v. Büro BASS. Bern. Online verfügbar unter [www.buerobass.ch/pdf/2008/sexuelle\\_belaestigung\\_arbeitsplatz\\_d.pdf](http://www.buerobass.ch/pdf/2008/sexuelle_belaestigung_arbeitsplatz_d.pdf).
- Umbach-Daniel, Anja (2008): Ingenieure im Topmanagement der Schweizer Wirtschaft. Präsenz in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten. Karrieren und Karrierechancen. Hg. v. IngCH. Zürich.
- Umbach-Daniel, Anja; Gartmann, Ladina (2013): Ingenieurinnen in der Schweizer Wirtschaft – gesucht und respektiert? Schlussbericht. Hg. v. Rütter + Partner. Rüslikon.
- VanAntwerp, Jennifer; Wilson, Denise: Difference Between Engineering Men and Women: How and Why They Choose What They Do During Early Career. In: *2015 ASEE Annual Conference and Exposition*. Seattle, Washington, S. 26.543.1 – 26.543.21.
- Widmer, Thomas; Bothfeld, Silke; Fuchs, Gesine; Leitner, Andrea; Rouault, Sophie; Zollinger, Christine (2014): Entstehung und Steuerung von schweizerischen Gleichstellungspolitiken zur Erwerbsarbeit Schweiz. Zusammenfassung der Projektergebnisse - Langversion. Zürich. Online verfügbar unter [http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/Projekte/nfp60\\_projekte\\_widmer\\_projektergebnisse\\_lang.pdf](http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/Projekte/nfp60_projekte_widmer_projektergebnisse_lang.pdf), zuletzt geprüft am 26.08.2014.