

Im Fokus

In den Führungsetagen Mangelware

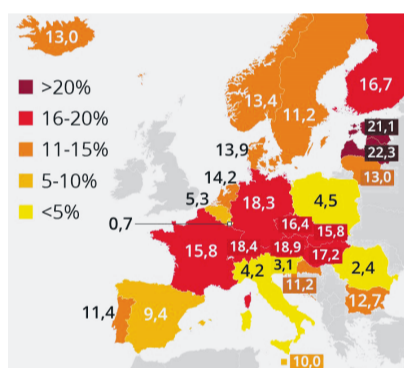
(red) Gemäss der Auswertung vom Verband HotellerieSuisse und dem Bundesamt für Statistik sind mehr als die Hälfte der Angestellten in der Hotellerie und Gastronomie weiblich. Während in der Hotellerie rund 37000 Frauen und 30000 Männer arbeiten, ist der Unterschied in der Gastronomie noch höher: hier sind rund 83000 Mitarbeiterinnen und 72000 Mitarbeiter beschäftigt. Dennoch hat nur jede siebte Frau eine leitende Funktion inne, – bei den Männern ist es jeder Vierte. Bei Betrachtung der anderen Branchen zeigt sich ein ähnliches Bild. Über 60% aller Vollzeitarbeitnehmenden ohne Vorgesetztenfunktion sind Frauen; entsprechend überwiegt der Anteil an Männern, welche als Vorgesetzte oder in der Unternehmensleitung tätig sind.

Schwach im europäischen Vergleich

Im europäischen Vergleich schneidet die Schweiz entsprechend nicht gut ab. Laut einer Untersuchung der Geschlechtervielfalt in den 600 grössten europäischen Firmen – darunter befinden sich 50 Schweizer Unternehmen – gibt es hierzulande gerade einmal zwei weibliche CEOs. In den Geschäftsleitungen macht das weibliche Geschlecht 11 Prozent aus, in den Verwaltungsräten sind es immerhin 26 Prozent.

Die Zahl

18.4 Prozent



Unbereinigter Gender Pay Gap in Europa 2020 in Prozent. (Quelle: Eurostat und Statista)

(red) Der sogenannte Gender Pay Gap zeigt auf, wie viel der Unterschied zwischen den Bruttolöhnen von Männern und Frauen beträgt. Laut Auswertungen von Eurostat und Statista betrug im Jahr 2020 die durchschnittliche Differenz 13 Prozent. Die Schweiz liegt mit rund 18 Prozent über dem europäischen Durchschnitt. Die höchsten Werte sind in Lettland und Estland zu verzeichnen, während die geringsten Lohnunterschiede in Luxemburg, Rumänien und Slowenien festgestellt wurden.

Frauen haben weniger Geld

Der unbereinigte Gender Pay Gap berücksichtigt keine strukturellen Unterschiede wie Teilzeitarbeit, die Position im Unternehmen oder unterschiedliche Branchen. Er zeigt aber, dass Männer und Frauen nicht im selben Masse an der Wirtschaft partizipieren und Frauen generell weniger Geld zur Verfügung steht. Das liegt zum einen daran, dass Frauen häufiger unbezahlte Sorge- und Hausarbeit leisten. Andererseits werden Arbeitsstellen mit hohem Frauenanteil generell schlechter bezahlt.

Wenige Branchen bilden Ausnahmen

Nur wenige Berufe bilden die Ausnahme: Laut einer Statistik der Deutschen Bundesagentur für Arbeit verdienen Frauen im Hoch- und Tiefbau sowie in der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffsbauindustrie durchschnittlich 20 Prozent mehr als ihre männlichen Kollegen. Die verhältnismässig wenigen Frauen in diesen Branchen sind grösstenteils in Führungspositionen tätig, wodurch sie im Vergleich zu den männlichen Arbeitnehmenden mehr verdienen. Spitzenreiter unter den Berufen, in denen Frauen besser bezahlt sind als Männer ist aber die Modebranche: Weibliche Models sind stärker gefragt und werden demnach besser bezahlt als ihre männlichen Kollegen.



Appenzellerland Tourismus | Kantonaler Gewerbeverband | Handels- und Industriekammer | Amt für Wirtschaft



Arbeitsmodelle im Wandel

Der Trend zur Teilzeitarbeit nimmt zu

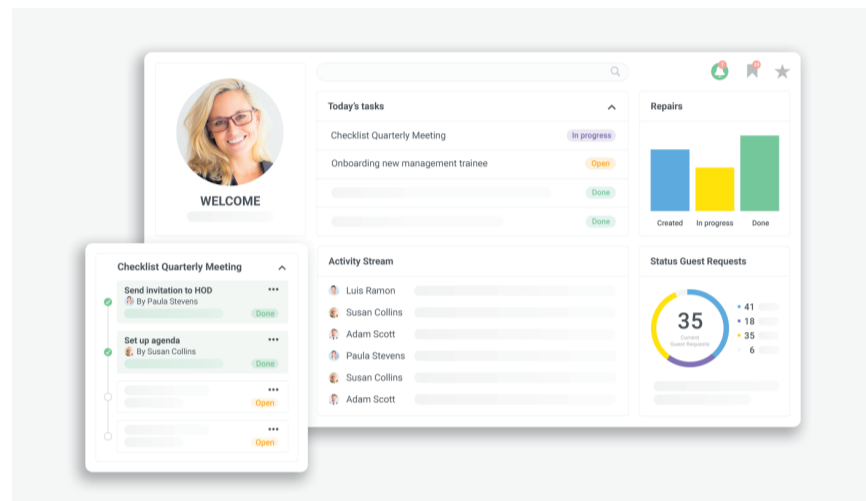
Mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz arbeitet Teilzeit – und der Wert nimmt stetig zu. Frauen machen dabei den Grossteil der Teilzeitbeschäftigten aus, aber auch bei den männlichen Arbeitnehmenden steigt der Teilzeitanteil an.

Katia Wyss

Einerseits geht Teilzeitarbeit häufig mit geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten, tieferen Karrierechancen und einer schlechteren sozialen Absicherung einher. Andererseits sorgt sie für Flexibilität, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und persönliche Freiheit. Gerade für Frauen, welche die jahrelangen Investitionen in ihre Aus- und Weiterbildung nicht aufgeben möchten, können mit Hilfe einer Teilzeitstelle Familie und Beruf unter einen Hut bringen.

Wunsch nach mehr Freizeit

Doch nicht nur Frauen arbeiten häufiger Teilzeit als noch vor 30 Jahren. Wie eine Studie vom Bundesamt für Statistik zeigt, nimmt auch der Anteil der Männer, welche nicht mehr Vollzeit arbeiten wollen, laufend zu. Dieser Trend ist insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmenden zu beobachten. «Der Wunsch nach mehr Freizeit, aber auch nach genügend Zeit für Weiterbildungen nimmt stetig zu», bestätigt Michael Koller von der Werbeagentur koller.team. Emanuel Steiner von der Appenzeller Alpenbitter AG ergänzt: «Um dem gerecht zu werden, arbeiten unserer Mitarbeitenden in der Fabrikation und in der Produktion ihre 42 Stunden bei einer Vollzeitstelle in 4,5 Arbeitstagen ab und können dadurch die Zeit am Freitagmittag kompensieren. Klar müssen wir uns auch an die Büro- und Speditionszeiten richten, aber auch bei diesen Arbeitsplätzen können wir mit flexiblen Arbeitsplänen den Wünschen der Arbeitnehmenden entgegenkommen». Familienfreundlich sind auch die Arbeitsmöglichkeiten bei der Böhli AG: «Im Bereich Snack/Traiteur haben wir eine Teilzeitstelle von 04.00 Uhr bis etwa 06.45 Uhr – so ist die Mutter oder der Vater rechtzeitig zu Hause, um die Kinder für die Schule bereit zu machen», erklärt Markus Sutter. Ebenso stellt die Hof Weissbad AG fest, dass beispielsweise der Frühstücksservice beliebt



Darstellung der Mitarbeiter-App hotelkit.

(Bild: hotelkit.net)

ist als andere Schichten. «Dieser Service endet vor dem Mittag; so haben die Mitarbeitenden nachmittags frei», erklärt Simona Krapf.

Vorteile überwiegen

Aus unternehmerischer Sicht sind Teilzeit- und Jobsharing-Stellen mit verschiedenen Vor- und Nachteilen verbunden. So fällt einerseits ein höherer finanzieller Aufwand im Vergleich zu Vollzeitmitarbeitenden ins Gewicht. Andererseits gewinnt das Unternehmen aber eine hohe Flexibilität, da durch die Verteilung der Arbeit auf mehrere Personen Ferien- und Krankheitsabwesenheiten besser ausgeglichen werden können. Das bestätigt auch Michael Koller: «Es ist für uns strategisch spannend, Fachpersonen anstellen zu können, welche nicht gleich von Beginn an voll ausgelastet werden müssen. Dadurch können wir unser Angebot verbessern und unsere Kompetenzen nach den Bedürfnissen unserer Kunden ausbauen».

Mehr Know-how dank Jobsharing

Bei Jobsharing-Stellen teilen sich zwei oder mehrere Personen den gleichen Arbeitsplatz beziehungsweise die gleichen Aufgaben. So fliesst das Know-how von mehreren Köpfen in die Arbeit ein. So auch bei der Appenzeller Alpenbitter AG: Das Jobsharing in der Buchhaltung funktioniert bestens und alle Parteien profitieren. Natürlich gibt es aber auch Herausforderungen bei der Arbeitsteilung: Es muss stetig eine gründliche Abstimmung der Pendenzen stattfinden. Elektronische Aufgabenlisten oder Teamsitzungen helfen, alle involvierten Personen auf dem

Laufenden zu halten. Im Hof Weissbad wird seit kurzem mit der Mitarbeiter-App hotelkit gearbeitet, welche den Informationsaustausch zeitnah und abteilungsübergreifend ermöglicht. Die Böhli AG machte bisher die Erfahrung, dass sich die Prozesse allgemein verlangsamen und die Fehlerquote steigt, je mehr Personen an den gleichen Aufgaben arbeiten. Trotzdem schätzt Markus Sutter es sehr, wenn er dank Teilzeitstellen auch vielen Frauen nach der Mutterschaftspause wieder eine Anstellung anbieten kann.

Wirtschaftliche Folgen

Wenn ein Grossteil der Bevölkerung nicht mehr Vollzeit arbeitet, fehlt ein grosses Potenzial an Arbeitskraft in der Wirtschaft. Offene Stellen können nicht vollständig besetzt werden, wodurch Unternehmen ihre Prozesse anpassen müssen oder allenfalls Aufträge nicht mehr annehmen können. Das verringert das Wachstum der Unternehmen und schlussendlich die wirtschaftliche Stärke des ganzen Landes. Zudem sinken die Steuereinnahmen und es werden weniger Beiträge in die AHV eingezahlt. Die skandinavischen Länder – besonders Finnland – versuchen dieses Problem zu reduzieren, in dem die Kinderbetreuung so weit wie möglich externalisiert wird. Eltern müssen sich nicht um einen Betreuungsplatz bemühen, sondern die jeweilige Gemeinde ist verpflichtet, für jedes Kind einen Platz bereitzustellen. Mit Betreuungsangeboten für den ganzen Tag, die grösstenteils staatlich finanziert sind, soll den Eltern eine Vollzeitbeschäftigung ermöglicht werden. Für die Schweiz lässt sich dieses Modell aber nicht adaptieren; die Kosten der Kinderbetreuung sowie die Stundenpläne der Schulen sind nicht vergleichbar mit jenen der nordischen Länder. Zudem ist es Schweizer Eltern laut Umfragen sehr wichtig, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben, sich aber auch bei der Erziehung ihrer Kinder aktiv zu engagieren.

Alle sind gefordert

Essenziell bleibt, dass Eltern nach der Familienpause einen möglichst reibungslosen Einstieg zurück ins Berufsleben haben. Dazu sind neben den Arbeitgebern auch die Wirtschaft, Politik und das Sozialwesen gefordert. Ebenso darf der Wunsch nach flexiblen Arbeitsmodellen für die jüngere Generation nicht ausser Acht gelassen werden. Der Trend hin zu mehr Freizeit und weniger Karriere – und damit einer besseren Work-Life-Balance – fordert kreative Lösungen von allen Seiten.

Berufsstolz

Faszination Schreinerberuf

(red) Was früher eine Seltenheit war, nimmt heutzutage glücklicherweise stetig zu: Männer, die in einem Bereich tätig sind, der stark von Frauen geprägt ist oder Frauen, die einen – aus gesellschaftlicher Sicht – typischen Männerberuf erlernen.

Vater-Tochter-Tag als Wegweiser

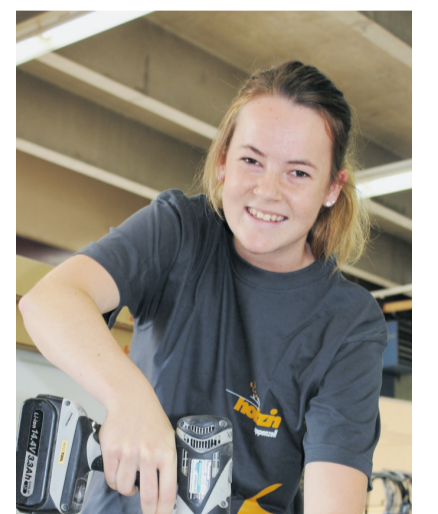
Zu ihnen gehört auch Nicole Streule aus Meistersrüte. Sie hat die Lehre zur Schreinerin EFZ bei der Firma Holz AG absolviert. Allerdings war für Sie nicht immer klar, dass sie Schreinerin werden wollte. Die Berufswahl stellte sich als schwierig heraus; Nicole schnupperte zahlreiche verschiedene Berufe – keiner hat sie vollständig überzeugt. Schliesslich erinnerte sie sich an den Vater-Tochter-Tag zurück, den sie mit etwa 10 Jahren bei ihrem Onkel in der Schreinerei verbringen durfte. Sie beschloss, eine Woche lang als Schreinerin zu schnuppern und war anschliessend davon überzeugt, ihren Traumberuf gefunden zu haben.

Vielseitige Arbeit

Besonders faszinierend fand sie die vielseitigen Bearbeitungsmöglichkeiten des Rohstoffs Holz. Das gute Gefühl, ein Möbelstück von Hand herzustellen und am Schluss ein fertiges Objekt vor sich zu haben, hat Nicole Streule stets motiviert. Zudem fand sie es spannend, nebst Holz auch viele andere Materialien in ihrer täglichen Arbeit zu nutzen; beispielsweise Plattenmaterial, Beschläge, Metall oder Glas.

Nur wenige Frauen in der Berufsschule

Während ihrer Lehrzeit durfte sie den Schreinerberuf von allen Seiten kennenlernen. So war sie in der Werkstatt tätig, durfte aber auch Montagearbeiten vor Ort bei Kunden ausführen oder in der Lackiererei mitarbeiten. Dabei musste sie sich in dieser Männerdomäne schon ab und zu gegenüber ihren männlichen Mitarbeitenden behaupten – Nicole sah das aber als zusätzliche Herausforderung, die sie gerne annahm. Auch in der Berufsschule bildeten die weiblichen Lernenden eher die Ausnahme: nur eine weitere Frau befand sich in der gleichen Klasse wie Nicole, sowie eine weitere in der Parallelklasse. Zwar ist Nicole Streule aktuell nicht mehr als Schreinerin tätig, sie findet den Beruf aber nach wie vor sehr spannend und kann sich durchaus vorstellen, später wieder in dieser Branche zu arbeiten.



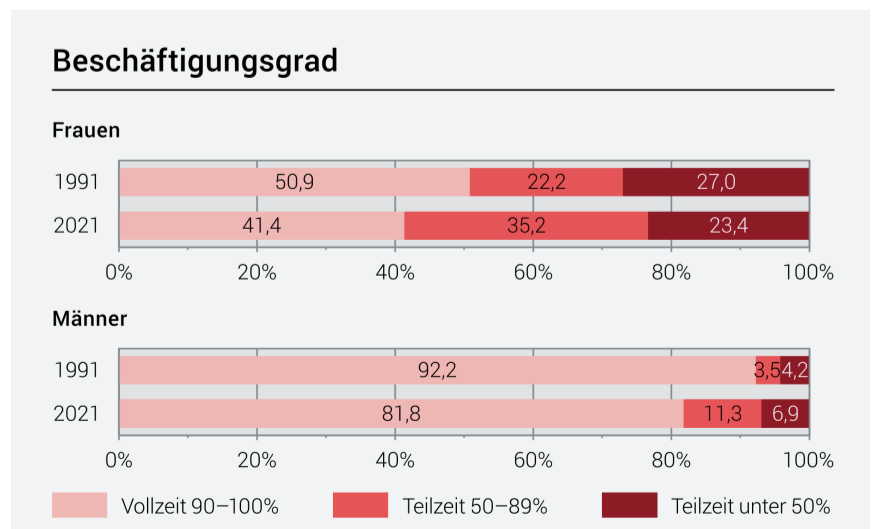
Nicole Streule.

(Bild: zVg)

Hintergrund

Nationaler Zukunftstag

(red) Am Nationalen Zukunftstag (früher Vater-Tochter-Tag) steht der Seitenwechsel im Zentrum. Mädchen und Jungen entdecken geschlechtsuntypische Arbeitsfelder und Lebensbereiche. Es geht nicht darum, einen Wunschberuf näher kennenzulernen, sondern Berufe zu erkunden, die sie für sich bisher noch nicht in Betracht ziehen. Der Nationale Zukunftstag fördert damit frühzeitig die Gleichstellung von Frau und Mann bei der Berufswahl und Lebensplanung. Der nächste Nationale Zukunftstag findet am 10. November 2022 statt.



Statistik zum Beschäftigungsgrad.

(Quelle: BFS 2022)