

In collaboration with



DIE 1 MIO. FRANKEN LÜCKE

**DER SIGNIFIKANTE UNTERSCHIED
IN DEN LEBENSERWERBSEINKOMMEN
ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN
IN DER SCHWEIZ: VOM BEWUSSTSEIN
ZUM HANDELN**



Vorwort



Wir sind fest davon überzeugt, dass der langfristige Erfolg einer Organisation eng mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen verbunden ist. Gemeinsam mit unseren engagierten Mitgliedern setzen wir uns nachhaltig dafür ein. Durch sorgfältige Forschung und fundierte Publikationen tragen wir nicht nur zur Aufklärung bei, sondern auch zur Lösung dieses wichtigen Themas.

In unserem aktuellen Whitepaper haben wir uns eingehend mit der Einkommensungleichheit auseinandergesetzt und dabei verschiedene Implikationen beleuchtet. Unsere Erkenntnisse zeigen auf, wie Einzelpersonen unter dieser Ungleichheit leiden, sowie welche schwerwiegenden Auswirkungen dies für die gesamte Wirtschaft der Schweiz hat.

Ein besonderer Dank gilt KPMG und ihren engagierten Mitarbeiterinnen Claudia Bär und Rebeca Garcia sowie CEO Stefan Pfister für ihre wertvolle Unterstützung bei der Verwirklichung dieses Whitepapers. Ebenso möchten wir den Beitrag der Autorinnen Silvia Hess und Priska Burkard würdigen.



Nicole Burth
Advance Vorstandsmitglied,
Leiterin des Konzernbereichs
Kommunikations-Services Die Post



Claudia Bär
HR Business Partner Audit,
Inclusion & Diversity Lead
KPMG Schweiz

Executive Summary

Die Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Schweiz ist alarmierend hoch, mit Frauen, die während ihres Erwerbslebens 43% weniger verdienen als Männer.

Diese Ungleichheit verstärkt sich im Laufe des Lebens, insbesondere aufgrund geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede und verzögerter Karrieren, oft bedingt durch Familienverantwortlichkeiten. Bei einem Karriereunterbruch kann sich die Ungleichheit bis auf eine Million Franken belaufen. Während der «Rush Hour des Lebens» zwischen 31 und 40 Jahren verpassen Frauen oft berufliche Aufstiegschancen aufgrund von traditionellen Rollenbildern und familienbedingten Auszeiten. Frauen sind auch in höher bezahlten MINT-Berufen¹ unterrepräsentiert, was zu einer weiteren Schicht der Ungleichheit führt.

Förderung bewusster Entscheidungsverantwortung

Um die bestehende Geschlechterlücke im Erwerbsleben zu schliessen, bedarf es einer koordinierten und entschlossenen Anstrengung von Individuen, Unternehmen, Bildungseinrichtungen und der Regierung. Eine bewusste Entscheidungsverantwortung ist der Schlüssel, um sicherzustellen, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht über alle verfügbaren beruflichen Optionen informiert sind. Dies erfordert eine verstärkte Bildung und Sensibilisierung sowohl in Schulen als auch am Arbeitsplatz.

Empfehlung konkreter Massnahmen

Um die Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern zu überwinden, müssen gezielte Massnahmen ergriffen und bewusste Entscheidungen getroffen werden. Basierend auf den diskutierten Herausforderungen und Trends können folgende Empfehlungen abgeleitet werden:

Aufklärung über finanzielle Konsequenzen: Unternehmen sollen transparente Informationen über finanzielle Auswirkungen von beruflichen Entscheiden sowie Optionen für Vereinbarkeit mit einem Mindestpensum von 70% (für ausreichende Pensionskassenbeiträge) bereitstellen. Junge Eltern müssen informierte Entscheidungen treffen können. Eine offene Kommunikation über mögliche Konsequenzen schafft die Basis für fundierte Entscheidungen.

Flächendeckende Einführung von Tagesschulen und flexiblen Strukturen: Es ist entscheidend, Tagesschulen und flexible Arbeitsmodelle zu unterstützen, die es Eltern ermöglichen, ihre Familienpflichten gerecht zu verteilen. Diese Massnahmen helfen nicht nur Frauen, sondern auch Männern dabei, Karriere und Familie besser zu vereinbaren und können die Herbeiführung des kulturellen Wandels massgeblich unterstützen.

Förderung der Berufswahl von Mädchen: Es ist von entscheidender Bedeutung, stereotypische Geschlechterrollen in der Berufswahl zu durchbrechen. Durch gezielte Bildung und Aufklärung können wir Mädchen ermutigen, sich für MINT-Berufe zu interessieren und ihre Talente voll auszuschöpfen. Dies erfordert nicht nur das Engagement von Schulen, sondern auch von Eltern, Lehrpersonen, den Medien und der gesamten Gesellschaft.

Die Schliessung der Einkommenslücke ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein Weg zu einer florierenden Wirtschaft und einer chancengleichen Gesellschaft.

¹ MINT bezeichnet Unterrichts- und Studienfächer beziehungsweise Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Frauen verdienen in ihrem Erwerbsleben 43% weniger als Männer

Trotz des Fortschritts in der Bildung und der wirtschaftlichen Entwicklung verdienen Frauen, die ähnlich qualifiziert sind wie ihre männlichen Kollegen, während ihres gesamten Erwerbslebens unglaubliche 43% weniger².

Dieses alarmierende Phänomen wurde im Jahr 2022 durch eine gründliche Analyse des Bundesamts für Statistik (BFS)³ offengelegt und wirft einen schattenhaften Blick auf die Gleichstellungsbemühungen unserer Gesellschaft.

Abbildung 1

Geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede in der Schweiz



Quelle: Bericht des Bundesrates – Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden⁴

² Die Ökonomin Mascha Madörin hat die Lücke berechnet: Frauen und Männer im Erwerbsalter arbeiten, bezahlte und unbezahlte Arbeitsstunden zusammengezählt, ungefähr gleich viele Stunden. Und trotzdem verfügen sie nur über etwas mehr als die Hälfte der Einkommen der Männer. Laut Madörins Berechnung bedeuten die 43% in absoluten Zahlen rund 100 Milliarden Franken weniger Einkommen pro Jahr für Frauen. Madörin, M. (2018): Die kleingerechnete Ungerechtigkeit. Neue Zahlen zu den Einkommenslücken zwischen den Geschlechtern. In: Widerspruch 71, S. 117 f.

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.23325658.html>

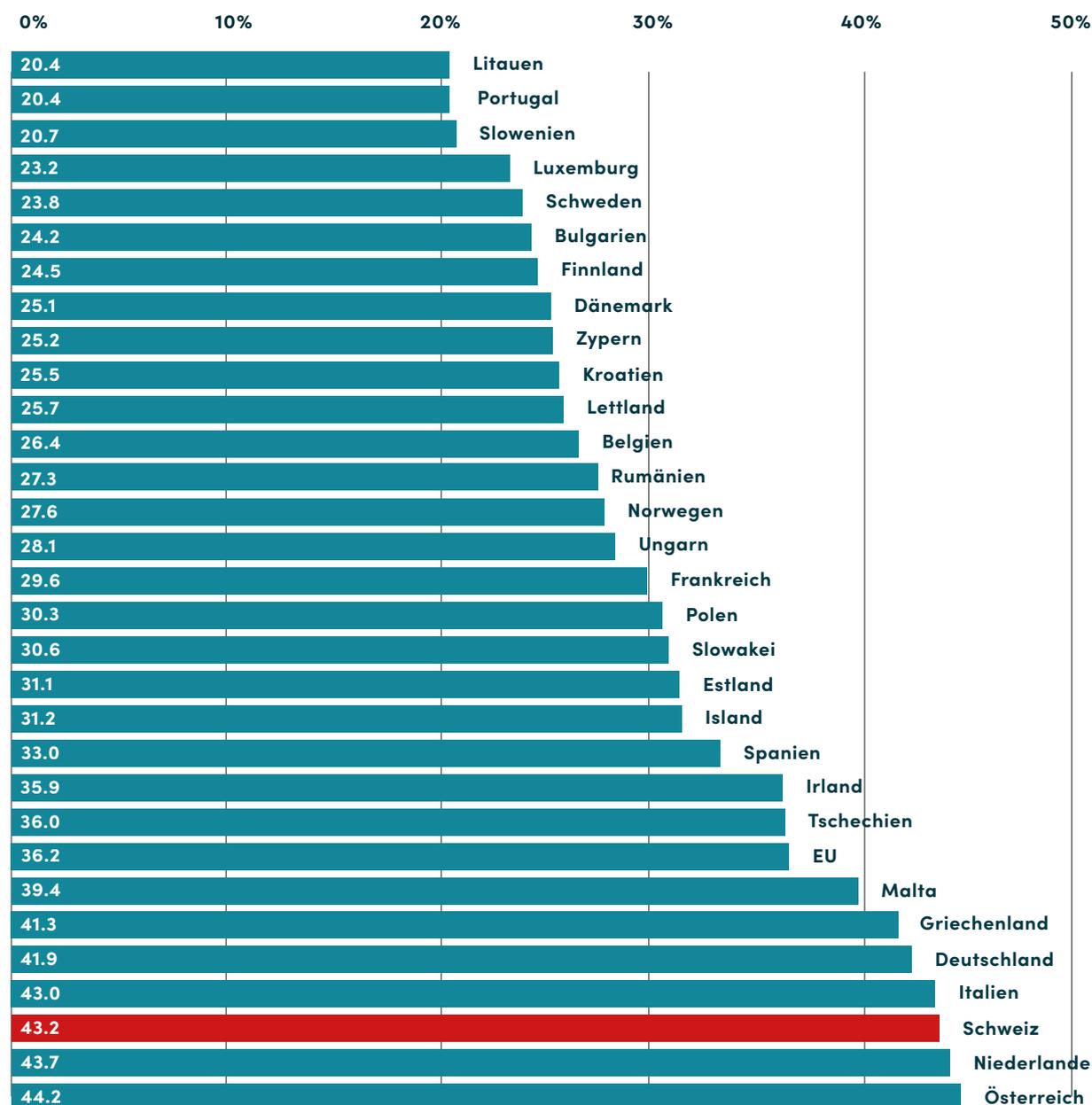
⁴ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.23325426.html>

Schweiz im europäischen Vergleich: Eine besorgniserregende Spitzenposition

Im internationalen Vergleich steht die Schweiz in puncto Einkommensungleichheit an vorderster Front. Gemeinsam mit den Niederlanden und Österreich bildet sie das traurige Trio mit einer Lebenserwerbseinkommenslücke⁵ von 43%. Diese Statistik sollte nicht nur als Zahl betrachtet werden, sondern als drängende soziale Frage, die umgehend gelöst werden muss. Im Vergleich dazu zeigen Länder wie Frankreich mit 30% und die skandinavischen Nationen mit Werten zwischen 24% und 28%, dass es möglich ist, diesen Unterschied zu verringern.

Abbildung 2

Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG) im europäischen Vergleich gemäss Eurostat, 2018



Quelle: Geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede Eurostat⁶

5 Das BFS benutzt den Begriff «gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied» nach erweiterter Schweizer Methode.

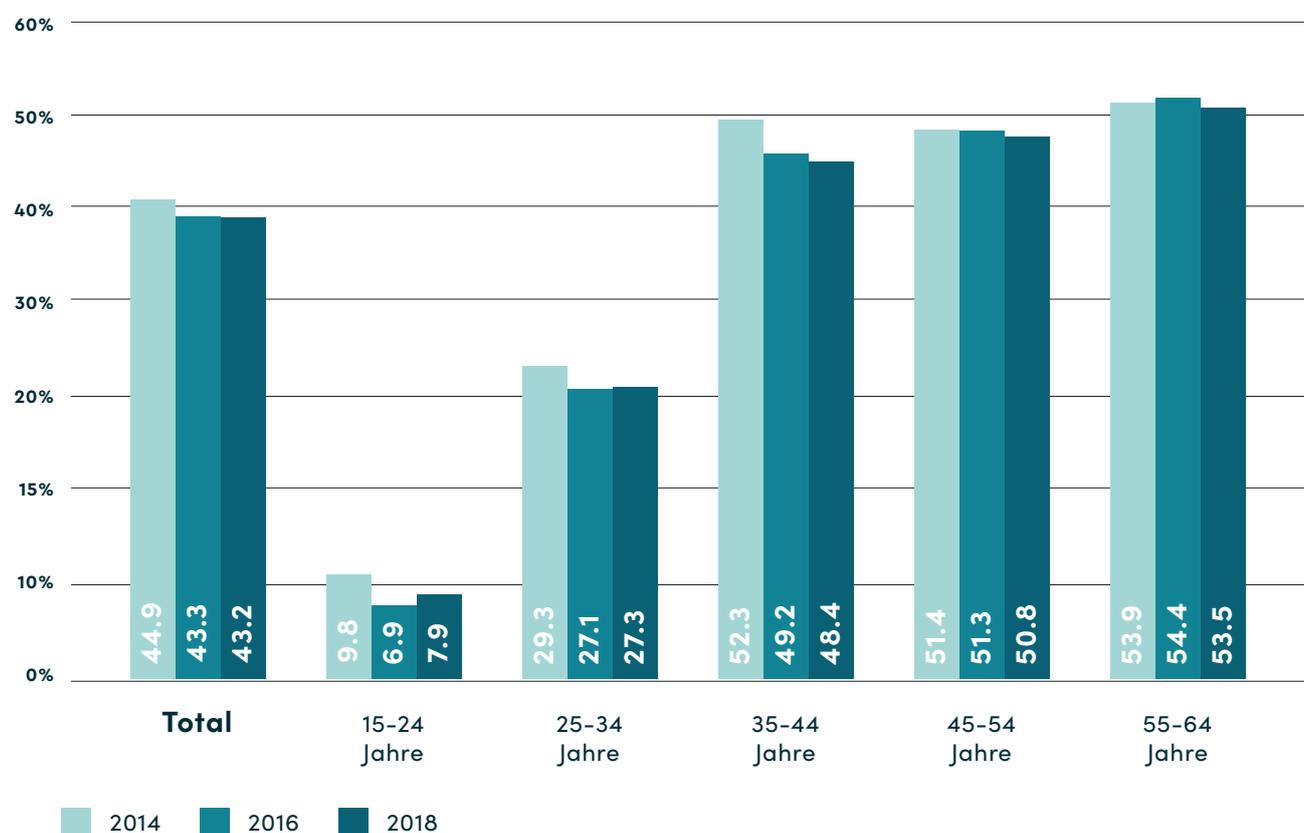
6 <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teqges01/default/table?lang=de>

Die finanzielle Kluft wächst im Laufe des Lebens

Was diese Ungleichheit noch schockierender macht, ist ihre Entwicklung im Laufe des Lebens. Bereits bei den 25- bis 34-Jährigen beträgt die Einkommenslücke 27%, doch zwischen 35 und 44 Jahren steigt sie auf beunruhigende 48% an. Ab dem 45. Lebensjahr beträgt die Kluft über die Hälfte – Frauen verdienen dann nur noch 49% des Einkommens ihrer männlichen Kollegen, was einer Einkommenslücke von 51% entspricht. Dieser Trend ist nicht nur eine ernsthafte Bedrohung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen, sondern auch ein gesellschaftliches Alarmzeichen für eine tieferliegende Problematik.

Abbildung 3

Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG) gemäss BFS nach Altersgruppe, 2014–2018



Quelle: Bericht des Bundesrates – Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden⁷

7 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.23325426.html>

67% der Rentnerinnen in der Schweiz sind finanziell stark abhängig

Frauen verändern im Laufe der Zeit ihre Arbeitsmuster, indem sie vermehrt Teilzeitstellen wählen, während Männer oft bis zur Pensionierung in Vollzeit arbeiten. Diese Entwicklung hat zur Folge, dass Frauen weniger in ihre Pensionskasse einzahlen und im Rentenalter finanzielle Einbussen erleiden. Im Vergleich zu Männern erhalten Frauen deutlich geringere Rentenzahlungen aus ihrer Pensionskasse. Fast 67% der Frauen im Rentenalter (65+) erhalten keine Alters- oder Invalidenrente, während dieser Anteil bei Männern lediglich 30% beträgt. Insgesamt erhalten Frauen nur etwas mehr als 25% aller ausbezahlten Rentenbeträge⁸. Diese Ungleichheit führt dazu, dass viele ältere Frauen nicht ausreichend für sich selbst sorgen können und finanziell von anderen abhängig werden.

Die Treiber der Einkommensunterschiede: Dringender Handlungsbedarf

Die Haupttreiber dieser Einkommensunterschiede sind das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die verzögerten Karriereverläufe, bedingt durch Ausstiege aus dem Beruf, Unterbrechungen und den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. Diese Unterbrechungen werden oft durch ausserberufliche Verantwortlichkeiten wie Kinderbetreuung und Pflege älterer Familienmitglieder verursacht. Es ist ein Teufelskreis, der dringend durchbrochen werden muss, um echte Gleichberechtigung zu erreichen.



⁸ Gemäss BFS leben in der Schweiz Ende 2021 über 914'000 Frauen im Alter von über 65. Davon beziehen weniger als 347'000 Frauen eine BVG-Rente.
Quellen: <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/26565150> und <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/berufliche-vorsorge.assetdetail.23827475.html>

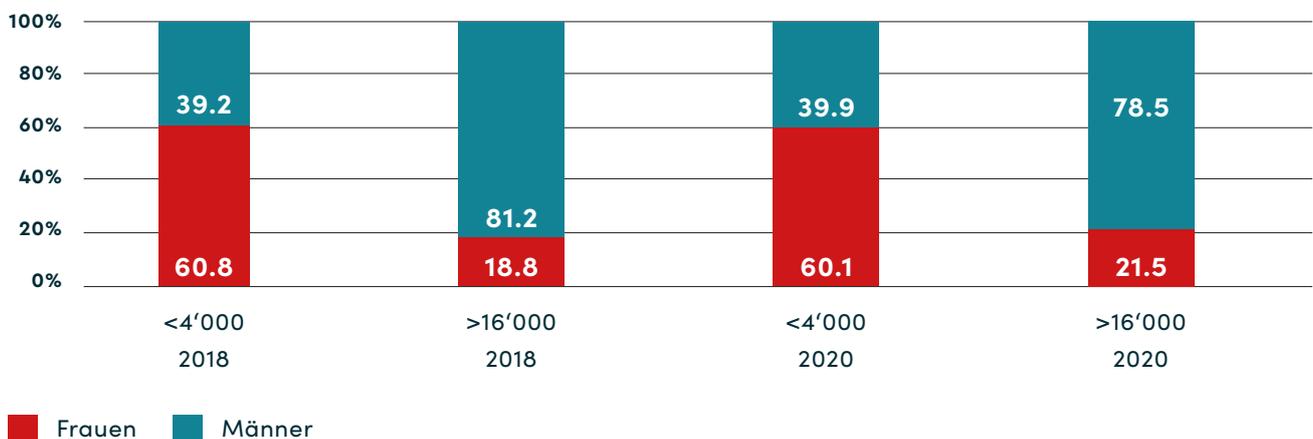
Ungleichheit im Vermögen: Frauen sind bei höher bezahlten Berufen deutlich in der Unterzahl

Die Ungleichheit in den Einkommen zwischen den Geschlechtern bleibt in der Schweiz ein zentrales Anliegen. Insbesondere in den MINT-Berufen manifestiert sich diese Diskrepanz deutlich.

Ein genauerer Blick auf die Lohnpyramide des Jahres 2020 verdeutlicht dieses Problem: Frauen sind stark überrepräsentiert in tiefbezahlten Berufen, während Männer die Mehrheit der höher bezahlten Positionen besetzen. Erstaunliche 60% der Arbeitnehmenden (in Vollzeitanstellung) mit einem monatlichen Bruttolohn unter 4'000 Franken sind weiblich. Im Gegensatz dazu sind fast 80% der Arbeitnehmenden mit einem monatlichen Bruttolohn über 16'000 Franken männlich⁹.

Abbildung 4

Häufigkeitsverteilung der Arbeitnehmenden nach der höchsten und tiefsten Lohnhöhenklasse 2018 & 2020



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) 2020¹⁰

Horizontale Segregation und Geschlechterrollen

Die Ungleichheit wird nicht nur durch wirtschaftliche Faktoren, sondern auch durch tief verwurzelte Geschlechterrollen verstärkt. In der Berufswahl sind diese Rollenklischees besonders evident, insbesondere im MINT-Bereich. Obwohl MINT-Berufe besonders hohe Gehälter bieten und eine Schlüsselrolle in unserer modernen Wirtschaft spielen, sind Frauen hier massiv unterrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für Bereiche wie Informations- und Kommunikationstechnologie, wo die Löhne bedeutend höher sind als in anderen Berufsfeldern. Diese horizontale Geschlechtersegregation ist in der Schweiz auffallend stärker ausgeprägt als in den meisten anderen Ländern.

⁹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/medienmitteilungen.assetdetail.23546993.html>

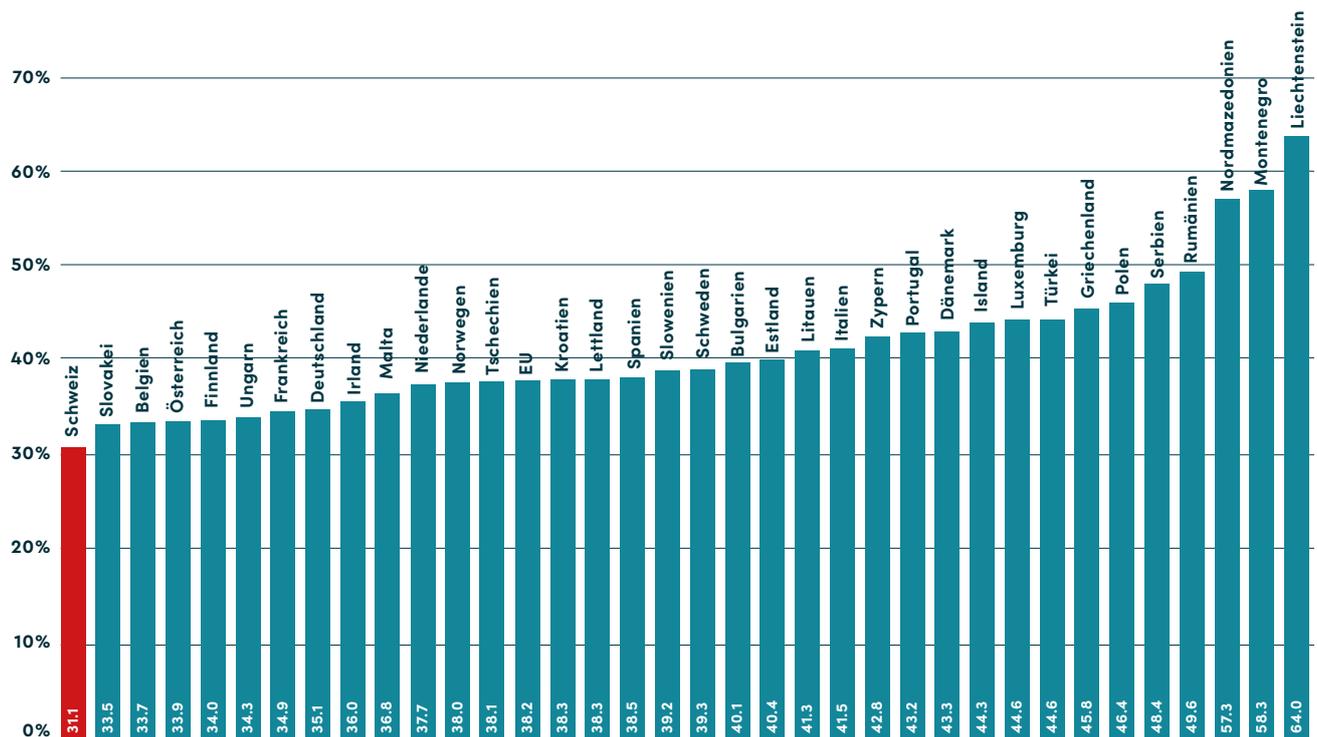
¹⁰ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/verteilung-nettoloehne.html>

Die Schweiz ist das Schlusslicht im europäischen Vergleich

Der Frauenanteil in MINT-Studiengängen in der Schweiz bildet im europäischen Vergleich das Schlusslicht. Gemäss einer Erhebung von Eurostat stammen gerade einmal 31% der Masterabschlüsse im MINT-Bereich von Frauen¹¹.

Abbildung 5

Frauenanteil bei den Masterabschlüssen im MINT-Bereich



Quelle: Eurostat – Studienabsolventen nach Bildungsbereich MINT und Geschlecht¹²

Traditionelle Rollenbilder als treibende Kraft der Ungleichheit

Warum ist das so? Forschungsergebnisse verdeutlichen, dass implizite Wertvorstellungen und traditionelle Rollenbilder einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl junger Menschen haben. Die Studie «Persistenz und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen» (vgl. Maihofer et al. 2012¹³) weist auf einen «Selbstsortierungsmechanismus» hin. So engen Jugendliche bereits vor der Berufswahl ihren Blick auf geschlechtstypische Berufsfelder ein und blenden andere Interessen und Talente systematisch aus. Schülerinnen werden oft von mathematischen Fächern abgeschreckt, da diese als geschlechtsspezifisch angesehen werden. Lehrpersonen, Eltern und das soziale Umfeld tragen dazu bei, diese Stereotypen zu verstärken, was zu einem geringeren Interesse von Mädchen an MINT-Fächern führt.

¹¹ ETH KOF weist im Vergleich im Jahr 2021 einen Wert von 26% der Masterabschlüsse im MINT-Bereich von Studentinnen aus. Die Vermutung besteht, dass der Unterschied aufgrund der Definition des Fachbereiches entstand. <https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/kof-bulletin/kof-bulletin/2020/10/frauenanteil-in-mint-fachern-grosse-unterschiede-zwischen-den-kantonen.html>

¹² https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD02__custom_8032969/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=eabcd93c-21c9-4585-8514-6313216d716d

¹³ https://genderstudies.philhist.unibas.ch/fileadmin/user_upload/genderstudies/Dokumente/Forschung/Artikel/12-11_BetrifftMaedchen.pdf

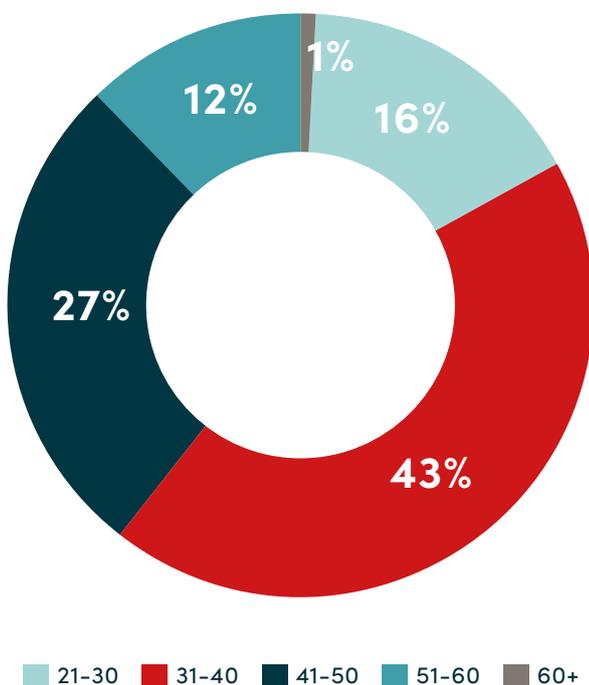
Berufliche Chancenungleichheit während der «Rush Hour des Lebens»

In der Phase der sogenannten «Rush Hour des Lebens» treffen Frauen in der Schweiz auf entscheidende Weichenstellungen. Hier verschmelzen wichtige Lebensentscheidungen über Beruf, Partnerschaft und Familie, die langfristige Auswirkungen auf die Arbeitsteilung haben.

Trotz guter Ausbildung übernehmen Frauen in Beziehungen oft traditionelle Haushaltsaufgaben, und dies führt zu einer tendenziellen Traditionalisierung der Arbeitsteilung. Gemäss dem Gender Intelligence Report (2023)¹⁴ findet knapp die Hälfte aller Beförderungen in der Phase zwischen 31–40 Jahren statt. Diese kritische Phase ist beim gängigen linearen Karrieremodell also das Schlüsselalter für Karriereentwicklungen.

Abbildung 6

Prozentsatz der Beförderungen nach Alter



Doch gerade in dieser Altersgruppe gründen 69% der Schweizer Paare eine Familie¹⁶. Dieses erfreuliche Ereignis bedeutet jedoch oft einen «Karriereknick» für Mütter, der zu erheblichen negativen Folgen für ihre berufliche Entwicklung, Löhne und Lebenserwerbseinkommen führt. Aufgrund der gut dokumentierten «Maybe Baby»-Bias fallen auch viele Frauen, die keine Familie gründen (wollen), vom Beförderungsradar¹⁷. Ein Sachverhalt, den Unternehmen im Talentmanagement bewusst adressieren und korrigieren sollten.

Quelle: Advance & HSG Gender Intelligence Report 2023¹⁵

¹⁴ <https://www.advance-hsg-report.ch/en/>

¹⁵ <https://www.advance-hsg-report.ch/en/full-report/i-gir-key-performance-indicators-2/>

¹⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung.assetdetail.17084546.html>

¹⁷ <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879117301239?via%3Dihub>

Verzögerte Karriereverläufe und Teilzeitkarrieren wegen familiärer Auszeit

Frauen in der Schweiz treten häufig aus dem Berufsleben aus oder kehren nach der Geburt ihrer Kinder nur in Teilzeit zurück. Diese Entscheidungen führen zu verlangsamten Karriereverläufen und einem erheblichen Lohngefälle, insbesondere da Teilzeitarbeit genau in der Lebensphase stattfindet, in der Vollzeitbeschäftigte die höchsten Lohnsteigerungen verzeichnen.

Betreuungspflichten, die immer noch überwiegend von Frauen übernommen werden, beeinträchtigen ihre berufliche Entwicklung. Frauen investieren im Schnitt 32 Stunden pro Woche, und somit 11.2 Stunden mehr als Männer¹⁸, in unbezahlte Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit, was ihre Verfügbarkeit für Karriere und Einkommen stark einschränkt.

Erwerbsunterbruch: 1 Million Franken verschenkt!

Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss, die ihre Karriere wegen familiärer Verpflichtungen unterbrechen, erleiden dauerhafte Lohnneinbussen. Bereits ein einjähriger Unterbruch führt zu einer dauerhaften 3%-igen Lohnminderung. Studien zeigen, dass jeder sechsjährige Karriereunterbruch aufgrund von Kindererziehung Frauen in der Schweiz rund 1 Million Schweizer Franken kostet¹⁹.

Entscheidungen während der Berufseinstiegsphase und nach der Familiengründung haben weitreichende Konsequenzen, die oft kaum umkehrbar sind. Frauen sollten sich dieser langfristigen Auswirkungen bewusst sein und Entscheidungen gut informiert treffen, insbesondere im Hinblick auf ihre finanzielle Unabhängigkeit und Altersvorsorge.

Mögliche Konsequenzen: Unbezahlte Arbeit und gesamtwirtschaftliche Ineffizienz

Im Jahr 2020 leistete die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz insgesamt 9,8 Milliarden Stunden unbezahlte Arbeit, während 7,6 Milliarden Stunden gegen Bezahlung gearbeitet wurden. Diese unbezahlte Arbeit entspricht einem geschätzten Geldwert von 434,2 Milliarden Franken. Dabei entfallen rund 73,4% des Gesamtwertes auf Hausarbeit und 18,9% auf Betreuungsaufgaben. Interessanterweise tragen Frauen mit 59,6% zum Gesamtwert der unbezahlten Arbeit bei, was für Hausarbeit und Betreuungsaufgaben einem Geldwert von 241.1 Milliarden Franken entspricht²⁰.

Die Lebenserwerbseinkommenslücke von 43% beziffert auch eine gesamtwirtschaftliche Ineffizienz, die sich die Schweiz angesichts des demografischen Wandels und Fachkräftemangels kaum leisten kann²¹. Zusätzlich sind geschlechtergemischte Teams nachweislich leistungsstärker und innovativer. Durch die Schliessung dieser Lücke könnten nicht nur die Einkommen und die Altersvorsorge der Frauen gestärkt, sondern auch das Bruttoinlandprodukt um 6% gesteigert werden (vgl. Advance Whitepaper 2-2022)²². Eine bessere Nutzung weiblicher Arbeitskräfte erhöht nicht nur das Wirtschaftswachstum, sondern fördert auch den gesellschaftlichen Fortschritt dank mehr Innovation.

18 https://www.advance-hsg-report.ch/wp-content/uploads/2023/09/Gender_Intelligence_Report_2023_Executive_Version.pdf

19 https://www.profamilia.ch/images/Downloads/StudienundBefragungen/Studie_101_Seiten_nur_auf_Franzoesisch.pdf

20 <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/23767760#:~:text=Satellitenkonto%20Haushaltsproduktion%202020%202020%20war,6%20Milliarden%20Stunden%20aufgewendet%20wurde.>

21 <https://www.handelszeitung.ch/bilanz/steuern-heiratsstrafe-verscharft-den-fachkraeftemangel-522410>

22 https://weadvance.ch/wp-content/uploads/2022/11/Advance_Whitepaper_2-22_Kids-or-Career.pdf

Wie können wir die Lücke schliessen?

In der heutigen Arbeitswelt steht jede Person, die sich aus dem Erwerbsleben zurückzieht oder ihre Arbeitszeit reduziert, vor einer wichtigen Überlegung: Welche Auswirkungen hat dies auf das Lebenserwerbseinkommen und insbesondere auf die Altersvorsorge? Diese Entscheidungen haben langfristige Konsequenzen und betreffen nicht nur die einzelne Person, sondern auch die Gesellschaft als Ganzes.

Bewusstseinsbildung und Aufklärung: Der Schlüssel zur Lösung

Eine entscheidende Massnahme zur Schliessung dieser Kluft besteht darin, das Bewusstsein zu schärfen und eine umfassende Aufklärung zu fördern. Es ist von grösster Bedeutung, dass Menschen verstehen, welche Auswirkungen ihre Entscheidungen auf ihre finanzielle Zukunft haben können. Eine Erwerbsquote von 70% während der gesamten beruflichen Laufbahn zu gewährleisten, kann eine ausreichend hohe Altersrente sichern²³. Dies ist jedoch oft nicht der Fall, insbesondere bei vielen Frauen in der Schweiz. Hier kann Aufklärungsarbeit ansetzen: Durch gezielte Informationskampagnen und Bildungsinitiativen können wir Menschen dabei unterstützen, fundierte Entscheidungen über ihre berufliche Laufbahn zu treffen.

Eine Erwerbsquote von 70% während der gesamten beruflichen Laufbahn zu gewährleisten, kann eine ausreichend hohe Altersrente sichern.

Gemeinsame Verantwortung: Arbeitnehmende, Gesellschaft und Unternehmen

Die Verantwortung für die Schliessung dieser Kluft liegt nicht nur bei den einzelnen Arbeitnehmenden, sondern erstreckt sich auf die gesamte Gesellschaft. Es ist unerlässlich, dass sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende, Regierungen und die Gesellschaft als Ganzes aktiv dazu beitragen, dieses Problem anzugehen.

Arbeitnehmende sollen Eigenverantwortung übernehmen, sich über ihre Möglichkeiten informieren und aktiv nach Wegen suchen, um ihre Erwerbsquote zu erhöhen. Gleichzeitig müssen Unternehmen sicherstellen, dass gleiche Chancen für alle bestehen, unabhängig von Geschlecht, Alter oder anderen Faktoren. Die Regierung kann durch gezielte politische Massnahmen unterstützen, die gleiche Bezahlung und gleiche Karrieremöglichkeiten fördern.

Insgesamt ist die Schliessung dieser Lücke eine gemeinsame Anstrengung, die Engagement, Aufklärung und konkrete Massnahmen erfordert. Indem wir zusammenarbeiten und Veränderungen sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene vorantreiben, können wir eine Zukunft schaffen, in der jeder Mensch gleiche Chancen und Möglichkeiten hat, unabhängig vom beruflichen Werdegang oder Geschlecht.

²³ [https://www.equality.ch/pdf_d/SKG_Zusammenfassung_Empfehlungen_Teilzeitstudie_\(1\).pdf](https://www.equality.ch/pdf_d/SKG_Zusammenfassung_Empfehlungen_Teilzeitstudie_(1).pdf)

Kultureller Wandel und Systemänderungen: Empfehlung konkreter Massnahmen

Um die Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern zu überwinden, müssen gezielte Massnahmen ergriffen und bewusste Entscheidungen getroffen werden. Basierend auf den diskutierten Herausforderungen und Trends können folgende Empfehlungen abgeleitet werden:

▶ **Aufklärung über finanzielle Konsequenzen**

Unternehmen sollen transparente Informationen über finanzielle Auswirkungen von beruflichen Entscheiden sowie Optionen für Vereinbarkeit mit einem Mindestpensum von 70% (für ausreichende Pensionskassenbeiträge) bereitstellen. Junge Eltern müssen informierte Entscheidungen treffen können. Eine offene Kommunikation über mögliche Konsequenzen schafft die Basis für fundierte Entscheidungen.

▶ **Förderung der Berufswahl von Mädchen**

Es ist von entscheidender Bedeutung, stereotypische Geschlechterrollen in der Berufswahl zu durchbrechen. Durch gezielte Bildung und Aufklärung können wir Mädchen ermutigen, sich für MINT-Berufe zu interessieren und ihre Talente voll auszuschöpfen. Dies erfordert nicht nur das Engagement von Schulen, sondern auch von Eltern, Lehrpersonen, den Medien und der gesamten Gesellschaft.

▶ **Flächendeckende Einführung von Tagesschulen und flexiblen Strukturen**

Es ist entscheidend, Tagesschulen und flexible Arbeitsmodelle zu unterstützen, die es Eltern ermöglichen, ihre Familienpflichten gerecht zu verteilen. Diese Massnahmen helfen nicht nur Frauen, sondern auch Männern dabei, Karriere und Familie besser zu vereinbaren und können die Herbeiführung des kulturellen Wandels massgeblich unterstützen.



Über Advance

Advance ist mit 140+ Unternehmensmitgliedern die führende Organisation in der Schweiz, die sich aktiv für mehr Frauen im Management einsetzt.

Es ist erwiesen, dass gemischte Teams bessere Entscheidungen treffen, innovativer und meist profitabler sind.

Mit einem konkreten Programm unterstützt Advance Firmen darin, Diversität in Wettbewerbsvorteile zu übersetzen. Denn Gender Equality ist ein Win-Win für Männer, Frauen, Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes.

Mehr dazu unter
weadvance.ch

In collaboration with



Herausgeberin

Advance – Gender Equality in Business
Freigutstrasse 27, 8002 Zurich
contact@weadvance.ch
www.weadvance.ch

KPMG AG
Badenerstr. 172, 8036 Zürich
infozurich@kpmg.com
www.kpmg.com

Layout, Design & Illustrationen

Wildfactory
www.wildfactory.ch

Erscheinung: Dezember 2023