

Masterplan für die Gleichstellung

16. August 2006



Inhaltsverzeichnis

A Gleichstellung geht uns alle an	3
B Geschichte des Masterplans	4
C Masterplan: Überblick Themenkreise	5
D Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
1. Ausgangslage.....	7
2. Aktionsfelder	9
3. Laufende Bemühungen	13
4. Massnahmenvorschläge	16
E Arbeitswelt und Diskriminierungsfallen	19
1. Ausgangslage.....	19
2. Aktionsfelder	22
3. Laufende Bemühungen	27
4. Massnahmenvorschläge	31
F Unbezahlte Arbeit: Unbezahlbar! Wichtig! Schlecht verteilt!	34
1. Ausgangslage.....	34
2. Aktionsfelder	41
3. Laufende Bemühungen	45
4. Massnahmenvorschläge	48
G Bildung und Geschlechterkonstruktion: Gleichstellung beginnt im frühen Kindesalter	51
1. Ausgangslage.....	51
2. Aktionsfelder	55
3. Laufende Bemühungen	58
4. Massnahmenvorschläge	62
H Ausblick	66
Anhang 1: Grobanalyse – Ist-Zustand	67
Anhang 2: Grobanalyse Soll-Zustand	85

A Gleichstellung geht uns alle an

von Julia Gerber Rüegg, Co-Präsidentin der SP-Frauen Schweiz

Im Jahr 2006 stehen in der Schweiz verschiedene Jubiläen an: Seit 35 Jahren haben die Frauen das Stimm- und Wahlrecht, seit 25 Jahren ist die Gleichstellung in der Verfassung verankert, vor 15 Jahren fand der Frauenstreik statt und vor 10 Jahren trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Für die SP besteht kein Grund sich über all diese Jahrestage nur zu freuen, denn von der wirklichen Gleichstellung sind wir noch weit entfernt.

Die SP Schweiz spricht nicht nur von Gleichstellung, sie lebt sie auch. Das eigene Wissen um die Tücken bei der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter, sei es bei der Konzeption einer politischen Kampagne, sei es bei der Führung des eigenen Personals oder bei der Zusammenstellung von ausgewogenen Wahllisten, macht die politische Gleichstellungsarbeit der SP glaubwürdig.

Die SP Schweiz verzichtet im Unterschied zu anderen grossen Parteien auf Schaumschlägerei und investiert stattdessen in die Erarbeitung seriöser Grundlagen, die zu wirkungsvoller politischer Arbeit führen. In diesem Sinn hat der Parteitag von Naters/Brig im Jahr 2004 beschlossen, einen Masterplan für die Gleichstellung zu erarbeiten und diese Arbeit wissenschaftlich begleiten zu lassen. Eine genaue Analyse des Standes der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz, drängte sich besonders auf, nachdem verschiedene auch internationale Erhebungen unserem Land kein gutes Zeugnis ausgestellt hatten.

Nicht alle Rückstände lassen sich einfach erklären. Nur wenige sind auf bewusst diskriminierendes Handeln, etliche aber auf Nichtwissen und Nichterkennen zurückzuführen. Oft sind die Strukturen dafür verantwortlich, dass Frauen und Männer nicht die gleichen Chancen haben. Oft sind es traditionell oder kulturell bedingte Mechanismen, welche zu einem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern führen.

Die Geschäftsleitung setzte einen Steuerungsausschuss mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ein. Die Sozialwissenschaftlerin Marianne Moser Schär wurde beauftragt, die Steuergruppe in ihrer Arbeit zu unterstützen. Julia Gerber Rüegg, Co-Präsidentin der SP-Frauen Schweiz und Katrin Scheidegger-Ogi, Stellvertretende Generalsekretärin, leiteten und koordinierten das komplexe Projekt. Allen Beteiligten soll an dieser Stelle herzlich für die geleistete Arbeit gedankt werden.

Für die Steuergruppe Masterplan ging es darum, Zusammenhänge, die der Ungleichstellung der Geschlechter zu Grunde liegen, offen zu legen. Dabei sollen „Schuldige“ nicht desavouiert werden. In erster Linie will die SP Strategien und Massnahmen in die Wege leiten, welche es ermöglichen, diskriminierende Zusammenhänge zu erkennen und die es erleichtern, die Gleichstellung im Alltag in Wirtschaft und Familie tatsächlich zu leben. Nun ist es natürlich nicht möglich, alle aufgezeigten Defizite gleichzeitig anzupacken, ohne sich zu verzetteln.

Gleichberechtigung zu realisieren ist eine Herausforderung für die ganze Gesellschaft. Als politische Partei kann und will SP Schweiz die nötigen politischen Impulse geben. Viele Forderungen sind in anderen Ländern längst umgesetzt. Ihnen auch in der Schweiz endlich zum Durchbruch zur verhelfen, ist heute vor allem auch Männersache!

B Geschichte des Masterplans

Juni 2004	Der neue Präsident der SP Schweiz, Hans-Jürg Fehr, stellt den SP-Frauen seine Thesen zur Gleichstellung vor. Er erwähnt als mögliches Instrument zu Erreichung der Gleichstellung einen Masterplan.
Oktober 2004	Der Parteitag der SP Schweiz verabschiedet einen Antrag der SP-Frauen Schweiz, das Projekt „Masterplan Gleichstellung“ zu lancieren. Um den Stand der Gleichstellung in den Bereichen Gesellschaft, Politik, Bildung, Wirtschaft und Recht zu analysieren, das weitere Vorgehen festzulegen und in die Wege zu leiten, setzt die Partei eine Arbeitsgruppe ein. Diese wird begleitet von einer noch zu bestimmenden Fachperson für Gleichstellung.
Juni 2005	Der externen Fachperson, Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Bern wird das Mandat zur fachlichen Begleitung des Projektes erteilt.
September 2005	Der Steuerungsausschuss, der die strategische Verantwortung über das Projekt hat, entscheidet an seiner ersten Sitzung über das weitere Vorgehen. Er wird geleitet von Julia Gerber Rüegg, Co-Präsidentin der SP-Frauen Schweiz. Als Fachpersonen haben Einsitz: Thomas Geiser, Prof. Dr. iur., Bereich Recht; Lilo Illi, lic. oec. publ., Bereich Wirtschaft; Diane Reinhard, Forschungsbeauftragte, Bereich Bildung. Die Bundeshausfraktion ist vertreten durch Alain Berset, Ständerat FR, Jacqueline Fehr, Nationalrätin ZH und Susanne Leutenegger Oberholzer, Nationalrätin BL. Weitere Mitglieder des Steuerungsausschusses sind Marianne Schär Moser und Katrin Scheidegger-Ogi, Zentralsekretärin SP-Frauen Schweiz. Marianne Schär Moser wird beauftragt Grobanalysen IST- und SOLL-Zustand der Gleichstellung in den Bereichen Gesellschaft, Politik, Bildung, Wirtschaft und Recht zu verfassen.
November 2006	Der Steuerungsausschuss beschliesst, zu welchen Themenfelder vertiefte Analysen erarbeitet werden sollen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Arbeitswelt und Diskriminierungsfallen; bezahlte und unbezahlte Arbeit; Sozialisation; Geldströme; Zugang zum Recht.
Februar/März 2006	Auf Grund der ersten vorliegenden Analysen entwickelt eine Kerngruppe des Steuerungsausschusses Instrumente und Massnahmen für die Weiterarbeit.
März 2006	Nach Erscheinen des Evaluationsberichtes zum Gleichstellungsgesetz berät eine Kerngruppe des Steuerungsausschusses die SP-Fraktion bei der Erarbeitung von parlamentarischen Vorstössen zum Thema. Ein Paket von Vorstössen wird am 8. März eingereicht.
März 2006	Unter dem Titel „Gleichstellung ist auch Männersache – Anstösse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter“ reicht die SP Schweiz einen Vorschlag für ein Nationales Forschungsprogramm ein.
Juni 2006 ff	Die erste Phase des Projektes ist abgeschlossen. Für die Umsetzung der Massnahmen muss intensive Vorarbeit geleistet werden. Es ist geplant, diese in der zweiten Hälfte 2006 anzugehen. Im Jahr 2007 werden die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen für die Weiterarbeit am Projekt bereitgestellt.

C Masterplan: Überblick Themenkreise

1. Chancengleichheit in der POLITIK

- A Parteien
- B Parlamente (national, kantonal, kommunal)
- C Exekutiven (national, kantonal, kommunal)
- D Themensetzung, politische Agenda
- E Budgets, Geldströme
- F Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN

- A Lohn / Einkommen
- B Laufbahn
- C Vereinbarkeit
- D Ausbildung, Weiterbildung
- E Arbeitszeit
- F Sexuelle Belästigung
- G Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen

3. Chancengleichheit in der BILDUNG

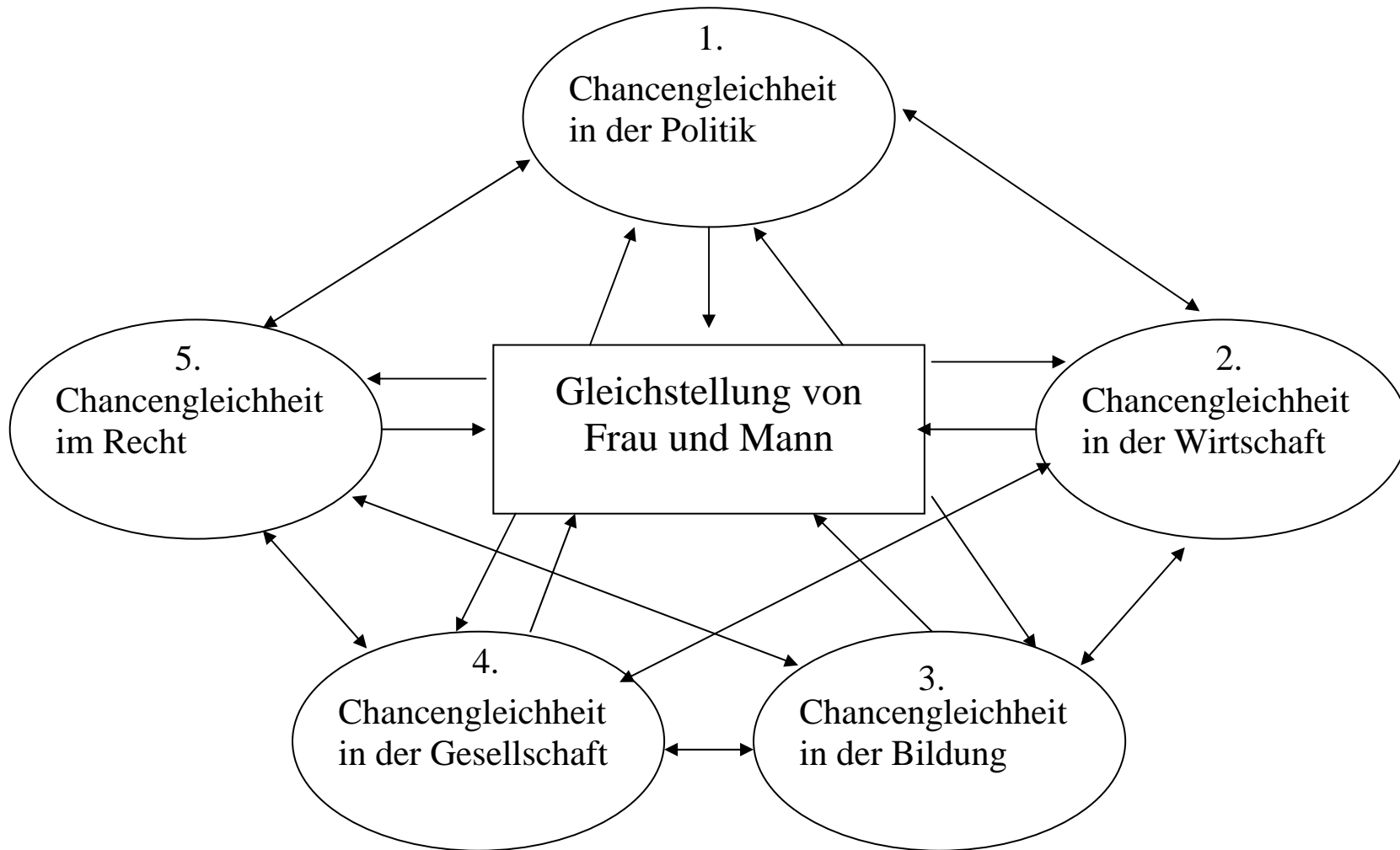
- A Vorschule (KITA, Spielgruppe, Kindergarten etc.)
- B Sekundarstufe I (Primar-, Sekundar-, Realstufe)
- C Sekundarstufe II (Berufslehre, Fachmittelschule, Gymnasium)
- D Tertiärstufe (Höhere Fachschulen, Fachhochschulen, Universität)
- E Forschung und Wissenschaft
- F Berufliche und ausserberufliche Weiterbildung
- G Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen

4. Chancengleichheit in der GESELLSCHAFT

- A Familie(nmodelle)
- B Kinderbetreuung
- C Sozialisation allgemein
- D Bezahlte / unbezahlte Arbeit
- E Gewalt gegen Frauen
- F Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen

5. Chancengleichheit im RECHT

- A Rechtssetzung, Rechtsentwicklung
- B Rechtsanwendung
- C Rechtsdurchsetzung
- D Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen



D Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(Unterthema von Bereich 2 Wirtschaft / Erwerbsleben, Thema 2 (C 2.1 bis 2.5: Wie wird Vereinbarkeit im Zusammenspiel von Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Bildung und Recht organisiert?)

(Das Zeichen „=>“ gibt Querverweise zu anderen Themen an)

1. Ausgangslage

Das Gleichstellungsziel der **Vereinbarkeit** meint, dass es Frauen und Männern möglich sein soll, **sowohl familiäre als auch berufliche Anforderungen** zu erfüllen. Die Vereinbarung der beiden Lebensbereiche „Erwerbsarbeit“ und „Familie“ soll möglich sein, ohne dass Nachteile im Erwerbsleben (z.B. in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen etc.) oder in der Familie (z.B. unbefriedigende Lösungen zur Kinderbetreuung) in Kauf genommen werden müssen.¹

Gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter sind ein wesentlicher Eckpfeiler der Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter, sofern sie **von Frauen und Männern gleichermassen genutzt werden**. „Vereinbarkeit“ muss ausdrücklich unter dem Gleichstellungsfokus betrachtet werden, da „familienfreundliche“ Massnahmen nicht per se gleichstellungsförderlich sind, sondern sogar zur Zementierung der traditionellen Rollenteilung beitragen können, dann nämlich, wenn die Massnahmen primär von Frauen genutzt werden bzw. sich primär an diese richten. In der konkreten Umsetzung von Massnahmen muss deshalb gewährleistet werden, dass ein **gleichwertiger Einbezug der Männer** erfolgen kann.

Bei Überlegungen zur Vereinbarkeit steht die Verantwortung für Kinder meist im Vordergrund, daneben gehören aber auch andere Themenbereiche (z.B. Verantwortungsübernahme für pflegebedürftige Angehörige wie betagte Eltern) dazu. Vereinbarkeit kann durch **zwei Strategien**, welche sich gegenseitig ergänzen, gefördert werden: Einerseits geht es darum, Frauen und Männern zu ermöglichen, neben der Erwerbsarbeit Aufgaben in Familie und Haushalt zu übernehmen, andererseits können Möglichkeiten zur „Auslagerung“ der Haus- und Familienarbeit die Vereinbarkeit erleichtern.

Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit stehen folgende Themenkreise im Vordergrund:

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Die Organisation der Arbeitszeit und der Arbeit selber im Unternehmen² sind wesentliche Faktoren, welche die Vereinbarkeit fördern bzw. hemmen können:

- Mitbestimmung über die Lage und Dauer der Arbeitszeit durch die Mitarbeitenden und die Möglichkeit von kurz- oder längerfristiger Zeitautonomie sind vereinbarkeitsfreundlich. Hier kann ein Spannungsfeld entstehen, weil damit das Interesse des Unternehmens an einer durch den Betrieb bestimmten Flexibilisierung der Arbeitszeit tangiert wird (=> E 2.1. bis 2.5)
- Teilzeitarbeit ist eine gute Möglichkeit, durch einen reduzierten zeitlichen Einsatz im Erwerbsleben Familienaufgaben zu übernehmen. Aktuell ist Teilzeitarbeit mit vielen Nachteilen verbunden und wird primär von Frauen genutzt. Ziel wäre statusneutrale (d.h. auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsfeldern) und geschlechtsneutrale (d.h. verstärkter Einbezug von Männern) Teilzeitarbeit. (=> E 2.1. bis 2.5)
- Flexibilisierte Arbeitsorte, insbesondere Tele-Heimarbeit, werden als Möglichkeit zur Erleichterung der Vereinbarkeit gesehen. Heimarbeit kann problematisch sein, je nach Tätigkeit aber auch ein Gewinn. Insbesondere in Kombination mit phasenweisem Arbeitseinsatz im Unternehmen kann darin eine chancengleiche Lösung liegen.

¹ Das Thema „Vereinbarkeit“ steht auch in einem breiteren Zusammenhang einer verbesserten „Work-Life-Balance“ bzw. „Balance der Lebensbereiche“: Hier geht es um eine Ausbalancierung von verschiedenen Lebensbereichen (Erwerbsarbeit, Familie, Hobby, Politik etc.). Bemühungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht für diese Analyse im Zentrum des Interesses – die meisten Handlungsfelder können aber analog auf die Thematik der „Balance der Lebensbereiche“ übertragen werden.

² Mit dem Begriff „Unternehmen“ sind nicht nur Betriebe der Privatwirtschaft sondern auch Institutionen wie Non-Profit-Organisationen oder Behörden bzw. Verwaltungen gemeint.

- Berufsbedingte geographische Mobilität (z.B. laufbahnbedingte Änderung des Arbeitsortes, Auslandsentsendungen etc.) erschwert die Vereinbarkeit. Die in der heutigen Arbeitswelt diesbezüglich wachsenden Ansprüche sind von Personen mit aktiven Familienpflichten schwerer zu erfüllen. Es gilt Massnahmen zu treffen, damit eine eingeschränkte Mobilitätsfähigkeit die Laufbahn nicht hindert (=> B 2.2)
- Die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt erfordern zunehmend eine Arbeitsorganisation, welche eine Abkehr vom „Präsenzdenken“ und einem traditionellen Führungsverständnis bedingt. Die damit verbundene Förderung von Teamarbeit, Diversity (gemischte Teamzusammensetzung), partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz, Prozessmanagement, guten Stellvertretungsregelungen, Flexibilität in Arbeitsablauf und Arbeitsinhalt (z.B. durch Mehrfachqualifikationen), Mitsprachemöglichkeiten, optimale Nutzung von modernen Kommunikationsmitteln etc. bieten Chancen für die Vereinbarkeit, welche es zu nutzen gilt.

Berufliche Laufbahn (=> B 2.1 bis 2.5)

Sowohl horizontale als insbesondere auch vertikale Entwicklungsmöglichkeiten in der beruflichen Laufbahn sind immer noch stark mit einem (mindestens) vollzeitlichen und ununterbrochenen Engagement im Beruf bzw. berufsnahen Bereichen (z.B. berufliche Weiterbildung, Serviceclubs) verbunden. Zur Förderung der Vereinbarkeit braucht es ein verändertes Laufbahnverständnis, in welchem phasenweise zeitlich grösseres oder kleineres Engagement im beruflichen bzw. familiären Lebensbereich als selbstverständlichen Bestandteil und das Engagement in der Familie als wünschenswert erachtet wird – und zwar nicht nur in sogenannten „haushaltnahen Berufen“ sondern in allen Tätigkeitsfeldern. Konkret heisst das beispielsweise:

- Erkennung und Anerkennung (z.B. im Lohn, bei Beförderungen, Personalauswahl etc.) von ausserberuflich erworbenen Schlüsselkompetenzen im Unternehmen (=> D 2.2., A 2.2)
- Erkennung und Anerkennung (z.B. bei Zulassung, Anrechnung etc.) von ausserberuflich erworbenen Schlüsselkompetenzen in Bildungsangeboten (=> E 3.3).
- Ermöglichung von begleiteten familienbedingten Ausstiegen/Urlaube und Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben.
- Förderung von Diversität in leitenden Funktionen durch die Erhöhung des Anteils an Personen in Führungspositionen, welche in andern Lebensbereichen aktive Verantwortung übernehmen – beispielsweise Mütter und aktive Väter.
- Förderung der beruflichen Weiterbildung auf allen Hierarchiestufen, unabhängig von Anstellungsgrad oder -form (=> D 2.2).

(Familienergänzende) Kinderbetreuung (=> B 4.1. bis 4.5)

Die Bedürfnisse von Eltern im Zusammenhang mit der (familienergänzenden) Kinderbetreuung sind sehr unterschiedlich und verändern sich mit dem Alter der Kinder. Grundsätzlich sind drei Hauptbereiche zu unterscheiden, bei welchen sich auch Unterstützungsbedürfnisse ergeben können:

- Unterstützung bei der regelmässigen Betreuung von Kleinkindern (z.B. KITA, Tageseltern aber auch Elternschaftsurlaubsregelungen, Teilzeitangebote etc.).
- Unterstützung bei der Betreuung von Kindergarten- und Schulkindern (z.B. Blockzeiten, Tagesschulen, Mittagstische, Horte aber auch Zeitautonomie, für Familienmitglieder offene Betriebskantinen etc.).
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung in unregelmässigen und unvorhersehbaren Situationen (z.B. bei Krankheit des Kindes oder kurzfristig nötiger Mehrarbeit im Unternehmen durch professionelle Dienste, persönliche Netzwerke etc.).

Finanzielle Rahmenbedingungen

Die Realisierung der Lohngleichheit ist eine Voraussetzung für eine partnerschaftliche Rollenteilung, weil ansonsten das Einkommen des Mannes als „Haupternährerlohn“ weiterhin attraktiver ist (=> A 2.1. bis 2.5).

Weitere betriebliche oder staatliche Leistungen für Familien (Kinderzulagen, staatliche und betriebliche Sozialleistungen, Darlehen etc.) können als familienfreundliche Massnahmen die Vereinbarkeit durch eine Stärkung der Situation der Familien ebenfalls erleichtern. Bei staatlichen Sozialleistungen ist dafür zu sorgen, dass diese unabhängig vom gewählten Familienmodell gleich bleiben (z.B. keine Nachteile durch Teilzeitarbeit beider Partner/innen, gleiche Leistungen beim Tod von Partner bzw. Partnerin => A 5.1. bis 5.5)

Einbezug der Männer

Die in Unternehmen zunehmend angebotenen familienfreundlichen Massnahmen stehen zwar beiden Geschlechtern offen, werden aber primär von Frauen genutzt und oft auch als „Entgegenkommen an Mütter“ verstanden. Solange dies so ist, liegen darin keine chancengleichen Lösungen. Der Einbezug der Männer muss durch geeignete Begleitmassnahmen gesichert werden (=> A, B und D 4.1. bis 4.5).

2. Aktionsfelder

Die Situation bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf hängt von den Rahmenbedingungen in allen fünf Handlungsfeldern Politik, Wirtschaft, Bildung, Gesellschaft und Recht ab. Diese stehen in sehr engem Zusammenhang; zum Teil sind Entscheidungen nötig, welche Akteur/innen welche Verantwortung zu übernehmen haben. So hängt etwa der Stellenwert, welcher die betriebliche Unterstützung zur familienergänzenden Kinderbetreuung hat davon ab, welche Rolle der Staat diesbezüglich einnimmt, welche Werthaltungen gesellschaftlich mit der Fremdbetreuung von Kindern verbunden sind, ob Elternurlaubsregelungen bestehen etc. Grundsätzlich können verschiedene Stossrichtungen in mehreren Aktionsfeldern verfolgt werden³:

Arbeitsbedingungen

In der Politik

- Schaffung von Rahmenbedingungen, welche familienfreundliche Unternehmen belohnen bzw. Anreize für Unternehmen schaffen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter anzubieten.

³ Die folgende Auflistung kann angesichts der Komplexität des Themas nicht vollständig sein, es wird eine Schwerpunktsetzung vorgenommen.

- Behebung der Nachteile von sogenannt „untypischen“ Arbeitsverhältnissen (z.B. Teilzeitarbeit) in den Sozialversicherungen (=> A 5.1)
- Systematische Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung (auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene) sowie in Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung unter ausdrücklichem Einbezug der Männer (attraktive Arbeitgebende, Vorbildfunktion).

In der Wirtschaft

Grundsätzlich haben recht viele Unternehmen die Notwendigkeit einer „familienfreundlichen Unternehmenspolitik“ erkannt. Allerdings hat erst eine Minderheit der Unternehmen systematische und strukturell verankerte Konzepte und wenige bemühen sich aktiv um eine Nutzung der Angebote durch Männer. So besteht weiterhin Handlungsbedarf.

- Förderung und Sicherung von (durch beide Geschlechter genutzten) familienfreundlichen Strukturen und Angebote in den Unternehmen zum Vorteil der Firma (Beleg des ökonomischen Nutzens).
- Ausbau der Angebote und Möglichkeiten zur Förderung der Familienfreundlichkeit von KMU.

In der Bildung

- Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ und die damit verbundenen betrieblichen Handlungsmöglichkeiten und Chancen der Humankapitalnutzung in der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften (=> D und F 3.3).

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich unterschiedlicher Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bzw. unterschiedlicher Familienmodelle (=> A bis D 4.4).
- Förderung der Auseinandersetzung mit Frauen- bzw. Männerbildern (=> C 4.4)

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechte Umsetzung des Diskriminierungsverbots gemäss GIG, Vereinfachung des Zugangs zum Rechtssystem (=> A, B und C 5.5)
- Unterstützung der Bemühungen der rechtlichen Gleichstellung der unterschiedlichen Arbeits- / Anstellungsformen, der verschiedenen Familienmodelle sowie der Schaffung von rechtlichen Grundlagen zur Förderung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen mit den den juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

Bildung und Laufbahn

In der Politik

- Schaffung von zentralen Vorgaben zur Gewährleistung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche sich mit Familienpflichten vereinbaren lassen (z.B. bezüglich Teilzeitlichkeit, Modularen Angeboten etc.) (=> D 2.1, C 3.1).
- Förderung der geschlechtsneutralen Berufswahl (=> D 2.1, C 3.1).
- Schaffung von Rahmenbedingungen, welche Unternehmen mit geschlechtergemischten Tätigkeitsbereichen / Hierarchien belohnen (=> B 2.1).
- Förderung der Vorbildfunktion der Verwaltung (auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene) als Arbeitgeberin bezüglich verschiedener Laufbahnmodelle (=> B 2.1).

In der Wirtschaft

- Chancengleiche Förderung aller Mitarbeitenden unabhängig von Beschäftigungsgrad oder Familienstand durch berufliche Weiterbildung (on the job, near the job und off the job) (=> D 2.2).

- Auflösung der strengen Teilung der Lebenswelten (z.B. durch die gezielte Nutzung von Schlüsselkompetenzen, Veränderung des Laufbahnverständnisses etc.) (=> B 2.2).

In der Bildung

- Sicherung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche sich mit Familienpflichten vereinbaren lassen (=> D 2.3, C 3.3).
- Förderung einer paritätischen Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bildungsgängen (=> B 2.3).
- Sicherung einer chancengleichen Entwicklung und Vermittlung einer Vielfalt von Rollenbildern in Familie und Beruf für Mädchen und Knaben in der Grundausbildung (=> A bis C 3.3).

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich unterschiedlicher Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bzw. unterschiedlicher Familienmodelle (=> A bis D 4.4).
- Förderung der Auseinandersetzung mit Frauen- bzw. Männerbildern (=> C 4.4)

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechte Umsetzung des Diskriminierungsverbots gemäss GIG, Vereinfachung des Zugangs zum Rechtssystem (=> A, B und C 5.5)
- Unterstützung der Bemühungen der rechtlichen Gleichstellung der unterschiedlichen Arbeits- / Anstellungsformen, der verschiedenen Familienmodelle sowie der Schaffung von rechtlichen Grundlagen zur Förderung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen mit den den juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

(Familienergänzende) Kinderbetreuung

In der Politik

- Vereinfachung der Betreuung von Kleinkindern durch die Einführung eines Elternschaftsurlaubs (=> B 4.1).
- Schaffung von Rahmenbedingungen für ein genügendes, qualitativ gutes und allgemein zugängliches Angebot an familienergänzenden Betreuungsmöglichkeiten (=> B 4.1).

In der Wirtschaft

- Angebot von Arbeits(zeit)regelungen, welche die Kinderbetreuung erleichtern (=> E 2.2).
- Unterstützung der Mitarbeitenden bezüglich familienergänzenden Betreuungsmöglichkeiten.
- Ermöglichung von (begleiteten) Ausstiegen aus dem Unternehmen („Familienpausen“).

In der Bildung

- Angebot von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche sich mit Kinderbetreuung vereinbaren lassen (=> D 2.3, C 3.3).
- Gewährleistung von chancengleichen Entwicklungsmöglichkeiten in Angeboten zur familienergänzenden Kinderbetreuung (=> A 3.3)

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich der verschiedenen Möglichkeiten der familienergänzenden Kinderbetreuung, der Bilder von Müttern und Vätern etc. (=> B 4.4).

Im Recht

- Unterstützung der Bemühungen der rechtlichen Gleichstellung der unterschiedlichen Modelle zur Kinderbetreuung sowie der Schaffung von rechtlichen Grundlagen zur Förderung der Fami-

lienfreundlichkeit von Unternehmen mit den den juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

Finanzielle Rahmenbedingungen

In der Politik

- Massnahmen zur Umsetzung der Lohngleichheit und der Aufhebung der Teilung des Arbeitsmarktes (=> A 2.1).
- Massnahmen zur Stärkung der Familien unabhängig vom gewählten Familienmodell (=> A 4.1).

In der Wirtschaft

- Förderung von freiwilligen Leistungen des Betriebs (z.B. über das gesetzliche Minimum hinausgehende Mutterschaftsleistungen, Vaterschaftsurlaube etc.).

In der Bildung

- Förderung einer paritätischen Geschlechterverteilung in den verschiedenen Aus- und Weiterbildungen (=> B 2.3).

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich des „Wertes der Arbeit“ von Frauen und Männern bzw. verschiedener Tätigkeitsbereiche (=> A 2.4).
- Erhöhung der Sensibilität bezüglich der Zuständigkeit für Haus- und Familienarbeit, Förderung einer Umverteilung der Arbeiten (=> D 4.4).

Im Recht

- Unterstützung der Bemühungen für einen besseren Schutz der unbezahlten Arbeit bzw. der vom Arbeitsverhältnis unabhängigen sozialen Sicherung mit den den juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 4.5 und A 5.1/5.5).

Neuverteilung von Familien- und Hausarbeit

In der Politik

- Behebung der Nachteile von partnerschaftlicher Rollenteilung in den Sozialversicherungen (=> A 5.1)
- Schaffung von Anreizen zur Umverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern (=> D 4.1).

In der Wirtschaft

- Schaffung von Anreizen zur Umverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern (z.B. durch gezielte Nutzung von Schlüsselkompetenzen, positiver Wertung von Haus- und Familienarbeit für die berufliche Laufbahn etc.) (=> D 4.2).

In der Bildung

- Sicherung einer chancengleichen Entwicklung und Vermittlung einer Vielfalt von Rollenbildern in Familie und Beruf für Mädchen und Knaben in der Grundausbildung (=> A bis C 3.3).

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich der Zuständigkeit für Haus- und Familienarbeit, Förderung einer Umverteilung der Arbeiten (=> D 4.4).

Im Recht

- Unterstützung der Bemühungen für einen besseren Schutz der unbezahlten Arbeit bzw. der vom Arbeitsverhältnis unabhängigen sozialen Sicherung mit den den juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 4.5 und A 5.1/5.5).

3. *Laufende Bemühungen*

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und allgemeiner die Förderung einer Balance der Lebensbereiche ist ein sehr aktuelles Thema, welches insbesondere in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft einen Stellenwert hat. Es gibt eine Vielzahl von Institutionen, Netzwerken und Organisationen, welche sich politisch und praktisch für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen⁴. Insbesondere in den letzten Jahren gab es eine Vielzahl von Initiativen auf ganz unterschiedlichen Ebenen. Dies zeigt sich auch im Internet: Die Suche „Vereinbarkeit Familie Beruf“ führt in Google⁵ zu 29'100 Treffern in der Schweiz und zu 550'000 im ganzen Web, auf „concilier travail famille“ folgen 40'900 Schweizer Treffer und 524'000 im Web (alternativ mit „réconcilier“ 10'400 bzw. 204'000) und "conciliare lavoro famiglia“ ergibt immerhin 570 Treffer in der Schweiz und 195'000 im Web.

Politik und Verwaltung

Eidgenössische Ebene

Der Bundesrat bezeichnet die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „politische Priorität“. Die Schweiz hat an einer **OECD-Studie** über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilgenommen⁶, welche aufzeigte, dass eine Verbesserung in diesem Bereich von zentraler Bedeutung ist⁷. Angesichts der Komplexität der Thematik und der starken Verteilung der Kompetenzen sowie der angespannten Finanzlage der öffentlichen Haushalte werden Massnahmen allerdings als schwierig erachtet, dennoch will der Bundesrat dazu beitragen, dass nach nachhaltigen Lösungen gesucht werden kann.

Die **Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen** hat den Auftrag, die familiäre Realität der heutigen Gesellschaft zu kommunizieren, die Forschungsarbeiten zum Thema zu koordinieren und für die Umsetzung der Resultate zu sorgen. Zudem dient sie als Drehschreibe für wissenschaftliche und praktische Informationen im Bereich Familienfragen und sorgt gemeinsam mit anderen Gremien dafür, dass die verschiedenen Massnahmen im Bereich der Sozial-, Wirtschafts-, Kultur- oder Umweltpolitik die Interessen der Familien wahren und keine Familienformen benachteiligen.

Das **Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann** hat mit seinen Kampagnen „Fairplay at home“ und „Fairplay at work“, welche sich an Unternehmen sowie Mütter und Väter richten, das Thema „Vereinbarkeit“ breit aufgenommen. Zusätzlich werden durch die Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz auch Projekte im Bereich Vereinbarkeit finanziert⁸.

⁴ Die folgende Zusammenstellung kann aufgrund der Vielzahl der Akteur/innen nicht vollständig sein. Sie fokussiert zudem aus ökonomischen Gründen auf die Situation in der Schweiz und dort primär auf national oder überregional relevante Initiativen und Angebote.

⁵ Am 29. Dezember 2005.

⁶ Zusammenfassung der Ergebnisse in: seco / BSV (2004). Kinder und Karriere - Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Kurzfassung des OECD-Ländervergleichs zu Neuseeland, Portugal und der Schweiz mit besonderer Berücksichtigung der Teile zur Schweiz. Bern: seco/BSV. Im Internet als pdf zugänglich unter <http://www.seco.admin.ch/publikationen/00379/index.html?lang=de>.

⁷ Die konkreten Empfehlungen für die Schweiz waren: 1) Erhöhung der öffentlichen Ausgaben für die familienergänzende Betreuung von Vorschulkindern bzw. die schulergänzende Betreuung zur Förderung der Erwerbsbeteiligung der Frauen. 2) Übergang von der Finanzierung der Anbietenden von familienergänzender Betreuung zur Finanzierung der Eltern 3) Prüfung der Einführung der Individualbesteuerung. 4) Vermeidung von negativen Effekten in Bezug auf die Arbeitsanreize bei einer allfälligen Einführung eines nationalen Systems von Ergänzungsleistungen für Familien. 5) Erhöhung der Familienfreundlichkeit von Arbeitsplätzen. 6) Einführung einer Mutterschaftsversicherung. 7) Recht auf Teilzeitarbeit (mit Rückkehrgarantie auf Vollzeitstelle) für Eltern mit kleinen Kindern.

⁸ z.B. im Jahr 2005 Projekt „Familienfreundliche Gemeinden“ in der Innerschweiz, Vereinbarkeit als Thema an den femmetISCHE des Schweizerischen Bundes für Elternbildung.

Das eidgenössische **Parlament** setzt sich auf verschiedenen Ebenen immer wieder mit dem Thema „Vereinbarkeit“ auseinander⁹. Thematisch geht es beispielsweise um familienergänzende Kinderbetreuung, Tagesschulen, Sicherung der AHV, Teilzeitarbeit in der Verwaltung, Elternschaftsurlaub etc.

Der **Bund als Arbeitgeber** will durch die Förderung von Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Ämtern fördern; bisher arbeiten aber beim Bund vor allem Frauen und Personen in tieferen Lohnklassen teilzeitlich¹⁰.

Kantonale und kommunale Ebene

Die Aktivitäten der Kantone und Gemeinden im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können aus zugänglichen Quellen nicht mit vertretbarem Aufwand zusammengetragen werden, ebenso wenig die „Vereinbarkeitsfreundlichkeit“ der jeweiligen Verwaltungen als Arbeitgeberinnen. Dazu wären umfangreiche Erhebungen nötig (z.B. eine interne Befragung in der SP) zusammengetragen werden (vgl. unten bei Massnahmen).

Verbände

Arbeitgebende

Der Arbeitgeberverband tritt politisch als Förderer der Erwerbsarbeit von Frauen auch in der Familienphase auf. Er betreibt gemeinsam mit Pro Juventute und Pro Familia die „Familienpolitische Plattform“ (www.familienplattform.ch). Die Web-Site bietet Informationen zum Thema und stellt als positives Beispiel monatlich ein familienfreundliches Unternehmen näher vor („Unternehmen des Monats“).

Avenir Suisse setzt sich für die Förderung von Tagesschulen ein (z.B. durch die Publikation „Eimaleins der Tagesschulen“, welche sich primär an Behörden richtet).

Verschiedene arbeitgebendennahe Organisationen setzten sich für eine Förderung der Frauen als Unternehmerinnen bzw. verantwortungsvolle Positionen in der Wirtschaft ein (Beispielsweise Schweizerischer Unternehmerinnenverband (www.frauen-unternehmen.ch); Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz (www.wirtschaftsfrauen.ch) oder Business Professional Women (www.bpw.ch))

Gewerkschaften und Berufsverbände

Die SGB Gewerkschaften stellen im Zusammenhang mit Chancengleichheit die Lohngleichheit ins Zentrum. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als wichtig anerkannt, allerdings werden die Kräfte nicht primär hier investiert. So bleibt es denn in den GAV im Zusammenhang mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in der Regel auf der Stufe „Empfehlungen“. Travail.Suisse macht die Familie zwar zu einem ihrer wichtigsten Themen im Gleichstellungsbereich, der Fokus wird allerdings primär auf die finanziellen Aspekte der Familienpolitik gesetzt (z.B. Initiative für faire Kinderzulagen).

Die meisten Berufsverbände setzen Vereinbarkeit (und Gleichstellung) nicht an die Spitze ihrer berufspolitischen Ziele. Eine Ausnahme bildet KV Schweiz, welcher durch verschiedene Aktivitäten (z.B. Infoschriften¹¹, Prix Egalité etc.) sehr aktiv ist.

Unternehmen

Eine systematische Zusammenstellung des Standes der Vereinbarkeitmöglichkeiten in Schweizer Unternehmen durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen liegt zurzeit nicht vor. Als allgemeine Einschätzung lässt sich festhalten, dass die meisten grösseren Unternehmen familienfreundliche Massnahmen kennen und sie mehr oder weniger systematisch anbieten und einsetzen, während in KMU eher individuelle Lösungen für den konkreten Fall gesucht werden, ohne dass eine gezielte Personalpolitik im Hintergrund steht. Nur die wenigsten Unternehmen kennen eine klar strukturell verankerte Personalpolitik der Vereinbarkeit.

⁹ Die Suche auf der Parlamentshomepage in den Vorstössen und Geschäften mit den Stichworten „Vereinbarkeit“ bzw. „Beruf“ und „Familie“ ergibt rund 50 Treffer.

¹⁰ Evaluationsbericht zur Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung vom 11.11.04.

¹¹ z.B. Info-Schrift Nr. 13, Beruf und Familie vereinbaren.

Verschiedene Anbieter – zum Teil auf Initiative von Unternehmen entstanden – ermöglichen auch kleineren Unternehmen, ihre Mitarbeitenden im Bereich der familienexternen Kinderbetreuung zu unterstützen (z.B. Familienservice www.familienservice.ch, Verein Arbeitgeberkrippen www.arbeitgeberkrippen.ch, Child Care www.childcare.ch).

In der Literatur und in Praxisberichten wird der ökonomische Nutzen einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik sehr oft beispielhaft geschildert (z.B. Senkung der Fluktuation, einfachere Personalrekrutierung, Verringerung von Fehlzeiten, verbesserte Motivation, erhöhte Loyalität, bessere Nutzung von Kompetenzen, Erhöhung der Flexibilität des Unternehmens, Stärkung der Innovationsfähigkeit, bessere Kund/innenorientierung, Imagegewinn etc.). Eine auf Initiative des Migros Kulturprozent erarbeitete Studie zeigt diesen Nutzen in ersten Ansätzen neu auch betriebswirtschaftlich auf¹².

Bemühungen um eine strukturelle Verankerung von familienfreundlichen Massnahmen durch die Schaffung eines „Labels“ bzw. einer Zertifizierung „Familienfreundlichkeit“¹³ wurden in der Schweiz im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen geklärt¹⁴ und als eher unrealistisch erachtet. Bisher gibt es keine anerkannte Zertifizierung.

¹² Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik, realisiert durch die Prognos AG im Auftrag einer aus der Migros, Novartis, Die Schweizerische Post, Raiffeisen-Gruppe und dem Eidg. Volkswirtschaftsdepartement bestehenden Trägerschaft.

¹³ In Deutschland und anderen europäischen Ländern findet das durch die Gemeinnützige Hertie-Stiftung entwickelte Audit Beruf und Familie® bzw. European Work and Family Audit® Anwendung.

¹⁴ Bundesamt für Sozialversicherungen, Zentralstelle für Familienfragen (2002). (Hrsg.). Zertifizierung Familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/ritasoland. Beiträge zur sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 4/04.

Organisationen

Im Themenfeld der Vereinbarkeit gibt es eine Reihe von **Beratungsstellen**, welche sich an Unternehmen und/oder Eltern bzw. speziell an Väter oder Mütter richten (z.B. UND, vgl. www.und-online.ch; Zugang zu den Beratungsstellen über das Netzwerk der Beratungsstellen zu Gleichstellungsthemen unter www.plusplus.ch).

Weiter setzen sich verschiedene **Interessengruppen** für je spezifische Aspekte im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit ein, so etwa für Tagesschulen, Krippen, Wiedereinstieg, aktive Väter etc., für das Wohl und die Rechte von Kindern¹⁵ oder für Familienförderung allgemein (z.B. Profamilia (www.profamilia.ch), Pro Juventute (www.projuventute.ch), Kinderschutz Schweiz (www.kinderschutz.ch), Alliance F (Bund Schweizerischer Frauenorganisationen www.bfs.ch), Hausmännernetz (www.hausmaennernetz.ch), Väter im Spannungsfeld von Familie und Beruf (www.hallopa.ch), Verein Tagesschulen Schweiz (www.tagesschulen.ch))

4. Massnahmenvorschläge

Im gesellschaftlichen Diskurs, in der Politik und in den Unternehmen ist „Familienfreundlichkeit“ neben der Lohnfrage wohl das am meisten auftretende Gleichstellungsthema. Dementsprechend breit ist die Palette von vielerorts vorgeschlagenen Massnahmen zur Verbesserung der Situation, wobei familienfreundliche Arbeitsbedingungen und familienexterne Kinderbetreuung in der Regel im Zentrum stehen. Das Spektrum möglicher Massnahmen ist breit und auch breit bekannt - es ist kaum möglich, hier mit Neuheit zu überraschen, bei den meisten Themenbereichen ist auch klar, wo die Haupthindernisse liegen (z.B. finanzielle Einschränkungen). Im Rahmen des Masterplans soll deshalb versucht werden, auf der Ebene der Instrumente¹⁶ möglichst innovativ zu sein, allerdings auch zu berücksichtigen, dass die Ressourcen der Partei beschränkt sind. So ist insbesondere auch darauf zu achten, dass Kontakte zu Fachhochschulen und Universitäten geknüpft bzw. intensiviert werden können, um Forschungs- und Lehrtätigkeiten zum Thema anzuregen.

Die im Folgenden aufgeführten Massnahmen(bereiche) stellen bereits eine Auswahl der möglichen Handlungsfelder dar. Anders als bei den konkreten Instrumenten wird die Realisierbarkeit bei den allgemein gehaltenen Massnahmen nicht berücksichtigt. An der nächsten Sitzung des Steuerungsausschusses soll aus ihnen eine sehr beschränkte Zahl für die Erarbeitung von **konkreten Instrumenten** zu ihrer Umsetzung getroffen werden, wobei Realisierbarkeit bzw. ein vermutlich möglichst gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis die Auswahl mitbestimmen sollen.

¹⁵ Eine gute Betreuung für alle Kinder unter spezieller Erwähnung der Berufstätigkeit der Eltern wird auch von der UNO Kinderrechtskonvention gefordert, so in Artikel 18: 1) Die Vertragsstaaten bemühen sich nach besten Kräften, die Anerkennung des Grundsatzes sicherzustellen, daß beide Elternteile gemeinsam für die Erziehung und Entwicklung des Kindes verantwortlich sind. Für die Erziehung und Entwicklung des Kindes sind in erster Linie die Eltern oder gegebenenfalls der Vormund verantwortlich. Dabei ist das Wohl des Kindes ihr Grundanliegen. 2) Zur Gewährleistung und Förderung der in diesem Übereinkommen festgelegten Rechte unterstützen die Vertragsstaaten die Eltern und den Vormund in angemessener Weise bei der Erfüllung ihrer Aufgabe, das Kind zu erziehen, und sorgen für den Ausbau von Institutionen, Einrichtungen und Diensten für die Betreuung von Kindern. 3.) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, daß Kinder berufstätiger Eltern das Recht haben, die für sie in Betracht kommenden Kinderbetreuungsdienste und -einrichtungen zu nutzen.

¹⁶ Unter „Instrument“ verstehen wir eine konkrete Aktivität bzw. Handlungsmöglichkeit, welche Veränderungen in die unter „Massnahme“ gefasste Stossrichtung bewirken kann.

Fokus Arbeitsbedingungen

- ▶ Umsetzung einer nachhaltigen und strukturell familienfreundlichen Personalpolitik in den öffentlichen Verwaltungen und den bundesnahen Betrieben (SBB, Post, Swisscom, Ruag usw.)
- ▶ Förderung von Anreizen für Unternehmen, eine nachhaltige und systematische familienfreundliche Personalpolitik zu betreiben (z.B. durch Preise, Labels, Förderung der öffentlichen Diskussion, Nachweis des ökonomischen Nutzens, Berücksichtigung von Familienfreundlichkeit bei Vergabe von Aufträgen etc.).
- ▶ Sicherung der fachlichen Unterstützung von Unternehmen im Zusammenhang mit der Einführung von familienfreundlichen Massnahmen (z.B. durch Beratungsstellen, Leitfäden, Internetsites etc.).
- ▶ Spezifische Unterstützung von KMU bei der Realisierung einer ihrer Unternehmensgrösse angepassten familienfreundlichen Personalpolitik (z.B. durch Beratungsstellen, Leitfäden, Internetsites, regionale Kooperationen, Verbände etc.).
- ▶ Ausbildung von (künftigen) Führungskräften im Thema Vereinbarkeit zur Sicherung des Wissens zur Realisierung einer familienfreundlichen Personalpolitik (z.B. auch durch Einwirkung auf die Curricula).
- ▶ Förderung von geschlechts- und statusneutraler Teilzeitarbeit (z.B. durch Nachweis des Nutzens im Unternehmen, Förderung der Nachfrage durch Sensibilisierung von Männern, Bekanntmachung von bestehenden Instrumenten zur Umsetzung, Behebung von Nachteilen der Teilzeitarbeit in den Sozialversicherungen etc.)

Fokus Bildung und Laufbahn

- ▶ Schaffung von Anreizen für Unternehmen, Mitarbeitende mit aktiven Familienpflichten zu (be)fördern (z.B. durch Preise, Labels etc.).
- ▶ Intensivierung der Bemühungen um eine geschlechtsneutrale Berufswahl (z.B. durch Vermittlung einer Vielfalt von Rollenbildern, Förderung der öffentlichen Diskussion, Stärkung der Gleichstellungsbüros, Ausbildung von Lehrkräften und Berufsberatungen etc.).
- ▶ Förderung der Anerkennung von ausserberuflich erworbenen Schlüsselkompetenzen in der Arbeitswelt (z.B. durch Kampagnen, Bekanntmachung von bestehenden Instrumenten etc.).
- ▶ Förderung von Möglichkeiten und Nutzung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Personen mit aktiven Familienpflichten (z.B. auch auf gesetzlicher Ebene durch ein Weiterbildungsgesetz, welches Bildungsgutschriften vorsieht).

Fokus Kinderbetreuung

- ▶ Einführung eines Elternschaftsurlaubes bzw. bescheidener: Massnahmen zur Förderung von Rahmenbedingungen, welche die Einführung eines Elternschaftsurlaubes möglich machen würden (z.B. durch die Promotion von Modelle von begleiteten Ausstiegen in Unternehmen).
- ▶ Sammlung und Kommunizierung von Best Practice in Unternehmen, Förderung des Wettbewerbs unter grossen Arbeitgebenden im Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit.
- ▶ Schaffung und Sicherung von Rahmenbedingungen für ein genügendes, qualitativ gutes und allgemein zugängliches Angebot an familienergänzenden Betreuungsmöglichkeiten.

Fokus finanzielle Rahmenbedingungen

- ▶ Intensivierung der Massnahmen zur Umsetzung der Lohngleichheit.
- ▶ Förderung der finanziellen Sicherheit von Familien unabhängig vom Familienmodell (z.B. Kinderzulagen, Steuerbelastung, überobligatorische betriebliche Leistungen etc.).

Fokus Arbeits- und Rollenteilung / Sensibilisierung

- ▶ Förderung des öffentlichen Diskurses über die Rolle von Vätern und Müttern, die Kinderbetreuung, die Teilung von Haus- und Familienarbeit etc. (z.B. durch Kampagne).
- ▶ Massnahmen zum verstärkten Einbezug der Männer in die aktive Familienverantwortung bzw. Förderung der partnerschaftlichen Rollenteilung (z.B. durch Behebung der Nachteile von Teilerwerbstätigkeit, Schaffung von Anreizen bei Erwerbstätigkeit beider Eltern etc.).

Fokus Datengrundlagen

- ▶ Zusammenstellung der „Vereinbarkeitssituation“ in der Schweiz (i.S. eines „Vereinbarkeitsatlas, welcher z.B. auch eine Ausweitung des Kinderbetreuungsindex des Kantons Zürich beinhaltet) mit laufenden Aktivitäten als empirische Grundlage für weitere Massnahmen und koordinierte Aktivitäten.

Bern, im Januar 2006

E Arbeitswelt und Diskriminierungsfallen

(Unterthema von Bereich 2 Wirtschaft / Erwerbsleben (A bis D 2.2:) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt – Unternehmen und gesetzliche Rahmenbedingungen unter der Lupe (Lohn, Laufbahn, Vereinbarkeit und Ausbildung im Fokus; E bis G 2.2 werden als eng verbundene Themenkreise mitberücksichtigt). (Das Zeichen „=>“ gibt Querverweise zu anderen Themen an)

1. Ausgangslage

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt sind gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (**Gleichstellungsgesetz, GIG**)¹⁷ generell verboten. Das Verbot betrifft, wie Art. 3 GIG zeigt, sämtliche Aspekte des Arbeitsverhältnisses:

Art. 3 Diskriminierungsverbot

1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

2 Das Verbot gilt insbesondere für Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

3 Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Im GIG (Art. 4) wird auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Form der Geschlechterdiskriminierung ausdrücklich erwähnt und definiert.

Inwieweit mit **mangelnder Chancengleichheit** in den Unternehmen auch Diskriminierungen im rechtlichen Sinne verbunden sind, bleibt – nicht zuletzt wegen mangelnder Erfahrung mit Gerichtsfällen bzw. Rechtsprechung (=> A bis F 2.5) – in vielen Situationen offen.

Unabhängig davon, ob es sich um Diskriminierungen im rechtlichen Sinn oder mangelnde Chancengleichheit im Allgemeineren handelt, kann davon ausgegangen werden, dass viele Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in den Unternehmen nicht „absichtlich“ oder „bewusst“ erfolgen, sondern Folge mangelnder Sensibilisierung und Nichtwissens sind (=> G 2.1 bis 2.5). Verbreitet ist beispielsweise die Haltung, dass Gleichstellung im Erwerbsleben dann erreicht ist, wenn alle Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht gleich behandelt werden – was die meisten Unternehmen für sich in Anspruch nehmen. Die Einsicht, dass **Gleichbehandlung** zur Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung nicht ausreicht, ist längst nicht überall vorhanden, entsprechend stossen Förderungsmassnahmen auf Widerstand bzw. werden als unnötig erachtet. Tatsache ist, dass gezielte Förderungsmassnahmen zur Realisierung der Gleichstellung im Erwerbsleben unabdingbar sind. Wichtig ist, dass sie sich ganz explizit an beide Geschlechter richten bzw. so konzipiert werden, dass beide Geschlechter einbezogen werden können.

Zunehmend zeigt es sich weiter, dass eine systematische Herangehensweise und die **strukturelle Verankerung** von Massnahmen für den Erfolg der betrieblichen Gleichstellungsförderung wichtig sind – unkoordinierte Einzelmassnahmen sind in der Regel wenig erfolgversprechend und nicht nachhaltig. Eine Möglichkeit zur strukturellen Verankerung bietet der Einbezug der Gleichstellung in im Unternehmen bestehende (Qualitäts)managementsysteme (z.B. mit dem Instrument des Gleichstellungscontrollings).

Bezüglich Diskriminierungen in der Arbeitswelt stehen folgende Themenkreise im Vordergrund:

¹⁷ Dieses gilt für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse. Aufgrund der Lebenssituation haben die Geschlechter aber auch als Selbständige unterschiedliche Ausgangslagen, welche sich zum Nachteil der Frauen auswirken können. So hat es z.B. bei den sogenannten „neuen Selbständigen“ („Solo-Unternehmer/innen“) mit zum Teil prekären Arbeits- und Einkommensverhältnissen besonders viele Frauen. In der vorliegenden Analyse wird auf diese Thematik nicht näher eingegangen.

Lohn

Gesamtwirtschaftlich lassen sich zwischen Frauen und Männern immer noch beachtliche Lohnunterschiede von durchschnittlich rund einem Fünftel feststellen. Nicht bei allen handelt es sich dabei um „Lohndiskriminierungen“ im Sinne des Gleichstellungsgesetzes. Unterschieden wird die Ungleichstellung der Geschlechter *vor* und *auf* dem Markt.

- Die Ungleichstellung **vor dem Markt** bezieht sich auf die Partizipation von Frauen und Männern im Arbeitsmarkt. Stichworte hierzu sind die geschlechtsspezifische Berufswahl und die damit verbundene Teilung des Arbeitsmarktes (=> D 2.1 bis 2.5 sowie C, D und F 3.1 bis 3.5) und ungleiche Verteilung von Haus- und Familienarbeit auf die Geschlechter (D 4.1 bis 4.5). Diese Ungleichstellung vor dem Markt hat zur Folge, dass Frauen und Männer nicht in gleicher Weise im Arbeitsmarkt integriert sind (z.B. bezüglich Ausbildungsart, Ausbildungsdauer, Weiterbildungsbeteiligung, Berufserfahrung etc.). Diese Faktoren erklären einen Teil der Lohnunterschiede – dabei handelt es sich nicht um Lohndiskriminierung im Sinne des GIG – wohl aber kommt darin die nicht realisierte tatsächliche Gleichstellung zum Ausdruck.
- Die Ungleichstellung **auf dem Markt** betrifft einerseits die Beschäftigungschancen (vgl. unten) und andererseits direkt den Lohn. Eine Lohndiskriminierung im Sinne des GIG liegt dann vor, wenn Frauen und Männer beim selben Arbeitgebenden¹⁸ für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden. Eine Diskriminierung kann bei allen Lohnbestandteilen vorkommen.

Bei den Löhnen ist ein starker Trend zu individualisierten Löhnen, welche stärker Leistungs- und Marktaspekte einbeziehen, festzustellen. Damit gewinnen flexible Lohnbestandteile eine immer grössere Bedeutung. Damit sind verschiedene Diskriminierungsgefahren (z.B. durch individuelle Lohnverhandlungen, die Leistungsbeurteilung etc.) verbunden, und die Überprüfung der Lohngleichheit wird erschwert.

Mit den tieferen Löhnen sind für Frauen auch Nachteile in der sozialen Sicherung bzw. der Altersvorsorge verbunden (=> A 5.1 bis 5.5).

Ausbildung, Weiterbildung (vgl. C, D und F 3.1 bis 3.5)

Ausbildung

Für die Mehrheit der Jugendlichen beginnt der Eintritt in die Berufswelt mit einer Lehre. Noch immer ist das Berufswahlspektrum von Mädchen deutlich enger als von Knaben, die Mehrheit der Mädchen konzentriert sich in einigen wenigen Ausbildungsberufen. Auch bei den tertiären Ausbildungen gibt es immer noch eine klare Trennung in „Frauen- und Männerdomänen“. Diese Ausbildungssituation hat Folgen im Arbeitsmarkt: Die Arbeitswelt in der Schweiz ist stark geschlechtsspezifisch getrennt, geschlechtlich gemischte Berufsfelder sind die Ausnahme. Frauenberufe bzw. -tätigkeitsfelder geniessen weniger gesellschaftliche Anerkennung und sind häufig mit einem vergleichsweise tiefen Lohnniveau verbunden (vgl. oben), nicht selten sind es auch Tätigkeitsbereiche mit wenig Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. unten). Bezüglich Entwicklungsmöglichkeiten hat sich die Situation allerdings in den letzten Jahren durch Reformen im Bereich der Berufsbildung verbessert (Aufwertung von typisch weiblichen „Sackgassenberufen“ durch Anschluss ans Fachhochschulsystem).

Diskriminierungen im Sinne des GIG könnten beispielsweise bei der Vergabe von Lehr- oder Arbeitsstellen vorkommen (Anstellungsdiskriminierung), die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung in diesem Bereich kann mit bestehenden rechtlichen Mitteln allerdings nur bedingt gefördert werden.

Berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung ist für die Entwicklung der beruflichen Laufbahn in der heutigen sich rasch wandelnden Arbeitswelt wichtig. Frauen sind in der formalen betrieblichen und ausserbetrieblichen

¹⁸ Die Einschränkung, dass eine Diskriminierung nur dann vorliegt, wenn Frauen und Männer beim selben Arbeitgebenden ungleich behandelt werden, gilt für alle Diskriminierungstatbestände. Durch die Teilung des Arbeitsmarktes sind damit die rechtlichen Vorgehensmöglichkeiten eingeschränkt: Das tiefe Lohnniveau in typischen Frauenberufen etwa lässt sich nur bei Arbeitgebenden mit einer breiten Palette von Tätigkeitsfeldern (wie z.B. öffentliche Verwaltungen) über Klagen nach GIG angehen.

beruflichen Weiterbildung deutlich untervertreten. Besonders tief ist die Weiterbildungsbeteiligung von teilzeitlich beschäftigten Frauen. Dies hat Folgen für die berufliche Entwicklung der Frauen bzw. ihre berufliche Laufbahn (vgl. oben), weil der Zugang zu gewissen, insbesondere auch leitenden, Funktionen unabdingbar mit beruflicher Weiterbildung verbunden ist. Generell sind die Erwerbschancen der Frauen durch die geringere Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung schlechter, dies hat auch Auswirkungen auf ihren Lohn (vgl. oben) und die Möglichkeiten bzw. die Attraktivität einer partnerschaftlichen Rollenteilung, denn je grösser die Qualifizierungsschere zwischen Frauen und Männern ist, umso stärker drängen sich bei der Familiengründung traditionelle Lebensmuster auf (=> D 4.1 bis 4.5). Eine gezielte Förderung der Weiterbildung von untervertretenen Gruppen (Frauen, Personen mit wenig Ausbildung) gibt es in den wenigsten Unternehmen, ebenfalls selten ist die gezielte Nutzung und Förderung von ausserberuflich erworbenen Schlüsselkompetenzen (vgl. unten).

Diskriminierungen im Sinne des GIG könnten im Bereich der Weiterbildung z.B. dann vorkommen, wenn Teilzeitmitarbeitenden gewisse Weiterbildungsmöglichkeiten versagt bleiben oder wenn im Militär erworbene Schlüsselkompetenzen angerechnet werden, jene aus der Haus- und Familienarbeit hingegen nicht.

(Berufliche) Laufbahn

Die Laufbahn von Frauen und Männer unterscheidet sich bis heute deutlich - der Hauptgrund dafür liegt in der unterschiedlichen Verteilung der Zuständigkeit für Familien- und Hausarbeit (=> D 4.1 bis 4.5). Die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt ist klar gestiegen, Frauen sind zunehmend auch während der Familienphase (meist teilzeitlich) erwerbstätig. Auf Seiten der Arbeitgebenden ist ein politischer Wille da, Frauenerwerbsarbeit auch in der Familienphase zu fördern, um auf das in ihnen gesammelte Humanpotential zugreifen zu können.

Die Integration der Männer in die Familienwelt ist (trotz aktiverer Verantwortungsübernahme von jungen Männern) nicht in gleichem Masse gestiegen: aus familiären Gründen teilzeitlich arbeitende Männer bzw. Haus- und Familienmänner sind weiterhin eine kleine Minderheit. Das bedeutet, dass Männer weiterhin den zeitlichen Schwerpunkt ihres Engagements in den Beruf und das Verfolgen der beruflichen Laufbahn stecken. Bei Frauen hingegen konkurrieren sich Familiengründung und berufliche Entwicklung nicht selten oder stehen mindestens in einem Spannungsfeld, da sich konkurrierende Entwicklungsaufgaben (Familiengründung bzw. Entwicklung und Festigung der beruflichen Position) gleichzeitig auftreten.

Ein Ausdruck dieser Situation ist die **vertikale Teilung des Arbeitsmarktes**, welche sich bis heute gehalten hat. Die berufliche Stellung der Frauen ist weiterhin klar niedriger als jene der Männer – leitende Funktionen sind weiterhin mehrheitlich in Männerhand. Insbesondere der Eintritt in die Familienphase geht für Frauen häufig mit einer massiven Beschneidung der Aufstiegschancen einher - auch wenn ihr Fehlen in leitenden Funktionen auch viele andere Gründe hat (z.B. Aus- und Weiterbildung (vgl. oben), Beförderungspraxis der Unternehmen, Sozialisation (=> C 4.1 bis 4.5) etc.).

Dass Familie die berufliche Laufbahn von Frauen hindert, zeigt sich auch daran, dass die Erwerbslosenquote von Frauen in der Altersgruppe, in welche die Familiengründung fällt, klar höher ist als jene der Männer.

Wenn das eine Geschlecht bei demselben Arbeitgebenden bei gleicher Qualifikation geringere Anstellungschancen, weniger Weiterbildungsmöglichkeiten, weniger Beförderungschancen etc. hat, handelt es sich um *Beschäftigungsdiskriminierung* im Sinne des GIG (vgl. oben Diskriminierung auf dem Markt). Die mangelnde Gleichstellung bei den beruflichen und privaten Laufbahnmöglichkeiten lässt sich mit bestehenden rechtlichen Mitteln allerdings nur beschränkt angehen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(vgl. separate Detailanalyse Thema 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

Diskriminierungen aufgrund der Familiensituation sind nach GIG verboten. Konkret ist es aber schwierig, hier die rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen.

Flexibilisierung der Arbeitswelt

Unternehmen sind zunehmend an flexiblen Arbeitsverhältnissen interessiert¹⁹, um ihren Ressourceneinsatz zu optimieren. Diese können die Gleichstellung fördern, weil das „Normalarbeitsverhältnis“ der Lebenssituation der Frauen nie entsprach, je nach dem aber auch grosse Gefahren für die Chancengleichheit bergen, insbesondere bei wenig qualifizierten Personen, für welche die Flexibilität nicht selten mit einer Präkarisierung einher geht. Aus Gleichstellungssicht ist es wichtig, durch klare Rahmenbedingungen der Flexibilisierung die Chancengleichheit zu sichern.

Am weitesten fortgeschritten ist die Flexibilisierung bei der Arbeitszeit. In der grossen Mehrheit der Schweizer Unternehmen gibt es flexible Arbeitszeitmodelle (wie Gleitzeit, Schichtarbeit, Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit etc.). Die Abkehr von fixen „Normalarbeitszeiten“ birgt grosses Potential für die Gleichstellung - aber nur dann, wenn die Mitarbeitenden über Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit mitbestimmen können (Zeitautonomie) und wenn mit den verschiedenen Arbeitszeitmodellen dieselben beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind, was heute nicht der Fall ist. So ist etwa Teilzeitarbeit bis heute ein Hindernis für die berufliche Entwicklung.

Auch bei den Arbeitsbedingungen lässt sich zunehmend ein Trend hin zu einer Vielfalt von individuellen Regelungen festzustellen, welche je nach Branche und Qualifikationsniveau nicht selten in Bezug auf Arbeitsbedingungen nachteilig sind (z.B. befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitverträge ohne festgelegte Pensen etc.). Die Flexibilisierung beim Lohn (vgl. oben) ist unter den aktuellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellung hinderlich, da der Nachweis der Lohndiskriminierung schwieriger wird. Dasselbe gilt für die Flexibilisierung des Arbeitsortes, welcher ebenfalls Chancen (z.B. Vereinbarkeit) und Gefahren (z.B. hohe Anforderungen an geographische Mobilität) birgt.

Diskriminierungen im Sinne des GIG können im Zusammenhang mit Flexibilisierungen durchaus vorkommen (z.B. wenn eine primär von einem Geschlecht besetzte Arbeitsform wie etwa Teilzeitarbeit nachteilig behandelt wird). Inwieweit ein rechtliches Vorgehen erfolgsversprechend ist, bleibt offen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine besonders gravierende Diskriminierungsform, da sie die persönliche Würde und Integrität der Betroffenen verletzt. Mit dem Thema sind weiterhin viele Tabus verbunden, obwohl in den letzten Jahren eine Bewusstmachung eingesetzt hat. Insbesondere die Tatsache, dass auch „harmlosere“ Verhaltensweisen wie anzügliche Bemerkungen eine sexuelle Belästigung sein können, wird nicht immer erkannt. Sexuelle Belästigung in welcher Form auch immer ist eine Form von Machtmissbrauch, welche die Integration der Frauen in die Berufswelt in Frage stellt - denn die Opfer von sexueller Belästigung sind in der grossen Mehrheit Frauen. Selten werden auch Männer belästigt.

Aktive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung sind in grossen Unternehmen die Regel - insbesondere international tätige Firmen haben sich diesem Thema schon länger angenommen. Zur Situation in KMU gibt es keine verlässlichen Daten, es ist allerdings davon auszugehen, dass vielerorts nichts unternommen wird, weil kein Handlungsbedarf gesehen wird.

Sexuelle Belästigung wird im *Gleichstellungsgesetz* ausdrücklich und separat als *Diskriminierung* aufgrund des Geschlechts festgehalten. Nach GIG können betroffene gegen die Arbeitgebenden vorgehen, falls diese nicht genügend getan haben, um die Belästigung zu verhindern. Je nach Art des belästigenden Verhaltens und der Situation können auf der Basis anderer rechtlicher Grundlagen auch der bzw. die Täter/innen belangt werden. Das konkrete rechtliche Vorgehen ist für Betroffene allerdings mit grossen Hürden verbunden und persönlich sehr belastend. Gerade hier ist deshalb zentral, dass das Schwergewicht der Bemühungen auf Prävention gesetzt wird.

2. Aktionsfelder

Die besten Möglichkeiten zur Beseitigung von Diskriminierungen in der Arbeitswelt bestehen im direkt betroffenen Handlungsfeld Wirtschaft sowie – im Streitfall und als Möglichkeit der Prävention – im Handlungsfeld Recht. Die Förderung der Chancengleichheit und damit die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung hängen aber stark von den Rahmenbedingungen in allen fünf Hand-

¹⁹ Unter den Begriff werden Arbeitsverhältnisse gefasst, die vom traditionellen, männlich geprägten «Normalarbeitsverhältnis» (Festanstellung, Vollzeitbeschäftigung, fixe Arbeitszeit, fixer Lohn, fixer Arbeitsort etc.) abweichen.

lungsfeldern Politik, Wirtschaft, Bildung, Gesellschaft und Recht ab. Die Möglichkeiten sind hier vielfältig.

Lohn

Lohngleichheit ist eines der im Zusammenhang mit Gleichstellung wohl am häufigsten diskutierten Themen. Trotz allen Bemühungen nahmen bisher die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nur geringfügig ab.

In der Politik

- Schaffung von Rahmenbedingungen, welche die aktive Überprüfung der Lohngleichheit und die Ahndung von Lohndiskriminierung ermöglichen (=> A 5.1).
- Behebung der Nachteile von sogenannten „untypischen“ Arbeitsverhältnissen (z.B. Teilzeitarbeit) in den Sozialversicherungen (=> A 5.1)
- Förderung der Lohntransparenz, Sicherstellung der statistischen Angaben.
- Konsequente aktive Umsetzung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung (auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene) sowie in Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung.

In der Wirtschaft

- Aktive Massnahmen zur Sicherung der Lohngleichheit (top down-Vorgehen).
- Gleichstellungsgerechte Ausgestaltung von Lohnsystemen bezüglich allen Lohnbestandteilen (z.B. Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen, Anrechnung von ausserberuflichen Erfahrungsjahren etc.).
- Sicherung von gleichstellungsgerechten Rahmenbedingungen im Rahmen von Lohnflexibilisierung (z.B. Leistungsanteile im Lohn).

In der Bildung

- Schulung der Wahrnehmung und Darstellung der eigenen Leistung bei Frauen und Männern bzw. Mädchen und Knaben (=> A bis F 3.3).
- Förderung der Aufhebung der horizontalen und vertikalen Teilung der Arbeitswelt (=> C 4.1 bis 4.5)

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich des Wertes von verschiedenen Tätigkeiten.
- Förderung der Lohntransparenz
- Förderung der Auseinandersetzung mit der Bedeutung der Löhne von Frauen und Männern
- Förderung der Auseinandersetzung mit verschiedenen Rollenbildern von Frauen und Männern (=> D 4.4)

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechten Umsetzung des Lohngleichheitsgebots gemäss Verfassung bzw. GIG, Vereinfachung des Zugangs zum Rechtssystem, gezielte Information über gesetzliche Grundlagen für Unternehmen (=> A, B und C 5.5)
- Unterstützung der Bemühungen der rechtlichen Gleichstellung der unterschiedlichen Arbeits- / Anstellungsformen der verschiedenen Familienmodelle sowie der Schaffung von rechtlichen Grundlagen zur aktiven Förderung von Lohngleichheit mit den für die juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Laufbahn (vgl. auch Detailanalyse Vereinbarkeit)

In der Politik

- Schaffung von zentralen Vorgaben zur Gewährleistung von chancengleichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. bezüglich Teilzeitlichkeit, geschlechtergerechte Umsetzung der Inhalte etc.) (=>C 3.1).
- Schaffung von Rahmenbedingungen, welche Unternehmen mit geschlechtergemischten Tätigkeitsbereichen / Hierarchien belohnen.
- Förderung der geschlechtsneutralen Berufswahl (=>C 3.1).
- Förderung der Vorbildfunktion der Verwaltung (auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene) als Arbeitgeberin bezüglich Personalentwicklung (z.B. Weiterbildungsregelungen, gemischtgeschlechtliche Teams, Frauen in Leitungsfunktionen etc.).

In der Wirtschaft

- Chancengleiche Förderung aller Mitarbeitenden unabhängig von Beschäftigungsgrad oder Familienstand durch berufliche Weiterbildung (on the job, near the job und off the job).
- Beitrag zur Förderung der geschlechtsneutralen Berufswahl (=>C 3.1).

- Auflösung der strengen Teilung der Lebenswelten (z.B. durch die gezielte Nutzung von Schlüsselkompetenzen, Veränderung des Laufbahnverständnisses etc.).

In der Bildung

- Sicherung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche sich mit Familienpflichten vereinbaren lassen (=>C 3.3).
- Förderung einer paritätischen Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bildungsgängen.
- Sicherung einer chancengleichen Entwicklung und Vermittlung einer Vielfalt von Rollenbildern in Familie und Beruf für Mädchen und Knaben in der Grundausbildung (=> A bis C 3.3).

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich unterschiedlicher Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern (=> A bis D 4.4).
- Förderung der Auseinandersetzung mit Frauen- bzw. Männerbildern (=> C 4.4)
- Förderung der Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Prägungen von Berufs- und Tätigkeitsfeldern.

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechte Umsetzung des Diskriminierungsverbots gemäss GIG, Vereinfachung des Zugangs zum Rechtssystem, gezielte Information über gesetzliche Grundlagen für Unternehmen (=> A, B und C 5.5)
- Unterstützung der Bemühungen der rechtlichen Gleichstellung der unterschiedlichen Arbeits- / Anstellungsformen, der verschiedenen Familienmodelle sowie der Schaffung von rechtlichen Grundlagen zur Förderung der aktiven Beiträge zur tatsächlichen Gleichstellung in Unternehmen mit den für die juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(vgl. separate Detailanalyse Thema 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

Flexibilisierung der Arbeitswelt

In der Politik

- Sicherung von gleichstellungsgerechten Rahmenbedingungen bei der Flexibilisierung der Arbeitswelt.
- Behebung der Nachteile von „untypischen“ Arbeitsverhältnissen (z.B. Teilzeitarbeit) in den Sozialversicherungen (=> A 5.1)
- Förderung der Vorbildfunktion der Verwaltung (auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene) als Arbeitgeberin bezüglich Förderung von gleichstellungsgerechten flexiblen Arbeitsformen, insbesondere Arbeitszeitmodellen.

In der Wirtschaft

- Sicherung von gleichstellungsfreundlichen Rahmenbedingungen bei Flexibilisierungsmassnahmen.
- Gleichberechtigte Berücksichtigung von Bedürfnissen der Mitarbeitenden und des Unternehmens.
- Förderung des gleichen Einbezugs beider Geschlechter an den verschiedenen flexiblen Arbeitsmodellen.
- Gleichbehandlung von Mitarbeitenden in flexiblen Arbeitsformen (z.B. bezüglich Förderung etc.)

In der Bildung

- Sicherung von gleichberechtigten beruflichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Personen in flexiblen Arbeitsverhältnissen (=>C 3.3).
- Einbau des Themas „Gleichstellungsgerechte Rahmenbedingungen der Flexibilisierung“ in die Aus- und Weiterbildung von (künftigen) Verantwortlichen in Unternehmen (=> F 3.3)

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich unterschiedlicher Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern (=> A bis D 4.4).
- Förderung der Auseinandersetzung mit Frauen- bzw. Männerbildern und der Bedeutung der Erwerbsarbeit (=> C 4.4)

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechte Umsetzung des Diskriminierungsverbots gemäss GIG, Vereinfachung des Zugangs zum Rechtssystem, gezielte Information über gesetzliche Grundlagen für Unternehmen (=> A, B und C 5.5)
- Unterstützung der Bemühungen der rechtlichen Gleichstellung der unterschiedlichen Arbeits- / Anstellungsformen mit den für die juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

In der Politik

- Schaffung von Rahmenbedingungen, welche die Umsetzung von präventiven Massnahmen gegen sexuelle Belästigung in Unternehmen fördern.
- Förderung der Vorbildfunktion der Verwaltung (auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene) als Arbeitgeberin bezüglich Prävention gegen sexuelle Belästigung.

In der Wirtschaft

- Aktive Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung (Sensibilisierung, Reglemente, Ansprechpersonen etc.).
- Sicherung eines professionellen Umgangs beim Auftreten von Fällen von sexueller Belästigung (z.B. durch Schulung von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten).

In der Bildung

- Förderung der Auseinandersetzung mit der eigenen Identität als Frau bzw. Mann; Stärkung des Selbstverständnisses des Rechts zur Unversehrtheit der eigenen Person und Würde bei Frauen und Männern bzw. Mädchen und Knaben (=> A bis F 3.3).
- Einbau des Themas sexuelle Belästigung in die Aus- und Weiterbildung von (künftigen) Verantwortlichen in Unternehmen (=> F 3.3)

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich Auftretensformen, Mechanismen und Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Förderung der Auseinandersetzung mit Frauen- und Männerbildern.

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechte Umsetzung des Verbots von sexueller Belästigung gemäss GIG, Vereinfachung des Zugangs zum Rechtssystem, gezielte Information über gesetzliche Grundlagen für Unternehmen (=> A, B und C 5.5)

3. *Laufende Bemühungen*

Diskriminierungen in der Arbeitswelt sind und werden – insbesondere auch im Jahr 2006, dem „Jubiläumsjahr“ des Gleichstellungsgesetzes – ein recht aktuelles Thema sein. Eine Vielzahl von Akteur/innen versucht das Thema anzugehen, dies sowohl inner- als auch ausserhalb der Unternehmen. Innerhalb der Gleichstellungsthematik sind es die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. separate Detailanalyse), die Lohngleichheit sowie die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, welche in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft im Vordergrund stehen. Andere Diskriminierungsarten werden weniger diskutiert.

Insgesamt gesehen ist (mangelnde) Gleichstellung im Erwerbsleben kein gesellschaftliches Schwerpunktthema, vielmehr braucht es spezielle Anlässe, damit es breit diskutiert wird. Allerdings gibt es doch eine Vielzahl von Institutionen, Netzwerken und Organisationen, welche sich politisch und praktisch für die Verhinderung von Diskriminierungen bzw. die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung einsetzen²⁰. Von Diskriminierungen in der Arbeitswelt sind vor allem Frauen betroffen, deshalb konzentrieren sich bei ihnen die meisten Bemühungen. Zunehmend werden allerdings Stimmen laut, welche die Wichtigkeit der Ausweitung der Perspektive betonen und darauf hinweisen, dass Männer, welche sich nicht am „Normalarbeitsverhältnis“ (zeitliche Verfügbarkeit, kontinuierliche Laufbahn etc.) orientieren, ebenfalls Opfer von Diskriminierungen werden können bzw. dass die erwarteten Diskriminierungen gleichstellungsförderliche Neuorientierungen von Männern verhindern.²¹

Politik und Verwaltung

Eidgenössische Ebene

Durch den Verfassungsauftrag und das Gleichstellungsgesetz GIG ist der Bund verpflichtet, die Gleichstellung von Frau und Mann zu sichern und Diskriminierungen zu verhindern. Die mangelnde Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung, welche sich mit Daten belegen lässt, hat zur Frage geführt, inwieweit die gesetzlichen Grundlagen - und insbesondere der im GIG vorgesehene Kündigungsschutz - genügen²². Der Bundesrat hat deshalb eine **Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (GIG)** vornehmen lassen²³. In seinem aufgrund der Ergebnisse erarbeiteten Bericht kommt der Bundesrat zum Schluss, dass kein dringender Revisionsbedarf auf Gesetzesebene besteht, insbesondere lehnt er einen Ausbau des Kündigungsschutzes, des Verbandsklagerechts und der möglichen Sanktionen ab. Er erachtet demgegenüber vermehrte Information und Sensibilisierung sowie die Förderung von freiwilligen Massnahmen (Anreize) als nötig und ist bereit, die Frage einer staatlichen Stelle mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen nach ausländischem Vorbild weiter zu prüfen.

Die **Eidgenössische Kommission für Frauenfragen** ist eine ausserparlamentarische Kommission des Bundes. Sie hat den Auftrag, Empfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu formulieren, Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen²⁴ zu realisieren, Netzwerke zu pflegen und zu Gesetzesentwürfen Stellung zu beziehen.

Das **Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann** hat den Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und jegliche Diskriminierung zu verhindern

²⁰ Die folgende Zusammenstellung kann aufgrund der Vielzahl der Akteur/innen nicht vollständig sein. Sie fokussiert zudem aus ökonomischen Gründen auf die Situation in der Schweiz und dort primär auf national oder überregional relevante Initiativen und Angebote.

²¹ Vgl. dazu die Resultate eines europäischen Forschungsprojektes unter www.work-changes-gender.org

²² Als Postulat überwiesenen Motion 02.3142 von Vreni Hubmann „Keine Rachekündigungen gegen Frauen, die sich wehren“.

²³ Stutz, Heidi, Schär Moser, Marianne & Freivogel, Elisabeth (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern: Bundesamt für Justiz. Der Synthesebericht und die ihm zugrunde liegenden sechs Teilberichte (1) Gerichte/Gerichtsurteile, 2) Schlichtungsstellen, 3) Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden etc., 4) Schriftliche Befragung von Arbeitgebenden, 5) Inhaltsanalytische Auswertung der Gerichtsurteile in den Kantonen GR, SZ, VD und ZH, 6) Mündliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden etc. und Anwält/innen) sowie der Bericht des Bundesrates sind seit 16. Februar 2006 zugänglich unter

<http://www.bj.admin.ch/bj/de/home/dokumentation/medieninformationen/2006/2006-02-16.html>

²⁴ Eine davon ist die Fachzeitschrift „Frauenfragen“, welche von der EKF herausgegeben wird.

bzw. zu beseitigen. Im Bereich des Erwerbslebens war es in den letzten Jahren (und ist weiter) vor allem im Bereich von Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit Kampagnen, Instrumenten und Publikationen aktiv. Mit den Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz werden Projekte und Beratungsstellen, welche der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben dienen, finanziert. Hier ist die Bandbreite von behandelten Themen ausserordentlich breit.

Ebenfalls national tätig ist die **Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten**, die ein Zusammenschluss der öffentlichen Gleichstellungsstellen (Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, vgl. unten) des Bundes, der Kantone und Städte ist. Sie bietet den einzelnen Mitgliedern eine Plattform für gemeinsame Aktivitäten und die Nutzung von Synergien. Sie beteiligt sich an der öffentlichen Meinungsbildung und nimmt im Rahmen von Vernehmlassungsverfahren Einfluss auf die Bundesgesetzgebung.

Das eidgenössische **Parlament** hat sich immer wieder mit Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann auseinander zu setzen,²⁵ das Erwerbsleben generell und die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin sind dabei - neben anderen generelleren Gleichstellungsfragen - häufig Thema.

Der **Bund als Arbeitgeber** will die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann umsetzen und sich dabei am Konzept des „Gender Mainstreamings“ orientieren. Für eine gleichstellungsgerechte Personalpolitik sind die Departemente selber zuständig, die untergeordneten Verwaltungseinheiten werden verpflichtet, für deren diskriminierungsfreie Umsetzung zu sorgen.²⁶

Kantonale und kommunale Ebene

Die Aktivitäten der Kantone und Gemeinden im Zusammenhang mit der Verhinderung von Diskriminierungen in der Arbeitswelt und der Stand der Gleichstellung in den entsprechenden Verwaltungen als Arbeitgeberinnen können aus zugänglichen Quellen nicht mit vertretbarem Aufwand zusammengetragen werden. Dazu wären umfangreiche Erhebungen nötig.

Wichtige Akteur/innen sind die kantonalen und die (vereinzelt) städtischen **Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann**, welche (in der Regel mit recht wenig Stellenpunkten) sowohl für die Förderung der Gleichstellung in den entsprechenden Verwaltungen als Arbeitgeberinnen als auch im Kanton bzw. der Stadt allgemein zuständig sind. Gleichstellungsbüros geraten im Zuge der Sparmassnahmen regelmässig unter Legitimierungsdruck, in einigen Kantonen wurden sie mit Fachstellen für Familienfragen zusammengelegt (z.B. VS), abgeschafft (AG) oder sind von Abschaffung bedroht (z.B. BL, Initiative hängig).

Verbände

Arbeitgebende

Der Arbeitgeberverband hat im Hinblick auf die Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes eine Informationsschrift für Unternehmen erarbeiten lassen, welche insbesondere auch die Verpflichtung zum Schutz gegen sexuelle Belästigung aufnimmt²⁷ und hat sich später mit der Lohngleichheit beschäftigt²⁸. Aktuell tritt er vor allem als Förderer der Erwerbsarbeit von Frauen auch in der Familienphase auf (vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit) und setzt sich für die Erhöhung der Anzahl Frauen in leitenden Positionen ein²⁹. Der Arbeitgeberverband will Gleichstellung mit freiwilligen Massnahmen umsetzen und ist deshalb gegen verpflichtende Instrumente (z.B. Quoten, Gender Reporting für börsennotierte Unternehmen).

Avenir Suisse setzt sich für die Förderung von Tagesschulen ein (z.B. durch die Publikation „Einmaleins der Tagesschulen“, welche sich primär an Behörden richtet). Ansonsten gehört die Gleichstellung von Frau und Mann nicht zu den Schwerpunktthemen des Think Tanks.

²⁵ Die Suche auf der Parlamentshomepage in den Vorstössen und Geschäften mit den Stichworten „Gleichstellung Frau Mann“ ergibt rund 245 Treffer.

²⁶ Weisungen des Bundesrates zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung vom 22. Januar 2003.

²⁷ Tipps für Arbeitgeber Nr. 23: Das Gleichstellungsgesetz.

²⁸ Lohngleichheit gewährleisten. Ein Leitfaden zur Vermeidung von Lohndiskriminierung.

²⁹ Tipps für Arbeitgeber Nr. 25, Frau und Karriere.

Verschiedene arbeitgebendennahe Organisationen setzten sich für eine Förderung der Frauen als Unternehmerinnen bzw. verantwortungsvolle Positionen in der Wirtschaft ein³⁰ (Beispielsweise Schweizerischer Unternehmerinnenverband (www.frauen-unternehmen.ch); Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz (www.wirtschaftsfrauen.ch), Business Professional Women (www.bpw.ch), KMU-Frauen (www.kmufrauenschweiz.ch) oder das Netzwerk der Einfrauunternehmerinnen (www.nefu.ch).

Gewerkschaften und Berufsverbände

Die SGB Gewerkschaften stellen im Zusammenhang mit Chancengleichheit die Lohngleichheit ins Zentrum und sind hier äusserst aktiv. Das Jahr 2006 wurde zum Jahr der Lohngleichheit erklärt. Die anderen Diskriminierungsarten stehen weniger im Fokus, der SGB und einige seiner Mitgliedergewerkschaften sind aber allgemein im Zusammenhang mit der Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann wichtige Akteur/innen, viele verfügen über spezifische Frauenstrukturen. Auch Travail.Suisse zählt das Dossier „Gleichstellung“ zu seinen Arbeitsbereichen und macht dort vor allem Familie (primär die finanziellen Aspekte der Familienpolitik, vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit) zum Thema.

Bei den Berufsverbänden steht die Gleichstellung von Frau und Mann nicht im Vordergrund der berufspolitischen Ziele. Eine Ausnahme bildet KV Schweiz, welcher durch verschiedene Aktivitäten (z.B. Infoschriften, Prix Egalité etc.) sehr aktiv ist.

Die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes³¹ zeigt, dass das Gesetz in Gewerkschaften und Berufsverbänden in der Regel bekannt ist und Gleichstellung von der Haltung her eher unterstützt wird. Befragt nach der Entwicklung des Standes der Gleichstellung in den letzten zehn Jahren sehen die Organisationsvertreter/innen nirgends einen Rückschlag, aber auch keine überragenden positiven Entwicklungen. Aktuell am meisten Handlungsbedarf wird von dieser Akteur/innengruppe bei der Lohngleichheit gesehen.

Unternehmen

Eine systematische Zusammenstellung des Standes der Gleichstellung in Schweizer Unternehmen liegt nicht vor. Allerdings lassen die im Rahmen der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes³² realisierten Untersuchungen (insbesondere die schriftliche Befragung einer repräsentativen Stichprobe von Unternehmen) einige breit abgestützte Schlüsse zu: Demnach betreibt laut eigenen Angaben eine klare Mehrheit der Unternehmen keine aktive Gleichstellungspolitik, ebenso wenig gibt es präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Allgemein sieht eine Mehrheit der Unternehmen keinerlei Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben; für sie ist die tatsächliche Gleichstellung realisiert. Den meisten ist nicht klar, was indirekte Diskriminierungen sind. Bei konkret auftretenden Diskriminierungsfällen wird nur eine Minderheit konstruktiv im Sinne des Gleichstellungsgesetzes angegangen, häufig wird nichts unternommen, es bleibt bei einer unverbindlichen Aussprache oder es kommt zur Kündigung durch Betroffene oder den Betrieb.

Der Blick in Schweizer Unternehmen ist also sehr ernüchternd. Besonders wenig Gewicht hat die Förderung der Gleichstellung und die Verhinderung von Diskriminierungen in KMU. In grösseren und international tätigen Unternehmen wird Gleichstellung im Rahmen des Diversity Managements in einen breiteren Kontext gestellt.

Untersuchungen zeigen, dass sich eine systematische Förderung der Gleichstellung bzw. die Verhinderung von Diskriminierungen für Unternehmen auch ökonomisch auszahlt (z.B. Bessere Nutzung des Humankapitals, Verbesserung des Betriebsklimas, erhöhte Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt, höheres Innovationspotential). Trotzdem sind Firmen mit einer strukturell verankerten systematischen gleichstellungsförderlichen Unternehmenspolitik eine Seltenheit.

³⁰ Relativ grosser Beliebtheit erfreuen sich im Zusammenhang mit der Laufbahnförderung von Frauen auch Mentoringprogramme, welche an Universitäten (z.B. <http://www.mentoring.unibe.ch>), in der Politik (http://www.sajv.ch/index/Themen/Gleichstellung/Mentoring?!=_d) oder in Unternehmen (z.B. in der ABB) oder als Kooperationsprojekte (z.B. „Women into Industry“ als Kooperationsprojekt von Novartis und der Universität Basel, <http://pages.unibas.ch/win>) stattfinden.

³¹ Vgl. oben Fussnote 23

³² Vgl. oben Fussnote 23

Im Ausland gibt es verschiedene Initiativen, welche eine „Label“ für gleichstellungsgerechte Unternehmen (spolitik) vergeben. Am bekanntesten sind TOTAL E-QUALITY, welches sich Gleichstellung generell annimmt und das Audit Beruf und Familie, welches sich auf die Familienfreundlichkeit konzentriert. Im Bereich „Familienfreundlichkeit“ wurde die Einführung eines Labels in der Schweiz vom Bundesamt für Sozialversicherungen geklärt und verworfen (vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit). Die Abklärungen im Zusammenhang mit „Labels“ gehen weiter: Aktuell untersucht ein im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstütztes Projekt die Machbarkeit der Einführung dieses Labels in die Schweiz (Total E-Quality CH Label), ein anderes klärt die Möglichkeiten für die Einführung eines Zertifizierungsprozesses im Zusammenhang mit Lohngleichheit (equal-salary). Ebenfalls erwähnenswert sind die verschiedenen Initiativen im Zusammenhang mit der Vergabe von Preisen und Auszeichnungen an Unternehmen, so etwa der Prix-Egalité des KV Schweiz oder im Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit das „Unternehmen des Monats“ der familienpolitischen Plattform (Arbeitgeberverband mit Pro Juventute und Pro Familia, vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit) oder der Preis für das familienfreundlichste Unternehmen der SP Frauen im Kanton Thurgau.

Mit Labels und Preisen sollen Anreize für Unternehmen geschaffen werden. Einzelne Initiativen gehen auch weiter. Dazu gehört die Überprüfung der Lohngleichheit im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes und das in diesem Zusammenhang entwickelte Selbsttestinstrument für Unternehmen³³. Weiter gibt es eine Reihe von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Unternehmen (vgl. unten, zur familienexternen Kinderbetreuung vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit).

Organisationen

Im Themenfeld der Gleichstellung gibt es eine Reihe von **Beratungsangeboten** für Betroffene und Unternehmen³⁴. Bei den Betroffenen (z.B. potentielle Diskriminierungsopfer, Menschen vor Laufbahnentscheiden) sind es Gewerkschaften bzw. Berufsverbände, spezialisierte Beratungsstellen, Frauenzentralen und andere Frauen- bzw. Männerorganisationen sowie zum Teil auch Gleichstellungsbüros, welche Unterstützung anbieten. Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes³⁵ zeigt allerdings, dass das zur Verfügung stehende Beratungsangebot sehr unterschiedlich ausgebaut ist (z.B. Konzentration auf die Städte) und qualitativ zum Teil nicht genügt (z.B. mangelndes Wissen bei Berater/innen vor Ort). Für Unternehmen ist die Palette von Angeboten ebenfalls breit - neben Beratungsangeboten von Organisationen gibt es auch eine Reihe von privatwirtschaftlichen Unternehmen, welche sich in diesem Bereich spezialisiert haben.

Eine Möglichkeit zur Beseitigung von Diskriminierungen ist ein **gerichtliches Vorgehen**. Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes³⁶ zeigt, dass sowohl vor den Schlichtungsstellen (Total 355 Fälle) als auch vor Gericht (176 Fälle mit 269 Entscheiden) die Lohndiskriminierung der häufigste Streitpunkt war, gefolgt von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. In den meisten Fällen wurden die Betroffenen durch eine Gewerkschaft oder eine Organisation unterstützt. Angesichts der Vielzahl von vorkommenden Diskriminierungen erscheint die Anzahl Klagen gering, was sowohl auf mangelnde Information als auch auf Ängste zurückzuführen ist. Hier gibt es Versuche zur Sensibilisierung (z.B. durch Bekanntmachen von Fällen³⁷) sowie zur Gesetzesrevision (z.B. der der Evaluation des GIG zugrunde liegende Vorstoss zum Ausbau des Kündigungsschutzes durch Vreni Hubmann).

Allgemein gibt es in der Schweiz relativ viele - auch lokale - Aktivitäten im Bereich der **Förderung der Gleichstellung** - ein grosser Teil von ihnen wird im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstel-

³³ Entstanden unter der Federführung des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Vgl.

<http://www.equality-office.ch/d/erwerbsleben-lohngleichheit.htm#3>

³⁴ Unter www.plusplus.ch ist der Zugang zu aktuell 15 Beratungsstellen zusammengefasst. Daneben gibt es eine ganze Reihe von weiteren Angeboten von Organisationen, welche (auch) im Bereich Erwerbsarbeit national oder lokal tätig sind. Einen guten Überblick gibt die der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten unter <http://www.equality.ch/cgi-bin/internet.pl?ddrrgrdddsrdgvP&&a=p1310#Tbegin>. Eine weitere umfassende Linksammlung für frauenspezifische Angebote unter www.femnet.ch, für männer-spezifische unter www.maenner.org.

³⁵ Vgl. Fussnote 23

³⁶ Vgl. Fussnote 23

³⁷ Unter www.gleichstellungsgesetz.ch und www.leg.ch sind die Fälle aus ausgewählten Kantonen verständlich aufbereitet zugänglich.

lungsgesetz (vgl. oben) finanziert.³⁸ Aktiv sind insbesondere auch Interessengruppen wie Frauenorganisationen, Männerorganisationen, Zusammenschlüsse von Frauen (z.B. in männertypischen Berufsgruppen wie Ingenieurinnen www.svin.ch; in der Wissenschaft www.femwiss.ch; die Datenbank www.femdat.ch, in der Gesellschaft, z.B. Soroptimist www.soroptimist.ch). Im Dachverband Alliance F (Bund Schweizerischer Frauenorganisationen www.bfs.ch) sind recht viele Frauenorganisationen zusammengeschlossen und über Links direkt zugänglich.

4. Massnahmenvorschläge

In Bezug auf die Diskriminierungen im Arbeitsleben haben sich bisherige Massnahmen stark auf die Themenkreise Lohn, sexuelle Belästigung und „Frau und Karriere“ konzentriert. Doch auch bei den anderen Diskriminierungsformen ist eine Vielzahl von Massnahmen bekannt. Wie bei allen im Rahmen des Masterplans ausgewählten Themenkreisen gilt deshalb, dass versucht werden muss, auf der Ebene der Instrumente³⁹ - im Rahmen der vorhandenen Ressourcen der Partei - möglichst innovativ zu sein. Durch gezielte Zusammenarbeiten (mit anderen Organisationen, aber auch Fachhochschulen und Universitäten) soll ein möglichst gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis angestrebt werden.

Fokus Gleichstellungsgesetz

Die nun vorliegende Evaluation des Gleichstellungsgesetzes⁴⁰ zeigt Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen. Der Bundesrat nimmt mit den vorgeschlagenen Massnahmen (vgl. oben) einen Teil der sich aus den Ergebnissen ergebenden Vorschläge auf (insbesondere Schulung / Sensibilisierung der involvierten Akteur/innen) andere lehnt er ab, darunter auch solche, welche nachhaltige Wirksamkeit versprechen. Die wichtigsten sind⁴¹:

- ▶ Schaffung einer staatlichen Stelle mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenz, welche von sich aus Abklärungen vornimmt und Untersuchungen durchführen kann und selber vor Gericht gehen kann (Behördenklagerecht). Damit kann die Verantwortung für die Durchsetzung der Gleichstellung vom Individuum weggenommen werden.
- ▶ Erhöhung der nach GIG möglichen Sanktionen zur Erhöhung der abschreckenden Wirkung und zum Erlangen von substantiellen Entschädigungen.

Fokus Lohn

- ▶ Verstärkte Verantwortungsübernahme des Staates bezüglich Einhaltung der Lohngleichheit (konkret a) Schaffung einer staatlichen Stelle mit Untersuchungskompetenz (vgl. oben), b) Aktive Überprüfung der Lohngleichheit bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen (Submissionswesen, Ausdehnung der Aktivitäten der Eidgenossenschaft auf kantonale und kommunale Ebene).
- ▶ Intensivierung der Massnahmen zur Förderung der Lohntransparenz.
- ▶ Aktive Umsetzung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung (auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene) sowie in Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung (Gleichstellungsgerechtes Lohnsystem bezüglich allen Lohnbestandteilen).
- ▶ Förderung der Bereitschaft von Unternehmen zur aktiven Umsetzung der Lohngleichheit durch Druck (z.B. Kontrollen, Bussen) und Anreize (z.B. Labels).
- ▶ Schulung von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten bzw. künftigen Führungskräften bezüglich gleichstellungsgerechter Entlohnung und Diskriminierungsfallen.

³⁸ Ein Überblick über die Projekte findet sich in www.topbox.ch.

³⁹ Unter „Instrument“ verstehen wir eine konkrete Aktivität bzw. Handlungsmöglichkeit, welche Veränderungen in die unter „Massnahme“ gefasste Stossrichtung bewirken kann.

⁴⁰ Vgl. Fussnote 23

⁴¹ Daneben können eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes, der Beweislast erleichterung auf die beiden Tatbestände sexuelle Belästigung und diskriminierende Nichtanstellung, die Verpflichtung der Unternehmen zur Offenlegung von Informationen in einem frühen Zeitpunkt des Konflikts sowie Optimierungen im Zusammenhang mit den Schlichtungsstellen als wichtige Änderungen im Gesetz angestrebt werden.

- ▶ Sicherung der fachlichen Unterstützung von Unternehmen im Zusammenhang mit der Einführung von gleichstellungsgerechten Lohnsystemen für alle Unternehmensgrößen (z.B. spezialisierte Beratungsstellen, Broschüren, Label für Beratungsunternehmen etc.)

Fokus Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Laufbahn

- ▶ Zentrale Vorgaben zur Sicherung von chancengleichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für beide Geschlechter und unabhängig von der Lebensform (z.B. durch Vorgaben bezüglich Weiterbildungsanspruch von Teilzeitmitarbeitenden etc.).
- ▶ Schaffung von Anreizen für Unternehmen, eine geschlechtergerechte Personalpolitik zu betreiben (z.B. Label, Kommunikation von Best Practice, Preise)
- ▶ Modelle als Vorbilder schaffen bezüglich gleichstellungsgerechte Laufbahnförderung in Verwaltung (eidgenössisch, kantonal, kommunal) und durch Zusammentragen von Best Practice aus Privatwirtschaft.
- ▶ Intensivierung der Bemühungen um eine geschlechtsneutrale Berufswahl / Wahl von Aus- und Weiterbildungsgängen (z.B. durch Vermittlung einer Vielfalt von Rollenbildern, Förderung der öffentlichen Diskussion, Stärkung der Gleichstellungsbüros, Ausbildung von Lehrkräften und Berufsberatungen etc.).
- ▶ Förderung der Anerkennung von ausserberuflich erworbenen Schlüsselkompetenzen in der Arbeitswelt (z.B. durch Kampagnen, Bekanntmachung von bestehenden Instrumenten etc.).

Weitere Massnahmenvorschläge zu diesem Fokus finden sich in der Detailanalyse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Fokus Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- ▶ *Die umfangreichen Massnahmenvorschläge finden sich in der separaten Detailanalyse „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“*

Fokus Flexibilisierung der Arbeitswelt

- ▶ Sicherung von gleichwertigen Rahmenbedingungen für „flexibilisierte“ Arbeitsverhältnisse (z.B. bezüglich sozialer Sicherung, Weiterbildungsmöglichkeiten) durch gezielte Massnahmen (z.B. Anpassung von gesetzlichen Grundlagen, Schaffung von Anreizen).
- ▶ Modelle als Vorbilder schaffen bezüglich gleichstellungsgerechte Rahmenbedingungen bei der Flexibilisierung der Arbeitswelt (z.B. bezüglich Arbeitszeit) in Verwaltung (eidgenössisch, kantonal, kommunal) und durch Zusammentragen von Best Practice aus Privatwirtschaft.
- ▶ Sicherung des Einbezugs von Männern in teilzeitliche Arbeitsverhältnisse (z.B. durch Nachweis des Nutzens im Unternehmen, Förderung der Nachfrage durch Sensibilisierung von Männern, Behebung von Nachteilen der Teilzeitarbeit in den Sozialversicherungen etc.).
- ▶ Schulung von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten bzw. künftigen Führungskräften bezüglich gleichstellungsgerechten Rahmenbedingungen der Flexibilisierung.

Fokus Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- ▶ Schaffung von Anreizen für Unternehmen, präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen.
- ▶ Unterstützung von KMU, diese Aufgabe zu übernehmen.
- ▶ Modelle als Vorbilder schaffen bezüglich Prävention in Verwaltung (eidgenössisch, kantonal, kommunal) und durch Zusammentragen von Best Practice aus Privatwirtschaft.
- ▶ Schulung von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten bzw. künftigen Führungskräften bezüglich Prävention und professionellem Umgang mit auftretenden Fällen.

- ▶ Erhöhung der Sensibilität bezüglich Auftretensformen, Mechanismen und Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei Arbeitnehmenden und in der Gesellschaft allgemein, Förderung der Auseinandersetzung mit Frauen und Männerbildern (z.B. durch Kampagnen).
- ▶ Schaffung von möglichst optimalen Rahmenbedingungen für das rechtliche Vorgehen für Opfer von sexueller Belästigung (z.B. qualitativer und quantitativer Ausbau des Beratungsangebotes, Ausdehnung der Beweislast erleichterung auf diesen Tatbestand, Schulung von Richter/innen und Anwälte/innen etc.).

Fokus gesellschaftliche Sensibilisierung

- ▶ Förderung des öffentlichen Diskurses über Frauen- und Männertätigkeitsbereiche, Teilung der Haus- und Familienarbeit, Frauen- und Männerbilder, den Wert verschiedener Tätigkeiten etc. (z.B. durch Kampagnen, Tagungen, Broschüren).
- ▶ Gesellschaftliche Sensibilisierung, dass es richtig ist, sich gegen Diskriminierungen zu wehren (Stärkung des Selbstverständnisses von (potentiell) Betroffenen, Verständnisförderung allgemein).
- ▶ Förderung der Sensibilität in der Grundausbildung für Mädchen und Knaben (z.B. bezüglich Rollenbilder, Wahrnehmung der eigenen Leistung)

Fokus Datengrundlagen

- ▶ Sicherstellung aller zur Feststellung und Beurteilung von Diskriminierungen notwendigen Datengrundlagen (z.B. Einbezug von Kantonen und Gemeinden in die Lohnstrukturerhebung LSE, umfassende und aktualisierte Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung welche auch regionale Betrachtungen zulässt etc.).

Bern, im Februar 2006

F Unbezahlte Arbeit: Unbezahlbar! Wichtig! Schlecht verteilt!

(Unterthema von Bereich 4 Gesellschaft Bezahlte und unbezahlte Arbeit – Zivilgesellschaftliche Leistungen aus Gleichstellungssicht (D 4.1 bis 4.5))
(Das Zeichen „=>“ gibt Querverweise zu anderen Themen an)

1. Ausgangslage

Menschen füllen ihre wache Zeit mit einer Vielzahl von Tätigkeiten. Einen Teil davon widmen viele Erwachsene der Erwerbsarbeit – sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie mit einem Entgelt verbunden, also bezahlte Arbeit ist. Daneben gibt es aber eine ganze Reihe von anderen Tätigkeiten, welche die Wachzeit prägen. Längst nicht alle fallen in die Kategorie „Arbeit“ – als **unbezahlte Arbeit** werden sie nur dann bezeichnet, wenn sie theoretisch von Dritten gegen Bezahlung ausführbar sind.⁴² Innerhalb der unbezahlten Arbeit gibt es zwei grosse Felder: die **Haus- und Familienarbeit** und die **Freiwilligenarbeit**. Beide sind für das Funktionieren der Gesellschaft unentbehrlich, ohne sie ist das Zusammenleben von Menschen nicht denkbar, ohne sie könnte die Erwerbswelt nicht funktionieren. Dennoch geniessen sie meist weniger Ansehen und ökonomische Wertschätzung. Die Beteiligung von Frauen und Männern an bezahlter und unbezahlter Arbeit ist sehr unterschiedlich (=> C 2.4).

Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind in vielfältiger Weise **verzahnt und voneinander abhängig**. Einerseits stehen sie in einem Konkurrenzverhältnis: Zeit, welche für den einen Lebensbereich verwendet wird, steht für andere nicht zur Verfügung. Andererseits sind sie komplementär zu einander und ergänzen sich: Die bezahlte Arbeit sichert das Auskommen und produziert Güter und Dienstleistungen, welche für das Funktionieren der anderen Lebensbereiche nötig sind. Durch die bei der unbezahlten Arbeit produzierten Güter und Dienstleistungen werden Arbeitskräfte überhaupt „arbeitsfähig“ (Ernährung, Erholung, Erziehung etc.). Bezahlte und unbezahlte Arbeit haben weiter eine grosse Gemeinsamkeit: Bei beiden werden Anforderungen und Belastungen bewältigt, damit besitzen beide Qualifizierungspotential und ermöglichen den Erwerb und die Entwicklung von **Schlüsselkompetenzen**. Diese haben keinen unmittelbaren Bezug zu einer konkreten Tätigkeit, sondern bieten eine allgemeine Grundlage zur Bewältigung von Anforderungen und Belastungen in ganz verschiedenen Kontexten, das heisst, dass sie in beiden Lebenswelten einsetzbar sind. Das Qualifizierungspotential von Haus- und Familienarbeit und von Freiwilligenarbeit wurde in verschiedenen Studien wissenschaftlich belegt. Ein weiterer enger Zusammenhang zeigt sich darin, dass die Arbeiten des einen Lebensbereichs in den anderen übergehen können: So lässt sich aktuell einerseits der Trend beobachten, dass ein Teil der unbezahlten Arbeit ausgelagert und damit zu bezahlter Arbeit wird (z.B. Putzen, Kinderbetreuung), andererseits zeigt sich gegenläufig, dass gewisse bisher bezahlte Arbeiten vermehrt in Privathaushalte oder an Freiwillige übertragen werden (sollen), um Geld zu sparen (z.B. Betreuung von Betagten).

Die enge Verzahnung macht die Thematik von bezahlter und unbezahlter Arbeit und deren Verteilung auf die Geschlechter zu einem **der Kernpunkte** auf dem Weg zur **tatsächlichen Gleichstellung**. Im Folgenden stehen die verschiedenen Formen der unbezahlten Arbeit im Zentrum des Interesses. Die bezahlte Arbeit – also die Erwerbswelt – dient als Hintergrund (=> Detailanalysen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Arbeitswelt und Diskriminierungsfallen).

Haus- und Familienarbeit

Als Haus- und Familienarbeit gelten die Tätigkeiten, welche im eigenen Haushalt anfallen. Neben der Erwerbsarbeit ist die Haus- und Familienarbeit einer der zentralsten Lebensbereiche. Der allergrösste Teil der unbezahlten Arbeit wird hier verrichtet.

Die anfallenden Arbeiten haben sich stark verändert. Die eigentliche **Hausarbeit** ist dank der zur Verfügung stehenden Geräte, welche in den meisten Haushalten hierzulande eine Selbstverständlichkeit sind, wesentlich einfacher geworden. Dazu kommt, dass durch die Veränderung von sozialen Strukturen und Lebensformen die grosse Aufgabe der Konservierung von Lebensmitteln nicht mehr zwingend nötig oder zumindest sehr stark erleichtert ist (z.B. einfrieren statt einmachen) und

⁴² Freizeit und Arbeit sind begrifflich nicht sinnvoll zu trennen, vielmehr geht es hier um ein subjektives Empfinden: Vielen Menschen, welche unbezahlte Arbeit verrichten, erleben diese Zeit als ihre Freizeit.

auch bei der Zubereitung der Lebensmittel arbeitssparende Alternativen offen stehen (z.B. Convenience Food). Die Hausarbeit im engeren Sinn ist also in vielen Teilen einfacher geworden, im Bereich der **Familienarbeit** aber sind die Anforderung hingegen deutlich gestiegen. Dies trifft besonders auch auf die Betreuung der Kinder zu: Nicht mehr bloss die materielle Versorgung, sondern eine optimale Förderung und Erziehung sind gefordert - und dies unter veränderten Lebensbedingungen, welche Zusatzaufgaben mit sich bringen (z.B. Transporte wegen Verinselung der Lebensräume und Verkehrsaufkommen). Wichtiger Teil der Familienarbeit ist aber auch die Betreuung von betagten Angehörigen.⁴³

Eine Betrachtung der Haus- und Familienarbeit mit den in den Arbeitswissenschaften für die Erwerbsarbeit angewendeten Kriterien zeigt bei den **Merkmale der Arbeitsaufgabe** eine Reihe von positiven (hohe Autonomie, Ganzheitlichkeit, Anforderungsvielfalt) aber auch negativen Aspekten (keine eigenständige Existenzsicherung, schwierige Trennung von Arbeit und Freizeit bzw. Arbeit und Privatleben, Endlosigkeit, d.h. sich wiederholend mit wenig dauerhaften, sichtbaren Resultaten etc.).⁴⁴

Die Haus- und Familienarbeit ist **zwischen den Geschlechtern sehr ungleich aufgeteilt**⁴⁵. Gut vier Fünftel der Frauen, welche in einem Paarhaushalt mit Kindern unter 15 Jahren leben, trugen im Jahr 2004 die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit alleine. Seit 2000 hat sich eine leichte Verschiebung der Verantwortung weg von den Müttern ergeben (von 87.2% auf 82.9%).⁴⁶

Insgesamt wenden Frauen für Haus- und Familienarbeit fast doppelt so viel Zeit auf wie Männer (2004: durchschnittlich 30 Std. pro Woche gegenüber 17 Std.). In Paarhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren leisteten Mütter im Jahr 2004 durchschnittlich 52.7 Stunden Hausarbeit pro Woche, Väter 25.9 Stunden. Auch hier zeigt sich eine leichte Verringerung des geschlechtsspezifischen Ungleichgewichts (2000: 53.5 Std. vs. 23.9 Std.). Umgekehrt leisten Männer mehr Erwerbsarbeit. Die Arbeitsbelastung, welche sich insgesamt ergibt, wenn Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit zusammengenommen werden, ist für Frauen und Männer in vergleichbaren Familiensituationen ungefähr gleich (vgl. Abbildung 1).

Männer verrichten nicht nur deutlich weniger Hausarbeit, sie beteiligen sich auch nicht an allen **Tätigkeiten** in gleichem Masse. Ihr Engagement konzentriert sich auf Handwerkliches, Haustiere, Pflanze, Garten, administrative Arbeiten und – falls vorhanden – das Spiel mit Kindern und die Begleitung der Hausaufgaben. Fast ganz den Frauen überlassen ist das Mahlzeiten zubereiten, Abwaschen, Tischdecken, Einkaufen, Putzen/Aufräumen, Waschen, Bügeln und, falls solche zum Haushalt gehören, die Pflege und Ernährung von Kleinkindern und die Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen.

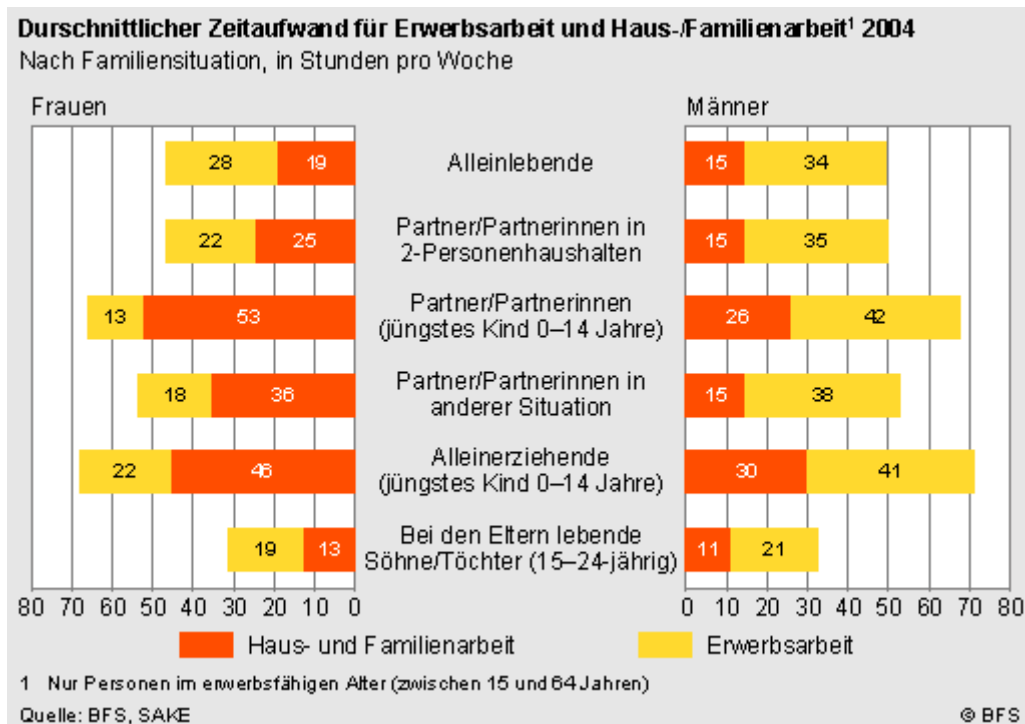
⁴³ vgl. dazu Eidgenössische Kommission für Familienfragen (Hrsg.). (2006). Pflegen, betreuen und bezahlen. Familien in späteren Lebensphasen. Bern: BBL. Im Internet unter http://www.bsv.admin.ch/organisa/kommiss/ekff/d/pflegen_betreuen.pdf

⁴⁴ vgl. z.B. Arn, Christof (2000). Hausarbeitsethik. Strukturelle Probleme und Handlungsmöglichkeiten rund um die Haus- und Familienarbeit in sozialetischer Perspektive. Chur: Rüeegg.

⁴⁵ Die folgenden Zahlen stammen vom Bundesamt für Statistik, SAKE 2000 und 2004, www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/gleichstellungsatlas/unbezahlte_arbeit.html

⁴⁶ Angaben zum gesamten Arbeitsvolumen der Haus und Familienarbeit vgl. S. 6.

Abbildung 1: Engagement von Frauen und Männern für Beruf und Haushalt/Familie



Die Volkszählungsdaten ermöglichen weitere differenzierte Auswertungen. Eine Studie, welche sich der **Arbeitsteilung in Privathaushalten** aufgrund dieser Daten näher angenommen hat, zeigt interessante Ergebnisse.⁴⁷ Insgesamt arbeiten in 28% der Paarhaushalte in der Schweiz Partner und Partnerin vollzeitlich, in 24% ist der Mann vollzeitlich und die Frau gar nicht erwerbstätig, in 21% arbeitet der Mann vollzeitlich und die Frau teilzeitlich bis 50% und in ebenfalls 21% der Mann ebenfalls vollzeitlich, die Frau teilzeitlich über 50%. Alternative Modelle sind demgegenüber selten: In nur 2% der Haushalte wird das aus Gleichstellungssicht zukunftssträchtige Modell mit zwei teilzeitlich erwerbstätigen Partner/innen gelebt (=> E 2, A4), ebenso viele organisieren sich in einem „Rollentausch“ (Mann nicht oder teilzeitlich erwerbstätig, Frau vollzeitlich). Ein regionaler Unterschied fällt besonders auf: Im Tessin sind es überdurchschnittliche 35% der Paare, welche nach dem „Hausfrauenmodell“ organisiert sind, die Frau also nicht und der Mann vollzeitlich erwerbstätig ist. Entscheidend ist, ob ein Paar Kinder hat oder nicht. Paare ohne Kinder arbeiten am häufigsten beide vollzeitlich, bei Paaren mit Kindern unter 7 Jahren ist das Hausfrauenmodell (40%) und die Aufteilung Mann Vollzeit, Frau Teilzeitpensum unter 50% (27%) am verbreitetsten. Das „Hausfrauenmodell“ hat insgesamt im Vergleich zu 1970 stark an Bedeutung verloren: Damals waren noch 80% der Haushalte mit Kindern unter 7 Jahren nach diesem Modell organisiert. Die nähere Analyse der Beteiligung an der Haus- und Familienarbeit zeigt, dass in mehr als vier Fünfteln der Paarhaushalte die Frau mehr als 60% der anfallenden Arbeiten übernimmt, in knapp 12 % der Haushalte verrichten beide mindestens 40% der Arbeiten und in 2.8% der Fälle ist es der Mann, welcher einen Anteil von über 60% verrichtet. Auch hier fällt die italienische Schweiz auf: die Männer hier verrichten in allen Modellen der Arbeitsteilung weniger Hausarbeit als ihre Geschlechtsgenossen in den anderen Landesteilen. Am meisten an der Hausarbeit beteiligt sind Deutschschweizer Männer in städtischen Gebieten.

Die vertiefte statistische Analyse zeigt weitere interessante Zusammenhänge: Ein Mann beteiligt sich dann substantiell mehr an der Hausarbeit, wenn er einen tieferen Beschäftigungsgrad hat als die Frau, der Gesamtumfang der Haus- und Familienarbeit gering ist, keine Kinder unter 15 Jahren im Haushalt leben, er Deutschschweizer ist, die Frau in Ausbildung ist oder ein freiwilliges Engagement ausübt, das Paar nicht verheiratet ist, beide keine Religionszugehörigkeit haben, es sich um ein binationales Paar handelt und sie in der Stadt leben.

⁴⁷ Strub, Silvia, Hüttner, Eveline & Guggisberg, Jürg (2005) Arbeitsteilung in Paarhaushalten: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz. Neuchâtel: BFS. zugänglich unter www.buerobass.ch/pdf/2005/Parhaushalte%20Bericht.pdf

Freiwilligenarbeit

Im Zusammenhang mit dem Begriff „Freiwilligenarbeit“ gibt es einige Verwirrung und es gibt eine Vielzahl von Bezeichnungen und Aufteilungen, welche wenig Klarheit bringen und zum Teil auch die Abgrenzung von der Haus- und Familienarbeit erschweren (Ehrenamt, zivilgesellschaftliche Leistung, Volontariat, bürgerschaftliches Engagement etc.). Sinnvoll erscheint die Unterscheidung, welche auch vom Bundesamt für Statistik angewendet wird in zwei grosse Gruppen von Freiwilligenarbeit:

- Die **institutionalisierte** (formelle) Freiwilligenarbeit wird in einem Verein oder in einer Organisation verrichtet (nicht zu verwechseln mit der blossen Mitgliedschaft!).
- Die **informelle** Freiwilligenarbeit bezeichnet Hilfeleistungen für Menschen im persönlichen Umfeld.

Im Jahr 2004⁴⁸ verrichteten je gut zwei Fünftel der Frauen und Männer Freiwilligenarbeit, beide Geschlechter sind also in etwa gleich häufig engagiert. Die weitere Aufteilung zeigt hingegen klare **geschlechtsspezifische Differenzen** (vgl. Tabelle 1): Frauen verrichten häufiger informelle Freiwilligenarbeit als Männer, Männer sind in der institutionalisierten Freiwilligenarbeit und dort besonders in den Funktionen mit Führungsaufgaben übervertreten.

Tabelle 1: Beteiligung von Frauen und Männern an der Freiwilligenarbeit

	Gesamttotal	Institutionalisierte Freiwilligenarbeit			Informelle Freiwilligenarbeit
		Total	Führungsaufgaben	Basisaufgaben	
Frauen	41.1%	20.9%	9.1%	13.6%	28.5%
Männer	40.5%	29.9%	18.5%	14.5%	16.9%
Total	40.8%	25.3%	13.6%	14.0%	22.9%

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE 2004

Innerhalb der **institutionalisierten Freiwilligenarbeit** gibt es weiter eine geschlechtsspezifische Aufteilung nach Themen: Weitaus am häufigsten leisten Männer Freiwilligenarbeit in Sportvereinen. Frauen engagieren sich am häufigsten in Sportvereinen und sozial-karitativen Vereinen. In sozial-karitativen und kirchlichen Organisationen sind Frauen übervertreten (vgl. Abbildung 2). Institutionalisierte Freiwilligenarbeit wird vor allem von gut gebildeten Personen, der Altersgruppe der 40-54jährigen, von Personen in Paarhaushalten mit Kindern sowie Berufstätigen und Haus- und Familienfrauen verrichtet. Klar untervertreten ist die ausländische Bevölkerung. Bei der **informellen Freiwilligenarbeit** stehen haushaltsnahe Tätigkeiten im Vordergrund, auch sie zeigen eine geschlechtsspezifische Aufteilung: Am häufigsten führen die Frauen Hütedienste für bekannte oder verwandte Kinder aus. Bei den Männern stehen andere Dienstleistungen für Bekannte an erster Stelle (vgl. Abbildung 3). Informelle Freiwilligenarbeit findet in einem Netz von oft gegenseitigen Hilfestellungen im Umfeld statt. Sie wird vor allem von älteren Personen bis 74, von Haus- und Familienfrauen sowie von Personen aus Familien und Paarhaushalten ausgeführt. Untervertreten sind Berufstätige, Arbeitssuchende, Personen in Ausbildung und die ausländische Bevölkerung.

⁴⁸ Die folgenden Zahlen stammen vom Bundesamt für Statistik, SAKE 2004, bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/einkommen_und_lebensqualitaet/gleichstellung/blank/kennzahlen/0/unbezahlte_arbeit.html

Abbildung 2: Frauen und Männer in der institutionalisierten Freiwilligenarbeit

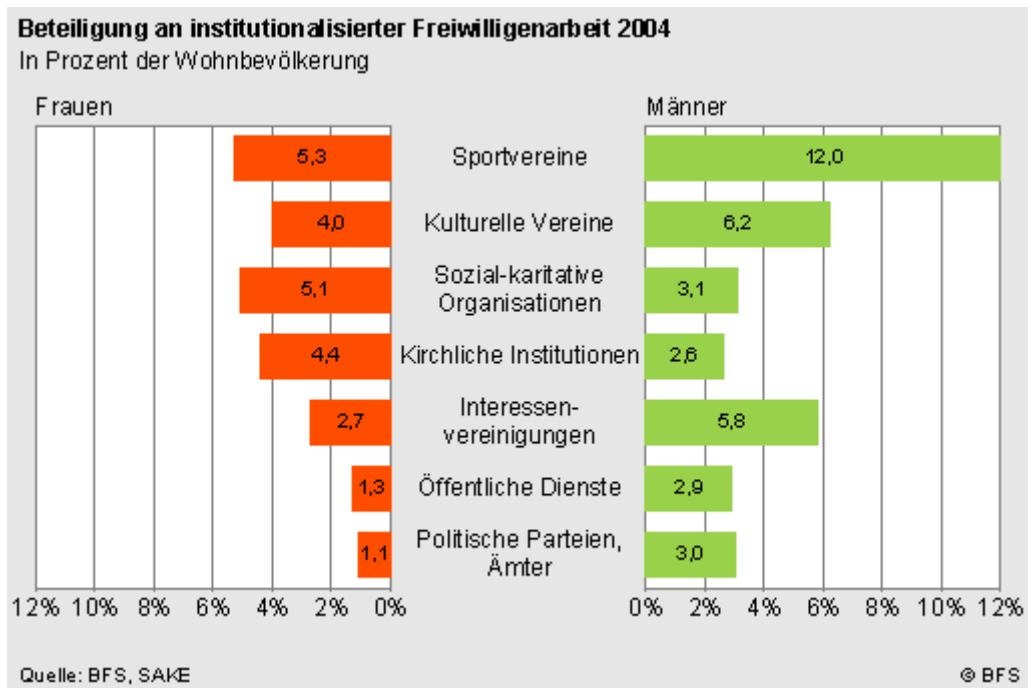
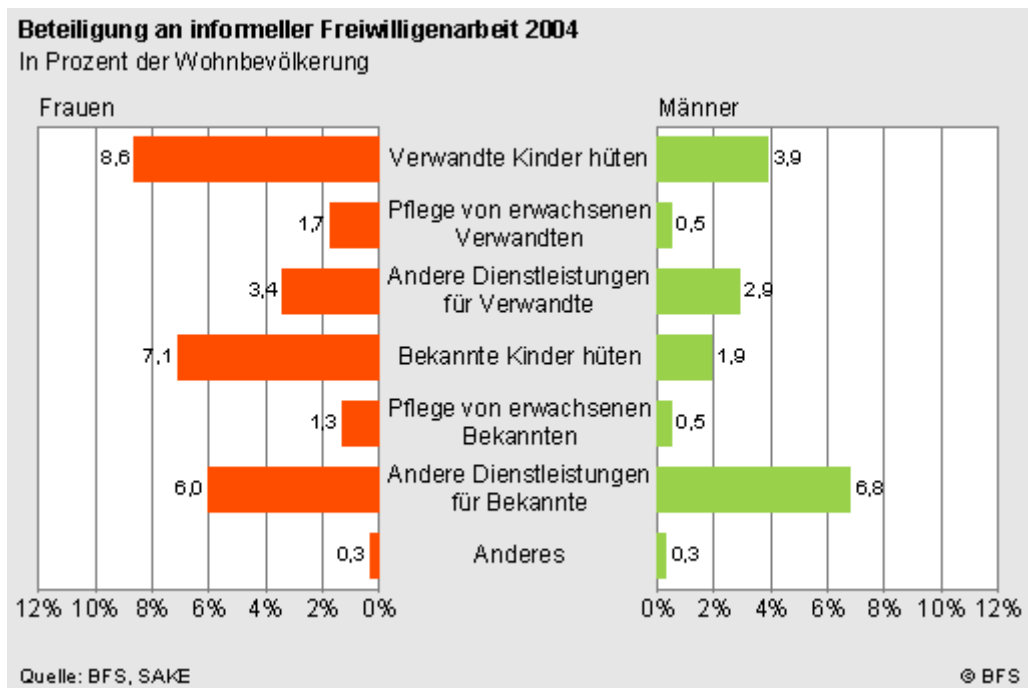


Abbildung 3: Frauen und Männer in der informellen Freiwilligenarbeit



Im Rahmen des UNO-Jahrs der Freiwilligen 2001 hat die Freiwilligenarbeit in der Öffentlichkeit Aufmerksamkeit und auch Anerkennung erhalten (vgl. Kapitel 3). Im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit besteht teilweise ein Spannungsfeld zur Erwerbsarbeit, da durch Freiwillige auch Tätigkeiten übernommen werden, welche die Erwerbswelt konkurrieren oder Einsätze (z.B. bei der sozialen Versorgung) bewusst als „Sparmassnahmen“ organisiert werden.

Bedeutung der unbezahlten Arbeit

Ohne unbezahlte Arbeit ist das gesellschaftliche Zusammenleben undenkbar. Das für sie aufgewendete **Arbeitsvolumen** übersteigt das der Erwerbsarbeit. Der allergrösste Teil entfällt dabei auf die Haus- und Familienarbeit: Frauen wenden dafür durchschnittlich 30 Stunden, Männer 17 Stunden pro Woche auf. Im Vergleich dazu ist das Volumen bei der Freiwilligenarbeit verschwindend klein: Im Durchschnitt der gesamten Wohnbevölkerung ab 15 Jahren werden 3 Stunden monatlich für formelle und 4 Stunden monatlich für informelle Freiwilligenarbeit investiert. Werden nur die freiwillig Tätigen betrachtet, sind es 14 Stunden für formelle und 18 Stunden für informelle Freiwilligenarbeit im Monat.

Angesichts des grossen Zeitvolumens, welches in die unbezahlte Arbeit investiert wird, liegt es auf der Hand, sie in die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung einzubeziehen, um ihre **ökonomische Bedeutung** sichtbar zu machen. Dazu muss die unbezahlte Arbeit monetarisiert, also in Geldwert umgerechnet werden. Dabei stehen in Fachkreisen zwei Auffassungen zur Diskussion: der Opportunitätskostenansatz (welcher erfasst, auf welchen Verdienst eine Person verzichtet, wenn sie statt ihrem bezahlten Erwerb unentgeltliche Freiwilligenarbeit leistet) und der Marktkostenansatz (welcher fragt, was es kosten würde, wenn die unbezahlte Arbeit durch bezahlte Drittpersonen erledigt werden müsste).⁴⁹ Nach dem Marktkostenansatz beträgt der Wert der unbezahlten Arbeit 215'235 Mio. Franken⁵⁰, was 57,9% des Bruttoinlandsproduktes (BIP, Mass für den Wert aller während eines Jahres im Inland produzierten Produkte und Dienstleistungen). Davon entfallen auf die Frauen 38,0% und die Männer 19,9%. Nach dem Opportunitätskostenansatz (unter Einbezug von Marktlöhnen für Erwerbstätige und potentiellen Löhnen für Nichterwerbstätige) ergibt sich ein Wert von 139'347 Mio. Franken oder 37,5% des BIP. Auch nach dieser Rechnungsart ist der Beitrag der Frauen rund doppelt so hoch wie jener der Männer (23.1% vs. 14.4%).

In einem Pilotversuch hat das Bundesamt für Statistik ein „Satellitenkonto Haushaltsproduktion“ eingeführt.⁵¹ Damit wird eine detaillierte Betrachtung möglich und der Grundstein für eine regelmässige und qualitativ gute Messung der volkswirtschaftlichen Bedeutung der unbezahlten Arbeit ist gelegt. Die monetäre Bewertung der Arbeit erfolgt nach dem Marktkostenansatz. Hier resultieren noch deutlich höhere Werte: Für das Jahr 2000 werden folgende Zahlen berichtet: Insgesamt wurden von der ständigen Wohnbevölkerung über 15 Jahren 8 Milliarden Stunden unbezahlte Arbeit verrichtet, davon zwei Drittel von Frauen (Hausarbeiten: 6 Mia., Betreuungsarbeiten im Haushalt⁵²: 1,25 Mia., 372 Mio. für institutionalisierte und 369 Mio. für informelle Freiwilligenarbeit.) Zum Vergleich: im selben Jahr wurden 6.7 Milliarden Stunden bezahlte Arbeit verrichtet. Der gesamte Geldwert der unbezahlten Arbeit beträgt 250 Milliarden Franken (Hausarbeit 172 Mia., Betreuungsarbeit 49 Mia., Freiwilligenarbeit insgesamt 27 Mia.). Auf die Frauen entfällt in der Hausarbeit zwei Drittel des Volumens, bei den Betreuungsaufgaben 60% und in der Freiwilligenarbeit 49%. Hier entspricht der Wert der unbezahlten Arbeit gar gut 70% des BIP.

Die Monetarisierung der unbezahlten Arbeit zur Sichtbarmachung ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung ist wichtig, hat aber ihre Grenzen. Der **soziale und gesellschaftliche Stellenwert** der

⁴⁹ Beim Opportunitätskostenansatz haben tiefer qualifizierte Personen niedrigere Opportunitätskosten, Frauen aufgrund ihrer schlechteren Arbeitsmarktchancen tiefere als Männer, Rentner/innen gar keine etc. Damit wird hier der gefährliche Schluss impliziert, dass unbezahlte Arbeit umso wertvoller ist, je grösser der Lohnverzicht ist. Der Marktkostenansatz, welcher in der Regel mit dem Spezialistenlohnansatz umgesetzt wird (also je nach Tätigkeit pro Stunde einen unterschiedlichen Lohn wählt), fasst Freiwilligenarbeit als wertschöpfende Produktion auf, welche zum Wohlstand und Reichtum der Nation beiträgt und entspricht damit einer aus Gleichstellungssicht anzustrebenden Neubewertung besser.

⁵⁰ Vgl. Bundesamt für Statistik (2002). Monetäre Bewertung der unbezahlten Arbeit. Neuchâtel: BfS. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/kultur__medien__zeitverwendung/uebersicht/blank/publikationen.Document.26153.html. Als Rechnungsgrundlage dienen die SAKE Daten von 1997.

⁵¹ Vgl. dazu Bundesamt für Statistik (2004). Satellitenkonto Haushaltproduktion. Pilotversuch für die Schweiz. Neuchâtel: BfS.

⁵² Also der grösste Teil dessen, was gemeinhin als „Familienarbeit“ bezeichnet wird.

unbezahlten Arbeit ist höher und nicht alleine in Zahlen fassbar. Insbesondere die Haus- und Familienarbeit (und teilweise auch die Freiwilligenarbeit) ist geprägt von Sorge um das Wohlergehen von anderen, diese ist weder beliebig delegierbar noch könnten sie sich die „Umsorgten“ in diesem Ausmass gegen Bezahlung leisten. So gilt: unbezahlte Arbeit ist in vielerlei Hinsicht unbezahlbar. Diesem hohen Stellenwert steht die **geringe Wertschätzung** insbesondere der Haus- und Familienarbeit und der informellen Freiwilligenarbeit entgegen. Angesichts des Spannungsfeldes zwischen Bedeutung und Wertschätzung wird die **Aufwertung der unbezahlten Arbeit** verlangt. Mit dieser Forderung können sehr unterschiedliche Dinge gemeint sein, welche der Gleichstellung widersprechen können. Bezogen auf die Haus- und Familienarbeit ist dem an sich durchaus legitimen Anspruch nach mehr moralischer Anerkennung und Achtung und (seltener erhoben) nach finanzieller Anerkennung (von der sozialen Sicherung bis hin zu Lohnarbeit) und Aufwertung des „Arbeitsplatzes Familie“ misstrauisch zu begegnen, solange Haus- und Familienarbeit nicht stärker „Männersache“ ist: Es besteht die Gefahr, dass die Aufwertung des familiären Bereichs Frauen „zurück an den Herd“ bringen will, was den Gleichstellungsbemühungen diametral entgegentläuft. Bezogen auf die Freiwilligenarbeit - insbesondere die institutionelle - wird die Aufwertungsdiskussion vor dem Hintergrund einer vermuteten (allerdings mangels Daten nicht klar belegten) geringen Solidarität und Bereitschaft für Engagements geführt. Die Aufwertung soll dazu beitragen, mehr Menschen für ein Engagement zu begeistern. Dafür werden Anreize (wie AHV-Bonus, Steuerabzug, Bildungsgutschrift etc.) diskutiert und immer häufiger die professionelle Begleitung von Freiwilligen in Organisationen (z.B. durch klare Spesenregelungen, Pflichtenhefte, Ansprüche auf Weiterbildung etc.) umgesetzt. Ein wichtiges Instrument zur Aufwertung der (auch hier primär institutionellen) Freiwilligenarbeit ist der Sozialzeitausweis, welcher den Nachweis der Einsätze und der dabei erworbenen Kompetenzen ermöglicht. Die Bemühungen, die in der unbezahlten Arbeit erworbenen Kompetenzen nachzuweisen und für die Erwerbswelt nutzbar zu machen, gibt es auch bei der Haus- und Familienarbeit (vgl. Kapitel 3, => B2.2).

Negative Folgen der ungleichen Aufteilung der unbezahlten Arbeit

Der grösste Teil der unbezahlten Arbeit wird von Frauen in Form von Haus- und Familienarbeit geleistet (vgl. oben). Diese Zuständigkeit der Frauen und insbesondere der Mütter für Haus- und Familienarbeit ist ein grosses Hindernis auf dem Weg zur Gleichstellung mit vielen negativen Auswirkungen. Ein zentrales Problem ist die **finanzielle Abhängigkeit**, die im „Hausfrauenmodell“ am grössten, aber auch bei Teilzeiterwerbstätigkeit („Zuverdienst“) vorhanden ist. Sie hat besonders im Falle einer Scheidung bzw. Trennung, Langzeiterwerbslosigkeit, Tod des Partners etc. gravierende Folgen. Negative Auswirkungen gibt es auch in der sozialen Absicherung: Der Beitrag, welcher mit unbezahlter Arbeit an den gesamtwirtschaftlichen Wohlstand geleistet wird, schlägt sich nicht in den entsprechenden Leistungen der Sozialversicherungen nieder. Diese sind grösstenteils weiterhin an Erwerbsarbeit orientiert (=> A5). Dies trägt dazu bei, dass mehr Frauen als Männer von Armut betroffen sind.⁵³

Die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Arbeit hat aus Gleichstellungssicht auch negative Folgen auf die **Organisation der Erwerbswelt**. In der Regel wird dort immer noch (und im Rahmen der Flexibilisierung zum Teil immer mehr => E2) die weitgehende Verfügbarkeit der Arbeitskräfte vorausgesetzt. Ein zeitlich ausgedehntes Engagement für Hausarbeit und Kindererziehung oder freiwillige Tätigkeiten (mit Ausnahme von wichtigen Ehrenämtern) verträgt sich schlecht damit (=> Detailanalyse Diskriminierung). Die Anforderungen der Arbeitswelt sind am besten zu erfüllen, wenn eine andere Person die Verpflichtungen im privaten Lebensbereich übernimmt. Weil immer noch genügend Personen - insbesondere Männer - zur Verfügung stehen, welche bereit sind, ihren Schwerpunkt klar im Beruf zu setzen (und dies können, weil sie von den „Hintergrundarbeiten“ entlastet sind), kann die Arbeitswelt weiterhin so funktionieren, als ob es keine anderen Lebensbe-

⁵³ Besonders gefährdet sind u.a. Alleinerziehende, Personen in Tieflohnbranchen, Tiefqualifizierte und Personen in flexiblen Arbeitsverhältnissen – hier gibt es mehr Frauen als Männer. Auch insgesamt sind Frauen häufiger betroffen: Arbeitsmarktferne gehört zu den Faktoren, welche das Risiko, in konstanter Armut zu leben, erhöhen. vgl. www.armut.ch; Bundesamt für Statistik (2003). Auf dem Weg zur Gleichstellung. Dritter statistischer Bericht. Neuchâtel: BfS. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/einkommen_und_lebensqualitaet/gleichstellung/blank/publikationen.Document.49554.html. oder Bundesamt für Statistik (2004). Working Poor in der Schweiz. Neuchâtel: BfS. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=1554>.

reiche gäbe. Der Anspruch auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist deshalb weiterhin keine Selbstverständlichkeit und wird als „Frauenproblem“ erachtet (=> Detailanalyse Vereinbarkeit)⁵⁴. Umgekehrt macht es genau diese Organisation der Erwerbswelt schwierig und (auch aus finanzieller Sicht) unattraktiv, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu leben. Damit eröffnet sich ein nur mit gemeinsamem Willen von Wirtschaft, Gesellschaft und (potentiellen) Müttern und Vätern zu durchbrechender Teufelskreis.

Vermutlich hat die ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit auch Auswirkungen auf die **demographische Entwicklung**. Die Entscheidung für oder gegen Kinder stellt sich wegen der vorausgenommenen Arbeitsteilung für Frauen gravierender als für Männer. Die Ängste (durchaus berechtigt, => Detailanalyse Diskriminierung), berufliche Ambitionen begraben zu müssen oder sie zum Preis von hoher Doppelbelastung weiterzuverfolgen, stehen dem Kinderwunsch entgegen. Der Trend zu einer späteren Mutterschaft, die geringere Kinderzahl und die steigende Zahl von kinderlos bleibenden Frauen (v.a. Akademikerinnen) können in diesem Kontext verstanden werden. Eine genaue empirische Untersuchung der Zusammenhänge steht allerdings aus.⁵⁵

2. Aktionsfelder

Die Betrachtung von bezahlter und unbezahlter Arbeit aus Gleichstellungssicht macht überdeutlich, dass es sich hier um ein Kernproblem handelt. Entsprechend vielfältig präsentiert sich der Handlungsbedarf. Sehr oft ist dabei nicht klar, wie Veränderungen erzielt werden können: Wird partnerschaftliche Rollenteilung so selten gelebt, weil durch die mangelnde Lohngleichheit das Einkommen der Frau den Ausfall beim Mann nicht deckt oder ist Lohngleichheit nicht umgesetzt, weil Frauen nach wie vor die Hauptlast der Familienarbeit tragen? Bedingt der vermehrte Einbezug der Männer in die Haus- und Familienarbeit eine Aufwertung der Tätigkeit oder ist vielmehr die verstärkte Teilhabe der Männer Voraussetzung für diese Aufwertung? An keinem anderen Thema wird die Vernetztheit der Gleichstellungsthematik, in welcher die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung Veränderungen in den verschiedensten Handlungsfeldern bedingt, so deutlich. Wegen der Vernetztheit von bezahlter und unbezahlter Arbeit sind zusätzlich zu den im Folgenden aufgeführten Punkten auch die in den Detailanalysen „Vereinbarkeit“ und „Arbeitswelt und Diskriminierungsfallen“ aufgeführten Aktionsfelder relevant.

Förderung der geschlechtsunabhängigen Verteilung der Haus- und Familienarbeit

In der Politik

- Behebung der Nachteile von partnerschaftlicher Rollenteilung in den Sozialversicherungen (=> A 5.1).
- Schaffung von Anreizen zur Umverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern.
- Unterstützung und Lancierung von Sensibilisierungskampagnen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangslagen in den verschiedenen Landesteilen.
- Schaffung von Anreizen für Unternehmen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter anzubieten (=> C 2.1).
- Schaffung von zentralen Vorgaben zur Gewährleistung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche sich mit einer aktiven Teilnahme an Haus- und Familienarbeit vereinbaren lassen (=> D 2.1, C 3.1).

⁵⁴ Stärker auf Männer bezogen sind allgemeine Bemühungen zur Förderung von „Work Life-Balance“, diese zielen aber meist nur indirekt auf eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit hin.

⁵⁵ Die Auswirkungen dieser Entwicklung können weitreichend sein. So hält die Eidgenössische Koordinationskonferenz für Familienfragen in ihrem Bericht zur Situation von Familien in späteren Lebensphasen (vgl. Fussnote 43) fest, dass ein zunehmender Teil der Bevölkerung kaum mehr Kontakt zu Kindern und Jugendlichen hat und sich daher zunehmend von diesen entfremdet (beinahe die Hälfte der Schweizer Wohnbevölkerung lebt in Haushalten ohne Kinder). Dies hat Auswirkungen auf die Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und der gesellschaftlichen Solidarität im Speziellen.

- Systematische Förderung von chancengleichen Arbeitsbedingungen, welche die Übernahme von Haus- und Familienarbeit ermöglichen und fördern in der öffentlichen Verwaltung (auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene) sowie in Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung unter ausdrücklichem Einbezug der Männer (Vorbildfunktion).

In der Wirtschaft

- Schaffung von Anreizen zur Umverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern (z.B. durch gezielte Nutzung von Schlüsselkompetenzen, positiver Wertung von Haus- und Familienarbeit für die berufliche Laufbahn, Gleichbewertung von beruflicher und ausserberuflicher Erfahrung im Lohnsystem etc.).
- Chancengleiche Förderung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Beschäftigungsgrad oder Familienstand.

In der Bildung

- Sicherung einer chancengleichen Entwicklung und Vermittlung einer Vielfalt von Rollenbildern in Familie und Beruf für Mädchen und Knaben in der Schule (=> A bis C 3.3).
- Aufnahme der Thematik der Haus- und Familienarbeit (Bedeutung, Qualifizierungspotential etc.) in Aus- und Weiterbildung (=> D/F 3).
- Sicherung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche sich mit Haus- und Familienarbeit vereinbaren lassen (=>C 3.3). Anerkennung der in der Haus- und Familienarbeit erworbenen Kompetenzen im Rahmen von Zulassungen zu Bildungsgängen / Bildungsabschlüssen.

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich unterschiedlicher Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern; Bewusstmachung von persönlichen und gesellschaftlichen Folgen, möglichen Widerständen etc.
- Förderung der allgemeinen Auseinandersetzung mit Frauen- bzw. Männerbildern und der Bedeutung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit.
- Förderung einer gleichstellungsbewussten Sozialisation, Förderung der Haus- und Familienarbeit als selbstverständlicher Bestandteil des Lebensentwurfs von Knaben / jungen Männern (=> C4).

Im Recht

- Unterstützung der Bemühungen für einen besseren Schutz der Haus- und Familienarbeit bzw. der vom Arbeitsverhältnis unabhängigen sozialen Sicherung mit den den juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 4.5 und A 5.1/5.5).

Förderung der geschlechtsunabhängigen Verteilung der Freiwilligenarbeit

In der Politik

- Schaffung von Anreizen zur Übernahme von Freiwilligentätigkeiten insgesamt und zum Engagement von Männern in der informellen Freiwilligenarbeit im Besonderen (z.B. Steuerabzug, AHV-Bonus, Bildungsgutschrift).
- Sicherung von Rahmenbedingungen, welche eine Benachteiligung der informellen Freiwilligenarbeit gegenüber der institutionellen verhindern (z.B. im Falle von Steuerabzügen, Nachweis von Schlüsselkompetenzen etc.).
- Lancierung und Unterstützung von Informations- und Sensibilisierungskampagnen.

- Sicherung von breit abgestützten Rahmenbedingungen zur Klärung der Thematik, wo und unter welchen Bedingungen freiwillige Einsätze zur Unterstützung der Aufgaben der öffentlichen Hand legitim sind.
- Förderung der gesellschaftlichen Bemühungen zur Durchsetzung von Standards in der (primär institutionellen) Freiwilligenarbeit.
- Schaffung von Anreizen für Unternehmen, das freiwillige Engagement ihrer Mitarbeitenden zu fördern.
- Systematische Förderung von chancengleichen Arbeitsbedingungen, welche die Übernahme von Freiwilligentätigkeiten ermöglichen und fördern in der öffentlichen Verwaltung (auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene) sowie in Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung unter ausdrücklicher Gleichbehandlung von formeller und institutioneller Freiwilligenarbeit (Vorbildfunktion).

In der Wirtschaft

- Förderung und Ermöglichung von freiwilligem Engagement sowie Nutzung und Honorierung der dabei erworbenen Schlüsselkompetenzen unter Sicherung der Gleichbehandlung von formeller und institutioneller Freiwilligenarbeit.

In der Bildung

- Anerkennung der in der Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen im Rahmen von Zulassungen zu Bildungsgängen / Bildungsabschlüssen.
- Aufnahme der Thematik von Freiwilligenarbeit (gesellschaftlicher Nutzen, Qualifizierungspotential etc.) in der Grundausbildung und in den verschiedenen Aus- und Weiterbildungsgängen (=> A bis D 3.3, F 3.3).

In der Gesellschaft

- Förderung der Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Freiwilligenarbeit in Institutionen und im persönlichen Umfeld.
- Förderung des Einbezugs von Frauen in verantwortungsvolle Positionen im Rahmen der institutionellen Freiwilligenarbeit.
- Förderung der Auseinandersetzung mit verschiedenen Rollenbildern von Frauen und Männern.
- Fortführung der Bemühungen zur Sicherung von Minimalstandards (Spesen, Versicherungen, Anspruch auf Weiterbildung) in der Freiwilligenarbeit, Suche nach Möglichkeiten zur gleichberechtigten Absicherung von informeller und formeller Freiwilligenarbeit.

Im Recht

- Unterstützung der Bemühungen für einen besseren Schutz der Freiwilligenarbeit bzw. der vom Arbeitsverhältnis unabhängigen sozialen Sicherung mit den den juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 4.5 und A 5.1/5.5).

Aufwertung der unbezahlten Arbeit

In der Politik

- Schaffung von Anreizen zur Umverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern.
- Behebung der Nachteile von partnerschaftlicher Rollenteilung in den Sozialversicherungen (z.B. Pensionskasse, IV) (=> A 5.1).
- Schaffung von Rahmenbedingungen zur Honorierung der Freiwilligenarbeit (z.B. Steuerabzüge, Bildungsgutschrift).

- Schaffung von Rahmenbedingungen, welche die vertiefte Erforschung der unbezahlten Arbeit und deren Verhältnis zur bezahlten ermöglichen (=> E3).
- Vorbildfunktion der Bundesverwaltung bezüglich der Förderung und Ermöglichung von ausserberuflichem Engagement in Familie/Haushalt und in der Freiwilligenarbeit sowie der Nutzung der dabei erworbenen Schlüsselkompetenzen.

In der Wirtschaft

- Schaffung von Anreizen zur Umverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern.
- Förderung und Ermöglichung von Engagement in formeller und institutioneller Freiwilligenarbeit sowie Nutzung und Honorierung der dabei erworbenen Schlüsselkompetenzen.
- Chancengleiche Förderung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Beschäftigungsgrad oder Familienstand.

In der Bildung

- Thematisierung von unbezahlter Arbeit in der Grundausbildung und in den verschiedenen Aus- und Weiterbildungsgängen (=> A bis D 3.3, F 3.3).
- Erforschung der unbezahlten Arbeit (inkl. Verhältnis zur bezahlten) (=> E3).
- Anerkennung von in der unbezahlten Arbeit erworbenen Kompetenzen im Rahmen von Zulassungen zu Bildungsgängen / Bildungsabschlüssen.

In der Gesellschaft

- Förderung der Auseinandersetzung mit verschiedenen Rollenbildern von Frauen und Männern und ihren gesellschaftlichen Verantwortlichkeiten. Erhöhung der Sensibilität bezüglich unterschiedlicher Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.

Im Recht

- Unterstützung der Bemühungen für einen besseren Schutz der unbezahlten Arbeit bzw. der vom Arbeitsverhältnis unabhängigen sozialen Sicherung mit den den juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 4.5 und A 5.1/5.5).

Behebung der negativen Folgen der ungleichen Aufteilung

In der Politik

- Erarbeitung von Rahmenbedingungen, welche eine vom Ausmass der Erwerbsarbeit unabhängige soziale Sicherung ermöglichen.
- Schaffung von Anreizen für Unternehmen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter anzubieten (=> C 2.1).
- Stärkung der Familien unabhängig vom gewählten Familienmodell.
- Systematische Förderung von chancengleichen Arbeitsbedingungen, welche ein ausserberufliches Engagement ermöglichen und fördern in der öffentlichen Verwaltung und in Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung unter ausdrücklichem Einbezug der Männer.

In der Wirtschaft

- Schaffung von Anreizen zur aktiven Teilnahme an ausserberuflichen Lebensbereichen für Frauen und vor allem Männer.
- Chancengleiche Förderung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Beschäftigungsgrad oder Familienstand.

In der Bildung

- Anerkennung von in der unbezahlten Arbeit erworbenen Kompetenzen im Rahmen von Zulassungen zu Bildungsgängen / Bildungsabschlüssen.

In der Gesellschaft

- Förderung der allgemeinen Auseinandersetzung mit Frauen- bzw. Männerbildern und der Bedeutung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit.
- Förderung einer gleichstellungsbewussten Sozialisation, Förderung der Haus- und Familienarbeit als selbstverständlicher Bestandteil des Lebensentwurfs von Knaben / jungen Männern, Stärkung der jungen Frauen zur Einforderung der aktiven Teilhabe der Männer (=> C4).

Im Recht

- Unterstützung der Bemühungen für einen besseren Schutz der unbezahlten Arbeit bzw. der vom Arbeitsverhältnis unabhängigen sozialen Sicherung mit den den juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 4.5 und A 5.1/5.5).

3. Laufende Bemühungen

Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist einer der Kernpunkte der Gleichstellungsthematik. Entsprechend viele Akteur/innen versuchen, das Thema anzugehen - in der Regel innerhalb der Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (=> Detailanalyse Vereinbarkeit). Als eigenständiges Thema hat die - vom Volumen her deutlich weniger bedeutsame - Freiwilligenarbeit (und dort primär die institutionelle) am meisten Gewicht. Das zeigt sich auch im Internet. Die Suche „unbezahlte Arbeit“ in google⁵⁶ führt zu rund 18'900 Treffern in der Schweiz und 76'100 im ganzen Web, „Familienarbeit“ bringt es auf 45'000 bzw. 394'000 Treffer, Freiwilligenarbeit hingegen auf 164'000 bzw. 731'000. Bei „travail non rémunéré“ erscheinen 19'400 bzw. 117'000 Treffer, bei „travail familial“ 482 bzw. 22'700, bei „bénévolat“ aber 266'000 bzw. 2'390'000, mit „lavoro non pagato“ werden 43 bzw. 1'000 Treffer erzielt, mit „lavoro di famiglia“ bloss 11 bzw. 362, mit „volontariato“ hingegen 41'600 bzw. 4'210'000.

Politik und Verwaltung

Eidgenössische Ebene

Der Bundesrat bezeichnet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als politische Priorität (=> Detailanalyse Vereinbarkeit). Massnahmen, welche direkt auf eine Umverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern abzielen, fehlen allerdings bisher. Im Bereich der Freiwilligenarbeit hat der Bundesrat einen Bericht vorgelegt.⁵⁷ Dieser zeigt die Situation in der Schweiz allgemein und in der Bundesverwaltung im Speziellen. Er umfasst eine Reihe von Empfehlungen, unter anderem die Prüfung der Einführung von neuen Rechtsgrundlagen, Informationsbemühungen über die den Jugendlichen für Freiwilligenarbeit zustehende Urlaub⁵⁸ und die Einführung eines Expert/innengremiums auf Bundesebene.

Aktiv ist die Bundesverwaltung im Zusammenhang mit der Förderung der Anerkennung von nicht formal erworbenen Kompetenzen (z.B. Projekt „validation des acquis“ unter der Leitung von BBT und seco, => Detailanalyse Bildung).

Die **Eidgenössische Kommission für Frauenfragen** ist eine ausserparlamentarische Kommission des Bundes. Die unbezahlte Arbeit ist vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema, dasselbe gilt für die **Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten** (=> Detailanalyse Diskriminierung).

Das **Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann** hat im Rahmen seiner breiten Vereinbarkeitskampagnen „Fairplay at home“ und „Fairplay at work“, auch das Thema der

⁵⁶ am 16. Juni 2006

⁵⁷ Bundesamt für Statistik (2004). Bericht zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz. Expertenbericht im Auftrag des BfS. Neuchâtel: BfS, der Bericht ist die Antwort auf eine in ein Postulat umgewandelte Motion der Nationalratskommission.

⁵⁸ Artikel 329eOR

unbezahlten Arbeit - insbesondere der Haus- und Familienarbeit - aufgenommen. Zusätzlich werden im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz Projekte finanziert, welche den Themenbereich der unbezahlten Arbeit mitbetreffen, primär im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Anerkennung von ausserberuflich erworbenen Kompetenzen.⁵⁹ Das eidgenössische **Parlament** hat sich immer wieder mit Fragen der unbezahlten Arbeit auseinandergesetzt.⁶⁰ Die Erarbeitung von Grundlagen für den Nachweis ihres volkswirtschaftlichen Nutzens (vgl. oben), Fragen rund um die Vereinbarkeit, die Anerkennung von Freiwilligenarbeit (z.B. AHV-Bonus) und die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin waren dabei - neben anderen - häufig Thema.

Beim **Bund als Arbeitgeber** ist die unbezahlte Arbeit in zweifacher Weise ein Thema: im Hinblick auf die Anrechnung von Schlüsselkompetenzen und bei der Förderung der Freiwilligenarbeit. Im Zusammenhang mit der Anrechnung von Schlüsselkompetenzen bestehen Richtlinien zur Berücksichtigung von ausserberuflicher Erfahrung, deren Umsetzung erfolgt allerdings dezentral. Im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit wurde der Bund als Arbeitgeber im Rahmen des Berichts zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz⁶¹ untersucht. Die Studie kommt zum Schluss, dass die Förderung der Freiwilligenarbeit in der Bundesverwaltung eher punktuell als systematisch erfolgt und fordert unter anderem die Schaffung einer Informations- und Koordinationsstelle sowie die Erarbeitung von allgemeinen Richtlinien. Sie hält ebenfalls fest, dass die konkrete Umsetzung bei der Anrechnung von Schlüsselkompetenzen in den Ämtern sehr unterschiedlich weit fortgeschritten ist und empfiehlt die Einführung von Massnahmen zur Vereinheitlichung.

Kantonale und kommunale Ebene

Die Aktivitäten der Kantone und Gemeinden im Zusammenhang mit Fragen rund um die unbezahlte Arbeit und deren Verteilung können aus zugänglichen Quellen nicht mit vertretbarem Aufwand zusammengetragen werden, dazu wären umfangreiche Erhebungen nötig. Allgemein bekannt ist, dass verschiedene öffentliche Arbeitgebende Massnahmen zur Anerkennung und Honorierung von ausserberuflich erworbenen Schlüsselkompetenzen getroffen haben oder treffen. Ebenfalls belegt ist, dass in verschiedenen kantonalen Parlamenten ein Steuerabzug für Freiwilligenarbeit gefordert, bisher aber noch nirgends umgesetzt ist.

Verbände

Arbeitgebende

Der Arbeitgeberverband tritt politisch als Förderer der Erwerbsarbeit von Frauen auch in der Familienphase auf (=> Detailanalyse Vereinbarkeit). Die Umverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern, konkret den Einbezug der Männer in die Haus- und Familienarbeit, ist dort allerdings direkt kein Thema. Aktiv bekennt sich der Arbeitgeberverband zur Förderung der Freiwilligenarbeit und lädt Unternehmen ein, die bisherigen Aktivitäten vor dem Hintergrund des „Corporate Volunteering“ gezielt als personal- und unternehmenspolitische Strategie zu nutzen. Avenir Suisse setzt sich für die Förderung von Tagesschulen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein, unbezahlte Arbeit gehört nicht zu den Themen des Think Tanks.

Gewerkschaften und Berufsverbände

Die SGB Gewerkschaften stellen im Zusammenhang mit Chancengleichheit die Lohngleichheit ins Zentrum und sind hier äusserst aktiv. Die unbezahlte Arbeit, konkret vor allem die Haus- und Familienarbeit, ist dabei vor allem als Gegenstück der Erwerbsarbeit und Hinderungsgrund für die chancengleiche Integration der Frauen im Erwerbsleben Thema. Freiwilligenarbeit gehört nicht - oder nur sehr indirekt - zu den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern.

Bei travail suisse ist weder Haus- und Familienarbeit noch Freiwilligenarbeit ein Thema.

Bei den Berufsverbänden steht die Gleichstellung von Frau und Mann nicht im Vordergrund der berufspolitischen Ziele, das gilt auch für Fragen der Umverteilung der unbezahlten Arbeit. Eine

⁵⁹ vgl. www.topbox.ch, rund 29 Projekte, vgl. auch unten bei Organisationen

⁶⁰ Die Suche auf der Parlamentshomepage in den Vorstössen und Geschäften mit den Stichworten „unbezahlte Arbeit“ ergibt 18 Treffer, „Freiwilligenarbeit“ 24 (alternativ „freiwillige Arbeit“ 55), „Hausarbeit“ 22 und „Familienarbeit“ 27.

⁶¹ Vgl. Fussnote 57

Ausnahme bildet KV Schweiz, welcher durch verschiedene Aktivitäten sehr aktiv ist. Die unbezahlte Arbeit ist vor allem im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema. Zu den Forderungen gehört auch, dass unbezahlte Arbeit gleichwertig zur sozialen Sicherung beitragen soll wie Erwerbsarbeit.⁶²

Unternehmen

Das Thema Haus- und Familienarbeit ist in Unternehmen nicht zentral und interessiert höchstens als „andere Seite“ im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei der Freiwilligenarbeit gibt es etwas mehr Tradition: Gemäss einer vom Arbeitgeberverband und der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft in Auftrag gegebenen Studie, sind die meisten Unternehmen bereit, die (institutionelle) Freiwilligenarbeit zu fördern.⁶³

Einzelne Firmen sind aktiv an verschiedenen Projekten von Organisationen (vgl. unten) beteiligt oder nutzen und honorieren in der unbezahlten Arbeit erworbene Kompetenzen.

Unternehmen, welche selber Empfänger von Freiwilligenarbeit sind, engagieren sich im Zusammenhang mit der professionellen Betreuung der Freiwilligen (Begleitung, Versicherung, Führen einer Sozialbilanz, Weiterbildung etc., vgl. auch unten).

Organisationen

Im Bereich der **Haus- und Familienarbeit** gibt es Organisationen, welche die Aufwertung dieser Tätigkeiten (und des Status von Hausfrauen und Hausmännern) anstreben und teilweise eine gerechtere Aufteilung zwischen den Geschlechtern fordern. Dazu gehört beispielsweise der „Berufsverband Familienmanagerinnen“ (www.bfm-agf.ch/d/uns_zweck.htm), welcher sich dafür einsetzt, dass die Leistungen von „Familienmanager/innen“⁶⁴ gesellschaftlich anerkannt und verankert werden. Ähnliche Ziele verfolgt die Hausfrauen- und Hausmännergewerkschaft

(www.hausfrauengewerkschaft.ch). Daneben gibt es eine Reihe von Organisationen, welche sich primär an Männer bzw. Väter richtet, welche einen stärkeren Anteil an der Haus- und Familienarbeit übernehmen (wollen) (z.B. www.hausmaennernetz.ch, www.avanti-papi.ch, www.hallopa.ch).

Im Bereich der **Freiwilligenarbeit** gibt es eine ganze Reihe von Organisationen, insbesondere der Bereich der institutionellen Freiwilligenarbeit ist stark abgedeckt. Die **Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft** ist eine der ältesten und traditionsreichsten Organisationen. Ihr Aktivitätsspektrum ist breit (Forschung, politische Aktivitäten, Sensibilisierung etc.), konkret wird unter anderem das Projekt „Seitenwechsel“ angeboten, welches Führungskräften ein Sozialpraktikum ermöglicht.

Mit dem UNO-Jahr der Freiwilligen 2001 hat die Freiwilligenarbeit recht grosse öffentliche Aufmerksamkeit erhalten, eine Reihe von Organisationen hat sich im Hinblick auf dieses Jahr im „ivy-Forum“ vernetzt. Es lebt heute als „**Forum Freiwilligenarbeit**“ (www.forum-freiwilligenarbeit.ch/index.php) weiter. Der Sozialzeitausweis (www.sozialzeitausweis.ch), mit welchem die freiwilligen Einsätze nachgewiesen werden können, wird dort mitkoordiniert. Eng verbunden ist **Benevol Schweiz** (www.benevol.ch), die Dachorganisation der Vermittlung von Freiwilligenarbeit in der Deutschschweiz (bzw. als www.volontariato.ch im Tessin und www.benevolat.ch in der Romandie). Frauenverbände, kirchliche und sozial-karitative Organisationen und die verschiedenen Vereine und Verbände sind im Bereich der Freiwilligenarbeit aktiv (eine Reihe von ihnen ist über die Linkliste des Forum Freiwilligenarbeit zugänglich). Die Bemühungen um ein professionelles „Freiwilligenmanagement“, welches Spesenregelungen, Pflichtenhefte, Weiterbildungen, gezielte Einsätze, Nachweis der Einätze etc. umfasst, geben der institutionalisierten Freiwilligenarbeit einen Rahmen. Die informelle Freiwilligenarbeit profitiert davon kaum.

Beide Bereiche der unbezahlten Arbeit umfassen die verschiedenen Bemühungen zur Förderung der **Anerkennung von in der unbezahlten Arbeit erworbenen Schlüsselkompetenzen**. Hier wurde in verschiedenen Projekten (unter anderem in solchen, welche im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz realisiert wurden) Instrumente entwickelt, welche es ermöglichen, die Kompetenzen nachzuweisen, den Betroffenen bewusst und für die Erwerbswelt nutzbar zu ma-

⁶² Vgl. www.kvschweiz.ch/graphics/Synkron-Library/Extranet/extra_filesharing/Leitbild/Gleichstellungspolitik.pdf.

⁶³ www.arbeitgeber.ch/content.cfm?upid=E9C9280D-D32C-4D60-AB180C2DFB35C9FF&type=pdf&filetype=pdf

⁶⁴ Personen, welche zu Hause in eigener Verantwortung wenigstens eine zu unterstützende Person betreuen und dabei wesentlich Familien- und Hausarbeit erbringen

chen (z.B. Schweizerisches Qualifikationshandbuch (www.ch-q.ch/), IESKO⁶⁵, Bilan-portfolio de compétences (www.effe.ch) oder auch der im Rahmen der Freiwilligenarbeit entstandene Sozialzeitausweis (vgl. oben) und die dazu entwickelten bereichsspezifischen Module (z.B. Kirchen, www.kirchen.ch/sozialzeitausweis).

Auch für die meisten Frauenorganisationen⁶⁶ und Interessengruppen im Gleichstellungsbereich ist die unbezahlte Arbeit ein Thema, sie setzen sich meist sehr unterschiedlich motiviert für eine Aufwertung ein, nicht alle aber in gleicher Konsequenz für die aus Gleichstellungssicht zwingende Umverteilung zwischen den Geschlechtern.

4. Massnahmenvorschläge

Strategisches Ziel im Themenkreis von bezahlter und unbezahlter Arbeit muss eine Umverteilung zwischen den Geschlechtern sein. „Männer an den Herd“ ist ein beliebter und oft gebrauchter Slogan und die Forderung, wonach Männer stärker in die Haus- und Familienarbeit einzubinden sind, stösst kaum auf Widerspruch. Allerdings folgen daraus selten Konsequenzen, weder auf politischer noch auf wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und individueller Ebene. Bemühungen zur Aufwertung und Sichtbarmachung der unbezahlten Arbeit konnten durchaus Erfolge verzeichnen, auch die Erarbeitung von Instrumenten und Richtlinien ist hilfreich. Massnahmen, welche weitergehende Konsequenzen und vor allem Kosten mit sich ziehen würden (wie etwa Veränderungen in den Sozialversicherungen) und solchen, welche die Thematik nicht auf der Ebene der Freiwilligkeit belassen wollen, war bisher kein Erfolg beschieden. Allerdings sind die notwendigen Stossrichtungen mit ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen bekannt. Wie bei allen für den Masterplan ausgewählten Themenkreisen gilt deshalb, dass versucht werden muss, auf der Ebene der Instrumente⁶⁷ - im Rahmen der vorhandenen Ressourcen der Partei - möglichst innovativ zu sein. Durch gezielte Zusammenarbeiten (mit anderen Organisationen, aber auch Fachhochschulen und Universitäten) soll ein möglichst gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis angestrebt werden.

Angesichts der engen Verknüpfung der unbezahlten Arbeit mit der Erwerbsarbeit sind zusätzlich zu den nachfolgend aufgeführten Massnahmenvorschlägen eine Reihe der in den Detailanalysen zum Erwerbsbereich (=> „Vereinbarkeit“ und „Arbeitswelt und Diskriminierung“) erwähnten Punkte ebenfalls relevant.

Fokus geschlechtsunabhängige Verteilung der Haus- und Familienarbeit

- ▶ Systematische Prüfung aller Rahmenbedingungen auf ihre Auswirkungen bezüglich der Attraktivität von verschiedenen Modellen zur Aufteilung der Haus- und Familienarbeit, Behebung von Nachteilen von und Förderung von Anreizen für partnerschaftliche Modelle, welche den aktiveren Einbezug der Männer in die Familienverantwortung beinhalten.
- ▶ Intensivierung der Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit (=> Detailanalyse Diskriminierung).
- ▶ Zentrale Vorgaben zur Sicherung der Anerkennung und Honorierung von Schlüsselkompetenzen aus der Haus- und Familienarbeit im Rahmen von berufsbezogenen Aus- und Weiterbildungen und im Erwerbsleben (z.B. auf Gesetzesebene, im Rahmen von Qualitätssicherungssystemen etc.).
- ▶ Schaffung von Anreizen für Unternehmen, ein Engagement ihrer Mitarbeitenden in der Haus- und Familienarbeit zu ermöglichen, zu fördern und zu nutzen.

⁶⁵ IESKO bietet die computergestützte systematische Erfassung von Schlüsselkompetenzen für Unternehmen, vgl. Kadishi, Bernadette (2001). Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten: Tobler. Für eine kurze Vorstellung vgl.

www.infopartner.ch/periodika/2002/Panorama/Heft_2_2002/pan2246.pdf

⁶⁶ Ein Teil unter ihnen ist im Dachverband „Alliance F“ organisiert und über Links von dort direkt zugänglich (www.bsf.ch).

⁶⁷ Unter „Instrument“ verstehen wir eine konkrete Aktivität bzw. Handlungsmöglichkeit, welche Veränderungen in die unter „Massnahme“ gefasste Stossrichtung bewirken kann.

- ▶ Zentrale Vorgaben zur Sicherung von chancengleichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für beide Geschlechter und unabhängig von der Lebensform (z.B. bezüglich Modularität, Zugänglichkeit etc.).
- ▶ Durchsetzung von zentralen Vorgaben (z.B. kantonale Gesetzgebung) zur Sicherung von Schulstrukturen, welche eine partnerschaftliche Rollenteilung erleichtern.
- ▶ Zusammentragen von Vorbildern von in der Haus- und Familienarbeit aktiv engagierten Männern, Positionierung des Themas „Haus- und Familienarbeit“ als „Männersache“.
- ▶ Förderung des Einbezugs des Themas „Haus- und Familienarbeit“ in die Aus- und Weiterbildung, Positionierung als „Allgemeinbildung“.

Fokus geschlechtsunabhängige Verteilung und Förderung der Freiwilligenarbeit

- ▶ Schaffung von Anreizen zur Förderung der Freiwilligenarbeit insgesamt und bei den untervertretenen Gruppen (z.B. Männer in der informellen Freiwilligenarbeit, in der formellen Freiwilligenarbeit im sozial-karitativen Bereich).
- ▶ Zentrale Vorgaben zur Sicherung der Anerkennung und Honorierung von Schlüsselkompetenzen aus der Freiwilligenarbeit (auch der informellen) im Rahmen von berufsbezogenen Aus- und Weiterbildungen (Zulassung, Abschlüsse) und im Erwerbsleben z.B. auf Gesetzesebene, im Rahmen von Qualitätssicherungssystemen etc.).
- ▶ Sensibilisierung von Unternehmen, Schaffung von Anreizen für Unternehmen, ein freiwilliges Engagement zu fördern und zu nutzen (Corporate Volunteering).
- ▶ Zusammenstellen von „Best Practice Beispielen“ der Förderung und Nutzung eines freiwilligen Engagements im und (auch) zum Nutzen des Unternehmens.
- ▶ Förderung der Akzeptanz des Sozialzeitausweises in der Erwerbswelt, Förderung des Einsatzes des Sozialzeitausweises im Rahmen der informellen Freiwilligenarbeit.
- ▶ Massnahmen zur Gewinnung von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen in der institutionalisierten Freiwilligenarbeit (z.B. Motivierung, Einführung von Zielquoten).
- ▶ Sensibilisierung der in den verschiedenen Institutionen für Freiwillige zuständigen Fachpersonen für die gleichstellungsrelevanten Themen.
- ▶ Einflussnahme auf aktuelle Entwicklungen im Bereich der institutionellen Freiwilligenarbeit, um diese gleichstellungsgerecht zu prägen und eine möglichst weitgehende Gleichbehandlung von informeller und institutioneller Freiwilligenarbeit zu ermöglichen.
- ▶ Förderung des Einbezugs des Themas „Freiwilligenarbeit“ in seinem gesellschaftlichen Kontext in die Aus- und Weiterbildung.
- ▶ Prüfung der Möglichkeiten und Notwendigkeiten von neuen Rechtsgrundlagen zur Förderung der Freiwilligenarbeit (inkl. ihrer gleichstellungsgerechten Ausgestaltung).
- ▶ Förderung der Diskussion um Möglichkeiten und Grenzen der Freiwilligenarbeit zur Unterstützung von Aufgaben der öffentlichen Hand vor dem Hintergrund der Gleichstellung von Frau und Mann.

Fokus Aufwertung der unbezahlten Arbeit

- ▶ Schaffung von Rahmenbedingungen zur und Förderung der Honorierung zur materiellen und ideellen Honorierung der unbezahlten Arbeit.
- ▶ Förderung der Anerkennung von ausserberuflich erworbenen Schlüsselkompetenzen in der Arbeitswelt (z.B. Kampagnen, Bekanntmachung von bestehenden Instrumenten etc.).
- ▶ Intensivierung der Massnahmen zum Einbezug der Männer in die Haus- und Familienarbeit, Positionierung der unbezahlten Arbeit als „Männersache“.

- ▶ Systematische und breite Sichtbarmachung des wirtschaftlichen Nutzens der unbezahlten Arbeit (gesamtwirtschaftlich, bezogen auf bestimmte Handlungsfelder oder bei institutioneller Freiwilligenarbeit bezogen auf die Organisation (Sozialbilanz).
- ▶ Anerkennung von in der unbezahlten Arbeit erworbenen Kompetenzen im Rahmen von Zulassungen zu Bildungsgängen / Bildungsabschlüssen.

Fokus Behebung von negativen Folgen der ungleichen Aufteilung

- ▶ Systematische Behebung von Nachteilen, welche sich im Unternehmen und bezüglich der sozialen Sicherung durch Teilzeiterwerbstätigkeit ergeben, Förderung der Teilzeitarbeit bei Männern.
- ▶ Förderung der finanziellen Sicherheit von Familien unabhängig vom Familienmodell.
- ▶ Förderung der Anerkennung der in der unbezahlten Arbeit erworbenen Kompetenzen im Rahmen von Zulassungen zu Bildungsgängen / Bildungsabschlüssen und im Erwerbsleben.
- ▶ Schaffung von Anreizen für Unternehmen eine Arbeitsorganisation einzuführen, welche ausserberufliches Engagement erleichtert (Abkehr von der „ständigen Verfügbarkeit“).

Fokus gesellschaftliche Sensibilisierung

- ▶ Förderung des öffentlichen Diskurses über die Rolle von Vätern und Müttern, die Teilung der Haus- und Familienarbeit, Frauen- und Männertätigkeitsbereiche, Frauen- und Männerbilder, den Wert verschiedener Tätigkeiten etc. (z.B. durch Kampagnen, Tagungen, Broschüren).
- ▶ Unterstützung und Lancierung von Sensibilisierungskampagnen zur Verteilung der unbezahlten Arbeit unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangslagen in den verschiedenen Landesteilen (z.B. Hausarbeitsbeteiligung der Männer im Tessin).
- ▶ Massnahmen zur Förderung einer geschlechtsneutralen Sozialisation in den verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten (Schule, Familie, Vereine etc.).

Fokus Datengrundlagen

- ▶ Schaffung von mit der bezahlten Arbeit vergleichbaren Datengrundlagen für die unbezahlte Arbeit, Intensivierung der Forschung sowohl im Bereich von Haus- und Familienarbeit als auch im Bereich der Freiwilligenarbeit, um die im Vergleich zur bezahlten Arbeit bestehende Forschungslücke zu schliessen.
- ▶ Förderung der wissenschaftlichen Forschung im Zusammenhang mit der Suche nach Möglichkeiten für eine von der Erwerbsarbeit losgelöste soziale Absicherung.

Bern, im Juni 2006

G Bildung und Geschlechterkonstruktion: Gleichstellung beginnt im frühen Kindesalter

(Unterthema von Bereich 3 Bildung (A bis C 3.1 und 3.3. sowie D 3.3) Sozialisation im Kindesalter und in der weiteren Entwicklung – Ausbildung und Auszubildende als Schlüssel zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung)

(Das Zeichen „=>“ gibt Querverweise zu anderen Themen an)

1. Ausgangslage

Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann hat im Konkreten viel mit persönlichen Haltungen, mit „tief Verwurzeltem“ und damit mit der eigenen Sozialisation zu tun. Nicht selten wird bei Problemen der Gleichstellung im Erwerbsleben argumentiert, man „müsse halt viel früher beginnen“. Obwohl häufig als Ausrede (z.B. um keine Gleichstellungsmassnahmen im Unternehmen machen zu müssen) genutzt, ist durchaus ein wahrer Kern in dieser Aussage. Die Sozialisation der Kinder in Familie und Gesellschaft (=> A4 bis C4) und in der Schule im Speziellen ist Grundlage für das künftige Zusammenleben der Geschlechter und ihre Chancen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

Im Bereich der Bildung hat die Gleichstellung durchaus Fortschritte erzielt. Knaben und Mädchen werden heute im Wesentlichen nach denselben Lehrplänen unterrichtet. Immer noch ist zwar insgesamt der Anteil von Personen ohne nachobligatorische Bildung bei den Frauen deutlich grösser als bei den Männern (2005: 23% gegenüber 13%), er liegt aber bei den jungen Frauen klar tiefer, heute machen auch die allermeisten Frauen einen Berufsabschluss und ihr Anteil an weiterführenden Ausbildungen ist stark gestiegen (vgl. unten). Bildungsmässig haben Frauen aufgeholt. Dennoch ist auch im Bereich Bildung Gleichstellung noch längst nicht erreicht und damit Schule und Bildungsinstitutionen als Sozialisationsinstanzen nicht per se gleichstellungsförderlich.

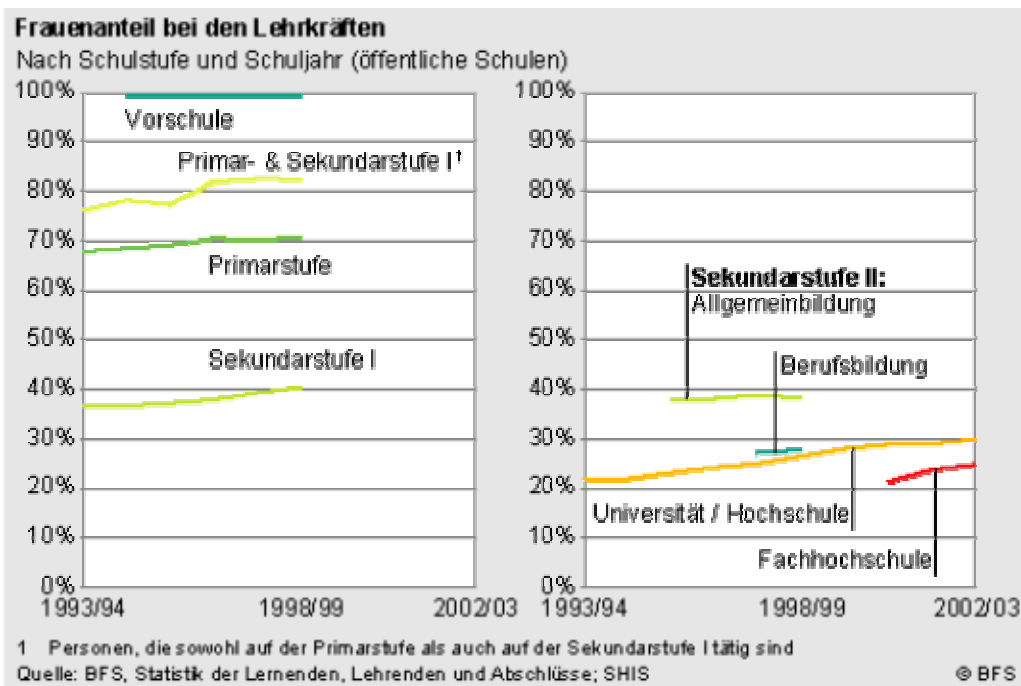
***Die obligatorische Schulzeit – Unterricht und seine Rahmenbedingungen*⁶⁸**

Die Schule (ebenso wie vorschulische Angebote wie KITA und Kindergarten) sind entscheidende Sozialisationsinstanzen. Formal sind heute Zugang zur Ausbildung und auch die Inhalte der Ausbildungsgänge für beide Geschlechter gleich – die heutigen Schüler/innen können nur noch darüber staunen und lachen, dass ihre Mütter den Hauswirtschaftsunterricht besuchten, während die Väter sich Physik oder technischem Zeichnen widmete. Dennoch trägt die obligatorische Schule ganz offensichtlich weiterhin wesentlich dazu bei, die traditionellen Geschlechterrollen aufrecht zu erhalten, hilft mit, dass Mädchen und Knaben andere Interessen entwickeln, eine unterschiedliche Selbstwahrnehmung aufbauen und ihr Selbstvertrauen sich nicht gleich entwickelt. Dies geschieht auf mannigfaltige Weise und hat je nach Zusammenhang benachteiligende Folgen für das eine oder andere Geschlecht.

Eine entscheidende Rolle in der Sozialisationsinstanz Schule nehmen die **Lehrkräfte** ein. Historisch gesehen ist der Beruf „Lehrer/in“ männlich geprägt. Ein Blick in die Klassenzimmer insbesondere bei den jüngeren Kindern zeigt heute allerdings ein anderes Bild: In der Vorschule werden Kinder (fast) ausschliesslich von Frauen betreut, in der Primarschule in den unteren Klassen ebenfalls. Später ergibt sich eine bessere Durchmischung; in der an die obligatorische Schulzeit anschliessende Sekundarstufe II und deutlich ausgeprägter auf der Tertiärstufe sind dann primär Männer die Lehrenden. Salopp gesagt: Je höher die Schulstufe und entsprechend besser bezahlt die Stellen sind (=> A2), desto kleiner ist der Anteil Frauen an den Lehrkräften (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 4: Geschlechterverteilung bei verschiedenen Lehrkräften

⁶⁸ KITA und Kindergarten als Bildungskontext sind hier nicht näher ausgeführt, weil kaum einschlägige Untersuchungen vorhanden sind. Die im Rahmen der obligatorischen Schulzeit aufgeführten Themenkreise sind aber auch hier relevant und lassen sich (angepasst) übertragen.



Das bedeutet konkret, dass Kinder in der Vorschule und der Primarstufe (und dort vor allem in den unteren Klassen) mehrheitlich von Frauen sozialisiert werden. Die „frauenzentrierte“ Betreuung ist ausserfamiliär auch bei KITA, Tageseltern und Horten die Regel – und in der grossen Mehrheit der Familien auch innerfamiliär nicht anders (=> C 2.4, A und B 4.4.). Diese Zentrierung auf Frauen hat Einfluss auf die Entwicklung der Kinder – sowohl bei Mädchen als auch bei Knaben. Bei Knaben wird der Mangel an gleichgeschlechtlichen Erziehenden als besonders nachteilig beschrieben. So werden in Forschung und Gesellschaft immer mehr Stimmen laut, welche – aufgeschreckt durch ihr statistisch belegtes häufigeres Schulversagen, ihr öfteres störendes Verhalten etc. – die „Diskriminierung der Knaben“ in der Schule beklagen und eine bubengerechten Schule fordern⁶⁹. Zudem wird bedauert, dass es ihnen an Vorbildern fehlt und sie wegen dem heute unklaren Männerbild (Erosion der traditionellen Männlichkeit ohne neues allgemeinverbindliches Männerbild) nicht wissen, wie sie sich zum Mann entwickeln können. Männliche Vorbilder und Bezugspersonen fehlen allerdings auch den Mädchen - auch bei ihnen sind davon (bisher kaum erforschte) Einflüsse auf die Entwicklung zu erwarten (z.B. Vorstellung von Weiblichkeit / Männlichkeit, Zuschreibung von Eigenschaften an Geschlechter etc.). Im Zusammenhang mit einer besseren Verteilung der Geschlechter unter den Lehrkräften auf den verschiedenen Stufen wirken sich eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten in bezug auf Laufbahn und Lohn insbesondere im Vorschulbereich sowie auf Primarstufe⁷⁰ und die Ungleichstellung der Geschlechter im Arbeitsmarkt (=> Detailanalyse Diskriminierung) hinderlich aus.

Eine neue Analyse hat den aktuellen Stand Gleichstellung der Geschlechter im Bildungswesen in den Kantonen untersucht⁷¹. Ausgehend von den Empfehlungen zur Gleichstellung, welche die Erziehungsdirektorenkonferenz im Jahr 1993 verabschiedet hatte, wurde die heutige Situation reflektiert. Die Studie zeigt, dass einiges erreicht wurde, aber weiterhin viel Handlungsbedarf besteht. Die wichtigsten Punkte aus der Studie:

- **Empfehlung:** Gleicher Zugang und gleiche Ziele/Inhalte von Ausbildungsgängen für beide Geschlechter. **Handlungsbedarf:** Geringere Zugangschancen zur Sekundarstufe für Knaben (weil

⁶⁹ vgl. z.B. Beuster, Frank (2006). Die Jungen-Katastrophe. Das überforderte Geschlecht. Hamburg: Rowohlt.

⁷⁰ vgl. z.B. Peterek, Katja (2005). Das Zuviel an Lehrerinnen. Erobern die Frauen die Schulzimmer, während sich die Männer aus dem Kreidestaub machen? Unveröffentlichte Diplomarbeit Universität Fribourg, 120pp.

⁷¹ Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (Hrsg.). (2006). Unterwegs zur geschlechtergerechten Schule. Massnahmen der Kantone zur Gleichstellung der Geschlechter im Bildungswesen. Trendbericht Nr. 10., verfasst von Siliva Grossenbacher, zugänglich unter http://www.skbf-csre.ch/information/publikation/tb10_skbf.pdf

störendes Verhalten antizipiert wird); Der „Heimlicher Lehrplan“, welcher zur geschlechtsspezifischen Zuordnung von Verhalten und Inhalten führt, wirkt weiterhin prägend.

- *Empfehlung:* Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Unterrichtsberufen und in der schulischen Verwaltung. *Handlungsbedarf:* Zu wenig Männer in tiefen Stufen.
- *Empfehlung:* Einhaltung des Grundsatzes der Koedukation, Ermöglichung von Seedukation zur Förderung der Gleichstellung. *Handlungsbedarf:* Koedukation ist die Regel, ihre möglichen kontraproduktiven Auswirkungen sind nicht erforscht.
- *Empfehlung:* Die Gleichwertigkeit von Lebens- und Berufswelten beider Geschlechter in Unterricht und Lehrmittel offen und vielfältig behandeln. *Handlungsbedarf:* Die Thematisierung der Geschlechterfrage ist zufällig bzw. den Lehrkräften überlassen, die Lehrbücher enthalten für Knaben kaum unkonventionelle Rollenvorbilder
- *Empfehlung:* Gleichwertigkeit der Geschlechter in den Kommunikationsformen und im Sprachgebrauch. *Handlungsbedarf:* Es braucht einen reflektierten Umgang mit Geschlecht und Zuschreibungen zum Geschlecht, dieser muss früh beginnen, in der Adoleszenz kommt diesem durch die bedingt durch die Entwicklung der Geschlechtsidentität im Mittelpunkt stehenden Fragen rund um Frau- und Mannsein eine ganz besondere Rolle zu; geschlechtergerechter Sprachgebrauch ist noch nicht selbstverständlich.
- *Empfehlung:* Obligatorische Aus- und Weiterbildung für Lehrkräfte zum Thema Gleichstellung. *Handlungsbedarf:* Standards fehlen in den meisten Kantonen, Gleichstellung gilt als Frauenthema.
- *Empfehlung:* Realisierung einer Berufs- und Studienberatung welche eine Berufswahl unabhängig vom Geschlechterstereotyp ermöglicht. *Handlungsbedarf:* Fachleute sind ungenügend für die geschlechtergerechte Beratung ausgerüstet.
- Erleichterte Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch geeignete Schulorganisation (Blockzeiten, Tagesstrukturen etc.). *Handlungsbedarf:* nicht flächendeckend umgesetzt (=> vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit)
- *Empfehlung:* Förderung von Studien und Projekten zur Gleichstellung im Zusammenhang mit Schulentwicklung und Forschung. *Handlungsbedarf:* Zuwenig Forschung nahe am Schulalltag mit direkter Involvierung der Lehrpersonen.

Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte im Zusammenhang mit einem geschlechtergerechten Schulunterricht (und die entsprechende Forschung zur Ergründung von Bedingungs- und Wirkungszusammenhängen) erfolgt bisher noch zu punktuell. Bezogen auf die Schüler/innen sind Gleichstellungsthemen inhaltlich auf dieser Schulstufe kaum aufgenommen, ihre Thematisierung wird den einzelnen Lehrkräften überlassen.

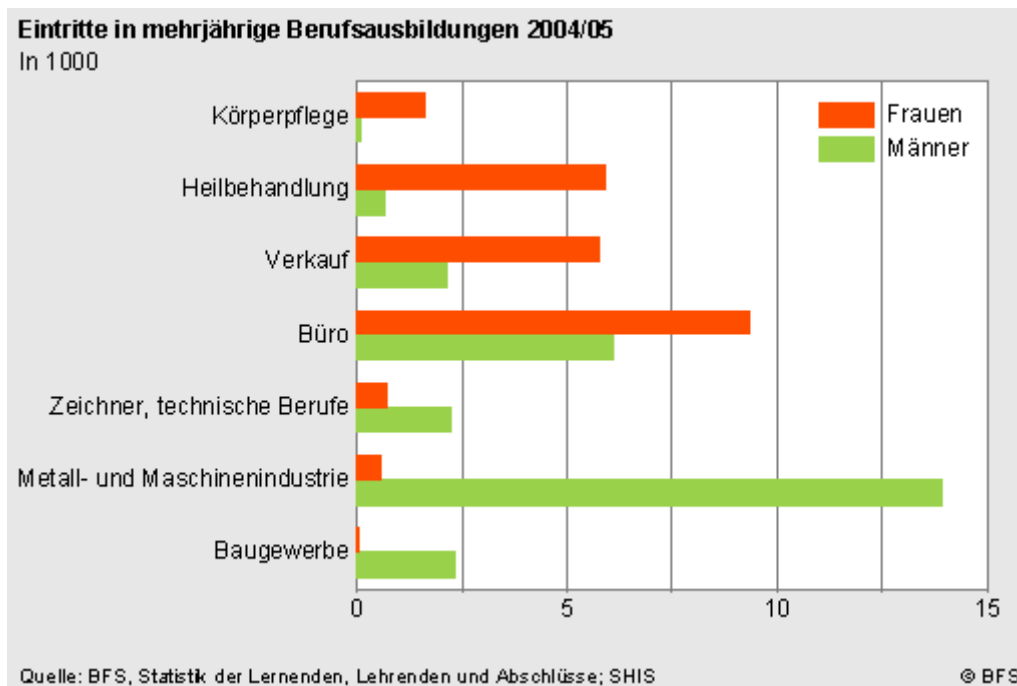
Zeit der Berufs- / Ausbildungs(wahl) (vgl. Detailanalyse Diskriminierung, => D2)

Die an die obligatorische Schulzeit anschliessende Berufs- bzw. Ausbildungswahl ist nach wie vor sehr stark geschlechtsspezifisch. Die gesamthaft beliebteste Berufsgruppen sind die Büroberufe mit einem Frauenanteil von 60%. Junge Männer wählen am häufigsten Berufe der Metall- und Maschinenindustrie; junge Frauen nach den Büroberufen solche der Heilbehandlung, Körperpflege und im Verkauf (vgl. Abbildung 2). Seit 1990 sind kaum Veränderungen an diesem geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten zu beobachten. Trotz Bemühungen und Projekten (vgl. unten) können sich Mädchen weiterhin kaum in einem breiten Ausmass für „typisch männliche Berufe“ begeistern, ebenso wenig wie es eine breite Front von Knaben gibt, welche in „frauentypische Bereiche“ einsteigen. In einer im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 45 (Bildung und Beschäftigung) durchgeführte Studie⁷² zeigen sich stark geschlechtsspezifisch geprägte Traumberufe (Pilot vs. Lehrerin); nur 16% der befragten Jugendlichen haben eine berufliche Ausbildung in

⁷² Herzog, Walter; Neuenschwander, Markus P. & Wannack, Evelyne (2004). In engen Bahnen: Berufswahlprozess bei Jugendlichen; zugänglich unter <http://www.nfp43.unibe.ch/PDF/synthesis18.pdf>

einem geschlechtsuntypischen Beruf begonnen und nur 14% sind in einer geschlechtsneutralen Branche anzutreffen.

Abbildung 5: Geschlechtsspezifische Berufswahl



Diese Unterschiede zeigen sich auch in der höheren Berufsbildung. Auf Fachhochschulniveau sind Frauen untervertreten, besonders bei den technisch ausgerichteten Bildungsgängen. Hier wirkt sich auch aus, dass bis heute in den frauentypischen Berufen auf dieser Stufe weniger Bildungsmöglichkeiten bestehen. An den Universitäten ist der Frauenanteil stark gestiegen - allerdings ist eine deutliche fächerspezifische Trennung zu beobachten.

Dieses Verhalten im Bereich von Aus- und Weiterbildung zementiert die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt: Zwischen 1970 und 2000 hat die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes kaum abgenommen. Die Segregation nach Geschlecht ist deutlich stärker als jene nach Nationalität oder Alter⁷³. Sie hat weit reichende Folgen für die Gleichstellung im Erwerbsleben (vgl. Detailanalyse Diskriminierung).

Die Gründe für das Verhalten bei der Berufs- bzw. Ausbildungswahl sind vielfältig. Klar ist, dass schulische (vgl. oben), familiäre und gesellschaftliche Sozialisation einen wesentlichen Einfluss haben. Im Elternhaus, bei Bezugspersonen, in der Schule und im gesellschaftlichen Umfeld allgemein gibt es tief verwurzelte, zum Teil auch subtil versteckte Vorstellungen darüber, was „weiblich“ und „männlich“ ist. Dies prägt Jungen und Mädchen bei der Definition ihrer Geschlechteridentität. Dazu kommt, dass es an Vorbildern fehlt, welche in untypischen Berufen tätig sind – ebenso wie es nur wenige Vorbilder gibt, welche eine partnerschaftliche Rollenteilung leben. Letzteres hat einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss, denn Studien zeigen⁷⁴, dass bereits zu einem frühen Zeitpunkt die antizipierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung Auswirkungen hat: bei der Planung des eigenen Lebens ziehen Mädchen ihre künftige aktive Familienverantwortung bewusst oder unbewusst bereits mit ein und wählen Berufe, in welchen Teilzeitarbeit möglich scheint bzw. welche für die Hausarbeit „nützlich“ sind – während Knabe ihre antizipierte Familienverantwortung immer noch primär mit der Ernährerrolle verbinden (=> A4, D4, vgl. auch Detailanalyse Vereinbarkeit).

Auf Sekundarstufe II und noch ausgeprägter auf Tertiärstufe gibt es unter den **Lehrkräften** eine klare Übervertretung der Männer. Angesichts der Tatsache, dass Gleichstellung weiterhin als

⁷³ vgl. dazu Bühler, Elisabeth & Heye, Corinna (2005). Eidgenössische Volkszählung 2000. Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970 bis 2000. Neuchâtel: BfS.

⁷⁴ Z.B. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1994). „Ich verplane mir das Leben nicht gern auf Jahre...“ Berufliche Entwicklungsmuster bei jungen Frauen und Männern. Bern: EDMZ.

Frauensache gilt, trägt dies (gerade in männerdominierten Ausbildungsgängen) dazu, dass das Thema kaum Beachtung findet.

Weiterbildung (vgl. Detailanalysen Diskriminierung; =>F3, D2)

Männer und Frauen bilden sich rein quantitativ gesehen etwa gleich häufig weiter. Frauen sind aber in der ausserberuflichen Weiterbildung über-, in der beruflichen massiv untervertreten. Untersuchungen zeigen, dass Personalverantwortliche Frauen weniger ermuntern oder gar dazu auffordern, sich beruflich weiterzubilden als sie es gegenüber Männer tun (=> vgl. Detailanalyse Diskriminierung). Der beruflichen Weiterbildung kommt aber angesichts der Notwendigkeit eines „lebenslangen Lernens“ für eine erfolgreiche Berufslaufbahn eine zentrale Bedeutung zu. Die Untervertretung der Frauen hat Einfluss auf ihre eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt (=> A2, B2), aber auch auf die bei der Familiengründung gewählten Arbeitsteilung: Je grösser die Qualifizierungsschere zwischen Frau und Mann ist, umso eher werden traditionelle Lebensmuster attraktiv (=> D 4.1 bis 4.5).

Die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung der Geschlechter hat viele Ursachen, ein Teil davon liegt sozialisationsbedingt bei den einzelnen Frauen bzw. Männern und ihrem Umfeld, hinderlich sind aber auch ganz handfeste Gründe in der Organisation der Angebote: Längst nicht alle Bildungsangebote sind auf verschiedene Lebenssituationen zugeschnitten, insbesondere nicht auf Biographien mit aktiven familiären Verpflichtungen. Dazu kommt, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten bei einem Teil der Frauenberufe weiterhin geringer sind. Als Fortschritt zu werten ist in diesem Zusammenhang die Eingliederung der Gesundheits- und Sozialberufe in das allgemeine System mit eidgenössischer Anerkennung und die damit verbundenen Durchlässigkeit, welche zu einer Aufwertung dieser typischen Frauenberufe führt und die berufliche Mobilität ermöglicht.

Rahmenbedingungen im Bildungsbereich

Das Schweizerische Bildungssystem und die damit verbundene Bildungssystematik ermöglicht heute in fast allen Bereichen eine recht hohe Durchlässigkeit und Mobilität, was gleichstellungsförderlich ist. Bildungspolitisch ist die chancengleiche Bildung für Mädchen und Knaben nicht umstritten. Im Konkreten gibt es aber dennoch Handlungsbedarf. Die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung in der Bildung wird unter anderem durch den starken Föderalismus erschwert: Bildung, insbesondere im Bereich der obligatorischen Schule, obliegt der Verantwortung der Kantone, gewisse organisatorische Aspekte (z.B. Einführung von Blockzeiten) zum Teil sogar der Gemeinden. Dies macht eine systematische Umsetzung von Gleichstellungsförderung (z.B. im Rahmen von Gender-Mainstreaming) schwierig bzw. bedingt eine Vielzahl von lokalen Initiativen. Hindernd kommt weiter hinzu, dass Frauen in politischen Gremien und in Verwaltungsgremien im Bildungsbereich untervertreten sind. Damit können sie nicht in gleicher Weise mitbestimmen - und da Gleichstellung häufig als „Frauenproblem“ erachtet wird, steigt mit ihrer Untervertretung die Wahrscheinlichkeit, dass die entsprechenden Gremien die Thematik nicht systematisch angehen.

2. Aktionsfelder

Der Aktionsplan Gleichstellung für die Schweiz⁷⁵ schlug im Jahr 1999 insgesamt 41 Massnahmen im Bildungsbereich vor - ein grosser Teil von ihnen wartet immer noch darauf, umgesetzt zu werden⁷⁶. Bezüglich der Schule als Sozialisationsinstanz stehen Lehrkräfte, Schulen aber auch Behörden und politische Instanzen im Fokus des Interesses.

⁷⁵ Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.) (1999). Gleichstellung von Frau und Mann. Aktionsplan der Schweiz. Bern: EDMZ. Zugänglich unter <http://www.equality-office.ch/d2/dokumente/aktionsplan.pdf>

⁷⁶ Im Bericht des Bundesrates „Umsetzung des Aktionsplans der Schweiz „Gleichstellung von Frau und Mann“ durch die Bundesbehörden (11.2002) (vgl. <http://www.equality-office.ch/d/dokumente/bericht-aktionsplan.pdf>) werden nur vier der 41 Massnahmen als noch gar nicht umgesetzt bezeichnet. Eine genaue Betrachtung der einzelnen Vorschläge zeigt allerdings, dass auch bei den andern noch Handlungsbedarf besteht und erst erste Schritte in Angriff genommen wurden.

Obligatorische Schulzeit

In der Politik

- Schaffung von zentralen Vorgaben zur Umsetzung einer gleichstellungsförderlichen Schule (in bezug auf Unterrichtsgestaltung, Lerninhalte, Lehrpläne, Lehrmittel etc.).
- Schaffung von Anreizen für Schulen, der Gleichstellungsförderung besondere Beachtung zu schenken.
- Prüfung von die Schule betreffenden politischen Massnahmen auf ihre Auswirkungen auf Mädchen und Knaben.

In der Wirtschaft

- Beitrag zur Förderung einer chancengleichen Entwicklung von Knaben und Mädchen als Grundlage für eine geschlechtsneutrale Berufswahl (z.B. durch Kooperation bei Schnuppertagen etc.).

In der Bildung

- Obligatorische Aufnahme von Gleichstellungsthemen im Unterricht, gendersensible Umsetzung.
- Einsatz von gleichstellungsgerechten Lehrmitteln, Unterrichtsformen etc.
- Sicherung der Genderkompetenz von Lehrkräften.
- Sicherung einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung bei Lehrkräften und in schulischen Gremien.
- Sicherung einer chancengleichen Entwicklung und Vermittlung einer Vielfalt von Rollenbildern in Familie und Beruf für Mädchen und Knaben in der Grundausbildung.
- Sicherung des Einbezugs beider Geschlechter in der Gleichstellungsförderung.

In der Gesellschaft

- Unterstützung der chancengleichen Entwicklung bzw. der gleichstellungsgerechten Schule durch entsprechende Forderungen, Rollenvorbilder etc.
- Förderung der Auseinandersetzung mit Männer- / Frauenbildern, Lebenswelten etc.
- Förderung einer chancengleichen Sozialisation (=> C4)
- Förderung der kritischen Auseinandersetzung mit dem Einfluss von (insbesondere neuen) Medien, Werbung etc. auf eine chancengleiche Sozialisation vom Kleinkindalter an bzw. ihr Einfluss auf die Entwicklung von Männer-/Frauenbildern.

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechten Umsetzung vorhandener gesetzlicher Grundlagen.
- Unterstützung der Bemühungen für eine gleichstellungsförderliche Schule mit den für die juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

Berufs- / Ausbildungs(wahl)

In der Politik

- Förderung der geschlechtsneutralen Berufswahl durch geeignete zentrale Massnahmen.
- Schaffung von Anreizen für Unternehmen und Bildungsinstitutionen, Mädchen bzw. Knaben in untypischen Berufen auszubilden.
- Prüfung von die Berufsbildung betreffenden politischen Massnahmen auf ihre Auswirkungen auf Frauen bzw. Männer.

In der Wirtschaft

- Beitrag zur Förderung einer geschlechtsneutralen Berufswahl (z.B. durch Kooperation bei Schnuppertagen etc.) und konkrete Massnahmen zur Veränderung der Geschlechterverteilung (z.B. durch gezielte Wahl von Lehrfrauen /-männern).

In der Bildung

- Gendersensibler Unterricht in der obligatorischen Schule (vgl. oben).
- Sicherung der Genderkompetenz von Lehrkräften auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe.
- Sicherung einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung bei Lehrkräften und in schulischen Gremien auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe.
- Sicherung einer chancengleichen Entwicklung und Vermittlung einer Vielfalt von Rollenbildern in Familie und Beruf für Frauen und Männer.

In der Gesellschaft

- Förderung der Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Prägungen von Berufs- und Tätigkeitsfeldern.
- Förderung der Auseinandersetzung mit Männer- / Frauenbildern, Lebenswelten etc.
- Förderung einer chancengleichen Sozialisation (=> C4)
- Förderung der kritischen Auseinandersetzung mit dem Einfluss von (insbesondere neuen) Medien, Werbung etc. auf die geschlechtsspezifische Berufswahl.

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechten Umsetzung vorhandener gesetzlicher Grundlagen.
- Unterstützung der Bemühungen für eine nicht geschlechtstypische Berufswahl und chancengleiche Ausbildungsmöglichkeiten mit den für die juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

Weiterbildung (vgl. auch Detailanalyse Diskriminierung)

In der Politik

- Schaffung von zentralen Vorgaben zur Gewährleistung von chancengleichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (bezüglich Rahmenbedingungen, Bildungssystematik, Umsetzung von Bildungsgängen etc.).

In der Wirtschaft

- Chancengleiche Förderung aller Mitarbeitenden.
- Berücksichtigung von Bildungsinstitutionen, welche nachweislich gleichstellungsgerecht arbeiten.

In der Bildung

- Sicherung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche sich mit Familienpflichten vereinbaren lassen (bezüglich Aufbau, Rahmenbedingungen etc).
- Förderung einer paritätischen Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bildungsgängen bei Teilnehmer/innen und Lehrkräften.

In der Gesellschaft

- Erhöhung der Sensibilität bezüglich unterschiedlicher Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.
- Förderung der Auseinandersetzung mit Frauen- bzw. Männerbildern.

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechten Umsetzung vorhandener gesetzlicher Grundlagen.
- Unterstützung der Bemühungen für chancengleiche Weiterbildungsmöglichkeiten mit den für die juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

Rahmenbedingungen im Bildungsbereich

In der Politik

- Gestaltung von zentralen Vorgaben, welche gleichstellungsgerechte Rahmenbedingungen (z.B. Aufhebung von Altersgrenzen, Förderung von Fernstudien, Kinderbetreuungsmöglichkeiten an Ausbildungsstätten, Budgets nach Fachrichtung etc.) sichern.
- Gestaltung von zentralen Vorgaben zur Sicherstellung von chancengleichen Entwicklungsmöglichkeiten in allen Berufen / Tätigkeitsfeldern.
- Gestaltung von zentralen Vorgaben zur Sicherung von Schulstrukturen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit).
- Förderung von Gender Studies.

In der Wirtschaft

- Einsatz für einen gleichstellungsgerechten Schulunterricht, welcher Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.

In der Bildung

- Förderung einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung bei den Betreuenden / Lehrenden auf allen Stufen.
- Förderung einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung in schulischen und bildungspolitischen Gremien.
- Gleichstellungsgerechte Gestaltung von Rahmenbedingungen bei der Nachwuchsförderung (z.B. Stipendienvergabe, Ermöglichung von Fernstudien etc.).

In der Gesellschaft

- Förderung der Auseinandersetzung mit Männer- / Frauenbildern, Lebenswelten etc.
- Förderung der Realisierung von Gleichstellung als Sache beider Geschlechter.
- Förderung einer chancengleichen Sozialisation (=> C4)
- Förderung der kritischen Auseinandersetzung mit dem Einfluss von (insbesondere neuen) Medien, Werbung etc. auf eine chancengleiche Sozialisation vom Kleinkindalter an bzw. ihr Einfluss auf die Entwicklung von Männer-/Frauenbildern.

Im Recht

- Sicherung der geschlechtergerechten Umsetzung vorhandener gesetzlicher Grundlagen.
- Unterstützung der Bemühungen für gleichstellungsgerechte Rahmenbedingungen in der Bildung mit den für die juristischen Akteur/innen möglichen Beiträgen (=> A 5.1/5.5).

3. Laufende Bemühungen

Im Zusammenhang mit der Förderung der Gleichstellung im Bildungsbereich sind recht viele Bemühungen unternommen worden. Der Bereich „Bildung“ hat eine ganz besondere Bedeutung, da er als einziger „Rohstoff“ der Schweiz gilt. Mit der Grundausbildung wird die künftige Generation geprägt – auch dies zeigt, wie wichtig die Thematik ist. Chancengleichheit in der Bildung wird häufig auch im Zusammenhang mit Nationalität, Schichtzugehörigkeit etc. thematisiert, die Chancengleichheit der Geschlechter ist also nur ein Aspekt.

Es gibt eine Vielzahl von Institutionen, Netzwerken und Organisationen, welche sich politisch und praktisch für die Gleichstellung in der Bildung einsetzen. Dies zeigt sich auch im Internet. Die Su-

che „Bildung Gleichstellung Frau Mann“ führt in Google⁷⁷ zu 110'000 Treffern in der Schweiz und zu 680'000 im ganzen web, auf „formation égalité homme femme“ folgen gar 3'710'000 Treffer im Web und 282'000 in der Schweiz, „formazione uguaglianza uomo donna“ 254'000 im Web und 11'100 in der Schweiz.

Politik und Verwaltung

Eidgenössische Ebene

Als zentrale Stelle ist das **Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT** im Zusammenhang mit der Förderung der Gleichstellung in der Bildung für verschiedene Projekte (in Zusammenarbeit mit anderen Partner/innen) verantwortlich. Ein Fokus ist die Förderung einer *geschlechtsneutralen Berufswahl* durch umfangreiche Informations- und Sensibilisierungskampagnen für Jugendliche, Eltern, Berufsberater/innen, Unternehmen etc. (z.B. zusammen mit der schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten 16+⁷⁸, Einbindung der Gleichstellung von Frau und Mann in alle im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses 2 realisierten Massnahmen⁷⁹). Ebenfalls im Zusammenhang mit der Berufswahl steht der seit 2000 regelmässig realisierte „Tochtertag“, an welchem Töchter ihre Väter oder Mütter oder andere Bezugspersonen einen Tag lang zur Arbeit und erhalten einen Einblick in die Erwerbswelt. Ziel ist es, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern⁸⁰. Eine neue Initiative in diesem Zusammenhang ist eine Internetplattform⁸¹, welche das BBT gemeinsam mit der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (vgl. unten) und Organisationen der Arbeitswelt (Berufverbände etc.) zur Verankerung der verschiedenen Projekte zur Förderung eines attraktiven Lehrstellenangebotes und zur Unterstützung der Jugendlichen im (geschlechtsneutralen) Berufswahlprozess betreibt.

Ein zweiter Schwerpunkt ist die Förderung der *Chancengleichheit an Fachhochschulen*⁸², wo umfangreiche Förderprogramme mit einer Vielzahl von Projekten laufen. Unter Federführung der **Schweizerischen Universitätskonferenz** wird ein ebenfalls umfassendes Bundesprogramm zur Förderung der Chancengleichheit an *Universitäten*⁸³ realisiert. Im Zusammenhang mit diesen Förderprogrammen wurden auch Massnahmen zur Förderung der Gender Studies getroffen⁸⁴.

Ebenfalls ein Schwergewicht hat im BBT das Bemühen um die Anerkennung von nicht formal erworbenen Kompetenzen. In diesem Zusammenhang läuft unter Leitung des BBT und des seco momentan das Projekt „validation des aquis“⁸⁵, welches in diesem Zusammenhang einheitliche Vorgehensweisen erarbeiten und eine Qualitätssicherung garantieren will.

Dem BBT zur Seite steht die **Eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK)**. Sie hat Beratungsaufgaben im Bereich der Entwicklung und Koordination der Berufsbildung und deren Abstimmung mit der allgemeinen Bildungs- und Förderungspolitik und beurteilt Projekte. Sie soll eine breite Abstützung von wichtigen Entscheiden ermöglichen. Inhaltlich ist in der Kommission die für die Gleichstellung sehr relevante Thematik der Anrechnung von Bildungsleistungen eines der Schwerpunktthemen.

Das **Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF)** ist zuständig für die Sicherung einer qualitativ hochstehenden Lehre und Forschung an Schweizer Universitäten. Einer seiner Aufgaben ist die Finanzierung des **Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung**⁸⁶. Dieser versucht durch verschiedene Programme, die Beteiligung der Frauen in Wissenschaft und Forschung (und damit längerfristig auch als Lehrende an Universitäten und Fachhochschulen) zu fördern.

⁷⁷ Am 28. April 2006

⁷⁸ www.16plus.ch

⁷⁹ www.bbt.admin.ch/berufsbil/projekte/lb2/d/index.htm

⁸⁰ www.tochtertag.ch; Einige Unternehmen bzw. Kantone setzen den „Tochtertag“ bewusst als „Tochter-/Sohn-Tag“ um.

⁸¹ www.chance06.ch

⁸² www.bbt.admin.ch/fachhoch/dossiers/chancen/d/index.htm#link

⁸³ www.cus.ch/wDeutsch/beitraege/chancengleichheit/index.php

⁸⁴ www.gendercampus.ch

⁸⁵ www.validacquis.ch

⁸⁶ www.snf.ch

Auf eidgenössischer **gesetzlicher Ebene** (=> A bis F 3.5) nimmt das neue Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz BBG) die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter als Ziel auf. Konkretisiert sind Vorschläge zur Anerkennung von anderen Lernleistungen und die Förderung der berufsorientierten Weiterbildung unter Berücksichtigung der weiblichen Bildungsbiographie (Unterbrüche), konkret modulare Berufsausbildungen.

Die **schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren**⁸⁷ ist der Zusammenschluss der 26 kantonalen Verantwortlichen für Erziehung und Bildung. Ihr obliegt die nationale Koordination des primär in kantonalen Verantwortung liegenden Bildungsbereichs. Sie hat im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Schule Leitlinien formuliert (vgl. oben, Kapitel 1), in den Leitlinien und im aktuellen Tätigkeitsprogramm ist Gleichstellung der Geschlechter allerdings kein Arbeitsschwerpunkt. Eine Fachkonferenz der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren ist die **Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK**⁸⁸, aktuell ist sie gemeinsam mit dem BBT an der Internetplattform chance06 und dem Projekt „validation des aquis“ beteiligt (vgl. oben).

Das **Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann** hat den Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und jegliche Diskriminierung zu verhindern bzw. zu beseitigen. In den eigenen Tätigkeiten ist der Bildungsbereich in der Grundausbildung kein Schwerpunkt. Mit den Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz werden Projekte und Beratungsstellen, welche der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben dienen, finanziert. Hier ist die Bandbreite von behandelten Themen ausserordentlich breit, im Bereich der Förderung der geschlechtsneutralen Berufswahl und der Anerkennung von ausserberuflich erworbenen Kompetenzen wurde einer Vielzahl von Projekten unterstützt⁸⁹.

Ebenfalls national tätig ist die **Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten**⁹⁰, die ein Zusammenschluss der öffentlichen Gleichstellungsstellen (Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, vgl. unten) des Bundes, der Kantone und Städte ist. Sie bietet den einzelnen Mitgliedern eine Plattform für gemeinsame Aktivitäten und die Nutzung von Synergien. Sie beteiligt sich an der öffentlichen Meinungsbildung und nimmt im Rahmen von Vernehmlassungsverfahren Einfluss auf die Bundesgesetzgebung. Grundausbildung und insbesondere Berufswahl (z.B. Projekt 16+, vgl. oben) sind ein wichtiges Thema; auch in Vernehmlassungen im Zusammenhang mit Bildungsthemen (Bildungsverordnungen etc.) wird regelmässig Stellung bezogen.

Das eidgenössische **Parlament** hat sich immer wieder mit Fragen der Bildung auseinanderzusetzen. Der Fokus Gleichstellung von Frau und Mann ist dabei nur einer von vielen⁹¹. Die grossen Förderprogramme für Berufswahl, Fachhochschulen und Universitäten (vgl. oben) sind aus dem Parlament entstanden bzw. durch dieses gestützt.

Inwieweit der **Bund als Arbeitgeber** im Zusammenhang mit der Auswahl von Lehrlingen, der Weiterbildung von untervertretenen Gruppen etc. gleichstellungsförderlich handelt, ist aus öffentlich zugänglichen Dokumenten nicht ersichtlich.

Kantonale und kommunale Ebene

Die kantonale und kommunale Ebene ist im vorliegenden Zusammenhang sehr wichtig, da Bildung den Kantonen obliegt und viele gleichstellungsrelevanten Aspekte in der Gemeinde bzw. in der Schule selber gestaltet werden. In vielen kantonalen Bildungsgesetzen ist Gleichstellung ausdrücklich aufgenommen, die konkrete Umsetzung ist nach Einschätzung einer neuen Studie⁹² noch nicht umfassend erfolgt, da das Thema in den Kantonen aber auch in den Gemeinden bzw. den Schulen selber geringe Priorität hat, vielmehr wird die Verantwortung den Lehrer/innen selber überlassen. Regional sind in Gleichstellungsbüros verschiedene Materialien für geschlechtergerechten Unterricht erarbeitet worden.

⁸⁷ www.edk.ch

⁸⁸ www.dbk.ch/sbbk/index.php

⁸⁹ vgl. dazu die Projektdatenbank www.topbox.ch

⁹⁰ www.equality.ch

⁹¹ Die Suche auf der Parlamentshomepage in Vorstössen und Geschäften mit dem Stichwort „Bildung“ ergibt rund 303 Treffer, mit den Stichworten „Bildung Gleichstellung“ noch 33, „Bildung Frau Mann“ 28.

⁹² vgl. oben, Fussnote 71, im Trendbericht ist auch eine umfassende Darstellung der in den einzelnen Kantonen vorgenommenen Aktivitäten zu finden.

Verbände

Arbeitgebende

Der Arbeitgeberverband konzentriert sich im Zusammenhang mit der Gleichstellung auf die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit). Zu Gleichstellungsfragen in der Bildung arbeitet er im Rahmen von Projekten durchaus mit (z.B. im Steuerungsausschuss zum Projekt „Validation des aquis“, vgl. oben), ist selber aber nicht speziell aktiv.

Avenir Suisse nimmt zu den Rahmenbedingungen der Schule Stellung und fordert die Förderung von Tagesschulen (vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit). Ansonsten gehört die Thematik nicht zu den Schwerpunktthemen des Think Tanks.

Gewerkschaften und Berufsverbände

Die SGB Gewerkschaften setzen sich in der Bildungspolitik primär für das Recht auf Bildung für alle und gegen Jugendarbeitslosigkeit ein. Gleichstellung von Frau und Mann wird teilweise „mitberücksichtigt“, der Aspekt der Chancengleichheit betrifft in diesem Zusammenhang vor allem auch Migrant/innen bzw. die Frage der sozialen Schicht. Bildung ist (im Gegensatz zu Lohn, vgl. Detailanalyse Diskriminierung) im Gleichstellungsbereich kein Schwerpunktthema.

Auch bei Travail Suisse ist in der Bildungspolitik die Chancengleichheit im Sinne eines Zugangs zur Bildung „nach Elternhaus“ und die Lehrstellenknappheit das Zentrum. Gleichstellungsfragen im engeren Sinn sind kein Schwerpunkt.

Die Berufsverbände haben zwar durchaus Positionen und Angebote im Zusammenhang mit der Berufsbildung für die eigenen Gruppen, Gleichstellungsförderung gehört aber nur ausnahmsweise dazu und bildet keinen Schwerpunkt. Naturgemäss ein Zentrum der Arbeiten macht die Bildung bei „LCH“, dem Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer aus⁹³. Das Thema Gleichstellung bzw. Gender hat hier durchaus einen wichtigen Stellenwert, sei es bezogen auf die Lehrkräfte (Einsatz für erhöhte Attraktivität des Berufs für Männer) als auch auf den Unterricht (Forderung, dass Lehrkräfte auf spezielle Bedürfnisse von Mädchen und Knaben im Unterricht zu sensibilisieren sind).

Unternehmen

Für Unternehmen sind Fragen der gleichstellungsgerechten Grundausbildung nicht zentral, im Zusammenhang mit der Berufsbildung und der beruflichen Weiterbildung gibt es Unternehmen, welche von sich aus (z.B. Auswahl von Lehrlingen) oder in Zusammenarbeit mit Organisationen (z.B. im Rahmen von 16+ vgl. oben, Technic Girls, Modell F, vgl. unten) aktiv werden. Insgesamt gesehen gibt es wenig strukturell verankerte Massnahmen in den Unternehmen (zu Weiterbildung vgl. auch Detailanalyse Diskriminierung).

Organisationen

Die **Schulen** selber bzw. **Organisationen im schulischen Kontext** setzen sich durchaus mit der Frage der Gleichstellung in Schule und Unterricht auseinander. In diesem Zusammenhang gibt es auch eine Reihe von unterstützenden Materialien (in der Deutschschweiz und der Romandie), so etwa Unterlagen für den Einbau der Gleichstellung in verschiedene Fächer, Leitfäden für geschlechtergerechte Lehrmittel, Gender-Manuals für den Einbau der Gleichstellung in die Erwachsenenbildung etc.⁹⁴. Auf Tertiärstufe haben die Bildungsinstitutionen unterdessen nahezu alle Fachstellen für Gleichstellung bzw. Chancengleichheitsbeauftragte eingesetzt. Weiter unten in der Bildungssystematik hat sich dies (noch) nicht etabliert und es kann davon ausgegangen werden, dass das Thema deshalb eher zufällig und punktuell aufgenommen wird⁹⁵. Angebote zur Weiterbil-

⁹³ www.lch.ch/index.html

⁹⁴ z.B. Gendergerecht unterrichten an Berufsschulen (www.cms.sibp.ch/user_doc/sr20.pdf); Kriterienkatalog Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung (www.bbt.admin.ch/dossiers/chancen/d/kriterienkatalog.pdf); umfassende Zusammenstellung vgl. Trendbericht, vgl. Fussnote 71

⁹⁵ Eine systematische Umsetzung ohne spezifische Verantwortliche als Querschnittsaufgabe (im Sinne eines breit verankerten Gender-Mainstreamings) dürfte die grosse Ausnahme sein. Eine strukturelle Verankerung

dung von Lehrer/innen im Gleichstellungsbereich sind reichlich vorhanden, sowohl für die Primarstufe/Sekundarstufe I als auch für Sekundarstufe II und Tertiärstufe⁹⁶. Die Nachfrage ist allerdings eher bescheiden, für viele Lehrkräfte hat die Qualifizierung im Gleichstellungsthema nicht erste Priorität.

Im Zusammenhang mit der Förderung einer geschlechtsneutralen Berufswahl gibt es in der **Berufsberatung** eine Reihe von Ansätzen und Konzepten und eine Vielzahl von Materialien.⁹⁷ Im Konkreten ist die Sensibilisierung bei den einzelnen Berufsberater/innen allerdings sehr unterschiedlich und es kann nicht davon ausgegangen werden, dass überall mit genügend Genderkompetenz beraten wird.

Verschiedene Gruppierungen setzen sich für eine geschlechtergerechte Schule bzw. Pädagogik ein. Besonders interessant sind hier auch Angebote, welche den Fokus auf die Sozialisation der Knaben richten. Konkret das Netzwerk Schulische Bubenarbeit⁹⁸, welches Angebote für Schulen und Lehrkräfte zur Verfügung stellt. In der IG Bubenarbeit haben Männer die Möglichkeit, in einer Intervisionsgruppe konkrete Praxisprobleme in der Arbeit mit Knaben zu reflektieren.

In den ihm Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz finanzierten Projekte (vgl. oben) sind verschiedenste Interessengruppen aktiv im Zusammenhang mit geschlechtergerechten Bildung und Berufswahl.

Im Bereich der **Weiterbildung** gibt es verschiedene Bemühungen zur Förderung der modularen Bildungsgänge, welche von Organisationen getragen werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang *ModuQua*⁹⁹, welches sich zur Aufgabe setzt, dass das Modulsystem kohärent und transparent wird, damit es auf dem Arbeitsmarkt wirklich verwertbar ist. Ein viel versprechendes Projekt ist „Modell F“ von Alliance F¹⁰⁰. Hier werden aktuell Standards für Bildungsinstitutionen erarbeitet, welche es diesen ermöglichen, ihre Studiengänge zu flexibilisieren. Die Lehrgänge nach dem Modell F können jederzeit und ohne Angaben von Gründen unterbrochen werden. Sie können zu einem selbstgewählten Zeitpunkt fortgesetzt werden und schliessen nach den üblichen Prüfungsvorgaben mit den anerkannten Diplomen und Zertifikaten ab. Die ersten Ausbildungsgänge nach Modell F werden seit August 2005 angeboten. Eine solche Flexibilisierung von Ausbildungsgängen ermöglicht die bessere Vereinbarkeit von Weiterbildung, Beruf und ausserberuflichen, insbesondere familiären, Verpflichtungen.

4. Massnahmenvorschläge

Im Zusammenhang mit einer geschlechtergerechten Sozialisation in der Grundausbildung haben sich bisherige Massnahmen stark auf Sensibilisierung konzentriert. Unterlagen für geschlechtergerechten Unterricht, geschlechtsneutrale Berufswahl etc. und Ausbildungsmodulare für die verschiedensten Kontexte sind erarbeitet. Einigkeit herrscht auch darin, dass die bestehenden Grundlagen besser umgesetzt werden müssen und ein systematisches Vorgehen und eine strukturelle Verankerung der Gleichstellung notwendig sind. In diesem Kontext muss sich auch der Masterplan bewegen. Es soll allerdings versucht werden, auf der Ebene der Instrumente¹⁰¹ möglichst innovativ zu sein. Dabei muss darauf geachtet werden, Massnahmen zu wählen, bei welchen mit den knappen Ressourcen möglichst viel Nutzen für die Gleichstellung erreicht werden kann.

Fokus obligatorische Schule / Unterrichtsinstitutionen

- Sicherung der Genderkompetenz der Lehrkräfte unter ausdrücklicher Positionierung des Themas Gleichstellung als Sache beider Geschlechter (durch obligatorischen und massgeblichen

der Gleichstellung vor diesem Ansatz wird aktuell im Rahmen des Pilotprojekts Gleichstellungscontrolling Kanton Basel Land als Pilot an zwei Schulen versucht.

⁹⁶ Für die Universität vgl. z.B. www.genderkompetenz.ch

⁹⁷ www.berufsberatung.ch

⁹⁸ www.nwsb.ch/

⁹⁹ www.moduqua.ch

¹⁰⁰ Das Projekt wird vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT unterstützt. Partner/innen sind u.A. die Zürcher und Graubündner Kantonalbank sowie bisher drei Weiterbildungsinstitutionen. Aktuelle Informationen zu Weiterbildungsinstitutionen / Lehrgängen vgl. <http://www.modellf.ch/de/index.html>.

¹⁰¹ Unter „Instrument“ verstehen wir eine konkrete Aktivität bzw. Handlungsmöglichkeit, welche Veränderungen in die unter „Massnahme“ gefasste Stossrichtung bewirken kann. Die Instrumente für den hier behandelten Themenbereich wurden noch nicht entwickelt.

Einbau in Grundausbildung und Weiterbildung unter Berücksichtigung der Förderung eines möglichst hohen Praxistransfers).

- ▶ Massnahmen zur Förderung der Geschlechterparität unter den Lehrkräften (Konkret: Gewinnung von Männern für Basisstufe / Primar-Sekundarstufe I).
- ▶ Förderung der ausdrücklichen Thematisierung der Geschlechterfragen im Unterricht (altersangepasst, in allen Fächern).
- ▶ Intensivierung der Bemühungen um die Umsetzung von geschlechtergerechten Lehrplänen, Themenwahl, Lehrmittel, didaktischer Umsetzung etc. unter ausdrücklichem Einbezug der gleichstellungsgerechten Sozialisation der Knaben.
- ▶ Auseinandersetzung mit den Folgen von Koedukation und Seedukation auf die gleichstellungsgerechte Sozialisation (Gezielte Forschung, Pilotprojekte etc.).
- ▶ Intensivierung der Forschung zur gendergerechten Schule und Übertragung der Erkenntnisse in die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte.
- ▶ Installierung und Durchsetzung von zentralen Vorgaben zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung in Schule und Unterricht.
- ▶ Angehen von aktuellen Problemen und Themen der Schule (z.B. Fragen von Gewalt, Disziplin, Integration etc.) unter dem Gleichstellungsfokus.
- ▶ Förderung der Bereitschaft und Kompetenz von Schulen, Gleichstellung strukturell zu verankern und systematisch anzugehen (z.B. durch Label, Best Practice-Austausch etc.).
- ▶ Förderung der Laufbahnmöglichkeiten in den Lehrberufen (insbesondere im Vorschulbereich / Basisstufe und auf Primarstufe), gleichzeitig gezielte Massnahmen zur Verhinderung von direkten und indirekten Diskriminierungen in allen Berufsfeldern.

Fokus Zeit der Berufs- / Ausbildung(swahl)

- ▶ Intensivierung der Bemühungen um eine geschlechtsneutrale Berufswahl / Wahl von Aus- und Weiterbildungsgängen unter ausdrücklichem Einbezug der Öffnung von Mädchenberufen für Knaben (z.B. durch Vermittlung einer Vielfalt von Rollenbildern, Förderung der öffentlichen Diskussion, Stärkung der Gleichstellungsbüros, Ausbildung von Lehrkräften und Berufsberatungen etc.).
- ▶ Schaffung von Anreizen für Unternehmen und Bildungsinstitutionen, Mädchen bzw. Knaben in untypischen Berufen auszubilden.
- ▶ Förderung von Frauennetzwerken in Männerberufen bzw. Männernetzwerken in Frauenberufen.
- ▶ Intensivierung der Forschung zum Thema der geschlechtsspezifischen Beruf- bzw. Ausbildungswahl.
- ▶ Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Lehrkräften in höheren Ausbildungen, insbesondere an Fachhochschulen und der Universität (z.B. durch Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderprogramme etc.)
- ▶ Förderung der ausdrücklichen Thematisierung der Geschlechterfragen im Unterricht (Zielpublikumsangepasst, in verschiedenen Fächern).
- ▶ Sicherung der Genderkompetenz der Lehrkräfte unter ausdrücklicher Positionierung des Themas Gleichstellung Sache beider Geschlechter (durch obligatorischen und massgeblichen Einbau in Grundausbildung und Weiterbildung unter Berücksichtigung der Förderung eines möglichst hohen Praxistransfers).
- ▶ Förderung der Bereitschaft und Kompetenz von Schulen und Ausbildungsinstitutionen, Gleichstellung strukturell zu verankern und systematisch anzugehen (z.B. durch Label, Best Practice-Austausch etc.).

- ▶ Förderung der Bereitschaft und Kompetenz der Berufsberatungen, Gleichstellung strukturell zu verankern und anzugehen und Genderkompetenz als wesentliche Qualifikation der Berufsberater/innen zu institutionalisieren.
- ▶ Intensivierung der Bemühungen um die Umsetzung von geschlechtergerechten Lehrplänen, Themenwahl, Lehrmittel, didaktischer Umsetzung etc. unter ausdrücklichem Einbezug der gleichstellungsgerechten Sozialisation der jungen Männer.

Fokus Weiterbildung

- ▶ Zentrale Vorgaben zur Sicherung von chancengleichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für beide Geschlechter und unabhängig von der Lebensform (=> vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit und Diskriminierung).
- ▶ Sicherung der geschlechtergerechten Weiterbildungsförderung in der öffentlichen Verwaltung (z.B. durch Zielvorgaben bezüglich Verteilung der Ausbildungsbudgets auf die Geschlechter und Hierarchiestufen).
- ▶ Intensivierung der Bemühungen zur Förderung der (berufsbezogenen) Weiterbildungsbeteiligung von Frauen.
- ▶ Sicherung der Genderkompetenz der Lehrkräfte / Ausbilder/innen unter ausdrücklicher Positionierung des Themas Gleichstellung als Sache beider Geschlechter.
- ▶ Etablierung von „Genderkompetenz“ als eine der wichtigen Schlüsselkompetenzen, Förderung von entsprechenden Modulen in Weiterbildungen.
- ▶ Schaffung von Anreizen für Anbieter/innen, in Aufbau, Inhalt und Organisation gleichstellungsgerechte Bildungsangebote zu realisieren.
- ▶ Förderung der Bereitschaft und Kompetenz von Ausbildungsinstitutionen, Gleichstellung strukturell zu verankern und systematisch anzugehen.
- ▶ Schaffung von Anreizen für Anbieter/innen, bei Lehrkräften und Teilnehmer/innen eine möglichst gute Verteilung der Geschlechter zu erreichen.

Fokus Rahmenbedingungen im Bildungsbereich

- ▶ Förderung der Geschlechterparität in den verschiedenen Bildungskontexten (z.B. Erhöhung der Frauenvertretung in wichtigen Gremien im Bildungsbereich).
- ▶ Gezielte zentrale Massnahmen zur Förderung einer besseren Geschlechterverteilung unter den Lehrkräften.
- ▶ Installierung und Durchsetzung von zentralen Vorgaben zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung in Schule und Unterricht.
- ▶ Schaffung und Durchsetzung von zentralen Minimalvorgaben für einen geschlechtergerechten Unterricht (bezüglich Lehrplänen, Lehrmittel, didaktische Umsetzung, Ausbildung der Lehrkräfte etc.)
- ▶ Sicherung von zentralen Vorgaben für gleichstellungsgerechte Rahmenbedingungen in den verschiedenen Bildungskontexten.
- ▶ Positionierung des Gleichstellungsthemas als Sache beider Geschlechter.
- ▶ Sicherung des Einbezugs der Gleichstellung als Schwerpunktthema in der Bildungspolitik; Berücksichtigung bei allen relevanten Bildungsthemen.
- ▶ Förderung der Forschung zum Thema gleichstellungsgerechte Bildung(sinstitutionen) und Gender Studies allgemein.
- ▶ Durchsetzung von zentralen Vorgaben zur Sicherung von Schulstrukturen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (vgl. Detailanalyse Vereinbarkeit).

Fokus gesellschaftliche Sensibilisierung

- ▶ Förderung des öffentlichen Diskurses über Frauen- und Männertätigkeitsbereiche, Teilung der Haus- und Familienarbeit, Frauen- und Männerbilder, den Wert verschiedener Tätigkeiten etc.
- ▶ Sensibilisierungsmassnahmen für die breite Erwachsenengeneration (zur Schaffung von Grundlagen für eine gleichstellungsbewusste Beratung und Unterstützung auf dem Weg in einen Beruf).
- ▶ Massnahmen zur Förderung einer geschlechtsneutralen Sozialisation in anderen gesellschaftlichen Kontexten (Familie, Vereine etc.).
- ▶ Thematisierung von aktuellen „Schulproblemen“ (Gewalt, Disziplin, Integration etc.) unter dem Geschlechterfokus.
- ▶ Öffentlicher Diskurs zur Positionierung des Gleichstellungsthemas als Sache beider Geschlechter.

Fokus Datengrundlagen

- ▶ Zusammenstellung der relevanten Daten als empirische Grundlage für weitere Massnahmen und koordinierte Aktivitäten (z.B. statistische Daten zur Verbreitung von Blockzeiten, Best-Practice-Beispiele von gleichstellungsgerechten Schulen etc.).

Bern, im Mai 2006

H Ausblick

Von Hans-Jürg Fehr, Präsident der SP Schweiz

Die SP wird nicht ohne Grund mehrheitlich von Frauen gewählt. Zum einen setzt sie bei der Besetzung ihrer Führungspositionen (Parlamentsmandate, Exekutivsitze, Parteileitung) die eigenen Ansprüche an Staat und Unternehmen seit langem konsequent um und verschafft sich damit Glaubwürdigkeit; zum anderen macht sie aus der Gleichstellungspolitik einen ihrer politischen Schwerpunkte und sorgt dafür, dass sich niemand zu früh zufrieden gibt.

Gleichstellungspolitik wurde bisher weitgehend menschenrechtlich begründet, das heisst als eine Konsequenz des grundrechtlichen Gleichheitsgebots und Diskriminierungsverbots. Diese Begründung bleibt unverändert gültig. Aber es ist ihr noch eine neue Seite zu stellen – die wirtschaftliche. Es ist klar geworden, dass es einen kausalen Zusammenhang gibt zwischen der besseren Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit und einem Wirtschaftswachstum, das sich der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet fühlt. Die entscheidende Schnittstelle ist daher die zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit. Das darf nicht länger ein Entweder-Oder sein, das in der Regel zu Lasten der beruflichen Chancen der Frauen geht; das muss ein Sowohl-als-auch werden. Konkrete Gleichstellungspolitik muss an dieser Schnittstelle ansetzen.

Die Gleichheit der Rechte ist, wie die letzten zehn Jahre bewiesen haben, noch keine Garantin für die Beseitigung der immer noch vorhandenen Diskriminierungen. Es gibt noch einiges zu tun bis die Gleichstellung der Geschlechter in Wirtschaft, Staat, Gesellschaft und Familie wirklich erreicht ist. Das aktuelle Gleichstellungs-Programm der SP ist klar konturiert. Im Zentrum stehen

- die Beseitigung der Lohndiskriminierung
- die markant bessere Vertretung der Frauen in den Führungsgremien von Unternehmen und Verwaltungen
- die bessere Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit
- die bessere Integration der Männer in die Haus- und Familienarbeit
- die Überführung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit in den bezahlten Sektor (insbesondere durch den konsequenten Ausbau des Angebots an familienexterner Kinderbetreuung).

Die SP Schweiz wird in den kommenden Monaten und Jahren systematisch auf allen Ebenen des Staates auf das Erreichen dieser Ziele hinarbeiten. Sie wird dies primär auf parlamentarischem Weg tun, zählt aber auch darauf, dass die Städte und Kantone mit rot-grünen Mehrheiten in den Regierungen von sich aus die notwendige Pionierrolle übernehmen und so mit konkreten Taten die Machbarkeit unserer Politik beweisen.

Anhang 1: Grobanalyse – Ist-Zustand

1. Chancengleichheit in der POLITIK		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Parteien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter gehört zu den Grundsätzen der Parteien. ▪ Von der Partei vertretene politische Ziele und Massnahmen werden auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung sind ein wichtiges Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind Bestandteil der Lehrpläne. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige gesellschaftspolitische Themen erachtet. ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung sind ein wichtiges Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei. 	
B	Parlamente (national, kantonal, kommunal)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beide Geschlechter sind in den verschiedenen Parlamenten gleich vertreten. ▪ Politische Entscheide werden auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung und die Geschlechterparität sind ein wichtiges Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei bzw. Person. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind Bestandteil der Lehrpläne. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige gesellschaftspolitische Themen erachtet. ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung sind ein wichtiges Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei bzw. Person. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen (Ausgestaltung Wahlprozedere, Entschädigung Parlamentarier/innen, Organisation der Sessionen etc.) fördern und sichern die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern.

1. Chancengleichheit in der POLITIK (Fortsetzung)		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
C	Exekutiven (national, kantonal, kommunal)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beide Geschlechter sind in den Ämtern gleich vertreten. ▪ Politische Entscheide werden auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung und die Geschlechterparität sind ein wichtiges Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei bzw. Person. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind Bestandteil der Lehrpläne. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige gesellschaftspolitische Themen erachtet. ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung und die Geschlechterparität sind ein wichtiges Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei bzw. Person. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen (Ausgestaltung Wahlprozedere, Entschädigung, Möglichkeit zur teilzeitlichen Ausübung bzw. Teilung von Ämtern etc.) fördern und sichern die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern.
D	Themensetzung, politische Agenda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige gesellschaftspolitische Themen erachtet. ▪ Politische Forderungen, Vorgehensweisen, Massnahmen etc. werden auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige gesellschaftspolitische Themen erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind Bestandteil der Lehrpläne. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige gesellschaftspolitische Themen erachtet. 	

1. Chancengleichheit in der POLITIK (Fortsetzung)		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
E	Budgets, Geldströme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Auswirkungen von Finanzentscheidungen auf die Geschlechter bzw. unterschiedliche Lebenssituationen werden strukturell verankert geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung wird als relevantes Kriterium für die Verteilung von öffentlichen Geldern erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind Bestandteil der Lehrpläne. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung wird als relevantes Kriterium für die Verteilung von öffentlichen Geldern erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen (z.B. Submissionsgesetzgebung) fördern und sichern die Gleichstellung.
F	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen gehört zur Allgemeinbildung von Politiker/innen ▪ Relevante statistische Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht werden zur Verfügung gestellt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen bei betrieblichen Akteur/innen vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen bei Bildungsakteur/innen vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen wird von Politiker/innen erwartet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen vorhanden.

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Lohn / Einkommen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohngleichheit wird überprüft. ▪ Lohndiskriminierung wird geahndet. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nachgewiesene Lohngleichheit bei allen Lohnbestandteilen (inkl. Leistungsanteile). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufe / Tätigkeiten sind keinem Geschlecht zugeordnet ▪ Wahrnehmung der eigenen Leistung unabhängig vom Geschlecht wird gefördert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einkommen beider Geschlechter ist gleich relevant (keine „Zuverdienerinnen“) ▪ Wertschätzung von Tätigkeiten ist unabhängig vom Geschlecht. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohndiskriminierung ist verboten. ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.
B	Laufbahn	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen belohnen Unternehmen, deren interner Arbeitsmarkt nicht nach Geschlecht getrennt ist. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chancengleiche Förderung und Aufgabenzuteilung. ▪ Beide Geschlechter sind in allen Positionen gleich vertreten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungswege, Tätigkeiten und berufliche Positionen sind keinem Geschlecht zugeordnet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungswege, Tätigkeiten und berufliche Positionen sind keinem Geschlecht zugeordnet. ▪ Verantwortung für Haus- und Familienarbeit ist keinem Geschlecht zugeordnet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beförderungsdiskriminierung ist verboten. ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN (Fortsetzung)		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
C	Vereinbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen belohnen familienfreundliche Unternehmen. ▪ Familienergänzende Betreuungsangebote werden unterstützt. ▪ Elternschaft wird durch einen bezahlten Urlaub gefördert. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es bestehen im Unternehmen familienfreundliche Strukturen und Angebote. ▪ Zeiteinsatz im familiären Bereich wird positiv gewertet (Erwerb von Schlüsselkompetenzen) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es bestehen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche sich mit Familienpflichten vereinbaren lassen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verantwortung für Haus- und Familienarbeit ist keinem Geschlecht zugeordnet. ▪ Familienergänzende Betreuungsangebote sind vorhanden und werden positiv wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierung aufgrund der Familiensituation ist verboten. ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN (Fortsetzung)		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
D	Ausbildung, Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen im Bildungsbereich werden auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen belohnen Unternehmen und Bildungsinstitutionen, welche die chancengleiche Berücksichtigung der Geschlechter nachweisen. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen achten bei der Auswahl der Lernenden auf eine gleichmässige Geschlechterverteilung. ▪ Chancengleiche Angebote und Förderung (auch bei Teilzeit) bezüglich beruflicher Weiterbildung. ▪ Ausserberuflich erworbene Schlüsselkompetenzen werden berücksichtigt und aktiv genutzt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungswege, Tätigkeiten und berufliche Positionen sind keinem Geschlecht zugeordnet. ▪ Bildungsangebote berücksichtigen unterschiedliche Lebenssituationen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungswege, Tätigkeiten und berufliche Positionen sind keinem Geschlecht zugeordnet. ▪ Verantwortung für Haus- und Familienarbeit ist keinem Geschlecht zugeordnet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierung in der Aus- und Weiterbildung ist verboten. ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN (Fortsetzung)		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
E	Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen im Bereich Arbeitszeit werden auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. ▪ Chancengleiche Rahmenbedingungen der Flexibilisierung werden gesichert. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Den Mitarbeitenden wird grösstmögliche Zeitautonomie geboten. ▪ Bei Flexibilisierungsmassnahmen wird auf Lebenssituationen Rücksicht genommen. ▪ Geschlechts- und statusneutrale Teilzeitarbeit ist eine gleichberechtigte Arbeitsform. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungsangebote berücksichtigen unterschiedliche Lebenssituationen bezüglich zeitlicher Verfügbarkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Phasenweise reduzierte Zeiteinsätze im Berufsleben werden als Selbstverständlichkeit für beide Geschlechter erachtet. ▪ Einsatz von Lebenszeit für nicht-berufsbezogene Bereiche wird für beide Geschlechter positiv gewertet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierung aufgrund von Arbeitszeitregelungen ist verboten. ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.
F	Sexuelle Belästigung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen tragen dazu bei, sexuelle Belästigung im Erwerbsleben unwahrscheinlich zu machen. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geeignete Strukturen wirken präventiv gegen sexuelle Belästigung. ▪ Auftretende Fälle werden professionell gelöst. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Thema „Sexuelle Belästigung im Erwerbsleben“ ist in Aus- und Weiterbildungen aufgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexuelle Belästigung wird gesellschaftlich verurteilt und ist kein Kavaliersdelikt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexuelle Belästigung ist verboten. ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN (Fortsetzung)		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
G	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstel- lungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für ver- schiedene Lebens- welten sowie deren Bedürfnisse und Möglichkeiten im Arbeitsleben bei po- litischen Ak- teur/innen vorhan- den. ▪ Relevante statisti- sche Daten aufge- schlüsselt nach Ge- schlecht werden zur Verfügung gestellt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für verschiedene Le- benswelten sowie deren Bedürfnisse und Möglichkeiten im Arbeitsleben bei betrieblichen Akteur/innen vor- handen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für ver- schiedene Le- benswelten sowie deren Bedürfnisse und Möglichkeiten im Arbeitsleben bei Akteur/innen in Aus- und Weiter- bildung vorahn- den. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für ver- schiedene Lebens- welten sowie deren Bedürfnisse und Möglichkeiten im Arbeitsleben in der Gesellschaft allge- mein vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für verschiedene Lebenswelten sowie deren Bedürfnisse und Möglichkei- ten im Arbeitsleben bei juri- stischen Akteur/innen vor- handen.

3. Chancengleichheit in der BILDUNG		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Vorschule (KITA, Spielgruppe, Kinder- garten etc.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen bezüglich Vorschulangeboten werden auf ihre Auswirkungen auf Mädchen und Knaben geprüft. ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern eine chancengleiche Betreuung bzw. einen chancengleichen Unterricht. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Wirtschaft fordert chancengleiche Betreuung bzw. einen chancengleichen Unterricht, um für alle Berufe möglichst die besten Nachwuchskräfte (unabhängig vom Geschlecht) zu erhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Gestaltung von Rahmenbedingungen (Tagesabläufe, Lehrpläne etc.) berücksichtigt einerseits Gleichstellungsthemen und sorgt andererseits dafür, dass Lebenswelten von Mädchen und Knaben bei den anderen Themen gleichberechtigt sind. ▪ Die Verantwortlichen realisieren eine chancengleiche Betreuung bzw. einen chancengleichen Unterricht. ▪ Die eingesetzten Mittel (Bücher, Spielzeuge etc.) sind so konzipiert, dass sie Mädchen und Knaben eine chancengleiche Entwicklung ermöglichen. ▪ Bei der Auswahl der Betreuungs- bzw. Lehrpersonen ist Geschlechterparität ein Kriterium. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige Themen erachtet. ▪ Die Erziehung und Förderung von Mädchen und Knaben geschieht gleichstellungsbewusst. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden chancengleich angewendet.

B	Sekundarstufe I (Primar-, Sekundar-, Realstufe)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen bezüglich Grundausbildung werden auf ihre Auswirkungen auf Mädchen und Knaben geprüft. ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern einen chancengleichen Unterricht. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Wirtschaft fordert einen chancengleichen Unterricht, um für alle Berufe möglichst die besten Nachwuchskräfte (unabhängig vom Geschlecht) zu erhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Gestaltung der Lehrpläne berücksichtigt einerseits Gleichstellungsthemen und sorgt andererseits dafür, dass Lebenswelten von Mädchen und Knaben bei den anderen Themen gleichberechtigt sind. ▪ Die Lehrpersonen realisieren einen chancengleichen Unterricht. ▪ Die Lehrmittel sind so konzipiert, dass sie Mädchen und Knaben eine chancengleiche Entwicklung ermöglichen. ▪ Bei der Auswahl der Lehrpersonen ist Geschlechterparität ein Kriterium. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige Themen erachtet. ▪ Die Erziehung und Förderung von Mädchen und Knaben geschieht gleichstellungsbewusst. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden chancengleich angewendet.
---	---	--	---	---	--	---

3. Chancengleichheit in der BILDUNG (Fortsetzung)		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
C	Sekundarstufe II (Berufslehre, Fachmittelschule, Gymnasium)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen bezüglich weiterführender Ausbildung werden auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft. ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern einen chancengleichen Unterricht. ▪ Entwicklungen im Bildungssystem werden so geprägt, dass sie die Gleichstellung fördern. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen achten in der Ausbildung der Lernenden auf eine chancengleiche Auswahl und Förderung. ▪ Die Wirtschaft fordert einen chancengleichen Unterricht, um für alle Berufe möglichst die besten Nachwuchskräfte (unabhängig vom Geschlecht) zu erhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Gestaltung der Lehrpläne berücksichtigt einerseits Gleichstellungsthemen und sorgt andererseits dafür, dass Lebenswelten von jungen Frauen und Männern bei den anderen Themen gleichberechtigt sind. ▪ Die Lehrpersonen realisieren einen chancengleichen Unterricht. ▪ Die Lehrmittel sind so konzipiert, dass sie jungen Frauen und Männern eine chancengleiche Entwicklung ermöglichen. ▪ Bei der Auswahl der Lehrpersonen ist Geschlechterparität ein Kriterium. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige Themen erachtet. ▪ Die Begleitung und Beratung von jungen Frauen und Männern geschieht gleichstellungsbewusst. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden chancengleich angewendet.

3. Chancengleichheit in der BILDUNG (Fortsetzung)		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
D	Tertiärstufe (Höhere Fachschulen, Fachhochschulen, Universität)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen, welche die Tertiärstufe betreffen, werden auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft. ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern ein chancengleiches Studium. ▪ Entwicklungen im Bildungssystem werden so geprägt, dass sie die Gleichstellung fördern. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Wirtschaft fordert Chancengleichheit im Studium, um für alle Funktionen möglichst die besten Nachwuchskräfte (unabhängig vom Geschlecht) zu erhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In den Studienplänen werden Gleichstellungsthemen aufgenommen. ▪ In der Umsetzung der Lehrinhalte wird die Lebenswelt von Frauen und Männer gleichberechtigt aufgenommen. ▪ Die Studiengänge sind vereinbar mit Familienpflichten. ▪ Die Dozent/innen achten auf eine chancengleiche Lehre und Förderung. ▪ Bei der Auswahl der Dozent/innen ist Geschlechterparität ein Kriterium. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige Themen erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden chancengleich angewendet.
E	Forschung und Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forschungsförderung berücksichtigt den Geschlechteraspekt (bezüglich Forschende, Themen etc.). ▪ Forschungsförderung berücksichtigt Familienpflichten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forschungsförderung berücksichtigt den Geschlechteraspekt (bezüglich Forschende, Themen etc.). ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige Themen erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in der Forschung ist ein Qualitätskriterium. ▪ Frauen und Männer sind in der Forschung gleichermassen vertreten. ▪ Forschungslaufbahnen sind mit Familienpflichten vereinbar. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige Themen erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden chancengleich angewendet.

3. Chancengleichheit in der BILDUNG (Fortsetzung)		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
F	Berufliche und ausserberufliche Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen, welche die Weiterbildung betreffen, werden auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft. ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern Chancengleichheit in der Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen gestalten ihre berufliche Weiterbildungsförderung chancengleich. ▪ Die Unternehmen fördern und schätzen ausserberufliche Weiterbildungsaktivitäten und nutzen die dort erworbenen Kompetenzen für den Betrieb. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Gestaltung von Ausbildungsgängen berücksichtigt vorhandene Schlüsselkompetenzen. ▪ In den verschiedenen Ausbildungsinhalten nehmen Gleichstellungsthemen ihren Platz ein. ▪ Die Ausbilder/innen achten auf eine chancengleiche Gestaltung und Organisation der Angebote. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen werden als wichtige Themen erachtet. ▪ Permanente berufliche und allgemeine Weiterbildung wird für beide Geschlechter und auf allen Qualifikationsstufen als wichtig erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden chancengleich angewendet.
G	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen in der Bildung bei politischen Akteur/innen vorhanden. ▪ Relevante statistische Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht werden zur Verfügung gestellt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen in der Bildung bei betrieblichen Akteur/innen vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen gehört zur Grundanforderung für Lehrpersonen aller Stufen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen in der Bildung in der Gesellschaft allgemein vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen in der Bildung bei juristischen Akteur/innen vorhanden.

4. Chancengleichheit in der GESELLSCHAFT		4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Familie(nmodelle)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen, welche die Familie betreffen, werden auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer bzw. verschiedene Familienmodelle geprüft. ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern die Wahlfreiheit bezüglich Familienmodell. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Personalpolitik der Unternehmen berücksichtigt und nutzt (z.B. im Sinne von Diversity) verschiedene Lebenssituationen und fördert die Wahlfreiheit bezüglich Familienmodelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verschiedene Familienmodelle und ihre Chancen und Risiken sind Thema in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die verschiedenen Familienmodelle geniessen gesellschaftlich dieselbe Anerkennung. ▪ Gesellschaftliche Angebote fördern die Wahlfreiheit bezüglich Familienmodelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die verschiedenen Familienmodelle sind rechtlich gleichgestellt. ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.
B	Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen, welche die Familie betreffen, werden auf ihre Auswirkungen bezüglich verschiedener Modelle der Kinderbetreuung geprüft. ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern die Wahlfreiheit bezüglich Kinderbetreuungsformen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen erleichtern durch familienfreundliche Massnahmen die Verbindung von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung. ▪ Aktive Verantwortung in der Kinderbetreuung wird als positives Merkmal von Arbeitnehmenden erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verschiedene Formen der Kinderbetreuung und ihre Chancen und Risiken sind Thema in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Zuständigkeit für die Betreuung von Kindern wird beiden Geschlechtern zugeschrieben. ▪ Familienergänzende Kinderbetreuung wird als gleichwertig zur familieninternen erachtet. ▪ Gesellschaftliche Rahmenbedingungen ermöglichen die freie Wahl der Organisation der Kinderbetreuung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die verschiedenen Modelle zur Kinderbetreuung sind rechtlich gleichgestellt (z.B. bezüglich Steuern) ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.

4. Chancengleichheit in der GESELLSCHAFT (Fortsetzung)		4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
C	Sozialisation allgemein	<ul style="list-style-type: none"> Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern eine gleichstellungsbewusste Sozialisation. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Personalpolitik der Unternehmen berücksichtigt und nutzt (z.B. im Sinne von Diversity) die Vielfalt von Lebensformen. 	<ul style="list-style-type: none"> Verschiedene Lebensformen, Rollenbilder etc. sind Thema in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> Eine Vielfalt von Lebensformen, Rollenbildern etc. für beide Geschlechter ist gesellschaftlich erwünscht. Die Erziehung und Förderung von Mädchen und Knaben in Familie und Gesellschaft geschieht gleichstellungsbewusst. 	<ul style="list-style-type: none"> Die verschiedenen Lebensmodelle sind rechtlich gleichgestellt. Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.
D	Bezahlte / unbezahlte Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern eine gleichmässige Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. 	<ul style="list-style-type: none"> Unternehmen fördern den Einsatz ihrer Mitarbeitenden in ausserberuflichen Lebensbereichen zwecks Nutzung von Schlüsselkompetenzen. 	<ul style="list-style-type: none"> Unbezahlte Arbeit und ihre gesellschaftliche Bedeutung sind Thema in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> Bezahlte und unbezahlte Arbeit in verschiedenen Lebensbereichen geniessen gesellschaftlich dieselbe Anerkennung. Haus- und Familienarbeit ist auch für Männer attraktiv und wird von ihnen erwartet. Die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern ist gleichmässig. 	<ul style="list-style-type: none"> Unbezahlte Arbeit wird rechtlich geschützt (Steuerabzug, soziale Sicherung etc). Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.

4. Chancengleichheit in der GESELLSCHAFT (Fortsetzung)		4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
E	Gewalt gegen Frauen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es gibt politische Massnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Wirtschaft verzichtet auf das Angebot von Produkten und Dienstleistungen, welche Gewalt an Frauen fördern können. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewalt gegen Frauen ist ein Thema in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewalt gegen Frauen wird gesellschaftlich verurteilt und ist kein Kavaliersdelikt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewalt gegen Frauen ist verboten. ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.
F	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für gesellschaftliche Gleichstellungsfragen bei politischen Akteur/innen vorhanden. ▪ Relevante statistische Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht werden zur Verfügung gestellt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für gesellschaftliche Gleichstellungsfragen bei betrieblichen Akteur/innen vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für gesellschaftliche Gleichstellungsfragen bei Akteur/innen im Bildungsbereich vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für gesellschaftliche Gleichstellungsfragen in der Bevölkerung vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für gesellschaftliche Gleichstellungsfragen bei juristischen Akteur/innen vorhanden.

5. Chancengleichheit im RECHT		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Rechtssetzung, Rechtsentwicklung (Verfassung, Gesetze, Verordnungen, internationale Verträge etc.); im Speziellen Sozialversicherungsrecht, Arbeitsrecht, Ausländer- und Asylrecht, Familienrecht	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter ist Verfassungsgrundsatz. ▪ Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist verboten. ▪ Alle rechtlichen Grundlagen sind auf mögliche direkte und indirekte Diskriminierungen überprüft und gleichstellungsgerecht. ▪ Zur Sicherung der Gleichstellung werden nötigenfalls zusätzliche Gesetzesgrundlagen geschaffen bzw. bestehende angepasst. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter ist als Grundwert in den Unternehmen akzeptiert. ▪ Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wird eingehalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter ist bei Bildungsakteur/innen als Grundwert akzeptiert und wird den Lernenden weitergegeben. ▪ Die Auseinandersetzung mit gleichstellungsbezogenen rechtlichen Grundlagen ist Bestandteil von Aus- und Weiterbildung. ▪ Gleichstellungsfragen im Recht sind Bestandteil von Ausbildung von Jurist/innen und Forschungsthema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter ist als Grundwert gesellschaftlich akzeptiert. ▪ Die aufgrund der Gesetzgebung bestehenden Rechte sind Betroffenen bekannt. ▪ Die Einforderung des Rechts im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen wird gesellschaftlich positiv gewertet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt.
B	Rechtsanwendung (Rechtssprechung und Verwaltungspraxis)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die geschlechtergerechte Anwendung des Rechts wird überprüft. ▪ Bei der Ernennung von Richter/innen wird auf Geschlechterparität geachtet. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen im Recht sind Bestandteil von Ausbildung von Jurist/innen und Forschungsthema. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Rechtsprechung erfolgt geschlechtergerecht. ▪ Rechtssicherheit wird gefördert.

C	Rechtsdurchsetzung (Zugang zum Rechtssystem)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen sichern den chancengleichen Zugang zum Rechtssystem. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen informieren Arbeitnehmer/innen über ihre Rechte und die Möglichkeiten deren Einforderung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Möglichkeit der Einforderung eigener Rechte ist Bestandteil von Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die aufgrund der Gesetzgebung bestehenden Rechte sind Betroffenen bekannt. ▪ Die Einforderung des Rechts im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen wird gesellschaftlich positiv gewertet. ▪ Niedrigschwellige gesellschaftliche Angebote erleichtern den Zugang zum Rechtssystem. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Rechtsprechung erfolgt geschlechtergerecht. ▪ Zugang und Verfahren werden geschlechtergerecht kund/innenfreundlich angelegt.
D	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen im Recht bei politischen Akteur/innen vorhanden. ▪ Relevante statistische Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht werden zur Verfügung gestellt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen im Recht bei betrieblichen Akteur/innen vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen im Recht bei Akteur/innen im Bildungsbereich vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen im Recht in der Bevölkerung vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen gehört zur Grundanforderung an Jurist/innen.

15. Dezember 2005

Anhang 2: Grobanalyse Soll-Zustand

1. Chancengleichheit in der POLITIK		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Parteien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter wird nicht von allen Parteien in gleicher Konsequenz vertreten. ▪ Parteiziele und Massnahmen werden nicht konsequent auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung sind kein Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind in Lehrplänen noch wenig strukturell verankert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind heute kein breites aktuelles gesellschaftspolitisches Thema. ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung sind nur für eine Minderheit Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei. 	
B	Parlamente (national, kantonal, kommunal)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frauen sind in nationalen, kantonalen und kommunalen Parlamenten untervertreten. ▪ Politische Entscheide werden nur punktuell auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung sind kein Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei bzw. Person. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind in Lehrplänen noch wenig strukturell verankert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind heute kein breites aktuelles gesellschaftspolitisches Thema. ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung sind nur für eine Minderheit Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei bzw. Person. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen fördern und sichern die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern nur eingeschränkt.

1. Chancengleichheit in der POLITIK (Fortsetzung)		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
C	Exekutiven (national, kantonal, kommunal)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frauen sind in nationalen, kantonalen und kommunalen Exekutiven untervertreten. ▪ Politische Entscheide werden nur punktuell auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung sind kein Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei bzw. Person. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind in Lehrplänen noch wenig strukturell verankert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind heute kein breites aktuelles gesellschaftspolitisches Thema. ▪ Die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung sind nur für eine Minderheit Entscheidungskriterium zur Unterstützung einer Partei bzw. Person. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen fördern und sichern die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern nur eingeschränkt (z.B. durch rechtliche Ermöglichung von Teilzeit / Teilung von Ämtern).
D	Themensetzung, politische Agenda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind heute kein breites aktuelles gesellschaftspolitisches Thema. ▪ Politische Forderungen, Vorgehensweisen, Massnahmen etc. werden nur punktuell auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind heute kein breites aktuelles gesellschaftspolitisches Thema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind in Lehrplänen noch wenig strukturell verankert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind heute kein breites aktuelles gesellschaftspolitisches Thema. 	

1. Chancengleichheit in der POLITIK (Fortsetzung)		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
E	Budgets, Geldströme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Auswirkungen von Finanzentscheidungen auf die Geschlechter bzw. unterschiedliche Lebenssituationen nur punktuell und unsystematisch geprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung wird nicht als relevantes Kriterium für die Verteilung von öffentlichen Geldern erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen in politischen Prozessen sind in Lehrplänen noch wenig strukturell verankert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung wird kaum als relevantes Kriterium für die Verteilung von öffentlichen Geldern erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen (z.B. Submissionsgesetzgebung) fördern und sichern die Gleichstellung nicht genügend.
F	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. ▪ Relevante statistische Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht stehen nur zum Teil zur Verfügung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen wird von Politiker/innen nicht in breitem Masse erwartet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden.

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Lohn / Einkommen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohngleichheit wird nicht überprüft. ▪ Lohndiskriminierung wird nicht aktiv geahndet. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird nur teilweise wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Statistisch nachgewiesene Lohnungleichheit von rund 20% ▪ Lohndiskriminierungen je nach Bereich zwischen 10 und 12%. ▪ Frauenlöhne werden nur vereinzelt ohne Breitenwirkung angepasst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es gibt „Frauen- und Männertätigkeitsfelder“. ▪ Frauen schätzen ihre Leistungen zurückhaltender ein als Männer. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frauentätigkeiten genießen weniger Ansehen. ▪ Fraueneinkommen werden oft als Zuverdienst verstanden. ▪ Lohnforderungen von Frauen sind nicht selbstverständlich. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohndiskriminierung ist verboten. ▪ Korrekte Umsetzung des GIG nicht in allen Instanzen gesichert. ▪ Zugang zum Recht als hohe Hürde (trotz Diskriminierungen wenig Klagen). ▪ Selbst die Beanspruchung der niedrighschwelligen Schlichtungsstellen ist mäßig.
B	Laufbahn	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlechterverteilung in Unternehmen ist politisch nur in Ausnahmefällen ein Thema. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird nur teilweise wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen orientieren sich mehrheitlich am Prinzip der „Gleichbehandlung“. ▪ Frauen sind in Kaderpositionen klar untervertreten. ▪ Ausserberuflich erworbene Schlüsselkompetenzen werden nicht systematisch erfasst bzw. anerkannt und genutzt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungswege, Tätigkeiten und berufliche Positionen werden stärker dem einen oder anderen Geschlecht zugeschrieben. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungswege, Tätigkeiten und berufliche Positionen werden stärker dem einen oder anderen Geschlecht zugeschrieben. ▪ Verantwortung für Haus- und Familienarbeit ist mehrheitlich Frauensache. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beförderungsdiskriminierung ist verboten. ▪ Korrekte Umsetzung des GIG nicht in allen Instanzen gesichert. ▪ Rechtliches Vorgehen schwierig und nur im Einzelfall möglich. ▪ Keine rechtlichen Handlungsmöglichkeiten für generelleres Vorgehen (z.B. Quoten).

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN (Fortsetzung)		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
C	Vereinbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens wird kaum berücksichtigt. ▪ Familienergänzende Betreuungsangebote werden nur zum Teil unterstützt. ▪ Es gibt keinen bezahlten Elternschaftsurlaub. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird nur teilweise wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Familienfreundliche Strukturen sind insbesondere in KMU keine Selbstverständlichkeit. ▪ Zeiteinsatz im familiären Bereich wird kaum als Vorteil geschätzt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind nur zum Teil mit Familienpflichten vereinbar. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verantwortung für Haus- und Familienarbeit ist mehrheitlich Frauensache. ▪ Es gibt nicht genügend Familienergänzende Betreuungsangebote und diese werden ideologisch geprägt wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierung aufgrund der Familiensituation ist verboten. ▪ In der Praxis kaum rechtliche Handlungsmöglichkeiten vorhanden.

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN (Fortsetzung)		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
D	Ausbildung, Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chancengleichheit ist bei politischen Massnahmen im Bildungsbereich kein prioritäres Ziel bzw. wird nicht konsequent genug verfolgt. ▪ Förderung der Chancengleichheit in der Bildung erfolgt lediglich punktuell (z.B. einzelne Projekte). ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird nur teilweise wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nur wenige Unternehmen bilden bewusst bevorzugt Lernende des untervertretenen Geschlechts aus. ▪ Betriebliche Förderung konzentriert sich auf „Stammbelegschaft“ (z.B. Untervertretung von Teilzeitmitarbeitenden). ▪ Ausserberuflich erworbene Schlüsselkompetenzen werden sehr punktuell berücksichtigt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungswege, Tätigkeiten und berufliche Positionen werden stärker dem einen oder anderen Geschlecht zugeschrieben. ▪ Bildungsangebote sind mehrheitlich auf bestimmte Lebenssituationen zugeschnitten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungswege, Tätigkeiten und berufliche Positionen werden stärker dem einen oder anderen Geschlecht zugeschrieben. ▪ Verantwortung für Haus- und Familienarbeit ist mehrheitlich Frauensache. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierung in beruflicher Aus- und Weiterbildung ist verboten. ▪ In der Praxis kaum rechtliche Handlungsmöglichkeiten vorhanden. ▪ Einheitlichen, verbindlichen rechtlichen Grundlagen zum Umgang mit ausserberuflich erworbenen Schlüsselkompetenzen in Aus- und Weiterbildungen fehlen.

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN (Fortsetzung)		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
E	Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen im Bereich Arbeitszeit werden nur punktuell auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Lebenssituationen geprüft. ▪ Rahmenbedingungen der Flexibilisierung sind umstritten. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird nur teilweise wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeitautonomie gibt es vor allem für bestimmte Beschäftigtengruppen. ▪ Flexibilisierungsmassnahmen berücksichtigen primär betriebliche Bedürfnisse. ▪ Teilzeitarbeit ist mit Nachteilen verbunden, wird nicht in allen Funktionen angeboten, Männer sind untervertreten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildungsangebote sind mehrheitlich auf bestimmte Lebenssituationen zugeschnitten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Phasenweise reduzierte Zeiteinsätze im Berufsleben sind für Männer nur mit bestimmten Vorzeichen (Weiterbildung, Sport etc.) positiv gewertet. ▪ Für Männer wird weiterhin das Lebensfeld „Beruf“ als wichtigster Bereich erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierung aufgrund von Teilzeitarbeit oder anderen primär das eine Geschlecht betreffende Arbeitszeitregelungen ist verboten. ▪ Praktisch kaum Erfahrungen mit Rechtsfällen. ▪ Weitere arbeitszeitbezogenen gesetzliche Grundlagen werden nur zum Teil geschlechtergerecht umgesetzt. ▪ Zugang zum Recht für Arbeitnehmende mit tiefem Marktwert schwierig.
F	Sexuelle Belästigung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexuelle Belästigung im Erwerbsleben ist in der aktuellen politischen Agenda nicht prioritär. ▪ Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird nur teilweise wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prävention gegen sexuelle Belästigung beschränkt sich auf Grossbetriebe und die Verwaltung. ▪ In vielen Unternehmen fehlen Wissen und Bereitschaft, bei auftretenden Fällen professionell zu handeln. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Thema „Sexuelle Belästigung im Erwerbsleben“ ist punktuell in Aus- und Weiterbildungen aufgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexuelle Belästigung ist gesellschaftlich vor allem in ihren „groben“ Formen verurteilt, Schuldzuweisungen an Betroffene sind häufig. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexuelle Belästigung im Erwerbsleben ist verboten. ▪ Korrekte Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen nicht in allen Instanzen gesichert. ▪ Zugang zum Recht für Arbeitnehmende mit tiefem Marktwert schwierig.

2. Chancengleichheit in der WIRTSCHAFT / im ERWERBSLEBEN (Fortsetzung)		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
G	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstel- lungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht über- all vorhanden. ▪ Relevante statistische Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht ste- hen nur zum Teil zur Verfügung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vor- handen.

3. Chancengleichheit in der BILDUNG		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Vorschule (KITA, Spielgruppe, Kinder- garten etc.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen bezüglich Vorschulangeboten werden nicht systematisch auf ihre Auswirkungen auf Mädchen und Knaben geprüft. ▪ Die Förderung der chancengleichen Betreuung bzw. des chancengleichen Unterrichts ist kein politisches Schwerpunktthema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Wirtschaft äussert sich nicht zu Gleichstellungsfragen im Vorschulbereich. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Gestaltung von Rahmenbedingungen (Tagesabläufe, Lehrpläne etc.) berücksichtigt Gleichstellungsthemen kaum und sichert den gleichberechtigten Einbezug der Lebenswelten von Mädchen und Knaben nicht systematisch. ▪ Es wird den einzelnen Verantwortlichen überlassen, ob sie eine bezüglich Geschlecht chancengleiche Betreuung bzw. einen chancengleichen Unterricht realisieren. ▪ Die eingesetzten Mittel (Bücher, Spielzeuge etc.) sind nur teilweise so konzipiert, dass sie Mädchen und Knaben eine chancengleiche Entwicklung ermöglichen. ▪ Bei der Auswahl der Betreuungs- bzw. Lehrpersonen ist Geschlechterparität kaum ein Kriterium. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind aktuell kein breites aktuelles Thema. ▪ Die Erziehung und Förderung von Mädchen und Knaben geschieht vielerorts weiterhin geschlechtsspezifisch. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden nur teilweise chancengleich angewendet.

B	Sekundarstufe I (Primar-, Sekundar-, Realstufe)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen bezüglich Grundausbildung werden nicht systematisch auf ihre Auswirkungen auf Mädchen und Knaben geprüft. ▪ Die Förderung des chancengleichen Unterrichts ist kein politisches Schwerpunktthema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Wirtschaft äussert sich nicht zu Gleichstellungsfragen in der Grundausbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsthemen sind in der Grundausbildung wenig aufgenommen, die Berücksichtigung der Lebenswelten von Mädchen und Knaben geschieht nicht systematisch chancengleich. ▪ Es wird der einzelnen Lehrperson überlassen, ob sie einen bezüglich Geschlecht chancengleichen Unterricht realisiert. ▪ Die Lehrmittel sind erst teilweise so konzipiert, dass sie Mädchen und Knaben eine chancengleiche Entwicklung ermöglichen. ▪ Bei der Auswahl der Lehrpersonen ist Geschlechterparität kaum ein Kriterium. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind aktuell kein breites aktuelles Thema. ▪ Die Erziehung und Förderung von Mädchen und Knaben geschieht vielerorts weiterhin geschlechtsspezifisch. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden nur teilweise chancengleich angewendet.
---	---	---	--	--	--	---

3. Chancengleichheit in der BILDUNG (Fortsetzung)		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
C	Sekundarstufe II (Berufslehre, Fachmittelschule, Gymnasium)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen bezüglich weiterführender Ausbildung werden nicht systematisch auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft. ▪ Die Förderung des chancengleichen Unterrichts ist kein politisches Schwerpunktthema. ▪ Entwicklungen im Bildungssystem werden nicht systematisch so geprägt, dass sie die Gleichstellung fördern. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen berücksichtigen in der Ausbildung der Lernenden bei Auswahl und Förderung das Geschlecht kaum. ▪ Die Wirtschaft äussert sich nicht zu Gleichstellungsfragen in der Ausbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsthemen sind in der Ausbildung wenig aufgenommen, die Berücksichtigung der Lebenswelten von jungen Frauen und Männern geschieht nicht systematisch chancengleich. ▪ Es wird der einzelnen Lehrperson überlassen, ob sie einen bezüglich Geschlecht chancengleichen Unterricht realisiert. ▪ Die Lehrmittel sind erst teilweise so konzipiert, dass sie jungen Frauen und Männern eine chancengleiche Entwicklung ermöglichen. ▪ Bei der Auswahl der Lehrpersonen ist Geschlechterparität kaum ein Kriterium. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind aktuell kein breites aktuelles Thema. ▪ Die Begleitung und Beratung von jungen Frauen und Männern geschieht häufig nicht gleichstellungsbewusst. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden nur teilweise chancengleich angewendet.

3. Chancengleichheit in der BILDUNG (Fortsetzung)		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
D	Tertiärstufe (Höhere Fachschulen, Fachhochschulen, Universität)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen, welche die Tertiärstufe betreffen, werden nicht systematisch auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft. ▪ Die Förderung des chancengleichen Studiums ist kein politisches Schwerpunktthema. ▪ Entwicklungen im Bildungssystem werden nicht systematisch so geprägt, dass sie die Gleichstellung fördern. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Wirtschaft äussert sich nicht zu Gleichstellungsfragen im Studium. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In den Studienplänen sind Gleichstellungsthemen wenig vertreten. ▪ Es ist den Dozierenden überlassen, ob in der Umsetzung der Lehrinhalte die Lebenswelt von Frauen und Männer gleichberechtigt aufgenommen wird. ▪ Nur ein Teil der Studiengänge ist mit Familienpflichten vereinbar. ▪ Es ist den Dozent/innen überlassen, ob sie auf eine chancengleiche Lehre und Förderung achten. ▪ Bei der Auswahl der Dozent/innen ist Geschlechterparität oft nur vordergründig ein Kriterium. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind aktuell kein breites aktuelles Thema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden nur teilweise chancengleich angewendet.

3. Chancengleichheit in der BILDUNG (Fortsetzung)		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
E	Forschung und Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Geschlechteraspekt ist kein Hauptthema in der Forschungsförderung. ▪ Forschungsförderung berücksichtigt Familienpflichten zum Teil. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Geschlechteraspekt ist kein Thema in der Forschungsförderung. ▪ Gleichstellungsfragen sind kein wichtiges Thema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in der Forschung ist kein Qualitätskriterium. ▪ Frauen und Männer sind in der Forschung je nach Fachbereich nicht gleich vertreten. ▪ Forschungslaufbahnen sind mit Familienpflichten nur schwer vereinbar. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind aktuell kein breites aktuelles Thema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden nur teilweise chancengleich angewendet.
F	Berufliche und ausserberufliche Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen, welche die Weiterbildung betreffen, werden nicht systematisch auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft. ▪ Die Förderung der Chancengleichheit in der Weiterbildung ist kein politisches Schwerpunktthema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebliche Förderung konzentriert sich auf „Stammebelegschaft“. ▪ Die Unternehmen stehen ausserberuflicher Weiterbildung meist gleichgültig gegenüber. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Gestaltung von Ausbildungsgängen berücksichtigt vorhandene Schlüsselkompetenzen zum Teil. ▪ Gleichstellungsthemen haben in den meisten Ausbildungsinhalten kaum Platz. ▪ Es ist den einzelnen Ausbilder/innen überlassen, ob sie auf eine chancengleiche Gestaltung der Angebote achten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen sind aktuell kein breites aktuelles Thema. ▪ Lebenslanges Lernen wird grundsätzlich als wichtig erachtet, allerdings vor allem für Qualifizierte und voll berufstätige. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die rechtlichen Grundlagen werden nur teilweise chancengleich angewendet.

3. Chancengleichheit in der BILDUNG (Fortsetzung)		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
G	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstel- lungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. ▪ Relevante statistische Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht stehen nur zum Teil zur Verfügung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen gehört nicht zur Grundanforderung für Lehrpersonen aller Stufen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden.

4. Chancengleichheit in der GESELLSCHAFT		4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Familie(nmodelle)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen werden zum Teil auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer bzw. verschiedene Familienmodelle geprüft. ▪ Die Förderung der Wahlfreiheit bezüglich Familienmodell ist kein wichtiges politisches Thema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nur eine Minderheit der Unternehmen nutzt in der Personalpolitik verschiedene Lebenssituationen durch unterschiedliche Familienmodelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verschiedene Familienmodelle und ihre Chancen und Risiken sind kaum Thema in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Traditionelle Familienvorstellungen überwiegen, andere geniessen nicht dieselbe Wertschätzung. ▪ Der Mangel an gesellschaftlichen Angeboten hindert die Wahlfreiheit bezüglich Familienmodelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die verschiedenen Familienmodelle sind rechtlich noch nicht gleichgestellt. ▪ Die Umsetzung der vorhandenen Grundlagen erfolgt nur zum Teil geschlechtergerecht.
B	Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politische Massnahmen werden nicht systematisch auf ihre Auswirkungen bezüglich verschiedener Modelle der Kinderbetreuung geprüft. ▪ Von Politik geprägte Rahmenbedingungen fördern die Wahlfreiheit bezüglich Kinderbetreuungsformen punktuell. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nur ein Teil der Unternehmen erleichtert durch familienfreundliche Massnahmen die Verbindung von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung. ▪ Aktive Verantwortung in der Kinderbetreuung wird meist nicht als positives Merkmal von Arbeitnehmenden erachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verschiedene Formen der Kinderbetreuung und ihre Chancen und Risiken sind kaum Thema in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Zuständigkeit für die Betreuung von Kindern wird stärker Frauen zugeschrieben. ▪ Familienergänzende Kinderbetreuung wird nur zum Teil als gleichwertig zur familieninternen erachtet. ▪ Die freie Wahl der Organisation der Kinderbetreuung ist mangels Angeboten nicht möglich. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die verschiedenen Modelle zur Kinderbetreuung sind rechtlich noch nicht gleichgestellt (z.B. Steuern, Sozialversicherungen). ▪ Rechtliche Grundlagen zur Förderung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen fehlen.

4. Chancengleichheit in der GESELLSCHAFT (Fortsetzung)		4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
C	Sozialisation allgemein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Förderung einer gleichstellungsbe- wussten Sozialisa- tion geschieht nur punktuell und ist kein wichtiges poli- tisches Thema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nur eine Minderheit der Unternehmen nutzt in der Perso- nalpolitik die Vielfalt von Lebensformen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verschiedene Le- bensformen, Rol- lenbilder etc. sind nur punktuell The- ma in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eine Vielfalt von Lebensformen, Rol- lenbildern etc. für beide Geschlechter ist gesellschaftlich nur zum Teil er- wünscht. ▪ Die Erziehung und Förderung von Mädchen und Kna- ben in Familie und Gesellschaft ge- schieht häufig nicht gleichstellungsbe- wusst. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die verschiedenen Lebensmodelle sind rechtlich nicht voll- umfänglich gleich- gestellt.

4. Chancengleichheit in der GESELLSCHAFT (Fortsetzung)		4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
D	Bezahlte / unbezahlte Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern ist kein wichtiges politisches Thema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen fördern den Einsatz ihrer Mitarbeitenden in ausserberuflichen Lebensbereichen nur sehr punktuell. ▪ Je nach Themenbereich ist ein ausserberuflicher Einsatz ein beruflicher Nachteil (keine Anerkennung von Schlüsselkompetenzen). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unbezahlte Arbeit und ihre gesellschaftliche Bedeutung sind punktuell Thema in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bezahlte Arbeit geniesst gesellschaftlich höhere Wertschätzung. Bei der unbezahlten Arbeit ist die Anerkennung je nach Bereich unterschiedlich. ▪ Haus- und Familienarbeit ist mehrheitlich Frauensache. ▪ Frauen verrichten wegen Familienverantwortung deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer. In der weiteren unbezahlten Arbeit sind die Geschlechter je nach Bereich sehr unterschiedlich engagiert. ▪ Frauen sind häufiger von Armut betroffen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unbezahlte Arbeit wird rechtlich nur zum Teil geschützt (Haus- und Familienarbeit in AHV). ▪ Die soziale Sicherheit ist an das Arbeitsverhältnis gekoppelt. ▪ Weitere gesetzliche Grundlagen fehlen.

4. Chancengleichheit in der GESELLSCHAFT (Fortsetzung)		4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
E	Gewalt gegen Frauen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es gibt nur punktuell politische Massnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Wirtschaft verzichtet nicht auf das Angebot von Produkten und Dienstleistungen, welche Gewalt an Frauen fördern können. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewalt gegen Frauen ist nicht systematisch ein Thema in Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewalt gegen Frauen wird gesellschaftlich mehrheitlich verurteilt und ist kein Kavaliersdelikt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewalt gegen Frauen ist verboten. ▪ Opfer, insbesondere von häuslicher Gewalt sind nicht genügend geschützt. ▪ Die Umsetzung der vorhandenen Grundlagen erfolgt nur zum Teil geschlechtergerecht. ▪ Zugang zum Recht für viele Frauen schwierig, insbesondere für Ausländer/innen.
F	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. ▪ Relevante statistische Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht stehen nur zum Teil zur Verfügung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden.

5. Chancengleichheit im RECHT		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5
		Handlungsfeld Politik	Handlungsfeld Wirtschaft	Handlungsfeld Bildung	Handlungsfeld Gesellschaft	Handlungsfeld Recht
A	Rechtssetzung, Rechtsentwicklung (Verfassung, Gesetze, Verordnungen, internationale Verträge etc.); im Speziellen Sozialversicherungsrecht, Arbeitsrecht, Ausländer- und Asylrecht, Familienrecht	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter ist Verfassungsgrundsatz. ▪ Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist verboten. ▪ Nicht alle direkten oder indirekten Diskriminierungen in rechtlichen Grundlagen sind aufgedeckt und beseitigt (z.B. Koordinationsabzug 2. Säule, indirekte Diskriminierungen in AIV und IV, Steuersystem, Aufenthalt ausländischer Frauen, Sorgerecht, Witwerrenten) ▪ Zur Sicherung der Gleichstellung fehlen Gesetzesgrundlagen (z.B. Elternschaftsurlaub, NBU für geringfügig Beschäftigte). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter ist als Grundwert in den Unternehmen nur zum Teil akzeptiert. ▪ Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wird nicht überall eingehalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter ist bei Bildungsakteur/innen als Grundwert nur zum Teil akzeptiert und wird den Lernenden nur teilweise weitergegeben. ▪ Die Auseinandersetzung mit gleichstellungsbezogenen rechtlichen Grundlagen ist kaum Bestandteil von Aus- und Weiterbildung. ▪ Gleichstellungsfragen im Recht sind Bestandteil von Ausbildung von Jurist/innen und Forschungsthema. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter ist als Grundwert gesellschaftlich nur teilweise akzeptiert. ▪ Die aufgrund der Gesetzgebung bestehenden Rechte sind Betroffenen nicht genügend bekannt. ▪ Die Einforderung des Rechts im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen wird gesellschaftlich je nach Situation nicht positiv gewertet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die gesetzlichen Grundlagen werden nur zum Teil geschlechtergerecht umgesetzt. ▪ Rechtssicherheit ist in gewissen Rechtsbereichen durch uneinheitliche Rechtsprechung gefährdet.

B	Rechtsanwendung (Rechtssprechung und Verwaltungspraxis)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die geschlechtergerechte Anwendung des Rechts wird nicht systematisch überprüft. ▪ Bei der Ernennung von Richter/innen wird wenig auf Geschlechterparität geachtet. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsfragen im Recht sind nur punktuell Bestandteil von Ausbildung von Jurist/innen und Forschungsthema. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Rechtsprechung erfolgt nicht immer geschlechtergerecht. ▪ Rechtssicherheit wird in manchen Rechtsbereichen nicht genügend gefördert.
C	Rechtsdurchsetzung (Zugang zum Rechtssystem)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Sicherung eines chancengleichen Zugangs zum Rechtssystem ist keine politische Priorität. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen informieren Arbeitnehmer/innen kaum über ihre Rechte und die Möglichkeiten deren EINFORDERUNG. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Möglichkeit der EINFORDERUNG eigener Rechte ist nur zum Teil Bestandteil von Aus- und Weiterbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die aufgrund der Gesetzgebung bestehenden Rechte sind Betroffenen zuwenig bekannt. ▪ Die EINFORDERUNG des Rechts im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen wird gesellschaftlich je nach Situation nicht positiv gewertet. ▪ Die bestehenden niedrighwelligen gesellschaftlichen Angebote erleichtern den Zugang zum Rechtssystem nicht flächendeckend. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Rechtsprechung erfolgt nicht immer geschlechtergerecht. ▪ Zugang und Verfahren sind nicht überall geschlechtergerecht kund/innenfreundlich angelegt.

D	Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. ▪ Relevante statistische Daten aufgeschlüsselt nach Geschlecht stehen nur punktuell zur Verfügung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität nicht überall vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität für Gleichstellungsfragen gehört nicht zur Grundanforderung an Jurist/innen.
---	--	---	---	---	---	---

15. Dezember 2005