

# infoDISG

Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)

## Gleichstellung: Viel erreicht – viel zu tun



«Gleichstellung von Frau und Mann – das ist doch heute kein Thema mehr!» Das hören und lesen wir häufig. Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft, DISG, findet: Gleichstellungsfragen bleiben aktuell. Dieses Heft zeigt auf, wo das grosse Projekt heute steht und wie die DISG die Chancengleichheit vor allem im Erwerbsleben fördern will.

Seit 40 Jahren dürfen Schweizer Frauen stimmen und wählen. Mann und Frau sind laut Gesetz gleichberechtigt. Sie haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, Diskriminierung ist verboten. Im Eherecht hat die gleichberechtigte Partnerschaft das männliche Fami-

lienoberhaupt abgelöst und mit dem bezahlten Mutterschaftsurlaub und Tausenden von neuen Krippenplätzen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Heute sind mehr als doppelt so viele Frauen erwerbstätig wie noch vor 40 Jahren. Die Bildungsabschlüsse von jüngeren Männern und Frauen gleichen sich an. Und Frauen in politischen Ämtern oder weibliche CEO sind zwar noch eine Minderheit, aber keine Seltenheit mehr. Eine Erfolgsgeschichte.

### Wo liegt das Problem?

Männer und Frauen bilden sich aus, erwirtschaften ihr Einkommen, gründen Familien, engagieren sich freiwillig,

Familien- und Erwerbsarbeit neu ausbalancieren  
**Höhere Pensen – bessere Existenzsicherung** 5

Kommt die Gleichstellung in der Arbeitswelt voran?  
**So gewinnen auch Unternehmen** 7

Kommentar  
**Gleichberechtigung – selber machen!** 10

**Personalien** 11

**Veranstaltungen** 12

Ruht Helvetia sich aus auf der langen Reise zur Gleichstellung?

*Bronzeskulptur von Bettina Eichin auf der Mittleren Brücke in Basel.*

# Gleichstellung: Viel erreicht – viel zu tun

(Fortsetzung)

werden krank, müssen gepflegt werden ... Ob wir dies jedoch als Frau oder als Mann erleben, macht einen Unterschied. Solche Unterschiede müssen sich nicht zwingend nachteilig auswirken. Sie tun es aber dann, wenn eine unterschiedliche Behandlung zu

Diskriminierung führt, Wahlmöglichkeiten einschränkt oder Entwicklungschancen behindert – was heute noch in vielfältiger Form vorkommt.

Zum Beispiel: Die Berufswahl ist nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt. Frauen arbeiten öfter Teilzeit und in Branchen mit niedrigen Löhnen. Für die gleiche Arbeit verdienen Frauen häufig weniger als ihre männlichen Kollegen.

Eine Erwerbsbiografie mit Unterbrüchen – ein typisches Modell von Müttern mit Vorschulkindern – hat längerfristig Folgen: geringerer Lohn und weniger Aufstiegsmöglichkeiten. Familienergänzende Kinderbetreuung ist noch lange nicht lückenlos gewährleistet. Teilzeit zu arbeiten ist für Frauen einfacher. Männer werden eher mit Vorurteilen konfrontiert, wenn sie ihr volles Pensum reduzieren und mehr Familienarbeit übernehmen wollen. Eine Trennung oder Scheidung kann diskriminierende Folgen haben, wenn der Mann zum Zahlvater wird oder Mütter mit der Existenzsicherung zu kämpfen haben.

## Im Fokus: Gleiche Chancen im Erwerbsleben

Erwerbsarbeit ist von zentraler Bedeutung für die Sicherung der Existenz. Im Beruf können wir uns zudem in die Gesellschaft einbringen und uns als Teil davon erfahren; dies trifft für Frauen und Männer gleichermaßen zu. Beide Geschlechter sollten also auf dem Arbeitsmarkt gleiche Chancen

antreffen, was auch ein Ziel des Gleichstellungsgesetzes (GlG) ist. Dieses verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und auch der Zivilstand, die familiäre Situation oder eine Schwangerschaft dürfen nicht zu Benachteiligungen im Beruf führen.



Die chancengerechte Integration von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt ist der DISG ein grosses Anliegen. Sie hat deshalb eine Strategie<sup>1)</sup> erarbeitet, wie sie in den kommenden Jahren die Gleichstellung im Erwerbsleben fördern will. Zwei Aspekte stehen im Vordergrund: die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Einhaltung der Lohngleichheit. Hier zeigt sich besonders grosser Handlungsbedarf.

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Gewinn für alle

Nach wie vor reduzieren eher Frauen ihr Erwerbsspensum, wenn ein Kind unterwegs ist,

<sup>1)</sup> «Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Luzern 2011 – 2015»

Download: [www.disg.lu.ch/gleichstellung](http://www.disg.lu.ch/gleichstellung)

### Das Jubiläumsjahr 2011

Die Gleichstellung der Geschlechter hat Fortschritte gemacht. Vier wichtige Wegmarken:

- 40 Jahre Eidgenössisches Stimm- und Wahlrecht für Frauen
- 30 Jahre Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung
- 20 Jahre Frauenstreik «Wenn Frau will, steht alles still»
- 15 Jahre Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann



und übernehmen den Hauptanteil der Haus- und Familienarbeit. Immer mehr wollen jedoch Frauen *und* Männer Beruf und Familie unter einen Hut bringen – ohne auf Karrierechancen zu verzichten. Dies ist heutigen Paaren wichtig, stellt sie aber vor grosse He-



erausforderungen. Und oft stellen sich genau in der Zeit der Familiengründung erstmals Zweifel ein, ob denn Gleichstellung heute tatsächlich kein Thema mehr sei.

Familienfreundlichkeit gehört zu einer zukunftsgerichteten Personalpolitik eines Betriebs – für beide Geschlechter, denn Vereinbarkeit ist längst kein «Frauenthema» mehr. Mitarbeitende, bei denen auch das Familienleben nicht zu kurz kommt, sind zufriedener und motivierter. Sie tragen mit ihrem vielseitigen Know-how zur Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens bei. Frauen und Männer, die als Fachkräfte im Berufsleben stehen, stützen zudem die Sozialwerke und bezahlen höhere Steuern. Und nicht zuletzt macht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Kanton Luzern zu einem attraktiven Wirtschaftsstandort.

### Was können Unternehmen tun?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie lässt sich realisieren, wenn die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz dies zulassen: Zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Jobsharing, klar geregelte Stellvertretungen, ein faires Lohnsystem oder die Erleichterung der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Die DISG unterstützt Arbeitgebende künftig gezielt in der Umsetzung solcher Massnahmen. Best Practice-Beispiele und der Austausch von Erfahrungen sollen weitere Arbeitgebende zur Nachahmung motivieren. Die DISG setzt sich gleichzeitig für die Koordination der Massnahmen kantonaler Verwaltungsstellen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.

### Forderung nach Lohn-gleichheit

Einen zweiten Schwerpunkt legt die DISG auf die Einhaltung der Lohngleichheit für Frau und Mann. Die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit ist auch 30 Jahre nach der Verankerung in der Bundesverfassung noch aktuell. Während Frauen – hochgerechnet auf ein Vollzeitpensum – 4855 Franken verdienen, kommen Männer auf 6056 Franken; es handelt sich bei diesen Zahlen um den Median, das heisst, die Hälfte der Löhne liegt über dieser Grenze, die Hälfte darunter. Die Lohn-differenz beträgt somit rund 20 Prozent. Drei Fünftel der Lohnunterschiede lassen sich erklären; so haben Unterschiede in Bezug auf Bildung, Tätigkeitsfeld, berufliche Position, Dienstalter, Branche und



### Vereinbarkeit Beruf und Familie: Das tun Bund und Kantone

#### Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie»

Der Bund bietet Kantonen und Gemeinden Hilfe bei der Entwicklung von Massnahmen.

[www.berufundfamilie.admin.ch](http://www.berufundfamilie.admin.ch)

#### Wirtschaftsverbände, Unternehmen und Verwaltungsstellen an einem Tisch

Der «Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» unterstützt Betriebe auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik.

[www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch](http://www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch)

#### Unternehmen werden aktiv

Die Plattform des Kantons Zürich motiviert Unternehmen, familienfreundliche Angebote für ihre Angestellten zu schaffen.

[www.vereinbarkeit.zh.ch](http://www.vereinbarkeit.zh.ch)

## WWW Lohngleichheit von Frau und Mann: Das tun Bund und Kantone

### Lohngleichheitsdialog

Der Bund und die Sozialpartner laden Unternehmen ein, die Löhne zu überprüfen und im Dialog allfällige Diskriminierungen zu beseitigen.

[www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch)

### Aufträge des Bundes – nur bei Lohngleichheit

Nur wer die Lohngleichheit einhält, bekommt Aufträge des Bundes.

[www.ebg.admin.ch/themen](http://www.ebg.admin.ch/themen) (Gleichstellung im Erwerbsleben)

### Nachweis der Lohngleichheit

Pilotversuch «Logib im Beschaffungswesen des Kantons Bern»

[www.bve.be.ch/beschaffungswesen](http://www.bve.be.ch/beschaffungswesen)

[www.logib.ch](http://www.logib.ch)

### Lohngleichheitsreport

Schulungsinstrument mit verschiedenen Film-Modulen zur Förderung der Lohngleichheit.

[www.equality-lohn.ch](http://www.equality-lohn.ch)

Unternehmensgrösse Einfluss auf den Lohn. Übrig bleibt ein nicht erklärbarer Unterschied von zwei Fünfteln – die sogenannte Lohndiskriminierung.

### Lohngleichheit im Selbsttest

Direkte Diskriminierung ist heute eher selten. Vielmehr entstehen indirekte Diskriminierungen durch Regelungen, die vordergründig geschlechtsneutral erscheinen, faktisch hingegen ein Geschlecht benachteiligen – beispielsweise niedrigere Sozialleistungen bei Teilzeitarbeit, was in der Realität vor allem Frauen betrifft. Für Arbeitgebende ist die Lohngleichheit oft kein prioritäres Thema. Deshalb empfiehlt die DISG den Unternehmen, die Lohngleichheit zu überprüfen. Ein einfaches Exceltool «Logib» ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)) beispielsweise erlaubt Unternehmen, dies im Selbsttest zu tun. Bestenfalls zeigen sich keine un-

erklärbaren Lohnunterschiede. Andernfalls können gezielt Verbesserungen angestrebt werden. Arbeitgebende zeigen so den Mitarbeitenden und der Kundschaft, dass sie die Gleichstellung ernst nehmen. Und sie erfüllen ihren gesetzlichen Auftrag.

### Öffentliche Gelder – nur bei Lohngleichheit

Lohngleichheit begünstigt nicht nur Arbeitnehmende, sondern mildert auch Wettbewerbsverzerrungen. Verbindliche Massnahmen – wie Lohngleichheit als Bedingung zur Vergabe öffentlicher Aufträge – haben sich im internationalen Vergleich sowie bei Bund und Kantonen als vielversprechend

erwiesen. Im Kanton Luzern erhalten nur Betriebe, welche die Gleichbehandlung von Frau und Mann gewährleisten, Aufträge der öffentlichen Hand. Die DISG fördert deshalb die Überprüfung der Lohngleichheit in Unternehmen und Institutionen, die Aufträge des Kantons ausführen. Ferner erhebt sie differenzierte Daten zur Lohngleichheit im Kanton Luzern und beobachtet kontinuierlich die Entwicklung.

Rahmenbedingungen, damit Frauen und Männer Beruf und Familie vereinbaren können und gerechte Löhne – dafür setzt sich die DISG ein. Damit Frauen und Männer ihr Leben jenseits von Geschlechterstereotypen frei gestalten können. Dies wird möglich, wenn Frauen und Männer, Wirtschaft und Staat am gleichen Strick ziehen.

*Flurina Derungs und Maria Pilotto,  
Fachstelle Gesellschaftsfragen*

# Familien- und Erwerbsarbeit neu ausbalancieren

## Höhere Pensen – bessere Existenzsicherung

**Die Wirtschaft hat ein Interesse daran, von den Fachkompetenzen gut ausgebildeter Frauen verstärkt profitieren zu können. Höhere (Teilzeit-)Pensen könnten den Fachkräftemangel mildern und würden sich gleichzeitig positiv auf das Familieneinkommen und die Vorsorge auswirken. Das bedingt Investitionen in die familienergänzende Kinderbetreuung.**

Bei der Frage, wie Familien das Erwerbsleben und die Kinderbetreuung und -erziehung gestalten sollen, gilt es den Blick auf gesellschaftliche Normen und Werte zu lenken. Moralische, kulturelle und ökonomische Einflüsse prägen die Familien. Individualisierte Lebensformen relativieren jedoch zunehmend das herkömmliche Familienmodell und weichen ehemals eindeutige Rollenzuschreibungen auf.

### Erwerbsquote der Frauen steigt

Auch politische Willensäusserungen, die sich in Gesetzen und Regelungen niederschlagen, lenken das Engagement und die Ausrichtung der Einzelnen massgeblich mit. Die Ausgestaltung des Sozialstaates und die Familienpolitik beispielsweise sind mitentscheidend, wie sich Familien organisieren. Bis vor wenigen Jahrzehnten war es die Norm, dass hauptsächlich der Mann einer Erwerbsarbeit nachging und die Frau die «Fürsorgearbeit» (nicht nur) in der Familie übernahm.

Die Statistiken zeigen nun aber für die letzten Jahre in der Schweiz eine deutliche Zunahme der Erwerbsquote bei den Frauen – von 73,9 Prozent im Jahr 2004 auf 77,1 Prozent im Jahr 2009. Im gleichen Zeitraum ist die Erwerbsquote der Männer nur leicht von 88 Prozent auf 87,7 Prozent zurückge-

gangen. Diese Zahlen lassen den Schluss zu, die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frau und Mann habe sich ebenfalls verändert. Ein zweiter Blick relativiert diesen Eindruck und zeigt, dass die Erwerbsarbeit sehr ungleich verteilt ist: 58 Prozent der Frauen arbeiten Teilzeit – gegenüber 11,5 Prozent der Männer.

### Teilzeitarbeit und die Folgen

Die hohe Erwerbsquote der Frauen in der Schweiz ist unter anderem auf diesen hohen Anteil an Teilzeitstellen zurückzuführen. Frauen, auch solche mit einer guten Berufsausbildung, ziehen sich in der Phase der Familiengründung oft aus dem Erwerbsleben



zurück (Teilzeit, Kleinpensen). Dies ist in anderen europäischen Ländern weniger ausgeprägt der Fall (Daten dazu im Statistischen Atlas Europas: [www.atlas.bfs.admin.ch](http://www.atlas.bfs.admin.ch)).

Dass die Mehrheit der Frauen Teilzeit arbeitet, hat Folgen für die Existenzsicherung und die Vorsorge. Sie erzielen tiefere Einkommen und sammeln weniger Beiträge auf den Konten von AHV/IV und der Pensionskasse. Bei niedrigen Einkommen (kleine Teilzeitpensen) entfällt die berufliche Vorsorge sogar ganz.



## **Ungleichheiten werden geglättet**

Familienpolitische Bestrebungen in der Schweiz beruhen auf dem Grundsatz, familienbedingte ökonomische Nachteile für Eltern mit Leistungen und Anreizen teilweise auszugleichen. Zum Beispiel mit Kinder- und Familienzulagen, steuerlichen Begünstigungen und – in der Rentenvorsorge – mit Erziehungsgutschriften oder Gutschriften für die Betreuung von pflegebedürftigen Verwandten. Das Splittingmodell bei der beruflichen Vorsorge schützt jene Person vor Nachteilen, die während der Ehe wegen der Familienarbeit nicht oder nur teilzeitlich erwerbstätig sein kann. Zur Berechnung der Rente werden die Einkommen beider Ehepartner während der Ehe sowie allfällige Erziehungs- und Betreuungsgutschriften zusammengezählt und je hälftig angerechnet. Mit solchen Regeln signalisiert der Sozialstaat, dass er Familienarbeit wertschätzt und die Leistungen anerkennt. Gewichtige monetäre Ungleichheiten werden damit zumindest geglättet.

## **Entwicklung der Wirtschaft: Fachkräfte fehlen**

In den vergangenen Jahrzehnten ist man davon ausgegangen, dass es immer weniger Arbeit geben wird. Diese sollte auf möglichst viele Erwerbsfähige verteilt werden, um die Arbeitslosigkeit möglichst tief zu halten. Teilzeitarbeit für Männer und ein zeitlich stärkeres Engagement der Frauen in der Erwerbsarbeit – dieses Modell sollte ermöglichen, einerseits die vorhandene Erwerbsarbeit optimal zu verteilen und gleichzeitig dazu führen, dass die Familien- und Erwerbsarbeit gleichwertiger von Frauen und Männern geleistet werden könnte.

Die wirtschaftliche Entwicklung hielt sich aber nicht an die Annahme. Trotz der weltweiten Wirtschaftskrise der vergangenen Jahre verzeichnet die Schweiz ein Wirtschaftswachstum. Statt mangelnder Erwerbsarbeit und hoher Arbeitslosigkeit

herrscht heute in vielen Branchen ein Mangel an Fachkräften. Dieser wird zurzeit vor allem über die Zuwanderung von ausländischem Fachpersonal aufgefangen. Mit dem Rückgang bei den Schulabgängerinnen und Schulabgängern (geburtenschwache Jahrgänge) dürfte sich der Fachkräftemangel in Zukunft dennoch verschärfen.

## **Familienexterne Kinderbetreuung gewährleisten**

Damit die Wirtschaft den erhöhten Bedarf an Fachkräften decken kann, ist die Option zu prüfen, eine ganztägige familienexterne Kinderbetreuung durch professionelle Institutionen oder Dritte zu gewährleisten – in Anlehnung an bestehende Modelle in den skandinavischen Ländern, in Frankreich, in den Beneluxstaaten. So könnten auch in der Schweiz insbesondere Frauen mit Kindern vermehrt mit höheren Pensen erwerbstätig sein und ihre Fachkompetenz auch nach der Familiengründung in den Wirtschaftsprozess einbringen.

Diese Konzeption der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit müsste in der Schweiz noch gefördert werden. Sie lohnte sich gleich doppelt: Damit könnte die Wirtschaft die Investitionen in die Ausbildung der Frauen dann auch besser nutzen. Und nicht nur das Familieneinkommen würde steigen, sondern der Wohlstand aller. Nicht zuletzt könnte die heute notwendige Zuwanderung qualifizierter ausländischer Fachkräfte reduziert werden.

Verbunden mit der Erwerbsarbeit in höheren Pensen wäre dann wohl auch eine Verlängerung des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs angezeigt, was eine intensive Kinderbetreuung durch die Eltern beispielsweise im ersten Lebensjahr ermöglichen würde.

*Raymond Caduff, Abteilungsleiter Sozialhilfe / Asyl- und Flüchtlingswesen / IIZ*

# Kommt die Gleichstellung in der Arbeitswelt voran? So gewinnen auch Unternehmen

**Ein zentrales Feld, wenn es um die faktische Gleichstellung geht, ist die Arbeitswelt. Was sehen Firmen vor, damit ihre Mitarbeitenden Beruf und Familie miteinander vereinbaren können? Gewährleisten sie die Lohngleichheit? Ein paar Beispiele von Unternehmen im Kanton Luzern, die sich dafür stark machen.**

Wer Kinder haben und auch im Beruf vorwärts kommen will, hat es mit dieser Doppelbelastung nicht einfach – ob Frau oder Mann. Das zu ändern ist nicht nur Privatsache. Arbeitgebende haben eine ganze Palette von Möglichkeiten, um ihre Firma familienfreundlicher zu machen (siehe Box).

## **Gleichstellung? Nicht für alle selbstverständlich**

Noch harzt es in vielen Unternehmen in Sachen Chancengleichheit der Geschlechter. Doch immer mehr erkennen, dass sie sich – auch zum eigenen Vorteil – dafür engagieren müssen. Zum Beispiel die Kunststoffpark GmbH in Kriens, ein KMU, das für sich in Anspruch nimmt, die Gleichstellung umzusetzen. Atypisch erscheint, dass die Inhaberin und Betriebsleiterin dieses handwerklich-technischen Betriebs eine Frau ist. Claudia Mauderli, die die Kleinfirma aufgebaut hat und rund zehn Leute beschäftigt, steht mit Herzblut für die Sache ein. «Für mich ist die Gleichstellung ein Recht und nichts weiter als eine Selbstverständlichkeit», sagt sie. Nicht so für einige ihrer Kunden, die zum Beispiel am Telefon ihre technische Kompetenz in Frage stellen und nach einem Mann verlangen.

Gefragt, was denn konkret im Kunststoffpark getan wird, erwähnt Claudia Mauderli die gleichen Löhne für Frau und Mann: «Wir bezahlen die Leistung und die wird unabhängig vom Geschlecht bewertet.» Der Betrieb hat zudem einen einwöchigen Vaterschaftsurlaub eingeführt und Frauen waren schon vor der Einführung der gesetz-

lichen Mutterschaftsversicherung im Fall der Schwangerschaft speziell versichert.

## **Eine Haltungsfrage**

Claudia Mauderli setzt in ihrem Kleinbetrieb weniger auf formalisierte Gleichstellung als auf eine fördernde, flexible Haltung. So finden sich oft individuelle Lösungen, auf Wunsch zum Beispiel Pensensreduktionen oder flexible Arbeitszeiten, explizit auch für Väter. Lösungen werden von Fall zu Fall auch im Team diskutiert und die Balance zwischen den Interessen des Betriebs und jenen der Mitarbeitenden ist zu beachten.

Ähnlich argumentiert Jörg Meyer, Leiter Finanzen und Services der kantonalen Dienststelle Berufs- und Weiterbildung (DBW), die 2009 für ihre Gleichstellungsmassnahmen das Prädikat «Familie UND Beruf» von der gleichnamigen Fachstelle erhalten hat. «Wir wollen die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern! Diese Grundhaltung ist ebenso wichtig wie formelle Regelungen», ist er überzeugt.

## **Geben und Nehmen**

Konkret sieht das Modell der DBW etwa die Jahresarbeitszeit vor, die für Teilzeit- und Vollzeitstellen vereinbart werden kann. Damit werden die Möglichkeiten des Personalrechts der kantonalen Verwaltung genutzt. So können zusätzlich bis zu vier Wochen Mehrzeit aufgebaut und in Absprache mit den Vorgesetzten zum Beispiel für Familienarbeit kompensiert werden. Teilzeitstellen, mehrheitlich von Frauen besetzt, sind kein Ausschlussgrund für Beförderungen und Führungsfunktionen, vorausgesetzt, es sind nicht weniger als 60 Prozent. Um

## **Gleichstellung in der Arbeitswelt**

Diese Massnahmen zum Beispiel liegen in der Hand der Arbeitgeber:

- Familienfreundliche Firmenkultur
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Transparente Lohnpolitik, die typisch weibliche bzw. typisch männliche Tätigkeit gleich bewertet
- Firmeneigene oder mitfinanzierte Kinderbetreuungsangebote
- Kompetenzen bei Frauen bewusst fördern und fördern
- Von Geschlecht und Arbeitspensum unabhängige Weiterbildungs- und Aufstiegschancen

# Kommt die Gleichstellung in der Arbeitswelt voran? So gewinnen auch Unternehmen

(Fortsetzung)

Betreuungspflichten zu erleichtern, ist für gewisse Aufgaben auch die Arbeit zu Hause möglich. «Kompromissbereitschaft ist in vielen Themen gefragt. Es ist ein Geben und Nehmen für beide Seiten», fasst Jörg Meyer zusammen.

Das global tätige Unternehmen SCHURTER AG mit Sitz in Luzern hat auf Gleichstellungsthemen ebenfalls ein besonderes Augenmerk. Die Personalfachfrau Doris Feer zur Frage der Lohngleichheit: «Für uns zählt nicht Mann oder Frau, sondern die Funk-

tion. Die SCHURTER AG hat drei Plätze in der Kinderkrippe «Rösslispiel» für Kinder ihrer Mitarbeitenden reserviert. Diese zahlen dort nur einen Drittel des Vollpreises; den Rest übernimmt die Firma. Die kantonale Verwaltung zahlt ebenfalls Beiträge, ab 2012 auch für die Kinderbetreuung in Einrichtungen am Wohnort der Mitarbeitenden. Solche richtet auch die Caritas Schweiz aus, die wie die SCHURTER AG Mitbegründerin der Kindertagesstätte «Rösslispiel» ist. Anja Derungs, Gleichstellungsbeauftragte des Hilfswerks, nennt weitere Massnahmen:

Jahresarbeitszeit, Teilzeitarbeit, Bezug von unbezahltem Urlaub, Heimarbeit oder die Nutzung der Zugfahrt als Arbeitszeit. Hinzu kommen eine betriebliche Kinderzulage und zwei Wochen mehr bezahlter Mutterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum. Eine Co-Leitung in Teilzeit auf Abteilungsebene zeigt, dass Führung bei Caritas Schweiz nicht pensenabhängig ist.

## Monitoring der Chancengleichheit

Caritas Schweiz lässt die Fördermassnahmen durch eine interne Fachgruppe Gender zusätzlich beobachten. Diese nimmt jähr-

lich Stellung zu den gender-relevanten statistischen Daten und macht Empfehlungen. Sie prüft zum Beispiel, ob die Genderquote – beide Geschlechter sollen zu mindestens 33 Prozent auf allen Führungsebenen vertreten sein – erreicht ist. Im Auftrag von Caritas Schweiz analysiert ferner das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) regelmässig die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Das gute Ergebnis habe viel mit dem Lohnsystem des Hilfswerks zu tun, sagt Anja Derungs.

## Familienergänzende Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung ist neben der Lohngleichheit ein Kernthema der Gleichstel-





### Gewinn für alle Beteiligten

Arbeitgebende, die familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten, sehen darin auch einen Erfolgsfaktor für sich selber. Die SCHURTER AG führt zum Beispiel eine geringere Fluktuation an, was die Kosten für die Personalsuche und Einarbeitung neuer Mitarbeitenden verringert.

Für Jörg Meyer von der DBW zählen nicht nur betriebswirtschaftliche Interessen, Gleichstellung ist für ihn auch Ausdruck einer Werthaltung. «Gleichstellung schlägt

### Abbild der Gesellschaft

Die Aussagen zeigen, dass die Arbeitswelt trotz Förderung der Gleichstellung immer noch ein Abbild der Gesellschaft mit ihren stereotypen Männer- und Frauenbildern bleibt. So ist bei allen befragten Firmen Teilzeitarbeit mehrheitlich weiblich, Führungsfunktionen mehrheitlich männlich. «Wir haben zwar die Chancengleichheit verankert, und doch haben wir fast keine weiblichen Führungskräfte. Das liegt am männlich geprägten technischen Umfeld», erklärt Doris Feer von der SCHURTER AG.



sich aber auch nieder in einer höheren Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit, was Personalumfragen deutlich bestätigen», sagt er. Das gute Arbeitsklima und nachweislich weniger Absenzen schreibt Claudia Mauderli auch ihrer Haltung zur Gleichstellung zu. Sie hat zudem einen Blick für übergeordnete Aspekte: «Frauen sind heute gut ausgebildet, also muss die Wirtschaft ihre Kompetenzen auch abholen und darf Frauen nicht noch mehr ausgrenzen.»

Auch wenn manche Firmen sich mit Wort und Tat dazu bekennen, ist die Gleichstellung noch lange nicht erreicht. «Unternehmen können und sollen mehr für die Chancengleichheit tun!» sagt Claudia Mauderli. Ihr Beispiel zeigt, dass kein Betrieb dafür zu klein ist.

*Marietherese Schwegler, Redaktorin  
InfoDISG, Kommunikationsberaterin*



### **Haike Schattka**

(33, keine Kinder) ist ausgebildete Journalistin und studierte Anglistik und Betriebswirtschaft an der Universität Mannheim. Sie arbeitet bei getAbstract in Luzern und ist Managing Editor des Magazins Zurich. Minds. infoDISG hat sie um ihre persönliche Meinung zur Gleichstellung gebeten.

*Bei meinem ersten Vorstellungsgespräch graute mir vor allem vor einem: der Frage nach dem angestrebten Gehalt. Um mich zu wappnen, erfragte ich von Freunden die Startsaläre; ich recherchierte die Miet- und Steuersätze in der Schweiz, googlete nach Faustregeln und anderen Tipps. Und trotzdem sorgte die mühsam errechnete Summe, die ich schliesslich im Gespräch vorschlug, für Stirnrunzeln und eine unange-*

*nehme Pause. – Schliesslich stiess einer meiner Vorgesetzten in spe aus: «Das ist zu wenig!» Mit dem vorgeschlagenen Lohn könne man in Luzern nicht leben.*

*Zwar hatte meine Gehaltsberechnung ein solides Fundament – doch hatte ich in einem zweiten Schritt noch einige Posten abgezogen, weil es meine erste Stelle war; weil ich fand, dass meine Wirtschaftskennntnisse besser sein könnten; weil meine Praktika inhaltlich kaum verwandt waren und weil ich den Job unbedingt haben wollte. Vor lauter Bescheidenheit hatte ich meine Lohnvorstellungen unter das Existenzniveau reduziert. Dass ich objektiv für das Jobprofil ausserordentlich geeignet war, hatte in meinen Kalkulationen hingegen kaum eine Rolle gespielt.*

*Natürlich war mir ein typischer Anfängerfehler unterlaufen. Besser gesagt: Mir war ein typisch weiblicher Anfängerfehler unterlaufen. Während Männer sich tendenziell leicht überschätzen und entsprechend präsentieren, stellen Frauen sich eher schlechter dar. Während Männer gerne*

*zocken, gehen Frauen auf Nummer sicher. In der Berufswelt hat das nicht nur bei Lohnverhandlungen Konsequenzen: Wer sich unter Wert verkauft, wird unter Wert wahrgenommen; wer zu sehr an der Sicherheit der eigenen Stelle hängt, wird kein Risiko eingehen.*

*Keine Frage: Frauen müssen nach wie vor institutionelle und gesellschaftliche Hürden überspringen, wenn sie beruflich erfolgreich*

---

**Wer sich unter Wert verkauft, wird unter Wert wahrgenommen.**

---

*sein wollen. Das gilt insbesondere dann, wenn sie Familie und Karriere kombinieren wollen.*

*Aber wir Frauen müssen uns auch selbst in die Pflicht nehmen. Wir müssen das höhere Gehalt auch einfordern; wir müssen um die Beförderung bitten und wir müssen das Interesse an den spannenden Verantwortungsbereichen bekunden. Die männlichen Kollegen machen das auch. In meinem Berufsleben bin ich immer wieder erstaunt, was Männer und Frauen erreichen können, wenn sie ihre Wünsche und Präferenzen deutlich formulieren: höherer Lohn, flexible Arbeitszeiten, Auszeit, Zusatzausbildung, neue Aufgaben. Nur wenn wir Ansprüche stellen, bekommen wir die Position, die Herausforderung und die Anerkennung, für die es sich überhaupt lohnt nach der Babypause zurückzukommen.*

*Ich bekam die Stelle und hatte Glück: Mein Chef stockte meinen ursprünglichen Wunschbetrag um satte 25 Prozent auf.*

Haike Schattka

---

**Ich bin immer wieder erstaunt, was Männer und Frauen erreichen können, wenn sie ihre Wünsche und Präferenzen deutlich formulieren.**

---



## Willkommen

**Dominik Wettstein** tritt am 15. September die Nachfolge von Raymond Caduff als Abteilungsleiter Sozialhilfe / Asyl- und Flüchtlingswesen an. Dominik Wettstein ist Jurist. Er hat in verschiedenen Funktionen viele Jahre in der Asyl-Organisation der Stadt Zürich gearbeitet. Vorher war er im damaligen Fürsorgeamt der Stadt, danach des Kantons Zürich angestellt. Er hat also langjährige Erfahrung im Asylbereich und kennt das Sozialwesen sehr gut. Wir heissen Dominik Wettstein herzlich willkommen und freuen uns auf die Zusammenarbeit. Raymond Caduff wurde per 1. November als Leiter der Sozialen Dienste der Stadt Luzern gewählt. Er wird im nächsten InfoDISG verabschiedet.

Kontakt: 041 228 58 91  
dominik.wettstein@lu.ch

**Mimi Goossens** hat ihre Tätigkeit bei der Opferberatungsstelle am 15. August aufgenommen. Sie bringt eine breite Palette von Berufserfahrungen mit. So hat sie unter anderem mit Menschen mit einer Suchtproblematik, im Migrationsbereich, als Beraterin im Frauenhaus Aargau/Solothurn und als Beraterin bei der Opferberatungsstelle der Kantone Aargau und Solothurn gearbeitet. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit der neuen Teamkollegin und wünschen Mimi Goossens einen guten Start.

Kontakt: 041 227 40 60  
mimi.goossens@lu.ch

**Roger Küttel** hat am 16. August seine dreijährige Lehre als Kaufmann (E-Profil) bei der DISG begonnen. Während seiner Ausbildungszeit wird er die Arbeit der verschiedenen Abteilungen kennen lernen: Im ersten Lehrjahr die Abteilung Zentrale Dienste und Finanzen, im zweiten Lehrjahr die Aufgaben der Abteilungen Opferhilfe und Soziale Einrichtungen und im dritten Lehrjahr die

Abläufe im Bereich Sozialhilfe. Wir wünschen Roger Küttel eine erfolgreiche Lehrzeit und freuen uns, ihn auf seinem Weg zum Kaufmann zu begleiten.

Kontakt: 041 228 58 07  
roger.kuettel@lu.ch

**Ilona Steiner** hat bei der DISG ihr drittes Lehrjahr als Kauffrau (B-Profil) absolviert und die Lehrabschlussprüfung mit Erfolg bestanden. Herzliche Gratulation! Wir freuen uns, dass wir auch künftig auf die Unterstützung der jungen Berufsfrau zählen dürfen. Ilona Steiner arbeitet als Sachbearbeiterin in der Abteilung Zentrale Dienste und Finanzen und in der Opferberatungsstelle. Wir wünschen ihr weiterhin eine interessante Zeit bei der DISG.

Kontakt: 041 228 58 07  
ilona.steiner@lu.ch

---

## Austritte

**Madeleine Bachmann-Schulthess** hat ihre Tätigkeit bei der Opferberatungsstelle Ende Juli beendet. Mehr als zehn Jahren war sie als Sachbearbeiterin tätig. Sie hat sich entschieden, sich neuen Herausforderungen zuzuwenden. Wir danken ihr für den langjährigen Einsatz für die DISG und wünschen ihr alles Gute.

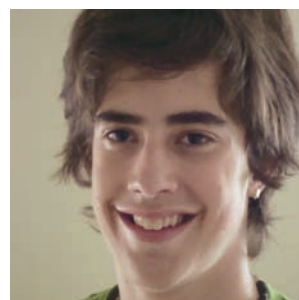
**Petra Sidler**, seit September 2010 Beraterin bei der Opferberatungsstelle, hat sich nach der Geburt ihres Sohnes entschieden, sich im Moment ganz der Familie zu widmen. Sie hat deshalb ihre Stelle im Juni 2011 aufgegeben. Wir bedanken uns für ihr Engagement und wünschen ihr alles Gute.



**Dominik Wettstein**



**Mimi Goossens**



**Roger Küttel**



**Ilona Steiner**





## Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs

Dieses Jahr findet der Zukunftstag am 10. November statt. Auch im Kanton Luzern begleiten Mädchen und Jungs erwachsene Bezugspersonen einen Tag lang an den Arbeitsplatz und erleben so die Vielfalt der Berufswelt. Sie setzen sich mit verschiedenen Berufs- und Lebensperspektiven auseinander – vorzugsweise mit solchen, die für Männer bzw. Frauen eher atypisch sind. Die organisierten Projektstage tragen zu einer erweiterten Perspektive bei der Berufswahl und der Lebensgestaltung bei; Unterrichts- und Projektideen unterstützen die Gestaltung dieses Aktionstages. Zahlreiche Eltern, Lehrpersonen und Betriebe tragen jedes Jahr zu einem erfolgreichen Zukunftstag im Kanton Luzern bei.

Weitere Informationen:  
[www.nationalerzukunftstag.ch](http://www.nationalerzukunftstag.ch)



## Internationale Standards zur Gleichstellung von Frau und Mann

Am 28. Oktober findet in Bern eine Tagung statt zum UNO-Übereinkommen zur

Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). «Die Umsetzung internationaler Standards zur Gleichstellung von Frau und Mann auf kantonaler und kommunaler Ebene: Chancen und Herausforderungen» ist der Titel der Tagung. Sie wird organisiert vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten und der Direktion für Völkerrecht. Die Tagung richtet sich an politisch Verantwortliche und Mitarbeitende von Kantonen und Gemeinden, denen bei der Umsetzung des Übereinkommens eine wichtige Rolle zukommt.

Information und Anmeldung:  
[www.equality.ch](http://www.equality.ch)



## Willkommen in der Schweiz

Die neue Publikation des Bundesamtes für Migration gibt neu zuziehenden Ausländerinnen und Ausländern Einblick in das

Leben in der Schweiz. Die Broschüre informiert über gesamtschweizerisch geltende Grundwerte, Rechte und Pflichten und vermittelt erste praktische Informationen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen. Der Text ist aufgelockert mit Portraits von Zugewanderten und Aussagen von Schweizerinnen und Schweizern. Die Publikation ist erhältlich in Deutsch, Französisch, Italienisch, Englisch, Albanisch und vielen weiteren Sprachen.

Download oder Bestellung:  
[www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch) (Publikationen)

## InfoDISG abbestellen

Wenn Sie das infoDISG künftig nicht mehr erhalten möchten, genügt eine E-Mail an:  
[disg@lu.ch](mailto:disg@lu.ch)



## 16 Tage gegen Gewalt

Der 25. November ist der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen, der 10. Dezember der Menschenrechtstag. Dazwischen findet jedes Jahr die Kampagne «16 Tage gegen Gewalt»

statt. Zahlreiche Veranstaltungen und Aktionen machen auf Gewalt an Frauen aufmerksam – im Kanton Luzern, aber auch national und international. Die DISG beteiligt sich auch 2011 wieder an der Plakat- und Postkartenkampagne «Decken Sie auf, was andere abdecken». Es ist eine gemeinsame Aktion der DISG, der Bildungsstelle Häusliche Gewalt und der Fachstelle Gewaltprävention Kanton Luzern.

Weitere Informationen:  
[www.disg.lu.ch](http://www.disg.lu.ch) und [www.16tage.ch](http://www.16tage.ch)



Gesundheits- und Sozialdepartement

Herausgeberin:

## Dienststelle Soziales und Gesellschaft DISG

Rösslimattstrasse 37

Postfach 3439, 6002 Luzern

Telefon 041 228 68 78

Fax 041 228 51 76

E-Mail: [disg@lu.ch](mailto:disg@lu.ch), [www.disg.lu.ch](http://www.disg.lu.ch)

Auflage: 2400 Ex.

Gestaltung: [creadrom.ch](http://creadrom.ch), Luzern

Fotoquellen: S. 2/3 von G. Anderhub @ LUSTAT, fotolia.com, [creadrom](http://creadrom.ch), DISG zVg.