

Gleichstellungspolitik

Ausgangslage

In der Schweiz des 21. Jahrhunderts herrscht statistisch gesehen das Familienmodell vor, bei dem beide Elternteile berufstätig sind, also das **Zweiverdienermodell**. Dieser Umstand ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen: kurz- und langfristige finanzielle Eigenständigkeit für beide Elternteile, finanzielle Notwendigkeit eines zweiten Einkommens, ungewisse Zukunft als Paar und hohe Scheidungsrate, berufliche Entfaltung, soziale Eingliederung usw.

Heute gibt es zwar mehr Frauen und insbesondere Mütter, die eine Stelle haben, als früher, aber die Mehrheit von ihnen arbeitet **Teilzeit**, und zwar mit eher tiefem Beschäftigungsgrad (unter 50%), wenn die Kinder noch klein sind. Umgekehrt arbeiten Männer und insbesondere Väter meistens Vollzeit. Das lässt sich namentlich mit der gesellschaftlichen Vorstellung von der Rolle jedes Elternteils erklären, aber auch mit der Höhe der jeweiligen Einkommen; tendenziell reduziert die Person mit dem tieferen Lohn ihr Pensum¹.

Während manche Familien freiwillig das **150%-Modell** (Mann: 100%, Frau: 50%) wählen, werden andere durch ein abschreckendes Steuersystem, zu hohe Kosten für die familienergänzende Betreuung², fehlende Plätze, ungeeignete Krippen- oder Schulzeiten oder zu wenig flexible Arbeitsmodelle dazu gezwungen.

In der Schweiz von heute **wird die Vereinbarkeit somit hauptsächlich durch die Teilzeitarbeit der Frauen gewährleistet**. Dieser Umstand weist zwar Vorteile auf, aber man darf auch die Risiken nicht vergessen: tiefere Beiträge an die Sozialversicherungen, rasches und dauerhaftes Ende des Aufstiegs auf der Karriereleiter und langfristig höheres Armutsrisiko für die Frauen. Hinzu kommt ein **Verlust an Arbeitskraft**, welche die Wirtschaft jedoch dringend benötigen würde, umso mehr, als die Frauen ein hohes Bildungsniveau aufweisen und mehr zur Behebung des **Mangels an qualifizierten Arbeitskräften** beitragen könnten³.

Neben den Rollenmustern beeinflussen die Gegebenheiten der Vereinbarkeit die **Berufswahl**. So neigen Mädchen – mehr oder weniger bewusst – dazu, die Bereiche zu bevorzugen, die ihnen Teilzeitarbeit ermöglichen (Gesundheitswesen, Bildungswesen, Soziales, Verkauf usw.), obwohl sich manche von ihnen in anderen Wirtschaftsbereichen (MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) besser entfalten könnten. Schliesslich ist **die Geschlechterdurchmischung auf den oberen Hierarchiestufen**, wo viel Zeit investiert werden muss, **gering**, obwohl sie der wirtschaftlichen Funktionstüchtigkeit der Unternehmen förderlich ist.

¹ Für die statistischen Angaben siehe

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit.html>

² Siehe «[Wenn Arbeit mehr kostet als sie einbringt](#)». Studie über die Auswirkungen der Besteuerung und Krippenkosten auf die Erwerbstätigkeit der Frauen», Westschweizer Gleichstellungskonferenz, 2009.

³ Siehe [Grundlagenbericht zur EVD Fachkräfteinitiative "Fachkräfte für die Schweiz"](#), Seco, 2011 (<http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=de&msg-id=41055>).

Diese Situation ist sowohl auf individueller und gesellschaftlicher Ebene als auch in wirtschaftlicher Hinsicht problematisch. Ausserdem **sind alle Frauen davon betroffen**, da bei vielen von einer möglichen Mutterschaft ausgegangen werden kann.

Auch **die Männer sind tangiert**, denn ihre Entscheidungsfreiheit bezüglich der Möglichkeiten für die Betreuung von Angehörigen im Alltag ist ebenfalls eingeschränkt. Ihnen wird die Ernährerrolle zugeschoben.

Es gibt also viele Probleme, aber auch viele Lösungsansätze, um für effektive Vereinbarkeit zu sorgen und Familien mehr wirtschaftliche Eigenständigkeit und ein ausgeglicheneres Leben zu ermöglichen.

Getroffene Massnahmen

Um die Vereinbarkeit von Familienleben und Berufstätigkeit zu erleichtern, wurden auf Bundesebene verschiedene Massnahmen getroffen, von denen manche vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ausgearbeitet worden sind. Das Büro hat den Auftrag, **Projekte finanziell zu unterstützen oder zu entwickeln**, um die Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben voranzutreiben, wie es vom Gleichstellungsgesetz verlangt wird. Die vorrangigen Bereiche sind Lohngleichheit, Gleichstellung in der beruflichen Laufbahn und Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Unterstützt werden innovative und praxisnahe Projekte mit langfristiger Wirkung sowie Beratungsstellen.⁴

Derzeit werden elf **Beratungsstellen** regelmässig mit Finanzhilfen unterstützt. Diese Stellen informieren und beraten Frauen in Bezug auf das Berufsleben. Die Leistungen betreffend die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben stehen auch Männern offen. Vier Beratungsstellen befinden sich in der Deutschschweiz (Bern, Chur, Visp, Weinfelden), zwei in der Westschweiz (Lausanne und Neuenburg), zwei im Tessin (Massagno und Lugano) und zwei sind zweisprachig Deutsch/Französisch (Biel/Bienne und Freiburg/ Fribourg). Eine Stelle ist in der Deutschschweiz und in der Romandie tätig.

Seit 2009 **können auch Unternehmen solche Finanzhilfen beziehen**. Allerdings tun das bisher nur wenige. Wo es dennoch vorkommt, werden vor allem Projekte in den Bereichen Lohngleichheit und Vereinbarkeit bevorzugt. Um die Unternehmen dazu zu ermuntern, die Notwendigkeiten der Vereinbarkeit vermehrt zu berücksichtigen, lanciert das EBG 2013 zusammen mit einem Büro, das auf die Unternehmensberatung im Bereich Human Resources spezialisiert ist, ein neues **Projekt «250 Unternehmen engagieren sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie»**.

2013 beläuft sich der für die Finanzhilfen verfügbare Gesamtbetrag auf 4,4 Millionen Franken. Solche Massnahmen erwiesen sich als lohnend, können jedoch nicht alle Probleme lösen, auf die Familien im Allgemeinen und Frauen im Besonderen im Bereich der Vereinbarkeit stossen.

Herausforderungen

Die neusten wirtschaftspolitischen Strategien, namentlich der OECD und der Europäischen Union, befürworten eine Umverteilung der Aufgaben zwischen den Geschlechtern, denn das führt zu einem vermehrten Einbezug der Mütter in die Arbeitswelt. Aus diesem Blickwinkel ist die Bereitstellung von Betreuungsstrukturen für Kinder erforderlich. Man muss jedoch auch hinsichtlich gesellschaftlicher Vorstellungen, Infrastrukturen, Rahmenbedingungen in den Unternehmen sowie **bezüglich sozialer Absicherung alle Konsequenzen aus einem Zweiverdienermodell ziehen**. Deshalb hat das EBG

⁴ Siehe Datenbank zu den mit Finanzhilfen unterstützten Projekten: [Topbox](http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de) (<http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de>).

zuhanden der politischen Verantwortlichen eine **Studie** in Auftrag gegeben, die das Sozialversicherungssystem unter diesem Blickwinkel analysiert und **verschiedene Stossrichtungen** zur Diskussion vorlegt⁵.

Die Schweiz muss die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und unbezahlter Arbeit lebenslang erleichtern können, insbesondere, wenn es um die Betreuung und Pflege von abhängigen Angehörigen (Kinder, Kranke, Betagte) geht. Ein solcher Ansatz bedeutet Kosten, aber auch wirtschaftliche Potenziale. Zudem **kostet auch der Status quo**. Die Schweiz kann ihre Wirtschaftsleistung nur halten, wenn sie über qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte verfügt. Ihre wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit kann nur nachhaltig sein, wenn sie für ausgeglichene Beziehungen zwischen den Geschlechtern und den Generationen sorgt.

Auskünfte

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

- Sylvie Durrer, Direktorin – Tel. 031 322 68 40 – sylvie.durrer@ebg.admin.ch
- Ursula Thomet, Stellvertreterin der Direktorin – Tel. 031 322 68 42 – ursula.thomet@ebg.admin.ch

⁵Siehe [Soziale Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern](#), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 2012 (<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00408/index.html?lang=de>).