



## Wege aus dem Teufelskreis

Lohnungleichheit, traditionelle Familienmodelle und Geschlechterstereotypen verstärken sich gegenseitig. Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, braucht es politische Lösungen. Auch Beratungspersonen können wichtige Beiträge leisten.

Von Lucia M. Lanfranconi, Dozentin und Projektleiterin an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, aktuell an der UC Berkeley School of Social Welfare (USA)

«Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» So steht es seit 1981 in der Schweizer Bundesverfassung. Nicht erst seit dem Frauenstreik 2019 ist bekannt, dass die Gleichstellung im Erwerbsleben in der Schweiz noch nicht erreicht ist. Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) beträgt in der Privatwirtschaft der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern gut 1500 Franken pro Monat, gut 650 Franken davon sind – so wird angenommen – geschlechterdiskriminierend. Im öffentlichen Sektor sind die Lohnungleichheiten nur unwesentlich kleiner. Dass Lohnungleichheiten

zu Ungunsten der Frauen existieren, nehmen auch rund 80 Prozent der Schweizer Erwerbsbevölkerung wahr. Dies zeigt das erste nationale Gleichstellungs-Barometer, das von der Hochschule Luzern (HSLU) durchgeführt wurde.

### Wie Stereotypen wirken

Die Lohnungleichheiten sind unter anderem auf Geschlechterstereotypen zurückzuführen, die tief in den Köpfen der Menschen und in den Lohnsystemen der Unternehmen verankert sind. Diese Lohnungleichheiten und die traditionellen Rollenbilder von «guten Vätern» und «guten Müttern» führen dazu, dass Väter, wenn sie kleine Kinder haben, ihre Arbeitszeit im Durchschnitt erhöhen, junge Mütter sie hingegen reduzieren. Es ist also ein Teu-

felskreis: Lohnungleichheiten und traditionelle Familienmodelle bedingen sich gegenseitig. Noch schlimmer: Weil viele Unternehmen von traditionellen Familienmodellen ausgehen, werden Frauen generell und insbesondere solche im sogenannten gebärfähigen Alter immer noch schlechter behandelt als Männer, dies etwa bei der Einstellung, bei der Arbeitszuteilung oder bei der Beförderung. Junge Mütter werden in der Schweiz laut einer neuen Studie immer noch erschreckend oft entlassen, oder es wird ihnen nahegelegt zu kündigen, insbesondere wenn sie ihr Pensum reduzieren möchten. Auf der anderen Seite gibt es Männer, welche gerne mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen würden und die sich Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeiten wegen Vorurtei-

len nicht einzufordern trauen oder denen das nicht gewährt wird. All dies dürfte nach dem Gesetz nicht passieren!

Geschlechterstereotypen entstehen nicht erst im Erwerbsleben. Mädchen und Jungen werden in eine Welt hineingebo- ren, in der es «Mädchen- und Buben-Nuggis und -Schoppen» gibt, in der «Bob de Bou- maa» auf blauen Bodys lacht und «Prinzes- sin Lillifee» auf rosaroten Zahnbürsteli. Eltern, Grosseltern, Göttis, Tanten, Lehr- personen und Auszubildende sind ebenfalls wichtige Vorbilder für Kinder und beein- flussen deren Verhalten. So braucht es heute in der Schweiz für Mädchen und Jungen immer noch Mut, eine Ausbildung zu wählen, die nicht den gängigen Ge- schlechterstereotypen entspricht. Zahlen des BFS zeigen, dass Mädchen ihre Berufe immer noch aus einem deutlich kleineren Spektrum auswählen als Jungen. Auch da- durch werden die Strukturen verfestigt, und der Teufelskreis bleibt bestehen.

Eine kürzlich an der HSLU durchge- führte Studie zeigt zudem, dass Personal- beratende in den RAV ebenfalls von (unbe- wussten) Geschlechterstereotypen geprägt sind. So werden Mütter oft anders beraten als Kinderlose oder Väter. Dies zeigt sich in widersprüchlichem Verhalten der Beraten- den: Auf der einen Seite werden teilweise tiefere Ansprüche an Mütter gestellt, etwa in Bezug auf die Anzahl der geforderten Bewerbungen, auf der anderen Seite wer- den Mütter tendenziell stärker kontrol- liert, ob sie tatsächlich für eine Erwerbsar- beit bereitstehen. Beide Verhaltensweisen scheinen vom traditionellen Rollenbild, wonach Mütter lieber bei ihren Kindern sind als einer Erwerbsarbeit nachzugehen, geprägt zu sein.

### Wo Handlungsbedarf besteht

Ein Zwischenfazit: Die Gleichstellung im Erwerbsleben ist in der Schweiz seit bald 40 Jahren in der Verfassung festgeschrie- ben. Sie ist jedoch nicht umgesetzt und wird sich wohl auch nicht von selbst um- setzen. Ist denn das so schlimm? Ja, sagen 98 Prozent der weiblichen und 88 Prozent der männlichen Erwerbspersonen in der Schweiz, die sich im Rahmen des Gleich-

stellungs-Barometers für mehr Gleichstel- lungsmassnahmen aussprachen. Ja, das sagten auch die Zehntausenden von Frauen und Männern, welche am 14. Juni 2019 am Frauenstreik teilgenommen haben.

Eine bessere Gleichstellung würde di- verse soziale Probleme bei der Wurzel an- gehen, nämlich die Altersarmut von Frauen sowie die Armut von Alleinerzie- henden und damit von Kindern. Zudem gibt es etliche Studien, die zeigen, dass Gleichstellung zur Zufriedenheit von Kin- dern, zu weniger Gewalt durch Männer und zu einer höheren Lebenserwartung von Männern beiträgt. Neben diesen ge- sellschaftlichen Nutzen profitieren Unter- nehmen durch mehr Diversität in Teams, insbesondere in den Führungsetagen. Un- ternehmen, die die Gleichstellung ernst nehmen, sind attraktive Arbeitgebende.

Handlung ist auf verschiedenen Ebe- nen angezeigt: Auf der politischen Ebene – beim Bund, in den Kantonen und Ge- meinden – sollte die Familien- und Gleich- stellungs politik kohärenter angegangen werden. Dazu benötigen die zuständigen Stellen mehr Ressourcen. Konkret bräuchte es neben dem Mutterschafts- idealerweise einen Vaterschafts- und einen Elternur- laub, mehr, kostengünstigere und flexib- lere Kinderbetreuungsplätze sowie eine adäquate Bezahlung für die Betreuungs- personen.

Die obligatorische Selbstüberprüfung der Lohngleichheit in grossen Unterneh- men stellt einen Schritt in die richtige Richtung dar. Wichtig ist, dass nicht nur grosse Unternehmen ihre Löhne überprü- fen, sondern alle und dies idealerweise mit externen und nicht mit internen Kontrol- len. Die Unternehmen sollten zudem dazu angehalten werden, nicht nur ihre Lohn- praxis, sondern auch die Einstellungs-, Be- förderungs- und Weiterbildungspraxis auf Geschlechterdiskriminierung hin zu über- prüfen. Wichtig ist, dass nicht alleine be- troffene Frauen und Männer Gleichstel- lung einfordern oder einklagen müssen, sondern dass es zusätzliche Umsetzungs- massnahmen gibt.

Lehr- und Beratungspersonen können ebenfalls einen entscheidenden Beitrag zur

Gleichstellung der Geschlechter im Er- werbsleben leisten. So sollten alle Jugendli- chen und Erwachsenen unabhängig von ihrem Geschlecht beraten werden. Dies be- deutet nicht, blind für Geschlechterunter- schiede zu sein. Typische Probleme und Herausforderungen von weiblichen und männlichen Personen müssen wahrgenom- men werden. Beratungen zur Berufswahl und zur Aus- und Weiterbildung sollten je- doch nicht vor dem Hintergrund von Ge- schlechterstereotypen erfolgen.

Um den in der Schweiz verankerten Geschlechterstereotypen entgegenzuwir- ken, kann man Mädchen und Jungen oder erwerbslosen Personen geschlechterunty- pische Berufswege aufzeigen. Mütter kön- nen darin ermutigt werden, einer Karriere nachzugehen, und Väter darin, eine Stelle zu finden oder zu behalten, neben der sie Betreuungsaufgaben übernehmen kön- nen. Schulungs- und Beratungsmateria- lien, aber auch Assessment-Tests und Mat- ching-Tools im Bereich der Beratung und Arbeitsvermittlung sind auf Geschlech- terstereotypen hin zu überprüfen. Opti- mal wäre schliesslich, wenn diese Themen in der Aus- und Weiterbildung und im Ar- beitsalltag von Lehr- und Beratungsperso- nen besser verankert würden.

## Materialien

Gleichstellen.ch bietet eine kostenlose E-Box mit Materialien für Workshops in Bildungsinstitutionen und Unter- nehmen, dies zu den Themen «Frauen- und Männerberufe», Elternschaft, Lohngleichheit, Teilzeitarbeit, Karriere und Gleichstellungspolitik. Die E-Learning-Box enthält Filmbeispiele, Quiz, Grundlagentexte und Umfragen sowie einen Workshop-Generator. Unternehmen, die den Stand der Gleichstellung in ihrem Unternehmen sichtbar machen wollen, können sich mit einem CLG-Zertifikat auszeichnen lassen.

[www.gleichstellen.ch](http://www.gleichstellen.ch)  
[www.vclg.ch](http://www.vclg.ch)