

Lucia M. Lanfranconi

Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011

Zusammenfassung

Im vorliegenden Beitrag¹ wird nach Auseinandersetzungen im Umsetzungsprozess des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) gefragt. Betrachtet wird die Umsetzung des GlG in Maßnahmen und Projekte von seiner Entstehung (1996) bis heute (2011). Lassen sich im Umsetzungsprozess konkurrierende Diskurse zur Durchsetzung betrieblicher Gleichstellung ausmachen? Wie manifestieren sich diese und welche Konsequenzen lassen sich ableiten? Die Resultate basieren auf einer Diskursanalyse von Interviews mit VertreterInnen von zentralen AkteurInnen sowie von Dokumenten, die aus dem Prozess hervorgegangen sind.

Als zentrales Ergebnis werden zwei dominante Diskurse herausgearbeitet, die sich insbesondere darin unterscheiden wer die betriebliche Gleichstellung mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründungen durchzusetzen habe: Der Diskriminierungsbehebungs- und der Wirtschaftsnutzendiskurs. Diese werden von jeweils unterschiedlichen AkteurInnen aktiviert, was den Schluss auf klare Konfliktlinien zulassen würde. Allerdings treten im Umsetzungsprozess des GlG kaum explizite Auseinandersetzungen zwischen den beiden Positionen auf. Im Gegenteil fallen gerade die Verschränkung der beiden Diskurse sowie die strategische Aktivierung des Wirtschaftsnutzendiskurses in den vergangenen Jahren auf.

Struggle for Equality? Implementation of the Swiss Equality Law from 1996 to 2011

Summary

This article explores issues about struggles in the implementation process of the Swiss Equality Law. The focus of the analysis lies on the implementation of the Equality Law in measure and programs between its enactment in 1996 until today (2011). Of central importance is the question of whether it is possible to identify competing discourses about the enforcement of gender equality in employment during the implementation process. It will also examine how exactly these discourses manifest themselves and what consequences can be derived from them. The approach presented here is based on the discourse analysis of interviews conducted with representatives of central actors involved and on documents from the implementation period.

¹ Dieser Artikel wurde im Rahmen des vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekts (Grant no. PDFMP1_127306) geschrieben.

This study suggests that two dominant discourses concerning why, how and by whom gender equality should be enforced in employment can be identified: the discourse of elimination of discrimination and the discourse of economic benefit. These are applied by different actors which would suggest clear lines of conflict. However, in the implementation process, explicit conflicts between these two positions are rare. Instead what becomes apparent is rather a connection between the two discourses and the strategic application of the discourse of economic benefits in recent years.

1. Einleitung

Am 1. Juli 1996 trat in der Schweiz das Gleichstellungsgesetz (GlG) in Kraft, welches die „Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann“ bezweckt (Gleichstellungsgesetz, 1995, Art. 1). Es gilt als Ausführungsgesetz des 1981 in der Schweizerischen Bundesverfassung (BV) verankerten Grundsatzes „Gleiche Rechte für Mann und Frau“ (alt Art. 4 Abs. 2 BV, neu Art. 8 Abs. 3 BV). Das GlG beschäftigt sich in den Artikeln 2 bis 15 (von insgesamt 18) ausschließlich mit der Gleichstellung im Erwerbsleben² und nicht etwa mit den beiden andern in der Bundesverfassung genannten Bereichen Familie und Ausbildung. Zusammen mit dem GlG trat auch die Verordnung zu Finanzhilfen für Programme nach GlG (1996) in Kraft. In der Folge des GlG wurden verschiedene Maßnahmen und Programme für die Gleichstellung im Erwerbsleben eingeführt. So wurden von Juli 1996 bis Juli 2011 auf der Grundlage des Art. 14 GlG und der erwähnten Verordnung zu Finanzhilfen 219 Projekte für die Förderung der betrieblichen Gleichstellung durch das, vom Gesetz dazu beauftragte, Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) finanziert. Dank des Art. 15. GlG wurden zudem zehn Beratungsstellen zur Umsetzung der Gleichstellung institutionalisiert (EBG, 2010). Seit 2009 läuft, aufgrund einer neuen Verordnung, ein Pilotprojekt zur Finanzierung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen (2008). In den Jahren 2009, 2010 und 2011 haben insgesamt 14 Betriebe vom Angebot dieser Finanzhilfen profitiert (EBG, 2011). In diesen Prozess der Implementierung der betrieblichen Gleichstellung³ haben sich verschiedene AkteurInnen mit unterschiedlichen Machtpositionen und Interessen (u.a. Verwaltungs- und Beratungsstellen zur Gleichstellung, PolitikerInnen, VertreterInnen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden) eingeschaltet.

Vor diesem Hintergrund geht der vorliegende Beitrag der Frage nach, welche Kämpfe im beschriebenen Prozess der Implementierung betrieblicher Gleichstellung durch verschiedene soziale AkteurInnen stattfanden. Zur Beantwortung dieser Frage werden neue empirische Resultate präsentiert, die anhand einer sozialwissenschaftlichen Diskursanalyse erarbeitet wurden. Eine solche bietet sich an, weil sie sich besonders für die Aneignung und Interpretation von Phänomenen durch soziale AkteurInnen sowie davon ausgehenden Konsequenzen (Keller, 2011) interessiert. Das Material, das der

² Im Folgenden werden die Begriffe Gleichstellung im Erwerbsleben und betriebliche Gleichstellung synonym verwendet.

³ In diesem Beitrag wird nicht auf die Umsetzung des GlG in der juristischen Praxis, sondern auf die Umsetzung in verschiedenen Maßnahmen und Projekten fokussiert.

hier vorgestellten Analyse zugrunde liegt, sind heterogene Daten aus dem Implementierungsprozess des GlG von Juli 1996 bis Juli 2011.

Der Beitrag zeigt auf, dass im Prozess der Umsetzung des GlG zwei gegensätzliche Diskurse darüber dominieren, wer mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründung die betriebliche Gleichstellung umzusetzen habe. So findet sich auf der einen Seite die Forderung, dass der Staat alle diskriminierten ArbeitnehmerInnen – in konkreten Beispielen geht es dabei immer um Frauen – vor diskriminierenden Arbeitgebenden schützen und diskriminierende Arbeitgebende bestrafen soll. In diesem Diskurs wird meist auf das GlG sowie Statistiken zu beispielsweise geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten und -diskriminierungen Bezug genommen. Auf der anderen Seite findet sich die Vorstellung, dass Arbeitgebende Gleichstellung freiwillig und im Dialog mit den ArbeitnehmerInnen – meist sind auch hier Frauen gemeint – angehen sollen. Dieser zweite Diskurs bezieht sich selten auf das GlG und auf vergangene oder aktuelle geschlechtsspezifische Diskriminierung, sondern verweist auf das Potenzial von Frauen für die Betriebe und die Schweizer Volkswirtschaft insgesamt.

Obwohl sich diese beiden Diskurse zum Teil widersprechen, haben sich beide in einer Reihe von Maßnahmen und Projekten in den Jahren 1996 bis 2011 auf spezifische Weise verschränkt. Eine teilweise strategische Verwendung des zweiten, wirtschaftsnahen Diskurses zugunsten der Behebung der Diskriminierung von Frauen wird nachgezeichnet. Damit einhergehend wird ab den 2000-er Jahren eine Zunahme von Maßnahmen und Projekten erkennbar, welche sich an Unternehmen richten. Der Beitrag weist auf mögliche Chancen und Risiken dieses spezifischen Erscheinens und der Verschränkung der beiden Diskurse hin.

Im Folgenden werden zuerst wichtige Begriffe geklärt und das methodische Vorgehen umrissen (Abschnitt 2). Im nächsten Schritt werden die beiden einleitend charakterisierten Diskurse in der Umsetzung der betrieblichen Gleichstellung präsentiert (Abschnitt 3), um danach deren spezifisches Auftauchen im Prozess der Implementierung des GlG zu beleuchten (Abschnitt 4). Abschließend wird ein Fazit gezogen, in dem auf Chancen und Risiken dieser spezifischen Art der Implementierung der betrieblichen Gleichstellung in der Schweiz hingewiesen wird (Abschnitt 5).

2. Zur sozialwissenschaftlichen Diskursanalyse

Die Diskursanalyse aus sozialwissenschaftlicher Perspektive, welche in Anlehnung an Michel Foucault (z.B. 1982) entwickelt wurde, ist für die Beantwortung der hier interessierenden Fragen besonders geeignet. Denn „sie untersucht Prozesse der sozialen Konstruktion und Kommunikation symbolischer Ordnung in institutionellen Feldern der Gesellschaft (...), deren Aneignung durch soziale Akteure sowie die davon ausgehenden Wirklichkeitseffekte“ (Keller, 2011, 69). Unter Diskurs werden dabei Aussagepraktiken verstanden, die „im Hinblick auf institutionell stabilisierte gemeinsame Strukturmuster (...) der Bedeutungserzeugung untersucht werden“ (Keller, 2011, 68). Die Strukturmuster, welche für die hier vorgelegte Analyse zentral sind,

verbinden u.a. folgende Elemente: Hauptaussagen, Begründungen und Bezüge, Rhetorik und Bilder, Forderungen, Maßnahmen und Adressaten.

Die Diskursanalyse ist für das Vorhaben auch deswegen geeignet, da diese auf die Kritik von Macht und Machtverteilung zielt (Jäger und Jäger, 2007). Nach Keller (2011, 74) gilt: „Machtressourcen (...) konstituieren sich im Zusammenspiel von Diskursen, Sprechern und Publikum. Symbolisches Kapital beispielsweise, kann in strategischer Absicht aufgebaut werden; ob dies funktioniert, hängt jedoch auch von dem (...) Publikum ab.“ Entsprechend wird im Folgenden auch nach den Konsequenzen gefragt, welche sich durch das jeweilige spezifische Zusammenspiel von Sprechern, Adressaten und Diskurs ergeben.

Die Diskursanalyse geht nicht von einem rational handelnden Menschen aus (im Sinne von *rational choice*), sondern von „den Diskursen unterworfenen Subjekten“ (Jäger und Jäger, 2007, 22). Wie bereits das obige Zitat von Keller (2011) erkennen lässt, wird damit gleichwohl nicht davon ausgegangen, dass AkteurInnen den Diskursen vollständig ausgeliefert wären. Ihnen wird durchaus die Entscheidung oder eine Wahl zwischen verschiedenen Diskursen zugebilligt, ebenso die Möglichkeit, verschiedene Diskurse strategisch zu verknüpfen (vgl. Glynos und Howarth, 2007). Auf die besondere Bedeutung, die Diskursverschränkungen und deren Konsequenzen zukommt, verweist auch Jäger (2009).

Ein letzter, in diesem Zusammenhang relevanter Begriff ist der des Diskursfragments. Damit ist ein Aussageereignis gemeint, in welchem Diskurse mehr oder weniger umfassend aktualisiert werden, das kann ein Textdokument, eine Aussagen in einem Interview oder einer politischen Debatte sein, aber beispielsweise auch die Aufschrift auf einem Transparent an einer Demonstration (Keller, 2011).

Methodisch besteht die sozialwissenschaftliche Diskursanalyse aus zwei inhaltlich zusammenhängenden Analyseschritten:

In einer Strukturanalyse (Jäger, 2009; Keller, 2011) werden unterschiedliche Strukturmuster identifiziert. Der Einbezug diverser Datentypen – gerade auch von Interviews – erlaubt es, „spezifische Entscheidungen für Inhalte oder deren Darstellung zu rekonstruieren“ (Keller, 2011, 87). Im vorliegenden Fall hat die Strukturanalyse einen heterogenen Datenkorpus⁴ bestehend aus über 200 Diskursfragmenten der Schweizerischen Gleichstellungspolitik von Juli 1996 bis Juli 2011 berücksichtigt. Wo dies möglich war, wurden sämtliche Dokumente des jeweiligen Datentyps verwendet (vgl. Tab. 1). Bei den anderen Datentypen wurde eine Auswahl herangezogen, welche am *theoretical sampling* orientiert ist. Es wurden also jeweils Daten mit einer maximalen Heterogenität einbezogen und der Prozess des Einbezuges von neuen Daten des gleichen Typs abgebrochen, sobald sich eine theoretische Sättigung in Bezug auf die vorgefundenen Argumente einstellte (Keller, 2011). Tab. 1 gibt eine Übersicht über die verwendeten Datentypen und ihre Auswahl.

⁴ Trotz der Heterogenität der Daten gehen alle auf AkteurInnen aus dem politischen oder institutionellen Feld der betrieblichen Gleichstellungspolitik zurück oder aber auf solche, die sich temporär damit beschäftigen wie die Sozialpartner. Debatten aus den Medien oder den Wissenschaften sind nicht inkludiert.

Tab. 1: Übersicht über die verwendeten Datentypen und ihre Auswahl⁵

Datentypen	Auswahl
Das Gleichstellungsgesetz (in Kraft seit 1996) und seine drei Verordnungen (1996, 1996 und 2008)	Berücksichtigung aller Dokumente
Die zwei juristischen Kommentare zum Gleichstellungsgesetz (1997 und 2009)	Berücksichtigung aller Dokumente
Publikationen (Richtlinien, Studien, Zeitschriften, Berichte, Flyer etc.) des EBG und von Projekten und Beratungsstellen zur Gleichstellung (1996-2011)	<i>theoretical sampling</i>
Publikationen (Studien, Zeitschriften, Berichte, Flyer etc.) der Dachorganisationen der Gewerkschaften und ArbeitgebervertreterInnen (Sozialpartner) mit einem Fokus auf die Gleichstellung von Frau und Mann	<i>theoretical sampling</i>
Die Evaluationen zum Gleichstellungsgesetz (2005), den Projekten (1999, 2000 und 2006), respektive Beratungsstellen zur Gleichstellung (2010), welche durch das EBG finanziert werden	Berücksichtigung aller Dokumente
Die Debatte zum Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes im Nationalrat vom 8. März 2007	Berücksichtigung aller Dokumente
Protokolle von Tagungen, Vorträgen und Demonstrationen zur Gleichstellung von Frau und Mann (1996-2011)	<i>theoretical sampling</i>
Bundesrats- und Parlamentsberichte zur Gleichstellung von Frau und Mann	<i>theoretical sampling</i>
Transkriptionen von elf ein- bis eineinhalbstündigen semi-strukturierten Interviews (Helfferich 2005; Ritchie und Lewis 2003; Witzel 2000) mit Schlüsselpersonen der Schweizerischen Gleichstellungspolitik und der Sozialpartner auf eidgenössischer Ebene	<i>theoretical sampling</i>

Ausgewählte Diskursfragmente werden danach einer Feinanalyse (Finlayson, 2007; Jäger, 2009; Keller, 2011) unterzogen, um die identifizierten Strukturmuster genauer zu charakterisieren. Wichtig für die Auswahl der Daten zur Feinanalyse ist, dass diese einerseits typisch für die Strukturmuster sind und andererseits vergleichbare Datentypen darstellen (Keller, 2011). In die Feinanalyse einbezogen wurden im vorliegenden Fall deshalb je drei Diskursfragmente, die als typisch für den einen Diskurs identifiziert wurden (Freivogel, 1996; Schär Moser und Strub, 2011; Werder, 2010) und drei, die für den zweiten Diskurs als typisch gelten können (EBG, 2009; Leuthard, 2010; SAV, 2001).⁶

⁵ Analysiert wurden die Daten nach den Kategorien: Datum, Kontext (AutorIn, Institution, sozial-historischer), Themen, Bilder, Begriffe, Argumente und Aussagen (Jäger, 2009, 171-187; Keller, 2011).

3. Zwei dominante Diskurse in der Umsetzung des GlG

Wie einleitend kurz umrissen, können in den Daten zum Umsetzungsprozess des GlG in der Schweiz zwei dominante Diskurse identifiziert werden. Diese unterscheiden sich in ihren Aussagen darüber, wer mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründungen die betriebliche Gleichstellung umzusetzen habe. Analytisch lassen sich diese beiden Diskurse trennscharf auseinanderhalten. In dieser Form tauchen sie jedoch kaum in einzelnen Diskursfragmenten auf. Die Diskurse werden – nahe an der Begrifflichkeit der Diskursfragmente bleibend – Diskurs zur Behebung geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Erwerbsleben (kurz: Diskriminierungsbehebungsdiskurs) und Diskurs zum Nutzen von Frauen für die Wirtschaft (kurz: Wirtschaftsnutzendiskurs) genannt. Tab. 2 stellt diese beiden Diskurse anhand ihrer identifizierten Strukturmuster dar.

Tab. 2: Zwei dominante Diskurse in der Umsetzung der betrieblichen Gleichstellung von 1996 bis 2011

	Diskriminierungsbehebungsdiskurs	Wirtschaftsnutzendiskurs
Hauptaus-sage	Diskriminierung der Frauen im Erwerbsleben ist (noch) nicht beseitigt	(Qualifizierte) Frauen sind ein Wettbewerbsvorteil für die Betriebe und ein Potenzial für die Volkswirtschaft
Begrün-dungen und Bezüge	Verweis auf geltenden Normen (vor allem GlG) im Vergleich zu Statistiken	Verweis auf (zukünftigen) Fachkräftemangel und zunehmendes Bildungsniveau der Frauen – Fehlen von Bezügen zum GlG
Rhetorik und Bilder	Vergangenheitsgerichtet, sachlich, teilweise emotional und fordernd	Zukunftsgerichtet und positiv (Negatives wird verschwiegen, respektive nicht abgebildet)
Maß-nahmen	Öffentliche und verbindliche Maßnahmen	Private, freiwillige Maßnahmen in und für Firmen
Adressaten	Primär: Staat (Bundesrat, Parlament und Justiz)	Primär: Arbeitnehmende und -gebende, Sekundär: Staat

⁶ In der Feinanalyse wurden die Dokumente in ihrem kulturell-historischen Kontext, aber insbesondere auch in ihrer formalen und linguistisch-rhetorischen Struktur gegenübergestellt. Dabei wurden die Argumente und Aussagen, die unterschiedlichen Rhetoriken (z.B. *forensic* d.h. vergangenheitsgerichtet, *epideictic*, d.h. gegenwartsbezogen oder *deliberative*, d.h. zukunftsgerichtet nach Aristoteles (Finlayson, 2007)), sowie die verwendeten Begriffe und Bilder verglichen (Finlayson, 2007; Jäger, 2009; Keller, 2011).

3.1 Der Diskriminierungsbehebungsdiskurs

Die Hauptaussage des ersten Diskurses ist, dass Frauen in der Arbeitswelt, beispielsweise aufgrund der Rollenzuweisungen und Arbeitsteilung, noch immer diskriminiert werden und dass dies behoben werden muss. Begründet wird dies meist mit einer Gegenüberstellung der gesetzlichen Grundlagen und statistischen Daten. Ein typisches Diskursfragment ist etwa das Folgende:

„Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz (GlG) schreiben seit 30 bzw. 15 Jahren gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer vor. In der Realität ist dieser Grundsatz nicht erreicht. Die Statistiken zeigen weiterhin beachtliche Lohnunterschiede: Frauen verdienen – je nach Berechnungsart – in der Privatwirtschaft und im kantonalen öffentlichen Sektor ein Fünftel bis ein Viertel weniger als Männer (...)“ (Schär Moser und Strub, 2011, 9).

Die vorgebrachten Argumente sind meist auf die Vergangenheit gerichtet, wie das obige Zitat mit seinem Verweis auf die letzten 30 beziehungsweise 15 Jahre zeigt. Solche vergangenheitsbezogene Argumente wollen Ungerechtigkeiten – hier jene der Ungleichstellung zwischen Frauen und Männern – aufzeigen und zielen auf eine zukünftige Beseitigung dieser Ungerechtigkeiten (Finlayson, 2007). Der Verweis auf die „stoßende Ungerechtigkeit“ (Rechsteiner, 2009), die behoben werden soll, taucht oft explizit auf. Die verwendete Rhetorik ist, neben der sachlichen, eher neutral juristischen oder statistischen Sprache, teilweise auch emotional und fordernd. Ein typisches Beispiel dafür ist das folgende Zitat:

„Darüber hinaus zementiert die Teilzeitarbeit der Frauen die traditionelle Rollenverteilung. (...) Das geht zu Lasten der Frauen. Keineswegs aus freiem Willen übernehmen sie häufig Teilzeitarbeit, sondern vielmehr notgedrungen. (...) Wenn die Partnerschaft aufgelöst wird, führt dieser Mangel oft in die Armutsfalle. Deshalb gehören Teilzeitarbeit, flexible und prekäre Arbeitsverhältnisse mit all ihren Facetten ins Zentrum der Gewerkschaftspolitik“ (Werder, 2010, 9).

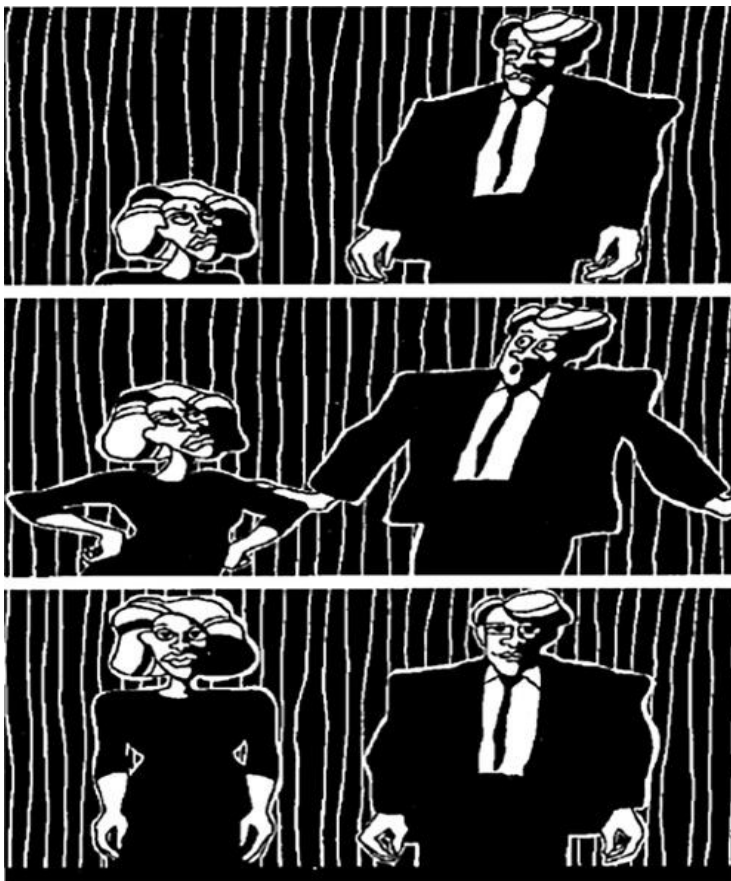
Demselben Muster eines Aufzeigens von Ungerechtigkeiten und Einforderns von deren Behebung, folgen auch die Bilder, die diesem Diskurs angehören (vgl. Abb. 1).

Im Diskriminierungsbehebungsdiskurs wird primär der Staat adressiert. Dieser soll (weitere) öffentliche und verbindliche Maßnahmen einführen und durchsetzen. Konkret werden die EntscheidungsträgerInnen der Schweiz adressiert: Der Bundesrat, das Parlament und die Öffentlichkeit sowie AnwältInnen und RichterInnen. Gefordert wird auf der einen Seite, dass alle diskriminierten ArbeitnehmerInnen vor Gerichten und Schlichtungsstellen gegen diskriminierende Arbeitgebende vorgehen können und dass das Klagen den Frauen so leicht wie möglich gemacht werden soll.⁷ Auf der

⁷ Aktuelle Maßnahmen dazu sind beispielsweise Beweislasteichterung (Art. 6 GlG), Verbandsklagerecht (Art. 7 GlG) und Kündigungsschutz (Art. 10 GlG). Weitere geforderte Maßnahmen in diesem Muster sind die Verlängerung des Kündigungsschutzes und die Nichtigkeit von Rachekündigungen (z.B. Hubmann 2002), Umkehrung der Beweislast sowie höhere Sanktionen bei Diskriminierung mit abschreckender Wirkung (z.B. Roth-Bernasconi, 2007; Stutz, Moser und Freivogel, 2005)). Gefordert wird ebenfalls, dass AnwältInnen sowie RichterInnen besser über das GlG informiert sind (Stutz et al., 2005).

andern Seite sollen diskriminierende Unternehmen verpflichtet sein, nicht zu diskriminieren. Dies soll von staatlicher Seite überprüft und bei Diskriminierung in genügender Höhe sanktioniert werden.⁸ Werden im Diskriminierungsbehebungsdiskurs Arbeitgebende adressiert, dann mit dem Verweis darauf, dass sich die Diskriminierung für die Unternehmen nicht lohne, weil diese sich durch das Diskriminieren der Gefahr einer Klage aussetzen (z.B. EBG, 1999/2000; SAV, 1997).

Abb. 1: Bildliche Darstellung aus dem Diskriminierungsbehebungsdiskurs⁹



3.2 Der Wirtschaftsnutzendiskurs

Die Hauptaussage des zweiten Diskurses ist, dass Frauen in Unternehmen einen Gewinn für alle darstellen: Unternehmen und dadurch die Volkswirtschaft, aber auch die Gesellschaft profitieren vom vermehrten Einbezug der Frauen. Begründet wird diese Aussage mit dem Arbeitskräftemangel. Ein typisches Diskursfragment des Wirtschaftsnutzendiskurses ist das Folgende:

⁸ Eine aktuelle Maßnahme in diese Richtung ist etwa die Kontrolle zur Lohngleichheit im Beschaffungswesen (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB)). Weitere Forderungen sind die Schaffung einer Behörde mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenz der betrieblichen Gleichstellung (z.B. BJ, 2008; Simoneschi-Cortesi, 2010; Stutz et al., 2005) sowie höhere Sanktionen bei Diskriminierung mit abschreckender Wirkung (z.B. Roth-Bernasconi, 2007; Stutz et al., 2005).

⁹ Quelle: EBG, 1996.

„Es ist möglich und im betriebswirtschaftlichen Interesse der Unternehmen, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. (...) Die demografischen Prognosen zeigen, dass ab 2015 ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften droht. Es wäre fatal, das Potenzial der talentierten, gut ausgebildeten Frauen nicht genügend auszuschöpfen. Nur fortschrittliche und attraktive Arbeitgeber werden in Zukunft die besten und motiviertesten Arbeitskräfte für sich gewinnen“ (Leuthard, 2010, 6-7).

Ganz im Gegensatz zum Diskriminierungsbehebungsdiskurs wird also im Wirtschaftsnutzendiskurs nicht in die Vergangenheit, sondern in die Zukunft geblickt. Dementsprechend sind auch die verwendeten Begriffe – z.B. Wachstumsbedarf, Prognose, Potenzial, fortschrittlich – zukunftsorientiert und eher positiv konnotiert. Dadurch sollen die potentiellen Vorteile – hier von Gleichstellungsmaßnahmen gerade für Arbeitgebende – aufgezeigt werden (Finlayson, 2007). Oft taucht innerhalb der Diskursfragmente dieses Typs die gegenwartsgerichtete, lobende Aussage auf (Finlayson, 2007), dass sich schon heute viele Unternehmen den wandelnden Bedürfnissen angepasst haben und die Gleichstellung, im Sinne eines Bereitstellens von frauen- und familienfreundlichen Strukturen, in vielen Unternehmen bereits realisiert sei (SAV, 2001; Scherer, 2007; Schweizer, 2007). Im Gegensatz zum ersten Diskurs fehlen hier die Bezüge zu Statistiken (z.B. zu Lohnungleichheit und -diskriminierung) und zu geltenden Gesetzen wie dem GlG meist. Der einzige Verweis auf statistische Grundlagen und damit ein spezifischer Fokus ist der, dass Frauen heute besser gebildet sind als früher, woraus nicht selten gefolgert wird, dass sie selbstbewusster und daher bereits gleichgestellt sind (z.B. SAV, 2001). Der Fokus auf die gut gebildeten, selbstbewussten und dadurch mit den Männern gleichgestellten Frauen spiegelt sich im Zitat von Leuthard (2010) vom „Potential der talentierten, gut ausgebildeten Frauen“ (vgl. oben) sowie in diversen Bildern dieses Diskurses (vgl. Abb. 2).

Im Wirtschaftsnutzendiskurs adressiert werden in erster Linie nicht der Staat, sondern die Firmen, respektive die Arbeitgebenden oder Personalverantwortlichen. Dies verdeutlicht und begründet folgendes, ebenfalls typisches Zitat: „Sie (Arbeitgeber und Personalpraktiker, Anmerkung II) sind besser als der Gesetzgeber in der Lage, den betrieblichen Notwendigkeiten und den familiären Bedürfnissen des Personals im betrieblichen Alltag Rechnung zu tragen“ (SAV, 2001, 3). Ebenfalls adressiert sind die Arbeitnehmenden, welche die Gleichstellung im Dialog mit den Arbeitgebenden einfordern und durchsetzen sollen. Der Staat soll lediglich die privaten Initiativen der Unternehmen fördern und unterstützen.¹⁰

¹⁰ Mögliche (staatliche) Anreize sind etwa Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte (EBG 2009), Labels, Zertifikate oder Preise für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen (z.B. Prix Egalité, Gleichstellungspreis der Stadt Zürich, Auszeichnung ‚Unternehmen des Monats‘, Zertifikat der Familienmanagement GmbH, Prädikat der Fachstelle UND etc. (Bundesrat, 2008)), respektive für die Lohnungleichheit (z.B. Equal Salary (Bundesrat, 2008)). Eine weitere Initiative, welche ebenfalls in dieses Muster passt, ist der Lohngleichheitsdialog, welcher seit 2009 zwischen den Sozialpartnern läuft und Unternehmen motivieren sollte, die Lohnungleichheit in ihren Unternehmen freiwillig zu überprüfen (www.lohngleichheitsdialog.ch). Weitgehend auch der Logik dieses Musters folgt allgemein die Beratung oder das Coaching von Frauen (und Männern), welche z.B. nach einer Familienpause wieder ins Erwerbsleben eingegliedert werden sollen.

Abb. 2: Bildliche Darstellung aus dem Wirtschaftsnutzendiskurs¹¹



Die im Wirtschaftsnutzendiskurs geforderten Maßnahmen sind freiwillig und privat und deswegen flexibel und individuell, so die Argumentation. Diese sollen entweder von den Betrieben freiwillig durchgeführt werden,¹² oder sie sollen von Firmen bereitgestellt beziehungsweise von den Arbeitnehmenden (oder ihren VertreterInnen) individuell eingefordert respektive „im Dialog“ ausgehandelt werden.¹³

4. Zum spezifischen Erscheinen und der Verschränkung der Diskurse in der Umsetzung des GIG von 1996 bis 2011

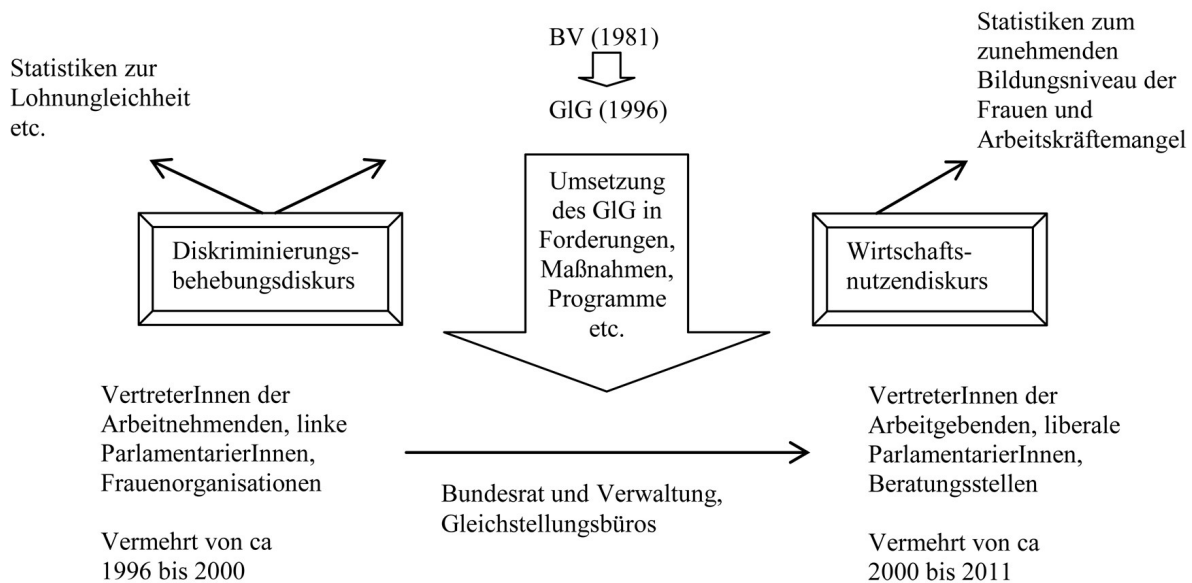
Mit den Bezeichnungen Diskriminierungsbehebungs- und Wirtschaftsnutzendiskurs werden also zwei unterschiedliche Aussagepraktiken (Keller, 2011) zu den Fragen umschrieben, wer mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründung Gleichstellung umzusetzen habe. Im folgenden Abschnitt soll dargestellt werden, wie sich die beiden Diskurse im Untersuchungszeitraum in konkreten Forderungen, Maßnahmen und Programmen durch verschiedene AkteurInnen manifestiert haben (vgl. Abb. 3).

¹¹ Quelle: SECO, 2010.

¹² Beispiele dazu sind: eine Ist-Analyse zur Umsetzung der Chancengleichheit, Überprüfen der Lohnsysteme auf Lohngleichheit, Mentoringprogramme für potentielle Führungsfrauen, aber auch -männer, Stärkung von Frauennetzwerken in Unternehmen etc. (z.B. EBG, 2009; SECO, 2010).

¹³ Beispiele sind: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Job-Sharing (auch im Kader), Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube etc. (z.B. SAV, 2001; SECO, 2010).

Abb. 3: Spezifisches Erscheinen des Diskriminierungsbehebungs- und Wirtschaftsnutzendiskurses in der Umsetzung des GlG, 1996-2011



4.1 Manifestation des Diskriminierungsbehebungsdiskurses

Der Diskriminierungsbehebungsdiskurs wurde bereits in der Phase der Entstehung des GlG durch Vertreterinnen der ersten, stärker bürgerlichen, und der zweiten, vermehrt linken Frauenbewegung, ersten Vertreterinnen der institutionalisierten Gleichstellungspolitik und meist linken Politikerinnen aktiviert (Interview III, 2010; Interview IV, 2010; Kaufmann, 2011).

In der Phase der Umsetzung des GlG taucht dieser Diskurs in verschiedenen Varianten im ganzen Untersuchungszeitraum von 1996 bis 2011 auf. So gab es in diesen 15 Jahren beispielsweise diverse Versuche, meist von linken Politikerinnen, neue Maßnahmen zu implementieren, welche den diskriminierten Frauen gegenüber den diskriminierenden Arbeitgebern zu mehr effektiver Macht verhelfen sollten.¹⁴ Für diese Maßnahmen wurden meist die im Abschnitt 3.1 präsentierten Argumente vorgebracht. Als Manifestation des Diskriminierungsbehebungsdiskurses kann etwa auch die Maßnahme der Kontrollen der Lohnungleichheit von Unternehmen im Beschaffungswesen (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB); Strub, 2004) angeführt werden.

Festgestellt werden kann aber, dass der Diskriminierungsbehebungsdiskurs in den ersten Jahren nach dem Inkrafttreten des GlG stärker artikuliert wurde als in den

¹⁴ Beispiele hierfür sind die Forderung nach einer Verlängerung des Kündigungsschutzes und der Nichtigkeit von Rachekündigungen (z.B. Hubmann, 2002), nach einer Umkehrung der Beweislast sowie höhere Sanktionen bei Diskriminierung mit abschreckender Wirkung (z.B. Roth-Bernasconi, 2007; Stutz et al., 2005), oder nach der Schaffung einer Behörde mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenz zur betrieblichen Gleichstellung (z.B. BJ, 2008; Simoneschi-Cortesi, 2010; Stutz et al., 2005).

2000-er Jahren. So manifestierte sich dieser Diskurs in der vor allem in den späten 1990-er Jahren bestehenden Praxis, dass von den öffentlichen Geldern, welche in Art. 14 und 15 GlG gewährt werden, insbesondere Frauen (und ihre VertreterInnen sowie Gleichstellungsbüros oder AnwältInnen) profitieren sollten.¹⁵ Dies zeigt folgendes Zitat: „Wir haben dann (nach dem Inkrafttreten des GlG, Anmerkung II) lange darüber gesprochen, wenn es um das Budget ging, dass dieses dafür da ist, dass die Frauen gleichgestellt werden“ (Interview IV, 2010, min. 27).

Damit einhergehend haben in den ersten Jahren nach dem Inkrafttreten des GlG oft Frauenorganisationen, Gleichstellungsbüros oder Gewerkschaften Gelder aufgrund des Art. 14 GlG beantragt und auch Projekte implementiert (Interview IV, 2010), welche den Logiken des Diskriminierungsbehebungsdiskurses entsprachen und beispielsweise darauf zielten, dass möglichst viele Personen das GlG kennen und anwenden sollen.¹⁶

Elemente des Diskriminierungsbehebungsdiskurses wurden – besonders in den späten 1990-er Jahren – teilweise auch von in der Abb. 3 auf der rechten Seite aufgeführten AkteurInnen wie dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) aufgenommen. Dieser warnte z.B. 1997 die Arbeitgebenden vor Lohnklagen aufgrund des GlG (SAV, 1997).

4.2 Manifestation des Wirtschaftsnutzendiskurses und Verknüpfung beider Diskurse

In diversen Diskursfragmenten finden sich Hinweise darauf, dass auch der Wirtschaftsnutzendiskurs bereits bei der Entstehung des GlG eine entscheidende Rolle gespielt hat und dieser von Promotorinnen des GlG (vgl. Abschnitt 4.1) mit dem Diskriminierungsbehebungsdiskurs verknüpft wurde (vgl. Glynos und Howarth, 2007). Diese Verknüpfung der beiden Diskurse hat wohl vor dem Hintergrund der Ende der 1980-er Jahre – als die Diskussionen um die Einführung des GlG liefen – in der Schweiz guten Arbeitsmarktlage und damit verbundenem Arbeitskräftemangel zur Annahme des GlG auch durch bürgerliche ParlamentarierInnen beigetragen (vgl. etwa Gloor und Meier, 2000; Interview III, 2010; Interview IV, 2010).

In der Umsetzung des GlG findet sich der Wirtschaftsnutzen- wie der Diskriminierungsbehebungsdiskurs im gesamten Untersuchungszeitraum. Artikuliert wird Ersterer tendenziell von VertreterInnen der Arbeitgebenden in Parteien und Verbänden. Das folgende Zitat einer Vertreterin des SAV zeigt, wie VertreterInnen der Arbeitgebenden den Wirtschaftsnutzendiskurs artikulieren und sich gleichzeitig vom GlG distanzieren: „Also für uns (den SAV, Anmerkung II) ist nicht Gleichstellung oder Gleichstellungsgesetz ein Thema. Für uns stellt sich die Frage, wie die Frauen zu

¹⁵ So wurden beispielsweise die beiden Projekte „Frauen in prekären Arbeitsbedingungen“ (1997) oder „Qualifikation: Flexibel“ (1999) finanziert (BfG, 2001; EBG, o.J.-b; Schär Moser, Hüttner und Jegher, 2002).

¹⁶ Beispiele hierfür sind das Projekt „Das Gleichstellungsgesetz kompetent anwenden“ der Gleichstellungsfachstellen beider Basel im Jahr 1997 oder das Projekt „Nouvelle loi sur l'égalité, femmes, entrez dans vos droits!“ von Genfer Gewerkschaften, ebenfalls im Jahr 1997.

einem Teil der Wirtschaft werden und was es braucht, um sie zu integrieren“ (Interview VI, 2010, min.8-9).

Daneben gibt es auch AkteurInnen der Gleichstellungspolitik, welche, wie z.B. die Beratungsstellen, bereits seit den 1990-er Jahren vermehrt innerhalb des Wirtschaftsnutzendiskurses argumentieren. Sie tun dies aus dem Interesse heraus, Unternehmen zu Gleichstellungsbemühungen zu motivieren. Dies verdeutlicht etwa das folgende Zitat des Leiters einer Beratungsstelle, welche aufgrund des GlG seit 1996 mitfinanziert wird: „Wir haben von Beginn an mit den Betrieben daraufhin gearbeitet, dass diese Lösungen anbieten oder mit den Mitarbeitenden zusammen Lösungen entwickeln“ (Interview V, 2010, min.8).

Seit ungefähr den 2000-er Jahren und noch verstärkt nach dem Bundesratsbericht zur Evaluation des GlG von 2005 – worin dieser die „Schaffung von Anreizen für Unternehmen“ als eine zentrale Maßnahme zur Verbesserung der Gleichstellung festhält (Bundesrat, 2006, 3163) – kann allgemein eine Zunahme von Gleichstellungsmaßnahmen und -projekten festgestellt werden, welche dem Wirtschaftsnutzendiskurs entsprechen. So wurden immer mehr Ressourcen direkt für Unternehmen vorgesehen.¹⁷

Gerade in der Verwaltung und konkret im EBG lässt sich im Laufe der 2000-er Jahre eine Tendenz dahingehend feststellen, dass sich die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht (nur) aufgrund verbindlicher, öffentlicher Maßnahmen im Sinne des Diskriminierungsbehebungsdiskurses durchsetzen lässt, sondern vermehrt (auch) Firmen und Arbeitgebende im Sinne des Wirtschaftsnutzendiskurses als Partner bei der Durchsetzung der Gleichstellung adressiert werden müssen. Diese Tendenz wurde wohl ebenfalls durch die Evaluation des GlG und der darin festgehaltenen Schwierigkeiten¹⁸ bei der Durchsetzung der Gleichstellung sowie anderer Erfahrungen beeinflusst:

„Die Erfahrung zeigte, dass es wenige Projekte gab, die direkt ins Erwerbsleben eingreifen konnten. Das war immer ein Gegensatz. Zwar sollte die Gleichstellung im Erwerbsleben gefördert werden, aber die Unternehmen, die wichtigsten Akteure, die direkt die Arbeitsbedingungen gestalten, konnten nicht erreicht werden.“ (Interview III, 2010, min. 12).

¹⁷ Ein Beispiel dafür ist, dass das EBG seit 2009 Finanzhilfen direkt an Unternehmen für unternehmensinterne Projekte zur Chancengleichheit vergeben kann (EBG, 2010). Es ist auch eine Zunahme von Labels, Zertifikaten oder Preisen für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen (z.B. Prix Egalité, Gleichstellungspreis der Stadt Zürich, Auszeichnung ‚Unternehmen des Monats‘, Zertifikat der Familienmanagement GmbH, Prädikat der Fachstelle UND etc. (Bundesrat, 2008)), respektive für die Lohngleichheit (z.B. Equal Salary (Bundesrat, 2008)) zu verzeichnen. Eine weitere Initiative, die ebenfalls in dieses Muster passt, ist der Lohngleichheitsdialog, der seit 2009 zwischen den Sozialpartnern läuft und Unternehmen motivieren sollte, die Lohngleichheit in ihren Unternehmen freiwillig zu überprüfen (www.lohngleichheitsdialog.ch).

¹⁸ Zu den wichtigsten ungelösten Problemen zählen die Autorinnen der Evaluation „die Angst, gegen Diskriminierung vorzugehen, sowie die Informationsbeschaffung bei vermuteter Diskriminierung und die beschränkte Durchsetzungskraft auf kollektiver Ebene“ (Stutz und Schär Moser, 2008).

Das Interviewzitat verweist auch auf die herrschenden Machtverhältnisse im Bereich der Gleichstellung im Erwerbsleben. Also konkret auf die große Macht der Arbeitgebenden im Vergleich zu der kleinen Macht der diskriminierten ArbeitnehmerInnen und der GleichstellungsakteurInnen, und dies trotz des GlG. Das Zitat weist darauf hin, dass trotz diverser Bemühungen, Gleichstellung im Sinne des Diskriminierungsbehebungsdiskurses zu fördern, diese Bemühungen wenig Wirkung entfalten, weil schlussendlich die Unternehmen unabhängig davon über die Arbeitsbedingungen in den Betrieben bestimmen.

Um also bei den Unternehmen, den Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen Gehör zu finden, werden vermehrt die Argumente und die Rhetorik verwendet, welche dem Wirtschaftsnutzendiskurs entsprechen.¹⁹ Es wird dabei aber meist nicht nur die Sprache angepasst, sondern auch die vorgeschlagenen beziehungsweise geforderten Maßnahmen entsprechen weitgehend denen des Wirtschaftsnutzendiskurses. Diese sind meist freiwillig und dem Staat kommt eine weitgehend passive Rolle zu.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs auf der einen Seite von VertreterInnen der Arbeitgebenden in Parteien und Verbänden artikuliert wird, auf der andern Seite aber auch von Verwaltungs- und Beratungsstellen, welche das GlG umsetzen sollen, aktiviert wird, wenn es darum geht, Arbeitgebende oder ihre Vertreter zu Gleichstellungsbemühungen zu motivieren. Die befragten SchlüsselakteurInnen der Gleichstellungspolitik verwiesen verschiedentlich darauf, dass die Chancen, von den Arbeitgebenden und ihren VertreterInnen auch tatsächlich gehört zu werden oder mit diesen zusammenarbeiten zu können, dann am besten stehen, wenn es der Schweizer Wirtschaft gut geht, respektive ein wirtschaftlicher Aufschwung bevorsteht (vgl. auch: Interview III, 2010; Interview IV, 2010):

„Als die Wirtschaft wieder mal sehr gut lief, vor dieser neuen Finanz- und Wirtschaftskrise, wurden Demographie und Arbeitskräftemangel zunehmend ein Thema und damit verknüpft der erneute Fokus auf die Frauen. Beispielsweise startete der Arbeitgeberverband ein Projekt zu 'Frauen und Karriere'“ (Interview V, 2010, min. 21-22).

Wie bereits für den Entstehungsprozess des GlG aufgezeigt, wurden ähnlich auch bei der Umsetzung des GlG zu Zeiten einer guten Wirtschaftslage vermehrt die beiden Diskurse strategisch miteinander verknüpft, um der Gleichstellung im Erwerbsleben zur Durchsetzung zu verhelfen. Diese Strategie birgt allerdings auch Gefahren. Die Chancen und Risiken dieser Art der Umsetzung von Gleichstellung sollen im abschließenden Fazit diskutiert werden.

¹⁹ So stammt das Zitat aus der Einleitung zum Abschnitt 3.2 von Doris Leuthard aus dem Vorwort einer Broschüre, welche Unternehmen motivieren sollte, freiwillige Maßnahmen zugunsten eines höheren Frauenanteils in Führungspositionen durchzuführen.

5. **Fazit: Chancen und Risiken der spezifischen Verknüpfung der beiden Diskurse in der Umsetzung des GlG**

Auf der einen Seite will der Diskriminierungsbehebungsdiskurs Unternehmen mit öffentlichen und verbindlichen Maßnahmen und unter Androhung von Klagen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bringen und fordert, dass von öffentlichen Ressourcen in erster Linie diskriminierte Frauen profitieren. Auf der anderen Seite konstruiert der Wirtschaftsnutzendiskurs die Arbeitgebenden als Partner bei der Durchsetzung der Gleichstellung und fordert daher öffentliche Ressourcen für Arbeitgebende.

Während der Diskriminierungsbehebungsdiskurs vor allem von VertreterInnen der Arbeitnehmenden sowie linken PolitikerInnen und Frauenorganisationen vertreten wird, wird der Wirtschaftsnutzendiskurs der Tendenz nach von VertreterInnen der Arbeitgebenden und bürgerlichen PolitikerInnen sowie von Beratungsstellen zur Gleichstellung vertreten. Gleichzeitig lässt sich beim Bundesrat, den Verwaltungsstellen und Gleichstellungsbüros tendenziell eine Verschiebung weg vom Diskriminierungsbehebungs- und hin zum Wirtschaftsnutzendiskurs feststellen. Dieser diskursive Bruch lässt sich ungefähr auf die Jahrtausendwende datieren.

Der Prozess hin zu einer vermehrt freiwilligen und partnerschaftlichen Umsetzung der Gleichstellung in den Firmen selbst hat den großen Vorteil, dass mit den Unternehmen AkteurInnen erreicht werden können, welche selbst Teil des Erwerbslebens sind und unmittelbar Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben. Die Hoffnung, die in diese Entwicklung gelegt wird, drückt beispielsweise das folgende Zitat der Leiterin einer aufgrund des GlG finanzierten Beratungsstelle aus: „Ich denke, das ist wirklich eine Schlüsselstelle (bei den Unternehmen, Anmerkung II). Wenn man dort – bei den Unternehmen – eine hohe Sensibilität erreicht, dann braucht es vielleicht unsere Beratungsstelle gar nicht mehr“ (Interview VII, 2011, min.48). Ebenfalls mit dem vermehrten Aktivieren des Wirtschaftsnutzendiskurses einher geht die Chance einer größeren gesamtgesellschaftlichen Akzeptanz von Gleichstellungsanliegen. Dies gerade deshalb, weil VertreterInnen der Arbeitgebenden in Verbänden und Parteien diesen Diskurs aktivieren.

Die positive Rhetorik und das Argument, dass letztlich alle Beteiligten (ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, Frauen und Männer) von Gleichstellungsmaßnahmen profitieren können, ist verheißungsvoll. Gleichzeitig bergen die diskursive Verknüpfung der beiden Diskurse und die Zunahme der Manifestation des Wirtschaftsnutzendiskurses auch etliche Risiken.

Arbeitgebende werden im Implementierungsprozess des GlG gleichzeitig durch den Diskriminierungsbehebungsdiskurs als potentielle Täter konstruiert, im Wirtschaftsnutzendiskurs aber als Partner bei der Umsetzung der Gleichstellung angesprochen. Diese widersprüchliche Konstellation kann zu einem generellen Misstrauen der Arbeitgebenden gegen Gleichstellungsmaßnahmen und einer Ablehnung derselben führen, was negative Konsequenzen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern nach sich zieht.

Dem Wirtschaftsnutzendiskurs ist die Argumentation inhärent, dass Betriebe bereits viel für die Gleichstellung tun. Dies aber kann eine passive Haltung von Betrieben (weiterhin) legitimieren. Es ist zu erwarten, dass von staatlich bereitgestellten Ressourcen zur Umsetzung der Gleichstellung tendenziell die (wenigen) Betriebe profitieren, die bereits Gleichstellungsbemühungen geplant oder durchgeführt haben. Dies kann durchaus zu positiven Konsequenzen im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern in gewissen, jedoch nicht in allen Unternehmen führen. Mit der Argumentation von Keller (2011:74) zur machtförmigen Wirkung von Diskursen (vgl. Abschnitt zwei) gesprochen: Betriebe, welche durch die Maßnahmen des Wirtschaftsnutzendiskurses adressiert werden, entscheiden letztlich darüber, ob die Maßnahmen die vorgesehene Wirkung auf die Gleichstellung von Frau und Mann entfalten oder nicht.²⁰

Schließlich werden Frauen im Wirtschaftsnutzendiskurs als selbstbewusst und bereits mit den Männern gleichgestellt dargestellt. Gleichzeitig werden auch Arbeitnehmende und Arbeitgebende als „auf gleicher Augenhöhe“ und „im Dialog“ miteinander konstruiert. Dadurch wird nicht nur die unterschiedliche Stellung von Frauen und Männern in der Schweizer Gesellschaft negiert, sondern es werden damit auch unterschiedliche Verhandlungs- und dadurch Machtpositionen von Arbeitnehmenden und -gebenden, von schlechter und besser Qualifizierten, von ausländischen und inländischen oder von älteren und jüngeren Arbeitnehmenden etc. negiert. Wenn den Firmen selbst Gelder für die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen bereitgestellt werden, besteht daher erstens die Gefahr, dass diese im Sinne der Mächtigeren, also wohl der Arbeitgebenden, ausgestaltet werden. Zweitens besteht das Risiko, dass, wenn Arbeitnehmende Maßnahmen wie beispielsweise Elternurlaub oder Teilzeitarbeit in Führungspositionen selbst einfordern müssen, eher Arbeitnehmende mit einer besseren Verhandlungsposition davon profitieren – der Tendenz nach also Männer, besser Qualifizierte und SchweizerInnen. Durch die Manifestierung des Wirtschaftsnutzendiskurses in Maßnahmen und Projekten kann also im Extremfall das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl unterlaufen als auch bestehende Machtverhältnisse perpetuiert werden.

Aus den Erläuterungen dieses Beitrages insgesamt kann folgendes Fazit gezogen werden: Die Umsetzung des GlG ist ein umkämpftes Feld. Genauer lassen sich im Umsetzungsprozess des GlG zwei unterschiedliche Aussagepraktiken in den Fragen erkennen, wer mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründungen die betriebliche Gleichstellung umzusetzen habe. Diese beiden Diskurse werden auch von AkteurInnen mit verschiedenen Interessen aktiviert, was den Schluss auf klare Konfliktlinien zulassen würde. Dennoch kommt es im Umsetzungsprozess des GlG kaum zu expliziten Kämpfen zwischen diesen zwei Positionen. Im Gegenteil: Es fällt gerade die Verschränkung der beiden Diskurse bei der Umsetzung des GlG in Maßnahmen und Projekte in den letzten 15 Jahren auf.

²⁰ Mit Blick auf die 14 Betriebe, die in den Jahren 2009, 2010 und 2011 vom Angebot der Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte profitiert haben (EBG, 2011), kann eine große Wirkung dieser Maßnahme durchaus in Frage gestellt werden.

Literatur

BfG. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (2001): Qualifikation: Flexibel. Zürich: BfG.

BJ, Bundesamt für Justiz (2008): Bericht über verschiedene Modelle von Behörden mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Bern: BJ.

Bundesrat (2006): Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes in Erfüllung der Motion Vreni Hubmann 02.3142, vom Nationalrat am 21. Juni als Postulat überwiesen. Bern.

Bundesrat (2008): Zertifizierung gleichstellungsfreundlicher Unternehmen und andere Anreize für Arbeitgeber, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern; Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 06.3035, Leutenegger Oberholzer, vom 8. März 2006. Bern.

EBG, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1996): Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern: EBG.

EBG (1999/2000): Auf dem Weg zur Gleichstellung? paso doble. Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen für Wirtschaft, Politik, Gesellschaft. Für Frauen und Männer. Bern: EBG.

EBG (2009): mann + frau. Ein Gewinn für Unternehmen. Bern: EBG.

EBG (2010): Bericht 2010. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben. Bern: EBG.

EBG (2011): Bericht 2011. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben. Bern: EBG.

EBG (o.J.-a) Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte. Unternehmensberichte. Bern: <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00284/00344/index.html?lang=de> (30.12.2011).

EBG (o.J.-b) Projekte im Erwerbsleben: Datenbank Topbox. Bern: EBG, <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de> (30.12.2011).

Finlayson, Alan (2007): From Beliefs to Arguments: Interpretive Methodology and Rhetorical Political Analysis. *British Journal of Politics and International Relations*, 9(4): 545-563.

Foucault, Michel (1982): Die Ordnung des Diskurses. Inauguralvorlesung am Collège de France, 2. Dezember 1970. Frankfurt: Fischer.

Freivogel, Elisabeth (1996): Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern: EBG.

Gleichstellungsgesetz, GIG. 1995. SR-Nr. 151.1, Stand am 18. April 2006.

- Gloor, Daniela und Hanna Meier (2000): Evaluation der Ergebnisse und Wirkungen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Bericht zur qualitativen Analyse der 1999 abgeschlossenen Projekte. Zürich: Social Insight.
- Glynos, Jason und David Howarth (2007): Logics of Critical Explanation in Social and Political Theory. Abingdon: Routledge.
- Helfferich, Cornelia (2005): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbach: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hubmann, Vreni (2002): Motion 02.3142 - Keine Rache Kündigung gegen Frauen, die sich wehren. http://www.parlament.ch/D/Suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20023142 (30.12.2011).
- Interview III (2010): Spezialistin Finanzhilfen beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (seit 1996), 15. September 2010. Bern.
- Interview IV (2010): Stellvertreterin der Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und Leiterin des Bereiches „Gleichstellung im Erwerbsleben“, 13. Oktober 2010. Bern.
- Interview V (2010) Geschäftsführer der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen, 24. November 2010. Zürich.
- Interview VI (2010): Mitglied der Geschäftsleitung des schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV), 24. November 2010. Zürich.
- Interview VII (2011): Geschäftsführerin des Informations- und Beratungszentrums Frau und Arbeit (Frac), 11. Januar 2011. Biel.
- Jäger, Margarete und Siegfried Jäger (2007): Deutungskämpfe. Theorie und Praxis Kritischer Diskursanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jäger, Siegfried (2009): Kritische Diskursanalyse. Münster: UNRAST-Verlag.
- Kaufmann, Claudia (2011): „15 Jahre Gleichstellungsgesetz“: Gespräch mit Claudia Kaufmann. Zürich.
- Keller, Reiner (2011): Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leuthard, Doris (2010): Vorwort. In: Frauen in Führungspositionen: So gelingt's. Erfahrungen aus zehn großen und kleinen Unternehmen der Schweiz. Bern: SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Rechsteiner, Paul (2009): Lohngleichheitsdialog: Eine neue Perspektive für eine alte Forderung. <http://www.lohnleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=1> (30.12.2011).
- Ritchie, Jane und Jane Lewis (2003): Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers. London: SAGE.
- Roth-Bernasconi, Maria (2007): Debatte im Nationalrat. Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Evaluation. 07.031. Bern.
- SAV, Schweizer Arbeitgeberverband (1997): Lohngleichheit gewährleisten. Ein Leitfaden zur Vermeidung von Lohndiskriminierung. Zürich: SAV.

SAV (2001): Familie, Kinder und Beruf. Zürich: SAV.

Schär Moser, Marianne, Eveline Hüttner und Stella Jegher (2002): Flexibel aber nicht prekär: ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse für Betriebe, Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte, Personalfachleute und PersonalverteterInnen. Zürich: BfG.

Schär Moser, Marianne und Silvia Strub (2011): Maßnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. In: SGB/USS (Hg.). Dossier Nr. 79. Bern: SGB/USS.

Scherer, Marcel (2007): Debatte im Nationalrat. Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Evaluation. 07.031. Bern.

Schweizer, Urs (2007): Debatte im Nationalrat. Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Evaluation. 07.031. Bern.

SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft (2010): Frauen in Führungspositionen: So gelingt's. Erfahrungen aus zehn großen und kleinen Unternehmen der Schweiz. Bern: SECO.

Simoneschi-Cortesi, Chiara (2010): Motion 10.3934 - Lohngleichheit von Frauen und Männern. Kontrollmechanismus. http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20103934 (30.12.2011).

Strub, Silvia (2004): Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit bei Beschaffungen des Bundes. Bericht über die Pilotphase. Zusammenfassung. Zürich: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS).

Stutz, Heidi, Freivogel Elisabeth und Marianne Schär Moser (2008): 10 Jahre Schweizer Gleichstellungsgesetz – und nun? Erkenntnisse einer Evaluation. In: Arioli, Kathrin, Michelle Cottier, Patricia Farahmand und Zita Küng (Hg.). Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Zürich: Dike Verlag AG.

Stutz, Heidi, Marianne Schär Moser und Elisabeth Freivogel (2005): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) und Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung (büro a&o).

Verordnung Pilotprojekt Finanzhilfen (2008): SR 151.18, Stand am 7. März 2008.

Verordnung über Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz (1996): SR. 151.15, Stand am 8. Dezember 1998.

Werder, Christina (2010): 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2009. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum: Qualitative Sozialforschung, 1(1). <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519> (30.12.2011).