

# NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter

## Ergebnisse und Impulse Synthesebericht



## **Für Chancengleichheit und Wahlfreiheit sorgen**

[ Handlungsfelder Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit, soziale Sicherheit ]

Gleichstellung im Sinne von Chancengleichheit bringt ökonomischen, gesellschaftlichen und persönlichen Nutzen. Aber Gleichstellung ergibt sich nicht von alleine. Auch wenn einiges erreicht ist, vieles bleibt noch zu tun:

1. Jungen und Mädchen, Männer und Frauen mit und ohne Kinder gleichermaßen in den Blick nehmen und die Vielfalt ihrer Lebensentwürfe als selbstverständlich anerkennen.
2. Das Wissen aller Akteure und Akteurinnen bündeln und bedarfsgerecht zur Anwendung bringen. An wichtigen Übergängen im Lebenslauf Wahlfreiheiten und Handlungsspielräume für alle eröffnen.
3. Den Wechselwirkungen von Einkommen, Steuern, Sozialtransfers und Betreuungskosten Rechnung tragen, um sicherzustellen, dass sich Erwerbsarbeit für Männer und Frauen gleichermaßen lohnt und die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in freier Wahl erfolgen kann.
4. Den Blick aufs Ganze richten: In den Handlungsfeldern Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit und soziale Sicherheit gleichgewichtig Massnahmen umsetzen.

# Impulse des NFP 60

## Alle möglichen Bildungswege aufzeigen

[ Handlungsfeld Bildung, vgl. S. 15–22 ]

Die Bildungsabschlüsse von Männern und Frauen haben sich in den letzten Jahren angeglichen. Bei der Berufs- und Studienwahl bestehen aber nach wie vor grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Eltern sowie Schulen aller Stufen stehen in der Verantwortung, darauf hinzuwirken, dass berufliche Laufbahnentscheidungen nicht von Rollenbildern, sondern von persönlichen Interessen geleitet werden.

5. Eltern, Betreuungs- und Beratungsfachpersonen sowie Lehrkräfte aller Schulstufen sollen Jungen und Mädchen ermutigen, ihre Interessen für Spielsachen, Sportarten, Freizeitbeschäftigungen, Schulfächer, Studiengänge und Berufe zu verfolgen, auch wenn sie für das eine oder andere Geschlecht als «untypisch» gelten.
6. Lehrpersonen in der Aus- und Weiterbildung soll vor Augen geführt werden, wie gross ihr Einfluss darauf ist, ob Schulfächer, Studiengänge oder Berufe als «männlich» oder «weiblich» gelten.
7. Nur eine Berufs- und Studienberatung, die Jugendlichen das ganze Angebot in Frage kommender Berufswege aufzeigt, kann junge Männer und Frauen darin unterstützen, auch «untypische» Laufbahnen zu wählen.
8. Männer und Frauen in «untypischen» Berufen können als Vorbilder die eigenen Kinder sowie andere Jugendliche bekräftigen, eigene, auch «untypische» Berufswege zu gehen.

## Die Arbeitswelt für Männer und Frauen zukunftsfähig gestalten

[ Handlungsfeld Arbeit, vgl. S. 25–34 ]

Massnahmen für Gleichstellung und Chancengleichheit in der Arbeitswelt fördern die Entfaltung von Talenten und Fähigkeiten und wirken dem Fachkräftemangel entgegen.

9. Lohntransparenz ist eine Voraussetzung zur Herstellung von Lohngleichheit. Arbeitgebende, welche die zur Verfügung stehenden Instrumente für die Bewertung von Tätigkeiten und Leistungen anwenden, gehen den ersten Schritt zur Lohngleichheit. Weitere müssen folgen.
10. Mit Arbeitsbedingungen, die auf individuelle und familiäre Erfordernisse abgestimmt sind, soll es für Männer und Frauen ohne nachteilige Folgen möglich sein, sich weiterzubilden und neben der Erwerbsarbeit Aufgaben zu übernehmen in Erziehung, Betreuung, Pflege und Freiwilligenarbeit.
11. Mit einer offenen betrieblichen Kultur können Arbeitgebende die Wahlfreiheit für individuelle Familien- und Arbeitszeitmodelle erweitern.
12. Vorgesetzte fördern die Gleichstellung und Chancengleichheit, wenn sie diese als Führungsaufgabe wahrnehmen.

# Impulse des NFP 60

## Die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf weiterdenken

[ Handlungsfeld Vereinbarkeit, vgl. S. 37–42 ]

Die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf ist – auch für Männer und Frauen ohne eigene Kinder – der Schlüssel zur Gleichstellung im Sinne von Chancengleichheit. Es gibt gute Möglichkeiten, die Vereinbarkeitsfragen zu lösen.

13. Eine ausgewogenere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern setzt die gesellschaftliche Anerkennung und eine angemessene soziale Absicherung unbezahlter Care-Arbeit voraus.
14. Weil sich die Vereinbarkeitsfrage für Männer und Frauen mehrmals im Leben stellt, müssen Vereinbarkeitsprobleme auch in späteren Erwerbsphasen wahrgenommen und angegangen werden.
15. Erst mit einer gezielten Ausgestaltung der Finanzierung, der Tarife und Öffnungszeiten von familienergänzenden Betreuungsangeboten für Kinder sowie pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene werden sie für alle zugänglich und bezahlbar.
16. Männer können mehr Care-Verantwortung und Frauen mehr Erwerbsarbeit übernehmen, wenn Care-freundliche Arbeitsbedingungen und ein zugängliches, bezahlbares Betreuungsangebot gleichermassen gegeben sind.

## Den Zugang zu Arbeitsmarkt und Altersvorsorge für alle sichern

[ Handlungsfeld soziale Sicherheit, vgl. S. 45–51 ]

Männer und Frauen, die in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, unbezahlt im Familienbetrieb arbeiten, keinen Job haben oder unbezahlte Care-Arbeit leisten, sind oft armutsgefährdet. Mit einer angemessenen sozialen Absicherung und einer bedarfsgerechten Förderung können Armutsrisiken begrenzt und Chancen eröffnet werden.

17. Massnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit müssen sich auch an Menschen richten, die einkommensschwach oder erwerbslos sind.
18. Das Arbeitsrecht muss Männer und Frauen in atypischen Arbeitsverhältnissen – auch bei bezahlter Care-Arbeit im Privathaushalt – vor negativen Folgen flexibilisierter Arbeitsverhältnisse schützen und sie in ihrer Vorsorgefähigkeit stärken.
19. Bei der beruflichen und sozialen Integration ist den Care-Verpflichtungen von Frauen und Männern Rechnung zu tragen, damit Schwellen beim Zugang zu Bildung, Arbeit und eigenverantwortlicher Existenzsicherung abgebaut werden können.
20. Gering qualifizierte Personen sowie erwerbslose Männer und Frauen müssen – auch in fortgeschrittenem Erwerbsalter – darin unterstützt werden, eine nach-obligatorische Ausbildung abzuschliessen und ihre Erwerbschancen zu vergrössern.

# **NFP 60** **Gleichstellung der Geschlechter**

## **Ergebnisse und Impulse** Synthesebericht

Mit dieser Publikation fasst die Leitungsgruppe des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter die Ergebnisse und Impulse zusammen, die aus den 21 Forschungsprojekten resultieren. Der Synthesebericht des NFP 60 ist ein Beitrag der Wissenschaft für die Meinungsbildung, die politische und fachliche Debatte sowie für die Strategie- und Massnahmenplanung zur Gleichstellung von Frau und Mann in Politik, Verwaltung, Unternehmen und im Alltag.

[www.nfp60.ch](http://www.nfp60.ch)

4	Editorial
5	Zu diesem Bericht
7	Zusammenfassung

## **Ergebnisse und Impulse des NFP 60**

15	<b>1. Handlungsfeld Bildung</b>
15	1.1 Frühe Prägung: Weichenstellungen deblockieren
17	1.2 «Untypische» Schulfächer und Berufe: Interesse wecken
19	1.3 Berufs- und Schulwahl: das ganze Spektrum in den Blick nehmen
20	1.4 Erwerbslaufbahn: bei Interesse auch gegen den Strom schwimmen
25	<b>2. Handlungsfeld Arbeitsmarkt</b>
25	2.1 Lohngleichheit: gleichwertige Arbeit gleich entlohnen
27	2.2 Care-Arbeit: fair bewerten und bezahlen
28	2.3 Familienfreundlichkeit: Mütter und Väter fördern
30	2.4 Arbeitsklima: Belästigungsfreiheit garantieren
32	2.5 Erwerbs- und Karrierechancen: Gleichstellung für alle gewährleisten
33	2.6 Zielerreichung: den Wandel am Arbeitsmarkt vorantreiben
37	<b>3. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf</b>
37	3.1 Vereinbarkeit: die Debatte mit dem Blick aufs Ganze führen
39	3.2 Betreuung und Pflege: den Bedarf angemessen decken
41	3.3 Genügend und gute Angebote: den mehrfachen Nutzen anerkennen
45	<b>4. Handlungsfeld soziale Sicherheit</b>
45	4.1 Soziale Ungleichheit: auf die Agenda der Gleichstellungspolitik setzen
46	4.2 Gleichstellung und Care: auf die Agenda der Steuer- und Sozialpolitik setzen
47	4.3 Atypische Arbeitsverhältnisse und unbezahlte Care-Arbeit: sozial absichern
48	4.4 Berufliche Integration von Erwerbslosen: den Zugang für alle öffnen
50	4.5 Nachhaltige berufliche Integration: ein Bildungsminimum ermöglichen
52	Gleichstellungspolitik: die Herausforderungen angehen
54	Das NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter: Porträt, Projekte und Kontaktadressen
60	Mehr Informationen
61	Impressum

## Editorial

Politik und Verwaltungen, Bildungseinrichtungen und Betriebe haben in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Aktionsplänen zur Gleichstellung der Geschlechter entworfen, Impulsprogramme und Massnahmen realisiert. Sehr rasch wurden Fortschritte erzielt, die keineswegs selbstverständlich erscheinen. Dazu zählt etwa, dass heute mehr als drei Viertel aller Mütter in der Schweiz einem Beruf nachgehen. Andere Entwicklungen jedoch konnten nur schwer in Gang gebracht werden: So haben sich die Bildungs-, Erwerbs- und Familienorientierungen junger Frauen und Männer erst wenig verändert, und bei der Verteilung von Haus-, Betreuungs-, Sorge- und Pflegearbeit ist vieles beim alten geblieben. Nach wie vor stellt sich also die Frage, wo die Hebel für die Gleichstellung der Geschlechter anzusetzen sind, auf welchen Wegen und mittels welcher Instrumente auf alltägliche, oft subtile Prozesse der Ungleichstellung im sozialen Miteinander, in Arbeitsorganisationen und in der Öffentlichkeit Einfluss genommen werden kann.



*Prof. Brigitte Liebig*

Die Entwicklung nachhaltig gleichstellungswirksamer Ansätze ist voraussetzungsvoll: Sie bedarf nicht allein ausreichender Datengrundlagen, sondern auch eines gut koordinierten Zusammenwirkens von Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Sozial-, Regional- und Migrationspolitik sowie der Sensibilität für Gleichstellungsfragen in vielen weiteren Politikfeldern. Vermehrt sind Frauen und Männer als Akteure und Zielgruppen in die Gleichstellungspolitik einzubeziehen. Wenn es um die Umsetzung geht, stehen sodann nicht nur bei der Neuausrichtung von Strukturen und Prozessen in Gesellschaft und Arbeitswelt, sondern insbesondere auch auf normativer Ebene Veränderungen an. Und nicht zuletzt müssen gleichstellungspolitische Interventionen in ihrer Wirksamkeit, in ihrem Zusammenwirken sowie in ihren Nebenwirkungen fortlaufend sorgfältig geprüft und kritisch reflektiert werden, damit sie gesellschaftlichem Wandel Rechnung tragen können. Wir hoffen, dass dieser Bericht wertvolle Anregungen beim Angehen dieser Herausforderungen bieten kann!

Prof. Brigitte Liebig

Präsidentin der Leitungsgruppe des NFP 60



## Zu diesem Bericht

Ausgehend vom gesellschaftlichen Wissens- und Handlungsbedarf im Bereich der Gleichstellung hat der Bundesrat 2007 den Schweizerischen Nationalfonds mit der Durchführung des Nationalen Forschungsprogramms Gleichstellung der Geschlechter NFP 60 beauftragt. Das NFP 60 sollte neben den seit den 1980er-Jahren zu verzeichnenden gleichstellungspolitischen Erfolgen und Erschwernissen insbesondere auch die Ursachen für das Fortbestehen von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzeigen und Hinweise für zukünftige Zielsetzungen und Aktivitäten der Gleichstellungspolitik in der Schweiz geben. Im Rahmen des Programms konnten 21 Forschungsprojekte zu verschiedensten aktuellen Problem- und Fragestellungen durchgeführt werden, aus denen bereits zahlreiche wissenschaftliche und praxisorientierte Publikationen hervorgegangen sind und weitere folgen werden ([www.nfp60.ch](http://www.nfp60.ch)).

Der vorliegende Bericht legt zentrale Programmresultate dar: Es handelt sich um eine Synthese von Erkenntnissen, welche die 21 Projektteams des NFP 60 ausgehend von Kernfragen erarbeitet haben, die von der Leitungsgruppe des Forschungsprogramms an sie herangetragen wurden. Im Vordergrund stand nicht nur die Frage nach dem aktuellen Stand der Gleichstellung in verschiedenen Handlungsfeldern, sondern insbesondere auch die Frage nach dem gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf, dem sich Verantwortliche von Bund, Kantonen und Gemeinden oder in den Betrieben gegenübersehen. An dessen Einschätzung schliesst sich in diesem Bericht die Formulierung von Impulsen für zukünftige Gleichstellungsaufgaben und -aktivitäten für Politik und Praxis an.

Über konkrete Massnahmen ist selbstverständlich von Politik und Arbeitswelt allein zu entscheiden. Das NFP 60 stellt Handlungswissen auf der Basis von empirischen Resultaten bereit, das von Politik und Praxis umgesetzt werden kann. Die Ergebnisse und Impulse erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie sind vielmehr im Sinne einer Momentaufnahme zu verstehen. Vier wichtige Handlungsfelder der Gleichstellungspolitik und deren Zusammenwirken werden in den Fokus gerückt: Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf sowie soziale Sicherheit. Gleichstellungspolitik wird dabei im Sinne all jener Massnahmen und Aktivitäten verstanden, die auf einen Abbau von Benachteiligungen zwischen Frauen und Männern sowie auf Chancengleichheit in allen Bereichen der Gesellschaft abzielen.

Im Wissen darum, dass sich die Zeit der Verantwortlichen in Politik, Verwaltung und Arbeitswelt knapp bemisst, ist der Bericht in Form von Modulen aufgebaut. Jedes Modul verweist auf wesentliche Schnittstellen zu anderen wichtigen gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern. Die Querverweise innerhalb des Textes sollen eine Hilfe für schnelles Lesen bieten und widerspiegeln auch die zahlrei-

chen Übereinstimmungen zwischen den Erkenntnissen hinsichtlich zentraler gleichstellungsbezogener Fragen.

Der Synthesebericht des NFP 60 steht in einer Reihe von Publikationen zum Stand der Gleichstellung, die im Jahre 2014 veröffentlicht werden. An dieser Stelle ist insbesondere auf den nationalen Bericht zur Umsetzung der Aktionsplattform zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz von Beijing von 1995 durch die Schweiz hinzuweisen sowie auf die im Auftrag des Bundesrates erstellte Bilanz des Aktionsplans der Schweiz von 1999 zur Gleichstellung von Frau und Mann. Beide Berichte wurden unter der Federführung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) in Zusammenarbeit mit der Universität Bern erstellt. Sie geben Auskunft über den Stand der Umsetzung des Aktionsplans, bündeln aktuelle Zahlen und Fakten, listen Meilensteine gleichstellungspolitischer Erfolge auf und weisen den Handlungsbedarf aus. Sowohl der nationale Bericht als auch die Bilanz zum Aktionsplan sind ab Juni 2014 abrufbar unter [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch).

## Für Chancengleichheit und Wahlfreiheit sorgen

**Gleichstellung im Sinne von Chancengleichheit bringt ökonomischen, gesellschaftlichen und persönlichen Nutzen. Aber Gleichstellung ergibt sich nicht von alleine. Auch wenn einiges erreicht ist, vieles bleibt noch zu tun.**

Im Folgenden finden sich die Ergebnisse und Impulse des NFP 60 zusammengefasst mit Blick auf vier gleichstellungspolitisch besonders relevante Handlungsfelder Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf sowie soziale Sicherheit.

## Handlungsfeld Bildung

Die Formulierung und Umsetzung von Bildungszielen im Frühbereich ist ein aktuelles Thema. Damit bietet sich in Einrichtungen der familienergänzenden Kinderbetreuung die Chance, gleichstellungsfördernden Aspekten Rechnung zu tragen. In den Kinderkrippen ist die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als Anspruch und Norm formuliert. Dennoch finden sich bei genauerem Hinsehen Praktiken, welche den Kindern geschlechterstereotype Vorstellungen von «weiblichem» beziehungsweise «männlichem» Verhalten vermitteln. Durch eine Verankerung gleichstellungsbewusster pädagogischer Zielsetzungen und Verhaltensweisen sowohl im Krippenalltag als auch in der Ausbildung zur Kinderbetreuung können stereotype Festschreibungen hinterfragt und überwunden werden. Darüber hinaus ist eine generelle Aufwertung des Berufsbildes der Kinderbetreuung anzustreben. Dies würde nicht nur zu einer Verbesserung der beruflichen Perspektiven für die hier überwiegend weiblichen Beschäftigten beitragen, sondern könnte das Berufsfeld auch für Männer attraktiver machen.

Mädchen und Jungen sind in der Schule formal gleichgestellt. Trotzdem wird der Gleichstellung noch nicht hinreichende Bedeutung eingeräumt. Oft rücken Fragen der Gleichstellung im Schulalltag in den Hintergrund, weil andere Herausforderungen an die Schule herantreten und zu meistern sind. Gleichstellungsanliegen werden deshalb oft als nicht vordringlich eingeschätzt. Die Schule hat aber – neben den Eltern und dem sozialen Umfeld – einen entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl. Denn diese wird lange vor dem Moment des Berufsentscheids aufgeleitet. Nicht erst auf der Sekundarstufe I, wo die berufliche Orientierung offiziell Unterrichtsthema ist, spielen die Lehrpersonen eine Schlüsselrolle. Sie sind schon viel früher wesentlich daran beteiligt, wie Mädchen und Jungen ihr Selbstbild formen. Gelingt es den Lehrkräften, den Unterricht geschlechtersensibel zu gestalten, kann bei Mädchen und Jungen das Interesse an Themen, Fächern und Berufen unabhängig von traditionellen Geschlechterstereotypen wie «typisch männlich» oder

\* Der englische Begriff Care bedeutet mehr als Betreuung oder Pflege und umfasst sowohl die emotionale als auch die praktische Ebene des Sorgens für andere. Care bedeutet, sich pflegend – unbezahlt oder bezahlt – um die körperlichen, psychischen, emotionalen und entwicklungsbezogenen Bedürfnisse eines oder mehrerer Menschen (Kinder oder betreuungsbedürftige Erwachsene) zu kümmern. Wer unbezahlte Care-Arbeit leistet, ist mit nachteiligen Konsequenzen bei der beruflichen Laufbahn und der sozialen Absicherung konfrontiert. Die Wahlmöglichkeit bei der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bleibt damit eingeschränkt. Die bezahlte Care-Arbeit in öffentlichen und privaten Institutionen wie Krippen, Spitälern, Heimen und in privaten Haushalten steht zunehmend unter Spar- und Rationalisierungsdruck. Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist die Folge. Ob bezahlte oder unbezahlte Care-Arbeit, ob Betreuung von Erwachsenen oder von Kindern: Die Nachteile treffen vor allem Frauen. Ihr Anteil in diesen Arbeitsbereichen ist besonders hoch. Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG): Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit (2010) und Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern (2012).

«typisch weiblich» geweckt werden. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass der Berufswahlprozess nicht in engen Bahnen verläuft und von beiden Geschlechtern das ganze Spektrum an möglichen Berufen in den Blick genommen wird.

Junge Frauen und junge Männer gehen heute grundsätzlich davon aus, dass sie im Berufsleben die gleichen Chancen haben. Gleichwohl wird der Berufswahlprozess durch gesellschaftlich verankerte Bilder von «Weiblichkeit» und «Männlichkeit» gesteuert. Sowohl junge Frauen als auch junge Männer beziehen eine mögliche Familiengründung stark in ihre Überlegungen mit ein. Sie fragen sich, ob ein Beruf später vereinbar sein wird mit ihren familiären Verpflichtungen als Mutter oder Vater. Junge Männer nehmen bei der Berufswahl ihre künftige Rolle als Ernährer vorweg. Frauen rechnen damit, für einen grossen Teil der Hausarbeit sowie der Betreuungs- und Erziehungsaufgaben in der Familie zuständig zu sein, und wählen Berufe, die trotz Familienpause oder in Teilzeit ausgeübt werden können.

Mit einem Berufsentscheid nach Norm wird schon in der Schulzeit vorge-spurt, was in späteren Lebenslagen eine Ungleichstellung der Geschlechter beeinflussen kann. Unter anderem durch die stereotypisierte Berufswahl wird einerseits die deutlich ungleiche Stellung von «frauentypischen» und «männertypischen» Berufen auf dem Arbeitsmarkt, andererseits die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen verfestigt. Wird das Wissen um den engen Zusammenhang zwischen Berufswahl und ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zum festen Bestandteil der Aus- und Weiterbildung von Schlüsselpersonen des Bildungswesens, kann erreicht werden, dass die Berufswahl weniger stereotypisiert und stärker interessegeleitet erfolgt. Wie schwierig es ist, bei der Berufswahl gegen den Strom zu schwimmen, zeigt die Tatsache, dass jene jungen Frauen und Männer, die einen «untypischen» Berufsweg einschlagen, überdurchschnittliche Voraussetzungen mit sich bringen.

### Impuls 1

**Gleichstellung und Chancengleichheit werden gefördert, indem Jungen und Mädchen, Männer und Frauen mit und ohne Kinder gleichermassen in den Blick genommen werden und die Vielfalt ihrer Lebensentwürfe als selbstverständlich anerkannt wird.**

### Handlungsfeld Arbeitsmarkt

Die Ungleichheit der Löhne von Frauen und Männern ist in der Schweiz weiterhin ein Thema: Lohnungleichheiten wirken über den Arbeitsmarkt hinaus auf das Verhältnis der Geschlechter, indem sie etwa in Partnerschaften und Familien bestimmen, wer wie viel Zeit in unbezahlte Arbeit investiert. Wer den höheren Lohn erzielt, arbeitet mehr am Markt und ist dadurch zeitlich weniger verfügbar für die unbezahlte Arbeit in Familie und Haushalt. Somit sind ungleiche Löhne und ungleiche Stellung auf dem Arbeitsmarkt mit dafür verantwortlich, dass bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit\* nicht zu ähnlichen Teilen erbracht werden, sondern zwischen Frauen und Männern nach wie vor ungleich verteilt sind. Lohnungleichheit beschränkt die Wahlfreiheit in der Aufteilung von Aufgaben zwischen Frau und Mann und ist damit ein Hemmnis für die Gleichstellung, auch innerhalb der Familie. Ein konsequenter Vollzug des Gesetzes sowie die Herstellung von Lohn-gleichheit bereits beim Berufseinstieg sind grundlegende Massnahmen gegen die

Ungleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Lohntransparenz, die Aufwertung von Tätigkeiten im Bereich Betreuung und Pflege (von Kindern und Erwachsenen) sowie Regelungen zur sozialen Absicherung atypischer Arbeitsverhältnisse sowie bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit im Privathaushalt sind weitere Massnahmen, die zur Gleichstellung beitragen können.

Auch Männer wollen und sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Vaterpflichten aktiver wahrzunehmen. Mit verstärkten Massnahmen zur Förderung von Müttern und Vätern am Arbeitsplatz sowie zur Förderung eines Engagements von Männern im Care- und im Freiwilligenbereich kann eine ausgewogenere Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern erreicht werden. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung hierfür. Daneben haben auch Unternehmenskulturen grossen Einfluss darauf, ob Care-Verpflichtungen oder unbezahlte Freiwilligenarbeit berufliche Nachteile mit sich bringen oder nicht. Aus der Sicht von Paaren ist die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens ebenso bedeutend für die Wahl des Familienmodells wie das Vorhandensein von Betreuungsangeboten.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach wie vor ein Thema in der Schweiz. Längst nicht immer sind Männer die Täter und Frauen die Opfer. Frauen wie Männer sind betroffen – gut jede zweite Person ist in ihrem Erwerbsleben unerwünscht mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert. Massnahmen sind also weiterhin nötig. Die Unternehmenskultur ist entscheidend, ob sexuelle Belästigungen auftreten. Eine schützende Wirkung hat ein Arbeitsklima, das von gegenseitigem Respekt und ethischen Grundsätzen geprägt ist. Aufklärungsarbeit, die in einem breiteren Kontext – zum Beispiel im Rahmen von Massnahmen zur Förderung des gegenseitigen Respekts am Arbeitsplatz – stattfindet, kann eher präventive Wirkung entfalten, weil sie weniger Widerstände weckt als das alleinige Behandeln des Themas Belästigung. Wichtig ist aber auch, dass Vorgesetzte hart und rasch durchgreifen, wenn ein Fall von sexueller Belästigung auftritt: Das hat Signalwirkung und unterstützt die Entwicklung einer respektvollen Unternehmenskultur.

Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann auf dem Arbeitsmarkt sind besonders wirksam, wenn sie sich systematisch an alle Arbeitnehmenden richten und fest in der Organisationskultur verankert sind. Es ist eine gleichstellungspolitische und volkswirtschaftliche Herausforderung ersten Ranges, Arbeitsverhältnisse so auszugestalten, dass sie eine Vielfalt von Lebensentwürfen ermöglichen. Sie stellt sich gleichermassen für die öffentliche Hand als Arbeitgeberin wie für Privatunternehmen, für Bildungsinstitutionen sowie für Institutionen, in denen bezahlte Care-Arbeit geleistet wird. Es gibt dazu bereits viele gute Beispiele, an die angeknüpft werden kann.

### **Impuls 2**

**Gleichstellung und Chancengleichheit werden gefördert, indem das Wissen aller Akteure und Akteurinnen gebündelt und bedarfsgerecht umgesetzt sowie an wichtigen Übergängen im Lebenslauf Wahlfreiheiten und Handlungsspielräume für alle eröffnet werden.**

## Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf

Wie ist die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf zu organisieren und zu bezahlen? Wird diese Debatte mit dem Blick aufs Ganze geführt, kommen wichtige Aspekte von Ungleichstellung ans Licht. Beispielsweise kommen im politischen Diskurs die Kinder und betreuten Erwachsenen bisher selbst kaum zu Wort. Mit anwaltschaftlicher Verantwortung können Politik, Verwaltung und Privatwirtschaft dafür sorgen, dass Wohl und Würde von Kindern sowie betreuten und gepflegten Erwachsenen im Mittelpunkt stehen.

In letzter Zeit werden die Wechselwirkungen zwischen Einkommen, Steuern, Sozialtransfers und Kinderbetreuungskosten immer deutlicher. Dieses Zusammenwirken lenkt den Entscheid, ob und für welchen Elternteil es sich lohnt, zu arbeiten, beziehungsweise welcher Elternteil aus ökonomischen Überlegungen die unbezahlte Care-Arbeit übernimmt. Dabei haben viele Mütter den Wunsch, Vollzeit zu arbeiten, und viele Väter den Wunsch, ihr Pensum zu reduzieren. Werden diese Tatsachen und Zusammenhänge zur Kenntnis genommen, kann die Vereinbarkeitsdebatte aus einer Gesamtschau geführt werden.

Eine Fokussierung auf die Erwerbstätigkeit von Müttern blendet aus, dass es diverse weitere Vereinbarkeitsprobleme gibt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen ist zentral. Daneben stellt sich aber auch das Problem der Vereinbarkeit von Bildung und Familie, mit oder ohne Berufstätigkeit: Zu nennen ist beispielsweise die Schwierigkeit, Teilzeitarbeit, Care-Arbeit mit Bildung, Weiterbildung oder Nachholbildung zu vereinbaren. Zunehmend deutlich wird die Herausforderung, dass sich Vereinbarkeitsfragen im Lebenslauf zweimal stellen: zuerst bei der Familiengründung und ein zweites Mal, wenn Partner/Partnerin oder Eltern pflege- oder betreuungsbedürftig werden.

Um Familie, Bildung und Beruf miteinander vereinbaren zu können, sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen ebenso Voraussetzung wie bedarfsgerechte und für alle zugängliche Betreuungsangebote für Kinder und für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene. Trotz starkem Ausbau für Kinder im Vorschulalter besteht weiterhin Nachholbedarf bei den Betreuungsangeboten – vor allem für Kinder im Schulalter. Weil das Angebot vorwiegend in den Städten und Vororten erweitert wurde, ist der Nachholbedarf an Tagesbetreuung besonders ausserhalb der urbanen Zentren gegeben. Der Ausbau und die Professionalisierung der Kinderbetreuung erfordern finanzielle Mittel sowie Expertenwissen. Der politische Prozess in den Gemeinden wird wesentlich erleichtert, wenn der Kanton finanzielle Anreize oder gesetzliche Grundlagen für den Ausbau familienergänzender Betreuungsangebote setzt. In der Schweiz besteht ein Zusammenhang zwischen dem Versorgungsgrad einer Region und den Erwerbspensen oder Erwerbsentscheiden. Damit besteht auch ein Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Betreuungsangeboten und der innerfamiliären Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit. In Kantonen und Gemeinden mit einer bedarfsgerechten Versorgung im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung ist die Arbeitsteilung innerhalb der Familie zwischen Mann und Frau eher ausgeglichen.

In familienergänzende Betreuungsangebote für Kinder wie für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene zu investieren, lohnt sich in mehrfacher Hin-

sicht. Mit einem angemessenen Betreuungsangebot werden nicht nur die Gleichstellung, Chancengleichheit und Wahlfreiheit von Frauen und Männern gefördert, sondern auch der Wirtschaftsstandort Schweiz. Der volkswirtschaftliche Nutzen familien- und schulergänzender Betreuung zeigt sich in höheren Einkommen der Eltern, verbesserten Arbeitsmarktchancen und einer stabileren sozialen Integration. Durch die erhöhten Einkommen der Eltern sowie die Einkommen der in den Betreuungsangeboten Beschäftigten steigen die Steuereinnahmen, während im Bereich der Existenzsicherung weniger Steuergelder aufzuwenden sind. Der mehrfache und nachhaltig wirksame Nutzen familienergänzender Betreuung ist ausgewiesen, aber noch zu wenig bekannt. Diesen Nutzen in der politischen Debatte anzuerkennen, kann zur Mehrheitsfähigkeit beitragen für eine bedarfsgerechte und angemessene Versorgung mit Betreuungsangeboten – sowohl für Kinder als auch für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene.

### **Impuls 3**

**Gleichstellung und Chancengleichheit werden gefördert, indem den Wechselwirkungen von Einkommen, Steuern, Sozialtransfers und Betreuungskosten Rechnung getragen wird. Erst dann lohnt sich Erwerbsarbeit für Männer und Frauen gleichermaßen. Und nur so kann die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in freier Wahl erfolgen.**

### **Handlungsfeld soziale Sicherheit**

Wird in der Debatte über Normen und Ziele einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt, dass sich die Gleichstellungsfrage auch unter dem Aspekt sozialer Ungleichheit stellt, richtet sich der Blick gleichermaßen auf gut qualifizierte, gering qualifizierte sowie erwerbslose Frauen und Männer. Atypische, flexible Arbeitsverhältnisse können eine unsichere Existenzgrundlage darstellen. Sie bedeuten Arbeiten in Teilzeit, im Niedriglohnbereich, auf Abruf und nicht selten unter unsicheren Bedingungen, oft mit längeren Unterbrechungen und entsprechenden Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg sowie bei der Alterssicherung. Dazu gehören auch Beschäftigungsverhältnisse, in denen Frauen im Privathaushalt bezahlte Care-Arbeit leisten. Mit einer angemessenen Anpassung der Bestimmungen im Arbeitsrecht kann bewirkt werden, dass die Arbeitnehmenden in atypischen Arbeitsverhältnissen – und das sind doppelt so viele Frauen wie Männer – vor negativen Folgen flexibilisierter Erwerbsarbeit geschützt sind.

Existenzielle Risiken entstehen auch, wenn sich die negativen Auswirkungen prekärer Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit gegenseitig verstärken. Daraus resultiert eine doppelte Ungleichstellung: auf dem Arbeitsmarkt sowie im System der sozialen Sicherheit. Diese Arbeitnehmenden – überwiegend Frauen – sind nicht in der Lage, Ersparnisse zu bilden, um eine Notlage selber überbrücken zu können. Die Altersvorsorge ist nicht gesichert, weil die Beitragszahlungen aus nicht durchgehend erarbeiteten Niedriglöhnen erfolgen. Dies gilt insbesondere, wenn in kleinen Familienbetrieben die Arbeit für das Unternehmen gänzlich unbezahlt verrichtet wird. Der Zugang zur beruflichen Vorsorge ist nicht oder nur ungenügend gegeben. Im Pensionsalter erhalten Frauen deshalb bis zu dreimal weniger Renten als gleichaltrige Männer, die – von unbezahlter Care-Arbeit entlastet – eine kontinuierliche vollzeitliche Erwerbsbiografie vorweisen können. Angemessene Anpas-

sungen der Sozialversicherungen können dazu beitragen, die Gleichstellung von Frau und Mann im System der sozialen Sicherheit zu fördern sowie die Forderung nach eigenverantwortlicher Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit nicht ins Leere laufen zu lassen.

Bildung ist der Schlüssel zur beruflichen Integration und damit zur Existenzsicherung – das Fehlen von nachobligatorischer Bildung ist Armutsrisiko Nummer eins. Allein erziehen ist ebenfalls mit hoher Armutsgefährdung verbunden. Erwerbslose Frauen mittleren Alters beispielsweise hatten in ihrer Jugend oft kaum eine Chance, eine Berufsbildung zu absolvieren. Später haben sie in der Familie die unbezahlte Care-Arbeit übernommen und wurden dadurch am Nachholen von Schul- oder Berufsbildung gehindert. Durch Nachholbildung können Bildungsversäumnisse korrigiert werden. Mit einer Bildungsoffensive können unqualifizierte Erwerbslose dabei unterstützt werden, einen Berufsabschluss nachzuholen und sich ein Bildungsminimum zu erarbeiten. Care-Verpflichtungen sollen dabei kein Ausschlussgrund sein. Mit flexiblen Ausbildungen, beispielsweise einer Teilzeitlehre, kann erwerbslosen Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt wie auch zu geschlechtsuntypischen Berufen eröffnet werden.

#### **Impuls 4**

**Gleichstellung und Chancengleichheit bedingen, dass der Blick aufs Ganze gerichtet ist und Massnahmen gleichgewichtig in allen Handlungsfeldern umgesetzt werden: Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit und soziale Sicherheit sind gleichermassen zu berücksichtigen.**



Ergebnisse und Impulse aus dem NFP 60

# Handlungsfeld Bildung



### **Alle möglichen Bildungswege aufzeigen**

Die Bildungsabschlüsse von Männern und Frauen haben sich in den letzten Jahren angeglichen. Bei der Berufs- und Studienwahl bestehen aber nach wie vor grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Eltern sowie Schulen aller Stufen stehen in der Verantwortung, darauf hinzuwirken, dass berufliche Laufbahnentscheidungen nicht von Rollenbildern, sondern von persönlichen Interessen geleitet werden.

[Impulse 5–8]

# 1. Handlungsfeld Bildung

## 1.1 Frühe Prägung: Weichenstellungen deblockieren

Kinder und Jugendliche werden von Betreuungs- und Bildungsinstitutionen, von Lehrkräften und Peers in ihren Werthaltungen beeinflusst. Diese Prägung beginnt schon früh in der Kindheit und umfasst alle Alltagsnormen – auch, was «weibliches» und was «männliches» Verhalten betrifft. Noch vor den Bildungsinstitutionen oder der Berufsberatung sind es die Eltern und die familiären «Vorbilder», welche die Berufs- und Schulwahl lenken. Die Ergebnisse des NFP 60 zeigen, dass Familien mit einer sexistischen Ideologie bei ihren Kindern eine «typische» Berufswahl bevorzugen.<sup>1</sup> Den Jugendlichen selbst sind diese strukturellen Ursachen nicht bewusst; sie begründen ihre Berufswahl mit persönlichen Interessen.<sup>2</sup>

Mädchen und Jungen sollen im Bildungs- und Betreuungssystem von Anfang an gleich behandelt werden. Weil diese Forderung unbestritten ist, kann die Schlussfolgerung naheliegen, Gleichstellung sei im Bildungs- und Betreuungsbereich bereits umgesetzt.<sup>3</sup> Deshalb scheint für die Mitarbeitenden ein kritisches Hinterfragen des Krippenalltags mit Blick auf die Gleichstellung von Jungen und Mädchen oft nicht notwendig. Wie die Forschungsergebnisse aus dem NFP 60 zeigen, sind bei genauerem Hinsehen aber bis heute stark verankerte Praktiken feststellbar, welche die Unterschiede zwischen den Geschlechtern betonen und traditionelle Rollenzuschreibungen untermauern. Darüber hinaus zeigen die Ausbildungscurricula für Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer, dass gleichstellungsfördernde Aspekte in der Ausbildung noch wenig angegangen werden.

Dies gilt beispielsweise für die Inhalte und die räumliche Gestaltung des Spielangebots: Wenn Bauecke und Puppenstube weit auseinander liegen, wird die Verschiedenartigkeit der Tätigkeiten betont. Damit wird die Zuschreibung verfestigt, welches «typische Jungenspiele» und welches «typische Mädchenspiele» sind. Kinder entwickeln bereits im Alter von drei bis sechs Jahren ein erstes Verständnis für Geschlechtszugehörigkeiten. Für die Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist es daher wesentlich, dass Kinder nicht schon früh durch die Vermittlung stereotyper Verhaltensweisen und Geschlechtervorstellungen in ihrer Entfaltung geprägt werden. Als gleichstellungsfördernde Massnahme kann eine inhaltliche und räumliche Durchmischung der Spielbereiche in der Krippe mithelfen, die Ausbildung von stereotypen Vorstellungen zu verhindern.

### Impuls 5

**Eltern, Betreuungs- und Beratungsfachpersonen sowie Lehrkräfte aller Schulstufen sollen Jungen und Mädchen ermutigen, ihre Interessen für Spielsachen, Sportarten, Freizeitbeschäftigungen, Schulfächer, Studiengänge und Berufe zu verfolgen, auch wenn sie für das eine oder andere Geschlecht als «untypisch» gelten.**

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

1 Joye

2 Herzog, Joye, Maihofer

3 Im Folgenden: Nentwich, vgl. auch S. 17



Im Zuge der Gleichstellung ist die Integration von Männern im zahlenmässig von Frauen dominierten Beruf der Kleinkindbetreuung wünschenswert. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in den Teams eine erklärte Norm, alle müssen alles machen. Gleichwohl finden sich in vielen Krippen Praktiken, die sich an stereotypen Vorstellungen von «weiblichen» und «männlichen» Tätigkeiten orientieren und teilweise als Diskriminierung zu betrachten sind. Dies ist etwa der Fall, wenn sich Regelungen zur Missbrauchsprävention ausschliesslich an männliche Mitarbeitende von Kinderkrippen richten.

Die gegenwärtig einsetzende Formulierung und Umsetzung von Bildungszielen in Kinderkrippen bietet die Chance, in diesem Prozess auch gleichstellungsfördernden Aspekten Rechnung zu tragen. Der Zeitpunkt ist also günstig, das Anliegen der Gleichstellung auch im Vorschulbereich besser institutionell zu verankern. Es ist zentral, Aspekte der Angebotsgestaltung, des Umgangs mit stereotypen Verhaltensweisen, der Organisationskultur und der Arbeitsteilung zu überprüfen und allfällige Anpassungen in die Alltagspraxis zu integrieren. Die pädagogische Qualitätssicherung, der im Krippenbereich bislang noch ein zu geringer Stellenwert beigemessen wird, soll in Zukunft an Bedeutung gewinnen – und Gendersensibilität im Krippenalltag und in der Ausbildung sollte zu den künftigen Qualitätsmerkmalen gehören. Zudem ist die Positionierung der Kinderkrippen zwischen Bildungs- und Sozialpolitik bislang noch zu wenig geklärt. Auch bei der Professionalisierung der Arbeit in Kinderkrippen besteht noch Nachholbedarf. Eine Aufwertung des Berufsfeldes erscheint notwendig. Sie kann erreicht werden, wenn die Bedeutung früh-

kindlicher Betreuung für die Entwicklung der Persönlichkeit stärkere Anerkennung erfährt. Pädagogische Zielsetzungen sind vermehrt auch in der Ausbildung zur Kinderbetreuung zu verankern. Die Erweiterung des Berufsbildes und die damit einhergehende Professionalisierung können dazu beitragen, den Beruf auch für Männer attraktiv zu machen. Zur Professionalisierung gehört aber auch eine Verbesserung der Entlohnung und der beruflichen Perspektiven.<sup>4</sup>

## 1.2 «Untypische» Schulfächer und Berufe: Interesse wecken

Die gemäss PISA guten Schulleistungen von Mädchen haben die Gleichstellungsfrage in den Hintergrund rücken lassen.<sup>5</sup> Gleichstellung wird von Schulleitungen und Lehrkräften wohl als wichtig, aber nicht als prioritär betrachtet. Die Schule hat mit anderen Ungleichheiten zu kämpfen. Sie ist gefordert, Schülerinnen und Schüler mit spezifischen Förderbedürfnissen in die Klasse zu integrieren und für Kinder aus sozial benachteiligten oder fremdsprachigen Familien Chancengerechtigkeit zu bieten.

Vielerorts sind mit denselben personellen und finanziellen Ressourcen im Schulalltag immer mehr Herausforderungen zu bewältigen. Das scheinbar Vordringlichste wird zuerst angegangen – auch wenn Gleichstellung an und für sich als wichtig erachtet wird.<sup>6</sup> Für viele Schulleitungen und Lehrpersonen gilt das Gleichstellungspostulat allerdings bereits als erfüllt.<sup>7</sup> Die Ansicht, Gleichstellung sei weitgehend realisiert, ist aber nicht nur in der Schule, sondern auch in der Politik, in Unternehmen und in der Berufsberatung sowie in Kinderkrippen zu finden. Die Ergebnisse des NFP 60 verweisen damit auf ein wichtiges Hemmnis der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.<sup>8</sup>

Mit Koedukation und vereinheitlichten Lehrplänen sind Mädchen und Jungen in der Schule formal gleichgestellt. Aber nach wie vor sind sie weit davon entfernt, bei der Berufswahl das ganze Spektrum der Möglichkeiten zu prüfen. Jungen interessieren sich für «männertypische» Berufe, Mädchen für «frauentypische» Berufe.<sup>9</sup> Die Mädchen orientieren sich an «frauentypischen» Berufsbildern, obwohl bekannt ist, dass die Wahl eines solchen Berufs eine Ungleichstellung auf dem Arbeitsmarkt wahrscheinlich macht. Chancengleichheit punkto Lohn und Karriere sowie Vorsorgefähigkeit und sozialer Absicherung ist für Frauen auf dem Arbeitsmarkt generell noch nicht gewährleistet und auch stark vom gewählten Berufsfeld abhängig.<sup>10</sup> Weshalb starten junge Frauen und Männer trotz gleich gutem Leistungsavis in der Schule weiterhin ungleich in Berufswahl und Erwerbsleben?

Die Berufswahl erfolgt in einem Prozess und über einen langen Zeitraum hinweg. Gesellschaftliche Normen bestimmen, wie die Weichen gestellt werden. Die Suche erfolgt mit Blick auf Berufsfelder, die «typisch» sind für Frauen oder Männer. Damit bleiben die «untypischen» Interessen und Berufe von vornherein ausgeblendet und gelangen gar nicht erst ins Blickfeld. Oft werden junge Menschen auch entmutigt, einen «untypischen» Beruf zu ergreifen. Solange Berufe als «Frauenberufe» oder «Männerberufe» gelten, werden bereits Kinder und erst recht Jugendliche und junge Erwachsene davon abgehalten, sich für einen Beruf zu interessieren, der für das eigene Geschlecht «untypisch» ist.<sup>11</sup> Die Berufswahl erfolgt in engen Bahnen: Trotz verschiedener Massnahmen ist es der Schule und der Berufsberatung bislang

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

- 4 Nentwich
- 5 Fassa Recrosio
- 6 Dasselbe gilt im Handlungsfeld Arbeitsmarkt auch für den Unternehmenskontext: Fassa Recrosio, Joye, Krings
- 7 Fassa Recrosio, Joye
- 8 Fassa Recrosio, Joye, Krings, Nentwich, Nollert, Rütter, vgl. auch S. 15
- 9 Maihofer
- 10 Vgl. auch S. 20, 26, 32, 47
- 11 Droz, Maihofer

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

12 Joye, Maihofer

13 Joye

14 Herzog

15 Herzog

16 Fassa Recrosio, Joye

17 Fassa Recrosio, Herzog

18 Fassa Recrosio, Herzog, Maihofer

noch nicht entscheidend gelungen, die engen Berufswahlhorizonte junger Männer und Frauen zu erweitern.<sup>12</sup>

Die Berufswahl hat viel mit geschlechtsspezifischer Zuschreibung zu tun. Hierbei hat die Schule einen zentralen Anteil, indem sie mitbestimmt, wie Jungen und Mädchen ihr Selbstbild formen. Bisher halten Schüler «typische Frauenberufe» für nicht attraktiv und Schülerinnen trauen sich oft nicht zu, in einem «Männerberuf» bestehen zu können. Mädchen mit sehr guten Leistungen in Mathematik wählen selten einen «Männerberuf» mit hohem sozialem Ansehen.<sup>13</sup> Auch die Interessen für Schulfächer werden von stereotypen Zuschreibungen gelenkt. Solange Chemie, Mathematik und Physik als «männlich» wahrgenommen werden, gelten diese Fächer als «nicht weiblich». Den Lehrpersonen kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, die Zuordnung von Schulfach und Geschlecht aufzubrechen. Wenn es gelingt, bei Jungen und Mädchen Interesse zu wecken an Fächern, die bislang dem anderen Geschlecht zugeordnet wurden, wird es für sie eher möglich, auch eine Berufswahl ins Auge zu fassen, die «untypisch» ist für das eigene Geschlecht.<sup>14</sup>

### Impuls 6

**Lehrpersonen in der Aus- und Weiterbildung soll vor Augen geführt werden, wie gross ihr Einfluss darauf ist, ob Schulfächer, Studiengänge oder Berufe als «männlich» oder «weiblich» gelten.**

Wie die Ergebnisse des NFP 60 zeigen, ist zudem eine geschlechtersensible Gestaltung von Lehrmitteln und Schulunterricht eine wichtige Voraussetzung für eine Berufswahl, die von fachlichem und persönlichem Interesse statt von vorgefertigten Rollenbildern geleitet ist. Stichproben von Schulbüchern für den Mathematik-, Physik- oder Chemieunterricht auf der Sekundarstufe II zeigen bis heute durchwegs Abbildungen von Männern und «männlichen» Attributen. Gleichzeitig blenden sie Inhalte und Bilder aus, die gesellschaftlich noch weithin als «typisch weiblich» gelten. Auf diese Weise wird mit der Gestaltung der Lehrmittel die Wahrnehmung der mathematisch-naturwissenschaftlichen Schulfächer als «typisch männliche» Fächer verfestigt.<sup>15</sup>

Neben Lehrmitteln des naturwissenschaftlichen Unterrichts auf Sekundarstufe II sind auch die Instrumente der Berufsberatung<sup>16</sup> auf geschlechtsneutrale Formulierungen und Darstellungen hin zu prüfen und zu überarbeiten. Darüber hinaus sind es die Lehrpersonen, die gezielt und systematisch gegen die Zuordnung von Schulfächern nach Geschlecht als «männlich» oder «weiblich» angehen können. Das gilt sowohl für die Gestaltung des Unterrichts auf den Sekundarstufen I und II als auch für die Motivation von Schülerinnen und Schülern für eine «geschlechtsuntypische» Berufs- oder Studienwahl.

Dabei spielt es keine Rolle, ob die Lehrperson eine Frau oder ein Mann ist.<sup>17</sup> Ausschlaggebend ist laut den Projektergebnissen vielmehr die Kompetenz der Lehrperson, ihren Unterricht geschlechtersensibel zu gestalten. Eine gleichstellungsfördernde Massnahme ist es deshalb, den Lehrpersonen ihre Schlüsselrolle bewusst und diese in Öffentlichkeit sowie in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung deutlicher sichtbar zu machen.<sup>18</sup>

In der Schule ist also trotz bestehender Gleichheitsnorm weiterhin beides zu finden: sowohl die Verfestigung als auch die Auflösung von stereotypen Ge-

schlechterbildern. Auch in der Schule ergibt sich die Überwindung der Ungleichheit nicht automatisch, sondern erfordert einen spezifischen Auftrag. Ein solcher Gleichstellungsauftrag liegt vor in Form der Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) zur Gleichstellung der Geschlechter.\*

Weil diese Empfehlungen auf das Jahr 1993 zurückgehen, erscheint es den Ergebnissen des NFP 60 zufolge angezeigt, eine Aktualisierung an die Hand zu nehmen sowie die Umsetzung der Empfehlungen kompetent zu begleiten.<sup>19</sup>

\* Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK (1993). Empfehlungen zur Gleichstellung von Frau und Mann im Bildungswesen, S. 191-192

### 1.3 Berufs- und Schulwahl: das ganze Spektrum in den Blick nehmen

Das duale Berufsbildungssystem der Schweiz macht für einen Grossteil der Jugendlichen frühe Berufswahlentscheidungen notwendig. Dies bedingt gemäss den Programmergebnissen des NFP 60 flankierende Massnahmen, um stereotype Berufswahlentscheide zu verhindern.<sup>20</sup> Beispiele aus dem Ausland zeigen, dass Jugendliche bei einer späteren Berufsentscheidung eher bereit sind, einen «untypischen» Weg einzuschlagen, weil sie dann über eine gefestigtere Persönlichkeit verfügen. In jungem Alter orientieren sich die Jugendlichen besonders stark an Rollenbildern, die sie aus ihrem Umfeld kennen.<sup>21</sup>

Wenn junge Menschen anfangen, berufliche Zukunftspläne zu schmieden, ist der Gedanke an eine künftige Familiengründung mit im Spiel. Die Vorstellungen von Mutterschaft und Vaterschaft und entsprechende Rollenbilder steuern die Berufswahl.<sup>22</sup> Sowohl junge Frauen als auch junge Männer beziehen die vermeintlich «weiblichen» und «männlichen» Zuständigkeiten und Verpflichtungen in der Familie, die sie später gründen werden, bereits in ihre Überlegungen zur Berufsfindung mit ein. Junge Frauen gehen zwar grundsätzlich davon aus, im Berufsleben die gleichen Chancen zu haben wie Männer. Aber die Annahme, später einmal Mutter zu werden, lenkt die Berufswahl in andere Bahnen als die Annahme, dereinst Vater zu sein. Gemäss den Ergebnissen des NFP 60 ist diese Vorwegnahme der Familiengründung beteiligt an der weiterhin stereotypen Wahl von «frauen- oder männertypischen» Berufen. Bei der Berufswahl wird die «typische Arbeitsteilung» zwischen Müttern und Vätern in der Familie und auf dem Arbeitsmarkt vorweggenommen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die jungen Frauen und Männer dessen bewusst sind.

Es sind also nicht nur Geschlechterstereotype, sondern auch Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf, welche die Berufsentscheidung beeinflussen. Dieser Prozess setzt früh ein: Junge Männer gehen schon vor der Berufswahl davon aus, dass sie in ihrer Ernährerrolle ununterbrochen berufstätig sein werden. Junge Frauen rechnen mit Care-Verantwortung<sup>23</sup> und Kinderpause beziehungsweise Reduktion ihrer Erwerbstätigkeit. Schon die Idee einer Familiengründung lenkt den weiblichen Blick auf Ausbildungen und berufliche Tätigkeiten, die unterbrochen oder in Teilzeit ausgeübt werden können. Berufs- und Laufbahnwünsche, die in eine andere Richtung gehen könnten, werden nicht mehr bewusst in Erwägung gezogen und ernsthaft geprüft.<sup>24</sup>

Mit der Berufsentscheidung wird der Lebensentwurf vorgezeichnet. In «männertypischen» Berufen ist ununterbrochene Vollzeitberufstätigkeit die Norm.<sup>25</sup> Dieses Erwerbsmodell ist in den vorherrschenden Verhältnissen schwer vereinbar mit

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:  
19 Fassa Recrosio  
20 Maihofer, Marti  
21 Marti  
22 Maihofer  
23 Zum Begriff Care-Arbeit vgl. S. 8  
24 Maihofer, vgl. auch S. 17, 34  
25 Rütter

## Impuls 7

**Nur eine Berufs- und Studienberatung, die Jugendlichen das ganze Angebot in Frage kommender Berufswege aufzeigt, kann junge Männer und Frauen darin unterstützen, auch «untypische» Laufbahnen zu wählen.**

der Betreuung von Kindern oder von pflege- und betreuungsbedürftigen Erwachsenen. Dort, wo es Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit gibt, wird ein Beruf zum «typischen Frauenberuf». In «frauentypischen» Berufen sind Unterbrüche und Teilzeitpensen üblich; dies unterstützt oft die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf. Der Preis dafür ist jedoch hoch: Niedrige Löhne, fehlende Aufstiegschancen und mangelnde soziale Absicherung können häufig langfristig keine eigenverantwortliche Existenzsicherung gewährleisten.<sup>26</sup> Frauen und Männer sind auf dem Arbeitsmarkt deutlich ungleichgestellt, was gleichzeitig stereotype Vorstellungen der Arbeitsteilung von Vätern und Müttern im Privaten verfestigt. Paare, die eigentlich egalitäre Modelle bevorzugen würden, passen ihren Lebensentwurf an die Rahmenbedingungen der Berufs- und Arbeitswelt an. Oft leben sie das Modell des Vaters als Ernährer und der Mutter als Teilzeit-Familienfrau mit Zuverdienst nicht aus freier Wahl, sondern aufgrund ökonomischer Sachzwänge. Wie die Ergebnisse des NFP 60 deutlich machen, wird damit die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern verfestigt.<sup>27</sup>

### 1.4 Erwerbslaufbahn: bei Interesse auch gegen den Strom schwimmen

Die Wahl eines Berufs, den «typischerweise» nur das andere Geschlecht ergreift, kann für viele Töchter und Söhne einen Akt der Emanzipation von den Eltern darstellen. Jugendliche, die in ihrem sozialen Umfeld von den Gleichaltrigen stärker als von den Eltern geprägt werden, wählen häufiger einen für ihr Geschlecht «untypischen» Beruf.<sup>28</sup> Wenn sich junge Männer für einen «frauentypischen» Beruf entscheiden, geraten sie dadurch oft in Konflikt mit ihren Eltern und ihrem Freundeskreis. Hingegen haben junge Frauen, die einen «untypischen» Berufsweg einschlagen, weniger Konflikte mit ihrem Umfeld und stossen vielmehr auf ein gutes Echo, wenn sie einen «Männerberuf» ergreifen.<sup>29</sup>

Junge Männer und Frauen, die ausserhalb der Norm eine für ihr Geschlecht «untypische» Ausbildung wählen, stehen vor besonderen Herausforderungen. Sie müssen überdurchschnittliche Voraussetzungen mitbringen, um zusätzliche Hürden in Form von stereotypen Erwartungen und Vorurteilen überwinden und sich in ihrem Wunschberuf erfolgreich beweisen zu können.<sup>30</sup> Erfahren diese jungen Erwachsenen von ihrem Umfeld – vor allem von ihren Eltern, Lehrpersonen oder Lehrmeisterinnen und Lehrmeistern – Bestärkung und positive Rückmeldungen zu ihrem Entschluss, fällt es ihnen leichter, gegen den Strom zu schwimmen. Haben sie sich dann im Beruf etabliert, üben sie ihrerseits eine Vorbildfunktion aus, die andere junge Frauen und Männer ermutigen kann, eine «untypische» Berufswahl zu treffen.<sup>31</sup>

## Impuls 8

**Männer und Frauen in «untypischen» Berufen können als Vorbilder die eigenen Kinder sowie andere Jugendliche bekräftigen, eigene, auch «untypische» Berufswege zu gehen.**

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

26 Vgl. auch S. 17, 26, 32, 47

27 Bütler, Marti

28 Herzog, Joye

29 Joye

30 Maihofer

31 Maihofer





Unterstützung brauchen insbesondere junge Männer, die einen «Frauenberuf» wählen:<sup>32</sup> Die unterschiedliche gesellschaftliche und materielle Anerkennung von «Männer- und Frauenberufen» wirkt hier als negativer Anreiz und verstärkt die Tendenz, einen «typischen» Weg zu gehen. Wird bei der Entscheidungsfindung ein rein ökonomischer Massstab angelegt, geht die Kosten-Nutzen-Rechnung nicht auf. Dies hält junge Männer von vornherein davon ab, «Frauenberufe» und damit eine

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:  
<sup>32</sup> In der Landwirtschaft ist das Gegenteil der Fall, vgl. Droz

«untypische» Berufslaufbahn überhaupt in Betracht zu ziehen.<sup>33</sup> So sind es mehr junge Frauen, die einen «geschlechteruntypischen» Beruf wählen, als junge Männer. Sie rechnen sich so auch eine Chance aus, sozial aufsteigen zu können.<sup>34</sup>

Den Blick auf alle Berufe lenken, vorhandenes Interesse an einer «untypischen» Berufs- oder Studienwahl bestärken und den Schritt in die «andere» Berufswelt mit positiver Rückmeldung begleiten: Diese unspektakulären, aber wirksamen Massnahmen können alle Personen umsetzen, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben. Gefordert sind Eltern, Erziehungs- und Lehrpersonen, Berufsberatende, Lehrmeisterinnen und Lehrmeister sowie Medien. Werden diese Massnahmen systematisch umgesetzt, kann Wahlfreiheit bei der Berufsfindung hergestellt werden.<sup>35</sup> Voraussetzung ist allerdings, dass auf dem Arbeitsmarkt männliche und weibliche Mitarbeitende gleich behandelt werden, nämlich als Arbeitnehmende und gleichzeitig als (potenzielle) Eltern mit gleichen familiären und zeitlichen Verpflichtungen. Care-Verpflichtungen von Frauen und Männern sind punkto Arbeitsbedingungen, Lohn und Aufstiegschancen so zu berücksichtigen, dass sie nicht nachteilig wirken.<sup>36</sup>

Die Ergebnisse des NFP 60 legen es nahe, die Thematisierung ungleicher Berufs- und Schullaufbahnwahl und damit verbunden ungleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt als festen Bestandteil in der Aus- und Weiterbildung von Schlüsselpersonen des Bildungs- und Berufsbildungswesens zu verankern. Die Fachpersonen sind darin zu befähigen, die notwendigen Massnahmen in ihrer täglichen Arbeit mit Jungen und Mädchen sowie mit jungen Frauen und Männern umzusetzen. Pünktuell ansetzende Massnahmen – wie Mädchen- oder Jungentage, MINT\*-Wochen oder Werbebroschüren für männliche Pfleger und Kinderbetreuer – sind gezielt zu ergänzen durch weitere, systematische Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter bei der Berufswahl.

Was die Planung und Umsetzung gleichstellungsfördernder Massnahmen betrifft, zeigen sich in Schule und Berufsberatung gegensätzliche Bilder: hier fehlendes Bewusstsein und wenig geeignete Instrumente, was eine Förderung der Gleichstellung behindert, dort innovative Ansätze zur Unterstützung einer tatsächlich freien Berufswahl, die einer weiteren Verbreitung bedürfen.<sup>37</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

33 Maihofer, Rütter

34 Joye

35 Maihofer

36 Bütler, Maihofer, Nadai, Wastl-Walter, vgl. auch S. 33

37 Fassa Recrosio, Joye, Maihofer

\* MINT ist die Bezeichnung von Unterrichts- und Studienfächern aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Ergebnisse und Impulse aus dem NFP 60

# Handlungsfeld Arbeitsmarkt



### **Den Arbeitsmarkt für Männer und Frauen zukunftsfähig gestalten**

Massnahmen für Gleichstellung und Chancengleichheit in der Arbeitswelt fördern die Entfaltung von Talenten und Fähigkeiten und wirken dem Fachkräftemangel entgegen.

[Impulse 9–12]

## 2. Handlungsfeld Arbeitsmarkt

### 2.1 Lohngleichheit: gleichwertige Arbeit gleich entlohnen

Es ist umso notwendiger, den Grundsatz und gesetzlichen Auftrag der Lohngleichheit umzusetzen, als Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht durchgängig Ergebnis unterschiedlicher Karriereverläufe sind. Bereits beim Einstieg ins Erwerbsleben verdienen junge Frauen trotz gleich guter Qualifikation und im selben Beruf weniger als ihre Kollegen. Die Ergebnisse des NFP 60 zeigen, dass nicht nur der Anfangslohn für Berufseinsteigerinnen um unerklärbare 7 Prozent geringer ausfällt. Wie schon länger bekannt, verläuft auch die Lohnentwicklung ungleich. Die Löhne der Männer steigen schneller an, was die Lohnschere bereits in den ersten Berufsjahren weiter öffnet.<sup>38</sup>

Junge Frauen verdienen zum einen weniger, weil «typische Frauenberufe» nach wie vor schlechter entlohnt werden. Zum anderen übernehmen Frauen häufiger Arbeitsinhalte, die mit geringerer Entschädigung verbunden sind, obwohl ihre Ausbildung sie zu besser bezahlten Tätigkeiten befähigen würde. Und drittens finden sich nicht erklärbare, diskriminierende Unterschiede auch innerhalb der geschlechtergemischten Berufe. Auch wenn Frauen «männertypische» Berufe wählen, übernehmen sie dort Tätigkeiten, die schlechter bezahlt sind. Die umgekehrte Sachlage zeigt sich bei Männern in «typischen Frauenberufen»: Die jungen Männer übernehmen innerhalb dieser Berufe Tätigkeiten, die prestigeträchtiger und besser entlohnt sind. Gleichwohl verdienen diese Männer weniger als ihre Peergroup in «männertypischen» Berufen und haben somit wenig Anreize, ihren «atypischen» Beruf langfristig auszuüben.<sup>39</sup>

Die Lohnungleichheit ist nicht zuletzt auch in der ungleichen Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit<sup>40</sup> begründet.<sup>41</sup> Nach wie vor leisten Frauen den Grossteil der unbezahlten Care-Arbeit und bleiben damit verstärkt auf «typische Frauenberufe» festgelegt.<sup>42</sup> Diese Ungleichheit ist nicht für alle Frauen dieselbe – es besteht ein soziales Gefälle. Frauen, die für wenig Lohn in «Frauenberufen» arbeiten, schneiden besonders schlecht ab. Die Lohnungleichheit spiegelt und kumuliert sich in der Paarbeziehung, indem sie diktiert, wer wie viel Zeit in unbezahlte Arbeit investiert. Verdient der Mann deutlich mehr als die Frau, ist dies ausschlaggebend für den Entscheid, dass die Frau für die unbezahlte Care- und Hausarbeit zuständig sein soll. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Haushaltseinkommen nur knapp zur Sicherung der Existenz reicht. Wer den höheren Lohn erzielt, arbeitet mehr am Markt und ist dadurch zeitlich weniger verfügbar für die unbezahlte Arbeit in Familie und Haushalt.<sup>43</sup>

Wie die Forschungsergebnisse des NFP 60 aufzeigen, wird dies nicht erst so gehandhabt, wenn die Partnerin Mutter wird. Bereits junge Paare, die gerade erst ins Berufsleben einsteigen, verrichten Erwerbs- und Hausarbeit nicht zu gleichen

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

38 Marti

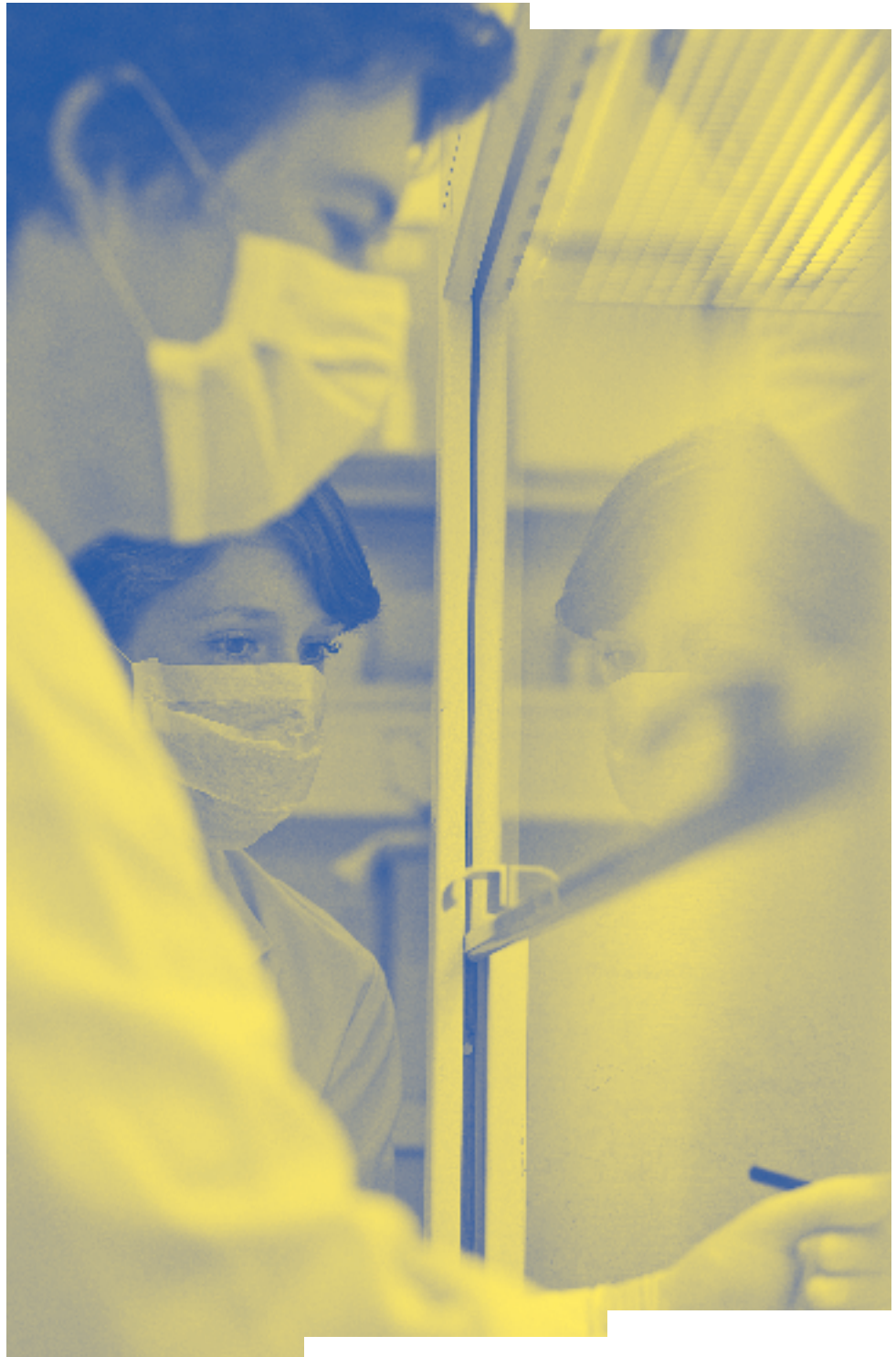
39 Marti

40 Zum Begriff Care-Arbeit vgl. S. 8

41 Nollert

42 Nollert, Rütter, Wigger, vgl. auch S. 29, 37

43 Vgl. auch S. 37



NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:  
44 Rütter

Teilen – auch nicht, wenn beide vollzeitlich erwerbstätig sind.<sup>44</sup> Einige Jahre nach Berufseinstieg teilen sich junge Frauen die Hausarbeit mit ihren Partnern dann etwas ausgeglichener auf. Insbesondere, wenn sie ein relativ hohes Einkommen oder mehr als die Hälfte des Haushaltseinkommens des Paares erwirtschaften, übernehmen sie einen geringeren Anteil der Hausarbeit als andere Frauen, aber immer noch mehr als ihre Partner. Für gut verdienende Frauen sind Lohnungleichheit sowie Ungleichheit in der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frau und Mann weniger ausgeprägt als für Frauen mit niedrigem Einkommen. Je ausgeglichener die Stellung von Paaren auf dem Arbeitsmarkt ist, desto besser geht die

## Impuls 9

**Lohntransparenz ist eine Voraussetzung zur Herstellung von Lohngleichheit. Arbeitgebende, welche die zur Verfügung stehenden Instrumente für die Bewertung von Tätigkeiten und Leistungen anwenden, gehen den ersten Schritt zur Lohngleichheit. Weitere müssen folgen.**

Rechnung auch zu Hause auf: Die Arbeitsteilung wird umso ausgewogener, je höher der Lohn der Frau und ihr Beitrag zum Haushaltseinkommen sind.<sup>45</sup>

Generell stellt der Arbeitsmarkt für Frauen andere Bedingungen auf als für Männer. In der Schweiz sind Ausbildungen und Berufe besonders ausgeprägt nach Geschlecht getrennt, obwohl die schulische Vorbildung der jungen Frauen genauso gut ist wie jene der jungen Männer.<sup>46</sup> Die fehlende Durchmischung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und das Fortbestehen von «Frauenberufen» und «Männerberufen» wirken sich in vielfältiger Weise zulasten der Frauen aus: Tiefere Löhne, weniger Aufstiegsmöglichkeiten, viel unbezahlte Arbeit, reduzierte Vorsorgefähigkeit und ungenügende soziale Absicherung sind die Folgen.<sup>47</sup> Dass «Frauenberufe» noch immer schlechter bezahlt sind als «Männerberufe», obwohl die formalen Erfordernisse nicht geringer sind, ist nicht verfassungskonform. Das NFP 60 nennt einen konsequenten Vollzug des Gesetzes sowie die Herstellung von Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit bereits beim Berufseinstieg als grundlegende Massnahmen gegen die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Ein weiterer Schritt in Richtung Lohngleichheit ist die Herstellung von Lohntransparenz. Liegt die Lohnungleichheit zwischen «Männer- und Frauenberufen» schwarz auf weiss vor, ist dies eine Massnahme zur Herstellung von Lohngleichheit.<sup>48</sup>

## 2.2 Care-Arbeit: fair bewerten und bezahlen

Arbeiten im Care-Bereich kann die finanzielle Existenz bedrohen: Die Betreuung und Pflege von Kindern oder Erwachsenen, der professionelle Unterhalt von Haus und Garten sind berufliche Tätigkeiten, die vor allem von Frauen ausgeübt werden. In diesen «Frauenberufen» sind die Löhne tief und die Pensen pro Arbeitsstelle gering. Oft ist es schwierig, mit Care-Arbeit ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Dies ist auch mit Blick auf die Vorsorgefähigkeit ein Problem, weil ein grosser Teil der Sozialleistungen im schweizerischen Sozialstaat an eine Erwerbstätigkeit gebunden sind.<sup>49</sup> Die Ungleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt wird für die Arbeitnehmerinnen in «Frauenberufen» somit durch eine Ungleichstellung im System der sozialen Sicherheit noch verschärft. Eine der Schlussfolgerungen des NFP 60 lautet denn auch, die Anstellungsbedingungen und Löhne in den «Frauenberufen» so zu verbessern, dass existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.<sup>50</sup>

Das gilt auch für den Arbeitsmarkt Privathaushalt. Die Entwicklungen in diesem Marktsegment sind gleichstellungsrelevant. Vermittlungs- und Dienstleistungsunternehmen fördern im «Frauenberuf» Care eine Unterschichtung, ohne dass diese zu einem sozialen Aufstieg bereits in diesem Bereich tätiger Frauen führen würde: Weibliche Arbeitskräfte aus dem Ausland arbeiten oft zu billigem Lohn und unter prekären Arbeitsbedingungen, wenn nicht gar illegal. Die allgemeinen Arbeitsschutzbedingungen gelten noch nicht für Anstellungen im Privathaushalt.<sup>51</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

45 Marti

46 Maihofer, Marti

47 Le Feuvre,  
vgl. auch S. 17, 20, 32, 47

48 Marti

49 Nadai, Widmer

50 Maihofer, Widmer, vgl. auch S. 48

51 Wigger

Angestellte im Privathaushalt füllen individuelle Betreuungslücken und entlasten Frauen in ihrer Care-Zuständigkeit. Frauen, die es sich leisten können, erhalten so die Möglichkeit, ihr Arbeitspensum auszudehnen und gut bezahlter Arbeit nachzugehen. In vielen Haushalten und Familien steigt allerdings der Erwerbsdruck für Frauen und Mütter aus existenziellen Gründen. In der Schweiz reicht zunehmend auch ein mittleres Einkommen nicht mehr aus, um den Unterhalt einer Familie zu bestreiten. Wenn es gleichzeitig an Betreuungsangeboten für Kinder sowie für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene fehlt oder das vorhandene Angebot mit kleinem Einkommen nicht bezahlbar ist, kann die Anstellung einer Haushalts- und Betreuungskraft eine Lösung sein.<sup>52</sup> Durch die Anstellung von Care-Personal steigt die Erwerbsquote der Frauen. Dies führt aber nicht zu einer ausgeglicheneren Verteilung der Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen. Die Umverteilung findet zwischen sozial ungleichgestellten Frauen statt. Auch wenn die Sorge für Kinder oder betreuungsbedürftige Erwachsene an eine Angestellte delegiert ist, bleibt die Zuständigkeit für die Organisation der Care-Arbeit bei der Frau, die nun ihrerseits gleichzeitig Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin ist.<sup>53</sup>

Die Ergebnisse des NFP 60 legen es nahe, Care-Arbeit entsprechend ihrem gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Wert zu gewichten und professionelle Care-Arbeit fair zu bezahlen sowie unbezahlte Care-Arbeit sozial abzusichern.\* Denn auch unbezahlte Care-Arbeit trägt zur Entwicklung von Humanvermögen bei und verdient gesellschaftliche Anerkennung: Der Produktivität unbezahlter Care-Arbeit ist Rechnung und Sorge zu tragen.<sup>54</sup> Der aktuelle Fokus der Gleichstellung auf das Thema der gleichen Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist zu erweitern und die Care-Arbeit ist vermehrt in den Blick zu nehmen. Die ungleiche Aufteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit zwischen Frau und Mann ist mit gleichstellungswirksamen Massnahmen anzugehen. Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind auf wirtschaftlicher, individueller und familiärer Ebene so zu organisieren, dass für alle Aufgaben – von der Hausarbeit über die Betreuung bis hin zu kulturellen und politischen Aufgaben – die notwendigen zeitlichen und materiellen Ressourcen zur Verfügung stehen.<sup>55</sup>

### 2.3 Familienfreundlichkeit: Mütter und Väter fördern

Es ist kein Naturgesetz, dass es die Frauen sind, die ihren Job unterbrechen oder ihr Pensum reduzieren, wenn ein Paar zur Familie wird. Wenn sie es weiterhin mehrheitlich tun, dann sehr oft nicht aus freien Stücken, sondern aufgrund ökonomischer und anderer Sachzwänge. Dies geht deutlich aus den Ergebnissen des NFP 60 hervor.<sup>56</sup> Der Entscheid für ein bestimmtes Familienmodell ist für viele Paare nicht Ergebnis echter Wahlfreiheit, sondern Anpassung an gegebene Rahmenbedingungen. Dieser Kompromiss wird diktiert durch die Art und Weise, wie in der Schweiz Arbeitsmarkt, Steuerpolitik und soziale Sicherheit zusammenwirken. Den roten Faden bildet die gängige Vorstellung von einer «männlichen» Erwerbsbiografie im Vollzeitmodus und einer «weiblichen» Erwerbsbiografie in Teilzeit.<sup>57</sup>

Zurzeit ist für Männer auf dem Arbeitsmarkt bedeutend weniger zeitliche Flexibilität möglich als für Frauen. Aber auch Männer wollen und sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Sorge für Kinder und pflege- und betreuungsbedürftige Er-

\* Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG): Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit (2010) und Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern (2012).

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

52 Wastl-Walter, Wigger

53 Wigger

54 Nollert, vgl. auch S. 38

55 Nollert, Wigger

56 Bütler, Nollert, Wigger

57 Rütter



wachsene aktiver wahrzunehmen. In den letzten Jahren hat der Zeitaufwand von Männern und Vätern für unbezahlte Arbeit zugenommen. Dies ist eine notwendige Bedingung für Gleichstellung; sie beschränkt sich allerdings bisher auf das Wochenende. Gemäss NFP 60 besteht eine der gleichstellungspolitischen Herausforderungen darin, die Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann auch im Privaten noch stärker in Richtung Ausgewogenheit zu verändern. Wo der Arbeitsmarkt familienfreundliche Rahmenbedingungen bereitstellt, können Männer auch zu Hause mehr Verantwortung übernehmen und ihre Zeitaufteilung zwischen Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit an jene der Frauen angleichen.<sup>58</sup>

#### Impuls 10

**Mit Arbeitsbedingungen, die auf individuelle und familiäre Erfordernisse abgestimmt sind, soll es für Männer und Frauen ohne nachteilige Folgen möglich sein, sich weiterzubilden und neben der Erwerbsarbeit Aufgaben zu übernehmen in Erziehung, Betreuung, Pflege und Freiwilligenarbeit.**

Das geht nicht ohne einen grundlegenden Wandel der Kultur am Arbeitsplatz. Die öffentliche Hand als Arbeitgeberin, die Unternehmen der Privatwirtschaft wie auch die Gewerkschaften<sup>59</sup> pflegen eine Unternehmenskultur, die noch sehr oft auf einem traditionellen Bild der «männlichen» Biografie basiert: voller Präsenz durch Erwerbsarbeit in einem 100-Prozent-Pensum ohne Unterbrechung als Normalfall und als Voraussetzung, Karriere zu machen. Arbeitgebende gehen davon aus, dass Männer ihr Leben dem Beruf und dem Unternehmen widmen. Die «Normalbiografie» einer Frau sieht aus der Perspektive von Arbeitgebenden anders aus: Bei der Einstellung von Frauen – mit und ohne Kinder – wird mit deren innerfamiliärer Care-Zuständigkeit gerechnet.<sup>60</sup> Tritt dann die Familiengründung ein, ist ein Erwerbsunterbruch beziehungsweise die Arbeit im Teilzeitpensum oft zwar möglich, wirkt aber als Barriere für die Karriere. Vor allem in Grossunternehmen ist ständige Präsenz mit hohem Stundeneinsatz eine Bedingung, um überhaupt sichtbar zu werden für das Management, welches über die Förderung von Nachwuchskräften entscheidet.<sup>61</sup> Die Ergebnisse des NFP 60 weisen aus, dass diese Präsenzkultur nach wie vor das grösste Karrierehindernis darstellt für Personen, die familiäre Aufgaben übernehmen wollen oder müssen – in der grossen Mehrzahl immer noch Frauen.<sup>62</sup> Diese stereotypen Bilder sind in männlich dominierten Branchen besonders stark verfestigt. So sind die Unternehmenskulturen in der Schweizer Industrie und in technologisch ausgerichteten Abteilungen von Dienstleistungsunternehmen markant von geschlechterstereotypen Vorstellungen geprägt.<sup>63</sup> Auch die Organisationskultur der Gewerkschaften ist nach wie vor an der «männlichen» Erwerbsbiografie orientiert und berücksichtigt in ihren Arbeitsbedingungen die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf zu wenig.<sup>64</sup>

Anschaungen zu Geschlecht, Führung und Leistung, die in den betrieblichen Kulturen verankert sind, haben grossen Einfluss auf die Art und Weise, welche Mitarbeitenden eingestellt und gefördert werden. Stereotype Rollenzuschreibungen wirken als inoffizieller Massstab, wenn es darum geht, Fach- und Führungskräfte auszuwählen. Dies zeigt sich beispielsweise im Ingenieurbüro, wo Frauen für eine erfolgreiche Laufbahn zwei Hürden zu überwinden haben: Erstens schreiben Männer den Frauen fachliche und persönliche Merkmale und Verhaltensweisen zu, die

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

58 Nollert

59 Fillieule

60 Maihofer, Nadai, Rütter, Wastl-Walter, vgl. auch S. 37, 38, 48

61 Rütter

62 Nollert, Rütter, Wigger, vgl. auch S. 25, 34, 37, 48

63 Rütter

64 Fillieule

mit einer Karriere aus Sicht der Arbeitgebenden nicht zu vereinbaren sind. So gelten Frauen als nicht flexibel und nicht belastbar. Den Frauen wird zwar Sozialkompetenz zugesprochen, Technikkompetenz aber nicht zugetraut. Diese ist jedoch gerade in MINT-Berufen in erster Linie gefragt. Zweitens tritt im Leben vieler Frauen der Bruch in der Berufskarriere ein, sobald sie Mutter und damit für die mindestens teilszeitliche Wahrnehmung der Care-Aufgaben zuständig werden. Wer aber am Arbeitsplatz nicht 100 Prozent präsent ist, entspricht nicht den Erwartungen im Ingenieurberuf. Auch Männer erfahren berufliche Benachteiligungen, wenn sie nicht dem Ideal des ständig erreichbaren Vollzeitmitarbeiters entsprechen.<sup>65</sup>

### Impuls 11

**Mit einer offenen betrieblichen Kultur können Arbeitgebende die Wahlfreiheit für individuelle Familien- und Arbeitszeitmodelle erweitern.**

Wie aus den Ergebnissen des NFP 60 ersichtlich, ist der Grad an Familienfreundlichkeit einer Unternehmenskultur und -praxis von gleich grosser Bedeutung wie das Vorhandensein von Betreuungseinrichtungen, wenn es um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Müttern und Vätern geht.<sup>66</sup> Die Gleichstellung von Frau und Mann auf dem Arbeitsmarkt hat stärker als bislang bei den Männern anzusetzen und durch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen insbesondere auch Vätern ein Engagement in der Familie zu ermöglichen.<sup>67</sup> Familienfreundliche Regelungen allein genügen nicht, sie müssen auch tatsächlich gelebt werden können. Hier ist gerade in den MINT-Branchen, die mit Fachkräftemangel zu kämpfen haben, Handlungsbedarf gegeben: Mit geeigneten Massnahmen ist das Bewusstsein hinsichtlich der grossen Bedeutung der Unternehmenskultur bei Führungskräften und Arbeitnehmenden zu schärfen. Dasselbe gilt für die verschiedenen Fragestellungen rund um den Berufseinstieg und die Karriereentwicklung von Frauen in MINT-Berufen.<sup>68</sup>

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Unternehmenskulturen bedingen eine Förderung und gesetzliche Unterstützung kürzerer und flexibler Arbeitszeiten. Mögliche Wege sind kürzere Regelarbeitszeiten, flexiblere Zeiteinteilung sowie ein Elternschafts- statt Mutterschaftsurlaub<sup>69</sup> mit einem Zeitfenster, das für den Vater reserviert ist.<sup>70</sup> Doppel- und Dreifachbelastungen durch Betreuungsaufgaben von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind durch das betriebliche Gesundheitsmanagement mitzubersichtigen.<sup>71</sup> Hierbei sind alle gefragt: der Staat als öffentlicher Arbeitgeber und Gesetzgeber sowie die Sozialpartner.<sup>72</sup>

## 2.4 Arbeitsklima: Belästigungsfreiheit garantieren

Sexuelle Belästigung ist nach wie vor ein Thema, das sehr kontroverse und vor allem ideologisch geprägte Reaktionen auslöst. Fundierte Fakten sind wichtig, damit die Diskussion sachlich geführt werden kann.<sup>73</sup>

Tatsache ist, dass gut jede zweite Person – Frauen wie auch Männer – in ihrem Erwerbsleben unerwünscht mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert ist. Ein Teil fühlt sich dadurch sexuell belästigt – Frauen häufiger als Männer. Potenziell belästigende Verhaltensweisen können von Frauen und Männern ausgehen. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende erachten sie als schädlich, und

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

65 Rütter

66 Iten, vgl. auch S. 39, 42

67 Iten, Nollert

68 Rütter

69 Vgl. auch S. 48

70 Nollert

71 Le Feuvre

72 Nollert

73 Im Folgenden: Krings



zwar sowohl verbale Verhaltensweisen wie sexistische oder sexuell konnotierte Sprüche als auch körperbezogene wie Berührungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Übergriffen. Diese negative Einschätzung ist korrekt: Die Folgen für Betroffene sind oft schwerwiegend, sowohl im beruflichen als auch privaten Bereich.

Trotz der Erkenntnis, dass potenziell belästigendes Verhalten im Arbeitskontext schädlich ist, zeigen sich hohe Verbreitungswerte. Häufig wird durch Betroffene, aber auch durch Verantwortliche in Unternehmen, der Grund für Belästigungen in der Persönlichkeit der Verursachenden gesehen. Der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen erweist sich allerdings als begrenzt, es gibt weder Opfer- noch Täterpersönlichkeiten. Es lässt sich indessen klar belegen, dass organisationale Faktoren eine entscheidende Rolle spielen. Sie prägen die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von und den Umgang mit sexueller Belästigung sowie potenziell belästigenden Verhaltensweisen. Hier ist an erster Stelle ein sexualisiertes Arbeitsklima zu nennen. Je sexualisierter das Arbeitsklima, wo sexuell konnotierte Sprüche als normal gelten, desto höher das Risiko. Die Existenz eines Reglements zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – eine der bislang am häufigsten empfohlenen Massnahmen – spielt eine untergeordnete Rolle. Häufig sind Reglemente nicht bekannt oder nicht implementiert und entfalten so kaum präventive Wirkung. Gemischtgeschlechtliche Teams, ein von Respekt und ethischen Grundsätzen geprägtes Arbeitsklima und ein hoher Stand der Chancengleichheit der Geschlechter im Unternehmen können sich als wichtige Schutzfaktoren erweisen.

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Unternehmen zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Vieles weist darauf hin, dass Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung dann wirksam wird, wenn sie im Kontext von Respekt, Unternehmensethik, Belästigungsfreiheit, Gesundheitsförderung und Diversität<sup>74</sup> eingebunden ist. Die Etablierung eines Reglements und die Bezeichnung von Vertrauenspersonen sind notwendige, aber nicht hinreichende Teile dieser Politik. Vorgesetzte aller Hierarchiestufen spielen eine Schlüsselrolle bezüglich Prävention und sollten dementsprechend vorbereitet und geschult werden.

## 2.5 Erwerbs- und Karrierechancen: Gleichstellung für alle gewährleisten

Dort, wo Gleichstellungsmassnahmen ergriffen werden, richten sie sich häufig und in erster Linie an junge und gut qualifizierte Frauen mit Karrierepotenzial. Frauen in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens und Frauen, die zu gering qualifiziert sind, um die unterste Sprosse der Karriereleiter überhaupt je erreichen zu können, gehören oft nicht zur Zielgruppe.<sup>75</sup> Dort, wo es eine betriebliche Alterspolitik gibt, richten sich die Massnahmen vorwiegend an jene Arbeitnehmenden, die auf eine Karriere zurückblicken können: Kader, Techniker, qualifizierte Arbeiter. Dabei handelt es sich um Hierarchiestufen und Berufsgruppen, in denen Frauen untervertreten sind. Eine Frühpensionierung oder einen schrittweisen Rückzug aus der Erwerbsarbeit können sich Frauen und Männer, die wenig verdienen, aus existenziellen Gründen nicht leisten. Dabei sind es gerade sie, die am Arbeitsplatz oft körperliche Schwerarbeit leisten. Viele dieser Beschäftigten tragen gesundheitliche Beeinträchtigungen davon, denen mit einer flexiblen Pensionierung angemessen begegnet werden könnte.<sup>76</sup>

Dort, wo Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf ergriffen werden, richten sie sich an Mütter mit kleinen Kindern – dass viele Arbeitnehmende ab 50 mit der Betreuung und Pflege von Eltern ebenfalls ein Vereinbarkeitsproblem haben, ist in den Unternehmen noch kaum bewusst. Diese Personen laufen Gefahr, durch Überlastung ihre Gesundheit zu riskieren, besonders wenn sie körperlich anstrengende Arbeit verrichten und zu Hause zusätzlich grosse Care-Verantwortung tragen.

Auch Weiterbildungsmassnahmen richten sich vorwiegend an Mitarbeitende in der ersten Hälfte des Erwerbslebens und dort vor allem an Vollzeit tätige Mitarbeitende im Kader. Dies bedeutet eine Benachteiligung der Frauen, weil sie einerseits häufiger Teilzeit arbeiten und andererseits seltener im Kader vertreten sind als Männer. Die Weiterbildungspolitik der Betriebe ist also auch für die Belegschaften der unteren Lohnstufen sowie für Frauen und Männer in der zweiten Erwerbshälfte zu öffnen.

Alle Frauen, deren Erwerbsbiografie aufgrund ihrer Care-Zuständigkeit von Unterbrüchen und Teilzeitarbeit geprägt ist, sind punkto Vorsorgefähigkeit und sozialer Sicherheit schlechter gestellt als Männer, die ihr Leben lang ohne Unterbruch Vollzeit arbeiten. Dies gilt für gut verdienende Arbeitnehmerinnen und insbesondere für Frauen, die in prekären Arbeitsverhältnissen um ihre Existenz ringen. Solange Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt heisst, junge Mütter – nicht aber junge Väter –

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

74 Krings

75 Le Feuvre, Nollert, Widmer

76 Im Folgenden: Le Feuvre

zu ermuntern, ihr Pensum zu reduzieren, bleibt die Ungleichheit bestehen. Betriebliche Vereinbarkeitspolitik, die sich mit Teilzeitstellen und Elternurlaub einseitig an Frauen richtet, verfestigt die Ungleichheit zwischen Frau und Mann, solange die soziale Sicherheit weiterhin am Stereotyp der männlichen «Normalbiografie» mit 42-Stunden-Woche und lückenlosen 45 Beitragsjahren anknüpft. All dies sind den Ergebnissen des NFP 60 zufolge gute Gründe, Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit sowie der betrieblichen Alters- und Weiterbildungspolitik auf Mitarbeitende beider Geschlechter auszurichten, und zwar in jedem Erwerbsalter.

Privilegien und Benachteiligungen, die Menschen auf dem Arbeitsmarkt erfahren, haben nicht nur mit ihrem Geschlecht, sondern auch mit ihrem jeweiligen Migrationshintergrund zu tun. Die Ergebnisse des NFP 60 zeigen, dass aus der Verschränkung von Geschlecht und Migrationshintergrund mehrheitlich eine Benachteiligung von Migrantinnen resultiert, während insbesondere Schweizer Männer mehrheitlich besonders privilegierte Positionen im Erwerbsleben einnehmen. Daraus ergibt sich die Herausforderung, eine differenzierte Gleichstellungs- und Integrationspolitik zu entwickeln, die sich an den je spezifischen Migrationshintergründen von Frauen und Männern orientiert.<sup>77</sup>

## 2.6 Zielerreichung: den Wandel am Arbeitsmarkt vorantreiben

Bereits beim Anstossen der notwendigen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der entsprechenden Auftragsformulierung gibt es Handlungsbedarf: Es braucht in Politik, Verwaltung und Unternehmen ein fachlich fundiertes Problem- und Zielverständnis sowie eine Koordination der Massnahmen.<sup>78</sup>

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt bedeutet mehr als die freiwillige Herstellung von Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit.<sup>79</sup> Sie ist auch nicht auf das Wegräumen von Karrierebarrieren für gut qualifizierte Frauen zu beschränken. Wie die Ergebnisse des NFP 60 zeigen, bedeutet Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt auch mehr als Frauenförderung, die das Ziel verfolgt, den Gleichstellungsrückstand der Frauen aufzuholen und einen gewissen Anteil von Frauen auf derselben Ebene wie die Männer zu positionieren.<sup>80</sup> Gleichstellung ist vielmehr ein Langzeitprojekt und erfordert die Überprüfung der Massnahmen auf Nachhaltigkeit. Gleichstellungsmassnahmen sind dann wirksam, wenn sie systematisch in die Personalpolitik eingebunden werden, anstatt die Frage der Gleichstellung an Beauftragte mit ausschliesslich konsultativer Funktion zu delegieren.<sup>81</sup> Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt erfordert auch mehr als ein gut funktionierendes Personalmanagement.<sup>82</sup> Und es geht darum, auch Frauen mit wenig Bildung Zugang zum Arbeitsmarkt und zu existenzsichernden Einkommen zu verschaffen. Was die Ergebnisse des NFP 60 nahelegen, ist eine Logik des Wandels. Auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmenskulturen sind grundlegende Anpassungen erforderlich, um folgende Ziele zu erreichen: Männer und Frauen können gleichzeitig produktive Mitarbeitende und gute Eltern sein; sie sind in der Lage, ihren familiären Aufgaben nachzukommen, und haben dafür genügend Zeit und Geld zur Verfügung; sie können unbezahlt Freiwilligenarbeit verrichten oder eine Funktion im Milizsystem wahrnehmen; Berufe, die lange Zeit vorwiegend von Frauen ausgeübt wurden, wandeln sich von einer

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

77 Wastl-Walter

78 Marti, Nollert, Widmer

79 Marti, Widmer

80 Le Feuvre, Nollert, Widmer,

Wigger

81 Hungerbühler

82 Widmer

Sackgasse im Prekariat zu einer existenzsichernden Laufbahn mit Perspektiven und werden auch für Männer und Väter attraktiv.<sup>83</sup>

### Impuls 12

**Vorgesetzte fördern die Gleichstellung und Chancengleichheit, wenn sie diese als Führungsaufgabe wahrnehmen.**

Berufe und Arbeitsverhältnisse so auszugestalten, dass die Bedingungen für Frauen und Männer gleich sind, egal, in welchem Beruf sie arbeiten – dies ist eine gleichstellungspolitische und volkswirtschaftliche Herausforderung ersten Ranges. Sie stellt sich gleichermaßen für die öffentliche Hand als Arbeitgeberin, für Privatunternehmen, für Gewerkschaften, für Bildungsinstitutionen sowie für die Institutionen, in denen bezahlte Care-Arbeit geleistet wird.<sup>84</sup> Die Entscheidung, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, sowie die Bereitschaft, Verantwortung für Care-Arbeit zu übernehmen, darf nicht länger bedeuten, dass für Frauen und Männer dadurch ein bestimmter Lebensentwurf vorgespurt wird. Vielmehr – und das ist der grundlegende Wandel – soll für Frauen und Männer eine Vielfalt an Lebensverläufen möglich und echte Wahlfreiheit gegeben sein. Dieser Wandel muss nicht bei null beginnen. Es gibt bereits viele gute Beispiele, an die angeknüpft werden kann.<sup>85</sup> Der Wandel hat aber mehr als nur beispielhaft zu erfolgen und darf nicht dem Zufall oder einer engagierten Personalleitung überlassen bleiben. Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt muss systematisch angegangen, Führungsaufgabe und damit Auftrag an alle werden. Strategien und Massnahmen für eine familienfreundliche Unternehmenskultur werden besonders wirksam umgesetzt, wenn sich Führungskräfte die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf auch zur persönlichen Aufgabe machen. Auch eine wirksame Prävention sexueller Belästigung ist nur mit einer klaren Haltung und Kommunikation der obersten Leitung und der Kader aller Hierarchiestufen möglich.<sup>86</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

83 Joye, Krings, Maihofer, Nadai, Nollet, Wastl-Walter, Widmer, Wigger

84 Fassa Recrosio, Fillieule, Krings, Nentwich, Widmer

85 Maihofer

86 Krings

Ergebnisse und Impulse aus dem NFP 60

# Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf



### **Die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf weiterdenken**

Die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf ist – auch für Männer und Frauen ohne eigene Kinder – der Schlüssel zur Gleichstellung im Sinne von Chancengleichheit. Es gibt gute Möglichkeiten, die Vereinbarkeitsfragen zu lösen.

[Impulse 13–16]



### 3. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf

#### 3.1 Vereinbarkeit: die Debatte mit dem Blick aufs Ganze führen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat hohe Priorität auf der politischen Agenda. Die Ergebnisse des NFP 60 bieten Wissensgrundlagen, um im politischen Diskurs sachliche Impulse zu setzen.

Von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren alle: Arbeitgebende; Mütter und Väter, die erwerbstätig sein möchten; Personen, die Care-Arbeit<sup>87</sup> leisten, sowie Personen, die betreut werden. In der Debatte, wie Vereinbarkeit zu organisieren und zu bezahlen ist, kommen indessen die Betreuten, also die Kinder oder die pflege- und betreuungsbedürftigen Erwachsenen, nicht zu Wort. Hier sind Politik, Verwaltung und Privatwirtschaft in anwaltschaftliche Verantwortung zu nehmen. Die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf ist auch so zu organisieren, dass Wohl und Würde von betreuten Kindern und gepflegten Erwachsenen im Mittelpunkt stehen. Dazu ist eine angemessene Betreuungsqualität erforderlich.

In der politischen Debatte wird davon ausgegangen, dass in erster Linie Arbeits-, Schul- und Care-Zeit miteinander zu vereinbaren sind. Nun rücken weitere Aspekte in den Vordergrund, die wesentlich sind für die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf sowie die Gleichstellung der Geschlechter. Dabei handelt es sich um Fragestellungen zu Steuerpolitik und Betreuungskosten generell sowie deren Zusammenwirken mit Sozialtransfers: In letzter Zeit ist deutlich geworden, dass sich Erwerbsarbeit nicht in jedem Fall umgehend lohnt. Je nachdem, wie Einkommen, Steuern und Betreuungstarife zusammenwirken, werden gerade auch für Mütter und Väter positive oder negative Erwerbsanreize gesetzt. Die Wechselwirkung zwischen Einkommen, Steuern – und allenfalls Transfers – und den Kosten für die Kinderbetreuung beeinflusst ganz wesentlich die Entscheidung, für welchen Elternteil es sich lohnt, zu arbeiten beziehungsweise den Erwerbsumfang auszudehnen.<sup>88</sup> Wenn die Person, für die sich Erwerbsarbeit nicht finanziell auszahlt, in der Regel die Frau ist, liegt ein gleichstellungspolitisches Problem vor. Dies ist in der Tat der Fall.<sup>89</sup> Dieses Hemmnis für Gleichstellung kann beseitigt werden, wenn der Blick aufs Ganze gerichtet wird – so eine Schlussfolgerung aus dem NFP 60: Gleichstellung kann nicht an ein Politikfeld oder eine Institution delegiert werden, sondern ist als Querschnittsaufgabe anzugehen.<sup>90</sup>

#### Impuls 13

**Eine ausgewogenere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern setzt die gesellschaftliche Anerkennung und eine angemessene soziale Absicherung unbezahlter Care-Arbeit voraus.**

Viele Arbeitgebende erwarten, dass der Erwerbsgrad von Männern stetig 100 Prozent beträgt. Das macht es für Männer schwierig, Betreuungsaufgaben

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

87 Zum Begriff Care-Arbeit vgl. S. 8

88 Balthasar, Nadai, Wastl-Walter, vgl. auch S. 45, 46

89 Bütler, Nollert, Rütter, Wigger

90 Nollert, Marti, Wastl-Walter, Wigger

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

91 Rütter, Wastl-Walter

92 Droz

93 Nollert, vgl. auch S. 28, 29, 30, 42, 48

94 Dreiphasenmodell: Erwerbsarbeit, längerer Erwerbsunterbruch aufgrund von Care-Verpflichtungen, Wiedereinstieg, vgl. Nadai

95 Nadai

zu übernehmen, ohne Einbussen im Erwerbsleben zu erfahren. Von Frauen wird erwartet, dass sie Betreuungsaufgaben zu 100 Prozent übernehmen, weshalb ihnen Erwerbsunterbrechungen und Arbeiten im Teilzeitpensum zugemutet beziehungsweise zugestanden werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird somit als «Frauensache» behandelt.<sup>91</sup> Ausgeblendet bleibt, dass Männer ebenfalls Care-Arbeit leisten wollen und faktische Gleichstellung auch mehr Präsenz von Vätern für ihre Kinder bedeutet. Gemäss Ergebnissen des NFP 60 bestätigen Väter, die in kleinen Familienbetrieben arbeiten, die Nähe zu ihren Kindern sehr zu schätzen.<sup>92</sup> Deshalb ist vermehrt die Frage zu stellen, wie Care-Arbeit und Erwerbsarbeit auch für Männer zu vereinbaren sind.<sup>93</sup>

Bislang richtet sich der Fokus der Vereinbarkeitsdebatte weitgehend auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern in Teilzeit. Es hat sich gezeigt, dass das früher fast ausschliesslich praktizierte Dreiphasenmodell<sup>94</sup> mit längeren Erwerbsunterbrüchen grosse Probleme beim Wiedereinstieg mit sich bringt. Deshalb wird derzeit die möglichst ununterbrochene Erwerbstätigkeit diskutiert. Mütter sollen ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten, indem sie ihr Pensum reduzieren, anstatt für eine Weile ganz auszusteigen. Solange das Angebot an familienergänzenden Betreuungsangeboten ungenügend ist und die gesellschaftliche Norm davon ausgeht, dass es die Frauen und Mütter sind, die Care-Arbeit leisten, scheint das Gleichstellungsziel für Mütter mit der Bereitstellung von «weiblichen», sprich Teilzeitarrangements erreicht. Die Tatsache, dass auch Mütter den legitimen Wunsch haben können, Vollzeit zu arbeiten, und Väter gerne ihr Pensum reduzieren würden, findet noch wenig Beachtung.<sup>95</sup> Die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf muss indessen auch dann möglich und bezahlbar sein, wenn die Mutter 100 Prozent arbeitet und der Vater zwei Tage die Woche seine Kinder betreut oder wenn Eltern zu gleichen Teilen ihr Erwerbspensum reduzieren.

Die Fokussierung auf die Erwerbstätigkeit von Müttern blendet aus, dass es noch diverse weitere Vereinbarkeitsprobleme gibt. So stellt sich auch das Problem der Vereinbarkeit von Bildung und Familie, mit oder ohne Berufstätigkeit: Zu nennen ist beispielsweise die Schwierigkeit, Teilzeitarbeit, Care-Arbeit und Bildung, Weiterbildung oder Nachholbildung miteinander zu vereinbaren. Weiter fehlt es den Ergebnissen des NFP 60 zufolge an Bewusstsein und Massnahmen, was die Vereinbarkeit von Erwerbslosigkeit, Care-Arbeit und Qualifizierung angeht. Generell scheint im Gleichstellungs- und Vereinbarungsdiskurs noch oft die Tatsache unterzugehen, dass es nicht für alle Familien gleich schwierig ist, Familie, Bildung und Beruf zu vereinbaren: Sozial benachteiligte Familien haben hier weit mehr zu kämpfen als finanziell gut gestellte Haushalte. Auch die Herausforderung, dass sich Vereinbarkeitsfragen im Lebenslauf zweimal stellen, zuerst bei der Familiengründung und dann in einer späteren Lebensphase ein weiteres Mal, findet bislang zu wenig Beachtung: Kaum sind die eigenen Kinder aus dem Haus, ist aufgrund fehlender oder unbezahlbarer Betreuungsangebote für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene erneut Care-Arbeit zugunsten von alten Angehörigen zu leisten. Die gesellschaftliche Erwartung geht dahin, dass Frauen und Töchter diese Arbeit selbstverständlich und unbezahlt erledigen. In der Tat ist es nach wie vor so, dass diese unverzichtbaren Care-Leistungen von Frauen erbracht werden – oft bis weit

über die Grenzen der Belastbarkeit hinaus. Mütter in einer so genannten Sandwich-Position geraten besonders unter Druck, wenn Eltern oder Schwiegereltern sowie kleine Kinder gleichzeitig zu betreuen und zu pflegen sind.<sup>96</sup>

#### Impuls 14

**Weil sich die Vereinbarkeitsfrage für Männer und Frauen mehrmals im Leben stellt, müssen Vereinbarkeitsprobleme auch in späteren Erwerbsphasen wahrgenommen und angegangen werden.**

Gleichstellung bedeutet mehr, als den Frauen ihre Doppel- oder Dreifachbelastung erträglicher zu machen.<sup>97</sup> Die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf für Frauen und Männer ist Voraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter: Männer und Väter müssen vom Arbeitsmarkt freigestellt werden, damit sie ihren Teil der unbezahlten Arbeit zu Hause übernehmen können. Frauen und Müttern ist ein gleichwertiger und existenzsichernder Zugang zu Arbeitsmarkt und Karriere zu eröffnen. Väter und Mütter, die zu Hause unbezahlte Care-Arbeit leisten, sowie Frauen und Männer ohne eigene Kinder, die unbezahlt Care-Arbeit verrichten, sind am Arbeitsplatz den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Care-Verpflichtungen gleichzustellen. Die Vereinbarkeitsfrage ist nicht nur für eine Phase im Leben, zeitlich beschränkt auf Karrierebeginn und Kleinkindphase, zu lösen, sondern auch für die zweite Erwerbshälfte, wenn weitere Care-Aufgaben anstehen.<sup>98</sup>

### 3.2 Betreuung und Pflege: den Bedarf angemessen decken

Die Betreuungsangebote für Kinder sind in den letzten Jahren stark ausgebaut worden. Gleichwohl ist das Angebot noch ungenügend und zudem nicht für alle Familien zugänglich.<sup>99</sup> Für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene fehlt es in grösserem Ausmass an Tagesstrukturen zwischen stationärer Pflege und Betreuung zu Hause.<sup>100</sup> Die Ergebnisse des NFP 60 legen es nahe, die Versorgung mit Betreuungsangeboten insgesamt – also für Kinder und pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene – zu überprüfen und bedarfsgerecht sowie bezahlbar auszugestalten. Der Arbeitsmarkt fordert Flexibilität: Arbeiten in Früh-, Spät- oder Nachtschicht, an Wochenenden, auf Abruf oder in Wochenmodulen ist in vielen Familien Alltag. Bei Arbeitseinsätzen ausserhalb der Bürozeiten stimmen Nachfrage und Angebot nicht überein, was die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen betrifft. Die Betreuungsangebote sind näher an der Realität des Arbeitsmarktes auszurichten – aber auch umgekehrt: Der Arbeitsmarkt hat der gesellschaftlichen Notwendigkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit angemessenen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen.<sup>101</sup>

Viele Familien oder alleinerziehende Frauen können es sich aus finanziellen Gründen nicht leisten, ihre Kinder in der Krippe betreuen zu lassen. Eine weniger kostenintensive Möglichkeit ist die Betreuung in einer Tagesfamilie.<sup>102</sup> Tatsächlich sind die Nutzungsmuster stark einkommensabhängig: In Kinderkrippen werden vor allem Kinder von Eltern der mittleren und hohen Einkommensklassen betreut. Hier bezahlen die Eltern von Gemeinde zu Gemeinde sehr unterschiedliche Tarife.<sup>103</sup> In Tagesfamilien werden vorwiegend Kinder aus einkommensschwachen Familien betreut. Tagesfamilien bieten im Vergleich zu Kinderkrippen oft deutlich günstigere Tarife sowie grössere zeitliche Flexibilität. Dies sind wichtige Voraussetzungen

- NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:  
96 Le Feuvre, Nollert, Wigger  
vgl. auch S. 25, 27, 37  
97 Wigger  
98 Le Feuvre  
99 Iten, Nollert, Wastl-Walter, Widmer, Wigger  
100 Nollert  
101 Vgl. auch S. 30, 33, 42  
102 Wigger  
103 Iten

dafür, dass Eltern, die im Niedriglohnbereich arbeiten, ihre Kinder überhaupt betreuen lassen können.<sup>104</sup> Die soziale Ungleichheit bei den Finanzierungsmöglichkeiten macht die Wahlfreiheit bezüglich der Art und Weise der familienergänzenden Kinderbetreuung zum Privileg einkommensstarker Eltern. Einkommensschwache Eltern hingegen haben keine Wahl. So bleiben die Kinder je nach sozialer Herkunft an verschiedenen Orten unter sich oder auch unbeaufsichtigt allein zu Hause.

### Impuls 15

**Erst mit einer gezielten Ausgestaltung der Finanzierung, der Tarife und Öffnungszeiten von familienergänzenden Betreuungsangeboten für Kinder sowie pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene werden sie für alle zugänglich und bezahlbar.**

Der ungenügende Zugang zu professioneller Kinderbetreuung trägt dazu bei, die bestehende Bildungsungleichheit zu verfestigen. Es kommt hinzu, dass Tagesmütter ohne professionelle Ausbildung vor grossen Herausforderungen stehen können, wenn die Tageskinder aus schwierigen sozialen Verhältnissen oder fremdsprachigen Familien kommen. Die Schaffung einer eidgenössischen Ausbildung kann dazu beitragen, dass Tageseltern auf Kinder mit besonderen Bedürfnissen professionell und angemessen eingehen können. Zudem ist es notwendig, die Löhne von Tagesmüttern deutlich anzuheben, ohne Familien mit kleinem Einkommen den Zugang zu dieser Form von Betreuung zu verschliessen.<sup>105</sup>

Das NFP 60 macht die Notwendigkeit deutlich, Finanzierung, Tarife und Öffnungszeiten von Kinderkrippen so auszugestalten, dass der Zugang zu familienergänzenden Betreuungsangeboten für alle offen ist.<sup>106</sup> Mit einem weiteren Engagement von Kantonen und Gemeinden in Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft kann in den nächsten Jahren der Bedarf gedeckt werden. Die Einrichtungen haben einen Betreuungs- und Bildungsauftrag sowie vermehrt pädagogische Qualitätsvorgaben zu erfüllen.<sup>107</sup> Der Ausbau und die Professionalisierung der Kinderbetreuung erfordern finanzielle Mittel und Expertenwissen. Die Einrichtung von kantonalen Fachstellen für familienergänzende Betreuung kann Gemeinden und Leistungsanbieter in diesem Prozess unterstützen. In den politischen Entscheidungsprozessen rund um den Ausbau der Kinderbetreuung dreht sich die Auseinandersetzung einerseits um das gesellschaftliche Familienbild und die Rolle der Frau. Auf der anderen Seite stehen auch Fragen der konkreten Ausgestaltung von Massnahmen im Zentrum. Der politische Prozess in den Gemeinden kann wesentlich erleichtert werden, wenn der Kanton finanzielle Anreize oder Regeln für den Ausbau familienergänzender Betreuungsangebote setzt.<sup>108</sup> Wird die Ausrichtung von finanziellen Beiträgen an die Voraussetzung geknüpft, dass die Betreuungseinrichtungen für alle Familien zugänglich sind, kann eine Öffnung auch für einkommensschwache Familien erreicht werden.<sup>109</sup>

Im Fall der familienergänzenden Betreuung von pflege- und betreuungsbedürftigen Erwachsenen übersteigen die Kosten schnell einmal die Belastbarkeit auch mittlerer und höherer Einkommen. Eine Heimplatzierung ist für viele zu teuer und oft auch nicht erste Wahl. So lange wie möglich sollen – nach heute vorwiegenden Vorstellungen – Betreuung und Pflege zu Hause erfolgen, um einen Heimeintritt erst dann vollziehen zu müssen, wenn es nicht mehr anders geht. Neben dem

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

104 Widmer

105 Widmer

106 Iten, Widmer, Wigger

107 Nentwich, vgl. auch S. 16, 17

108 Widmer

109 Iten



Kostenfaktor setzt die gesellschaftliche Erwartung, zu Hause gepflegt zu werden, die Angehörigen – in der Regel die Frauen und Töchter – stark unter Druck.<sup>110</sup> Dieser Erwartungs- und Belastungsdruck wird verstärkt durch die gesundheitspolitische Leitlinie «ambulant vor stationär» bei gleichzeitig weiterhin ungenügendem Ausbau der Versorgung mit Spitex-Leistungen. Zudem finanziert die Krankenversicherung in der Regel nur pflegerische und medizinische Leistungen in der ambulanten Gesundheitsversorgung, nicht aber die Haus- und Betreuungsarbeit.<sup>111</sup> Diese Trennung zwischen Pflege und Hauswirtschaft beziehungsweise Betreuung ist aufzuheben. Bedarfsgerechte Angebote für Erwachsene können eine Betreuungslücke schliessen sowie im Einzelfall Care-Arbeit und Erwerbsarbeit in der zweiten Erwerbshälfte vereinbar machen. Die Frage, wie den Herausforderungen angesichts des demografischen Wandels sowie der Zunahme von Mehrfach- und chronischen Erkrankungen strukturell zu begegnen sein wird, ist noch zu stellen und gleichstellungswirksam zu lösen.

### 3.3 Genügend und gute Angebote: den mehrfachen Nutzen anerkennen

In familienergänzende Betreuungsangebote für Kinder sowie für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene zu investieren, lohnt sich nachhaltig und ist gemäss den Ergebnissen des NFP 60 in mehrfacher Hinsicht wirksam.<sup>112</sup>

Familienfreundliche Unternehmenskulturen und Arbeitsbedingungen sind die eine Voraussetzung für Gleichstellung, eine angemessene Versorgung mit fami-

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:  
110 Wastl-Walter, Wigger,  
vgl. auch S. 32, 38, 39  
111 Wigger  
112 Iten, Nollert, Widmer

## Impuls 16

**Männer können mehr Care-Verantwortung und Frauen mehr Erwerbsarbeit übernehmen, wenn Care-freundliche Arbeitsbedingungen und ein zugängliches, bezahlbares Betreuungsangebot gleichermaßen gegeben sind.**

lienergänzenden Betreuungsangeboten ist die andere. Diesen Rahmenbedingungen messen die Eltern die gleich hohe Bedeutung bei, wenn es darum geht, Erwerbsarbeit und Care-Arbeit in freier Wahl und gleichberechtigt zwischen Mann und Frau aufzuteilen.<sup>113</sup> Familienfreundliche Arbeitsbedingungen zusammen mit familienergänzenden Betreuungsangeboten für Kinder oder für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene ermöglichen es, Familie, Bildung und Beruf zu vereinbaren und den Erwerbsumfang zu erhöhen. Auch in der Schweiz besteht ein Zusammenhang zwischen dem Versorgungsgrad einer Region und der Gleichstellung in der innerfamiliären Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit.<sup>114</sup>

Mit einem angemessenen Betreuungsangebot wird nicht nur die Gleichstellung und Wahlfreiheit von Frauen und Männern gefördert, sondern auch der Wirtschaftsstandort Schweiz.<sup>115</sup> Der volkswirtschaftliche Nutzen familien- und schulergänzender Betreuung zeigt sich in höheren Einkommen der Eltern, verbesserten Arbeitsmarktchancen und einer stabileren sozialen Integration. Durch die erhöhten Einkommen der Eltern sowie die Einkommen der in den Betreuungsangeboten Beschäftigten steigen die Steuereinnahmen, während im Bereich der Existenzsicherung weniger Steuergelder aufzuwenden sind.<sup>116</sup>

Die familienergänzende Betreuung bewirkt neben dem gleichstellungspolitischen Nutzen auch wirtschafts-, integrations-, bildungs- und gesundheitspolitischen Nutzen. Dieser mehrfache und nachhaltig wirksame Nutzen ist in der politischen Debatte noch vermehrt auszuweisen und den Kosten gegenüberzustellen. Dass die Bilanz deutlich positiv ist, wurde bislang in Politik und Öffentlichkeit noch zu wenig kommuniziert. Mit einer angemessenen öffentlichen und politischen Anerkennung von Nutzen und Chancen der familienergänzenden Betreuung kann die Notwendigkeit einer bedarfsgerechten und angemessenen Versorgung mit Betreuungsangeboten für Kinder wie für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene mehrheitsfähig werden.<sup>117</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

113 Iten, vgl. auch S. 30, 39

114 Iten, Nollert

115 Iten, Widmer

116 Iten, Nollert, Widmer

117 Widmer

Ergebnisse und Impulse aus dem NFP 60

# Handlungsfeld soziale Sicherheit



### **Den Zugang zu Arbeitsmarkt und Altersvorsorge für alle sichern**

Männer und Frauen, die in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, unbezahlt im Familienbetrieb arbeiten, keinen Job haben oder unbezahlte Care-Arbeit leisten, sind oft armutsgefährdet. Mit einer angemessenen sozialen Absicherung und einer bedarfsgerechten Förderung können Armutsrisiken begrenzt und Chancen eröffnet werden.

[ Impulse 17–20 ]



## 4. Handlungsfeld soziale Sicherheit

### 4.1 Soziale Ungleichheit: auf die Agenda der Gleichstellungspolitik setzen

In der Schweiz konzentriert sich die Gleichstellung vor allem auf die zwischen Frauen und Männern ungleich verteilten Arbeitsmarktchancen aufgrund von Care-Verpflichtungen.<sup>118</sup> Zugangshürden für erwerbslose Frauen, die versuchen, auf dem Arbeitsmarkt Tritt zu fassen, bleiben in der politischen Debatte weitgehend ausgeblendet. Die Ergebnisse des NFP 60 legen es nahe, den Blick vermehrt auch auf die soziale Ungleichheit und die damit verbundene Ungleichstellung innerhalb der Geschlechter zu richten. Die Frage ungleicher Chancen stellt sich indessen auch für jene Frauen und Männer, die vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind, sowie für jene Frauen, die im kaum regulierten Arbeitsmarkt Privathaushalt schlecht bezahlte Care-Arbeit leisten.<sup>119</sup>

#### Impuls 17

**Massnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit müssen sich auch an Menschen richten, die einkommensschwach oder erwerbslos sind.**

Die Ergebnisse des NFP 60 machen auch an dieser Stelle deutlich, wie wichtig es ist, jede gleichstellungspolitische Massnahme auf Aspekte sozialer Ungleichheit zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie nicht nur für besser gestellte Einkommensklassen, sondern für alle Frauen und Männer wirksam ist.<sup>120</sup> Gemäss NFP 60 ist noch vermehrt dafür zu sorgen, dass soziale Ungleichheit und Gleichstellung im System der sozialen Sicherheit auf die politische Agenda gesetzt werden.<sup>121</sup> Gefordert ist eine Grundsatzdebatte über Normen und Ziele einer tatsächlichen Gleichstellung, die gut qualifizierte und gering qualifizierte Erwerbstätige sowie Erwerbslose gleichermaßen in den Blick nimmt.<sup>122</sup>

Ob es sich finanziell lohnt, einer Erwerbsarbeit nachzugehen oder das Erwerbsspensum zu erhöhen, hängt stark davon ab, wie das Steuersystem, die Instrumente der sozialen Sicherheit sowie die Finanzierung familienergänzender Betreuung ausgestaltet und aufeinander abgestimmt sind. Neben den Mitarbeitenden der sozialen Dienste setzen gemäss den Ergebnissen des NFP 60 auch die Gleichstellungsfachpersonen bis anhin – möglicherweise aufgrund beschränkter Ressourcen – diese Thematik nicht prioritär auf ihre Agenda. Gerade, weil das Zusammenwirken von Einkommen, Steuern und Sozialtransfers in jedem Kanton anders und jeweils in sich komplex ist, kann eine argumentative Aufbereitung vorhandenen Wissens hilfreich sein. Die bestehenden Probleme der Gleichstellung sind – insbesondere auch, wenn sie sozial benachteiligte Frauen und Männer betreffen – vermehrt zum Thema zu machen, um sie einer Lösung zuzuführen.<sup>123</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse aus den Projekten:

118 Zum Begriff Care-Arbeit vgl. S. 8

119 Le Feuvre, Nollert, Wigger, vgl. auch S. 27, 47

120 Wigger

121 Nadai

122 Widmer

123 Balthasar, Nadai, Wastl-Walter

## 4.2 Gleichstellung und Care: auf die Agenda der Steuer- und Sozialpolitik setzen

Im System der sozialen Sicherheit sowie im Zusammenwirken von Steuern, Arbeitsmarkt und Sozialtransfers ist ein geschärfter Blick auf die Ungleichstellung der Geschlechter gefragt. Folgewirkungen von Massnahmen zur beruflichen oder sozialen Integration bezüglich Förderung oder Behinderung der Gleichstellung von Frau und Mann werden bislang noch zu wenig beachtet. Politik und Verwaltung im Bereich der sozialen Sicherheit messen der Gleichstellungsfrage gemäss den Ergebnissen des NFP 60 eine eher geringe Bedeutung zu. Dasselbe gilt auch für die Praxis und die Fachpersonen der beruflichen Eingliederung. Dabei handelt es sich hier um Politik- und Praxisfelder, in denen die Ausgestaltung von Massnahmen oder ein fehlender Zugang zu Programmen für Frauen mit Care-Verpflichtung unter Umständen besonders benachteiligend wirken können. Gesetzgeber sowie Arbeitsmarkt- und Sozialbehörden sind gefordert, die rechtlichen Grundlagen sowie die tägliche Praxis darauf hin zu überprüfen. Bei Bedarf sind entsprechend Anpassungen vorzunehmen, damit die Gleichstellung erwerbsloser Frauen und Männer beachtet und gefördert werden kann. Mit geeigneter Information und mit Schulung kann das Fachpersonal der beruflichen Integration auf gleichstellungsrelevante Probleme aufmerksam gemacht werden.<sup>124</sup>

In die Gesetzgebungsprozesse der Steuer- und der Sozialtransferpolitik wird das Wissen von Gleichstellungsfachpersonen bislang wenig einbezogen. Hier besteht ein Potenzial, das noch besser ausgeschöpft werden kann, umso mehr, als es in anderen Politikbereichen gelingt, durch einen engen Einbezug der Gleichstellungsfachpersonen den Gleichstellungsanliegen im Gesetzgebungsprozess Gehör zu verschaffen. Gerade in der Steuer- und Sozialpolitik werden sehr viele Reformen durchgeführt. Damit bieten sich vielfältige Gelegenheiten, Anliegen der Gleichstellung einzubringen – gemäss Ergebnissen des NFP 60 im Durchschnitt eine Gelegenheit pro Jahr und Kanton. Rund die Hälfte der für die Gesetzgebungsprozesse zuständigen Sachbearbeitenden in den kantonalen Verwaltungen sind über relevante gleichstellungsbezogene Studien informiert. Hingegen werden in sehr wenigen Fällen diese Studien konkret und argumentativ in den Gesetzgebungsprozess eingebracht. Ein vermehrter und gezielter Einbezug von vorliegenden Fakten und Analysen ist demnach angezeigt.<sup>125</sup>

Die Gleichstellungsfrage stellt sich auch, wenn es sich bei Gesetzesrevisionen um Revisionen zugunsten der Frauen handelt – wie beispielsweise bei den Revisionen von AHV und Scheidungsrecht in den 1990er-Jahren.<sup>126</sup> Die Umsetzung von Gleichstellung in der Steuer- und Sozialtransferpolitik kann vorangebracht werden, wenn sich zum einen die Gleichstellungsfachpersonen verstärkt der Steuer- und Sozialtransferpolitik zuwenden und sich aktiv um stärkeren Einbezug in den Gesetzgebungsprozess bemühen. Zum anderen kann die Gleichstellung gefördert werden, wenn die für Gesetzgebungsprojekte Zuständigen in den Verwaltungen die Gleichstellungsfachpersonen systematisch mit einbeziehen.<sup>127</sup> Bei Gesetzesrevisionen wie auch beim Schnüren von Sparpaketen<sup>128</sup> ist zu überprüfen, ob sich aus gleichstellungspolitischer Sicht unerwünschte Nebenwirkungen einstellen. Im Rahmen der Regulierungsfolgenabschätzung sollen auch die Auswirkun-

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

124 Nadai

125 Balthasar

126 Bütler

127 Balthasar

128 Bütler

gen punkto Gleichstellung von Frauen und Männern, Müttern und Vätern mit einbezogen werden.

Das Motto der aktivierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik lautet, vorhandene Hürden bei der eigenständigen Existenzsicherung zu beseitigen und die Eigenverantwortung von Frauen und Männern zu fordern und fördern.<sup>129</sup> Wird indessen einzig auf Eigenverantwortung als Motor für ökonomische Gleichstellung gesetzt, bleiben der Care-Bereich und seine Organisation sowie mögliche negative Auswirkungen flexibler Arbeitsverhältnisse ausgeblendet. Mit einer solch eingleisigen Politik kann die bestehende Ungleichstellung von Frau und Mann nicht behoben werden. Die Einforderung von Eigenverantwortung macht eine angemessene soziale Absicherung von atypischen Arbeitsverhältnissen sowie bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit\* unabdingbar ebenso wie ein von der öffentlichen Hand sowie der Privatwirtschaft mitgetragenes, bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder sowie für pflege- und betreuungsbedürftige Erwachsene.<sup>130</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

129 Bütler  
130 Nollert, Marti  
131 Droz  
132 Marti, Nollert

\* Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG): Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit (2010) und Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern (2012).

### 4.3 Atypische Arbeitsverhältnisse und unbezahlte Care-Arbeit: sozial absichern

Das Normalarbeitsverhältnis ist – vor allem für Arbeitnehmerinnen – schon längst nicht mehr Norm auf dem Arbeitsmarkt. Atypische, flexible Arbeitsverhältnisse bieten im Einzelfall Chancen, können aber auch eine unsichere Existenzgrundlage darstellen. Sie bedeuten Arbeiten in Teilzeit, im Niedriglohnbereich, auf Abruf und nicht selten unter prekären Bedingungen, oft mit längeren Unterbrechungen und entsprechenden Schwierigkeiten bei der Stellensuche sowie bei der Alterssicherung. Dies ist insbesondere auch dann der Fall, wenn in kleinen Familienbetrieben die Arbeit gänzlich unbezahlt verrichtet wird.<sup>131</sup> Die geringen Löhne in «atypischen Frauenberufen» sowie in gewissen atypischen Arbeitsverhältnissen tragen selbst bei Vollzeitarbeit mit dazu bei, dass das Leitbild der eigenverantwortlichen Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit für viele Arbeitnehmende ins Leere läuft.<sup>132</sup>

#### Impuls 18

**Das Arbeitsrecht muss Männer und Frauen in atypischen Arbeitsverhältnissen – auch bei bezahlter Care-Arbeit im Privathaushalt – vor negativen Folgen flexibilisierter Arbeitsverhältnisse schützen und sie in ihrer Vorsorgefähigkeit stärken.**

Die Ergebnisse des NFP 60 legen nahe, die zunehmend flexiblen Arbeitsverhältnisse angemessen abzusichern. Damit geht einher, dass die Bestimmungen im Arbeitsrecht so angepasst werden, dass die Arbeitnehmenden in atypischen Arbeitsverhältnissen – das sind doppelt so viele Frauen wie Männer – vor möglichen negativen Folgen flexibler Erwerbsarbeit geschützt sind.

Neben dem offiziellen Arbeitsmarkt entwickelt sich derzeit der Privathaushalt aufgrund des Mangels an bezahlbaren Betreuungsangeboten zu einem Segment des Arbeitsmarktes, in dem Frauen aus dem Ausland oft unter prekären Bedingungen bezahlte Care-Arbeit leisten. Hier ist die Politik gemäss NFP 60 gefordert, Regelungen zu erlassen, welche der Konvention und den Empfehlungen der International Labour Organisation (ILO) von 2011 entsprechen. Eine angemessene Regulierung des privaten Arbeitsmarktes kann die Care-Arbeitskräfte vor privater

Ausbeutung schützen, ihnen einen für die Schweiz existenzsichernden Lohn garantieren und Rechte als Arbeitnehmerinnen gewährleisten.<sup>133</sup>

Das Erbringen von bezahlter wie unbezahlter Care-Arbeit ist und bleibt unverzichtbar zur Deckung des Betreuungsbedarfs der Gesellschaft. Gleichwohl kann es ein Armutsrisiko darstellen: Wer unbezahlte Care-Arbeit leistet, kann in dieser Zeit keine Erwerbsarbeit und somit keine Sozialversicherungsbeiträge leisten und deshalb keinen Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen aufbauen. Die Sozialversicherungen sind nach der Logik des Ernährerlohns konstruiert. Sie folgen der – unausgesprochenen und in den gesellschaftlichen Normen der 1950er- und folgenden Jahre begründeten – Erwartung, dass in einer Partnerschaft der Mann mit Erwerbsarbeit in Vollzeit vom Berufseinstieg bis zur Pensionierung ohne Unterbruch für sich und die Partnerin beziehungsweise für die Familie sorgt. Des Weiteren geht das System der Sozialversicherungen davon aus, dass die zu einem grossen Teil von Frauen geleistete Care-Arbeit in der Familie über den erwerbstätigen Ernährer abgesichert ist.<sup>134</sup> Diese Grundausrichtung der Sozialversicherungen stimmt mit der heutigen wirtschaftlichen und sozialen Realität nicht mehr überein und behindert über ihre Folgewirkungen die Gleichstellung der Geschlechter massiv. Zudem steht sie in Widerspruch zur geforderten Norm eigenverantwortlicher Existenzsicherung von Mann und Frau.<sup>135</sup>

Wenn prekäre Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit zusammenkommen, ergibt sich eine doppelte Ungleichstellung auf dem Arbeitsmarkt sowie im System der sozialen Sicherheit. Die Arbeitnehmenden – überwiegend Frauen – kommen finanziell kaum über die Runden und sind zudem nicht vorsorgefähig. Sie sind zu knapp bei Kasse, um Rücklagen bilden und eine Notsituation selber überbrücken zu können. Die Altersvorsorge ist nicht gesichert, weil die Beitragszahlungen aus der nicht durchgehenden Erwerbsarbeit im Niedriglohnbereich erfolgen. Der Zugang zur beruflichen Vorsorge ist bei kleinen Arbeitspensen und tiefen Einkommen nicht oder nur ungenügend gegeben. Im Pensionsalter erhalten Frauen deshalb bis zu dreimal tiefere Renten als gleichaltrige Männer, die – von unbezahlter Care-Arbeit entlastet – der versicherungstechnischen Norm einer kontinuierlichen vollzeitlichen Erwerbsbiografie entsprechen konnten. Frauen sind aus diesem Grund im Alter häufiger als Männer auf den Bezug von Bedarfsleistungen wie Sozialhilfe oder Ergänzungsleistungen zur AHV/IV angewiesen.<sup>136</sup>

Die Ergebnisse des NFP 60 machen bei den Sozialversicherungen einigen Anpassungsbedarf aus, soll unbezahlte Care-Arbeit für Frauen und Männer sozial abgesichert sein. Damit Frauen und Männer einen Anreiz haben, Care-Verantwortung zu übernehmen, ist beispielsweise die Mutterschaftsversicherung in eine Elternschaftsversicherung umzugestalten.<sup>137</sup>

#### 4.4 Berufliche Integration von Erwerbslosen: den Zugang für alle öffnen

Die Integrationsbemühungen der verschiedenen Zweige der sozialen Sicherheit stehen teilweise in Konkurrenz zueinander.<sup>138</sup> Viele Erwerbslose haben es bei der Stellensuche oder im Rahmen von Qualifizierungsmassnahmen mit mehr als einer Institution zu tun. Analog zum Case Management Berufsbildung kann ein Case Manage-

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

133 Wigger, vgl. auch S. 27

134 Droz

135 Nadai, Widmer

136 Le Feuvre

137 Maihofer, Marti, Nollert

138 Im Folgenden: Nadai



ment für erwachsene Erwerbslose integrationsfördernde Wirkung zeigen. Dieses soll eine niederschwellige, langfristige Begleitung anbieten, unabhängig davon, welches Sozialwerk beim erforderlichen nächsten Schritt auf dem Weg in die berufliche Integration gerade für die Finanzierung zuständig ist. Denn für die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit genügt es nicht, Bewerbungsunterlagen zu optimieren und Schlüsselkompetenzen einzuüben.

Wie die Ergebnisse des NFP 60 zeigen, sind drei Elemente zentral für eine gelingende berufliche Integration: das Ermöglichen einer beruflichen (Nachhol-) Bildung, die Berücksichtigung von Care-Verpflichtungen sowie die Förderung von Autonomie im Sinne von Selbstbewusstsein und grundlegenden Urteils- und Entscheidungsfähigkeiten. Erwerbslose Frauen, die heute im mittleren Alter sind, hatten in ihrer Jugend oft kaum eine Chance, einen eigenen Berufswunsch zu äussern und eine solide Berufsbildung zu absolvieren. Später wurden sie durch Familienarbeit am Nachholen der Schul- oder Berufsbildung gehindert. Generell ist das häufig mangelnde Selbstbewusstsein erwerbsloser Frauen und Männer auch im Rahmen von Programmen zur Arbeitsintegration eine grosse Hürde für die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit. Dem kann entgegengewirkt werden, wenn die Unterstützung beruflicher Integration konsequent als Befähigung ausgestaltet wird. Zudem ist Frauen und Männern ein gleicher Zugang zu Integrationsprogrammen zu eröffnen. Dies gilt insbesondere für die Sozialhilfe, wo Frauen deutlich seltener Zugang zu Massnahmen der beruflichen Integration erhalten. Des Weiteren scheint es erfolg-

versprechend, die Frauenprogramme auszubauen. Sie bieten wichtige Freiräume, um auch heikle Themen wie häusliche Gewalt,<sup>139</sup> Gesundheit, Sexualität oder Familienprobleme in einem geschützten Rahmen unter Frauen zu diskutieren, und sind Orte, an denen auch Frauen zu Wort kommen, die sich in gemischten Programmen nicht zu äussern wagen.

#### Impuls 19

**Bei der beruflichen und sozialen Integration ist den Care-Verpflichtungen von Frauen und Männern Rechnung zu tragen, damit Schwellen beim Zugang zu Bildung, Arbeit und eigenverantwortlicher Existenzsicherung abgebaut werden können.**

Beim Zugang zu Massnahmen der beruflichen Integration gilt dasselbe wie beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt: Care-Verpflichtungen dürfen kein «Klotz am Bein» sein auf dem Weg in die Unabhängigkeit von Leistungen der Existenzsicherung. Der Zugang ist für Männer und Frauen mit und ohne Care-Verpflichtung zu öffnen. Dazu beitragen können Massnahmen zur Flexibilisierung der Teilnahmebedingungen, Möglichkeiten zur Verlängerung von Massnahmen sowie Angebote zur Kinderbetreuung im Rahmen von Programmen für Erwerbslose.<sup>140</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse  
aus den Projekten:

139 Gloor  
140 Nadai  
141 Nadai

### 4.5 Nachhaltige berufliche Integration: ein Bildungsminimum ermöglichen

Bildung ist der Schlüssel zur beruflichen Integration – das Fehlen von nachobligatorischer Bildung ist Armutsrisiko Nummer eins. Nur wer formale berufliche Qualifikationen vorweisen kann, hat Chancen auf eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt, die es erlaubt, mit Erwerbsarbeit eigenständig die Existenz zu sichern. Gemäss den Ergebnissen des NFP 60 besteht Handlungsbedarf bei der Gestaltung und Finanzierung von nachholender Bildung und Qualifizierung von Erwerbslosen sowie Sozialhilfebeziehenden ohne beruflichen Abschluss oder mit ausländischem Diplom. Dies gilt für junge Erwachsene wie auch für Personen im mittleren Alter generell, und mit Blick auf die Frauen ganz besonders. Mit Nachholbildung können Bildungsversäumnisse korrigiert werden. Erforderlich ist ein Bildungsminimum für alle, das über das aktuelle Obligatorium hinausgeht.

Notwendig ist eine Bildungsoffensive mit flexiblen Berufsausbildungen, beispielsweise in Teilzeitlehre. Unqualifizierte Erwerbslose sind unabhängig von Alter und Vorbildung dabei zu unterstützen, einen Berufsabschluss nachzuholen. Dazu gehört insbesondere auch, erwerbslose Mütter nicht auf ihre Familienrolle festzulegen, sondern sie beim Schritt in Richtung Qualifizierung zu unterstützen und ihnen auch Möglichkeiten geschlechtsuntypischer Bildungspläne aufzuzeigen. Diese Bildungsoffensive erfordert eine Anpassung der Anspruchsbedingungen für Ausbildungen und Stipendien wie zum Beispiel die Aufhebung der Altersgrenzen sowie Finanzierungsmöglichkeiten für niederschwellige Ausbildungen oder die notwendigen Vorstufen einer beruflichen Ausbildung.<sup>141</sup>

#### Impuls 20

**Gering qualifizierte Personen sowie erwerbslose Männer und Frauen müssen – auch in fortgeschrittenem Erwerbsalter – darin unterstützt werden, eine nachobligatorische Ausbildung abzuschliessen und ihre Erwerbschancen zu vergrössern.**

Eine rasche Ablösung aus der Arbeitslosenversicherung oder aus der Sozialhilfe garantiert nicht, dass die Anstellung im ersten Arbeitsmarkt von Dauer und existenzsichernd ist. Es lohnt sich, bei der Qualifizierung von erwerbslosen Personen zu berücksichtigen, dass dieser Prozess eine gewisse Zeit beansprucht. Der Integrationsauftrag von Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und Sozialhilfe ist um einen Bildungsauftrag mit entsprechenden Anspruchsberechtigungen zu ergänzen. Damit werden zwei Ziele erreicht: Die berufliche Integration erwerbsloser Personen erfolgt auf nachhaltige Art und Weise und dem Fachkräftemangel kann mit einer Bildungsoffensive entgegengewirkt werden.

Dem Faktor Zeit ist auch bei der Vermittlung qualifizierter Frauen mit Migrationshintergrund vor allem aus dem Nicht-EU/EFTA-Raum Rechnung zu tragen. Sie sind am schweizerischen Arbeitsmarkt am stärksten benachteiligt, auch wenn sie im Herkunftsland eine hochqualifizierte Ausbildung absolviert haben. Zugunsten einer raschen Ablösung aus der Arbeitslosenversicherung oder der Sozialhilfe werden gut qualifizierte Frauen ausländischer Herkunft häufig in nicht adäquate Stellen vermittelt oder von den Institutionen auf ihre Mutterpflichten verwiesen. In den Leistungszielen für die Institutionen der sozialen Sicherheit, insbesondere der öffentlichen Arbeitsvermittlung, ist das Ziel einer möglichst raschen Vermittlung – das zulasten einer möglichst ausbildungsgerechten Vermittlung für Frauen und Männer gehen kann – zu überdenken.<sup>142</sup> Geeignete Massnahmen können verhindern, dass die Qualifikationen gut ausgebildeter Migranten und Migrantinnen entwertet werden. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Entwicklung eines angemessenen und transparenten sowie gesamtschweizerisch einheitlichen Systems der Anerkennung aussereuropäischer Bildungstitel. Die Ergebnisse des NFP 60 legen nahe, auch die Validierung von beruflichen Erfahrungen sowie die Anerkennung aussereuropäischer Abschlüsse systematisch zu prüfen und gegebenenfalls die Finanzierung der Verfahren zu sichern.<sup>143</sup>

NFP 60 Ergebnisse und Impulse

aus den Projekten:

142 Wastl-Walter

143 Nadai, Wastl-Walter

# Gleichstellungspolitik: die Herausforderungen angehen

Gleichstellungspolitik dient der Gewährleistung allgemein anerkannter Menschenrechte für Frauen und Männer. Sie gilt damit der Realisierung eines primären Rechtsgutes. Studien zeigen überdies, dass Gleichstellung auch einen wirtschaftlichen Nutzen erbringt: Sie schöpft das Humankapital einer Gesellschaft besser aus, sie schafft Erwerbsanreize, sie senkt betriebliche und volkswirtschaftliche Kosten. Das zu lösende Problem der Ungleichbehandlung ist vielgestaltig, die Lösungsstrategien müssen dieser Vielfalt Rechnung tragen und dürfen sich nicht gegenseitig neutralisieren. Während bisherige Ansätze vorwiegend auf konkrete Teilprobleme ausgerichtet waren – und dabei nicht vernachlässigbare, wenn auch meist begrenzte Erfolge erzielten –, müssen künftige Strategien integrativer angelegt sein. Wir skizzieren zum Ausblick vier Herausforderungen, denen die Gleichstellungspolitik in Zukunft Rechnung zu tragen hat.

## **Herausforderung 1: Massschneidern und geschlechtersensibel unterscheiden**

Das Geschlechterproblem ist einerseits durch stereotype Auffassungen von «Männlichkeit» und «Weiblichkeit», andererseits durch strukturell bedingte Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gekennzeichnet. Während die an das Geschlecht geknüpften Zuschreibungen gleichermaßen von Männern wie von Frauen als aufgedrängt und ungerecht empfunden werden können (z.B. Vollzeit-Erwerbstätigkeit trotz Vaterschaft), privilegiert die strukturell festgeschriebene Ungleichheit Männer und diskriminiert Frauen. Die Männern und Frauen zugeschriebenen Unterschiede widersprechen dem Gleichheitsprinzip genauso wie strukturelle Geschlechterungleichheiten; beide rufen nach Korrekturen.

## **Herausforderung 2: Mit dem Blick aufs Ganze mehr Wirkung erzielen**

Eine weitere Herausforderung resultiert aus dem Zusammenwirken scheinbar voneinander unabhängiger Funktionsweisen in mehreren Handlungsfeldern. Die in den Bereichen Bildung, Arbeit, Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Bildung sowie soziale Sicherheit bestehenden Mechanismen verstärken sich wechselseitig in ihren diskriminierenden Wirkungen. In einer solchen Situation bringen bereichsspezifische Massnahmen wenig, wenn sie nicht über alle Handlungsfelder hinweg koordiniert geplant und durchgeführt werden. Es wäre deshalb verhängnisvoll, die Gleichstellungspolitik nur auf einzelne Aspekte zu konzentrieren, auch wenn diese besonders schockierend sind (z.B. Lohndiskrimination, Gewalt).



### **Herausforderung 3: Gleichstellungspolitik am Lebenslauf ausrichten**

Geschlechterungleichheiten entwickeln sich über den ganzen Lebenslauf hinweg, vom frühesten Kindesalter an bis ins Erwachsenen- und Pensionsalter; sie kumulieren sich nicht selten im Verlauf des Lebens. Gleichstellungsmassnahmen müssen deshalb alle Phasen des Lebens einschliessen und nicht nur Erwachsene im Erwerbsalter ins Visier nehmen.

### **Herausforderung 4: Untypisches als selbstverständlich anerkennen**

Ungleichheiten in Sachen Lohn, Bildung, berufliche Aufstiegsbedingungen, Weiterbildung, soziale Sicherung, unbezahlte Arbeit, auch allgemeine soziale Anerkennung haben einen gemeinsamen Hintergrund: die Verknüpfung von unterschiedlichen Fähigkeiten, Zuständigkeiten und Rollen mit dem Geschlecht. Solche als geschlechtsspezifisch definierten Zuständigkeiten sind als «natürliche», selbstverständliche Voraussetzungen ins Funktionieren verschiedenster gesellschaftlicher Institutionen eingebaut und wirken von dort auf die einzelnen Menschen sowie Lebensgemeinschaften zurück. Wer sich den institutionell als «normal» vorausgesetzten Geschlechterstereotypen in seinem eigenen Leben nicht fügen will oder kann und einen für sein Geschlecht «untypischen» Weg geht, gerät unter beträchtlichen Druck, dem nur mit hohem Aufwand begegnet werden kann. So etwa ist es für alleinerziehende Mütter, die ihre Berufstätigkeit nicht reduzieren können; für Väter, die ihre Vaterrolle ernst nehmen möchten, denen aber nicht ermöglicht wird, ihr Arbeitspensum zurückzufahren; für Paare, die als gleichgestellte Partner mit Kindern zusammenleben und dafür beispielsweise ihr berufliches Engagement zu gleichen Teilen reduzieren wollen. Gleichstellungspolitik muss deshalb grundsätzlich darauf abzielen, Freiräume zu schaffen, in denen sich Menschen unabhängig von sozialen Zuschreibungen entfalten können.

Alle Bemühungen zur Vermeidung oder Behebung von Ungleichheiten – sei es die Ungleichheit der Geschlechter, seien es ungleiche Chancen aufgrund von sozialer oder fremdsprachiger Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung oder physischer und psychischer Behinderung – sind demselben Ziel verpflichtet: Es geht darum, die Handlungsmöglichkeiten der Menschen unabhängig von einer blossen Gruppenzugehörigkeit und von entsprechenden Zuschreibungen zu gestalten. Nur so kann erreicht werden, dass sie in ihrer Entwicklung nicht behindert werden.

# Das NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter: Porträt, Projekte und Kontaktadressen

## Porträt

Der Bundesrat erteilte dem Schweizerischen Nationalfonds im November 2007 den Auftrag, das Nationale Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter durchzuführen. Das Programm zielt darauf ab, neue Erkenntnisse darüber zu gewinnen, unter welchen Bedingungen Gleichstellungspolitik entsteht und wie diese realisiert wird. Untersucht wurden die Wirksamkeit aktueller Strategien, Programme und Massnahmen im Bereich der Gleichstellung. Die Forschungsarbeiten gingen darüber hinaus der Frage nach den Ursachen für das Fortbestehen von Ungleichheiten im Verhältnis der Geschlechter nach. Die Ergebnisse des NFP 60 liefern Grundlagen für innovative Ansätze in der Gleichstellungspolitik der Schweiz.

Für die Durchführung dieses Forschungsprogramms mit dreijähriger Forschungsphase wurde ein Finanzrahmen in der Höhe von 8 Millionen Franken zur Verfügung gestellt. Zwischen September 2010 und Dezember 2013 arbeiteten 21 Forschungsteams im Rahmen des NFP 60. Die Projekte decken ein weites Spektrum an Fragen zur Gleichstellung ab. Zur besseren Übersicht wurden sie den folgenden drei Clustern zugeordnet: Arbeit und Organisation, Bildung und Karriere, Familie und Privathaushalt.

### Cluster 1: Arbeit und Organisation

Zahlreiche gleichstellungspolitische Massnahmen haben in den vergangenen Jahren der Erwerbssphäre gegolten. Eine egalitäre Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern wurde dennoch bis heute nicht erreicht. Teilzeitpensen und geringfügige Arbeit sind bei weiblichen Erwerbstätigen weit verbreitet – mit erheblichen Folgen für ihre soziale Sicherheit. Neben komplexen politischen und arbeitsmarktspezifischen Faktoren sind es Voraussetzungen und Prozesse in den Arbeitsorganisationen selbst, die auf (Un-)Gleichstellung in der Arbeitswelt Einfluss nehmen.

Projekte: Droz, Fillieule, Hungerbühler, Le Feuvre, Krings, Nadai, Nollert, Widmer

### Cluster 2: Bildung und Karriere

Erziehung und Bildung prägen Identitäten und individuelle Lebensentwürfe. Hier werden die Grundlagen für Bildungsentscheidungen gelegt, werden die Weichen für Erfolg im Berufsleben gestellt. Trotz deutlicher Verbesserungen lassen nicht wenige Bildungsgänge und -stufen in der Schweiz noch immer eine unterschiedliche Offenheit für junge Frauen und Männer erkennen. Weder in gering- noch in hochqualifizierten Bereichen des Berufslebens vermögen Frauen ihre Qualifikationen ähnlich erfolgreich wie Männer in berufliche Positionen und Entlohnung umzusetzen.

Projekte: Fassa Recrosio, Herzog, Joye, Maihofer, Marti, Nentwich, Rütter, Wastl-Walter

### **Cluster 3: Familie und Privathaushalt**

Das traditionelle Ernährermodell scheint Vergangenheit, dennoch liegt die Hauptverantwortung für die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen weiterhin bei Frauen, und selbst junge Paare entwickeln sich im Sinne traditioneller Modelle der Arbeitsteilung. Auch ist Gewalt aus dem häuslichen Bereich bis anhin nicht getilgt. Geburtenrückgang, steigende Scheidungsziffern und eine Vielfalt neuer Lebens- und Haushaltsformen verweisen auf einen tiefgreifenden Wandel des Privaten und sind mit neuen gleichstellungspolitischen Herausforderungen verknüpft.

Projekte: Balthasar, Bütler, Gloor, Iten, Wigger

## **Projekte und Kontaktadressen**

### **Projekt Balthasar**

*Wie gendersensibel ist die Familienpolitik der Schweizer Kantone?*

Prof. Andreas Balthasar, Interface, Politikstudien Forschung Beratung, Luzern

Prof. Joachim Blatter, Seminar für Politikwissenschaft, Universität Luzern

Franziska Müller, Interface, Luzern

Projekt-Nummer: 129073 / Kontakt: E-Mail: balthasar@interface-politikstudien.ch

### **Projekt Bütler**

*Auswirkungen von Rentenreformen auf Familien*

Prof. Monika Bütler, Schweizerisches Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW-HSG), Universität St. Gallen

Prof. Franz Schultheis, Seminar für Soziologie (SfS-HSG), Universität St. Gallen

Thomas Mazzurana, SfS-HSG, Universität St. Gallen

Projekt-Nummer: 129306 / Kontakt: E-Mail: monika.buetler@unisg.ch

### **Projekt Droz**

*Geschlecht, Generationen und Gleichstellung in der Schweizer*

*Landwirtschaft (AgriGenre)*

Dr. Yvan Droz, Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID), Universität Genf

Dr. Fenneke Reysoo, IHEID, Universität Genf

Valérie Miéville-Ott, Association suisse pour le développement de l'agriculture et de l'espace rural (AGRIDEA), Lausanne

Ruth Rossier, Forschungsanstalt Agroscope, Reckenholz-Tänikon

Nadine Boucherin, IHEID, Universität Genf (2010-2011)

Federica Manfredi, AGRIDEA, Lausanne (2010-2011)

Dr. Sandra Contzen, Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (HAFL), Zollikofen (2012-2013)

Dr. Jérémie Forney, HAFL, Zollikofen (2012-2013)

Projekt-Nummer: 129309 / Kontakt: E-Mail: yvan.droz@graduateinstitute.ch

### **Projekt Fassa Recrosio**

*Wie wird Gleichstellung an den Schulen gelehrt?*

Prof. Farinaz Fassa Recrosio, Institut des Sciences sociales, Universität Lausanne

Dr. Chiara Storari, Institut des Sciences sociales, Universität Lausanne

Dr. Valérie Rolle, Institut des Sciences sociales, Universität Lausanne

Dr. Matthias Studer, Institut d'études démographiques et du parcours de vie,  
Universität Genf

Projekt-Nummer: 129333 / E-mail : Farinaz.Fassarecrosio@unil.ch

### **Projekt Fillieule**

*Gewerkschaften und Geschlechtergleichstellung (SynEga)*

Prof. Olivier Fillieule, Institut d'études politiques et internationales (IEPI),  
Universität Lausanne

Dr. Martina Avanza, IEPI, Universität Lausanne

Dr. Philippe Blanchard, IEPI, Universität Lausanne

Dr. Hervé Rayner, IEPI, Universität Lausanne

Vanessa Monney, IEPI, Universität Lausanne

Gilles Descloux, IEPI, Universität Lausanne

Stéphanie Monay, IEPI, Universität Lausanne

Projekt-Nummer: 129321 / Kontakt: E-Mail: olivier.fillieule@unil.ch

### **Projekt Gloor**

*Interventionen bei Partnergewalt aus Sicht der Betroffenen*

Dr. Daniela Gloor, Social Insight, Forschung Evaluation Beratung, Schinznach-Dorf

Projekt-Nummer: 129229 / Kontakt: E-Mail: gloord@socialinsight.ch

### **Projekt Herzog**

*Karriere und Geschlecht: Weshalb wählen Frauen Männerberufe?*

Prof. Walter Herzog, Institut für Erziehungswissenschaft (IfE), Universität Bern

Dr. Elena Makarova, IfE, Universität Bern

Belinda Aeschlimann, IfE, Universität Bern

Julia Ignaczewska, IfE, Universität Bern

Projekt-Nummer: 129279 / Kontakt: E-Mail: walter.herzog@edu.unibe.ch

### **Projekt Hungerbühler**

*Chancengleichheit in den Unternehmen und Programmen der SRG*

Dr. Ruth Hungerbühler, Istituto Media e Giornalismo (IMeG), Universität der  
italienischen Schweiz, Lugano

Prof. Nelly Valsangiacomo, Section d'histoire, Universität Lausanne

Projekt-Nummer: 129080 / Kontakt: E-Mail: ruth.hungerbuhler@usi.ch

### **Projekt Iten**

*Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung*

Dr. Rolf Iten, Infrac AG, Zürich

Prof. Michael Lechner, Schweizerisches Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW-HSG), Universität St. Gallen

Projekt-Nummer: 129248 / Kontakt: E-Mail: rolf.iten@infrac.ch

### **Projekt Joye**

*Mehr Chancengleichheit bei der Berufswahl*

Prof. Dominique Joye, Institut des sciences sociales (ISS), Universität Lausanne

Carolina Carvalho Arruda, ISS, Universität Lausanne

Dr. Jacques-Antoine Gauthier, ISS, Universität Lausanne

Dr. Lavinia Gianettoni, ISS, Universität Lausanne

Dominique Gros, Service de la recherche en éducation (SRED), Département de l'instruction publique, de la culture et du sport, Genf

Dinah Gross, ISS, Universität Lausanne

Dr. Edith Guillely, SRED, Genf

Dr. Elisabeth Moubarak, SRED, Genf

Dr. Karin Müller, SRED, Genf

Projekt-Nummer: 129289 / Kontakt: E-Mail: dominique.joye@unil.ch

### **Projekt Krings**

*Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum?*

Prof. Franciska Krings, Département de comportement organisationnel (OB), Universität Lausanne

Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Bern

Audrey Mouton, OB, Universität Lausanne

Projekt-Nummer: 129222 / Kontakt: E-Mail: franciska.krings@unil.ch

### **Projekt Le Feuvre**

*Gleichstellung bei älteren Arbeitnehmenden (EGALISE)*

Prof. Nicky Le Feuvre, Institut des sciences sociales (ISS), Universität Lausanne

Dr. Magdalena Rosende, Institut des Sciences sociales, Universität Lausanne

Dr. Morgane Kuheni, Institut des Sciences sociales, Universität Lausanne

Dr. Céline Schoeni, Institut des Sciences sociales, Universität Lausanne

Projekt-Nummer: 129202 / E-mail : nicky.lefeuvre@unil.ch

### **Projekt Maihofer**

*Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen*

Prof. Andrea Maihofer, Zentrum Gender Studies, Universität Basel

Prof. Max Bergman, Seminar für Soziologie, Universität Basel

Dr. Evéline Huber, Seminar für Soziologie, Universität Basel

Dr. Sandra Hupka-Brunner, Seminar für Soziologie, Universität Basel

Dr. Shireen Kanji, Seminar für Soziologie, Universität Basel

Dr. Robin Samuel, Seminar für Soziologie, Universität Basel

Dr. Karin Schwiter, Geographisches Institut, Universität Zürich

Dr. Nina Wehner, Zentrum Gender Studies, Universität Basel

Projekt-Nummer: 129220 / Kontakt: E-Mail: andrea.maihofer@unibas.ch

### **Projekt Marti**

*Berufseinstieg und Lohndiskriminierung (BELODIS)*

Dr. Michael Marti, Ecoplan, Bern

Kathrin Bertschy, Ecoplan, Bern

Projekt-Nummer: 129301 / Kontakt: E-Mail: michael.marti@ecoplan.ch

### **Projekt Nadai**

*Aktivierende Sozialpolitik als Frauenförderung?*

Prof. Eva Nadai, Hochschule für Soziale Arbeit (HSA), Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Prof. Gisela Hauss, HSA, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Alan Canonica, HSA, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Loredana Monte, HSA, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Projekt-Nummer: 129208 / Kontakt: E-Mail: eva.nadai@fhnw.ch

### **Projekt Nentwich**

*Puppenstuben, Bauecken und Waldtage: Gender in Kinderkrippen*

Prof. Julia Nentwich, Lehrstuhl für Organisationspsychologie (OPSY), Universität St. Gallen

Prof. Franziska Vogt, Institut für Lehr- und Lernforschung, Pädagogische Hochschule St. Gallen

Wiebke Poppen, OPSY, Universität St. Gallen

Stefanie Schälin, OPSY, Universität St. Gallen

Projekt-Nummer: 129314 / Kontakt: E-Mail: julia.nentwich@unisg.ch

### **Projekt Nollert**

*Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt: Politisch-institutionelle Faktoren*

Prof. Michael Nollert, Departement Sozialwissenschaften, Universität Freiburg

Dr. Ruedi Epple, Departement Sozialwissenschaften, Universität Freiburg

Dr. Sebastian Schief, Departement Sozialwissenschaften, Universität Freiburg

Martin Gasser, Departement Sozialwissenschaften, Universität Freiburg

Sarah Kersten, Departement Sozialwissenschaften, Universität Freiburg

Projekt-Nummer: 129250 / Kontakt: E-Mail: michael.nollert@unifr.ch

### **Projekt Rütter**

*Frauen in Ingenieur-Berufen – gesucht und respektiert?*

Dr. Heinz Rütter, Rütter + Partner, Sozioökonomische Forschung und Beratung,  
Rüschlikon

Anja Umbach-Daniel, Rütter + Partner, Rüschlikon

Projekt-Nummer: 129194 / Kontakt: E-Mail: anja.umbach@ruetter.ch

### **Projekt Wastl-Walter**

*Berufliche Benachteiligungen im Lichte von Geschlecht und Ethnizität*

Prof. Doris Wastl-Walter, Geographisches Institut (GIUB), Universität Bern

Dr. Yvonne Riaño, GIUB, Universität Bern

Dr. Elisabeth Bühler, Geographisches Institut, Universität Zürich

André Aschwanden, GIUB, Universität Bern

Katharina Limacher, GIUB, Universität Bern

Projekt-Nummer: 129293 / Kontakt: E-Mail: yvonne.riano@giub.unibe.ch

### **Projekt Widmer**

*Entstehung und Steuerung beruflicher Gleichstellungspolitik*

Prof. Thomas Widmer, Institut für Politikwissenschaft (IPZ), Universität Zürich

Prof. Silke Bothfeld, Hochschule Bremen

Dr. Andrea Leitner, Institut für Höhere Studien, Wien

Dr. Gesine Fuchs, IPZ, Universität Zürich

Sophie Rouault, Hochschule Bremen

Christine Zollinger, IPZ, Universität Zürich

Projekt-Nummer: 129317 / Kontakt: E-Mail: thow@ipz.uzh.ch

### **Projekt Wigger**

*«Care»-Trends in Privathaushalten: Umverteilen oder auslagern?*

Prof. Annegret Wigger, Institut für Soziale Arbeit (IFSA), Fachhochschule St. Gallen,  
Rorschach

Dr. Nadia Baghdadi, IFSA, Fachhochschule St. Gallen, Rorschach

Projekt-Nummer: 129221 / Kontakt: E-Mail: annegret.wigger@fhsg.ch

## Mehr Informationen

### **Mehr Informationen zu Ergebnissen und Analysen aus den Projekten des NFP 60**

Auf der Website des NFP 60 sind für jedes Projekt Informationen zu Hintergrund, Ziel und Ergebnissen sowie zu Publikationen aufgeschaltet. Link: [www.nfp60.ch](http://www.nfp60.ch). Für weitergehende Darstellungen der Ergebnisse aus den 21 Forschungsprojekten des NFP 60 und vertiefte Informationen zu einzelnen Projekten wenden Sie sich bitte direkt an die Forschenden. Die Kontaktadressen der Forschenden sind auf den Seiten 55-59 dieses Berichts aufgeführt.

2015 erfolgt die Publikation eines Buches mit wissenschaftlichen Beiträgen. Arbeitstitel: «Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis: Beiträge zu einer anwendungsorientierten Genderforschung».

### **Mehr Informationen zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann**

Nachfolgend finden Sie einige Links, die den Weg zu Zahlen, Fakten und politischen Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann weisen:

Die regelmässig aktualisierten Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann stehen in «Statistik Schweiz», dem Statistikportal des Bundesamtes für Statistik (BFS) zur Verfügung. Diese sind immer auf dem aktuellsten Stand (Navigation der Themen und Indikatoren in der Spalte rechts am Bildschirm: Bildung, Erwerbstätigkeit usw.): Link:

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

Die 2013 veröffentlichte Broschüre «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung» des BFS ergänzt die Indikatoren mit weiteren Informationen und Grafiken. Link:

[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/01/new/hip\\_detail.html?gnplD=2013-606](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/01/new/hip_detail.html?gnplD=2013-606)

Auf regionaler Ebene finden sich Zahlen und Fakten im «Statistischen Atlas der Schweiz» im Thema 20 – Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung → Gleichstellung. Zu den übrigen Themen sind im Atlas Daten zu Frauen und Männern getrennt verfügbar. Link:

[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische\\_karten/02.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/02.html)

Zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf hat das BFS 2013 die Publikation «Das Engagement der Väter in Haushalt und Familie» veröffentlicht. Link:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5382>

Im Rahmen der Legislaturindikatoren zur Beobachtung der Ziele, welche der Bundesrat und das Parlament in der Legislaturplanung 2011-2015 festgelegt haben, sind unter «Leitlinie 7 Gleichstellung» Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann verfügbar. Link:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/00/10/blank/ind44.approach.4401.html>

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und das BFS haben 2013 die Broschüre zur Lohnungleichheit publiziert unter dem Titel «Auf dem Weg zur Lohnungleichheit! Tatsachen und Trends». Link:

[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/01/new/hip\\_detail.html?gnplD=2013-606](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/01/new/hip_detail.html?gnplD=2013-606)

Die Publikationen des EBG finden sich unter folgendem Link:

<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/index.html?lang=de>

In den Publikationen «Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit. Impulse aus Sicht der Gleichstellung» von 2010

(Link: <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00408/index.html?lang=de>)

und von 2012 «Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung»

(Link: <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00408/index.html?lang=de>) hat das EBG die Thematik der Care-Arbeit aufbereitet.



## Impressum

### Herausgeberin

Leitungsgruppe des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter

### Leitungsgruppe des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter

Prof. Brigitte Liebig, Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten, Präsidentin

Prof. Lucien Criblez, Pädagogisches Institut, Universität Zürich

Prof. Karin Gottschall, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen

Prof. René Levy, Sozial- und Politikwissenschaftliche Fakultät, Universität Lausanne

Prof. Birgit Sauer, Institut für Politikwissenschaft, Universität Wien

Prof. Alfonso Sousa-Poza, Lehrstuhl für Haushalts-, Konsum- und Genderökonomie, Universität Hohenheim (Stuttgart), Privatdozent an der volkswirtschaftlichen Abteilung der Universität St. Gallen

### Delegierter der Abteilung IV des Nationalen Forschungsrats

Prof. Alexander Grob, Fakultät für Psychologie, Universität Basel

### Beobachterin der Bundesverwaltung

Dr. Sylvie Durrer, Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Bern

### Programmkoordinatorin und Projektleiterin Synthesebericht

Dr. Stephanie Schönholzer, Schweizerischer Nationalfonds (SNF), Bern

### Leiterin Wissenstransfer

Dr. Gudrun Sander, Sander & Sander GmbH, St. Gallen (2010-2013)

Dr. Frauke Sassnick Spohn, Büro für Soziales, Bildung und Gesundheit, Sassnick Spohn GmbH, Winterthur (ab 2014)

### Arbeitsgruppe Synthesebericht

Dr. Stephanie Schönholzer, Schweizerischer Nationalfonds (SNF), Bern

Dr. Sylvie Durrer und Dr. Ursula Thomet, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Bern

Prof. René Levy, Sozial- und Politikwissenschaftliche Fakultät, Universität Lausanne

Prof. Brigitte Liebig, Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Dr. Frauke Sassnick Spohn, Büro für Soziales, Bildung und Gesundheit, Sassnick Spohn GmbH, Winterthur

### Konzept und Text Synthesebericht NFP 60

Dr. Frauke Sassnick Spohn, Büro für Soziales, Bildung und Gesundheit, Sassnick Spohn GmbH, Winterthur

### Fotos

Carmela Odoni, Bern

### Gestaltung

Traber, Typografisches Atelier, St. Gallen

### Druck

Niedermann Druck AG, St. Gallen

### Auflage

3000 Exemplare

### Copyright

© 2014 Schweizerischer Nationalfonds, Bern

Bern, 2014

Diese Publikation kann auch auf Französisch und Italienisch kostenlos bestellt werden bei:  
Schweizerischer Nationalfonds,  
Abteilung Programme, NFP 60, Postfach 8232, 3001 Bern  
oder [nfp60@snf.ch](mailto:nfp60@snf.ch)  
[www.nfp60.ch](http://www.nfp60.ch)