

## **«Es besteht Handlungsbedarf»**

**«!Chancengleich – Chancenlos?» war das Thema der Tagung vom 14. März. Dass die reale Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf noch nicht erreicht ist, darin schienen sich die Redenden auf dem Podest wie das Publikum einig zu sein. Auch darüber, dass für Veränderungen Rahmenbedingungen und Innovationen braucht. Und dazu gab es einiges aus der Praxis zu hören.**

Wandlung sei angesagt, meinte Regierungsrätin Brigitte Profos vor über 200 Anwesenden, die der Einladung der Direktion des Innern und der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann gefolgt waren. «Es haben sich die konkreten Arbeitsbedingungen in Unternehmen und Organisationen zu wandeln. Wir haben uns von alten Bildern über Frauen und Männer, über Mütter und Väter zu verabschieden. Zu wandeln haben wir uns in unsern Köpfen und Seelen für Neues, Ungewohntes, Anspruchsvolles. »

### **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit?**

Doch viele Paare könnten sich die Erwerbs- und Familienarbeit nicht teilen, weil Frauenlöhne nach wie vor tiefer seien als Männerlöhne, so Franziska Teuscher, Nationalrätin, Leiterin Projektstelle betriebliche Gleichstellung Gewerkschaft Bau und Industrie. «Frauenarbeit wird im Vergleich mit Männerarbeit nach wie vor unterbewertet. Es gibt massive Lohnunterschiede zwischen typischen Frauen- und typischen Männerberufen. Es geht nicht nur um gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sondern auch um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

Hans Rudolf Schuppisser, Vizedirektor, Schweizerischer Arbeitgeberverband, fand es irritierend, z. B. Polizistenlöhne mit Krankenschwesternlöhnen zu vergleichen. Die Forderung gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit nehme der Wirtschaft die Flexibilität. Schuppisser betonte die Wichtigkeit der Partnerschaft. «Man muss sich in den Betrieben um persönliche Vereinbarungen bemühen.» Es müsse nicht alles gesetzlich verordnet werden, aber die Veränderungen müssten wirtschaftsverträglich gemacht werden. Der Schweizerische Arbeitgeberverband habe Tipps für Arbeitgeber zum Thema Chancengleichheit herausgegeben, die greifen.

### **Entscheidungsfreiheit und Rahmenbedingungen**

Für Daniela Hausheer, Leiterin Marketing, Zuger Kantonalbank, ist es wichtig, «dass sehr viele Paare wahrnehmen, dass sie die Entscheidungsfreiheit haben, wie sie Familienarbeit und Kinderbetreuung handhaben wollen. Wünschenswert ist, dass Männer und Frauen praktische Erfahrungen machen können in Familien- und Berufsarbeit. Dazu braucht es aber Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Blockzeiten in der Schule.»

Mit den Rahmenbedingungen setzte sich dann Daniel Huber auseinander, Projektleiter Beratungsstelle «und...» . «Zum Themenbereich Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit / Gleichstellung besteht immer Handlungsbedarf. Es ist ein dauernder Prozess, der Jahre dauern kann. Und er betrifft Frauen und Männer gleichermassen, also müssen alle darin einbezogen werden.» Lohngleichheit zu gewährleisten sei eine anspruchsvolle Aufgabe, die Know-How und Instrumente verlange. Und diese Instrumente kann die Beratungsstelle «und...» mit einem Kriterienkatalog und mit reicher Erfahrung in der Beratung zur Verfügung stellen.

**Es ist also möglich**

Als innovatives Beispiel aus der Praxis stellte Suzanne Blaser die ÖKK Basel vor, deren Mitglied der Geschäftsleitung / Leiterin Recht und Personal sie ist. Die Personalstruktur der ÖKK zeigt ein aussergewöhnliches Bild. 129 Frauen und 65 Männer arbeiten in der ÖKK Basel. 20 Frauen und 25 Männer teilen sich die Führungsverantwortung. 39 % aller Angestellten arbeiten teilzeitlich. Suzanne Blaser präsentierte eine eindrucksvolle Liste an Errungenschaften und Angebote im Bereich Chancengleichheit vor, welche die ÖKK als familienfreundliche Unternehmung qualifiziert. Um lediglich ein paar Rosinen herauszupicken: Geburtsurlaub für Väter, Teilzeit auf allen Hierarchiestufen, vorteilhafte Pensionskassenlösung auch für Teilzeitangestellte, Kinderpflegeurlaube nach Absprache, Gespräche mit angehenden Müttern, lohnmassige Berücksichtigung von Erfahrungen aus Nichterwerbsarbeit. Damit war zum Schluss der Hoffnungsakzent gesetzt: Es ist also möglich.