



Öffentliche Fachstellen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz

FLURINA DERUNGS, lic.phil.*

Zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann sind institutionelle Mechanismen unabdingbar. Der Artikel zeigt die Entwicklung und den aktuellen Stand der öffentlichen Fachstellen zur Förderung der Gleichstellung in der Schweiz auf und geht – untermauert mit verschiedenen Beispielen aus der Praxis – auf die Zusammenarbeit verschiedener Akteurinnen und Akteure ein. Das kulturelle und politische Umfeld für die Förderung von Gleichstellung unterscheidet sich stark zwischen den Kantonen und Regionen. Dies wird am Beispiel von familienergänzender Kinderbetreuung und Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit illustriert.

Inhalt

I.	Einleitung	2
II.	Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz.....	4
	1. Entwicklung und aktueller Stand der öffentlichen Gleichstellungsfachstellen ..	5
	2. Auftrag der öffentlichen Gleichstellungsfachstellen	6
III.	Netzwerke zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann	8
	1. Netzwerk von öffentlichen Gleichstellungsfachstellen	8
	2. Netzwerke von Stellen im Bildungsbereich	10
	3. Netzwerk von Nichtregierungsorganisationen	11
	4. Netzwerk von Stellen in der Privatwirtschaft.....	11
IV.	Unterschiede zwischen den Kantonen und Landesregionen	12
	1. Familienergänzende Kinderbetreuung.....	13
	2. Ressourcen	13
V.	Ausblick	15
	Bibliographie.....	16

I. Einleitung

Die Schweiz führte 1971 – vergleichsweise sehr spät – das Stimm- und Wahlrecht für Frauen ein. Damals brauchten verheiratete Frauen die Erlaubnis ihres Ehemannes, um berufstätig zu sein. Häusliche Gewalt galt als Privatsache, für Betroffene gab es kaum Schutz. Es gab keine Mutterschaftsversicherung und keine Statistiken zur Lohndiskriminierung. Zudem war Schwangerschaftsabbruch verboten und nicht-erwerbstätige Frauen mit Betreuungspflichten waren schlecht sozial abgesichert.¹

«Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»² So steht es seit 1981 in der schweizerischen Bundesverfassung (BV).³

Seit Einführung des Frauenstimmrechts und Verankerung des Gleichheitsgebots in der Verfassung wurden in der Schweiz wichtige **Meilensteine** erreicht, welche Frauen rechtlich nach und nach den Männern gleichstellten. So führte beispielsweise das neue Eherecht 1988 die gleichberechtigte Partnerschaft und die gemeinsame Verantwortung für Kinder ein und löste so den Mann als Oberhaupt der Familie ab. Seit 1993 werden regelmässig statistische Informationen zum Stand und zur Entwicklung der Gleichstellung von Frau und Mann publiziert.⁴ 1996 trat das Gleichstellungsgesetz (GIG)⁵ in Kraft. Es konkretisiert den Verfassungsauftrag zur Gleichstellung und verbietet jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben. 1997 ratifizierte die Schweiz die UNO-Frauenrechtskonvention (CEDAW)⁶ und berichtet seither regelmässig über deren Umsetzung. Die 10. AHV-Revision (1997)⁷, das neue Scheidungsrecht (2000)⁸ sowie die 1. BVG-Revision (2006)⁹ brachten eine eigenständige soziale Absicherung für Frauen mit Betreuungspflichten – beispielsweise durch Individualrenten, Teilung von Vorsorgeguthaben und Einführung von Betreuungsgutschriften. Weitere wichtige Neuerungen folgten nach der Jahrtausendwende; so die Möglichkeit eines straffreien Schwangerschaftsabbruchs 2002,¹⁰ die Offizialisierung von häuslicher Gewalt 2004,¹¹ der Erwerbsersatz bei Mutter-

* Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG), Universität Bern, Leiterin Transdisziplinäre Forschung, flurina.derungs@izfg.unibe.ch

¹ EBG, Beijing+20 Bericht, 2 -3.

[EKF, Faktenblatt](#): Viel erreicht, viel zu tun. Frauenpolitik und Gleichstellung seit 1971, Bern 2006, (besucht am 22.10.2015).

² Art. 8 Abs. 3 BV.

³ Der Zusatz zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann wurde 2000 bei der Revision der BV ergänzt.

⁴ Bundesamt für Statistik, Gleichstellung von Mann und Frau <www.equality-stat.admin.ch> (besucht am 22.10.2015).

⁵ GIG.

⁶ CEDAW.

⁷ AHVG.

⁸ Art. 111ff. ZGB.

⁹ BVG.

¹⁰ Art. 119 StGB.

¹¹ Art. 123 Abs. 2 StGB.

schaft 2005¹² oder die gemeinsame elterliche Sorge als Regelfall 2014¹³. Dank dieser und weiterer rechtlicher Änderungen in den letzten Jahrzehnten ist die formale Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz heute zum grössten Teil erreicht. Die **tatsächliche Gleichstellung** weist allerdings noch Lücken auf. So namentlich im Erwerbsleben, in der Bildung oder in der Familie – dazu einige Beispiele.¹⁴

Heute sind immer mehr Frauen erwerbstätig – aktuell gehen acht von zehn Frauen im erwerbsfähigen Alter einer bezahlten Arbeit nach.¹⁵ Die **Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern** unterscheidet sich jedoch in vielerlei Hinsicht: 2015 waren 60% der Frauen (und 16% der Männer) Teilzeit erwerbstätig.¹⁶ In flexiblen, unsicheren und schlechter bezahlten Arbeitsverhältnissen sind Frauen deutlich übervertreten. Rund zwei von drei Arbeitsstellen, bei denen der monatliche Bruttolohn für eine Vollzeitstelle weniger als 4000 Franken beträgt, waren 2012 von Frauen besetzt.¹⁷ Entscheidungspositionen in der Wirtschaft, aber auch in der Politik, werden häufig von Männern bekleidet. Ein Drittel aller Führungspersonen in der Privatwirtschaft sind Frauen, bei den 100 grössten Unternehmen der Schweiz gibt es 2.5% weibliche CEOs.¹⁸ In Parlamenten auf kommunaler, kantonaler und Bundesebene machen Frauen einen Viertel bis einen Drittel der Parlamentsmitglieder aus.¹⁹ Und obwohl Lohnungleichheit gesetzlich verboten ist, verdienen Frauen auch 2014 noch gut 20% weniger als Männer. Davon lassen sich etwa drei Fünftel durch strukturelle Faktoren wie Unterschiede in Funktion, Dienstjahren oder Ausbildungsniveau erklären – der restliche Anteil des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern, durchschnittlich 678 Franken pro Monat, lässt sich nicht anders als durch Diskriminierung erklären.²⁰

Der **Bildungsstand** von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten massiv gestiegen. Bei den Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen beispielsweise haben Frauen in den letzten Jahren stark zugelegt, den Rückstand aufgeholt und die Männer sogar überholt.²¹ Die Wahl der Ausbildung aber bleibt dennoch geschlechtsspezifisch geprägt (horizontale Segregation) und je höher die Position auf der Karriereleiter, umso weniger Frauen (vertikale Segregation).²²

¹² Art. 16 EOG.

¹³ Art. 296 ff. ZGB.

¹⁴ EBG, Beijing+20 Bericht.

¹⁵ Bundesamt für Statistik, Themendossier 20 - Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung < Gleichstellung von Mann und Frau < Daten und Indikatoren < Erwerbstätigkeit, <[Erwerbsbeteiligung](#)> (besucht am 22.10.2015).

¹⁶ Bundesamt für Statistik, Themendossier 20 - Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung < Gleichstellung von Mann und Frau < Daten und Indikatoren < Erwerbstätigkeit, <[Teilzeitarbeit](#)> (besucht am 22.10.2015).

¹⁷ Bundesamt für Statistik, Aktuell, <[Medienmitteilungen](#)> (besucht am 22.10.2015).

¹⁸ SCHILLING, 46.

EGB/EDA, Bilanzierung, 61.

¹⁹ DERUNGS/KELLER, 2.

²⁰ Bundesamt für Statistik, Themendossier 20 - Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung < Übersicht < Neues im Thema < Alles zu dieser Veröffentlichung, <[Lohnstrukturerhebung](#)> (besucht am 22.10.2015).

²¹ Bundesamt für Statistik, Themendossier 20 - Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung < Gleichstellung von Mann und Frau < Daten und Indikatoren < Bildung, <[Abgeschlossene Ausbildungen](#)> (besucht am 22.10.2015).

²² EGB/EDA, Bilanzierung, 22 ff.

Bei der **unbezahlten Haus- und Familienarbeit** zeigt sich das umgekehrte Bild als bei der Erwerbsarbeit: Immer mehr Männer engagieren sich zwar für Familie und Haushalt, der Hauptteil wird jedoch nach wie vor von Frauen verrichtet. Am häufigsten wählen Familien heute ein Modell mit vollzeiterwerbstätigem Vater und teilzeiterwerbstätiger Mutter: Jeder zweite Paarhaushalt mit jüngstem Kind unter 7 Jahren und rund sechs von zehn Paarhaushalten mit jüngstem Kind zwischen 7 und 14 Jahren wählten im Jahr 2014 dieses Modell (50%, resp. 58%).²³ Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist und bleibt eine Herausforderung für beide Elternteile. Fehlende Krippenplätze, Fehlanreize durch hohe Kosten, unflexible Arbeitszeiten, Probleme bei der Betreuung kranker Kinder, ein fehlender Elternurlaub und nicht zuletzt starre Geschlechterrollen erschweren es Männern und Frauen, Job und Familie unter einen Hut zu bringen. Zudem kommt für immer mehr Erwerbstätige die Betreuung betagter Angehöriger dazu.²⁴

Bis zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung bleibt also noch ein langer Weg zu gehen. Dies ist die Aufgabe der Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann auf kommunaler, kantonaler und Bundesebene, auf die in diesem Artikel näher eingegangen wird.

II. Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz

Verschiedene internationale und nationale Dokumente der letzten Jahrzehnte halten fest, dass für die effektive Förderung von Gleichstellung von Frau und Mann **institutionelle Mechanismen** unverzichtbar sind. Beispielsweise betonte das CEDAW-Komitee schon 1988 deren Wichtigkeit, ebenso die Beijing Declaration and Platform of Action (BDPA), welche die internationale Staatengemeinschaft an der 4. UNO-Weltfrauenkonferenz 1995 in Beijing verabschiedet hat.²⁵ Die Bedeutung von institutionellen Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann wurde seither in verschiedenen internationalen Dokumenten bestätigt.²⁶ Auf nationaler Ebene hält das GlG von 1996 die Wichtigkeit von institutionellen Mechanismen fest. Dies wurde 2011 eindrücklich durch das Bundesgericht bestätigt.²⁷ Die Priorisierung der institu-

²³ Bundesamt für Statistik, Themendossier 20 - Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung <Gleichstellung von Mann und Frau < Daten und Indikatoren < Vereinbarkeit von Beruf und Familie, <[Erwerbsmodelle in Paarhaushalten](#)> (besucht am 22.10.2015).

²⁴ EBG/EDA, Bilanzierung, 50 ff.

²⁵ CEDAW.

Beijing Declaration.

²⁶ Siehe dazu insbesondere die <[Grundlagendokumente der 59. Session der UNO-Frauenrechtskommission \(CSW\)](#)> (besucht am 22.10.2015), insbesondere <[Panel 1](#)> zu nationalen Mechanismen für die Gleichstellungsförderung (besucht am 22.10.2015) und <[Panel 3](#)> zu Ressourcen (besucht am 22.10.2015). Die 59. Session der CSW machte einen Rückblick auf 20 Jahre Implementierung der BDPA.

²⁷ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.03.1995 (SR 151.1).

2011 fällte das Bundesgericht ein wegweisendes Urteil in Bezug auf institutionelle Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann. Es erinnerte den Kanton Zug, der seine Kommission für Gleichstellung abgeschafft hatte, an seine verfassungsrechtliche Verpflichtung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und hielt fest, dass gewisse institutionelle und organisatorische Vorkehrungen notwendige Voraussetzung für die Erfüllung dieses Verfassungsauftrags sind. Das höchste Gericht der Schweiz hat festgehalten, dass alle 26 Kantone in der Schweiz verpflichtet sind, organisatorische Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, vgl. BGE 137 I 305.

tionellen Mechanismen heisst: Schaffung von nachhaltigen institutionellen Strukturen und Prozessen zur Förderung der Gleichstellung, die mit ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet sind.²⁸ Um diese Institutionen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann sowie ihren Auftrag soll es – untermauert mit Beispielen aus der Praxis – in diesem Kapitel gehen. Auf die Ressourcen wird – mit Blick auf die Unterschiede zwischen den Kantonen – in Kapitel IV. 2. näher eingegangen.

1. Entwicklung und aktueller Stand der öffentlichen Gleichstellungsfachstellen

Im Nachgang zu den Fortschritten auf rechtlicher Ebene entstanden in allen Regionen der Schweiz **öffentliche Fachstellen**, die sich für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann einsetzen. Für deren Schaffung spielten Nichtregierungsorganisationen (s. III. 3.) eine ganz zentrale Rolle. Als erste öffentliche Instanz, die sich mit der Situation der Frauen in der Schweiz und der Gleichstellung der Geschlechter befasst, hat der Bundesrat 1976 die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) eingesetzt. Die EKF war nicht nur die erste, sondern blieb auch lange Zeit die einzige Instanz der institutionellen Gleichstellungspolitik auf nationaler Ebene. 1979 entstand mit der Gründung des Kantons Jura die erste Gleichstellungsfachstelle auf kantonaler Ebene. Und vor allem im Zeitraum zwischen 1987 und 1996 wurden auf Ebene des Bundes, der Kantone und der urbanen Gemeinden weitere Fachstellen gegründet - insgesamt 15.²⁹ Die weitere, bewegte Entwicklung der Fachstellen in den letzten Jahrzehnten wird in Kapitel IV. 2. nachgezeichnet – dies mit Blick auf ihre unterschiedliche Ressourcenausstattung.

Heute gibt es auf **kantonalen Ebene** Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann in den Kantonen Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Obwalden, St. Gallen, Tessin, Wallis, Waadt und Zürich.³⁰ Keine kantonalen Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann (jedoch zum Teil Kommissionen) kennen die Kantone Appenzell Innerrhoden, Glarus (Kommission), Nidwalden (Fachstelle 2010 abgeschafft), Schaffhausen, Schwyz (Kommission), Solothurn (Kommission), Thurgau, Uri (Kommission) und Zug (Kommission 2010 aufgelöst).³¹ Auf **kommunaler Ebene** gibt es in den Städten Bern, Genf, Lausanne und Zürich Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann.³² Auf **Bundesebene** hat der Bundesrat 1998 – nebst der EKF als ausserparlamentarische Kommission – das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung

²⁸ Die unter Fussnoten 19 – 22 erwähnten Dokumente gehen nebst Institutionen und Ressourcen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann auch auf die Wichtigkeit von rechtlichen Handlungsgrundlagen, Monitoring und Rechenschaftspflicht sowie die Verpflichtung auf höchster Regierungsebene für die Gleichstellung von Frau und Mann ein. Aus Platzgründen können diese jedoch nicht Bestandteil des Artikels sein.

²⁹ EGB/EDA, Bilanzierung, 66 ff.

³⁰ Die kantonalen Stellen in Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Freiburg, Luzern, Neuenburg, Obwalden, St. Gallen und Wallis haben einen erweiterten Auftrag und bearbeiten nebst Gleichstellung auch andere gesellschaftspolitische Themen (z.B. Familienfragen, Integration, Jugend, Behinderung oder Menschenrechte).

³¹ EGB/EDA, Bilanzierung, 66 ff.

SCHEIDEGGER.

Die Fachstelle für Chancengleichheit der Stadt Winterthur mit einem verwaltungsinternen Auftrag wurde im Sommer 2015 abgeschafft.

³² EGB/EDA, Bilanzierung, 66 ff.

von Frau und Mann (EBG) eingesetzt. Dieses wurde mit Einführung des GIG zu einem Bundesamt aufgewertet. Zudem ist das Eidgenössische Personalamt (Personalmarketing und Personalgewinnung) sowie innerhalb des Eidgenössischen Departements für Auswärtige Angelegenheiten (EDA) die Sektion Chancengleichheit und Globale Gender- und Frauenfragen für die Gleichstellung von Frau und Mann innerhalb der Bundesverwaltung zuständig.³³

2. Auftrag der öffentlichen Gleichstellungsfachstellen

Die öffentlichen Fachstellen haben den **Auftrag**, sich für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen einzusetzen sowie für die Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die meisten Stellen haben einen verwaltungsexternen und -internen Auftrag, andere Stellen wiederum setzen sich für die Gleichstellung innerhalb ihrer Verwaltung ein (z.B. die Sektion Chancengleichheit des EDA).

Die Förderung von Gleichstellung von Frau und Mann findet in verschiedenen Handlungsfeldern statt – wie beispielsweise in der Bildung oder im Erwerbsleben. Die öffentlichen Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann verfügen somit über einen **Querschnittauftrag** im staatlichen Handeln. Dies macht die Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren unabdingbar (s. dazu auch Kapitel III) – nicht nur mit anderen Fachstellen mit einem verwandten Auftrag, sondern darüber hinaus mit anderen Verwaltungseinheiten oder mit der Privatwirtschaft. So sind die Gleichstellungsfachstellen sehr vernetzt mit Erziehungsdirektionen oder Schulämtern, wenn es um geschlechtergerechten Unterricht oder die Integration von Genderaspekten in den Lehrplan 21 geht. Oder sie suchen die Zusammenarbeit mit Arbeitsämtern oder Arbeitgeberverbänden für die Förderung von Gleichstellung im Erwerbsleben oder die Bekämpfung von Lohnungleichheit. Für Massnahmen im Bereich der geschlechtsspezifischen Gewalt wiederum arbeiten die Gleichstellungsfachstellen mit der Polizei, mit Spitälern und weiteren medizinischen Fachpersonen zusammen.³⁴

Praxisbeispiel: Zusammenarbeit von verschiedenen Akteurinnen und Akteuren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Verschiedene kantonale Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann setzen sich in Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren für familienfreundliche Rahmenbedingungen in der Wirtschaft ein. In der *familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel* beispielsweise, einer Austausch- und Vernetzungsplattform, sind private und öffentliche Arbeitgebende, Wirtschaftsverbände und Verwaltungsstellen dabei.³⁵ In den Kantonen Luzern und Graubünden können kleine und mittlere Unternehmen (KMU) einen Familienfreundlichkeits-Check durchführen. Die kantonalen Fachstellen arbeiten hierzu direkt mit den KMU im Kanton sowie mit Botschafterinnen und Botschaftern, einem breit zusammengesetzten fachlichen Beirat sowie der

³³ EGB/EDA, Bilanzierung, S. 66 ff.

³⁴ Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, <www.equality.ch> (besucht am 22.10.2015).

³⁵ Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel, <<http://www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch>> (besucht am 22.10.2015).

Fachstelle UND zusammen.³⁶ Und der Kanton Zürich betreibt eine webbasierte Informationsplattform für familienfreundliche Angebote in Unternehmen und arbeitet hierzu eng mit Wirtschaftsverbänden, Unternehmen, Verwaltungsstellen sowie Frauen- und Männerorganisationen zusammen.³⁷

Für einen umfassenden Einbezug der Geschlechterperspektive in alle gleichstellungspolitisch relevanten Handlungsfelder wurde an der genannten 4. UNO-Welfrauenkonferenz in Beijing 1995 das Konzept des **Gender Mainstreaming** lanciert.³⁸ Beim Gender Mainstreaming werden alle Aktionen auf ihre Implikationen für Frauen und Männer überprüft, einschliesslich Gesetzgebung, Policies und Programme in sämtlichen Bereichen und auf allen Ebenen. Die Strategie des Gender Mainstreaming berücksichtigt die Bedürfnisse von Männern und Frauen als integralen Bestandteil von Design, Implementierung, Monitoring und Evaluation von Massnahmen und Programmen in allen politischen, ökonomischen und sozialen Bereichen mit dem Ziel, bestehende Ungleichheiten nicht zu perpetuieren. Die langfristige Aufgabe ist die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist auf höchster Führungsebene angesiedelt.³⁹ Erfahrungen mit 20 Jahren Gender Mainstreaming zeigen, dass es in erster Linie politischen Willen und ein top-down commitment auf höchster Ebene braucht sowie genügend und nachhaltige (finanzielle und personelle) Ressourcen. Zudem ist Genderexpertise bzw. deren Aufbau und Förderung nötig bei den Personen, die mit der Umsetzung betraut sind.⁴⁰

In der Schweiz wird Gender Mainstreaming vor allem auf kommunaler Ebene oder im Bildungsbereich erfolgreich angewendet. So haben beispielsweise die Städte Zürich und Bern kommunale Aktions- bzw. Gleichstellungspläne erarbeitet oder Universitäten und Fachhochschulen beziehen in ihren Aktions- und Mehrjahresplänen verschiedene Akteurinnen und Akteure zur strukturellen Verankerung von Chancengleichheit ein.⁴¹

³⁶ Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern, <www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit> (besucht am 22.10.2015).

KMU Region Graubünden

<<http://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/ekud/dd/stag/aktuelles/news/Seiten/2015-10-05-01.aspx>> (besucht am 22.10.2015).

Fachstelle UND, <<http://www.und-online.ch/>> (besucht am 22.10.2015).

³⁷ Plattform des Kantons Zürich, <www.vereinbarkeit.zh.ch> (besucht am 22.10.2015).

³⁸ Beijing Declaration, Strategic Objective H.2., S. 86.

Aktionsplan der Schweiz, 94, <<http://www.ebg.admin.ch/themen/00007/00070/index.html?lang=de>> (besucht am 22.10.2015)

³⁹ ECOSOC.

EBG < Themenbereich Internationales Recht, <[Aktionsplan der Schweiz](#)> (besucht am 22.10.2015), 94.

⁴⁰ Side Event '20 years of Gender Mainstreaming: Lessons Learnt for the post-2015 agenda' im Rahmen des Vorbereitungstreffens für die CSW im Rahmen der Ökonomischen Kommission für Europa (UNECE) in Genf am 6. November 2014 (unveröffentlichte Zusammenfassung).

⁴¹ Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) < Themenbereich Fachhochschulen < Chancengleichheit, <[Bundesprogramm Chancengleichheit an Fachhochschulen](#)> (besucht am 22.10.2015).
Swiss Universities < Themenbereich Chancengleichheit, <[Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten](#)> (besucht am 22.10.2015).

Praxisbeispiel Gender Mainstreaming: Aktionspläne der Stadt Bern und der Stadt Zürich. Die beiden Städte Bern und Zürich haben Aktionspläne erarbeitet, die den Gleichstellungsgedanken in den verschiedenen Politikfeldern als Querschnitts- und Führungsaufgabe wahrnehmen und die verschiedenen Verwaltungsabteilungen in die Gleichstellungsarbeit einbeziehen. Die Stadt Bern setzte als erste Schweizer Gemeinde 2009 einen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Kraft. Nach positiver Bilanz wird er nun für die Jahre 2014–2017 weitergeführt. Die Stadt Zürich lancierte 2009 einen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frau und Mann – auch dieser befindet sich bereits in seiner zweiten Laufzeit.⁴²

Für einen optimalen Einsatz ihrer Ressourcen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann konzentrieren sich die meisten Fachstellen in ihrer Arbeit auf einzelne Handlungsfelder und setzen **Schwerpunkte** in ihrer Arbeit – beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lohnungleichheit, Bildung, geschlechtsspezifische Gewalt oder die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund. Bezüglich **institutioneller Anbindung** sind die Stellen an verschiedenen Orten in der Verwaltung zu finden – so beispielsweise im Justiz-, Gesundheits-, Sozial- oder Finanzdepartement.⁴³ Auch gibt es grosse Unterschiede in Bezug auf die Ressourcen für die Förderung von Gleichstellung von Frau und Mann (s. dazu Kapitel IV. 2.).

III. Netzwerke zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann

Allen Gleichstellungsfachstellen gemeinsam ist die Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren für die Förderung von Gleichstellung von Frau und Mann. Ihre Arbeit ist nur in Kooperation möglich – sei dies in Netzwerken mit anderen Gleichstellungsfachstellen, aber auch darüber hinaus mit der Zivilgesellschaft, der Privatwirtschaft oder mit anderen Verwaltungseinheiten.⁴⁴ Dieses Kapitel geht zuerst auf das Netzwerk von öffentlichen Gleichstellungsfachstellen ein und behandelt dann weitere Netzwerke für die Förderung von Gleichstellung von Frau und Mann im Bildungsbereich, im Nichtregierungsbereich sowie in der Privatwirtschaft. Dies wiederum ist untermauert mit verschiedenen Beispielen, die aufzeigen, wie die Zusammenarbeit in der Praxis funktioniert.

1. Netzwerk von öffentlichen Gleichstellungsfachstellen

Alle öffentlichen Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann sind in der **Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG)** organisiert. Die SKG hat die Rechtsform eines Vereins, mit Sitz in Bern. Das jährlich wechselnde Präsidium hat eine kanto-

⁴² Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Bern, <<http://www.bern.ch/stadtverwaltung/prd/gleichstellung/aktionsplan>> (besucht am 22.10.2015). Gleichstellungsplan der Stadt Zürich, <<https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/gleichstellungsplan.html>> (besucht am 22.10.2015).

⁴³ Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, <www.equality.ch> (besucht am 22.10.2015).

⁴⁴ Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, <www.equality.ch> (besucht am 22.10.2015).

nale oder kommunale Fachstelle inne, das Vize-Präsidium wird vom EBG ausgeübt. Sie werden durch einen Vorstand unterstützt. Die SKG unterstützt, koordiniert, plant und realisiert **Aktivitäten** von nationaler Reichweite. Sie beteiligt sich an der öffentlichen Meinungsbildung und nimmt im Rahmen von Vernehmlassungsverfahren Einfluss auf die Bundesgesetzgebung. Ziel dieser Aktivitäten ist, eine langfristige und kohärente Gleichstellungspolitik sicherzustellen. Die SKG führt schweizweite und regionale Projekte durch.⁴⁵

Praxisbeispiel: Tochtertag – Journée Oser tous les Métiers – Zukunftstag. Ein Beispiel für ein schweizweites Projekt der Gleichstellungs-Fachstellen ist der sogenannte Zukunftstag (bzw. in der Romandie Journée Oser tous les Métiers). 2001 als Tochtertag lanciert, hat sich dieser Tag progressiv zu einem Tag entwickelt, der sich an beide Geschlechter richtet. Am zweiten Donnerstag im November können sich Schülerinnen und Schüler mit den vielfältigen Berufs- und Lebensperspektiven auseinandersetzen. Sie können eine erwachsene Bezugsperson in die Arbeitswelt begleiten, an einem Teilprojekt in einem eher geschlechtsuntypischen Beruf teilnehmen oder in der Schule Rollenbilder und Zukunftsperspektiven diskutieren. Das Ziel dieses Kooperationsprojekts von Gleichstellungsfachstellen, Schulen, Arbeitswelt und Elternhaus ist es, den Berufswahlhorizont und die Zukunftsperspektiven von Mädchen und Knaben zu erweitern.⁴⁶

Innerhalb der SKG gibt es verschiedene **Arbeitsgruppen**, die sich beispielsweise mit Lohnungleichheit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder mit Gleichstellung im Recht befassen. Zudem gibt es auch wichtige **regionale Netzwerke** innerhalb der SKG. Zu erwähnen sind hier beispielsweise égalite.ch, der Zusammenschluss der kantonalen Gleichstellungsfachstellen der Romandie, die Gleichstellungsfachstellen und Kommissionen der Innerschweiz sowie die Konferenz Chancengleichheit Ost und Liechtenstein der Ostschweiz.⁴⁷

Praxisbeispiel: Zusammenarbeit von regionalen Netzwerken. Das GIG untersagt Diskriminierung im Erwerbsleben aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit. Dies hat zu einer reichen Rechtssprechung durch die Gerichte und zu Schlichtungsentscheiden geführt. Drei regionale Datenbanken – eine für die Deutschschweiz, eine für die Romandie und eine für das Tessin – bieten Zugang zu den Entscheiden nach GIG.⁴⁸

Als weiteres Netzwerk im staatlichen Bereich zu erwähnen ist die **Schweizerische Konferenz gegen Häusliche Gewalt (SKHG)**. Sie besteht aus den kantonalen Interventions- und Koordinationsstellen gegen häusliche Gewalt der Deutschschweiz und der lateinischen Schweiz. Diese

⁴⁵ Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, <www.equality.ch> (besucht am 22.10.2015).

⁴⁶ Nationaler Zukunftstag, <<http://www.nationalerzukunftstag.ch/de/home/>> (besucht am 22.10.2015).

Journée Oser tous les Métiers, <<https://web.vs.ch/web/osez>> (besucht am 22.10.2015).

⁴⁷ Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, <www.equality.ch> (besucht am 22.10.2015).
<<http://www.egalite.ch/>> (besucht am 22.10.2015).

⁴⁸ Datenbank für die Deutschschweiz, <<http://www.gleichstellungsgesetz.ch/>> (besucht am 22.10.2015).

Datenbank für die Romandie, <<http://www.leg.ch>> (besucht am 22.10.2015).

Datenbank fürs Tessin, <<http://sentenzeparita.ch/>> (besucht am 22.10.2015).

vernetzen auf Kantonebene staatliche und private Institutionen, die in der Prävention und Bekämpfung von häuslicher Gewalt tätig sind.⁴⁹

Nebst den öffentlichen Gleichstellungsfachstellen innerhalb der Bundes-, Kantons- und Gemeindeverwaltungen gibt es auch Stellen, Programme und Netzwerke, die sich im Bildungsbereich, im Nichtregierungsbereich sowie in der Privatwirtschaft für die Gleichstellung von Frau und Mann einsetzen. Auf diese soll im Folgenden kurz eingegangen werden.

2. Netzwerke von Stellen im Bildungsbereich

Für die Universitäten seit 2000 und für die Fachhochschulen (FH) seit 2008 existieren die beiden **Bundesprogramme Chancengleichheit von Frau und Mann**. Ziele dieser Programme sind u.a. die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, die institutionelle Verankerung von Chancengleichheit in der Hochschullandschaft, Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung, die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Personen mit familiären Verpflichtungen oder die Bekämpfung der horizontalen Segregation an Hochschulen.⁵⁰

Auch die Fachstellen, die sich im Rahmen dieser Bundesprogramme für Chancengleichheit an Hochschulen einsetzen, sind in verschiedenen Netzwerken für Austausch und Zusammenarbeit zusammengefasst.⁵¹ Für den **universitären Bereich** ist dies die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen (KOFRAH) bzw. für die FH die Interessengemeinschaft Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer **Fachhochschulen**.⁵² Zudem gibt es einen Zusammenschluss der Chancengleichheitskoordinatorinnen und -koordinatoren an **Pädagogischen Hochschulen (PH)**.⁵³ Der *Gender Campus* stellt eine Plattform zur Vernetzung von Geschlechterforschung und von Chancengleichheit an Schweizer Hochschulen sowie für Information und Kommunikation zur Verfügung.⁵⁴

⁴⁹ EBG < Themenbereich Häusliche Gewalt, <[Kantonale Koordinations- Interventions- und Fachstellen gegen häusliche Gewalt der Schweiz und übrige designierte kantonale Stellen häusliche Gewalt](#)> (besucht am 22.10.2015).

⁵⁰ Swiss Universities < Themenbereich Chancengleichheit, <[Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten](#)> (besucht am 22.10.2015).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) < Themenbereich Fachhochschulen < Chancengleichheit, <[Bundesprogramm Chancengleichheit an Fachhochschulen](#)> (besucht am 22.10.2015).

⁵¹ Die Institute und Zentren für Lehre und Forschung in Gender Studies sind ebenfalls zu Netzwerken zusammengefasst <<https://www.gendercampus.ch/de/hochschulen/netzwerke>> (besucht am 22.10.2015).

⁵² KOFRAH <<https://www.gendercampus.ch/de/hochschulen/netzwerke/kofrah>> (besucht am 22.10.2015).
Chancengleichheitskoordinatorinnen der FH
<<http://www.sbf.admin.ch/fh/02141/02152/02154/index.html?lang=de>> (besucht am 22.10.2015).

⁵³ Beispielsweise PH Zürich <<http://www.fhnw.ch/ph/hochschule/gleichstellung>> (besucht am 22.10.2015), PH Luzern (<http://www.phlu.ch/ph-luzern/rektorat/chancengleichheit>) (besucht am 22.10.2015) oder HEP Waadt <<https://www.hepl.ch/cms/accueil/mission-et-organisation/organisation/instance-pour-promotion-egalite.html>> (besucht am 22.10.2015).

⁵⁴ <www.gendercampus.ch> (besucht am 22.10.2015).

3. Netzwerk von Nichtregierungsorganisationen

Zivilgesellschaftliche Organisationen spielen eine zentrale Rolle für die Förderung von Gleichstellung von Frau und Mann.⁵⁵ Es gibt in der Schweiz zahlreiche **Frauen-, Männer- und Gleichstellungsorganisationen**, die teilweise wiederum in Dachorganisationen zusammengefasst sind. Es ist dies beispielsweise die NGO-Koordination *post-Beijing Schweiz*, ein Zusammenschluss aus 28 Organisationen, die sich gemeinsam für die Umsetzung der Beijing-Aktionsplattform in der Schweiz und für Frauenrechte einsetzen.⁵⁶ Weiter gibt es den Dachverband der Schweizer Frauenorganisationen *alliance F*.⁵⁷ Verschiedene Männer- und Väterorganisationen der Schweiz sind unter anderen im Dachverband *männer.ch* zusammengefasst.⁵⁸ Zudem gibt es auf Themen **spezialisierte Netzwerke** wie beispielsweise *plusplus*, das Netzwerk Beratung Beruf und Familie.⁵⁹

Der **Austausch der öffentlichen Stellen mit Gleichstellungs-, Frauen- und Männerorganisationen** wird auf kantonaler und regionaler Ebene rege gepflegt. Zudem organisiert das EBG in regelmässigen Abständen das sogenannte Präsidentinnen- und Präsidententreffen mit nationalen Dachorganisationen. Es dient den rund 20 beteiligten Organisationen als Forum zur Diskussion aktueller gleichstellungspolitischer Themen sowie zum Austausch und zur Vernetzung. Zudem findet zwei Mal jährlich der sogenannte Geschlechterdialog zwischen *alliance F*, *männer.ch* sowie dem EBG statt.⁶⁰

4. Netzwerk von Stellen in der Privatwirtschaft

In verschiedenen grösseren Unternehmen der Privatwirtschaft sind **Chancengleichheits- oder Diversity-Beauftragte** tätig. Diese setzen sich beispielsweise bei der Schweizer Post, Novartis, Credit Suisse, Swiss Re, SBB oder Swisscom für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder geschlechtergemischte Teams ein. Diese Chancengleichheits- oder Diversity-Beauftragten treffen sich regelmässig am sogenannten **Diversity Roundtable Schweiz**.⁶¹ Zudem gibt es verschiedene **private Initiativen** in der Privatwirtschaft. *GetDiversity* beispielsweise unterstützt Unternehmen bei der Besetzung von Verwaltungsratsmandaten mit Frauen.⁶²

⁵⁵ EBG/EDA, Bilanzierung, 68.

⁵⁶ NGO Koordination post-Beijing Schweiz, <www.postbeijing.ch> (besucht am 22.10.2015). Beijing Declaration.

⁵⁷ Alliance F, <www.alliancef.ch> (besucht am 22.10.2015).

⁵⁸ Männer.ch, <<http://www.maenner.ch/>> (besucht am 22.10.2015).

⁵⁹ Netzwerk plusplus, <<http://www.plusplus.ch>> (besucht am 22.10.2015).

⁶⁰ EBG/EDA, Bilanzierung, 69.

⁶¹ z.B. Novartis < Themenbereich Karriere <[Diversity & Inclusion](#)> (besucht am 22.10.2015), Swisscom < Themenbereich unsere Welt, <[Vielfalt](#)> (besucht am 22.10.2015) oder Schweizerische Post < Themenbereich Jobs & careers < Working environment, <[Diversity at Swiss Post](#)> (besucht am 22.10.2015).

⁶² GetDiversity, <<http://www.getdiversity.ch>> (besucht am 22.10.2015).

IV. Unterschiede zwischen den Kantonen und Landesregionen

Das kulturelle und politische Umfeld für die Förderung von Gleichstellung von Frau und Mann unterscheidet sich stark in den einzelnen Kantonen und Regionen. In diesem Kapitel wird auf föderale Unterschiede in der Gleichstellungsarbeit eingegangen und dies an den beiden Beispielen familienergänzende Kinderbetreuung und Ressourcen der Gleichstellungsinstitutionen illustriert.

Gemäss dem Frauen- und Gleichstellungsatlas des Bundesamts für Statistik zeigen sich in der föderalistischen Schweiz grosse Unterschiede in den **Einstellungen bezüglich Gleichstellung von Frau und Mann** zwischen den Kantonen und Regionen – beispielsweise in Bezug auf die politische Partizipation, das Ziel einer tatsächlichen, materiellen Gleichstellung der Geschlechter in Beruf, Ausbildung und Familie oder die soziale Absicherung des Verdienstauffalls bei Mutterschaft.⁶³ Diese unterschiedlichen Einstellungen kommen auch regelmässig in eidgenössischen Volksabstimmungen über gleichstellungswirksame Vorlagen zum Ausdruck. In urbanen Räumen und in der Romandie zeigen die Abstimmungsergebnisse regelmässig eine gleichstellungsfreundlichere Haltung als in den ländlichen Räumen der Deutschschweiz. Auch hinsichtlich der effektiven Strukturen in den Familien und Haushalten, in der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Arbeit sowie im Ausbildungs- und politischen System liegen teilweise markante regionale Unterschiede in den Geschlechterverhältnissen vor.⁶⁴

Auch das Nationale Forschungsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter (NFP 60), das 2009–2014 durchgeführt wurde, konstatiert bedeutende **Unterschiede beispielsweise in Bezug auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung** in der Schweiz. Eine Typologie teilt verschiedene Kantone in vergleichsweise moderne (Basel-Stadt, Genf), modernisierte (Zürich, Neuenburg, Waadt, Appenzell Ausserrhoden), familial-moderne (Solothurn, Jura, Glarus, Schaffhausen), detraditionalisierte (Freiburg, Thurgau, St. Gallen, Aargau) und traditionelle (Obwalden, Nidwalden, Graubünden, Uri) Gruppen ein. Die Differenzen in Bezug auf den Zeitaufwand für Erwerbs-, Haus/Familien- und Freiwilligenarbeit in den einzelnen Kantonen und Regionen sind erheblich. Kantone mit einem starken Ausbau der öffentlichen Wohlfahrt ermöglichen längere Erwerbsarbeitszeiten von erwerbstätigen Müttern mit kleinen Kindern und niedrigere Haus- und Familienarbeitszeiten. Dort sind die Erwerbsarbeitszeit und -quote von Männern entsprechend niedriger. In traditionelleren Kantonen hingegen ist die Erwerbsbeteiligung von Vätern grösser, die Erwerbsarbeitszeit von Müttern jedoch wesentlich geringer.⁶⁵

Wie sich die kantonalen und regionalen Unterschiede auf die Situation bezüglich Gleichstellung von Frau und Mann auswirken, zeigen die folgenden beiden Beispiele:

⁶³ BÜHLER.

⁶⁴ BÜHLER.

⁶⁵ NOLLERT et al., 5.

1. Familienergänzende Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat weitreichende Folgen für die Erwerbsbiografien von Frauen mit Kindern und ist ein Schlüsselthema auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Dabei ist die familienergänzende Kinderbetreuung (FEB) zunehmend gesellschaftlich anerkannt – nicht jedoch in allen Regionen der Schweiz gleich oder gleich schnell.⁶⁶

Seit 2003 werden über ein Impulsprogramm **Finanzhilfen** für die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern gesprochen. Damit hat der Bund in 12 Jahren die Schaffung von 47'760 Betreuungsplätzen unterstützt.⁶⁷ Auch im Rahmen des NFP 60 wurde ein Überblick über die Versorgung mit FEB in den Kantonen und Gemeinden erstellt. Dabei zeigt sich, dass die Schweiz insgesamt eine vergleichsweise schwache **Versorgung mit formeller Kinderbetreuung** aufweist – durchschnittlich stehen für 11% der Kinder im Vorschulalter und für 8% im Schulalter Vollzeitbetreuungsplätze zur Verfügung. Die regionalen Unterschiede sind beträchtlich. Am meisten Betreuungsplätze pro Kind stehen in der Romandie, im Kanton Basel-Stadt und im Wirtschaftsraum um Zürich und Zug bereit. Im Kantonsvergleich haben Neuenburg, Genf und Basel-Stadt im Frühbereich und Genf, Basel-Stadt, Zürich und Zug im Schulbereich die beste Versorgung mit Betreuungsangeboten. Am schlechtesten ausgebaut ist das Betreuungsangebot in den eher ländlichen Regionen der Zentral- und Ostschweiz.⁶⁸

Gerade in der Romandie zeigt sich – möglicherweise beeinflusst durch die Nähe zu Frankreich – eine höhere **Akzeptanz** für und somit eine bessere Versorgung mit FEB. Die Kantone Waadt (seit 2006), Freiburg (seit 2011) und Neuenburg (seit 2012) verfügen sogar über Gesetze zur Kinderbetreuung, die – neben Staat und Privaten – auch Arbeitgebende zur Mitfinanzierung von Betreuungsplätzen verpflichten.⁶⁹

2. Ressourcen

Wie in diesem Artikel verschiedentlich dargelegt, sind für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen ausreichende Ressourcen erforderlich. Nur mit genügenden Ressourcen können die Ursachen, Zusammenhänge und Mechanismen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung erforscht, die notwendigen Präventions-, Schutz- und Förderungsmassnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung ergriffen und schliesslich eine nachhaltige Gleichstellungspolitik und -strategie gestaltet werden. In einem

⁶⁶ EBG/EDA, Bilanzierung, 54.

⁶⁷ Bundesamt für Sozialversicherungen < Praxis < Publikationen, <[Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung. Bilanz nach zwölf Jahren \(2015\)](#)> (besucht am 22.10.2015).

⁶⁸ ITEN et al., 3.

Bundesamt für Statistik < Themendossier 01 – Bevölkerung < Familien, Haushalte < Daten, Indikatoren <[Familienergänzende Kinderbetreuung](#)> (besucht am 22.10.2015). Gesamtschweizerische Statistik zu Angebot und Nachfrage im Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung

⁶⁹ Waadt: <[www.faje-vd.ch](#)> (besucht am 22.10.2015),

Neuenburg: <[http://www.ne.ch/autorites/DEF/SPAJ/accueil-extrafamilial/Pages/Fonds-pour-les-structures-daccueil-extrafamilial.aspx](#)> (besucht am 22.10.2015),

Freiburg: <[www.fr.ch/sej/de/pub/familienexterne.htm#i55741](#)> (besucht am 22.10.2015).

föderalistischen Staat müssen die Ressourcen dort zur Verfügung gestellt werden, wo die Kompetenzen sind.⁷⁰

Gerade die Ressourcen für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann waren in den letzten Jahrzehnten immer wieder Thema der Politik. Auch bei der **Entwicklung der Gleichstellungsfachstellen** und deren Ressourcensituation treten grosse Unterschiede zwischen den Kantonen zu Tage. Wie unter II. 1. erwähnt, sind die meisten Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann zwischen 1987 und 1996 entstanden. Insgesamt wurden in dieser Zeit 15 Fachstellen gegründet. Auf diese, von der ehemaligen Direktorin des EBG als ‚Frauenbüro-Boom‘ bezeichnete Phase, folgte eine Zeit der Stagnation.⁷¹ In einigen Kantonen wurden ab Mitte der 1990er Jahre politische Forderungen nach Abschaffung von Gleichstellungsfachstellen laut. Mit sieben abgeschafften Fachstellen (ZH, LU, ZG, BL, VD, NE und JU) war fast jede zweite Fachstelle von dieser ersten Welle von Kürzungs- und Abschaffungsforderungen betroffen. Die Fachstelle in Zug wurde z.B. 1996 abgeschafft. 2002 setzte eine zweite Welle von Kürzungs- und Abschaffungsforderungen ein – diesmal in 12 Kantonen (ZH, BE, OW, BS, BL, GR, AG, TI, VS, NE, GE und JU). In der Folge mussten viele kantonale und kommunale Stellen Budgetkürzungen, Kompetenz- und Funktionsbeschneidungen, Stellenreduktionen oder Aufgabenerweiterungen bei gleichbleibenden Ressourcen hinnehmen (AG, BS, ZH, BE, GR, TI, VS, GE und JU), manche Fachstellen wurden in andere Ämter integriert. Heute verfügen die Kantone AG, AR, FR, LU, NE, OW, SG und VS über eine Fachstelle mit erweitertem gesellschaftspolitischem Auftrag (beispielsweise Familienfragen, Jugendförderung, Integration von Zugewanderten oder Menschenrechte).⁷²

Andere Fachstellen für Gleichstellung von Frau und Mann wiederum erhielten in den letzten Jahren zusätzliche **Ressourcen der Gleichstellungsinstitutionen** – so beispielsweise die Fachstelle des Kantons Waadt, der Stadt Zürich oder auch das EBG auf Bundesebene. Wo Abschaffungsforderungen scheiterten, gingen die Gleichstellungsfachstellen bisweilen auch gestärkt aus den Auseinandersetzungen hervor. So beschloss beispielsweise das Neuenburger Parlament 1995 eine massive Kürzung von Budget und Stellen für die Gleichstellung von Frau und Mann; dieser Entscheid wurde jedoch durch eine Volksinitiative wieder rückgängig gemacht.⁷³ Oder in Basel-Landschaft sprachen sich 2008 63% aller Stimmberechtigten in der Volksabstimmung klar für die kantonale Fachstelle aus.⁷⁴ 2011 hielt das Bundesgericht fest, dass alle 26 Kantone in der Schweiz verpflichtet sind, organisatorische Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen. Es erinnerte den Kanton Zug, der seine Kommission für Gleichstellung abge-

⁷⁰ Statement der Schweiz an der 59. Session der CSW im Rahmen des Panels 3 zu Ressourcen (unveröffentlicht). Für Informationen siehe CSW 59, 2015 <[Panel 3](#)> (besucht am 22.10.2015). EBG/EDA, Bilanzierung, 56.

⁷¹ KAUFMANN.

⁷² SEITZ.

SCHEIDEGGER.

EBG/EDA, Bilanzierung, 66 ff.

⁷³ SEITZ, 3.

⁷⁴ EBG/EDA, Bilanzierung, 66 ff.

SCHEIDEGGER.

SEITZ, 3.

EBG, Beijing+20 Bericht, 10.

schaft hat, an seine verfassungsrechtliche Verpflichtung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und hielt fest, dass gewisse institutionelle und organisatorische Vorkehrungen notwendige Voraussetzung für die Erfüllung dieses Verfassungsauftrags sind.⁷⁵

Insgesamt zeigt sich, dass es **grosse regionale Unterschiede** der politischen Kultur hinsichtlich der Gleichstellung gibt. Die – häufig aus dem rechtsbürgerlichen Lager stammenden – Forderungen nach Abschaffung oder Budgetkürzungen für kantonale Gleichstellungsfachstellen verlaufen entlang dem regionalen Muster, das sich bei gleichstellungspolitischen Volksabstimmungen (Eherecht, Mutterschaftsversicherung, Quoteninitiative etc.) seit Jahrzehnten zeigt: die lateinische Schweiz (und die beiden Basel) sind offener als die deutschsprachige Schweiz (v.a. die ländliche).⁷⁶ Die Kantone der lateinischen Schweiz hatten nicht nur relativ früh ihre Gleichstellungsfachstellen eingesetzt (1994 hatten sämtliche Kantone der Romandie und das Tessin eine Fachstelle), die Fachstellen in der Romandie sind – wie auch in der urbanen Deutschschweiz (BS, ZH) – besser ausgestattet als in den übrigen Kantonen. Alle 8 Kantone ohne Gleichstellungsfachstelle sind ländlich geprägte Deutschschweizer Kantone.⁷⁷

V. Ausblick

Im Rahmen des 20-Jahrjubiläums der UNO-Weltfrauenkonferenz 1995 in Beijing und der dabei verabschiedeten Aktionsplattform hat der Bund seinen Aktionsplan von 1999 bilanziert.⁷⁸ Der Bericht zeigt grosse Fortschritte und Erfolge in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann in den letzten 20 Jahren, er zeigt aber auch auf, wo in der Schweiz nach wie vor grosser Handlungsbedarf besteht.

Es stellt sich die Frage, wie Geschlechtergleichstellung trotz regionaler Disparitäten und trotz föderaler Strukturen erfolgreich gefördert und gleichzeitig bereits Erreichtes bewahrt werden kann.

Die Analyse in diesem Artikel zeigt klar: **Institutionelle Mechanismen für die Gleichstellung von Frau und Mann** sind von höchster Bedeutung. Es braucht also nicht nur Gleichstellungsfachstellen auf allen politischen Ebenen und in allen Kantonen der Schweiz. Bedingung für ihre Funktionalität sind genügend finanzielle und personelle **Ressourcen**, Eingliederung auf höchster Ebene in der Verwaltung sowie die Verpflichtung, auf höchster Regierungsebene für die Verwirklichung von Gleichstellung von Frau und Mann zu handeln.⁷⁹ Weitere wichtige Erfolgsvoraussetzung sind die **Rechenschaftspflicht** (Accountability) und das Monitoring. Differenziertes, systematisch gewonnenes, empirisches und argumentativ begründetes Wissen und Monitoring sind die wesentlichen Handlungsgrundlagen für konkrete, evidenz-basierte Entscheidungen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann. Gestützt auf Erkenntnisse

⁷⁵ BGE 137 I 305.

⁷⁶ SEITZ, 6.

⁷⁷ SEITZ, 8.

⁷⁸ Beijing Declaration.

⁷⁹ CEDAW.

Beijing Declaration.

der Forschung zu Geschlechterthemen und zu gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern (Gender Studies, NFP 60) können zielgerichtete Massnahmen ergriffen werden. Diese müssen regelmässig und systematisch auf ihre Wirksamkeit überprüft und in Rechenschaftsberichten publiziert werden.⁸⁰ Darüber hinaus braucht es genügend Ressourcen, um die Wichtigkeit von Gleichstellungsmassnahmen zuhanden von Behörden und Bevölkerung vermitteln zu können.

Wie oben ausgeführt, erklärt die föderalistische Struktur der Schweiz im Zusammenspiel mit den kulturellen und politischen Verschiedenheiten in den Regionen den unterschiedlichen Umsetzungsstand der Gleichstellung von Frau und Mann in den Kantonen. Um die Gleichstellung von Frau und Mann in den nächsten Jahren voranzubringen, bedarf es eines stärker koordinierten Vorgehens. Analog zu den bereits erprobten Aktionsplänen in den Städten Bern und Zürich (und analog zur nationalen Integrationsstrategie) drängt sich ein **nationales Programm zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann** unter Federführung des Bundes auf, selbstverständlich in Zusammenarbeit von Bund, Kantonen, Gemeinden und Zivilgesellschaft. Das nationale Programm soll zudem auf Forschung und bewährter Praxis basieren, sich auf Menschenrechtsstandards abstützen und durch ein Gleichstellungs-Monitoring begleitet werden. Es muss an das jeweilige kulturelle und politische Umfeld der einzelnen Kantone angepasst sein.⁸¹

Weiter bedarf es einer **stärkeren Positionierung der Gleichstellungsthematik in den interkantonalen Konferenzen**. Diese Strukturen bestehen bereits und sind etabliert. Die Gleichstellungsfachstellen sollen sich nicht nur im politischen Geschehen der Kantone und des Bundes einbringen, vielmehr ist die SKG als Dachorganisation vor dem Hintergrund der zunehmenden Koordination und Kooperation der Kantone in den verschiedenen Politikfeldern auch herausgefordert, eine Zusammenarbeit mit den Akteurinnen und Akteuren der interkantonalen Ebene aufzubauen.⁸²

Bibliographie

Literaturverzeichnis

Die angeführten Autorinnen und Autoren werden, wo nicht anders angegeben, mit ihren Namen und mit der Seitenzahl oder der Randnote der Fundstelle zitiert.

BÜHLER ELISABETH, Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz, Zürich 2001.

DERUNGS FLURINA / KELLER URSULA, Achievements and Challenges 20 Years after Beijing: A View from Switzerland, auf der Website des <[UNRISD](#)> (besucht am 22.10.2015).

⁸⁰ Statement der Schweiz an der 59. Session der CSW im Rahmen des Panels 6 zu Statistiken und Indikatoren (unveröffentlicht). Für Informationen siehe CSW 59, 2015 <[Panel 6](#)> (besucht am 22.10.2015).

⁸¹ EBG/EDA: Bilanzierung, 98.
SEITZ, 8.

⁸² Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, <www.equality.ch> (besucht am 22.10.2015).

EIDGENÖSSISCHES BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (Eidgenössisches Departement des Inneren EDI) / SEKTION FÜR CHANCENGLEICHHEIT UND GLOBALE GENDER- UND FRAUENFRAGEN (Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA) (Hrsg.), Gleichstellung von Frau und Mann Aktionsplan der Schweiz Bilanz 1999-2014, Bern 2014 (zit. EBG/EDA, Bilanzierung).

EIDG. BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (EBG), Umsetzung der Beijing Aktionsplattform (1995) und der Ergebnisse der 23. Sitzung der UNO-Generalversammlung (2000). Überprüfung des Umsetzungsstands in der Schweiz, Bern, Mai 2014 (zit. EBG, Beijing+20 Bericht).

ITEN ROLF / LECHNER MICHAEL / STERN SUSANNE / FELFE CHRISTINA, Gleichstellung der Geschlechter: Welche Rolle spielt die familienergänzende Kinderbetreuung?, in: Nationales Forschungsprogramm NFP 60 (Hrsg.), Zürich 2013, (zit. ITEN et al.).

KAUFMANN CLAUDIA, Zwischen Frauensolidarität und Verwaltungsbürokratie – Staatliche Gleichstellungsbüros als institutionalisierte Frauenpolitik, in: Verein Feministische Wissenschaften (Hrsg.), Solidarität-Streit-Widerspruch, Zürich 1991.

NOLLERT MICHAEL / EPPLE, RUEDI / SCHIEF, SEBASTIAN / GASSER, MARTIN / KERSTEN, SARAH, Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der schweizerischen Arbeitswelt: Eine interkantonale Analyse politischer und institutioneller Einflussfaktoren, in: Nationales Forschungsprogramm NFP 60 (Hrsg.), Fribourg 2013 (zit. NOLLERT et al.).

SCHEIDEGGER CHRISTINE, Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005: Ein Quervergleich, Lizentiatsarbeit, Fribourg 2008.

SCHILLING GUIDO, schillingreport 2015. Transparenz an der Spitze – Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der hundert grössten Unternehmen im Vergleich, Zürich 2015.

SEITZ WERNER, Signalisiert die massive Budgetkürzung bei der Zürcher Fachstelle für Gleichstellung vom Dezember 2009 einen Paradigmenwechsel im Umgang der Politik mit den Fachstellen? Analyse und Schlüsse für den Umgang der Fachstellen mit der Politik, Referat am 40. Treffen der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (unveröffentlicht), Bern, 16. März 2010.

Erlassverzeichnis

I. Völkerrecht

Beijing Declaration and Platform of Action, A/RES/50/42, Beijing 1995 (zit. Beijing Declaration).

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), A/RES 34/180, General Recommendation No. 6, seventh session, New York 1988 (zit. CEDAW).

ECOSOC, Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nation system, E/1997/66, New York 1997 (zit. ECOSOC).

II. Schweiz

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101; zit. BV).

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (SR 151.1; zit. GlG).

Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (SR 831.10; Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 7. Okt. 1994 (10. AHV-Revision), in Kraft seit 1. Jan. 1997 (AS 1996 2466; BBl 1990 II 1); zit. AHVG).

Bundesgesetz über die berufliche Alters- und Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (SR 831.40; Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 3. Okt. 2003 (1. BVG-Revision), in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2004 1677; BBl 2000 2637; zit. BVG).

Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (SR 834.1; zit. EOG).

Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (SR 311.0; Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 3. Okt. 2003 (Strafverfolgung in der Ehe und in der Partnerschaft), in Kraft seit 1. April 2004 (AS 2004 1403; BBl 2003 1909 1937; sowie Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 23. März 2001 (Schwangerschaftsabbruch), in Kraft seit 1. Okt. 2002 (AS 2002 2989; BBl 1998 3005 5376; zit. StGB).

Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (SR 210; Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 21. Juni 2013 (Elterliche Sorge), in Kraft seit 1. Juli 2014 (AS 2014 357; BBl 2011 9077) sowie Fassung gemäss Ziff. I 4 des BG vom 26. Juni 1998 (Personenstand, Eheschliessung, Scheidung, Kindesrecht, Verwandtenunterstützungspflicht, Heimstätten, Vormundschaft und Ehevermittlung), in Kraft seit 1. Jan. 2000 (AS 1999 1118; BBl 1996 I 1; zit. ZGB).