

Standpunkt: Gleichstellungspolitik



In der Schweiz arbeiten nur 15 bis 17 Prozent der berufstätigen Frauen in Führungspositionen. In die Chefetage schaffen es noch weniger. In keiner Region und keinem Wirtschaftszweig entspricht der Frauenanteil in den

Unternehmensleitungen dem Frauenanteil bei den Erwerbstätigen. 83 % der Angestellten haben einen Mann als Vorgesetzten. Den Frauen in Führungspositionen sind meistens andere Frauen untergeordnet. Weniger als 10% der Männer haben eine Frau als Chefin. 44% der Deutschschweizer Mütter sind Vollzeithausfrauen. Wenn die Kinder eingeschult sind, bleibt ein Drittel weiterhin zuhause. Arbeitende Mütter begnügen sich mit einem 40% Pensum oder noch weniger. Nicht einmal 10% der Frauen mit Kindern arbeiten 80 bis 100%, meistens sind dies die allein erziehenden Mütter. Natürlich lässt sich mit einer 30%-Stelle keine Karriere machen. Dennoch erstaunt der niedrige Anteil an Kaderfrauen und die Tatsache, dass die meisten von ihnen keine kleinen Kinder haben.

Laut Bundesamt für Statistik ist eine zufrieden stellende Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben noch bei weitem nicht gewährleistet - für Mütter wie für Väter. In der Schweiz sind es weiterhin meistens die Mütter, welche die Hauptverantwortung für die Erziehung und Betreuung der Kinder übernehmen. Erst in 2 von 10 Familien wird hier Arbeitsteilung gelebt.

Auch in der Ausbildung gibt es grosse Unterschiede: Die Wahl der Ausbildung ist immer noch stark vom Geschlecht geprägt. Obwohl die Mädchen am Ende der Schulausbildung oft bessere Zeugnisse als die Jungen haben, verfügen noch immer doppelt so viele Frauen wie Männer über keine nachobligatorische Ausbildung. Die höheren Ausbildungsangebote werden mehrheitlich von Männern genutzt. 20 Prozent weniger Frauen schliessen ein Hochschulstudium ab. In keinem anderen OECD-Land existiert ein solch ausgeprägter Unterschied.

Dies alles führt dazu, dass viele Mütter finanziell nicht auf eigenen Beinen stehen und nach einer Scheidung häufig vom Staat unterstützt werden müssen.

Und auf der anderen Seite gibt es heute immer mehr Frauen, die darauf verzichten, Kinder zu

kriegen. Bereits 21% der 40-jährigen Frauen haben keine Kinder.

Meine Meinung

Frauenpolitik ist immer auch Familienpolitik. Denn für Frauen, die Mutter sind und arbeiten, ist die Ausgangslage weiterhin schwierig, wie gerade wieder der Gleichstellungsbericht des Bundes gezeigt hat. Fortschritte wurden erzielt, die Richtung stimmt, aber es bleiben nach wie vor viele ungelöste Probleme. Deshalb ist es mir wichtig, mich weiterhin aktiv für eine konsequente Gleichstellungspolitik einzusetzen.

In den letzten Jahren ist die Gesetzgebung zur Chancengleichheit von Männern und Frauen im Beruf sowohl in der Schweiz wie auch in Europa verstärkt worden. Bei Rechtsstreitereien brachte dies tatsächlich Fortschritte. Aber was die Förderung der grundlegenden Gleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt betrifft, haben diese Gesetze nichts bewirkt. Obwohl Regierungen und Unternehmen sich einig sind, dass Frauen in der Berufswelt eine wichtige Rolle spielen, muss man feststellen, dass guter Wille und schöne Worte bisher nur wenig Besserung gebracht haben. In allen Firmen hört man, dass eine Politik der Vielfältigkeit und Frauenförderung finanziell von grossem Vorteil *wäre*. Es gibt sogar neuste Untersuchungen, die belegen, dass Firmen mit Frauen an der Spitze wirtschaftlich erfolgreicher **sind**. Aber wenn es darum geht, Konsequenzen aus der Situation zu ziehen und Lösungen für eine gesellschaftspolitisch greifende Veränderung zu suchen, hat es plötzlich niemand mehr eilig und alle Fakten werden ignoriert.

Noch immer sind Frauen in Spitzenpositionen in der Minderheit und noch immer sind Frauen in viel zu vielen Berufsbereichen selten. Die erste Rektorin der ETH Zürich wurde im Jahr 2007 ernannt, sie war erst die zweite Frau in einer solchen Institution. Was heute noch als Sensation gehandelt wird, muss morgen Normalität werden.

Was konkret haben wir im Hochbaudepartement dafür getan? Wir haben bewusst Teilzeitstellen gefördert, und zwar explizit auch für Männer und Kaderleute. So arbeiten heute in einzelnen Abteilungen bis zu 50% des Kadern Teilzeit. Wir beschäftigen im ganzen Hochbaudepartement mit seinen mehrheitlich technischen Berufen total 34% Frauen, im Kader sind es immerhin 19%. Wenn man vom schweizerischen Durchschnitt von 17% und der noch kleineren Zahl im Bauwesen ausgeht,

so ist das eine Verbesserung. Am höchsten ist der Frauenanteil im Kader meiner eigenen Abteilung: Da sind es 29%. Aber auch das Amt für Hochbauten, das am ehesten mit einer klassischen Baufirma verglichen werden kann, hat 11% Frauenanteil in der Führung. Im kommenden Frühling wird dieser durch die dritte Direktorin des Hochbaudepartementes weiter ausgebaut. Als ich vor sechs Jahren in dieses Departement wechselte, waren die vier Direktorenstellen allesamt von Männern besetzt – so wie schon in der mehr als 100-jährigen Geschichte. Daher bin ich sehr stolz, dass sich bei den professionell durchgeführten Rekrutierungen stets Frauen als die besten Kandidatinnen durchgesetzt haben. Zwei davon sind daneben übrigens Mütter von schulpflichtigen Kindern. Auf der obersten Führungsebene habe ich somit den Frauenanteil bereits von Null auf 75% angehoben.

Die nächsten Schritte

Die Mitarbeitenden werden in den nächsten Jahren infolge des Paradigmenwechsels ihren persönlichen Beitrag leisten müssen. Damit die neuen Arbeitsmodelle funktionieren, muss vielleicht der Arbeitsplatz geteilt oder für Sitzungen ein freier Tag in einen Arbeitstag «umgewandelt» werden.

Auch gesellschaftspolitisch sind wir weiterhin gefordert. Damit Veränderungen zum Bild der Frau in der Arbeitswelt möglich sind, muss in der Familie und in der Schule angesetzt werden. Wir brauchen dringend ein neues Mutterbild, mit möglichst vielen Vorbildern, die positiv erlebt werden: also mit Frauen, die gerne arbeiten und gerne Mutter sind.

Es gilt strukturelle Barrieren zu überwinden: Kaderjobs sind so zugeschnitten, dass Männer - mit einer Hausfrau im Rücken - 150%-iges Engagement leisten sollen. Frauen können oft nicht auf die gleiche Unterstützung zählen und verzichten auf solche Jobs. Hier unterstütze ich ein Umdenken durch meine Personalpolitik und durch Gespräche mit meiner Geschäftsleitung. Letztes Jahr haben wir einen Kaderanlass zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt, der sehr grossen Anklang fand.

Viele junge Frauen sind heute ebenso gut ausgebildet wie junge Männer. Sie sollen in ihrer beruflichen Laufbahn vorwärts kommen, dabei aber nicht auf Kinder verzichten müssen. Und immer mehr junge Männer möchten sich an der Betreuung der Kinder beteiligen, ohne sich Karrierechancen zu vergeben. Moderne Unternehmen und Verwaltungen haben die wichtige Aufgabe, Hürden abzubauen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Weg stehen.

Davon profitieren alle: Die Mitarbeitenden sind mit ihrer «life-work-balance» zufrieden und motiviert. Der Unternehmung bleiben gute und leistungsfähige Leute erhalten. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur dient nicht nur dem Ziel, die

Chancengleichheit von Frau und Mann zu verwirklichen. Wie eine Erhebung des Bundes zeigt, bringt diese einem Unternehmen als sehr lukrativen Nebeneffekt einen «Return on Investment» von acht Prozent. Ein Umdenken lohnt sich also auch dann, wenn man rein wirtschaftlich denkt.

Auch wenn die Stadt Zürich im schweizweiten Vergleich gut da steht, gibt es noch immer nicht genügend ausserfamiliäre Betreuungsplätze. Damit das Angebot weiter ausgebaut werden kann, braucht es nebst neuen Ideen auch vernünftige Ansprüche, sowie ein Engagement der Wirtschaft selber, damit Kinderbetreuung zahlbar ist. Denn ein letztes Hindernis sind heute die einkommensabhängigen Tarife der Krippen- und Hortplätze, die abschreckend wirken. Wer mehr verdient, zahlt bald so viel, dass sich die zusätzliche Erwerbsarbeit vordergründig nicht mehr zu lohnen scheint. Hier findet jedoch langsam ein Umdenken statt.

Egal, ob eine Frau zuhause bleibt oder weiter arbeiten will (oder sogar muss): Es ist nicht Aufgabe des Staates, die eine oder andere Erziehungsform zu bevorzugen. Auf heutige Bedürfnisse muss eine Antwort gefunden werden, die realistisch ist. Die Schule wird immer mehr ein Ort, an dem ein Kind nicht nur lernt, sondern auch isst, die Aufgaben macht und einen Teil der Freizeit verbringt. Wer einen Mittagstisch betreut, braucht kein Erziehungsdiplom, und um ein einfaches Essen auf den Tisch zu stellen, braucht es kein teures Grossküchenkonzept. Hier ist sicher noch viel kreatives Denken gefordert, vielleicht kann ein Teil der Aufgaben sogar von Privaten übernommen werden.

Ich wünsche mir für die Zukunft, dass Mann oder Frau sich nicht mehr für «Entweder-Oder» entscheiden muss. Es muss selbstverständlich sein, dass die Ingenieurin und die Architektin, die Maurerin und die Coiffeuse neben dem Beruf auch Mutter ist. Ebenso, dass der Vater regelmässig im Haushalt hilft und dies vom Arbeitgeber im Anforderungsprofil unterstützt wird. Vielleicht hat er sogar Zeit, die Kinder einen Tag in der Woche zu betreuen – ohne Karriereknick oder schiefen Blick. Andererseits soll die Hausfrau und Mutter eine Chance haben, sich beruflich wieder zu qualifizieren, wenn sie sich dafür entscheidet, 10 oder 15 Jahre mit ihren Kindern zuhause zu verbringen.

Es kann nicht sein, dass es sich für Frauen behindernd auswirkt, Kinder zu kriegen. Ich weiss, wovon ich spreche: Schliesslich musste auch ich jahrelang beweisen, dass ich etwas kann, obwohl ich einige Jahre «nur Mutter» war. Es liegt an uns allen, ob sich in unserer Gesellschaft etwas ändert. Mit den berühmten kleinen Schritten haben wir bei uns angefangen. Ich bitte Sie, auch selber in diese Richtung mutiger und innovativer zu werden. Denn ohne Frauen und Familien gibt es keine Zukunft.