

**Zeitschrift:** Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik  
**Band:** 23 (2003)  
**Heft:** 44

**Artikel:** Mit Gender Mainstreaming gegen Malestream? : Ein Praxistest am Arbeitsmarkt  
**Autor:** Imboden, Natalie  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-651789>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 06.10.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Mit Gender Mainstreaming gegen Malestream?

### Ein Praxistest am Arbeitsmarkt

„Neue Frauen auf dem Arbeitsmarkt!“ lautet der Titel einer Auswertung über die Situation der Frauen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt. Sie kommt zum Schluss, dass die Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt kontinuierlich steigt und Frauen sich in den 90er Jahren trotz schwieriger Konjunkturlage nicht aus dem Erwerbsleben zurückgezogen haben (BFS 2000). Mehr Frauen im mittleren Lebensalter und auch Frauen mit Kindern gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Die Zunahme der Frauenerwerbsquote in den 90er Jahren (+0.8 Prozent) war allerdings viel schwächer als im vorhergehenden Jahrzehnt (+8 Prozent). Die Erwerbsquote der Frauen erhöhte sich gemäss dem Trend auch für die letzten beiden Jahre von 58.8 (2001) auf 59.4 Prozent (2002), während sie sich bei den Männern von 77.4 auf 76.7 Prozent reduzierte. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen beträgt 2002 45 Prozent gegenüber 44 Prozent im Vorjahr (SAKE 2002).

Diese quantitative Zunahme der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sagt allerdings noch nichts über die qualitativen Aspekte aus. So ist beispielsweise die Zunahme der Erwerbstätigkeit nur auf die Zunahme von Teilzeitarbeit zurückzuführen, welche zwischen 1991 und 2000 um 15.8 Prozent gestiegen ist. Hingegen war die Anzahl vollzeiterwerbstätiger Frauen rückläufig (-2.9 Prozent). So erhöhte sich der Frauenanteil bei den effektiv bezahlten Arbeitsstunden lediglich von 34.4 auf 35.3 Prozent.<sup>1</sup> Dieses Phänomen lässt sich mit dem Begriff der Zeitsegregation beschreiben: Der Arbeitsmarkt Schweiz teilt sich in vollzeitarbeitende Männer und teilzeitarbeitende Frauen auf.<sup>2</sup> In den 90er Jahren waren zudem viele Frauen mit einer starken Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, z.B. mit Arbeit auf Abruf, konfrontiert.

Ähnlich werden die Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt der Europäischen Union beschrieben: steigende Frauenerwerbstätigkeit, gleichzeitig eine Zunahme der Teilzeitarbeit von Frauen und insbesondere eine verstärkte Konzentration im Dienstleistungsbereich. „All dies deutet darauf hin, dass die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit nicht gleichgesetzt werden kann mit einer höheren wirtschaftlichen Unabhängigkeit der europäischen Frauen.“ (Ziegler 2001) Im Gegenteil: „Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und die Segregation von Frauen am Arbeitsmarkt verstärken sich gegenseitig.“ Auch in der EU war in den 90er Jahren eine Zunahme von ungeschützten und befristeten Arbeitsverhältnissen zu verzeichnen. Vor diesem Hintergrund müssen rein quantitative Zielvorgaben der europäischen Beschäftigungsstrategie, wie sie im März 2000 vom EU-Gipfel in Lissabon beschlossen wurden, kritisch betrachtet werden. Die quantitative EU-Zielvorgabe, die Beschäftigungsquote von Frauen von durchschnittlich 51 Prozent

bis ins Jahr 2010 auf über 60 Prozent anzuheben (Ziegler 2001), ist in der Schweiz bereits heute erreicht.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist mit einer rein prozentmässigen Angleichung der Frauenerwerbsquote an den Malestream nicht erreicht.<sup>3</sup> Daher stellt sich die Frage, welches heute die sozialen Ungleichheiten und Diskriminierungen von Frauen im Bereich der Erwerbsarbeit sind. Dazu werden im folgenden einige Fakten zur sozialen Ungleichheit für die Schweiz erörtert. Da innerhalb der EU das Gender Mainstreaming-Konzept im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bereits angewendet wird, werden anschliessend Erfahrungen in der Umsetzung vorgestellt. Von Interesse ist insbesondere, welche Wirkungen auf die Gleichstellung feststellbar sind. In einem Schlussteil werden diese Erfahrungen vor dem Hintergrund der Situation in der Schweiz diskutiert und die Frage gestellt, ob Gender Mainstreaming einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und für mehr soziale Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern leisten kann.

### **Fakten zur sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben**

Wer kennt sie nicht, die Portraits von meist jung-dynamischen Führungsfrauen in Zeitungen und Hochglanzmagazinen. Tatsächlich arbeiten in den 90er Jahren aufgrund des höheren Ausbildungsniveaus real mehr Frauen in akademischen Berufen oder auf der Führungsebene. Es gibt zahlenmässig mehr Führungsfrauen als früher. Ihre Anzahl ist ausgehend von einem sehr tiefen Niveau um 50 Prozent gestiegen, aber ihr Anteil an allen Führungskräften ist gar etwas gesunken (–0.7 Prozent, vgl. SAKE–NEWS Nr. 14/2000). Es fand eine Differenzierung innerhalb der Gruppe Frauen statt, aber einige neue Kaderfrauen machen noch keinen Gleichstellungsfrühling für alle Frauen aus. Einzelbeispiele medial inszenierter Kaderfrauen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass nach wie vor soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, aber auch innerhalb der Geschlechtergruppe bestehen. Realexistierende Ungleichheiten in der Schweiz werden nachfolgend anhand einiger Kriterien wie Erwerbsbeteiligung, Teilzeit, berufliche Segregation, Löhne aufgezeigt.

*Stärkere berufliche Segregation trotz höherer Erwerbstätigkeit von Frauen*  
Wie Studien zeigen, führen weder die wachsende Erwerbsquote von Frauen noch das steigende Bildungsniveau zu einem Abbau der beruflichen Segregation. Die Schweiz kennt eine starke Zweiteilung in „Frauenberufe“ und „Männerberufe“. Die berufliche Segregation zwischen Frauen und Männern ist somit sehr ausgeprägt. Die Segregation in der Schweiz wird im Vergleich mit den OECD-Staaten nur von Norwegen und Finnland übertroffen (Anker 2000, 176). Im internationalen Vergleich hat die Schweiz nach den skandinavischen Ländern die höchste Frauenerwerbsquote (ILO 2002, 101).<sup>4</sup> Wie in allen Ländern sind Frauen auch in der Schweiz stärker

von Erwerbslosigkeit betroffen als Männer (ILO 2002, 101). Die Erwerbslosigkeit von Frauen beträgt in der Schweiz im Jahr 2001 3.5 Prozent gegenüber 2.6 Prozent im Jahr 1990. Die Vergleichszahlen liegen für Männer bei 1.8 Prozent (2001) und 1.2 Prozent (1990).<sup>5</sup> Zudem muss noch die Unterbeschäftigtenquote berücksichtigt werden, die 2001 bei Frauen 14.2 Prozent, bei Männern 3.4 Prozent betrug (SAKE 2001).

Obwohl Frauen in den letzten Jahren gegenüber den Männern punkto Ausbildung stark aufgeholt haben<sup>6</sup>, ist die Berufswahl immer noch geschlechterspezifisch. In technischen Berufen sind Frauen weiter stark untervertreten. Ein zentrales Charakteristikum der Erwerbsarbeit ist die Zweiteilung des Arbeitsmarktes in „Frauenberufe“ und „Männerberufe“. So konzentrierten sich 1990 57 Prozent aller erwerbstätigen Frauen auf die fünf Berufsgruppen Kaufmännische Berufe, Verkauf, Gastgewerbe, Pflegeberufe, Reinigung. Bei den Männern ist die Berufsvielfalt grösser, so dass auf die fünf am häufigsten gewählten Berufe 31.8 Prozent aller erwerbstätigen Männer entfallen. Die Segregation hatte 1990 gegenüber 1970 nur minim abgenommen (−0.4 Prozent). Frauen sind verstärkt in den typischen weiblichen Dienstleistungsberufen tätig und ihr Anteil in der Produktion ist rückläufig (BFS 1996).

Da die Vergleichszahlen der Volkszählung 2000 noch nicht vorliegen, fehlen die aktuellsten Daten. Man kann aber davon ausgehen, dass sich die Segregation kaum vermindert hat, denn in den 90er Jahren fand eine weitere Tertiarisierung der Wirtschaft statt. So hat die Anzahl der Beschäftigten im Dienstleistungssektor zugenommen (+9 Prozent). Obwohl in fast allen Wachstumsbranchen mehr Frauen beschäftigt wurden, erhöhten sich die Frauenanteile nur in der öffentlichen Verwaltung (+12.1 Prozent), im Unterrichtswesen (+6.4 Prozent) und in der Branche „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ (+6.1 Prozent). In den anderen Bereichen hat der Frauenanteil gar abgenommen: so z.B. bei Immobilien/Informatik oder im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen ist trotz Expansion der Frauenanteil gesunken (SAKE–News 4/2000).

### *Familienstatus und „Arbeitsmarktkontexte“ bestimmen Zugang zum Arbeitsmarkt*

Die Erwerbstätigkeit von Müttern zeigt länderspezifische Unterschiede. Der schwedische Wert liegt bei 78 Prozent und ist dreimal so hoch wie in Irland (24 Prozent). In der Schweiz waren 1990 32.7 Prozent aller Mütter mit Kindern unter 5 Jahren erwerbstätig. Der Wert der Schweiz ist damit im europäischen Vergleich tief, nur Irland, Spanien und Niederlande haben tiefere Werte (Charles 2002, 207-211). Die Studie „Halb drinnen – halb draussen“, die sich auf Befragungen von 35'000 Personen stützt (Buchmann 2002), kommt zum Schluss, dass die Arbeitsmarktintegration von Frauen in erster Linie von ihrem Familienstatus abhängt. Da die Zahlen aus dem Jahr 1995 stammen, bleibt offen, ob dies auch bei steigender Erwerbsbeteiligung von Müttern noch gilt. Gemäss neueren Zahlen bleiben heute über 60 Prozent der erwerbstätigen Frauen auch nach der Geburt ihres ersten

Kindes erwerbstätig (SAKE–News 4/00). Über 70 Prozent aller Mütter mit Kindern über 10 Jahren sind berufstätig.

Ausländerinnen sind grundsätzlich stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden als Schweizerinnen. Die Arbeitsmarktintegration ausländischer Frauen differiert aber stark nach Migrations- und Ausbildungshintergrund.<sup>7</sup> „Im Gegensatz zu den Schweizerinnen, bei welchen Frauen mit einer Berufslehre die höchste Erwerbswahrscheinlichkeit haben, sind Ausländerinnen ohne nachobligatorische Schulbildung oder mit einer Anlehre tendenziell stärker in den Arbeitsmarkt integriert. Zudem sind ausländische Staatsangehörige mit Matura oder Hochschulbildung noch wesentlich seltener berufstätig als dies bei Schweizer Bürgerinnen der Fall ist.“ (Charles 2002, 113)

Die Arbeitsmarktintegration ist in zweiter Linie von „Arbeitsmarktkontexten“ und drittens von sogenannten Humankapitalressourcen (Bildung) abhängig. Marlis Buchmann et al. (2002) untersuchten die Arbeitsmarktkontexte mit ihren berufs-, branchen- und betriebsspezifischen Bedingungen. Relevant für den Kontext ist die „Arbeitsmarktsegmentation“, das heisst die „qualifikatorische Spaltung des Arbeitsmarktes“ in relativ abgeschottete Teilmärkte für einzelne Bildungsgruppen mit – je nach Wirtschaftslage – unterschiedlichen Erwerbsbedingungen für unqualifizierte, gelernte oder höher qualifizierte Frauen. So kommt die Studie zum Schluss, dass die berufsfachliche Segmentation von grosser Bedeutung ist: Frauen sind in peripheren Wirtschaftssektoren besser vertreten als in den Leitbranchen mit hoher Wertschöpfung wie Banken, Chemie etc. Hinsichtlich der Betriebsgrösse zeigt sich, dass Frauen mehr Mühe haben, in grossen Unternehmen angestellt zu werden.

Ein weiterer Befund ist, dass bezüglich Erwerbsintegration die Bedingungen in typischen Frauenberufen schlechter sind (tiefe Löhne, unattraktive Arbeitsbedingungen etc.) als in typischen Männerberufen. So bietet der Bürobereich die besten Rahmenbedingungen, Beruf und Familie zu vereinbaren, die Situation im Verkauf oder in der höheren Lehrtätigkeit hingegen veranlasst viele Frauen, sich aus dem Berufsleben zurückzuziehen. Daher mutet nur auf den ersten Blick paradox an, dass Frauen mit familiären Pflichten diese in männertypischen Berufen besser mit der Berufstätigkeit vereinbaren können als in traditionellen Frauenberufen.

Auch wenn der Familienstatus ein wichtiger Erklärungsgrund für die (Nicht-)Integration von Frauen ins Erwerbsleben darstellt, warnt die Soziologin Bettina Heintz in diesem Zusammenhang vor einer familienbezogenen und differenzorientierten Gleichstellungspolitik: „Ein familienbezogener Feminismus bewirkt zwar einen Anstieg der weiblichen Erwerbsquote, geht aber letztlich nicht darüber hinaus, sondern führt im Gegenteil zu einer Verfestigung der traditionellen Rollenverteilung und damit unter Umständen zu einer Verstärkung der beruflichen Segregation.“ (Heintz 1997, 21-22).

*Teilzeitarbeit: unfreiwillige Unterbeschäftigung mit individuellem Lohnverzicht?*

Die Schweiz kennt im internationalen Vergleich eine hohe Teilzeitquote. 1990 waren 41 Prozent aller erwerbstätigen Frauen teilzeit beschäftigt. Am tiefsten sind die Teilzeitanteile in Südeuropa (rund 10 Prozent), am höchsten in Skandinavien und der Niederlande (letztere 62 Prozent, vgl. Charles 2002, 210). In der Schweiz ist die Teilzeitarbeit seit 1991 leicht gestiegen, sowohl bei den erwerbstätigen Frauen als auch bei den Männern. Heute gehen mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen, aber nur ein Zehntel der Männer, einer Teilzeitarbeit nach. Insbesondere bei der Teilzeitarbeit mit einem Anstellungsgrad über 50 Prozent ist der Anstieg markant. Die Teilzeitarbeit ist somit ein typisches Merkmal der weiblichen Erwerbsarbeit und stark mit dem Vorhandensein von Kindern unter 15 Jahren verbunden.<sup>8</sup> Während die Erwerbstätigkeit im Jahr 2002 gegenüber dem Vorjahr bei den Frauen sowohl bei der Vollzeit als auch bei der Teilzeit weiter zugenommen hat (+2 bzw. 2.9 Prozent), hat bei den Männern der Anteil der Teilzeiter abgenommen. Dies ist auf den Verlust von Stellen für Studenten und Frühpensionierte zurückzuführen. Bei den erwerbstätigen Männern zwischen 25 und 54 Jahren ist der Teilzeitanteil leicht auf 7.5 Prozent gestiegen (1991: 4.3 Prozent, vgl. SAKE 2002).

Teilzeitarbeit ist für Frauen meist die einzige Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, dies zum hohen Preis des Lohnverzichts gemäss tieferem Beschäftigungsgrad. Die Fakten zur höheren Erwerbslosigkeit und Unterbeschäftigung von Frauen (2001: 14.2 Prozent, vgl. Strub 2003) machen deutlich, dass Teilzeitarbeit längst nicht bei allen Frauen auf freier Wahl beruht; sie hat einen hohen Preis, so beispielsweise in der Form einer ungenügenden Altersvorsorge.

*„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ – nicht realisiert*

Die Löhne der Frauen sind im Durchschnitt deutlich tiefer als jene der Männer. Diese Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen besteht über alle Wirtschaftszweige und Anforderungsniveaus hinweg. Die Lohnunterschiede sind tendenziell grösser in Branchen mit einem hohen Frauenanteil. Die Löhne sind seit 1994 für Männer wie Frauen leicht angestiegen. Zwischen 1996 und 1998 stiegen diejenigen der Frauen etwas stärker, deshalb haben sich die Lohndifferenzen von 23.8 Prozent auf 21.5 Prozent reduziert. Zwischen 1998 und 2000 haben sich hingegen die Unterschiede nicht mehr verringert.

**Löhne nach Geschlecht und Anforderungsniveau, 2000 (BFS, 2002)**

Anforderungsniveau	Frauen	Männer	Differenz	Differenz in Prozent 2000	Differenz in Prozent 1998
1 anspruchsvoll	8288.-	10303.-	2015.-	20 Prozent	21 Prozent
2 qualifiziert / anspruchsvoll	5882.-	6938.-	1056.-	15 Prozent	17 Prozent
3 Berufs- und Fachkenntnisse	4612.-	5370.-	758.-	14 Prozent	14 Prozent
4 einfache repetitive Arbeiten	3700.-	4522.-	822.-	18.1 Prozent	
Total	4406.-	5600.-	1194.-	21.3 Prozent	21.5 Prozent

Ungeachtet des Anforderungsniveaus werden Frauen systematisch schlechter bezahlt als Männer. Tendenziell wird das Gefälle mit zunehmendem Anforderungsniveau sogar noch ausgeprägter. Bei der höchsten Anforderungsstufe beträgt der geschlechtsspezifische Unterschied monatlich Fr. 2015.- und ist damit am grössten.

Entscheidender für die materielle Existenz sind aber die Ungleichheiten bei den tiefen Löhnen. So verdient die Hälfte der vollzeitarbeitenden Frauen im Monat weniger als Fr. 4000.-, während es bei den Männern 18 Prozent sind. Die fünf Wirtschaftszweige mit den tiefsten Bruttolöhnen im privaten Sektor, das heisst bis rund 4000 Franken im Monat, sind persönliche Dienstleistungen, Gastgewerbe, Herstellung von Bekleidung oder von Lederwaren und Detailhandel. Zwischen 58 und 78 Prozent der Beschäftigten in diesen Branchen sind Frauen (BFS 2000). Die wenigen Zahlen zeigen deutlich, dass nach wie vor Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen. Zwar wird ein Teil der Lohnunterschiede durch unterschiedliche Merkmale wie Segregation der Berufe, Anstellungsgrad etc. „erklärt“ (indirekte Diskriminierungen), aber auch so bleibt immer noch ein Rest, der auf direkte Diskriminierung zurückzuführen ist.

### **Gender Mainstreaming im Praxistest: erste Erfahrungen**

Verschiedene neuere Studien befassen sich mit der Chancengleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt unter dem Blickwinkel des Gender Mainstreaming-Ansatzes.<sup>9</sup> Im Rahmen einer Analyse der Beschäftigungspolitik von 12 EU-Staaten wird deutlich, dass die Gender Mainstreaming-Strategie sehr unterschiedlich aufgenommen und ausgelegt wird (Behning/Pascual 2001). Die Interpretationen reichen von Gleichstellungspolitik, Gleichbehandlung über Frauenförderung bis hin zur gleichstellungspolitischen Überwachung von Politikprozessen. Aufgrund von zwölf Länderstudien werden die länderspezifischen Umsetzungsansätze analysiert und typologisiert und Umsetzungsbarrieren benannt. Die Studie kommt zum Schluss, dass die Gender Mainstreaming-Strategie in der Europäischen Beschäftigungspolitik bisher nur wenig Einfluss hatte: „Concrete implementation of this concept in national policies has been far from successful.“ (Behning/Pascual 2001, 322). Bisherige nationale Strategien zur Bekämpfung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden unter dem neuen Titel weitergeführt.<sup>10</sup> Die AutorInnen kritisieren die zu starke Fokussierung auf quantitative Aspekte der Frauenförderung auf dem Arbeitsmarkt und fordern vielmehr eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an Berufs- und Familienarbeit. Dafür müssten unbedingt die Männer als Zielgruppe einbezogen werden.

#### *Umsetzungserfahrungen aus Schweden sind zwiespältig*

Interessant sind die Erfahrungen aus Schweden, welches zu den Pionierinnen in der Frage des Gender Mainstreaming gehört. Schweden blickt auf eine Tradition regionaler und nationaler Programme zurück, führt seit 1994

Seminare und Trainings durch und führt entsprechende Statistiken.<sup>11</sup> Schweden war zudem daran beteiligt, dass Gender Mainstreaming auf EU-Ebene eingeführt wurde (Mosesdottir 2001). 1997 wurde ein dreijähriges Projekt des Nordischen Minister-Rates gestartet, welches Methoden und Instrumente zur Umsetzung in der Arbeitsmarkt-Verwaltung in verschiedenen Regionen entwickeln soll. MitarbeiterInnen von Arbeitszentren wurden geschult. Die Umsetzung stiess jedoch auf Widerstände von Männern, die bezweifelten, dass eine Segregation des Arbeitsmarktes vorliege, und zum Teil wurde den Frauen die Verantwortung für ihre schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt zugeschoben. Diese Erfahrung zeigt: Gender Mainstreaming kann nur dann erfolgreich sein, wenn Männer für die Ungleichheiten sensibilisiert sind und genügend weitergebildet werden.

Schwedische Gleichstellungs-ExpertInnen hatten bereits 1998 Gender Mainstreaming zwar als positives, aber auch als unklares Konzept bezeichnet. Als positiv gewertet wurde die grössere öffentliche Aufmerksamkeit gegenüber der früheren „Integrations-Strategie“. Da Gender Mainstreaming mit statistischen Instrumenten arbeitet, um Gleichstellung messbar zu machen, hat sich nicht nur die Professionalität von Gleichstellungsarbeit erhöht, sondern es interessieren sich auch mehr Männer dafür. Die ExpertInnen haben folgende Schwierigkeiten des Ansatzes ausgemacht: 1. Die Frage der Gleichstellung („gender equality“) droht von der Traktandenliste zu verschwinden, wenn von allen AkteurInnen auf allen Ebenen erwartet wird, dass sie sich in der Praxis für Gender Mainstreaming einsetzen (Problem der Unsichtbarkeit und Verteilung der Verantwortung auf alle). 2. Gender Mainstreaming integriert Frauen in Strukturen, die von Männern gemacht wurden (in den „Malestream“), und es werden keine neuen geschlechtergerechten Strukturen geschaffen. 3. Gender Mainstreaming ist ein umfassender Ansatz, der enorme Bildungsanstrengungen voraussetzt. Das spezifische Gender-Wissen ist in den meisten Organisationen aber nicht vorhanden, besonders nicht bei männlichen Angestellten.

### **Deutschland: Umsetzung auf halbem Wege steckengeblieben**

Anhand einer Auswertung von Daten aus den vier Bundesländern Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Brandenburg und Baden-Württemberg kommt eine Studie zum Schluss, dass Gender Mainstreaming auf der allgemeinen Planungsebene zu einem Thema geworden ist und ein Lernprozess bei den AkteurInnen einsetzt, der aber nicht systematisch in konkretes Handeln überführt werden konnte (Englert et al. 2002). Je konkreter die Planung, desto weniger deutlich wird der Gender-Ansatz. Es überwiegen quantitative Zielvorgaben über die Beteiligung von Frauen an Massnahmen, hingegen fehlen detaillierte geschlechterspezifische Problemanalysen. Die Wirkung einzelner Massnahmen auf die Gleichstellung kann aufgrund fehlender Daten nur ungenügend bewertet werden. Englerts Fazit: „Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bleibt auf halbem Wege – in der Programmentwicklung – stecken.“ (2002, 457) Gender Mainstreaming ist zwar als



Element der EU-Strukturförderung im gesellschaftlichen Diskurs angekommen, aber nicht implementiert. Gender Mainstreaming ist nicht mit positiven gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Zielen verbunden. Damit der Ansatz in den Politik- und Entscheidungsprozessen konkretisiert werden kann, braucht es folgende Voraussetzungen: 1. konkrete Ziele, die über die bisherigen quantitativen hinausgehen; 2. geschlechterspezifische Daten über Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstruktur, um Ziele zu bestimmen und Prozesse zu steuern; 3. Methoden und Instrumente für die Steuerung der Veränderungsprozesse und 4. umfassende mittel- und langfristige Schulungen, um das fehlende Gender-Wissen herzustellen und zu vermitteln. Die Konkretisierung ist nur dann erfolgreich, wenn zur Top-Down-Steuerung auch der Bottom-Up-Ansatz hinzukommt. Es braucht AkteurInnen, die das Konzept in der Praxis auch gegen Widerstände vertreten.

### **Tarifverhandlungen zur Förderung der Chancengleichheit nutzen**

Unter dem Aspekt von Gender Mainstreaming wurden in 15 EU-Ländern 237 kollektive und innovative Vereinbarungen und Vertragsverhandlungen auf nationaler, regionaler oder Branchenebene auf ihre Wirkung für die Chancengleichheit („equal opportunities“) untersucht (Weiler 2002). Die Autorin kommt zum Schluss, dass Vertragsverhandlungen zwischen den SozialpartnerInnen („collective bargaining“) ein wichtiges Instrument zur Förderung der Chancengleichheit sind, sowohl im europäischen wie auch im nationalen Kontext. Dies zeigt auch eine neuere Studie „Unions and Collective Bargaining“ der Weltbank (Toke/Zafiris 2002), welche die positive Wirkung kollektiver Verhandlungen speziell für die Lohngleichheit von Frauen und Männern betont. Aufgrund der Trends bei den Vertragsverhandlungen in den letzten Jahren ziehen die Autorinnen das Fazit, dass sektorielle kollektive Abkommen zur Gleichstellung den Spielraum traditioneller Vertragsverhandlungen erweitern. Als Beispiel nennt sie das Rahmenabkommen zum Elternurlaub, welches 1996 im Grundsatz zwischen den Sozialpartnern auf EU-Ebene innerhalb des Sozialen Dialogs eingeführt und daraufhin in den einzelnen Ländern verhandelt wurde (Council Directive 96/34/EC). So wurden die meisten der untersuchten Abkommen zum Elternurlaub mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschlossen, sowohl auf Länderebene als auch auf Branchen- und Betriebsebene. Diese kollektiven Regelungen gehen über die jeweiligen Gesetzgebungen hinaus oder implementieren gesetzliche Regelungen innerhalb der Branchen oder Betriebe.

Je nach Themen sind die Verhandlungsniveaus unterschiedlich: Fragen wie sexuelle Belästigung werden meist betriebsbezogen geregelt, Vereinbarungen zur Lohngleichheit hingegen meist auf Branchenebene. Lohnfragen sind stärker als alle anderen Gleichstellungsfragen mit der nationalen Vertragspolitik und dem industriellen System verknüpft. Neu ist für viele Länder die Einsetzung von Komitees, bestehend aus ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mit dem Auftrag, die Entwicklung der Lohnstrukturen

zu überwachen (monitoring) und Strategien für die Überwindung hartnäckiger Strukturen zu finden.

Die Schwierigkeit, Lohngleichstellung in der gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben umzusetzen, analysiert Skrabs (2002, 80) von der tarifpolitischen Grundsatzabteilung der deutschen Gewerkschaft Ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft). So gab es in Deutschland unzählige Gleichstellungsinitiativen, aber bisher kein einziges Abkommen, welches die Verbesserung der Frauenlöhne bezweckt. Sie bilanziert, dass diese Aufgabe den Frauen „überlassen“ werde, sowohl als Initiantinnen, wie auch als Verantwortliche für Inhalte und Umsetzung. Gender Mainstreaming ist in der Praxis keineswegs umgesetzt. Skrabs plädiert denn auch für eine enge Zusammenarbeit von Frauenverantwortlichen und Gewerkschaften, da nur im engen Kontakt mit der sozialen Praxis in den Betrieben die Auswirkungen struktureller Benachteiligungen in Gesetzen oder Gesamtarbeitsverträgen sichtbar werden. Chancen sieht sie im Gender Mainstreaming-Ansatz, wenn es darum geht, geplante Massnahmen darauf zu prüfen, welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen sie mit sich bringen.

In der Schweiz haben zwei Studien die Frage der Gleichstellung in Gesamtarbeitsverträgen untersucht (Baumann et al. 1995, SGB 2002). Sie kommen beide zum Schluss, dass über kollektive Verträge Veränderungen möglich sind und diese noch weiteres Potential für die Umsetzung von Gleichstellungsforderungen bieten.<sup>12</sup> Gerade die Gesamtarbeitsverträge mit fortschrittlichen Regelungen wie der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft zeigen, dass auf Vertragsebene Lösungen möglich sind, welche weit über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Auch wenn demnächst eine minimale gesetzliche Grundlage für die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft geschaffen wird, können über die Verträge weitergehende Regelungen ausgehandelt werden. Ansätze für eine transparente und gleichstellungsgerechte Lohnpolitik, für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Leistungen der ArbeitgeberInnen an familienergänzende Kinderbetreuungsstrukturen) oder beim bezahlten Elternurlaub sind erst vereinzelt vorhanden.

### **Fazit: Soziale Ungleichheiten sichtbar machen**

Die Fakten zeigen, dass Frauen in der Schweiz in den letzten Jahren im Bereich Bildung und Erwerbsquote gegenüber den Männern „aufgeholt“ haben. Wenig geändert hat sich aber bei geschlechterspezifischen Rollen und Stereotypen, die für Frauen zu strukturellen Diskriminierungen führen (Trennung des Arbeitsmarktes in „Frauen- und Männerberufe“, Zeitsegregation, Zuständigkeit von Frauen für unbezahlte Familienarbeit). Obwohl mehr Frauen erwerbstätig sind, steigt ihr Anteil an den bezahlten Arbeitsstunden nur wenig, und weiterhin tragen sie die Hauptlast der unbezahlten Haus- und Familienarbeit. Auch wenn sich die Lebensentwürfe innerhalb der Gruppe der Frauen differenziert haben, überlagern sich weiterhin soziale Ungleichheiten und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern.

Es stellt sich die Frage, welche Gleichstellungspolitik verfolgt werden soll, um diese sozialen Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen. Ist der Gender Mainstreaming-Ansatz die Zauberlösung? Wie verhält sich dieser Ansatz zu dem im Gleichstellungsgesetz verankerten „tatsächlichen“ Gleichstellungsgebot? Welche Rolle spielen Gewerkschaften und AktivistInnen? Die Erfahrungen in der konkreten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Europa zeigen, dass ein neues Konzept noch keinen Gleichstellungs-Frühling ausmacht. Statt sich in endlosen Debatten über die Vor- und Nachteile von Gender Mainstreaming zu verlieren, scheint es sinnvoller, sich die geeigneten Elemente zunutze zu machen und im Rahmen unterschiedlicher Gleichstellungsstrategien anzuwenden. Positiv ist, dass Gender Mainstreaming mit statistischem Material und empirischen Analysen operiert, welche als Grundlage für jegliche Gleichstellungspolitik notwendig sind. Hier besteht fast überall Handlungsbedarf. So gibt es beispielsweise kaum aktuelle und verlässliche Daten, wie viele Frauen und wie viele TeilzeiterInnen Gesamtarbeitsverträgen unterstellt sind.

Auf EU-Ebene wird positiv gewertet, dass dank Gender Mainstreaming Fragen des Geschlechterverhältnisses (Gender) wieder zum Thema gemacht werden. In der Schweiz ist Gender Mainstreaming aber im Gegensatz zur EU rechtlich verbindlich nicht verankert. Dafür kennt die Schweiz einen klaren Verfassungsauftrag zur „tatsächlichen Gleichstellung“ und ein Gleichstellungsgesetz, welches auch gewisse Instrumente (z.B. Lohnklagen) vorsieht. Auch wenn das Gesetz verbesserungsfähig wäre und weitere griffige Instrumente wünschbar wären, liegt das Problem weniger im Gesetzestext als vielmehr darin, dass der Umsetzungswille und -druck ungenügend ist. Daher muss der Fokus in konkreten Umsetzungsstrategien liegen. Im Zentrum von Veränderungen steht der politische Wille, Voraussetzung sind verbindliche Grundlagen und Ressourcen und insbesondere AkteurInnen, welche für soziale Verbesserungen kämpfen. Die Konkretisierung ist nur dann erfolgreich, wenn neben den Top-Down-AkteurInnen auch AkteurInnen an der Basis aktiv sind (Bottom-Up-Ansatz), welche ihre Anliegen und Ansprüche in der Praxis auch gegen Widerstände vertreten.

Es macht Sinn, einige Aspekte des Gender Mainstreaming-Ansatzes zu nutzen, so z.B. die statistische Methodik und Instrumente, welche Gleichstellung messbar machen (in Form eines Gleichstellungscontrollings) und eine Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit bewirken. Es braucht geschlechterspezifische Daten z.B. über den Arbeitsmarkt und die Wirtschaftsstruktur, um konkrete Ziele und Umsetzungsmassnahmen zu bestimmen; und es braucht auch Methoden und Instrumente für die Steuerung der Veränderungsprozesse. Es braucht insbesondere aber konkrete qualitative Ziele (z.B. Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ in einer Branche). Nur so kann verhindert werden, dass Frauen einfach in Strukturen integriert werden, die von Männern gemacht wurden (in den „Malestream“), und somit keine neuen geschlechtergerechten Strukturen aufgebaut werden.

Wichtig ist, Ungleichbehandlungen, strukturelle Benachteiligungen und soziale Ungleichheiten sichtbar zu machen, auf die politische Traktandenliste und auf dem Verhandlungstisch der SozialpartnerInnen zu bringen. Unabhängig vom Konzept oder der Strategie soll das Ziel, mehr soziale Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu schaffen, im Mittelpunkt stehen, und dafür muss frau und mann auch gegen den Strom schwimmen können.

## Anmerkungen

- 1 Gleichzeitig sind Frauen weiterhin für die Mehrheit der unbezahlten Haus- und Familienarbeit zuständig (Frauen durchschnittlich 31 Std. pro Woche gegenüber 17 Std. bei den Männern, SAKE–News 4/2000). Vgl. auch Strub (2003) und Eidg. Büro (2003).
- 2 Unter Segregation wird einerseits die horizontale Segregation mit stark getrennten Berufsfelder von Frauen und Männern verstanden; oder andererseits die vertikale Segregation mit einer Konzentration von Männern in hierarchisch höheren und von Frauen in niedrigeren Positionen.
- 3 So wurde im Rahmen des Seminars *Equal pay and gender mainstreaming: Monitoring the European Employment Strategy* des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI Ende 2002 bilanziert, dass die Europäische Beschäftigungsstrategie stark darauf fokussiert war, Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu öffnen, dass aber die qualitative Ebene wie beispielsweise die Lohngleichheit vernachlässigt wurde.
- 4 Maria Charles (2002) stellt fest, dass die Frauenerwerbsquote der Schweiz 1960 etwa dem internationalen Mittelwert entsprach, in den folgenden Jahrzehnten aber – wegen der geringen Erwerbsbeteiligung von Müttern – eine tiefere Wachstumsrate hatte. Zwischen 1991 und 2002 fanden die grössten Steigerungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Segment der 25-39-jährigen Frauen (+8 Prozent) und bei den älteren Frauen ab 55 bis zur Pensionierung (+10 Prozent) statt.
- 5 Erwerbslosenquote 2001 nach Herkunft und Geschlecht: Schweizer: 1.2 Prozent, Schweizerinnen: 2.8 Prozent, Ausländer: 3.5 Prozent; Ausländerinnen: 6.4 Prozent.
- 6 Der Rückstand von Frauen an Ausbildungsjahren gegenüber den Männern beträgt durchschnittlich 0.8 Jahre. Der Anteil Frauen zwischen 25 und 64 Jahren ohne nachobligatorische Ausbildung ist deutlich höher als derjenige der Männer im selben Alter (24 Prozent gegenüber 14 Prozent, BFS 2000).
- 7 Einerseits haben fast 40 Prozent der Ausländerinnen nur die obligatorische Schule oder eine Anlehre absolviert (gegenüber 15 Prozent der Schweizerinnen), andererseits ist der Anteil von Migrantinnen mit einem Hochschulabschluss höher (8.6 Prozent) als bei Schweizer Frauen (5.1 Prozent, SAKE 1995).
- 8 Neun von zehn Frauen, die in Paarhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren leben, tragen die Hauptlast der Hausarbeit und der familiären Betreuungsaufgaben. Partnerinnen und Partner aus Paarhaushalten mit unter 15-jährigen Kindern arbeiten insgesamt durchschnittlich 67 respektive 66 Stunden pro Woche (SAKE-News 4/2000).
- 9 So eine Studie des europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI, welches die Auswirkungen von Gender Mainstreaming auf die Beschäftigungspolitik von 12 Mitgliedsstaaten untersucht (Behning/Pascual 2001). Oder eine Untersuchung der deutschen Hans Böckler-Stiftung, welche die Umsetzung in Deutschland im Rahmen der europäischen Strukturpolitik und des Sozialfonds analysiert (Englert/Kopel/Ziegler 2002). Mit dem Fokus auf die Sozialpartnerschaft untersucht eine weitere Studie die Politik der Chancengleichheit („Equal Opportunities“) von 15 europäischen Ländern (Weiler 2002).

- 10 Kaum ein Thema ist Gender Mainstreaming unter der europäischen Frauenorganisationen (NGO); der Einbezug der SozialpartnerInnen beschränkt sich auf Ansätze in einzelnen Ländern (Behning/Pascual 2001, 335).
- 11 Parallel kämpft Schweden seit den 90er Jahren mit Rückschlägen: So treten neue Muster der Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt auf; es ist eine Abkehr von der bisherigen solidarischen Lohnpolitik zu beobachten. Junge Frauen und Migrantinnen haben kaum eine Chance, in den ersten Arbeitsmarkt einsteigen zu können.
- 12 Auch in der Schweiz waren die Vertragsverhandlungen in den 90er Jahren von Dezentralisierung und Flexibilisierung geprägt, wobei es grosse Unterschiede zwischen den Branchen gibt.

## Literatur

- Anker, Richard, 1998: Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world. International Labour Office ILO (Hrsg.). Geneva
- Baumann, Beat / Bauer, Tobias / Nyffeler, Bettina / Spycher, Stefan, 1995: Gesamtarbeitsverträge – (k)eine Männersache. Vorschläge zur gleichstellungsgerechten Gestaltung der Sozialpartnerschaft. Chur/Zürich
- Behning, Ute / Pascual Amparo, Serrano (Hrsg.), 2001: Gender mainstreaming in the European employment strategy. Brussels
- Buchmann, Marlis / Kriesi, Irene / Pfeifer, Andrea / Sacchi, Stefan 2002: Halb drinnen – halb draussen. Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Chur/Zürich
- Bundesamt für Statistik, 1996: Berufliche Gleichstellung der Geschlechter – ein Mythos? Pressemitteilung. Nr. 7
- Bundesamt für Statistik, 2000: Neue Frauen auf dem Arbeitsmarkt! Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1991–2000. SAKE–NEWS, Nr. 14
- Bundesamt für Statistik: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), mehrere Jahrgänge. Neuenburg/Bern
- Bundesamt für Statistik, 2002: Schweizerische Lohnstrukturerhebung LSE 2000. Neuenburg
- Charles, Maria, 2002: Schweizerische Besonderheiten im Vergleich mit anderen westlichen Ländern. In: Buchmann, Marlis / Kriesi, Irene / Pfeifer, Andrea / Sacchi, Stefan: Halb drinnen – halb draussen. Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Chur/Zürich
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 2003: Wege zu Fairplay-at-work. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bern
- Englert, Dietrich / Kopel, Mechthild / Ziegler, Astrid, 2002: Gender Mainstreaming im europäischen Sozialfond – das Beispiel Deutschland. In: WSI Mitteilungen 8
- Heintz, Bettina et al., 1997: Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M.
- International Labour Office, ILO, 2002: Global Employment Trends. Geneva
- Mosesdottir, Lilja, 2001: The case of Sweden. In: Behning, Ute / Pascual Amparo, Serrano (Hrsg.): Gender mainstreaming in the European employment strategy. Brussels
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.), 2002: Verankerte Gleichstellung? Eine branchenübergreifende Gleichstellungsanalyse von Gesamtarbeitsverträgen. Von Lilian Fankhauser, Dossier Nr. 15
- Skrabs, Sylvia, 2002: Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik. In: Nohr, Barbara / Veth, Silke (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexion einer neuen Strategie. Berlin
- Strub, Silvia / Bauer, Tobias, 2002: Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern

- Strub, Silvia, 2003: Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen. BASS, Bern
- Toke, Aidt / Zafiris, Tzannatos, 2002: Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment. Directions in Development. The World Bank. Washington
- Weiler, Anni, 2002: Equal Opportunities and Collective Bargaining in 15 European Countries. In: Global Integration and Challenges for Industrial Relations and Human Resource Management in the Twenty-First Century, Selected Papers from 12<sup>th</sup> World Congress, JIL Report, No. 9. Edited by Tadashi Hanami, Tokyo
- Ziegler, Astrid, 2001: Europäische Beschäftigungsstrategie und Gender Mainstreaming – Neue Impulse für die Frauenförderung in Sicht? In: WSI Mitteilungen 5

## Feministische Klassikerinnen

**Maria Mies**

**Patriarchat und Kapital**

Frauen in der  
internationalen Arbeitsteilung

319 Seiten, Broschur

5. Auflage 1996

ISBN 3-85869-050-3

Fr. 33.–/Euro 17.–

*Das Standardwerk der internationalen Frauenbewegung über die Ursprünge der geschlechtlichen Arbeitsteilung.*

**Maria Mies/Vandana Shiva**

**Ökofeminismus**

Beiträge zur Praxis und Theorie

432 Seiten, Broschur, Zürich 1995

ISBN 3-85869-122-4

Fr. 38.–/Euro 19.–

*»Das Buch enthält eine Fülle interessanter Fakten und Fallbeispiele, die belegen: In den Entwicklungsländern gehören die Frauen zu den besonders Leidtragenden der gegenwärtigen ökologischen Krise.«*

Frankfurter Rundschau

Erhältlich im Buchhandel oder direkt beim Verlag.

**Rotpunktverlag**, Postfach, 8026 Zürich, Tel. 0041 (0)1 241 84 34

info@rotpunktverlag.ch, www.rotpunktverlag.ch