

Zeitschrift: Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO
Herausgeber: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, SKOS
Band: 116 (2019)
Heft: 3

Artikel: "Bei der Familiengründung kommt es häufig zu einer Retraditionalisierung"
Autor: Durrer, Sylvie
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-865615>

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: 25.11.2024

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

«Bei der Familiengründung kommt es häufig zu einer Retraditionalisierung»

INTERVIEW Frauen sind überdurchschnittlich oft von Armut betroffen und auf Sozialhilfe angewiesen. Das Armutsrisiko von Frauen werde durch traditionelle Familienmodelle verstärkt, sagt Sylvie Durrer, Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung (EBG). Doch die Weichen werden gemäss Überzeugung von Sylvie Durrer bereits vorher gestellt: «Eine geschlechtsspezifische Berufswahl führt Frauen oft in schlecht bezahlte Arbeitsbereiche.»

«ZESO»: Frau Durrer, am vergangenen 14. Juni war Frauenstreiktag. Wo hat die Direktorin des EBG gestreikt?

Sylvie Durrer: Ich war natürlich auf der Strasse dabei, erst in Lausanne und Neuenburg und später in Bern. Es war unglaublich, wie friedlich, fröhlich, respektvoll und dezidiert die Stimmung war. Ich hatte erwartet, dass viele Leute am Streik teilnehmen würden. Aber so viele – das war eine Überraschung!

Es waren über 500 000 Personen, die an den Kundgebungen teilgenommen haben. Welche Gründe trieben die Menschen auf die Strasse?

Die Gewerkschaften haben die Forderungen mit drei Begriffen gut zusammengefasst: Lohn, Zeit und Respekt. Schliesslich war es eine breite Palette von Gleichstellungsthemen, die die Frauen bewegten: Von der Berufswahl über Gewalt bis zur Lohngleichheit, Kinderbetreuung und Care-Arbeit. Das Spektrum zeigte sich auch an den Teilnehmerinnen: Es waren sehr junge Frauen dabei, aber auch viele ältere, solche in Kaderpositionen und solche mit einfachen Berufen. Und auch die Männer waren da! Beim Frauenstreik 1991 waren sie lediglich Beobachter, während sie heute nach meinem Gefühl den Streik mitgetragen und sich auch mit den Forderungen auseinandergesetzt haben.

Kann man das als neuen Schwung in der Frauenbewegung interpretieren oder war der Streik bloss eine schöne Veranstaltung?

Der Streik zeigte auf, dass die Schweizer Zivilgesellschaft in Gleichstellungsthemen sehr aktiv ist. Und er hat deutlich gemacht, dass Gleichstellung für die gesamte Bevölkerung und nicht nur für eine kleine Gruppe wichtig ist. Ich habe das Gefühl, dass sich auch im Bundeshaus die Mentalität ändert und es mehr Offenheit für diese Themen gibt. Erste Auswirkungen hat es bereits gegeben, zum Beispiel bezüglich der vermehrten Anzahl von parlamentarischen Vorstössen zum Thema Gleichstellung und bezüglich des Frauenanteils auf den Wahllisten.

In der Schweiz ist die Gleichstellung der Geschlechter seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Was wurde seither erreicht?

Die Schweiz ist ja eine sehr junge Demokratie. Die Frauen erhielten erst 1971 das Stimm- und Wahlrecht. Seither haben wir aber viel erreicht. 1988 trat das neue Eherecht in Kraft. Bis dahin war der Mann das «Familienoberhaupt» und konnte wichtige Entscheidungen allein treffen. 1996 wurde das Gleichstellungsgesetz erwirkt, das Diskriminierungen im Erwerbsleben verbietet. Im Rahmen der 10. AHV-Revision von 1997 wurde unbezahlte Arbeit über Erziehungs- und Betreuungsgutschriften anerkannt. Eine weitere wichtige Errungenschaft war das neue Scheidungsrecht im Jahr 2000, das eine Scheidung auf gemeinsames Begehren sowie die Aufteilung der Guthaben der zweiten Säule gebracht hat. Seit 2004 gilt häusliche Gewalt als Officialdelikt. 2005 wurde endlich der Erwerbsersatz bei Mutterschaft eingeführt.

Später kamen neue Themen wie das strafrechtliche Verbot von Zwangsheirat und Genitalverstümmelung dazu. 2013 wurde bei der Heirat im Namensrecht endlich die volle rechtliche Gleichstellung verwirklicht. Als sehr wichtig erachte ich auch, dass 2014 die gemeinsame elterliche Sorge als Regelfall eingeführt wurde. 2018 wurde die Istanbul-Konvention gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt in der Schweiz in Kraft gesetzt. Kürzlich wurde die Revision des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet, die vorsieht, Unternehmen ab 100 Angestellten zu regelmässigen Lohnanalysen zu verpflichten. Es wurde also vieles erreicht – wenn auch das meiste spät.

Wo besteht noch am meisten Veränderungsbedarf?

Wir müssen noch mehr machen im Bereich der Lohngleichheit. Es läuft in die richtige Richtung, jedoch müssen alle Unternehmen mitziehen. Die wohl wichtigste Herausforderung in der Schweiz bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gibt es mittlerweile nicht genügend Kita-Plätze und Teilzeitstellen? Oder was braucht es noch für die Vereinbarkeit?

Es braucht immer noch mehr Kitas, vor allem aber günstigere Plätze und längere Öffnungszeiten. Bei den Teilzeitstellen ist die Schweiz wohl Weltmeisterin, es fehlt aber an verantwortungsvollen Kaderstellen in Teilzeit. Wichtiger noch ist mehr Flexibilität seitens der Unternehmen. Sie müssen flexiblere Arbeitsmodelle mit Home-Office

SYLVIE DURRER

Sylvie Durrer ist seit 2011 Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). Zuvor hatte sie eine ähnliche Position im Kanton Waadt inne. Sie leitete auf kantonaler, interkantonal und nationaler Ebene verschiedene Kommissionen, die sich insbesondere mit Fragen der Lohngleichheit und der häuslichen Gewalt befassten. Zurzeit fungiert sie als Vizepräsidentin der Schweizerischen Kommission der Gleichstellungsbeauftragten. Sie ist Mitglied der Schweizer Delegation in der UNO-Kommission für die Stellung der Frau (CSW), Board Member des Forschungsinstituts der Vereinten Nationen für soziale Entwicklung (UNRISD) und Vorsitzende des Lenkungsausschusses der Equal Pay International Coalition (EPIC).

und Telearbeit ermöglichen. Da diese Rahmenbedingungen aber nicht gegeben sind, kommt es bei der Familiengründung häufig zu einer Retraditionalisierung.

Inwiefern?

In der statistischen Durchschnittsfamilie in der Schweiz arbeitet der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit, häufig höchstens 50 Prozent. Fragt man junge Leute, wie sie sich später organisieren wollen, sagt eine Mehrheit, dass sie gleichgestellt leben und sich die wirtschaftliche und familiäre Verantwortung teilen will. Wenn diese Menschen Eltern werden, merken sie, dass unser System dieses Modell nicht begünstigt. Etwa, weil Männerlöhne tendenziell höher sind und somit die Reduktion des Pensums bei der Frau weniger ins Gewicht fällt. Und auch, weil die Kita-Plätze so teuer sind, dass sich die Arbeit kurzfristig nicht mehr lohnt. Zusätzlich stellt das aktuelle Steuersystem ein weiteres strukturelles Problem dar, indem es das Alleinverdienermodell begünstigt und somit Frauen vom Arbeitsmarkt fernhält.

Wie wirkt sich das auf die Armutsgefährdung von Frauen aus?



Bilder: Daniel Desborough

Wenn die Frauen in kleinen Teilzeitpenspen arbeiten oder gar nicht mehr im Erwerbsleben bleiben, ist ihre soziale Sicherung oft ungenügend. Eine Studie der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) zeigt auf, dass alle Männer und Frauen während ihrer ganzen beruflichen Laufbahn mindestens zu 70 Prozent er-

werbstätig sein sollten, um ihre Altersvorsorge nicht zu gefährden. Daneben besteht auch das Risiko, den Anschluss an den Arbeitsmarkt zu verlieren, was im Falle einer Scheidung oder Trennung in die Armut und Sozialhilfe führen kann. Finanzielle Abhängigkeit ist immer ein Risiko. Ein solches Familienmodell funktioniert nur, so- →



→ lange es zu keiner Scheidung, keinem Unfall, Todesfall etc. kommt.

Haben Frauen erst mit der Familiengründung ein grösseres Armutsrisiko, oder gibt es bereits vorher Faktoren, die Frauenarmut begünstigen?

Bereits die Berufswahl ist entscheidend. Es gehen überdurchschnittlich viele Frauen «typischen Frauenberufen» nach, die im Vergleich zu «typischen Männerberufen» schlechter bezahlt werden. Es ist wichtig, dass sich die Frauen bereits bei der Berufswahl bewusst sind, dass sie die Verantwortung für ihre finanzielle Unabhängigkeit tragen. Es ist wunderschön, wenn sie heiraten, sich die Kosten teilen etc. Aber das Leben ist lang – es können viele unvorhergesehene Situationen eintreten. Die Heirat ist keine Versicherung, auch wenn vieles in unserem System in diese Richtung zeigt.

Ist es historisch gewachsen, dass frauendominierte Berufe schlecht bezahlt werden?

Ja, es gibt eine Reihe von Berufen, die anfänglich gar nicht bezahlt wurden, beispielsweise die Pflege. Pflgetätigkeiten

wurden zunächst oft von Ordensschwestern übernommen. Man betrachtete es als «natürliche Tätigkeit», für die man keine Ausbildung brauchte, sondern nur genügend Liebe. Diese Haltung blieb bestehen: Sie kommt daher, dass man Frauen nicht gut bezahlen muss, weil sie nicht als Haupternährer der Familie angesehen werden. Das hatte zwar auch schon früher nichts mit der Realität zu tun: Es gab schon immer Witwen, Alleinerziehende etc. Aber man sah sie als Ausnahmen an. In vielen Köpfen ist ein Frauenlohn bis heute ein Zusatzverdienst und kein Familienlohn.

Wie lassen sich diese Muster der geschlechtsspezifischen Berufswahl durchbrechen?

«Es gibt eine Reihe von Berufen, die anfänglich gar nicht bezahlt wurden, beispielsweise die Pflege.»

Bereits in der Schule muss mehr dafür getan werden, den Mädchen ein grösseres Spektrum an Berufen aufzuzeigen. Man sieht, dass sie sich zu oft immer noch an einer kleinen Auswahl orientieren. Dabei steht ihnen ja die ganze Palette offen: Mädchen können Informatikerinnen und Mathematikerinnen werden. Wenn es eine bessere Durchmischung der Geschlechter in allen Berufen gäbe, in männertypischen sowie in frauentypischen, würde sich wohl auch die Entlohnung nach und nach anpassen. Im Gesetz geht es aber nicht nur um gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sondern um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Wie bestimmt man denn den Wert einer Arbeit?

Das ist eigentlich nicht schwierig. Es gibt wissenschaftliche Methoden dazu. Man vergibt Punkte in verschiedenen Bereichen: Was braucht es für eine Ausbildung, um den Beruf auszuüben? Wie viel Verantwortung liegt beim Mitarbeitenden? Wie hoch sind die geistigen und körperlichen Anforderungen? Am Schluss kommt man zu einem Ergebnis, das für den Lohn entscheidend sein sollte.

Der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau ist immerhin in der Verfassung und gesetzlich verankert. Weshalb kommt es dennoch zu Lohnunterschieden?

Das hat wiederum viel mit historisch gewachsenen Stereotypen zu tun. Es gibt Studien, die zeigen, dass Frauen für die gleiche Arbeit bereits beim ersten Lohn weniger bekommen als Männer, obwohl sie die gleiche Ausbildung und oft sogar bessere Noten haben. Diesen Unterschied kann man nicht mit der Laufbahn erklären.

Dann kommt immer das Argument: Frauen fordern weniger Lohn. Was ist da dran?

Auch wenn das so wäre, rechtfertigt das keinen Lohnunterschied. Es ist die Verantwortung des Arbeitgebers, Frauen und Männern für eine gleichwertige Arbeit denselben Lohn zu geben, und nicht die Verantwortung der Frau, diesen zu fordern. Zudem: Wenn Frauen dann verhandeln, neigt man schnell dazu, ihre Umgänglichkeit und ihre sozialen Kompetenzen anzuzweifeln. Wenn Männer dasselbe tun, werden sie nicht in dieser Weise beurteilt.

Was ist zu tun?

Es ist wichtig, Lohnanalysen zu machen und Informationen zur Verfügung zu stellen. Wir sehen beispielsweise bei den Unternehmen, die das EBG im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes kontrolliert, dass viele noch nie eine Analyse gemacht haben, obwohl sie regelmässig eine Deklaration unterschreiben, dass sie die Lohngleichheit respektieren. Es ist zwar wichtig, dass sie die grundsätzliche Haltung teilen. Nur brauchen wir nicht bloss Worte, sondern Taten. Die Unternehmen müssen die Löhne auch tatsächlich analysieren.

Und dann gibt es Überraschungsmomente?

Die Ergebnisse sind sehr oft eine Überraschung für die Unternehmen. Bei unseren Kontrollen hat ungefähr die Hälfte der Unternehmen Verbesserungsbedarf in Bezug auf die Lohngleichheit. Jedes zehnte Unternehmen erfüllt die Bedingungen für das Beschaffungswesen nicht, da es eine systematische Lohndiskriminierung von mehr als 5 Prozent ausweist. Aber auch Unternehmen, die unter diesen 5 Prozent

sind, wollen häufig handeln, wenn die Ergebnisse auf dem Tisch liegen.

Was kann die Sozialhilfe machen, um die Gleichstellung zu fördern?

Das oberste Ziel muss sein, die wirtschaftliche Unabhängigkeit und Erwerbstätigkeit der Frauen zu fördern. Frauen und Männer sollten sich in einem ausgeglichenen Mass am Erwerbsleben und an der Haus- bzw. Familienarbeit beteiligen können. Daneben kann ich nur allgemein antworten: Man sollte immer eine Gender-Perspektive einnehmen – in vielen Bereichen ist das nicht immer der Fall. Es wird vom Mann ausgegangen und ein auf ihn ausgerichtetes Modell erstellt, z. B. im Erwerbsleben oder auch in den Sozialversicherungen. Man muss immer konkret fragen: Was bedeuten gewisse Regelungen oder Entscheidungen für die Frau, für die alleinerziehende Mutter? Haben diese die

gleichen Konsequenzen für Männer und Frauen? Ich denke, diese Perspektive wird noch nicht systematisch eingenommen.

Wo werden wir in der Gleichstellungsfrage in zehn Jahren stehen?

Im Bereich der Gleichstellung passiert nichts von selbst. Doch bei der Lohngleichheit sind wir auf gutem Weg. Bei der Vereinbarkeit wird es noch mehr Engagement brauchen, um wirkliche Fortschritte zu erzielen. Es gibt bereits viele Initiativen der Kantone und Gemeinden, auch der Bund hat mit Finanzhilfen in die familienergänzende Kinderbetreuung investiert – aber es braucht noch mehr. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss noch stärker als kollektive Verantwortung wahrgenommen werden.

Das Gespräch führte
Regine Gerber

