



# BRISE 2

## Wer teilt, gewinnt!

Familienfreundlichkeit ist ein Erfolgsfaktor – und dies gleich in mehrfacher Hinsicht. Wirtschaft und Staat profitieren gleichermassen, wenn Familien glücklich sind.

Investitionen in eine familienfreundliche Unternehmenspolitik lohnen sich für Firmen finanziell. Die vom Gleichstellungsbüro angestossene Basler Kosten-Nutzen-Analyse hat dies deutlich gezeigt. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist aber auch ein Schlüsselfaktor auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Und das erfolgreiche Zusammenspiel von bezahlter und unbezahlter Tätigkeit nützt allen Beteiligten: Frauen können sich zuversichtlich für Karriere und Familie entscheiden, Männer ihre Vater-Rolle aktiver gestalten – und die Kinder erleben partnerschaftliche Rollenmodelle schon von klein auf. Die Arbeitgebenden profitieren von motivierten und treuen Arbeitnehmenden und schaffen sich dadurch Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte. Die Möglichkeit, das Arbeitspensum mit zunehmendem Alter der Kinder wieder auszubauen, erhöht die Laufbahnchancen der Mütter (und Väter) und bringt auch dem Staat Mehreinnahmen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist längst nicht mehr nur für betroffene Mütter und Väter ein Thema, sondern zunehmend auch für Firmen. Deren grosses Interesse an der Fachtagung «Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für kleine und grosse Betriebe» hat mich denn auch sehr gefreut! Lesen Sie in der aktuellen «Brise» nebst dem Bericht zur Tagung auch das Gespräch mit Vertreterinnen und Vertretern zweier Unternehmen sowie Einsichten und Ansichten eines Vaters, der Teilzeit arbeitet.

Um die Vereinbarkeit in unserer Region flächendeckend zu gewährleisten, braucht es vorbildliche Unternehmen, die weitere Arbeitgebende vom Nutzen familienfreundlicher Unternehmenspolitik überzeugen. Der Staat als Gesetz- und Arbeitgeber ist angehalten, Gleichstellungspolitik zu fördern und die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Basel-Stadt spielt auf dem Gebiet der familienergänzenden Kinderbetreuung schweizweit eine Vorreiterrolle: Als erster Kanton hat er in sei-



ner neuen Verfassung das Recht auf Tagesbetreuung verankert. Konkret heisst das: Eltern wird innerhalb von drei Monaten ein Krippenplatz garantiert.

Seit mehreren Jahren gibt es beim Arbeitgeber Basel-Stadt ein vielfältiges Angebot an familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen und einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen; 47% der Angestellten arbeiten Teilzeit, davon ein Viertel Männer. Erklärtes Ziel der Basler Regierung ist es, die Teilzeitquote in Kaderpositionen und damit auch den Frauenanteil zu erhöhen. Der vom Gleichstellungsbüro initiierte Round Table will dazu beitragen, dass Basel sich nach innen und aussen als familienfreundlicher Wirtschaftsstandort positionieren kann. Dieses Vorhaben findet meine volle Unterstützung.

Das Schwerpunktthema dieser «Brise» widmet sich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und viele Impulse für Ihre persönliche Work-Life-Balance.

*Regierungsrat Dr. Guy Morin,  
Vorsteher des Justizdepartements Basel-Stadt*

# Basler Fachtagung: Glückliche Eltern, florierende Wirtschaft

Im Februar fand in Basel zum ersten Mal eine Fachtagung zum Thema «Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für kleine und grosse Betriebe» statt. Die zahlreichen Teilnehmenden bewiesen, dass ein echtes Bedürfnis nach Erfahrungsaustausch und Weiterbildung besteht.



Doris Leuthard referiert im voll besetzten Auditorium.

Nach dem grossen Echo auf die vom Basler Gleichstellungsbüro initiierte Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Arbeitsbedingungen formierten sich Vertreterinnen und Vertreter von Firmen, Verbänden und Verwaltungsstellen zum Round Table «Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel», um das Thema bei Unternehmen und Mitarbeitenden ins Bewusstsein zu rücken. Als erstes Projekt konzipierte der Round Table eine praxisorientierte Fachtagung mit dem Ziel, die Resultate der Studie für möglichst viele KMU und Grossbetriebe nutzbar zu machen. Die vom Gleichstellungsbüro organisierte Tagung konnte dank Gastgeberin Novartis auf dem neuen Campus stattfinden.

Das Konzept des Round Table ging voll auf: Über 130 Vertretungen von kleinen bis grossen Firmen der Privatwirtschaft, Wirtschaftsverbänden der Region, der Verwaltung und einiger NGOs traten miteinander in einen aktiven Austausch über die konkrete Ausgestaltung familiengerechter Unternehmenspolitik. Die Tagung zeigte deutlich: Immer mehr Unternehmen engagieren sich für das Thema.

## Unterstützung von oberster Stelle

Am Morgen sprach Bundesrätin Doris Leuthard über den engen Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade die KMU könnten hier viel Eigeninitiative entwickeln, meinte Leuthard. Danach präsentierte Felix Neiger von der Prognos AG gemeinsam mit fünf Basler Unternehmen ganz unterschiedliche und bewährte familienfreundliche Massnahmen. Dass auch KMU ihren Mitarbeitenden mit Familienverantwortung entgegen kommen können, bestätigte Anne Küng Gugler vom seco, die das neue KMU-Handbuch «Beruf und Familie» vorstellte. Kleinere Betriebe könnten flexibler auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden eingehen als grosse, so Küng Gugler, denn der persönliche Kontakt zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft sei meist eng.

Am Nachmittag standen sechs Workshops zu so unterschiedlichen Themen wie väterfreundliche Personalpolitik oder Teilzeitarbeit im Kader auf dem Programm. Den Abschluss bildete schliesslich ein hochkarätig besetztes Podium: Regierungsrat Guy Morin, Peter Malama, Direktor des Gewerbeverbands Basel-Stadt, Suzanne Thoma, Präsidentin Wirtschaftsförderung beider Basel, Urs Duttweiler, Geschäftsführer der Duttweiler Treuhand, Hans Locher, Leiter Human Resources Schweiz der Novartis und Bettina Bannwart, stv. Leiterin des Gleichstellungsbüros Basel-Stadt, legten ihre Schwer-

punkte dar: Mehr Teilzeitarbeit, um Frauen im Erwerbsleben zu halten und Männern eine aktive Vaterschaft zu ermöglichen, bessere Möglichkeiten für die externe Kinderbetreuung und generell eine höhere Wertschätzung für Kinder und Familienarbeit waren der Tenor. Zudem wurde das Ziel formuliert, die Region Basel noch klarer als familienfreundlich zu positionieren.

## Positive Rückmeldungen

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden waren durchwegs positiv. Viele Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen konnten wertvolle Anregungen mitnehmen und zahlreiche Kontakte knüpfen. Genau dies ist auch für Bettina Bannwart, Organisatorin der Tagung, ein zentrales Ergebnis: «Wir können bestimmt weiterhin mit dem Engagement der Teilnehmenden in Sachen gleichstellungs- und familienfreundliche Unternehmenspolitik rechnen.»

Der Round Table hat gleich nach der Tagung begonnen, neue Projekte zu diskutieren, die auf der Tagung aufbauen. Im Rahmen von Veranstaltungen der Basler Wirtschaftsverbände will er Weiterbildungsmodule zum KMU-Handbuch Beruf und Familie anbieten und die Unternehmen bei der Realisierung von familienfreundlichen Massnahmen aktiv unterstützen.

Zum Abschluss der Tagung wurden Zukunftsszenarien skizziert. Demnach soll die Region Basel in fünf Jahren etwa so aussehen: Die Firmen stehen im Wettstreit um Familienfreundlichkeit. Viele Frauen im Kader und mehr Männer mit Teilzeitpensen können Beruf und Familie gut verbinden. Kinder erleben sowohl Mutter als auch Vater im Alltag. Es stehen genügend finanziell tragbare Krippen- und Tagesschulplätze zur Verfügung und Eltern geniessen steuerliche Erleichterungen. Man darf gespannt sein!

*Janine Kern*

Tagungsdokumentation unter:  
[www.gleichstellung.bs.ch/schwerpunkte/beruf\\_und\\_familie](http://www.gleichstellung.bs.ch/schwerpunkte/beruf_und_familie)

Neue Forschungsergebnisse zum Thema finden Sie in: Margret Bürgisser. Egalitäre Rollenteilung. Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf. Rüegger Verlag 2006

# Von Topsharing bis zum Family Day

Basler Unternehmen haben viele Möglichkeiten, ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. An der Fachtagung des Round Table «Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» sprachen Irène Luethi vom Alterszentrum Wesley-Haus, Marguerite Mamane und Stephan Suter von Syngenta mit der «Brise» über Topsharing, Netzwerke und Familientage.

*Seit November 2006 praktizieren Sie Topsharing im Alterszentrum Wesley-Haus. Wie sieht das konkret aus?*

**Irène Luethi:** Wir leiten das Zentrum zu zweit. Ich arbeite jeweils von Montag bis Mittwoch, meine Co-Leiterin Elsbeth Eschbach von Mittwoch bis Freitag. Koordination und Übergabe finden am Mittwoch statt. Als ehemalige Pflegedienstleiterin habe ich meinen Bereich behalten, das beinhaltet die Kontakte zu den Betagten und ihren Angehörigen, zu den Mieterinnen und Mietern der Alterssiedlung sowie zu allen Mitarbeitenden der Pflege und Therapie. Meine Co-Leiterin ist für die übrigen Bereiche verantwortlich: Technischer Dienst, Hausdienst und Finanzen.

*Wäre ein solches Modell bei Syngenta auch möglich?*

**Stephan Suter:** Bei Syngenta steht vor allem das Jobsharing zur Verfügung. Diese Möglichkeit wird allerdings nicht oft genutzt. Topsharing ist weit schwieriger umzusetzen. Es wäre sicher eine gute Möglichkeit, mehr Frauen für Kaderpositionen zu gewinnen.

**Marguerite Mamane:** Vor ein paar Jahren haben sich bei einem unserer Vorgängerunternehmen zwei Frauen die Leitung des werkärztlichen Dienstes geteilt. Das hat auf dieser Ebene sehr gut geklappt, aber Topsharing auf oberster Ebene wäre wohl noch nicht denkbar.

**Irène Luethi:** Bei uns kam die Anregung zum Topsharing von der Zentrumsleiterin selber. Sie fühlte sich ausgebrannt und stand vor der Entscheidung, entweder aufzuhören oder die Arbeit aufzuteilen. So konnten wir die Idee beim Stiftungsrat vortragen und schliesslich umsetzen. Ich als Untergebene hätte kaum den Wunsch äussern können, die Zentrumsleitung in einem Teilzeitpensum zu übernehmen. Es ist einfacher, wenn die Idee von oben kommt. Zumindest muss sie von oben getragen werden.

**Stephan Suter:** Diese Selbstbeschränkung ist ein wichtiger Punkt. Wer keine Ablehnung riskieren will, fragt oft nicht nach, obwohl die Angebote bestehen. Die sorgfältige Information der Mitarbeitenden ist deshalb sehr wichtig. Hilfreich ist es sicher auch, wenn auf den oberen Ebenen neue Modelle vorgelebt werden.

**Marguerite Mamane:** Das ist aber nur die eine Seite. Wichtig ist auch, dass sich die Frauen gegenseitig unterstützen. Es gibt in der Chemiebranche firmenübergreifende Netzwerke für Frauen. Sie organisieren Vorträge von externen Referentinnen zu verschiedenen Themen und haben Coachingprogramme ins Leben gerufen. So können die Frauen über die Grenzen der eigenen Firma hinausschauen und sehen, was anderswo möglich ist. Das ermutigt sie, auch selber etwas Neues zu probieren.



*Welche Angebote gibt es bei Syngenta für die Mitarbeitenden?*

**Stephan Suter:** Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit, ausserdem vier Wochen Schwangerschafts- und 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und für alle Mitarbeitenden drei freie Tage für die Betreuung von kranken Familienangehörigen pro Unfall oder Krankheitsfall. Darüber hinaus haben wir eine Sozialberatung und den werkärztlichen Dienst, wo die Mitarbeitenden sich umfassend beraten lassen können. Das Personalrestaurant ist für die ganze Familie offen. Dazu kommt unser Engagement bei der International School und beim Childcare Service. Wir versuchen, das familiäre Umfeld der Mitarbeitenden in unsere Arbeit einzubeziehen.

**Marguerite Mamane:** Ausserdem führen wir jährlich einen «Family Day» und ein Weihnachtsfest durch. An diesen schon traditionellen Anlässen kommen jeweils viele hundert Mitarbeitende mit ihren Familienangehörigen. Das sind wichtige Möglichkeiten des informellen Zusammenseins, an denen auch immer Mitglieder der Geschäftsleitung dabei sind.

*Wie stellt sich das Alterszentrum Wesley-Haus auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ein?*

**Irène Luethi:** Wir sind ein kleiner Betrieb mit rund 90 Mitarbeitenden, meist Frauen. Da entsteht schnell viel Nähe, ich kenne die familiäre Situation fast aller Mitarbeitenden. Viele Kinder kommen zum Mittagessen in die Cafeteria, wir haben auch viele Migrantinnen und allein erziehende Mütter mit speziellen Bedürfnissen. Teilzeitarbeit ist bei uns schon länger fast die Regel. In einem so kleinen Betrieb gibt es schnell flexible Lösungen. Die Kinder dürfen zum Beispiel ihre Mutter zur Nachtwache begleiten und können dort schlafen, wenn ein Notfall eingetreten ist.

*Die Fragen stellte Janine Kern*

**Irène Luethi** ist ausgebildete Pflegefachfrau und leitet seit November 2006 das Alterszentrum Wesley-Haus gemeinsam mit einer Co-Leiterin im Topsharing.

**Marguerite Mamane** ist Journalistin und Head of Communication Switzerland bei Syngenta.

**Stephan Suter** ist Head Employee Relations and HR Communication Switzerland bei Syngenta.

v.l.n.r.: Irène Luethi, Janine Kern (Gesprächsleitung), Marguerite Mamane und Stephan Suter.



Mehr als eine halbe Stunde  
vor dem Schlafengehen:  
Adrian Portmann und Sohn David.

## Fussball, Schach und Agenda-Konferenzen

Kann Mann Beruf und Familie vereinbaren? Er kann, sagt Adrian Portmann, der zwischen Kind und 50%-Stelle als Theologe pendelt.

4

Es ist wieder mal soweit: Der kleine Mann ist krank. Kein Kindergarten also und kein Tagesheim. Nun arbeiten heute eigentlich beide, Mama und Papa. Aber natürlich hat meine Liebste eine wichtige Sitzung, und ich muss zu Hause bleiben. Also mache ich mir Notizen für den versprochenen Text über meinen Alltag als Teilzeit arbeitender Vater.

Zuerst das Wichtigste: Ich bin froh, dass ich eine Teilzeitstelle habe und von David, meinem sechsjährigen Sohn, mehr mitkriege als die übliche halbe Stunde vor dem Schlafengehen. Dass wir Zeit zu zweit verbringen, dass ich miterlebe, wie er neue Wörter ausprobiert, dass wir über die bösen Kindergeschichten von Roald Dahl diskutieren und nach dem Essen Schach spielen können – das möchte ich nicht missen. Zudem: Die Arbeit hat dadurch keine Chance, mich aufzufressen, und das ist gut so. Und weiter: Ich bin froh, dass ich auch Teilzeit an spannenden Projekten arbeite. Tagungen organisieren, Kurse leiten, Artikel schreiben und interessante Leute treffen, das alles möchte ich auf keinen Fall missen. Zudem: Wäsche waschen, Playmobil spielen und ähnliche Dinge, die mich auf Dauer doch nicht wirklich ausfüllen würden, haben keine Chance, aus mir einen ungeniessbaren Zeitgenossen zu machen, der das Gefühl hat, etwas zu verpassen. Ein Teilzeitpensum im Beruf und eines in der Familie: Für mich ist das beinahe ideal. Und meiner Frau scheint es ähnlich zu gehen.

*Papa, Papa ... – Nein, heute können wir nicht Fussball spielen, du bist doch krank. Aber ja, ich lese dir eine Geschichte vor, und dann noch eine.*

So. Irgendetwas fehlt noch. Genau: Nach dem Wichtigsten kommt das Kleingedruckte. Jene Momente, in denen ich dieses Arrangement unmöglich finde. Und das nicht nur mit krankem Kind und in anderen Ausnahmefällen. Sondern, wenn ich zum Beispiel um zwölf zu Hause sein muss, damit mein Kleiner nach dem Kindergarten nicht vor verschlossener Tür steht, und die Morgen-Sitzung sich in die Länge zieht. Oder an Abenden, wenn ich beruflich besetzt bin und meine Frau ebenso. Vernissagen und Stiftungsräte, Fachausschüsse und Po-

diumsdiskussionen oder Anlässe, bei denen man einfache Kontakte pflegen sollte. Wir halten also Agenda-Konferenzen ab: Musst du da wirklich hin und dann am Donnerstag nochmals? Warum muss immer ich zurückstecken? Und wer organisiert das Kinderhüten?

*Papa ... – Ich weiss, krank sein ist doof. Komm, ich nehm dich in den Arm.*

Und dann die Zeiten, in denen ich mit meiner halben Stelle einfach nicht genügend Zeit für die Arbeit habe. Ich nehme Unterlagen mit nach Hause und hoffe, dass sich David mit einem Freund verabredet, damit ich eine Stunde arbeiten kann. Und wenn das nicht der Fall ist, ärgere ich mich, dass mich das ärgert – und mache wieder mal Nacharbeit.

*Papa ... – Wie geht's denn, mein Grosser? Gut, wir bauen eine Kapla-Burg. Und trink etwas zwischendurch, das tut dir gut.*

Wo war ich? Ach ja: Bei den Beispielen, die mich gelegentlich daran zweifeln lassen, ob da etwas zu vereinbaren ist. Sie sind nicht neu und nichts Besonderes; die meisten Mütter und nicht wenige Väter kennen sie. Aber so anstrengend es mir vorkommt: Es ist eben doch nur das Kleingedruckte und nicht das wirklich Wichtige. Letztlich möchte ich es im Moment nicht anders haben.

Und noch etwas notiere ich: Meine 50%-Stelle musste ich mir nicht erkämpfen. Im Gegenteil, bei meinem Arbeitgeber sind solche Stellen nicht ungewöhnlich. Und von meinen Kolleginnen höre ich keine dummen Sprüche, wenn ich rechtzeitig los muss, um Mittagessen zu kochen. Das ist, alles in allem, doch ein Glücksfall.

*Papa, Papa ... – Magst du noch eine Banane? Bald ist drei Uhr, dann kommt Mama, und ich gehe noch ein wenig ins Büro. Legst du dich etwas hin?*

Adrian Portmann

Adrian Portmann ist Theologe und arbeitet als Studienleiter im Forum für Zeitfragen der evangelisch-reformierten Kirche Basel-Stadt.

# Wo bleibt das Geschlecht?

Steffisburg, Seebach, Schmitten, ... Verschiedene Fälle sexueller Gewalt von männlichen Jugendlichen gegen Mädchen in den letzten Monaten haben die Schweiz aufgeschreckt. Von harten Strafen, Integrationsdefizit und Zwangsausschaffung war die Rede – nur nicht vom Geschlecht.

Wie konnte es zu solchen Übergriffen kommen? Und wer ist dafür verantwortlich? Die Antworten waren schnell gegeben, das Problem rasch als Ausländer-, oder genauer, als Balkanproblem identifiziert und die Verantwortung den Eltern, der Schule und der Integrationspolitik zugeschoben. Wenn aber einfache Massnahmen für komplexe Sachverhalte gesucht werden, ist stets eine Portion Skepsis angebracht.

Die Tatsache, dass die Mehrheit der Täter in oben genannten Fällen einen Migrationshintergrund aufwiesen, verdient Aufmerksamkeit, aber sie führte in der bisherigen Debatte lediglich dazu, dass die kulturelle Andersartigkeit der Täter betont und in verkürzter Darstellung als Ursache der Gewalt identifiziert wurde. Den Tätern und ihren Familien wurden pauschal eine erhöhte Gewaltbereitschaft, patriarchale Familienstrukturen und ein traditionelles Frauenbild zugeschrieben. Dass es sich um männliche Gewalt an Mädchen handelte, blieb dagegen völlig ausgeblendet. Tatsache ist aber: Sexualdelikte werden in ihrer überragenden Mehrheit von Männern gegen Frauen begangen. Überall. Es handelt sich also in erster Linie um ein geschlechtsspezifisches Problem und weniger um ein kulturelles.

## Geschlechterrollen thematisieren

Wenn Jungen sich an Mädchen vergehen und diese zu sexuellen Objekten degradieren, sollte dies auch Anlass sein, über das Verhältnis zwischen den Geschlechtern nachzudenken, statt die ethnische Herkunft der Täter als einzige Erklärung heranzuziehen. Der Gewalt von Knaben und jungen Männern über das Ausländerrecht und zwingende Integrationsmassnahmen beikommen zu wollen, wie dies von Politikerinnen und Politikern aller Couleur gefordert wird, ist kurzsichtig, solange sich an den gegenwärtigen Vorstellungen über die Geschlechterrollen nichts ändert. Gerade in unserer medial überfluteten und pornografisierten Welt müssen Kinder und Jugendliche in der Entwicklung einer differenzierten Geschlechteridentität unterstützt werden. In einer geschlechterhierarchischen Gesellschaft – wie sie auch die unsrige ist – müssen Mädchen gestärkt und Jungen mit den Grenzen von Macht und Dominanz konfrontiert werden. Jungen und Mädchen müssen Geschlechterrollen durchschauen und hinterfragen können und einen respektvollen Umgang miteinander lernen. Mit der Forderung nach entsprechenden Massnahmen lassen sich aber kaum Wählerstimmen gewinnen. Und echte Genderkompetenz – verstanden als eine Erweiterung der Sozialkompetenz – lässt sich auch nicht mit simplen Rezepten erreichen, sondern stellt eine Herausforderung für alle Mitglieder einer Gesellschaft dar.



## Respekt ist Pflicht

Die Plakat-Aktion «Respekt ist Pflicht – für alle!» ist eine schweizweite Kampagne gegen sexuelle Gewalt, für mehr Aufmerksamkeit und Zivilcourage: Fotos von starken Mädchen mit klaren Statements setzen Akzente gegen Gewalt und vermitteln Selbstbewusstsein, Selbstbehauptung und eigenständiges Handeln. In Basel wurde intensiv mit den Vertreterinnen des Mädchenrats zusammen gearbeitet, welche für die erste Staffel auch Modell standen. Nach der Plakatkampagne soll das Projekt in einer zweiten Phase an Schulen und in Mädchen- und Jugendtreffs interaktiv weitergeführt werden.

Weitere Informationen unter:  
[www.pippilotta.ch](http://www.pippilotta.ch), [info@pippilotta.ch](mailto:info@pippilotta.ch)

5

## Vorurteile verabschieden

Obwohl der offensichtliche Zusammenhang von sexueller Gewalt und Geschlecht in der seit Seebach andauernden Debatte kaum thematisiert wird, wird dauernd mit dem Begriff der Gleichstellung argumentiert. So entsteht der Eindruck, als wäre die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz bereits Realität. Indem der Migrationsbevölkerung, besonders der muslimischen, pauschal ein rückständiges Rollenverständnis und mangelhafte Gleichberechtigung unterstellt werden, wird zugleich das Bild von gleichberechtigten Männern und Frauen in der Schweiz befördert. Mit der einseitigen Zuschreibung eines Gleichstellungsbedarfs an Migrantinnen und Migranten wird das Problem aber kulturalisiert und an eine Minderheit delegiert.

Die Debatte um Gewalt und Migration sollte sich von kulturalisierenden Vorurteilen verabschieden und vermehrt konkrete gesellschaftliche Machtverhältnisse thematisieren. Diese bilden den Ursprung von geschlechtlicher Ungleichheit und von ethnischer Ausgrenzung. Ein wichtiger Schritt wäre, der Entwicklung von Genderkompetenz in Schule und Erziehung mehr Bedeutung einzuräumen, damit Kinder und Jugendliche ihre Geschlechteridentität bewusst entwickeln und frei von Angst leben können.

*Marianne Helfer*

Am 10. Mai fand im Kultur- und Begegnungszentrum Union eine vom Gleichstellungsbüro Basel-Stadt mitorganisierte Podiumsdiskussion mit Fachfrauen zur Kulturalisierung von geschlechtsspezifischer Gewalt statt. Im Anschluss lud der Frauenrat Basel-Stadt zum traditionellen Migrantinnen-Apéro ein.



## Café Secondas goes Cinema

Am 18. und am 25. März lud das Café Secondas gemeinsam mit dem kult.kino camera in Basel zu Matinéen mit Kurzfilmen von Secondas und Secondos ein. Ziel war es, diesen Stimmen eine Plattform zu geben. Ihre Kreativität, ihr Potenzial und ihre Sichtweisen standen an diesen Sonntagen im Mittelpunkt.

In der ersten Matinée zeigte eine Regisseurin koreanischer Herkunft «On Being Banana», in dem sie ihrem Zugehörigkeits- und Heimat-

gefühl nachspürt. Fremdsein und dazugehören war denn auch das Thema des Podiums mit drei Film- und Theaterschaffenden unterschiedlicher Herkunft. In der zweiten Matinée zeigten mehrere Frauen und Männer der zweiten Generation die Resultate ihres filmischen Schaffens. Auf dem anschliessenden Podium sprachen sie unter anderem über ihren Werdegang und die Bedeutung des Geschlechts in ihrer Arbeit als Filmschaffende.

Die Veranstaltungen boten ihnen nicht nur eine Bühne für die Präsentation ihrer Werke, sondern auch die Möglichkeit zur Vernetzung. Das Café Secondas ist eine Plattform für junge Frauen mit Migrationshintergrund und soll auch zukünftig für ähnliche Fusionen genutzt werden.

*Norma Giannetta*

Weitere Infos unter: [www.cafesecondas.ch](http://www.cafesecondas.ch)

6

# Sexistische Werbung – reine Ansichtssache?

In letzter Zeit gab es verschiedene kantonale und nationale Vorstösse für ein Verbot sexistischer Werbung im öffentlichen Raum. Die Antwort der Basler Regierung auf einen entsprechenden Anzug wird im Juni erwartet. Dore Heim, Expertin bei der schweizerischen Lauterkeitskommission, plädiert für eine engagierte Kontroverse.

Ein Werbespot im Kino für das Getränk Red Bull mit dem Motto «Red Bull verleiht Flügel»: Wir sehen Batman in einem Zimmer, von draussen hört man eine Frau schreien. Batman will sich aus dem Fenster schwingen, muss aber erst sein Red Bull trinken, damit er fliegen kann. Im Kühlschrank nur zwei leere Dosen. Traurig lässt Batman seine Flügel hängen und schliesst das Fenster, damit er die Hilferufe nicht mehr hören muss. Diskriminierend? Ja, fand eine Kinobesucherin, das sei eine zynische Thematisierung von Gewalt gegen Frauen. Nein, fand eine andere Kinobesucherin, der Spot ironisiere das Image des Mannes als stetem Retter in der Not. Beide Kinobesucherinnen befassen sich seit längerem mit dem Thema geschlechterdiskriminierende Werbung und kommen doch zu einem ganz unterschiedlichen Schluss.

Die Sachlage in Bezug auf Kriterien zu diskriminieren der Werbung ist einigermaßen klar: Werbung ist dann diskriminierend, wenn sie Frauen oder Männer als beschränkte Wesen darstellt, die sich nur über bestimmte stereotype Eigenschaften auszeichnen. Oder wenn Werbung deren Sexualität vermarktet, indem sie – meist Frauen – als käuflich wie das angepriesene Produkt erscheinen oder ihre Körper oder Körperteile ohne Zusammenhang mit dem Produkt als Blickfang eingesetzt werden.



## Die Krux mit der Beurteilung

Nun gibt es aber keine objektiven Massstäbe für Witz oder Erotik. Was die einen zum Lachen bringt, verärgert die anderen; was manche sexy finden, schockiert die anderen als Zurschaustellung von Sexualität. Ausschlaggebend ist hier das Werteverständnis der einzelnen Person. Die Kriterien für diskriminierende Werbung sind eine notwendige Orientierung für eine produktive Diskussion, die über den blossen Austausch von Meinungen hinaus geht, sie können aber die subjektive Einschätzung der Betrachtenden nicht ausschalten. Auch das Geschlecht spielt dabei eine massgebliche Rolle. Frauen reagieren auf Werbung mit Frauen empfindlicher als Männer, und diese wiederum empfindlicher auf solche mit Männern. Auch Fachleute können sich ihrer eigenen Prägung nicht einfach entledigen. Sollen sie auch nicht. Aber von ihnen darf erwartet werden, dass sie sich damit auseinandersetzen. Denn nur dann kann eine fachlich überzeugende und sachlich befriedigende Diskussion stattfinden.

Wie würden Sie entscheiden? Diskriminierend oder nicht?



## Was tun bei einer Beschwerde?

Wem eine Werbung sexistisch erscheint, kann sich mit einer Beschwerde an die schweizerische Lauterkeitskommission wenden. Das Gremium besteht aus Vertreterinnen und Vertretern aus Medien, Werbung und Öffentlichkeit und behandelt in jeder Sitzung zwischen zwei bis fünf Beschwerden zu diskriminierender Werbung.

Beschwerden, bei denen es sich um eindeutige Fälle handelt – herabwürdigende Darstellung der Geschlechter oder Körper, die als reiner Blickfang eingesetzt sind ohne Zusammenhang mit dem Produkt – sind eher selten. Häufiger sind Beschwerden zu Werbung, die Interpretationsspielraum zulässt. Deshalb müssen auch Fachleute Werbung in einem ersten Schritt spontan, gleichermassen naiv betrachten, um sich in die Lage der Rezipientin oder des Rezipienten hinein zu versetzen: Was sehe ich? Was löst die Werbung bei mir aus? Finde ich sie witzig? Ärgert sie mich? Diese subjektiven Eindrücke werden anhand der Kriterien überprüft, dann werden Argumente pro und contra formuliert. Gelingt

die humoristische Anspielung oder werden Klischees bloss reproduziert? Werden mit der Darstellung sexuelle Assoziationen hervorgerufen, die mit dem Produkt nichts zu tun haben? Welche Mittel werden in der Inszenierung eingesetzt?

## Plädoyer für eine engagierte Auseinandersetzung

Werbung spiegelt gesellschaftliche Verhältnisse und greift aktuelle Trends auf. Sie kann unsere Wertvorstellungen bestätigen oder in Frage stellen und im Extremfall sogar festgefügte Meinungen ins Wanken bringen. Bei Kindern kann sie zudem eine prägende Wirkung entfalten. Auch deshalb muss die Kontroverse weiter geführt werden. Dabei ist diskriminierende Werbung nur eine Seite der Medaille. Die andere ist die Möglichkeit, auch mittels Werbung eine grössere Vielfalt von Frauen- und Männerbildern zu verbreiten. Dass die Werbung es kann, wenn's dem Auftraggeber opportun scheint, ist offensichtlich.

**Sie & Margrit Schlunegger, Bergsteigerin und Hypothekenberaterin.**

Als Beraterin kennt sich Margrit Schlunegger bei Immobilienfinanzierungen aus. Und als Bergsteigerin weiss sie, dass die Route den persönlichen Fähigkeiten entsprechen muss. Deshalb spricht sie mit Ihnen nicht nur über Ihre individuelle Situation, sondern auch über Ihre Wünsche und Ziele. Willkommen bei UBS! Bei uns können Sie sich auf Menschen wie Margrit Schlunegger verlassen, die Sie und Ihre Bedürfnisse verstehen.

[www.ubs.com/schweiz](http://www.ubs.com/schweiz) **You & Us**

Mehr Informationen zum Thema:  
[www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung)  
 (mit Werbebeispielen der letzten Jahre),  
[www.lauterkeit.ch](http://www.lauterkeit.ch)

*Dore Heim, Fachstelle für Gleichstellung,  
 Stadt Zürich*

## Lesenswert:



### KMU-Handbuch Beruf und Familie

Das vom seco herausgegebene Handbuch für KMUs mit Tipps und praktischen Beispielen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann beim Gleichstellungsbüro Basel-Stadt bestellt werden:

[gsb@bs.ch](mailto:gsb@bs.ch), Fon 061 267 66 81.



### Salto, Rolle und Spagat

Fühlen Sie sich fit in Sachen Gender? Das Buch vermittelt Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln. Ziel ist Genderkompetenz, die Frauen und Männern dient.

Veronika Merz: Salto Rolle und Spagat.

Verlag Pestalozzianum 2007

### Mit Biss und Bravour

Wie sieht Ihre Work-Life-Balance aus, und wo sehen Sie sich in zehn Jahren? Dreizehn Frauen in Kaderpositionen berichten von ihrem Werdegang, von Familie, Ausbildung, Aufstieg und Hobbys, von Unterstützung und Hindernissen auf ihrem beruflichen Weg. Daneben beleuchtet eine Headhunterin Gemeinsamkeiten und Unterschiede aus der Sicht der Firmen: Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Platzierung in Toppositionen? Wie steht es mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Und gibt es den idealen Weg nach oben? Das Buch liefert eine fundierte Analyse und gibt den Leserinnen wertvolle Ratschläge für den beruflichen und privaten Weg.

Elisa Streuli: Mit Biss und Bravour.

Orell Füssli Verlag 2007



### Brise – Infoletter

erscheint 2-mal jährlich (Mai, November)

Herausgeberin: Gleichstellungsbüro Basel-Stadt (GSB),  
Redaktion: Esther Füller, GSB; Janine Kern, wortgewandt, Basel  
Gestaltung: vista point, Basel  
Druck: Reinhardt Druck, Basel  
Auflage: 2 500

Gleichstellungsbüro Basel-Stadt  
c/o Justizdepartement, Rheinsprung 16, 4001 Basel  
Fon 061 267 66 81, Fax 061 267 66 80  
E-Mail: [gsb@bs.ch](mailto:gsb@bs.ch)  
Internet: [www.gleichstellung.bs.ch](http://www.gleichstellung.bs.ch)

## Agenda

### März – Juni

#### Ringvorlesung: Einführung in die Geschlechterforschung

Die interdisziplinäre Ringvorlesung gibt einen Überblick über unterschiedliche fachbezogene Zugänge zur Frage nach Geschlecht und Geschlechterverhältnissen. Sie wird von Dozierenden verschiedener Fakultäten bestritten und vermittelt Einführungs- und Überblickswissen über den aktuellen Stand der Geschlechterforschung in den verschiedenen Bereichen. Im Anschluss an die Vorträge besteht die Möglichkeit zu Nachfragen und zur Diskussion. Die Vorlesung richtet sich an Studierende und an die interessierte Öffentlichkeit.

Zeit: Dienstags, 27. März – 26. Juni, 18.15 – 20.00 Uhr

Ort: Uni Basel, Bernoullianum, Grosser Hörsaal, Klingelbergstr. 16, Basel

### Mai – Juni

#### eifamPalaver: Gesprächsrunden (zum Thema «Das Selbst»)

Einmal im Monat organisiert eifam eine offene Gesprächsrunde zu wichtigen Themen des (Allein-)Erziehens. Ziel sind Begegnungen, Gedankenaustausch und individuelle Entwicklung. Die beiden Gesprächsrunden im Mai und Juni thematisieren die Frage «... und wo bleibe eigentlich ich?» Diskutiert werden physische und psychische Belastbarkeit, Gesundheit und Ausgleich bei Störungen wie Burnout und Erschöpfungsdepressionen. Weitere Themen sind Entlastung durch Freunde, Verwandte, und staatliche Angebote, Beratung und therapeutische Begleitung, Selbstbilder und Rollenverständnis

Zeit: Mittwoch 16. Mai, 19.00 Uhr / Mittwoch 13. Juni, 19.00 Uhr

Ort: Unternehmen Mitte, Basel

### Mai – September

#### Hexenwerk und Teufelspakt – Hexenverfolgungen in Basel

Der neue Frauenstadtrundgang ermöglicht eine ungewohnte Sicht auf das frühneuzeitliche Basel. Anhand von einigen Gerichtsällen werden typische oder eben gerade ungewöhnliche Merkmale der Basler Hexenverfolgung aufgezeigt. Weshalb wurde einer Frau Hexerei vorgeworfen? Wie verlief ein Gerichtsprozess? Was musste man erwarten, wenn man in Basels Folterkammer geführt wurde? Und wo wurde eine Basler Hexe hingerichtet? Auf dem 90-minütigen Rundgang durch die Altstadt wird ein dunkles Kapitel der Basler Geschichte aufgerollt und mit bewegenden Einzelschicksalen illustriert.

Zeit: Sa 19. Mai, 14 Uhr / Mi 20. Juni, 18 Uhr / Sa 18. August, 14 Uhr /

So 9. September, 14 Uhr. Die Rundgänge finden bei jeder Witterung statt.

Ort: Den Treffpunkt erfahren Sie bei den Vorverkaufsstellen: Buchhandlung «Das Narrenschiff» in Basel oder Buchhandlung «Rapunzel» in Liestal.

### 17. Juni

#### Schweizer Vätertag

«Aus 365 Gründen» – unter diesem Motto feiert die Schweiz am 17. Juni ihren ersten Vätertag, der in vielen Ländern bereits seit 100 Jahren existiert. Der Vätertag ist einerseits ein Vater-Kind-Aktionstag, andererseits eine Gelegenheit zur Auseinandersetzung mit dem Vatersein. Der Slogan symbolisiert den alltagsnahen Einsatz engagierter Väter. Organisiert wird der Vätertag vom Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen, männer.ch. Nähere Informationen über Veranstaltungen und Aktivitäten unter [www.vaetertag.ch](http://www.vaetertag.ch).

### 1. November

#### Vormerken: Verleihung des Chancengleichheitspreises

«Das heisse Eisen», der Chancengleichheitspreis beider Basel, wird seit 1996 jedes Jahr an innovative Projekte von Personen, Organisationen oder Firmen verliehen, die sich in herausragender Weise für Chancengleichheit einsetzen. Der mit Fr. 20 000.– dotierte Preis wird auf Vorschlag einer achtköpfigen Auswahlkommission von den Regierungen beider Basel vergeben. Er soll Anreize schaffen, Gleichstellung fördernde Projekte zu realisieren und gesellschaftlich breit zu verankern.