



# BRISE 6

## Starke Stimme für die Gleichstellung

Gleichstellungsbüro wird Teil der Abteilung «Gleichstellung und Integration»

Das GFM-Team  
v.l.n.r.:

Leila Straumann,  
Bettina Bannwart,  
Esther Füller,  
Angelika Imhof,  
Frank Luck,  
Inés Mateos,  
Barbara Heer,  
Sejad Ibrahim



Foto Muriel Steiner

Unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, physischer und psychischer Verfassung sollen alle Baslerinnen und Basler ihr Potenzial entfalten, am öffentlichen Leben teilnehmen und sich einbringen können. Dies sind die gemeinsamen Ziele der neuen Abteilung «Gleichstellung und Integration». Seit Januar 2009 ist das Gleichstellungsbüro als «Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern» Teil der neuen Abteilung «Gleichstellung und Integration» des Präsidioldepartements. Dazu gehören auch die «Fachstelle Integration und Antidiskriminierung» sowie die «Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung». Durch die Zusammenlegung soll ein Kompetenzzentrum für Fragen rund um Gleichstellung, Integration und Chancengleichheit entstehen.

Der Wechsel ins Präsidioldepartement bedeutet für unsere Fachstelle, dass der Gleichstellungsauftrag auch von aussen zunehmend als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird, die alle gesellschaftlichen Bereiche durchdringt. Wichtig ist, dass wir auch in der grossen «Abteilung Gleichstellung und Integration» unser klares Profil behalten und nachhaltige Verbesserungen erreichen können – in den Schulen und bei der Berufswahl, in der Berufswelt und in der Familie, bei geschlechtsspezifischen Migrationsthemen. Für all diese Bereiche konzipieren wir Projekte: Zum Beispiel «Gender Budgeting», das in ganz Europa als Pionierleistung anerkannt ist, «choose-it!», das über die Kantons-grenzen hinaus weisende Projekt zur Öffnung der Berufswahl, den «Round Table familienfreund-

liche Wirtschaftsregion», in dem regionale Wirtschaftsverbände, Unternehmen und Verwaltungsstellen mitwirken. Andere Projekte sind längst ins Regelangebot des Kantons aufgenommen worden, so etwa «Lehrplatz für Migrantinnen», das zum Mentoring-Programm für Jugendliche beider Basel wurde, oder «Log in» als Vorbereitungs-jahr für Migrantinnen und Migranten in Technik- und Informatikberufen.

Die Gleichstellungsarbeit fördert und begleitet mit eigenen Impulsen den gesellschaftlichen Wandel. Bei vielen Fragen steht heute der Ausgleich zwischen den Geschlechtern im Vordergrund: Männer und Frauen sind in unterschiedlichen Bereichen benachteiligt, und immer mehr Männer engagieren sich beruflich in der Gleichstellungsarbeit. Das widerspiegelt sich auch in unserem Team, in dem neu zwei Männer mitarbeiten: ein wissenschaftlicher Mitarbeiter für den Schwerpunkt Berufswahl und ein Lernender in der Administration. Gemeinsam vereinen wir vielfältige Erfahrungen und breites Wissen. Mit dem engeren Austausch unter den Fachstellen streben wir noch mehr thematische Synergien und eine intensivere Zusammenarbeit an. Gleichzeitig wollen wir die einzelnen Fachbereiche stärken. Wir freuen uns auf das gemeinsame Wirken in der neuen Abteilung.

Leila Straumann

PS: Mehr über unsere Projekte erfahren Sie unter [www.gleichstellung.bs.ch](http://www.gleichstellung.bs.ch). Mehr zur neuen Abteilung unter: [www.pd.bs.ch/gleichstellung-und-integration.htm](http://www.pd.bs.ch/gleichstellung-und-integration.htm).

# Von Fremdzuschreibung zur Selbstbestimmung

Kinder von Familien, die in die Schweiz eingewandert sind, haben es hier nicht leicht. Sie werden in vielen Lebensbereichen benachteiligt und haben oft ein negatives Image. Dennoch sind viele heute stolz darauf, Seconda oder Secondo zu sein.

2 Secondas, Secondos: Die Bezeichnung ist eine aufschlussreiche Mischung des italienischen *seconda generazione* für «zweite Generation» und der spanischen Pluralform mit dem angehängten *-s*. Vorerst wurden in der Schweiz denn auch die Kinder von italienischen und spanischen Einwanderern aus den 60er Jahren so benannt. In der Zwischenzeit wird der Begriff auch für alle anderen Nachkommen von Einwanderern verwendet, ob sie nun spanischer, italienischer, türkischer, serbischer oder anderer Herkunft sind.

Und nicht nur in dieser Hinsicht hat der Begriff Secondas/Secondos eine Entfaltung erfahren. In den 1990er Jahren wurde die Bezeichnung oft auf die Hilfsbedürftigkeit ausländischer Kinder zielend wohlmeinend, aber abwertend verwendet. 2002 erfuhr der Begriff Secondos einen ersten negativen Höhepunkt, als sie für die Ausschreitungen an den 1. Mai-Demonstrationen verantwortlich gemacht wurden. Seither changiert der Begriff insbesondere im politischen und medialen Diskurs zwischen Bewunderung und Herabsetzung.

## Secondos als Projektionsfläche

Für mediale Aufregung sorgte eine Studie des Bundesamtes für Statistik im Frühjahr 2005. Die Zeitungen titelten: «Eingebürgerte haben die Nase vorn» (Blick), «Secondos auf der Überholspur» (NZZ), «Secondos sind die klügeren Schweizer» (20 Minuten). In den Schlagzeilen war weder zu lesen, dass die eingebürgerten Second@s<sup>1</sup> nur einen geringen Teil neben der viel grösseren Gruppe der Second@s ausmachen, die ohne Schweizer Pass in der Schweiz lebt, noch, dass es sich bei den erfolgreichen Second@s um Kinder aus bildungsnahen Familien handelt und um solche aus der zweiten Generation der aus Italien und Spanien Zugewanderten. Jene Migrantinnen und Migranten also, die oft schon seit über 30 Jahren in der Schweiz leben. Die Statistiken zum allgemeinen Bildungserfolg von Kindern aus zugewanderten Familien hingegen zeigen durchwegs ein Bild der Benachteiligung von Second@s im Schweizer Bildungssystem.

Neben solchen undifferenzierten und wenigen positiven Schlagzeilen finden sich Secondos und Secondas in den Schweizer Medien in einer eigenartigen Mischung aus Geschlechter- und Herkunftstereotypie wieder. So werden wir darüber informiert, dass Secondos Raser, Delinquenten oder Gewalttäter sind, während über Secondas vorwiegend in Zusammenhang mit Zwangsverheiratung,



Stolz, Seconda zu sein: junge Frauen im Café Secondas

Ehrenmorden oder Beschneidung berichtet wird. Die gängigen Bilder von männlichen Tätern und weiblichen Opfern leben im medialen Diskurs über Migrantinnen und Migranten wieder auf.

## Die Definitionsmacht zurückholen

Die grosse Mehrheit der Nachkommen von Zugewanderten passt gleichwohl nicht in diese medial transportierten Bilder. Vielmehr bilden sie eine heterogene Gruppe von Menschen, die zwar den Migrationsentscheid nicht selber getroffen, die Konsequenzen davon aber schon in Kindheit und Jugend auszubaden haben. Dieser Erfahrungshintergrund ist, was sie verbindet.

Seit einiger Zeit beginnen sich Secondas und Secondos energisch von den Fremdzuschreibungen zu lösen. So haben unterschiedliche Gruppierungen und Bewegungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus der zweiten und dritten Generation in der ganzen Schweiz begonnen, sich die Bezeichnung Secondas, Secondos in einem Akt transkultureller Identitätsbildung anzueignen und mit selbstbestimmten Inhalten zu füllen. Heute ist es cool, ein T-shirt mit der Aufschrift Secondo zu tragen oder von sich zu sagen: «Ich bin eine Seconda.» Dieser frischen und selbstbewussten Eigenwahrnehmung der Second@s folgt voraussichtlich bald eine Wende in der Wahrnehmung durch die öffentliche Meinung in Politik, Medien und Gesellschaft. Das jedenfalls wäre nicht nur für die Second@s, sondern auch für die Schweiz ein Gewinn.

*Inés Mateos*

1 Second@s beinhaltet Secondos und Secondas. Das @ ist im Spanischen ein Äquivalent zum grossen I von -Innen im Deutschen.



Diskutieren gerne: Isabelle Bopp und Tulay Sakiz vom Café Secondas Basel

# «Den Blick auf das Potenzial jeder Frau richten»

Das Café Secondas Basel ist ein Projekt von und für Secondas, das die vielfältigen Kompetenzen von Migrantinnen der zweiten Generation sichtbar machen will. Das Projekt hat Pioniercharakter. Brise traf sich mit der Projektleiterin Isabelle Bopp und dem Vorstandsmitglied Tulay Sakiz zum Gespräch.



**SECONDAS**

## Café Secondas Basel

Von 2005–2007 organisierte das Gleichstellungsbüro Basel-Stadt monatliche Treffen, zu denen alle interessierten Secondas der Region eingeladen waren. Ziel der Treffen war es, jungen Frauen mit Migrationshintergrund einen Ort zum Austausch zu bieten und mit ihnen in Kontakt zu treten. Aus diesen Treffen ging der Wunsch hervor, in Anlehnung an das Café Secondas ein partizipatives Projekt von Secondas für Secondas zu entwickeln. Dazu organisierten sich die Secondas 2008 in einer IG Café Secondas. Mit Unterstützung der Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt, der Christoph Merian Stiftung und der Sophie und Karl Binding Stiftung arbeitet die IG Café Secondas an einem Aufbauprojekt, das als Drehscheibe für alle Fragen rund um Secondas in Basel dienen soll und die Vernetzung und Förderung von Secondas im Auge hat. Mehr dazu im nebenstehenden Interview.

**Brise:** *Was ist für euch persönlich das Besondere am Café Secondas?*

**Tulay Sakiz:** Im Café Secondas ist mir plötzlich klar geworden, dass die Art und Weise, wie ich die Welt sehe auch damit zu tun hat, dass ich Seconda bin und es anderen Frauen mit ähnlichem Hintergrund ganz ähnlich geht wie mir, dass ich also mit den Fragen, die mich beschäftigen, nicht alleine bin.

**Isabelle Bopp:** Mir ging es ähnlich. Gerade erfolgreiche Secondas sind an vielen Orten in ihrem Alltag umgeben von Leuten, für die ein rein schweizerischer Hintergrund selbstverständlich ist. Diese Minderheitenposition ist manchmal recht anstrengend. Solche Erfahrungen austauschen und auch darüber lachen zu können, ist sehr wohltuend und stärkend. Auch wenn wir im Café Secondas sehr verschieden sind, was den kulturellen Hintergrund, das Alter, die soziale Schichte, den Beruf und anderes angeht: Diese ähnlichen Erfahrungen haben wir gemeinsam, und das verbindet uns.

*«Wir leisten hier wirklich Pionierarbeit!»*

*Isabelle Bopp*

**Tulay Sakiz:** Wir nutzen diese Gemeinsamkeit, um zusammen etwas aufzubauen, etwas zu verändern und uns gegenseitig zu unterstützen. So können wir uns gegenseitig wichtige Informationen und nützliche Kontakte vermitteln. Unter Frauen können gewisse Themen viel offener diskutiert werden. So entsteht eine sehr positive und konstruktive Dynamik. Über die Jahre sind so viele sehr wertvolle Freundschaften entstanden.

**Isabelle Bopp:** Die Vernetzung ist ein ganz zentraler Punkt. Sie findet auf verschiedenen Ebenen statt. Zum einen persönlich auf der Ebene von Begegnungen und Freundschaften. Zum anderen ist auch der intellektuelle Austausch sehr anregend. Wir diskutieren alle gerne, sind alle sehr neugierig und haben manchmal auch Spass am Streiten. Die Stimmung bleibt dabei immer sehr positiv und konstruktiv. Und wir geniessen diese Spannung zwischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden. Es ist eine grosse Bereicherung, Gesprächspartnerinnen mit tamilischem, kurdischem, albanischem, rumänischem, italienischem, türkischem, spanischem oder bulgarischem Hintergrund zu haben. Das Motivierendste ist definitiv der Humor und die positive Energie, die immer spürbar ist an unseren Treffen.

**Brise:** *Woran liegt das?*

**Isabelle Bopp:** Das hat mit gegenseitiger Wertschätzung und Vertrauen zu tun, und dafür ist der partizipative Ansatz unseres Projektes entscheidend. Unser Blick richtet sich auf das Potenzial, das jede Frau mitbringt, nicht auf die Defizite. Es ist viel Raum da, die Ideen der Teilnehmerinnen zu verwirklichen. Schliesslich kennen die Frauen ihre eigenen Bedürfnisse am Besten. Wir leisten hier wirklich Pionierarbeit und wünschen uns, dass Migrantinnen und Migranten in Zukunft vor allem auch in der Integrationsarbeit viel stärker miteinbezogen werden. Das Café Secondas zeigt sehr eindrücklich, dass es einen grossen Pool an kompetenten jungen Frauen mit Migrationshintergrund gibt, die bereit sind, sich zu engagieren.

Basel hat also allen Grund, stolz zu sein auf sein Café Secondas. Die öffentliche Resonanz auf unsere Arbeit ist sehr positiv: Auch zwei Regierungsräte haben uns ihre Unterstützung zugesagt. Dennoch wären wir froh, wenn wir auch noch mehr finanzielle Unterstützung bekommen würden. Denn das aufwändige Fundraising bindet viele Ressourcen, die wir lieber für die Umsetzung unserer zahlreichen Ideen brauchen würden...

*«Die Frauen erweitern ihre Kompetenzen – das ist Empowerment!»*

Tulay Sakiz

**Brise:** *Wie ist Café Secondas organisiert?*

4

**Tulay Sakiz:** Wir haben zwei Präsidentinnen und einen Vorstand, in dem rund zehn Frauen mitarbeiten. Innerhalb des Vorstands gibt es Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen. Und schliesslich gibt es die Teilnehmerinnen, die unsere Treffen nach Lust und Laune besuchen. Sie erhalten die Möglichkeit mitzuarbeiten, wenn sie sich für ein Thema interessieren. Wenn eine Teilnehmerin sich z.B. im Fundraising oder in der Öffentlichkeitsarbeit engagieren will, kann sie in der entsprechenden Arbeitsgruppe mitmachen und wird dabei von den Präsidentinnen und der Projektleitung unterstützt. So erweitern die Frauen ihre Kompetenzen – das ist Empowerment und es macht Spass! Da die Frauen im Café Secondas sehr neugierig und offen für Neues sind, klappt das gut, und wir können uns weiterentwickeln.

**Brise:** *Ihr musstet euch nach der Ablösung vom Gleichstellungsbüro neu organisieren. Gab es auch Schwierigkeiten?*

**Isabelle Bopp:** Wir sind noch im Aufbau der neuen Struktur, und gleichzeitig laufen die Treffen weiter. Dazu kommt das Fundraising und andere Projekte, die wir am Einfädeln sind. Es ist schon eine Herausforderung das alles in einem guten Gleichgewicht zu halten. Aber wir haben in kurzer Zeit viel erreicht: Wir haben zwei tolle Präsidentinnen, einen starken Vorstand, und es kommen laufend neue Secondas dazu, die aktiv mitmachen wollen. Ausserdem sind die Treffen immer gut besucht und sehr beliebt. Das alles zeigt uns, dass das Café Secondas seinen Teilnehmerinnen und auch einem grösseren Kreis darüber hinaus wirklich etwas bringt.

*«Wir sind Expertinnen in vielen Gebieten.»*

Isabelle Bopp

**Brise:** *Wollt ihr das Projekt auch mehr in der Öffentlichkeit präsentieren?*

**Isabelle Bopp:** Ja, wir werden uns künftig stärker auf die Öffentlichkeitsarbeit konzentrieren. Denn wir wollen unsere Wirkung ja nicht nur nach innen entfalten, sondern unsere Kompetenzen auch stärker ins öffentliche Bewusstsein rücken. Wir sind Fachfrauen und Expertinnen in vielen Gebieten und haben durch unseren kosmopolitischen Hintergrund viele wertvolle Erfahrungen, wie sie z. B. in Bildung und Wissenschaft, Literatur und Kunst von grossem Wert sind.

**Brise:** *Welches sind die nächsten Ziele?*

**Isabelle Bopp:** Unser nächstes grosses Ziel ist das Eröffnungsfest am 13. Juni (s. Hinweis S. 8). Wir haben dafür ein sehr attraktives Programm zusammengestellt. Es wird eine Fotoausstellung, eine Podiumsdiskussion mit Überraschungsgästen, kulinarische Höhenflüge und Musik geben. Und alles – von der Gestaltung der Plakate bis zu den DJanes – wird das Werk von Secondas sein. Deshalb lautet das Motto auch: «Café Secondas – what else?!»

**Tulay Sakiz:** Zudem sind wir daran, das Mentoringprojekt «Secondas für Secondas» aufzubauen. Das Programm entsteht in enger Zusammenarbeit mit dem Projekt «Mentoring für Jugendliche», das seit Jahren etabliert ist. Gleichzeitig wollen wir unsere Website ausbauen und dort einen Expertinnenpool einrichten. Dort können sich die Teilnehmerinnen vom Café Secondas mit ihrem Hintergrund und ihren Fähigkeiten präsentieren und ihre Kompetenzen so für Podiumsdiskussionen, Interviews, wissenschaftliche oder kulturelle Projekte, etc. zugänglich machen.

**Isabelle Bopp:** Das grosse Engagement und der Enthusiasmus der Beteiligten machen uns alle sehr zuversichtlich für die Zukunft. An Ideen mangelt es uns nicht. Aber wir werden auch dafür sorgen, dass dabei das Kaffeetrinken nicht zu kurz kommt!

*Aufgezeichnet von Janine Kern*

**Isabelle Bopp**, lic. phil., Tochter einer Bulgarin und eines Schweizlers elsässischer Abstammung. Historikerin, Lehrerin, Erwachsenenbildnerin. Arbeitet als Lehrerin an der Fachmaturitätsschule Basel und am Gymnasium Münchenstein, bei Crescenda, Gründungszentrum für Migrantinnen, und ist Projektleiterin des Café Secondas Basel.

**Tulay Sakiz** war noch am Gymnasium, als sie zum ersten Mal das Café Secondas besuchte. Sie ist kurdisch-türkischer Abstammung und studiert heute Jura an der Universität Basel.



Fotos Esther Füller

# Noch 135 Jahre bis zur Lohngleichheit?

Am 10. März 2009 wurde der erste «Equal Pay Day» in der Schweiz durchgeführt. Er soll darauf aufmerksam machen, dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Schweiz immer noch 19% beträgt. Arbeitnehmende und Arbeitgebende können dagegen etwas unternehmen.



Die roten Taschen stehen für das Minus im Portemonnaie

2008 musste eine Frau im Schnitt bis zum 10. März, d.h. 49 Arbeitstage länger als ein Mann arbeiten, um denselben Lohn zu erhalten, den der Mann per 31. Dezember in der Tasche hat. Ziel ist es, dass der Equal Pay Day in Zukunft immer etwas früher im Jahr stattfinden kann – als Symbol für die Reduzierung der Lohnschere. Die Lohnungleichheit nimmt allerdings nur langsam ab: Von 1960 bis 2006 sank sie lediglich um 8 Prozent. Wenn es in diesem Tempo weitergeht, würde der letzte Equal Pay Day 2144, also in 135 Jahren, stattfinden!

10. März, Barfüsserplatz, 12.00 Uhr. Mann und Frau sehen nur noch rot: Ein Dutzend Frauen verteilen rote Taschen und rote Luftballone mit der Aufschrift «Equal Pay Day» an die Passanten. Die roten Taschen stehen symbolisch für das Minus im Portemonnaie der Frauen. In der ganzen Schweiz machen sie heute darauf aufmerksam, dass trotz dem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» die Realität noch 19% davon entfernt ist.

Hotel Basel, 19.00 Uhr. Etliche Mitglieder der Business and Professional Women (BPW) Basel sowie der Schweizer Gesellschaft bildender Künstlerinnen haben sich versammelt. Der Equal Pay Day wurde vom BPW USA ins Leben gerufen und findet mittlerweile auch in den Nachbarländern der Schweiz statt. Bettina Bannwart, Juristin der Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt, präsentiert in ihrem Referat die aktuellsten Zahlen zur Lohn(un)gleichheit in der Schweiz und erklärt, wie diese zustande kommen.

Drei Fünftel der Lohndifferenz (knapp 12% von 19%) entstehen dadurch, dass Frauen oft in Branchen arbeiten, in denen relativ schlechte Löhne bezahlt werden, wie z.B. in Pflegeberufen oder im Verkauf, so genannten «Frauenberufen». Wegen der einseitigen Aufteilung von Erwebs-, Familien- und Hausarbeit ar-

beitet rund die Hälfte der Frauen Teilzeit, was häufig durch einen tieferen Lohn «bestraft» wird. Aufgrund von Vorurteilen werden Frauen im gebärfähigen Alter zudem oft weniger gefördert als ihre männlichen Kollegen.

Zwei Fünftel des Lohnunterschiedes (knapp 7% von 19%) sind statistisch nicht durch die unterschiedlichen Voraussetzungen der Frauen und Männer erklärbar, sondern resultieren einzig und allein aus dem Geschlecht der Arbeitnehmerin. Das ist Lohndiskriminierung.

Lohndiskriminierung ist per Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz (GLG) verboten. Wenn eine Arbeitnehmerin feststellt, dass ihr männlicher Kollege bei gleichwertiger Arbeit mehr verdient, rät die Juristin Bettina Bannwart, das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen und – falls keine interne Lösung gefunden werden kann – vor die Schlichtungsstelle zu gehen. Bettina Bannwart nennt aber auch die Schwierigkeiten: Eine Lohnklage führt trotz Schutz vor Racheekündigung meistens zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, weil dadurch das Arbeitsklima stark beeinträchtigt wird. So steht die Arbeitnehmerin praktisch vor der Entscheidung, ob sie sich für ihr Recht auf Lohngleichheit einsetzen oder ihre Stelle behalten will.

Arbeitgebende können ein starkes Zeichen für Lohngleichheit setzen, in dem sie das Zertifikat «Equal Salary» erwerben oder interne Projekte zur Förderung von Lohngleichheit durchführen. Hierfür können neu Finanzhilfen des Bundes beantragt werden. Arbeitgebende können sich zudem am Lohngleichheitsdialog beteiligen, der diesen März von Arbeitgeber-, Arbeitnehmerseite und Bund gestartet wurde.

Hotel Basel, 20.00 Uhr. Nach dem Input von Bettina Bannwart folgt eine angeregte Diskussion. Wie soll frau wissen, ob sie diskriminiert wird, wenn im Geschäft gar nie über Löhne gesprochen wird? Dass in der Schweiz der eigene Lohn noch immer als Tabuthema gilt, ist ein grosses Hindernis für die Feststellung von Lohndiskriminierung. Auch deshalb ist der Equal Pay Day so wichtig: Information und Sensibilisierung sind zentrale Voraussetzungen dafür, dass Frauen (und Männer) Diskriminierungen am eigenen Arbeitsplatz aufdecken und sich dagegen wehren.

Barbara Heer

Internet-Dokumentation aller Fälle nach GLG:  
[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)

Zertifikat «Equal Salary»: [www.equal-salary.ch](http://www.equal-salary.ch)

Finanzhilfen für Unternehmen: [www.mann-und-frau.ch](http://www.mann-und-frau.ch)

Lohngleichheitsdialog: [www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch)

# KMU-Workshop Familienfreundlichkeit



Foto Barbara Heer

6

Erfahrungsaustausch am Workshop in Basel

Am 1. April 2009 führte der Arbeitgeberverband in Zusammenarbeit mit dem Round Table «Familienfreundliche Wirtschaftsregion» und dem Gewerbeverband einen Workshop zu familienfreundlicher Unternehmenspolitik für kleinere und mittlere Unternehmen durch. Während zweieinhalb Stunden diskutierten Vertreterinnen und Vertreter der Geschäftsleitung oder Personalabteilung von KMUs aus der Region Basel unter der Leitung von Thomas Beyeler Moser (Fachstelle UND) über Massnahmen und tauschten Erfahrungen aus.

Mit dem Selbsttest der Fachstelle UND evaluierten die Teilnehmenden den Stand der Familienfreundlichkeit in ihrem eigenen Unternehmen. Darüber hinaus er-

fuhren sie, wie ein familienfreundliches Unternehmen mit geschicktem Personalmarketing qualifizierte Fachleute erreichen kann.

Der Erfahrungsaustausch machte deutlich: Je nach Branche und Grösse des Unternehmens variieren die Voraussetzungen für die Umsetzung familienfreundlicher Massnahmen sehr.

Es ist zu hoffen, dass die Teilnehmenden die Inputs aus dem Workshop in ihr Unternehmen zurücktragen. Denn gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten können familienfreundliche Massnahmen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte zum entscheidenden Trumpf werden.

Barbara Heer

## Aktualisierter Kommentar zum Gleichstellungsgesetz

Der nach wie vor einzige Kommentar zum Gleichstellungsgesetz befasst sich mit Diskriminierungen im Erwerbsleben und erscheint diesen Mai in 2., vollständig überarbeiteter und ergänzter Auflage. Darin ist die gesamte Rechtsprechung zum Gleichstellungsgesetz seit 1996 eingearbeitet. Berücksichtigt ist weiterhin die Schweizerische Zivilprozessordnung. Ein Kapitel zu Hintergrund und Entstehung des Gesetzes sowie eine Übersicht zum relevanten europäischen Gleichstellungsrecht rundet die praxisnahe Darstellung ab.

ca. 600 Seiten, broschiert, CHF 92.–,  
ISBN 978-3-7190-2825-1

Die Datenbank der Entscheide nach Gleichstellungsgesetz aus der deutschsprachigen Schweiz, mit Erläuterungen zum Gesetz und zu den kantonalen Verfahren sowie nützliche Links unter: [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)

## Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Thema, das nicht nur Eltern von jungen Familien betrifft. Mit dem zunehmenden Anteil älterer Menschen wird die Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Erwerbstätigkeit für immer mehr Menschen eine ernst zu nehmende Realität. Zusammen mit dem Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel organisiert die Fachstelle Gleichstellung am 28. Oktober eine Tagung mit folgendem Inhalt:

- Einblick in aktuellste Forschungsergebnisse zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in der Schweiz
- Überblick zu den betrieblichen Herausforderungen punkto Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familialer Pflege sowie erste Lösungsansätze
- Gelegenheit zu Vernetzung und Austausch mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung.

Nähere Infos erhalten Sie unter: [www.gleichstellung.bs.ch](http://www.gleichstellung.bs.ch);  
[www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch](http://www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch)

# Elterliche Sorge: Neue Regelung mit offenen Fragen

Die gemeinsame elterliche Sorge von nicht verheirateten und geschiedenen Eltern wird wahrscheinlich zum Regelfall werden. Die konkrete Umsetzung dieser neuen Regelung im Scheidungsrecht wirft allerdings Fragen auf.



Foto: Rádóczy Bálint

Nach geltendem schweizerischem Recht steht die elterliche Sorge für die gemeinsamen Kinder den verheirateten Eltern gemeinsam zu. Nicht verheirateten Eltern nur dann, wenn die Vormundschaftsbehörde eine entsprechende Vereinbarung genehmigt hat. Bei einer Scheidung weist das Gericht die elterliche Sorge einem Elternteil zu, wenn sich die Eltern entsprechend einigen und das Gericht dies als für das Kindeswohl zuträglich erachtet. Die Schweiz ist somit ein Sonderfall: In vielen anderen Ländern ist die gemeinsame

elterliche Sorge auch nach der Scheidung üblich, wobei z.B. das deutsche Recht keine richterliche Prüfung der Situation für die Kinder vorsieht. Auch die UNO-Kinderkonvention bevorzugt die dauernde gemeinsame elterliche Sorge.

## Kinder anhören und schützen

Laut Vorentwurf des neuen Scheidungsrechts soll das Gericht bei Scheidung weiterhin die Situation prüfen und die Kinder zum Gespräch laden, was zu begrüssen ist. Dabei sollte allerdings beachtet werden, dass Kinder nicht als Zeugen zur Beweisführung missbraucht werden. Sie sollen sich unbefangen und nach Wunsch auch vertraulich äussern dürfen und nicht Partei ergreifen müssen. Gesprächsprotokolle wie in der neuen schweizerische Zivilprozessordnung vorgesehen sind deshalb problematisch. Ein weiterer Aspekt ist die häusliche Gewalt. Die gemeinsame elterliche Sorge ist nicht angezeigt, wenn ein Elternteil den anderen wiederholt oder sogar vor den Kindern schikaniert, erniedrigt oder handfester Gewalt aussetzt.

Wenn die elterliche Sorge grundsätzlich gemeinsam bleibt, müsste dringend definiert werden, was sie im Einzelnen beinhaltet und wie die Kompetenzen verteilt werden. Das geltende Recht definiert die elterliche Sorge inhaltlich aber nicht, und auch der vorgeschlagene Gesetzestext bleibt vage. In der gelebten Ehe oder im Konkubinat gibt es unzählige Formen, wie Mutter und Vater die Betreuung der Kinder aufteilen. Bei Trennung und Scheidung hat es sich bewährt, die Kinderbetreuung grundsätzlich so zu belassen, wie sie vorher

gehandhabt wurde. Dass sich ein Elternteil bei Trennung plötzlich mehr um die Kinder kümmert als zuvor, geschieht selten.

## Pragmatische Regelung

Andrea Büchler (Professorin für Zivilrecht an der Universität Zürich), Linus Cantieni (Lehrbeauftragter an derselben Universität) und Heidi Simoni (Leiterin des Marie-Meierhofer-Instituts für das Kind, Zürich) haben einen ausgewogenen Vorschlag<sup>1</sup> zur Kompetenzverteilung nach der Scheidung erarbeitet: Über Fragen des Alltags und dringende Angelegenheiten entscheidet allein der Elternteil, bei dem sich die Kinder befinden. Wichtigere Entscheide (Schulwahl, Wohnsitzwechsel etc.) fallen in die Kompetenz des Elternteils, bei dem sich das Kind überwiegend aufhält, wobei der andere Teil aus meiner Sicht vor dem Entscheid konsultiert werden muss und die Überprüfung durch das Gericht verlangen kann. Einschneidende Weichenstellungen, insbesondere Wegzug mit den Kindern ins Ausland, bedürfen des Konsenses oder im Streitfall des richterlichen Entscheids. Das Modell von Büchler/Cantieni/Simoni passt sich beinahe stufenlos der jeweils gelebten Kindesbetreuung an: von partnerschaftlicher Aufgabenteilung bis zur Einelternbetreuung mit Besuchs- und Ferienanteil des anderen Elternteils. Dies allerdings nur unter dem Vorbehalt, dass das Gericht beim Entscheid das individuelle Betreuungsmodell angemessen berücksichtigt. Wichtig ist ausserdem, dass auch die finanziellen Abgeltungen dem individuellen Betreuungsmodell angepasst werden. In diesem Zusammenhang liegt mir daran, auf eine Lücke bei der Unterhaltsregelung für Kinder nicht verheirateter Eltern hinzuweisen: Anders als in Deutschland hat eine nicht verheiratete Mutter in der Schweiz keinen Anspruch auf einen Betreuungszuschlag.

Allzu grossen Illusionen sollte man sich trotz der angestrebten Neuerungen nicht hingeben. In Ländern mit fortdauernder gemeinsamer elterlicher Sorge wird nämlich genauso gestritten wie bei uns. Glücklicherweise sind Kinder von getrennt lebenden Eltern nicht zwangsläufig weniger zufrieden als Kinder mit gemeinsam lebenden Eltern. Wenn aber gestritten wird, ist es für alle Beteiligten sehr schmerzhaft. Wichtig ist dann ein behutsamer und pragmatischer Umgang der Entscheidungsgremien und Fachpersonen mit den Familienmitgliedern.

*Andreas Heierli, Zivilgerichtspräsident, Basel*

<sup>1</sup> Die Regelung der elterlichen Sorge nach Scheidung de lege ferenda FAMPRO 2007, S.207ff.



### Interkulturelles Theaterprojekt: fremd?

Schülerinnen und Schüler der Klasse 3B der OS Sandgrube spielen Szenen aus ihrer Welt, die geprägt ist von kultureller Vielfalt. Erzählt wird von Mut, Wut, Geschlechtergegensätzen, Traditionen, Wünschen, Frust, Träumen, Orientierungslosigkeit. Dies alles im Rhythmus und in der Sprache der Jugendlichen: «Ich mag keine Blöffer, die sich besser fühlen und denken, sie hätten nichts zu befürchten. Ich mag keine ausgestopften Räuber, die tausend Ketten aus Gold am Hals tragen, die ihr Geld nur für Styling, Hotels und tolle Wagen verbrauchen.» Bei der Entwicklung der Rapsongs werden die Jugendlichen unterstützt von der Basler Gruppe Makale. Leitung: Anina Jendreyko

Vorstadttheater Basel, St. Alban-Vorstadt 12  
am 27./28./29. Mai  
mehr unter: [www.vorstadttheaterbasel.ch](http://www.vorstadttheaterbasel.ch)



**Brise – Infoletter**  
erscheint 2-mal jährlich (Mai, November)

Herausgeberin:  
Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern (GFM)  
Redaktion: Esther Füller, GFM; Janine Kern, wortgewandt, Basel  
Gestaltung: vista point, Basel  
Druck: Reinhardt Druck, Basel  
Auflage: 3000

Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern  
Präsidialdepartement, Rheinsprung 16, 4001 Basel  
Fon 061 267 66 81, Fax 061 267 66 80  
E-Mail: [gleichstellung@bs.ch](mailto:gleichstellung@bs.ch)  
Internet: [www.gleichstellung.bs.ch](http://www.gleichstellung.bs.ch)

### Lesenswert:

#### Handbuch Gender-Kompetenz

Wie lässt sich Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in Ausbildung, Forschung und Entwicklung im Hochschulbereich realisieren? Neben theoretischen Grundlagen finden sich im Handbuch praxiserprobte Checklisten zur Selbstevaluation und Argumente zur Verankerung von Gender-Kompetenz. Die Beiträge verdeutlichen, welchen Einfluss gender-bezogenes Wissen auf die Verbesserung des Ausbildungsangebots, auf die Positionierung der (Fach-)Hochschulen im Wettbewerb um (inter)nationale Auftragsfelder und ihre Innovationsfähigkeit hat.

B. Liebig et al. (Hg.): *Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen.* vdf 2008.

#### Null Bock auf Familie?

In Deutschland haben 35% der Männer zwischen 25 und 59 Jahren keine Kinder. Aber wollen sie das auch? Welche Wünsche haben junge Männer? Wie hängen diese mit ihren biografischen Erfahrungen, ihrer Bildung und ihrer Lebenssituation zusammen? Was hindert junge Männer daran, sich ihren Kinderwunsch zu erfüllen? Wurde die Frage der Kinder- und Karriereplanung in der Vergangenheit zumeist an die Frauen delegiert, geraten angesichts veränderter Rollenbilder nun zunehmend die Männer in den Blick und damit Fragen nach Vorstellungen, Wünschen und Befürchtungen zur Vaterschaft und dem Leben mit Kindern. Die Studie untersucht diesen bislang wenig beachteten Aspekt.

*Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft.* Bertelsmann Stiftung 2008.

## Agenda

7. Juni

### Vätertag

Was in den deutschsprachigen Nachbarländern, den Benelux-Staaten, den USA und anderswo zum Teil seit 100 Jahren existiert, wurde 2007 auch hierzulande lanciert: Der Schweizer Vätertag soll lebendig und farbenfroh Wertschätzung und Motivation für alltagsnahes väterliches Engagement ausdrücken, zur Auseinandersetzung mit chancengleichen Rollenmodellen und zeitgemässer Väterlichkeit motivieren und die Herausforderungen rund um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit thematisieren.

«Schweizer Vätertag – aus 365 Gründen» heisst das Leitmotiv. Denn Kinder brauchen starke Väter, und Fürsorglichkeit ist auch männlich.

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

13. Juni

### Fest: Cafe Secondas – what else?!

Das vom Gleichstellungsbüro initiierte Café Secondas wird in neuer Form und Eigenregie von einer Gruppe junger Frauen mit Migrationshintergrund weitergeführt werden. Zum Auftakt sind alle Interessierten herzlich eingeladen. Fest-Programm: Begrüssung durch Regierungsrätin Eva Herzog. Podiumsdiskussion zu Fremd- und Selbstbildern von Second@s mit Emel (Soulmusiklerin, Zürich), Kalliopi Gialami (Kanak-Attak, Köln), Aleksandra Lazarevic (Studentin, Basel), Janitha Reetz (Co-Präsidentin Café Secondas, Basel), Christoph Keller (Journalist, Basel). Moderation: Inés Mateos. Fotoausstellung von Annina Rindlisbacher. Kulinarische Überraschung. Ab 23h Party mit djane Nordlicht und djane iNNOX (sounds supported by rubinia djanes basel).

Zeit: Sa 13. Juni, ab 19.30 Uhr

Ort: Kaserne Basel

Sep bis Dez

### Veranstaltungsreihe «Männerleben heute»

Geht es um Fragen der Gleichstellung, so rücken Männer vermehrt ins Zentrum und mischen aktiv in der öffentlichen Diskussion mit. Junge Männer, Väter, Körper, Vorbilder, Hormone – dies sind die Themen einer fünfteiligen Veranstaltungsreihe, welche die beiden Fachstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern Baselland und Basel-Stadt gemeinsam mit dem Zentrum Gender Studies der Universität Basel organisieren.

Infos unter: [www.genderstudies.unibas.ch](http://www.genderstudies.unibas.ch); [www.gleichstellung.bs.ch](http://www.gleichstellung.bs.ch)

Zeit: September – Dezember

Ort: wird noch bekannt gegeben

28. Oktober

### Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Mit dem zunehmenden Anteil älterer Menschen wird die Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Erwerbstätigkeit ein immer wichtigeres gesellschaftliches Thema. Eine Impulstagung dazu findet am 28. Oktober in Basel statt und bietet: Einblick in aktuellste Forschungsergebnisse zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in der Schweiz; einen Überblick zu den betrieblichen Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familialer Pflege sowie erste Lösungsansätze; Gelegenheit zu Vernetzung und Austausch mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung.

Infos unter: [www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch](http://www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch);

[www.gleichstellung.bs.ch](http://www.gleichstellung.bs.ch)

Zeit: Mi 28. Oktober, 10.00–13.00 Uhr (mit anschliessendem Apéro)

Ort: Kongresszentrum Messe Basel