

Leila Straumann

«**Rollenvor-
bilder sind
zentral für
die Gleich-
stellung von
Frauen und
Männern**»

Frauen verdienen weniger, leisten mehr unbezahlte Arbeit und haben geringere Karrierechancen. Der landesweite Frauenstreik vom 14. Juni 2019 hat diese Diskrepanz wieder in den gesellschaftlichen Fokus gerückt. Pünktlich zum Internationalen Frauentag am 8. März erläutert Leila Straumann, Leiterin Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt, was der Streik bewirkt hat und was noch zu tun ist.



Foto: Nils Fisch

Leila Straumann, am Frauenstreik nahmen im letzten Jahr Hunderttausende teil. Das Grossereignis hat weite Teile der Gesellschaft zu einem vertieften Nachdenken über die Gleichstellung bewegt. Was hat der Streik darüber hinaus konkret bewirkt?

Bereits im Vorfeld wurde das Thema verstärkt in den Medien und in der Politik diskutiert. Auslöser war die «#Me-Too-Debatte». In deren Folge engagierten sich nicht nur Frauen, sondern auch Männer aus allen Schichten und jeglichen Alters für den landesweiten Streik. Auf politi-

scher Ebene waren die Parlamentswahlen im Herbst ein enormer Erfolg. Im Nationalrat stieg der Frauenanteil auf 42%. In der Zivilgesellschaft formierte sich eine breite Bewegung, die sich auch nach dem 14. Juni für unterschiedlichste Gleichstellungsthemen stark macht.

In der Schweiz ist die klassische Unterteilung in Männer- und Frauenberufe noch immer sehr ausgeprägt. Ein Beispiel: Nur 7% der Lehrpersonen in basel-städtischen Kindergärten sind Männer. Die Harvard-Professorin Iris Bohnet sagt, es brauche allem voran Rollenvorbilder. Stimmen Sie ihr zu?

Absolut. Rollenvorbilder sind zentral für die Gleichstellung. Was in der Kindheit um uns herum passiert, prägt unsere Vorstellungen. Für Kinder und Jugendliche ist es wichtig zu erleben, welche Möglichkeiten Frauen und Männer im Erwerbsleben haben. Buben müssen sehen können, dass es funktioniert, wenn Männer als Kindergärtner oder Pfleger arbeiten. Und für Mädchen ist es wichtig zu sehen, dass Frauen als Physikerinnen oder Ingenieurinnen tätig sind. In der Schweiz bewegt sich bei den geschlechts-atypischen Berufen leider sehr wenig.

«Für Kinder und Jugendliche ist es wichtig zu erleben, welche Möglichkeiten Frauen und Männer im Erwerbsleben haben.»

Woran liegt das?

Die Schweiz ist ein privilegiertes Land. Hier war es lange möglich, eine Familie mit einem Einkommen zu ernähren. Das verändert sich zusehends. Familie ist bei uns auch eher eine private Angelegenheit. Selbst wenn der Staat vieles tut – etwa im Bereich der Kinderbetreuungsangebote – ist unsere gesellschaftliche Struktur so angelegt, dass vorwiegend eine Person die Betreuung übernimmt und den Haushalt regelt. Diese Struktur ist an das klassische Rollenverständnis der 1960er-Jahre gekoppelt.

Bereits beim Eintritt in den Schweizer Arbeitsmarkt verdienen junge Männer bei identischer Ausbildung und Qualifikation 4–5% mehr als junge Frauen. Wie erklärt sich diese Differenz?

Sie weist primär auf eine Lohndiskriminierung hin. Entscheiden Unternehmen rational, gehen sie davon aus, dass junge Frauen bald wieder aussteigen, um eine Familie zu gründen. Frauen im gebärfähigen Alter haben hier eine Hürde, die nicht sein darf. Handkehrum benachteiligt das System bei der Familienplanung auch die Männer. In der Schweiz haben Frauen Anrecht auf 14 Wochen Mut-

«Unser Alltag würde ohne die unbezahlte Care-Arbeit, die überwiegend Frauen leisten, schlicht nicht funktionieren.»

terschaftsurlaub. Männer erhalten in der Regel einen Tag Vaterschaftsurlaub.

Zudem ist das Gehalt auch Verhandlungssache. Frauen müssen ihren Lohn besser verhandeln.

Ob im Haushalt, bei der Erziehung oder der Pflege von Angehörigen – gemäss einer aktuellen Studie der Hilfsorganisation Oxfam leisten Frauen einen immensen Anteil an unbezahlter Arbeit. Weltweit sind es 12 Milliarden Stunden pro Tag. Erhalten Frauen dafür einen Mindestlohn, resultierte jährlich ein Gegenwert von über 11 Billionen US-Dollar. In der Schweiz beziffert sich der imaginäre Lohn für 9,2 Milliarden Stunden Gratisarbeit auf 408 Milliarden Franken. Welche Folgen zeitigt unbezahlte Arbeit für betroffene Frauen?

Sie arbeiten deutlich häufiger in niederprozentigen Teilzeitjobs, verfügen über ein geringeres Einkommen und somit über weniger Pensionskassenkapital. Im schlimmsten Fall führt das in die Altersarmut, von der auch hauptsächlich Frauen betroffen sind. Des Weiteren sind ihre Karrierechancen klar eingeschränkt. Fakt ist: Kinderbetreuung, Hausarbeit und Angehörigenpflege sind nicht nur gesellschaftlich und volkswirtschaftlich besonders wertvoll. Unser Alltag würde ohne die unbezahlte Care-Arbeit, die überwiegend Frauen leisten, schlicht nicht funktionieren.

Selbst wenn Frauen Karriere machen möchten, sind ihre Chancen geringer. So liegt der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der 100 grössten Schweizer Unternehmen und in Geschäftsleitungen bei 21 % bzw. 9%. Braucht es eine Frauenquote?

Die Frauenquote ist bei der Revision des Aktienrechts ein Thema. Ich denke, langfristig ist sie nicht die Lösung. Aber sie ist ein gutes Instrument auf dem Weg zur Gleichstellung. Via Volksentscheid von 2014 wurde im Kanton Basel-Stadt in den Verwaltungsräten staatsnaher Betriebe eine Frauenquote von mindestens 33 % eingeführt. Aktuell liegt der Frauenanteil bei 47,8 %. Mit anderen Worten: Sucht man qualifizierte Frauen, findet man sie auch.

Viele Unternehmen haben Vorbehalte, wenn es darum geht, für Frauen wie auch für Männer in Führungspositionen Teilzeitstellen zu schaffen. Sind diese Vorbehalte berechtigt?

Das Arbeitspensum ist ausschlaggebend. In einer Führungsposition 50 % zu arbeiten, ist eine enorme Herausforderung. Mit einem Pensum von 70 oder 80 % oder dem Top-Sharing-Modell sind Führungspositionen durchaus machbar. Natürlich braucht es die Bereitschaft aller Beteiligten, sich darauf einzustellen.

Ist es für Männer komplizierter, einen Teilzeitjob zu finden?

Männer haben es in jedem Fall noch immer schwerer, eine Teilzeitstelle zu finden. Möchte eine Frau ihre Arbeit redu-

zieren, um mehr Zeit mit den Kindern verbringen oder Angehörige pflegen zu können, passt das ins Rollenbild. Will ein Mann sein Pensum aus den gleichen Gründen verringern, entspricht es nicht dem klassisch männlichen Bild. Der Anteil Männer in Teilzeitjobs ist zwar zunehmend. Männer müssen aber nach wie vor mehr argumentieren und Lösungen präsentieren, wenn sie ihr Pensum reduzieren wollen.

«Männer haben es in jedem Fall noch immer schwerer, eine Teilzeitstelle zu finden.»

Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sind gleichermaßen gefragt. Was kann jede einzelne Frau bzw. jeder einzelne Mann im Alltag tun, um die Gleichstellung zu fördern?

Zum einen Politikerinnen und Politiker wählen, die sich für diese Themen einsetzen. Zum anderen können wir unser ganz persönliches Rollenverständnis überprüfen. Welches Vorbild sind wir unseren Kindern? Erzählen wir ihnen, dass Frauen in der Schweiz erst seit 1971 stimmberechtigt sind? Sprechen wir mit ihnen über die Gleichstellung? Welche Rollenbilder vermitteln die Märchen, die wir ihnen vorlesen? Und schliesslich kann auch jede und jeder schauen, wie die bezahlte und die unbezahlte Arbeit in der eigenen Familie verteilt ist.

● Interview: Katja Muchenberger

Basel geht mit familienfreundlichem Beispiel voran

Die «Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» sensibilisiert und unterstützt Arbeitgebende bei der Umsetzung von betrieblichen Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zugleich dient das Programm der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt als Plattform. Es fördert den Austausch und die Vernetzung von privaten und öffentlichen Arbeitgebenden, Wirtschaftsverbänden und Verwaltungsstellen.

Detaillierte Infos finden Sie unter www.familienfreundliches-basel.ch