



Bulletin | 2013

Reizwort Geschlechterquoten

Haben Sie gewusst, dass die Vertretung der Frauen in den Geschäftsleitungen der börsenkotierten Schweizer Firmen aktuell bei ca. 7% liegt? Oder dass in 5 Kantonen bis heute noch nie eine Frau in den Nationalrat gewählt wurde?

Seit Jahren und in Wellen kommt darum immer wieder der Ruf nach einer «Frauenquote» für die Wirtschaft. Ähnliche Forderungen gibt es für die Politik, in gewissen (eher linken) Parteien wird sie zum Teil seit Jahren bei der Besetzung der Wahllisten umgesetzt.

Die Quotenfrage polarisiert. Die einen finden sie unnötig und ungerecht, die anderen notwendig und innovativ. In der Tendenz folgt die Debatte auch dem immer gleichen Muster: Je männlicher und politisch konservativer das Milieu ist, in dem sich jemand bewegt, desto stärker wird die Geschlechterquote abgelehnt und je weiblicher und eher linksorientiert, findet die Quote mehr Befürworterinnen und Befürworter.

Die Debatte folgt noch einem anderen Muster – sie wird Positionen-orientiert geführt. Die Argumente und eingenommenen Positionen sind deshalb immer dieselben. Damit werden auch hartnäckige Missverständnisse – wie z. B. die Quote stelle bei der Personalauswahl das Geschlecht über die Qualifikation – zementiert. Diese Position impliziert, dass sogenannte «Quotenfrauen» per se schlechter qualifiziert sind als die Männer, die sich um dieselbe Stelle beworben haben. Dabei deutet die steigende Anzahl Studienabgängerinnen und Absolventinnen von anspruchsvollen Weiterbildungen darauf hin, dass es genau so viele gut ausgebildete Frauen wie Männer gibt, auch wenn Frauen nicht unbedingt in denselben Berufsfeldern tätig sind.

In der gelebten Realität geht es aber nicht um Positionen, sondern um Bedürfnisse. Um das genau gleiche Bedürfnis von Frauen und Männern, die Möglichkeit zu haben berufliche Ziele zu erreichen. Und dies, ohne dass den Frauen Knüppel zwischen die Beine geworfen werden oder die Männer als wenig engagierte Weicheier betrachtet werden, wenn sie ihr Arbeitspensum auf 80% oder weniger reduzieren wollen.

Es geht um das Bedürfnis Lebensentwürfe zu verwirklichen, die sich nicht mehr an erstarrten Rollenbildern orientieren, sondern an den Möglichkeiten und Grenzen unserer modernen Gesellschaft. Schon darum dürfen wir konsequenterweise nicht mehr von Frauenquoten sprechen, sondern müssen um Geschlechterquoten diskutieren. Schliesslich gibt es auch viele Berufsfelder, in denen die Männer kaum (mehr) vertreten sind und wo sich dieselben Fragen mit umgekehrten Vorzeichen stellen.

Diese alternative Betrachtungsweise fordert aber die Auseinandersetzung mit dem Thema Macht. Gegen Quoten zu sein ist auch ein Machtspiel. Positionen stur zu verteidigen heisst, sich der Lösungssuche und dem Miteinander zu verweigern, wahrscheinlich aus Angst etwas zu verlieren, das man behalten will. Der Einsatz für Geschlechterquoten erfordert darum eine konsequente, aber offene Haltung, ohne den Blick und auch die Empathie für die jeweiligen Ängste und Bedürfnisse, die hinter den Positionen liegen, zu verlieren.

Katharina Rohner, Präsidentin

Carte Blanche

«Nicht mehr oben ohne» mit oder ohne Quoten?

Wo Macht ist, können auch Veränderungen angestossen und umgesetzt werden. Doch ist die Macht in der Schweiz ungleich verteilt. Wir haben nur gerade 5 % Frauen in der Chefetage der Schweizer Unternehmen und lediglich 11 % in den Verwaltungsräten börsenkotierter Unternehmen. Wo sind die Frauen? Wollen wir Frauen gar nicht ganz nach oben? Haben Frauen keine Lust an der Macht? Es gibt Frauen wie auch Männer, die Karriere machen wollen oder eben nicht. Frauen können genauso machtorientiert sein wie Männer. Jedoch werden Frauen im Arbeitsleben mit anderen Problemen konfrontiert als Männer. Sie haben mit grösseren Vorurteilen zu kämpfen, müssen ihre Leistung stets unter Beweis stellen und vor allem müssen sich mit der Frage auseinandersetzen: Wie ist Familie und Karriere vereinbar?

Ist das gerecht? Nein! Denn wir wollen in einer Gesellschaft leben, in der Frauen und Männer die gleichen Karrierechancen haben. Und aus diesem Grund müssen wir offen über das Instrument «Quote» sprechen. Dabei stellten die FDP Frauen die Hauptforderung «Mehr Frauen in die Chef-

etage» ins Zentrum der aktuellen Quoten-Diskussion und nahmen differenziert Stellung. Die FDP Frauen fordern eine zeitlich limitierte Zielvorgabe in der öffentlichen Verwaltung im Sinne einer Signalwirkung an die Wirtschaft. Und dabei geht es nicht nur um die angemessene Frauenvertretung in der Chefetage; es geht dabei auch um Männer in Berufen wie Lehrer oder Betreuungsfachmann.

Eine Quote alleine hilft nicht

Die Quote ist eines der möglichen Instrumente damit Frauen und Männer ihr Potential in der Arbeitswelt umfassend ausschöpfen können. Doch damit dies erreicht werden kann, braucht es weitere Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie z.B. bezahlbare Krippenplätze, Tagesschulen, Individualbesteuerung und flexible Arbeitsmodelle. Diese Massnahmen dienen allen Frauen und Männern und nicht nur den «Karrierefrauen». Denn dank solchen Rahmenbedingungen erhalten wir Wahlfreiheit, damit Frauen und Männer selbstbestimmt ihr Lebensmodell wählen können.

Claudine Esseiva,
Generalsekretärin FDP. Die Liberalen Frauen

Literaturhinweis

Bestellen

«Frauenfragen» 2012 kann auf der Website der EKF bestellt werden (Printausgabe) und ist auch als PDF verfügbar:

<http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00507/00613/index.html?lang=de>

Politisch am Ball – Neue Ausgabe der Zeitschrift «Frauenfragen»?

Die Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF präsentiert die neue Nummer ihrer Fachzeitschrift. «Frauenfragen» 2012 stellt das politische Engagement junger Frauen in den Mittelpunkt.

Viele junge Frauen sind politisch interessiert und aktiv. Statt in Parteien engagieren sie sich oft in ihrer unmittelbaren Lebenswelt, in Nicht-Regierungsorganisationen und lassen sich via neue Medien für politische Aktionen mobilisieren. Lesen Sie in Interviews, was sechs Frauen bewegt, die zwischen 2000 und 2006 an einem

politischen Mentoringprojekt teilgenommen haben. Und erfahren Sie anhand von Porträts, was drei junge Politikerinnen aus den Kantonen Tessin, Waadt und Luzern zu sagen haben. Trotz ihres vielfältigen Engagements sind Frauen in politischen Positionen immer noch deutlich untervertreten: Im Nationalrat belegen Männer zwei von drei, im Ständerat vier von fünf Sitzen. «Der langjährige Vormarsch der Frauen gerät ins Stocken», stellt Werner Seitz in seiner Analyse zu den eidgenössischen Wahlen 2011 fest.

Die Fachzeitschrift «Frauenfragen» der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF erscheint einmal pro Jahr zu einem aktuellen Themenschwerpunkt.

Vom Brunner- über den Metzler-Effekt hin zu Quoten?

Vorstösse für Geschlechterquoten in der Politik hatten bisher in der Schweiz kaum Chancen. Aktuell wird heftig über Quoten in der Wirtschaft debattiert. Fakt ist, dass Frauen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft nach wie vor untervertreten sind.

Es waren Tausende, die sich am 3. März 1993 auf dem Berner Bundesplatz versammelten, um gegen die Art und Weise zu protestieren, wie die von Männern dominierte Bundesversammlung soeben die Wahl Christiane Brunners in den Bundesrat verhindert hatte. Eine Schlammschlacht im Vorfeld hatte die Genfer SP-Nationalrätin desavouiert: In einem anonymen Brief wurde Brunners persönliche Integrität für das Regierungsamt in Frage gestellt, indem auf angebliche Nacktfotos und eine mutmasslich vorgenommene Abtreibung hingewiesen wurde. Zahlreiche, auch bürgerliche Frauen solidarisierten sich in der Folge mit Brunner.

Doch das nützte vorderhand nichts: Am 3. März 1993 wurde der Neuenburger SP-Staats- und Nationalrat Francis Matthey in den Bundesrat gewählt. Die Wahl war zu einem politischen Ränkespiel verkommen. Unter dem grossen Druck der Öffentlichkeit und nach Rücksprache mit seiner Fraktion verzichtete Matthey auf die Annahme der Wahl. Die SP ihrerseits sah sich aufgrund des Drucks der bürgerlichen Parteien gezwungen, dem Parlament neben Christiane Brunner in der Person von Ruth Dreifuss eine Alternativkandidatur zu präsentieren. Sie war es schliesslich, die am 10. März 1993 als zweite Frau in der Schweizer Geschichte in den Bundesrat gewählt wurde.

Die Nichtwahl Brunners löste eine parteiübergreifende Solidarisierung der Frauen aus, die mit den Schlagworten «Brunner-Effekt» und «Frauenfrühling» umschrieben wurde und zunächst tatsächlich eine Art Schubkraft für die Repräsentation der Frauen entfaltete. So konnten die Frauen bei den Aargauer Grossratswahlen im Frühling 1993 ihren Anteil im Parlament um 25 auf 64 Sitze erhöhen. Wie spätere Analysen zeigten, waren Männer systematisch von den Listen gestrichen worden. Ähnliche Effekte zeigten sich bei Wahlen in den Kantonen Wallis, Solothurn und Neuenburg.

Geduld hat Grenzen

Hinter der Wut und Enttäuschung der Frauen über die Nichtwahl Brunners stand jedoch mehr: Sie hatte sich angestaut in den über 20 Jahren seit der Einführung des Frauenstimmrechts, in denen sich die Stellung der Frau in der Politik nicht wesentlich verbessert hatte. Mit der Einführung des Frauenstimm- und -wahlrechts auf eidgenössischer Ebene dominierte in den 1970er Jahren in weiten Teilen der Öffentlichkeit die Ansicht, dass damit die Gleichstellung der Frauen auf politischer Ebene gewährleistet sei. Auch in Kreisen der Frauenbewegung machte sich mitunter Zufriedenheit mit dem Erreichten breit.

Nachdem in den vier eidgenössischen Parlamentswahlen seit Einführung des Frauenstimm- und -wahlrechts erst 22 Frauen in den 200-köpfigen Nationalrat und drei Frauen in den 46-köpfigen Ständerat gewählt worden waren, stieg zu Beginn der 1990er Jahre der Reformdruck auf die Politik. Zudem sorgten die Bundesratswahlen regelmässig für Unmut. Mit Elisabeth Kopp wurde 1984 zwar die erste Frau in den Bundesrat gewählt, alle anderen weiblichen Kandidaturen vor- und nachher blieben jedoch erfolglos. Die Frauen der politischen Linken wollten dies nicht länger hinnehmen und arbeiteten in ihren Parteien auf eine Verankerung von Quotenregelungen hin, was dann auch tatsächlich gelang. Zu Beginn der 1990er Jahre wurden auf Bundesebene gleich zwei Quoteninitiativen lanciert: die eine von der PdA («Initiative Frauen und Männer»), die andere von den grossen Frauenorganisationen («Nationalrat 2000»). Beide Begehren scheiterten in der Phase der Unterschriftensammlung. Ähnliche Vorstösse in den Kantonen Solothurn und Uri sowie in den Städten Bern, Luzern und Winterthur scheiterten ebenfalls.

Quoten für mehr Gleichheit und Gerechtigkeit

Damit waren Quotenforderungen vorderhand vom Tisch – bis im März 1993. Die Nichtwahl Brunners war der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte. Eine Gruppe von Frauen um die Baselbieter Grüne Ruth Gonseth rief den Verein «Frauen in den Bundesrat» ins Leben, der das als

Vom Brunner- über den Metzler-Effekt hin zu Quoten?

«Quoteninitiative» bekannte Begehren lancierte. Verlangt wurde eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Bundesrat, im Parlament, beim Bundesgericht sowie in der Verwaltung und in den Regiebetrieben des Bundes.

Die Wahl des offiziellen Initiativtitels «Für eine gerechte Vertretung der Frauen in den Bundesbehörden (Initiative 3. März)» lässt darauf schliessen, dass die Idee einer weiteren Quoteninitiative aus einem neuen Selbstverständnis heraus entstand: Ein berechtigter Anspruch sollte ultimativ eingefordert und endlich in die Tat umgesetzt werden, um der Gerechtigkeit Genüge zu tun. Ihre Legitimation bezogen die Initiantinnen aus rechts- und moralphilosophischen sowie demokratietheoretischen Überlegungen heraus.

Sie gingen von einem distributiven Gerechtigkeitsbegriff aus und visierten das Ziel einer gerechten Gesellschaft an, die dadurch charakterisiert war, dass alle relevanten gesellschaftlichen Gruppen auf sämtlichen Ebenen in der ihnen zahlenmässig angemessenen Art und Weise repräsentiert sein sollten. Quoten waren als Instrument gedacht, um den notwendigen sozialen Wandel herbeizuführen, den es für eine Umverteilung der Ressourcen resp. der Macht brauchte.

Dieses übergeordnete Kollektivziel rechtfertigte den Umstand, dass Einzelne – in diesem Falle die Männer – zum Wohle des Ganzen ihre individuellen Ansprüche und Rechte vorübergehend zurückstellen mussten. Die Initiantinnen argumentierten, dass der Gleichheitsartikel in der Bundesverfassung nicht nur die formelle Gleichheit von Mann und Frau vorschreibe, sondern explizit auch positive Handlungspflichten postuliere («Das Gesetz sorgt für die [...] tatsächliche Gleichstellung», Art. 8, Abs. 3 BV). Schliesslich wiesen die Quotenbefürworterinnen darauf hin, dass in der Schweizer Politik Quoten bereits ein bewährtes Instrument seien, wenn es darum gehe, die Vertretung von Kantonen, Sprachgruppen, Regionen oder Parteien verbindlich zu regeln.

Abfuhr an der Urne

Der Bundesrat schien die Initiative nicht wirklich ernst zu nehmen, da er es nicht einmal für nötig hielt, einen Gegenvorschlag zu formulieren – obwohl er in seiner Botschaft von 1997 die massive Untervertretung der Frauen in der Schweizer Politik durchaus als Problem erkannte. Im Parlament

wurde die Quoteninitiative lange zwischen National- und Ständerat hin und her geschoben; auch hier liess sich keine Mehrheit für die Initiative und auch nicht für den recht unverbindlichen indirekten Gegenvorschlag einer Listenquote finden, den der Nationalrat auf Antrag seiner vorberatenden Kommission zunächst noch unterstützte. Die Diskussion im Parlament machte deutlich: «Chancen hat die Vorlage eh keine», wie die Basler Zeitung es ausdrückte. Mit einer ablehnenden Mehrheit von 82% der Stimmenden erlitt die Quoteninitiative eine Abfuhr historischen Ausmasses, wurden doch in der Geschichte eidgenössischer Volksabstimmungen bis dato nur wenige Vorlagen derart deutlich verworfen.

Die Gründe für das Scheitern sind vielfältig: Durch die Verschleppung im Parlament kam es auf Seiten der Initiantinnen zu finanziellen und personellen Engpässen, da das Anliegen über sieben Jahre hinweg im öffentlichen Bewusstsein gehalten werden musste. Für die Kampagne standen dem Verein am Schluss gerade mal 50'000 Franken zur Verfügung. Ideell wurde die Quoteninitiative lediglich von den linken Parteien unterstützt – wobei die männlichen SP-Sympathisierenden ihre Parteikolleginnen arg im Stich liessen: Die Hälfte von ihnen lehnte die Vorlage nämlich ab.

Auch die Frauen waren gespalten: Die jüngeren Frauen konnten sich nicht für Quotenforderungen erwärmen, der «Brunner-Effekt» war vom «Metzler-Effekt» abgelöst worden: Jungen, kompetenten Frauen schien das Bundeshaus offen zu stehen, die jüngste Bundesrätin Ruth Metzler (CVP) trat als entschiedene Quotengegnerin auf. Von der 1993 vielzitierten Frauensolidarität war sieben Jahre später nicht mehr viel zu spüren – ausgerechnet die bürgerlichen Frauen, die am meisten von Quoten profitiert hätten, halfen mit, die Vorlage zu versenken. Der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen, heute alliance, beschloss Stimmfreigabe.

Das veränderte Umfeld liess sich auch an der Haltung der Schweizer Medien ablesen. Vom einst wohlwollenden Sukkurs bei der Lancierung der Initiative war nicht mehr viel übrig geblieben: Die Mehrheit der ZeitungskommentatorInnen betrachteten die Quoteninitiative im Jahr 2000 als überholt. Die Quotengegner machten geltend, dass Quoten die Wahlfreiheit der Stimmberechtigten einschränkten und so den Wählerwillen verfälschten. Zudem

führten sie durch die ungleichen Wahlchancen zu einer Diskriminierung der Männer. Auch den Frauen würden Quoten keinen Dienst erweisen, da diese sie zu Hilfs- und Schutzbedürftigen degradierten und sie in die Rolle zurückdrängten, aus der sie sich seit Jahrzehnten zu befreien versuchten – in die Rolle einer Akteurin, welche es aus eigener Kraft nicht schaffe. Die Gegner mahnten zu Geduld und wiesen darauf hin, dass freiwillige Anstrengungen der Parteien viel nachhaltiger zum Erfolg führen würden.

«Machen Sie Platz, Monsieur»

Seit der Abstimmung über die Quoteninitiative sind 10 Jahre vergangen. Das Frauenstimm- und -wahlrecht haben wir seit 40 Jahren – und wo stehen wir Frauen heute?

Gross war sicher die Freude, als im September 2010 SP-Ständerätin Simonetta Sommaruga in den Bundesrat gewählt worden war. Erstmals in der Schweizer Geschichte waren damit die Frauen in der Landesregierung in der Mehrheit. Für viele ist dies der Beweis dafür, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Politik vollzogen ist. Tatsächlich ist der Frauenanteil im Nationalrat in der Vergangenheit stetig gestiegen. Doch die Wahlen 2011 setzten diesem Trend ein Ende. Der Frauenanteil nahm hier erstmals seit Einführung des Frauenstimmrechts leicht ab, im Ständerat sank der Frauenanteil unter die 20%-Marke.

Aufschlussreich ist auch der Blick in die Kantone (Stand: Dez. 2012): Zwar konnten in den jeweiligen Parlamenten die Frauen auch hier überall Sitzgewinne verbuchen, doch erfolgte diese Entwicklung in keinem Kanton ohne Rückschläge. Bei den jeweils letzten Wahlen nahm der Frauenanteil in mehr als der Hälfte der Kantone ab. Auch sind die Differenzen zwischen den Kantonen zum Teil beträchtlich: Während im Parlament von Basel-Land 35,5% der Sitze in Frauenhand sind, wurden in Glarus gerade mal 11,7% der Parlamentssitze an Frauen vergeben. Auch in den Kantonsregierungen dominiert das «Gruppenbild mit Dame»: In 2/3 der Kantone schaffte jeweils nur eine Frau den Einzug in die fünf- bis siebenköpfigen Regierungen. In den Gemeindeexekutiven liegt der Frauenanteil bei 23%, auf Stufe Gemeindepräsidium sind es gar nur 14%. Diese Zahlen machen deutlich, dass wir gut daran tun, die Diskussion über

Frauenanteile in der Politik nicht aus den Augen zu verlieren.

Quoten sind eines der effektivsten Mittel. Das erkannte in Deutschland sogar die konservative CSU, die sich im Oktober 2010 für die Einführung einer Frauenquote entschieden hatte – gegen den Widerstand der jungen CSU-Frauen. Diese finden es beschämend und diskriminierend, dass etwas per Dekret durchgesetzt werden müsse, was doch selbstverständlich sein sollte. Das dachten in der Schweiz viele junge Frauen im Jahr 2000 wohl auch, als sie gegen die Quoteninitiative stimmten.

Und wo sind sie heute? Ist es nur ein Zufall, dass Männer nach wie vor fast drei Viertel aller politischen Mandate und mehr als 90% der Führungspositionen in den grossen Schweizer Firmen innehaben? Oder eine Frage der personellen Konstellation oder gar der Qualität? Könnte es nicht auch das Ergebnis subtiler, von der Gesellschaft internalisierter Diskriminierungen von Frauen sein?

Quoten könnten solchen Spekulationen ein Ende setzen, da sie Tatsachen schaffen – ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Gemäss einer SECO-Studie haben wir europaweit einen der geringsten Anteile an Frauen in Führungspositionen. Der Schilling-report weist für die 100 grössten hiesigen Unternehmen auf Stufe der Geschäftsleitung einen Frauenanteil von 5%, in den Verwaltungsräten von 11% aus. Angesichts dieser Zahlen verlangen nun nicht mehr nur Frauen aus dem links-grünen Spektrum, sondern auch bürgerliche Frauen Zielvorgaben für die Wirtschaft.

«Ich bin kein Fan von Quoten. Aber ich mag die Ergebnisse, die Quoten bringen», wie es EU-Justizkommissarin Viviane Reding auf den Punkt bringt. Und in der Schweiz sind quotenähnliche Regelungen ein bewährtes Instrument – nämlich dann, wenn es darum geht, in der Politik oder in Verbänden die Vertretung von Kantonen, Sprachgruppen, Regionen oder Parteien zu regeln.

Nicole Gysin
Historikerin

Nicole Gysin
ist Historikerin und publizierte unter anderem im efef-Verlag zum Thema «Angst vor Frauenquoten? Die Geschichte der Quoteninitiative 1993-2000». Heute arbeitet sie als stv. Leiterin des Bereichs Innenpolitik bei der Konferenz der Kantonsregierungen (KdK).

Die SBB – Ein Beispiel für die Erarbeitung und Umsetzung einer Zielvorgabe betreffend Geschlechteranteil

Die Konzernleitung der SBB hat im Jahr 2009 eine Genderstrategie verabschiedet, die eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Konzernbereichen anpeilt. Sie formuliert konkrete Zielwerte, welche bis 2014 zu erreichen sind. Im Rahmen von Gesprächen mit der Verantwortlichen für das Gendermanagement, Frau Ursula Meyerhofer und ihrer Mitarbeiterin, Frau Patrizia Mordini, haben wir versucht, die Eckpunkte dieser Strategie und deren Umsetzung kennenzulernen.

Warum ein Gendermanagement bei den SBB?

Die Ausgangslage präsentierte sich 2009 folgendermassen: Die SBB beschäftigte 86 % Männer und 14 % Frauen, ohne die bauhandwerklichen Berufsgruppen war das Verhältnis 79 zu 21 %. Im Kader der SBB waren die Männer mit 92 %, die Frauen mit 8 % vertreten.

Diese tiefen Werte wollte die Konzernleitung erhöhen. Dabei erkannte sie, dass Gendermanagement – das Engagement für Chancengleichheit – für die SBB immer mehr auch eine ökonomische Notwendigkeit sein würde, weil eine ausgewogene Geschlechterverteilung und eine flexible Beschäftigungskultur den Erfolg künftig stark mitbestimmen würde. Sie war überzeugt, dass die SBB als Arbeitgeberin und als Leistungserbringerin von einem ausgewogenen Genderverhältnis und Angeboten für eine gute Lifebalance profitieren würde, da sie eine höhere Attraktivität als Arbeitgeberin hat, den Bedarf an qualifizierten Mitarbeitenden besser sicherstellen kann, Kosteneinsparungen dank tieferer Fluktuation erzielt und schliesslich die gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen kann.

Die Gründe zu handeln wurden folgendermassen formuliert:

Die Arbeitenden von morgen werden immer rarer. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden künftig weniger frisch ausgebildete Frauen und Männer in den Markt eintreten. Dazu wird der flexible Rückzugsanspruch zunehmen.

Es werden immer mehr Frauen sein, besonders bei den gut ausgebildeten Personen.

Sie suchen eine gute Lifebalance. Ein sinnvolles Leben in allen Bereichen wird immer wichtiger. Das partnerschaftliche Engagement von Mann und Frau in Beruf und Familie gehört dazu.

Sie arbeiten am liebsten im Team. Gefragt ist die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in vielfältig zusammengesetzten Gruppen, wo die Potenziale aller Beteiligten genutzt werden.

Diese Bedürfnisse würden einen hohen Stellenwert haben. Wer sie befriedigen kann, hat darum als Arbeitgeber einen entscheidenden Vorsprung.

Die Konzernleitung strebte einen gezielten Wandel an. Deshalb liess sie eine grundlegende Strategie für das Gendermanagement ausarbeiten und genehmigte im Mai 2009 die Gendermanagement-Strategie 2009-2014, deren Massnahmen und die Mittel zur Umsetzung. Die Konzernleitung setzte damit das Signal, dass ihr ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Mitarbeitenden wichtig ist und dass sie aktiv eine Politik für mehr Chancengleichheit und für attraktive Teilzeitmodelle unterstützt.

Wie sieht die Strategie aus?

Im Zentrum steht die Schaffung von guten Rahmenbedingungen für qualifizierte Teilzeitarbeit für Frauen und Männer.

Und wie wird die Strategie umgesetzt?

Die Hauptverantwortung für die Umsetzung liegt bei den Führungskräften. Die neu geschaffene Organisationseinheit Gendermanagement soll gemeinsam mit den Genderdelegierten in den Divisionen die Führungskräfte bei den Genderaktivitäten unterstützen und die Wirkung der Massnahmen überprüfen. Dieses Wirkungscontrolling beinhaltet jährliches Reporting an die Personalabteilungen, die Geschäftsleitung der Divisionen und an die Konzernleitung. Allerdings hat das Gendermanagement keine Weisungskompetenz gegenüber den Führungskräften in den Divisionen.

Die Zielwerte wären nicht erreichbar, wenn sie nicht auch von Massnahmen betreffend die Betriebskultur begleitet sind. Wichtig ist darum die Haltung der Konzernleitung, die sich der Schaffung einer neuen Kultur verpflichtet, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert.

Die Zielvorgaben sollen über sieben Wege erreicht werden

1. Die SBB macht Beruf und Familie vereinbar.
2. Mehr Frauen arbeiten bei der SBB.
3. Mehr Frauen gelangen ins Kader der SBB.
4. Die SBB duldet weder Diskriminierung noch Machtmissbrauch.
5. Die SBB verankert die Genderperspektive in den Personalprozessen.
6. Die SBB kontrolliert ihre Fortschritte und mehrt ihr Wissen im Genderbereich.
7. Die SBB kultiviert ihre Vorbildrolle nach innen und aussen.

Beispiele konkreter Massnahmen zu den einzelnen Vorgaben:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Divisionen und Konzernbereiche weisen gelebte Teilzeitmodelle aus – für die Mitarbeitenden wie auch für das Kader. Vorgesetzte bieten Hand für Arbeitszeitlösungen, die Mitarbeitenden und Kader einen Beschäftigungsgrad nach ihren Bedürfnissen ermöglichen. Ab 2012 bieten Bern und Zürich ausreichend Vor-Ort-Kinderbetreuungsplätze an. Weitere Krippenplätze werden bedarfsorientiert eingekauft.

Mehr Frauen arbeiten bei den SBB

Die SBB erhöht den Frauenanteil bis 2014 von 14 auf 18 %. Die Fluktuationsrate bei den Frauen senkt sich. Deutlich mehr Frauen machen eine Lokomotivführerinnenausbildung. Vor dem Mutterschaftsurlaub finden Gespräche über die beruflichen Perspektiven statt, um die Planungssicherheit für Vorgesetzte und Mitarbeiterin zu erhöhen. Weiterbildungsangebote für Führungskräfte vermitteln Genderkompetenz.

Mehr Frauen gelangen ins Kader der SBB

Die SBB erhöht den Frauenanteil im Topkader bis 2014 auf 15 %. Ab 2011 ist ein Genderziel in den Zielvereinbarungen der Mitglieder der Konzernleitung verankert. Trainings vermitteln Führungskräften

und Schnittstellenfunktionen (Kommunikation, Personalkommission, Human Resources) Genderkompetenz. Mit Teilzeitangeboten gewinnt die SBB Frauen für Führungspositionen. Als unterstützende Massnahme bietet die SBB ein Mentoring für Kadernachwuchsfrauen und unterstützt ein Kaderfrauennetzwerk.

Die SBB duldet keine Diskriminierung

Im GAV ist die Gleichstellung explizit verankert. Eine Analyse stellt die Lohngleichheit von Frauen und Männern sicher. Die paritätische Schlichtungskommission ist eingesetzt. Human Resources implementiert das Gendermainstreaming systematisch in alle Prozesse. Es stellt sicher, dass die zentralen Personalgewinnungs-, Personalbindungs- und Personalentwicklungsprozesse gendergerecht angelegt sind. Die SBB-Bauten sind für Männer und Frauen gleichermaßen funktionell und attraktiv. Die SBB dokumentiert ihr Chancengleichheitsengagement im Geschäftsbericht.

Zwischenbilanz

Die Umsetzung des Gendermanagements erfolgt in logischen und machbaren Schritten. Der Zeithorizont der Strategie geht bis ins Jahr 2014. Aktuell kann festgehalten werden, dass die Zahl der Frauen im Konzern langsam, aber kontinuierlich zunimmt und 2012 bei 15.8% lag. Der Zielwert von 18% wird aber bis 2014 kaum erreicht werden.

Der Anteil Frauen im Topkader hingegen hat den Zielwert von 15% bereits 2012 mit 17% übertroffen.

Gründe: bei den SBB gibt es einen grossen Anteil männerdominierter Berufe, die Bahn-Know-How voraussetzen und wenig Fluktuation kennen. Bei den Topkadern sind mehr externe Rekrutierungen möglich. Damit lässt sich der Frauenanteil einfacher beeinflussen.

Wir danken Ursula Meyerhofer und Patrizia Mordini für das Gespräch und das Zurverfügungstellen der relevanten Information und des Zahlenmaterials.

Regula Furrer Giezendanner

Gesprächspartnerinnen

Ursula Meyerhofer,
Leitung Gendermanagement, SBB AG, HR

Patrizia Mordini,
Fachexpertin Bereich Gendermanagement, SBB AG, HR

Die Konzernleitung setzte folgende Zielwerte fest:

- die Erhöhung des generellen Frauenanteils von 14 auf 18 Prozent bis 2014,
- die Erhöhung des Frauenanteils im Topkader von 8 auf 15 Prozent bis 2014
- die Erstellung eines jährlichen Genderreportings zu ihren Händen und für den Geschäftsbericht der SBB.

Herausgeberin
Frauenzentrale BE
Zeughausgasse 14, 3011 Bern
T 031 311 72 01
sekretariat@frauenzentralebern.ch
www.frauenzentralebern.ch

Bulletin
Regula Furrer Giezendanner,
Eva Thüler

Grafische Gestaltung
Michèle Petter Sakthivel

Druck
Geiger Druck AG

Erscheint 4-mal jährlich
Auflage 1000

Veranstaltungen

Qin – der unsterbliche Kaiser und seine Terrakottakrieger

Führung durch die Sonderausstellung im Historischen Museum Bern

Die Terrakottaarmee von Qin Shi Huangdi (259 – 210 v. Chr.), ist eine der spektakulärsten und berühmtesten archäologischen Entdeckungen aller Zeiten.

Erstmals haben Sie in Bern die Gelegenheit, die Terrakottaarmee von Qin Shi Huangdi (259 – 210 v. Chr.) von Angesicht zu Angesicht zu betrachten. Rund 220 weitere hochkarätige Artefakte ergänzen die Ausstellung.

Freitag, 26. April 2013, 15.00 Uhr

Weitere Informationen finden Sie auf dem beiliegenden Flyer.

Plappéro – Präsidentinentreffen

Für die Präsidentinnen und interessierte Vorstandsfrauen der Kollektivmitglieder der Frauenzentrale BE

20. Juni 2013, 18.00 Uhr

Vatter Business Center

Einladung folgt direkt an die Präsidentinnen.

Brunch & Film

im Kino Kunstmuseum Bern

Wir zeigen den Film «Die Käsemacher» von Sarah Fasolin.

Frau Fasolin wird in die Thematik des Films einführen und anschliessend für Fragen zur Verfügung stehen.

Samstag, 31. August 2013, 10.00 Uhr

Die detaillierte Ausschreibung folgt Mitte Juni.

Ausschreibung

Trudy-Schlatter-Preis für Frauenwerke 2013

Alljährlich verleiht die Frauenzentrale BE den Trudy-Schlatter-Preis für Frauenwerke an Frauen, Frauenorganisationen, Frauengruppen oder Frauenprojekte, die sich im Kanton Bern um die Anliegen der Frauen oder durch ihr künstlerisches Schaffen verdient gemacht haben.

Der Preis wurde im Gedenken an die 1980 verstorbene Kunstmalerin Trudy Schlatter errichtet und wird aus einem Fonds aus ihrer Hinterlassenschaft gespiesen.

Die Preissumme beträgt Fr. 5000.–.

Interessentinnen können das Reglement und die Bewerbungsunterlagen bei der Frauenzentrale BE anfordern. Die Informationen und Unterlagen stehen auch in elektronischer Form unter www.frauenzentralebern.ch zur Verfügung.

Bewerbungen – mit einer vollständigen Dokumentation über das zu bewertende Werk – sind bis zum 31. Mai 2013 ebenfalls an die Frauenzentrale BE zu richten.

Die Preisverleihung findet in Absprache mit den Preisträgerinnen im Herbst statt.

Frauenzentrale BE, Zeughausgasse 14, 3011 Bern,
Tel. 031 311 72 01

E-mail: sekretariat@frauenzentralebern.ch.