

Zeitschrift: FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche

Herausgeber: Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

Band: - (2013)

Heft: 32

Artikel: NFP 60 Projekte : Entwicklung und Steuerung beruflicher Gleichstellungspolitik

Autor: Fuchs, Gesine

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1098673>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.04.2026

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

de recherche, professeur-e-s). La précarité est un passage obligé avant d'atteindre la stabilité si chèrement convoitée.

FINK, Nadine et Nora NATCHKOVA (dir.), 2012, Histoires vives d'une faculté. Récits d'acteurs et d'actrices de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Lausanne : Editions Antipodes (collection histoire), 294 p. ISBN 978-2-88901-082-0



.....
GESINE FUCHS
.....

NFP 60 Projekte: Entwicklung und Steuerung beruflicher Gleichstellungspolitik

In der Schweiz fehlt den vielfältigen politischen Massnahmen zur Gleichstellung im Beruf der durchschlagende Erfolg. In unserem Projekt analysieren wir darum die Gesamtheit politischer Massnahmen, die auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an bezahlter Arbeit zielen.

In drei Teilen analysieren wir näher Antidiskriminierungspolitik rund um das Gleichstellungsgesetz, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Beispiel der Einrichtung von Kinderbetreuung in Schweizer Gemeinden sowie betriebliche Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber, namentlich der Bundesverwaltung.

Mit welchen Logiken und Instrumenten steuert der Staat? Welche Kombinationen treten auf und passen die Instrumente gut zusammen? Oder entstehen inkonsistente Anreize, welche die Wirksamkeit der Politiken beeinträchtigen können? Im

Folgenden geht es um ausgewählte Zwischenergebnisse aus dem Teilprojekt zur Bundesverwaltung.

Obwohl viele öffentliche Arbeitgeber schon recht lange über meist vielfältige Gleichstellungsmassnahmen verfügen, die sowohl auf Vereinbarkeit und auf Karriereförderung sowie Antidiskriminierung zielen, ist diese Politik auch international kaum untersucht worden; in den nächsten Wochen werden wir dazu Projekt-Expertisen über Deutschland und Österreich mit der Schweizer Situation vergleichen.

Gleichstellungspolitik in der Schweizer Bundesverwaltung geht zurück auf die 1990er Jahre mit ersten „Weisungen“ zur Gleichstellung und einer Gleichstellungsbeauftragten im Eidgenössischen Personalamt. Bei den Debatten zum neuen Bundespersonalrecht, das den Beamtenstatus abschaffte, spielte Gleichstellung aber kaum eine Rolle.

Parlamentarierinnen und Parlamentarier haben sich allerdings seit Mitte der 1990er Jahre mit gut zwanzig Vorstössen für eine gleichstellungsfreundliche Bundesverwaltung engagiert – für mehr Teilzeit, mehr Frauen im Kader, mehr Väterurlaub oder Überprüfung der Lohngleichheit. Heute gibt es zur betrieblichen Gleichstellungspolitik beim Bund Rahmenbestimmungen in Rechtstexten, etwa das Ziel, die Personalpolitik solle dafür sorgen, dass Beschäftigte Beruf und

Sorgearbeit vereinbaren können. Verordnungen nennen beispielhaft Massnahmen und Instrumente, schreiben jedoch kaum Rechtsansprüche fest – allerdings ist eine Änderung in Arbeit, die ein Recht auf Ab- und Wiederaufstockungen des Pensums bei Elternschaft geben soll. Das Berichtswesen an den Bundesrat mit Ziel-Kennzahlen im Personalbereich ist relativ ausgebaut, allerdings fehlen Sanktionen.

In den letzten zehn Jahren ist der Frauenanteil in der Bundesverwaltung langsam aber konstant gestiegen und lag 2012 bei 42.6% - rechnet man das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) hinzu, beträgt er allerdings etwa 10% weniger. Im oberen Management ist der Frauenanteil ebenfalls leicht gestiegen auf heute 15.6% mit markanten Unterschieden nach Departementen. In Ämtern, die schon länger einen substantiellen Frauenanteil haben, fiel der Aufwärtstrend deutlicher aus, während in vielen, sehr männerdominierten Bereichen ihre Anteile sogar noch fielen.

Gleichzeitig besteht ein Trend zur Feminisierung der administrativen und Sekretariatstätigkeiten, wo teilweise fast 80% Frauen arbeiten: mit steigendem Frauenanteil gibt es also auch einen leichten Trend zu stärkerer Segregation. Beim Bund existiert ein grosses Spektrum von Massnahmen zur Gleichstellung, von denen die wichtigsten im Bereich Controlling, Vereinbarkeit (Möglichkeit flexibler

Arbeitszeitregelungen wie Teilzeit- und Tele-Arbeit sowie die Subventionen der Kinderbetreuungskosten) und im Bereich Karriereentwicklung (Coaching, Potentialanalysen, teilweise Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren) liegen. Als Steuerungsprinzipien eingesetzt werden Angebote, Überzeugung und (finanzielle) Anreize.

Die einzelnen Ämter sind relativ frei darin, welche Massnahmen sie wie implementieren; wir haben das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), das Bundesamt für Landwirtschaft (BLW) sowie die Eidgenössische Finanzverwaltung (EFV) näher untersucht. Im Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), wo das Generalsekretariat ein ganzes Programm zur Förderung der Gleichstellung entwickelt hat, werden relativ viele Massnahmen umgesetzt; auch führen Fachleute im WBF den Erfolg bei Erhöhung des Frauenanteils im Kader auf die Kombination der Massnahmen zurück, also ausgebauten quantitatives und qualitatives Reporting, Hilfe bei der Suche nach Subvention der Kinderbetreuung, Potentialanalysen, Coaching für weibliche Führungskräfte, effektiver Schutz vor sexueller Belästigung, Ausweitung der Tele-Arbeit und Erleichterung des Pensenwechsels.

2012 wurde eine interdepartementale Arbeitsgruppe zur Gleichstellungsarbeit abgeschafft. Dies erschwert die Koordinationsmöglichkeit von Gleichstellungsbeauftragten und

Personalkommissionen, die über ad-hoc Absprachen hinausgehen und mit denen die Beteiligten ein gemeinsames Problem- und Zielverständnis entwickeln könnten. Aus unseren Interviews mit Personalfachleuten, Gleichstellungsbeauftragten, Amtsleitungen und weiteren Linienvorgesetzten geht hervor, dass liberale und individualistische Vorstellungen von Gleichstellung dominieren. Gleichstellung wird häufig auf gute Vereinbarkeitsregelungen und mehr Frauen im Kader verengt.

Während Parlamentsmitglieder in ihren Vorstössen normativ mit der Vorbildfunktion des Bundes argumentieren, werden die Massnahmen in der Perspektive der Akteurinnen und Akteure potentiell zu einer Funktion guten Personal-Managements, um Hochqualifizierte zu rekrutieren und zu halten. Primäre Zielgruppe sind damit gut ausgebildete und aufstiegsorientierte Frauen.

Gleichstellung in den unteren und mittleren Lohnsegmenten wurde dementsprechend kaum thematisiert. Dieser „Klassen-Bias“ bleibt unbemerkt. Weit verbreitet ist die Überzeugung, Gleichstellung oder Chancengleichheit resultiere aus Gleichbehandlung. Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung würde automatisch in einiger Zeit zur Gleichstellung der Geschlechter führen. Eine Ausnahme sind die Befragten aus der DEZA, die seit vielen Jahren vom Gender Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit begleitet werden. Sie sehen

Gleichstellung als strukturelles Problem und halten dafür einen Wandel in der Organisation, ihrer Kultur, in Routinen und Praktiken für notwendig. Dafür brauche es Wachsamkeit und kontinuierliche Anstrengungen. Sie meinen, ihre Politik müsse nach Aussen und nach Innen konsistent sein und schon allein darum brauche es eine starke interne Gleichstellungsarbeit.

Die verschiedenen Massnahmen erscheinen im Prinzip konsistent und folgen einem Modell kontinuierlicher Erwerbsarbeit von Vätern und Müttern – Auszeiten sind nicht vorgesehen und kommen sehr selten vor. Einzig die Subvention der Kinderbetreuung, die bei hohen Einkommen gedeckelt wird, und die in unterschiedlicher Weise auf das steuerbare Einkommen (und damit Kinderbetreuungstarife) sowie auf mögliche Transferleistungen angerechnet wird, kann inkonsistent wirken, da ihre Inanspruchnahme leicht zu weniger Haushaltseinkommen führen kann.

Dies zeigt, dass finanzielle Anreize im Allgemeinen komplexe Auswirkungen haben, die leicht widersprüchlich werden. Ähnliche Befunde kennen wir bereits aus der Analyse kantonaler Steuersysteme. Aus normativer Sicht kann die Verengung der Gleichstellungsziele nur auf Hochqualifizierte nicht überzeugen. Diese gewisse Elitenfixierung stimmt aber mit der öffentlichen Diskussion überein, die ja auch stark auf Frauenquoten für Verwaltungsräte fokussiert. Die Perspektiven wieder zu wechseln, kann nicht Aufgabe nur einer Institution

sein, sondern ist auch von politischen und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren zu leisten.

Gesine Fuchs (fuchs@ipz.uzh.ch)

Hinweis Reporting Personalmanagement 2012, Bern März 2013, verfügbar unter: www.epa.admin.ch/dokumentation/zahlen/00273/index.html?lang=de

Projektteam Berufliche Gleichstellungspolitik: Thomas Widmer, Silke Bothfeld, Gesine Fuchs, Andrea Leitner, Christine Zollinger.