

Zeitschrift: Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 84 (2006)
Heft: 1

Artikel: Ein "Masterplan" für die Gleichstellung : Einblicke in ein laufendes Projekt
Autor: Schär Moser, Marianne / Scheidegger-Ogi, Katrin / Gerber Rüegg, Julia
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-341964>

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: 13.01.2026

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

Ein «Masterplan» für die Gleichstellung

Einblicke in ein laufendes Projekt

Frischer Wind für alte Anliegen

Die SP Schweiz engagiert sich seit Jahrzehnten federführend für die Gleichstellung von Frau und Mann. Vieles ist erreicht, vieles in die Wege geleitet – und

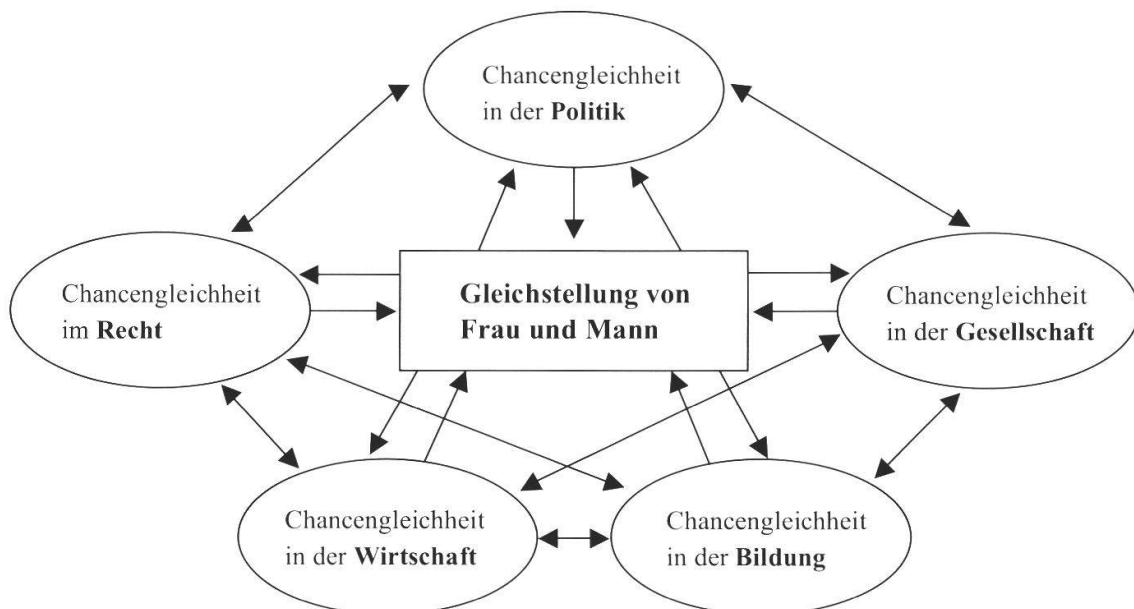
**Marianne Schär Moser
Katrín Scheidegger-Ogi
Julia Gerber Rüegg**

doch sind wir von der tatsächlichen Gleichstellung noch weit entfernt. Beschwichtigende Stimmen halten fest, dass es «halt noch etwas Geduld braucht». Die SP Schweiz allerdings glaubt nicht daran, dass sich Gleichstellung der Geschlechter mit der Zeit von ganz alleine einstellt. Sie will das anspruchsvolle Thema

einmal mehr zur politischen Priorität machen, um auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung einen spürbaren Schritt weiterzukommen. Vor zwei Jahren hat ihr Präsident deshalb eine neue Gleichstellungsbewegung gefordert¹ und vorgeschlagen, ihr einen «Masterplan» zugrunde zu legen, um künftige Bemühungen zu systematisieren. Am Parteitag im Herbst 2004 gab sich die SP Schweiz den Auftrag, diesen «Masterplan für die Gleichstellung» in Angriff zu nehmen. Er soll die Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen Politik, Wirtschaft, Bildung, Gesellschaft und Recht berück-

¹ Fehr, Hans-Jürg (2004). Zwölf Thesen zu einer neuen Gleichstellungspolitik (im Internet unter http://al.sp-ps.ch/data/Pospap-d/040308_HJF_12-Thesen-Gleichstellung.pdf).

Abbildung 1: Handlungsfelder der Gleichstellung im Masterplan der SP Schweiz



**Die Umsetzung
der tatsächlichen
Gleichstellung ist
nur möglich, wenn
die relevanten
AkteurlInnen über
das nötige Wissen
verfügen.**

sichtigen. Diese verschiedenen Aspekte von Chancengleichheit sind in mannigfalter Weise miteinander verknüpft. Veränderungen in einem Handlungsfeld wirken sich auf andere aus und bedingen auch dort Wandlungen, wenn sie erfolgreich sein sollen. Eine integrale systematische Betrachtung in einem Masterplan soll es ermöglichen, diese Bezüge zu berücksichtigen und gezielt zu nutzen (vgl. Abbildung 1).

Zur Begleitung und Umsetzung des Masterplans wurde ein Steuerungsausschuss mit Vertreter/innen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft eingesetzt. Die Projektarbeiten werden von SP-internen und externen Fachpersonen übernommen.

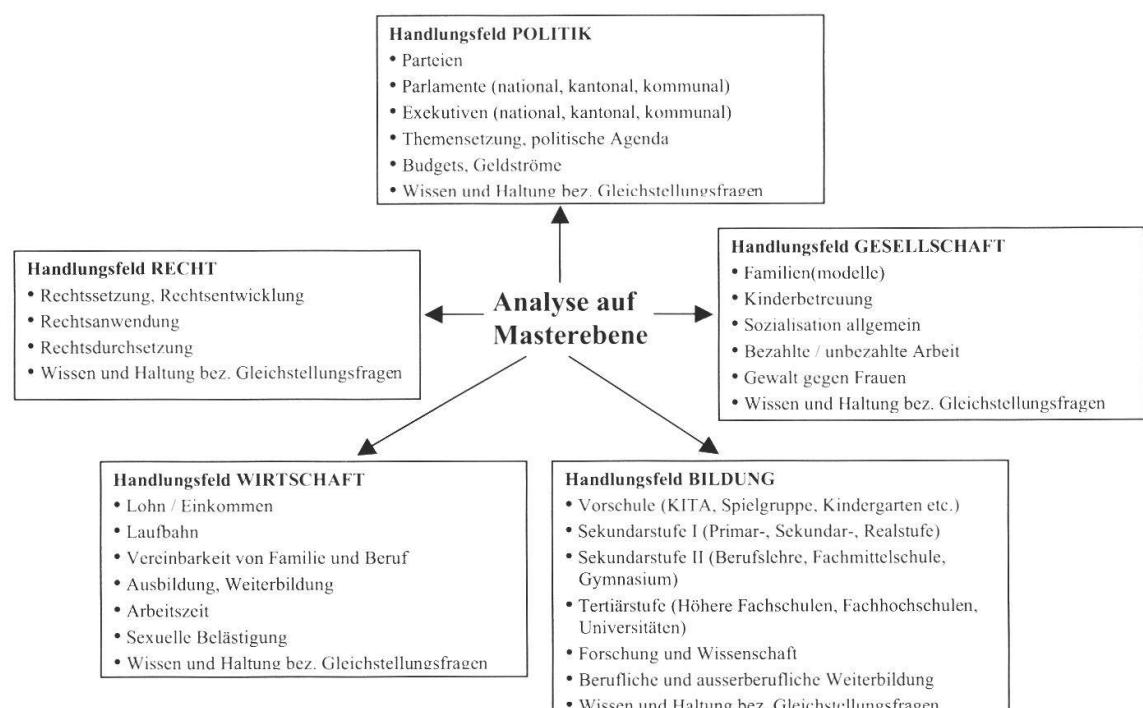
(d. h. auf einer Metaebene) vorgenommen. Dazu wurde in allen Handlungsfeldern eine Auswahl von relevanten Themenkreisen festgelegt, welche in die Analyse einbezogen wurden (vgl. Abbildung 2). Der Themenkreis «Wissen und Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen» wurde in jedem Handlungsfeld berücksichtigt: Die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung ist nur möglich, wenn die relevanten Akteur/innen über das nötige Wissen verfügen und das Ziel – also die Gleichstellung der Geschlechter – auch wirklich erreichen wollen. Nur so kann gesichert werden, dass die Gleichstellung von Frau und Mann bei allen relevanten Aktivitäten berücksichtigt werden kann und wird (i.S. des «Gender Mainstreamings»).

Das Fundament: Eine Grobanalyse

Um einen Überblick über die vielfältigen Zusammenhänge und Themenkreise der Gleichstellung in den ausgewählten fünf Handlungsfeldern zu gewinnen, wurde in einem ersten Schritt eine systematisierende Grobanalyse auf «Masterebene»

Die beschränkten Ressourcen zwingen zu Schwerpunktsetzungen und erfordern Mut zur Lücke. Bereits die Auswahl der Themenkreise stellt eine erste Beschränkung der Perspektive dar, eine weitere betrifft die Analyse selber, welche auf der Masterebene oberflächlich bleiben

Abbildung 2: Themenkreise der Grobanalyse auf Masterebene



muss. Dennoch wird es möglich, die relevantesten Themenkreise in ihrer gegenseitigen Vernetzung grob zu skizzieren. Die Analyse geht für alle Handlungsfelder und Themenkreise von einer Beschreibung der «Zielsituation» aus, in welcher die tatsächliche Gleichstellung erreicht wäre (Soll-Zustand). Daran

schliesst sich eine Grobeinschätzung der aktuellen Ist-Situation an. Aus dem Vergleich dieser beiden Analyseschritte lässt sich der Handlungsbedarf ableiten. In Tabelle 1 ist am Beispiel des Themas «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» (Handlungsfeld Wirtschaft) die Analyse auf Masterebene beispielhaft dargestellt.

Tabelle 1: Grobanalyse auf Masterebene für den Themenkreis «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» (Handlungsfeld Wirtschaft)

	Soll-Zustand	Ist-Situation
Handlungsfeld Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Von Politik geprägte Rahmenbedingungen belohnen familienfreundliche Unternehmen. • Familienergänzende Betreuungsangebote werden unterstützt. • Elternschaft wird durch einen bezahlten Urlaub gefördert. • Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens wird kaum berücksichtigt. • Familienergänzende Betreuungsangebote werden nur zum Teil unterstützt. • Es gibt keinen bezahlten Elternschaftsurlaub. • Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin wird nur teilweise wahrgenommen.
Handlungsfeld Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Es bestehen im Unternehmen familienfreundliche Strukturen und Angebote. • Zeiteinsatz im familiären Bereich wird positiv gewertet (Erwerb von Schlüsselkompetenzen). 	<ul style="list-style-type: none"> • Familienfreundliche Strukturen sind insbesondere in KMU keine Selbstverständlichkeit. • Zeiteinsatz im familiären Bereich wird kaum als Vorteil geschätzt.
Handlungsfeld Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Es bestehen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche sich mit Familienpflichten vereinbaren lassen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind nur zum Teil mit Familienpflichten vereinbar.
Handlungsfeld Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit ist keinem Geschlecht zugeordnet. • Familienergänzende Betreuungsangebote sind vorhanden und werden positiv wahrgenommen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit ist mehrheitlich Frauensache. • Es gibt nicht genügend Familienergänzende Betreuungsangebote und diese werden ideologisch geprägt wahrgenommen.
Handlungsfeld Recht	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierung aufgrund der Familiensituation ist verboten. • Die gesetzlichen Grundlagen werden geschlechtergerecht umgesetzt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierung aufgrund der Familiensituation ist verboten. • In der Praxis sind kaum rechtliche Handlungsmöglichkeiten vorhanden.

Die SP kann beim gesellschaftlichen Reformprojekt, die Gleichstellungslücken zu schliessen, nicht «die ganze Arbeit» übernehmen.

Die Analyse auf Masterebene zeigt in allen Handlungsfeldern und bei den meisten Themenkreisen einen Handlungsbedarf auf. In einigen Feldern haben sich «Soll» und «Ist» schon einigermassen angenähert, bei anderen klafft weiterhin eine grosse Gleichstellungslücke. Zum Teil mangelt es an gesetzlichen Grundlagen, zum Teil lediglich an deren Umsetzung, zum Teil sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen oder gewachsene Strukturen der Gleichstellung hinderlich.

Die Vertiefung: Ausgewählte Probleme unter der Lupe

Es ist ein grosses gesellschaftliches Reformprojekt, all diese Gleichstellungslücken zu schliessen. Die SP Schweiz kann dabei wohl Impulse setzen, nicht aber «die ganze Arbeit» übernehmen. Noch einmal ist deshalb im Rahmen des Masterplans eine Schwerpunktsetzung unumgänglich: es können in allen fünf Handlungsfeldern nur einzelne Problemstellungen weiter bearbeitet werden. Der Steuerungsausschuss hat sechs

Unterthemen zur Vertiefung ausgewählt (vgl. Tabelle 2), weitere können je nach Entwicklung des Projekts folgen.

Für die ausgewählten Handlungsfelder wird eine vertiefte Analyse vorgenommen. Sie umfasst eine detaillierte Beschreibung der Situation im entsprechenden Unterthema mit den verschiedenen gleichstellungsrelevanten Facetten, zeigt die Aktionsfelder vor dem Hintergrund des ersichtlichen Handlungsbedarfs bezogen auf die Handlungsfelder Politik, Wirtschaft, Bildung, Gesellschaft und Recht auf und trägt die laufenden Bemühungen von verschiedenen relevanten Akteur/innen zusammen. Daraus abgeleitet werden Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung vorgeschlagen und – aus Ressourcengründen wiederum nur für eine Auswahl von ihnen – konkrete Umsetzungsinstrumente entwickelt. Hier liegt der momentane Arbeitsschwerpunkt des Masterplan-Teams.

Tabelle 2: Zur Weiterarbeit ausgewählte Unterthemen

Handlungsfeld Politik	Geldströme und Gleichstellung – Finanzentscheide und ihre Auswirkungen auf die Geschlechter bzw. Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen
Handlungsfeld Wirtschaft (2 Themenkreise)	Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Zusammenspiel von Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Recht zur Ermöglichung einer Balance der Lebensbereiche Arbeitswelt und Diskriminierungsfallen – Unternehmen und gesetzliche Rahmenbedingungen unter der Lupe (Lohn, Laufbahn, Vereinbarkeit und Ausbildung)
Handlungsfeld Bildung	Sozialisation im frühen Kindesalter und in der weiteren Entwicklung – Ausbildung und Ausbildende als Schlüssel zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung
Handlungsfeld Gesellschaft	Bezahlte und unbezahlte Arbeit – Zivilgesellschaftliche Leistungen aus Gleichstellungssicht
Handlungsfeld Recht	Zugang zum Rechtssystem – Rahmenbedingungen einer geschlechtergerechten Durchsetzung des bestehenden Rechts

Die Umsetzung: Männer im Blickfeld

Die erste Phase der Arbeiten am Masterplan war von Analysen dominiert, künftig soll das Gewicht auf der Umsetzung liegen. Auch für die Umsetzungsphase sind Schwerpunktsetzungen unumgänglich. Um die vorhandenen Kräfte möglichst effektiv zu nutzen, werden die Aktivitäten im Rahmen des Masterplans einer klaren Leitlinie untergeordnet. «*Gleichstellung wurde bis anhin viel zu sehr als Sache der Frauen betrachtet und damit den Frauen überlassen.*»² Für die SP Schweiz ist Gleichstellung auch Männerache. In der neuen Gleichstellungsbewegung kommt ihnen in zweierlei Hinsicht eine tragende Rolle zu:

- Männer als Partner und Väter können eine andere Verteilung von Erwerbs- bzw. Haus- und Familienarbeit anstreben und so Verantwortung im Lebensbereich Beruf abbauen und gleichzeitig im Lebensbereich Familie verstärken.
- Männer als Machtträger in Wirtschaft, Politik, Bildung, Recht und Gesellschaft können in ihrem jeweiligen Einflussbereich Schlüsselpersonen zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung sein.

Die neue Gleichstellungsbewegung soll also ganz besonders auch Männer ansprechen, in die Verantwortung nehmen aber auch fördern und unterstützen. Die SP Schweiz will dabei eine tragende Rolle übernehmen und gezielt mit Partner/innen zusammenarbeiten. Wie genau ihr Beitrag in der neuen Gleichstellungsbewegung aussieht und welche Aktivitäten zu erwarten sind, ist im Moment noch offen. Der gezielte Einbezug der Männer ist die Leitlinie, ein möglichst gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis und Nachhaltigkeit der erwarteten Ergebnisse sind weitere Entscheidkriterien zur Bündelung der Kräfte.

² Hans-Jürg Fehr in seinen zwölf Thesen einer neuen Gleichstellungspolitik (vgl. Fussnote 1).

Hohe Ansprüche verpflichten

Die SP Schweiz will die führende Gleichstellungspartei sein und bleiben. Mit dem Masterplan für eine neue Gleichstellungsbewegung stellt sie hohe Ansprüche an sich selber. An diesen wird sie gemessen werden: Ist sie die führende Gleichstellungspartei nur deshalb, weil keine der anderen grossen Parteien einen Führungsanspruch erhebt, oder leistet sie Substantielles? Die als Fundament für den Masterplan vorgenommenen Analysen zeigen mannigfaltigen Handlungsbedarf – entsprechend lange muss Gleichstellung politische Priorität sein und bleiben, damit sichtbare Erfolge erzielt werden können. Es gilt sicherzustellen, dass sie im Sinne des Gender Mainstreamings bei allen Themen und Aktivitäten der Partei berücksichtigt wird. Dafür müssen genügend tragende Kräfte innerhalb der Partei mobilisiert und die Sensibilität für die Thematik bei den verschiedenen Akteur/innen vorausgesetzt werden können. Auch hier sind die Männer gefragt – denn die Verantwortung dafür, dass die SP ihren selbst gestellten hohen Ansprüchen gerecht wird, liegt bei der Gesamtpartei.

**Die neue
Gleichstellungs-
bewegung soll
ganz besonders
auch Männer
ansprechen.**

Marianne Schär Moser, Psychologin FSP, ist selbständige Forscherin und Beraterin mit inhaltlichem Schwerpunkt Gleichstellung von Frau und Mann. Sie ist als externe Fachperson am Masterplan mitbeteiligt.

Katrin Scheidegger-Ogi ist Zentralsekretärin der SP-Frauen Schweiz und arbeitet in dieser Funktion am Masterplan mit.

Julia Gerber Rüegg ist Co-Präsidentin der SP-Frauen Schweiz und leitet den Steuerungsausschuss, welcher den Masterplan begleitet.



