

Geschlecht und Wirtschaftsnutzendiskurs : zur Praxis betrieblicher Gleichstellungspolitik in der Schweiz

Autor(en): **Lanfranconi, Lucia M.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **34 (2015)**

Heft 66

PDF erstellt am: **26.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-652013>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Geschlecht und Wirtschaftsnutzendiskurs

Zur Praxis betrieblicher Gleichstellungspolitik in der Schweiz

Am 22. Oktober 2014 titelte die *Neue Zürcher Zeitung*: «Bundesrat will Staatsdekret zur Lohngleichheit der Geschlechter – Halber Schritt zur Lohnpolizei» (Schöchli 2014). Und am 14. April 2015 resümierte das *Schweizer Radio und Fernsehen* (SRF) in Bezug auf öffentliche Gelder, die von Unternehmen für interne Gleichstellungsprojekte hätten beantragt werden können: «Frauenförderung – der Bund bleibt auf seinen Finanzhilfen sitzen» (Nowotny 2015). Die Fragen, wer für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben in der Schweiz zuständig sein soll (der Staat? die Unternehmen?) und wie diese konkret auszusehen habe (Lohnpolizei?, freiwillige Projekte?), werden in der Schweiz aktuell breit debattiert.¹

Bereits seit Jahrzehnten werden ähnliche Debatten geführt – mit konkreten Ergebnissen: Seit 1981 kennt die Schweizer Bundesverfassung einen Gleichstellungsartikel² und 1996 trat als Ausführungsgesetz das schweizerische Gleichstellungsgesetz (GlG)³ in Kraft. Der Verfassungsartikel fordert die Gleichstellung von Frau und Mann in Familie, Ausbildung und Arbeit. Das GlG fokussiert auf den letzten Bereich und verbietet die Diskriminierung von ArbeitnehmerInnen aufgrund des Geschlechtes bei Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung in allen privaten sowie öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen.

Das GlG ist Basis für Klagen gegen Diskriminierung und Grundlage für Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Solche Gleichstellungsprogramme werden von verschiedenen ausserbetrieblichen Institutionen wie Verbänden und Vereinen, kommunalen oder kantonalen Stellen sowie vom Bund durchgeführt. Kontrolliert werden diese vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG 2014). Die Umsetzung des GlG ist also ein komplexer Prozess, in den verschiedene AkteurInnen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen involviert sind. Obwohl der Verfassungsartikel und das GlG Gleichstellungsgrundsätze festhalten, werden die einleitend aufgeworfenen Fragen der Zuständigkeit und der Konkretisierung in diesem Prozess immer wieder neu ausgehandelt (Budowski u. a. 2012).

In den Nullerjahren kam es bei der Vergabe öffentlicher Gelder zu einem Paradigmenwechsel: Neue Projekte richten sich direkt an Unternehmen – und nicht wie bisher an ausserbetriebliche AkteurInnen – und wollen diese zur Einführung von Gleichstellungsmassnahmen motivieren (Bothfeld u. a. 2010; Lanfranconi 2014a). Beispiele dafür sind die einleitend erwähnten Gelder für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte (EBG 2014) oder der von 2009 bis 2014 laufende Lohngleichheitsdialog, bei dem Betriebe freiwillig ihre Lohngleichheit überprüfen konnten (Lohngleichheitsdialog 2015).

Die Beteiligung der Unternehmen an dieser Art von Programmen ist jedoch sehr gering. Für die unternehmensinternen Gleichstellungsprojekte waren von 2009 bis 2015 zwölf Millionen Franken reserviert, wovon nur gerade 900 000 Franken beansprucht wurden (Nowotny 2015). Die zuständige Bundesrätin Simonetta Sommaruga erklärte den Lohngleichheitsdialog 2013 aufgrund der mangelnden Teilnahme von Unternehmen als gescheitert (SDA 2013). *Warum profitieren Unternehmen kaum von den durch die öffentliche Hand zur Verfügung gestellten Geldern?*

In der Schweizer Wirtschaft existieren Unterschiede zwischen Frauen und Männer hartnäckig weiter: So haben sich die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen in der Privatwirtschaft von 1996 bis 2012 nur von knapp 23 auf 19 Prozent reduziert (BFS 2015).⁴ Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg im selben Zeitraum über alle Sektoren hinweg lediglich von gut 29 auf knapp 34 Prozent. In Bezug auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke in der Schweiz im OECD-Ländervergleich schreibt die OECD (2013, 16): «Switzerland does relatively poorly both in terms of level of the gap and the decline over the last decade.»⁵ *Warum haben sich diese Ungleichheiten trotz der Einführung des GlG und der jüngeren Gleichstellungsprogramme nur wenig verändert?*

Um einen Beitrag zum Verständnis der beiden aufgeworfenen Fragen zu leisten, habe ich in meiner Dissertation (Lanfranconi 2014a) den Umsetzungsprozess des GlG auf drei Ebenen empirisch untersucht: in der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben (1996–2011), der Umsetzung in einem exemplarischen kantonalen Gleichstellungsprogramm sowie bei einem an diesem Programm teilnehmenden mittelgrossen Industrieunternehmen (im Folgenden: Industrie AG), das im Projekt als besonders engagiert und motiviert aufgefallen ist.⁶ Im Folgenden werden wichtige Resultate der Untersuchung aufgezeigt und diskutiert.

Ausrichtung der Gleichstellungspolitik am wirtschaftlichen Nutzen

«Das Thema [der Geschlechtergleichstellung] ist nicht mehr das Frauenthema, sondern es ist das Personalgewinnungsthema.» (Vertreterin beco.

Berner Wirtschaft, Interview 2011) Dieses Zitat umschreibt einen diskursiven Wandel in der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben. Dieser hat von 1996 bis 2011⁷ in drei Phasen stattgefunden (Lanfranco-ni 2012; Lanfranco/Valarino 2014):

In einer ersten Phase von etwa 1996 bis 2001 sind es hauptsächlich Frauenorganisationen, Gewerkschaften, Institutionen für Gleichstellung und Frauenfragen sowie linke PolitikerInnen – also VertreterInnen der Arbeitnehmenden und der Frauen – die in der Gleichstellungspolitik aktiv sind. In ihren Forderungen und Programmen zeigt sich ein dominantes diskursives Muster (kurz: Diskriminierungsbehebungsdiskurs): Sie wollen Unternehmen mit öffentlichen und verbindlichen Massnahmen und unter Androhung von Klagen dazu bringen, die Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen. Zur Verfügung gestellte Ressourcen sollen direkt für die Besserstellung von Frauen investiert werden. Sie argumentieren hauptsächlich mit den bereits langjährig existierenden Gleichstellungsnormen, die im Kontrast zu den bestehenden Ungleichheiten stehen. Eine solche Thematisierung der Umsetzung der Gleichstellung wird im einleitenden Zitat als «Frauenthema» umschrieben.

In einer zweiten Phase von etwa 2001 bis 2006 bringen neue AkteurInnen – liberale PolitikerInnen, Arbeitgeberorganisationen und wirtschaftspolitische Departemente, also VertreterInnen der Arbeitgebenden und der Wirtschaft – neue Forderungen und Programme in das Feld der Gleichstellungspolitik ein. Die Arbeitgebenden werden nun als Partner bei der Durchsetzung der Gleichstellung angesprochen. Das Ziel ist es, sie zu betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen zu motivieren. Dabei werden öffentliche Ressourcen für unverbindliche, flexible und individuelle Projekte für Unternehmen gefordert. Argumentiert wird insbesondere, dass sich der Fachkräftemangel in Zukunft verstärkt auswirken werde und gleichzeitig gut qualifizierte Frauen als Ressource für die Wirtschaft vorhanden seien. Diese ökonomische Thematisierung der Umsetzung der Gleichstellung (kurz: Wirtschaftsnutzendiskurs) wird im einleitenden Zitat als »Personalgewinnungsthema« bezeichnet.

Schliesslich kann *in einer dritten Phase* von etwa 2006 bis 2011 eine diskursive Allianz der AkteurInnen der ersten und zweiten Phase beobachtet werden. In dieser Zeit werden neue, freiwillige Gleichstellungsprogramme eingeführt, die direkt an Unternehmen gerichtet sind. Beispiele sind – neben den einleitend genannten Finanzhilfen für Unternehmen und dem Projekt Lohngleichheitsdialog, Zertifikate und Preise für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen sowie Programme von Kantonen, die ebenfalls meist Unternehmen dazu veranlassen wollen, Gleichstellungsmassnahmen durchzuführen. Basierend auf der Untersuchung eines solchen typischen kantonalen Gleichstellungsprojekts zeige ich, dass sich

der Wirtschaftsnutzendiskurs in bestimmten Begriffen, Argumenten und Praktiken manifestiert, wogegen andere Rede- und Handlungsweisen unterlassen werden (Lanfranconi 2014c): Das untersuchte Projekt präsentiert sich in einem Wirtschaftskontext und als Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nicht aber als Gleichstellungsprojekt. Argumentiert wird mit dem Nutzen des Projektes für die Arbeitgebenden und mit der Freiwilligkeit des Projekts – das Gleichstellungsgesetz wird dagegen nicht thematisiert. Die Entscheidungsmacht über die Massnahmenformulierung und -implementierung bleibt bei den Arbeitgebenden – und nicht bei den Arbeitnehmenden. In den Projektdokumenten werden wirtschaftsnahe Begriffe – etwa Profit und Output – und Argumente wie beispielsweise Fachkräftemangel verwendet, um die Rekrutierung von Mitarbeitenden zu vereinfachen.

«Es war unser bewusster Entscheid, dieses [Gleichstellungs-]Projekt, wenn möglich, in der Volkswirtschaftsdirektion anzusiedeln. [...] Das ist sicher eine auf die Betroffenheit der Zielgruppe [Arbeitgebende] ausgerichtete Sprache.» (Leiterin einer kantonalen Fachstelle für Gleichstellung, Interview 2011) In diesem Zitat zeigt sich, dass die Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses strategisch hervorgebracht werden, um die Arbeitgebenden zu erreichen und zur Förderung der Gleichstellung zu motivieren. Dies muss vor dem Hintergrund gesehen werden, dass Gleichstellungsstellen gegenüber Unternehmen nur mangelnde Durchsetzungskompetenzen und Sanktionsmöglichkeiten besitzen (Lanfranconi 2014c).

Implikationen des Wirtschaftsnutzendiskurses

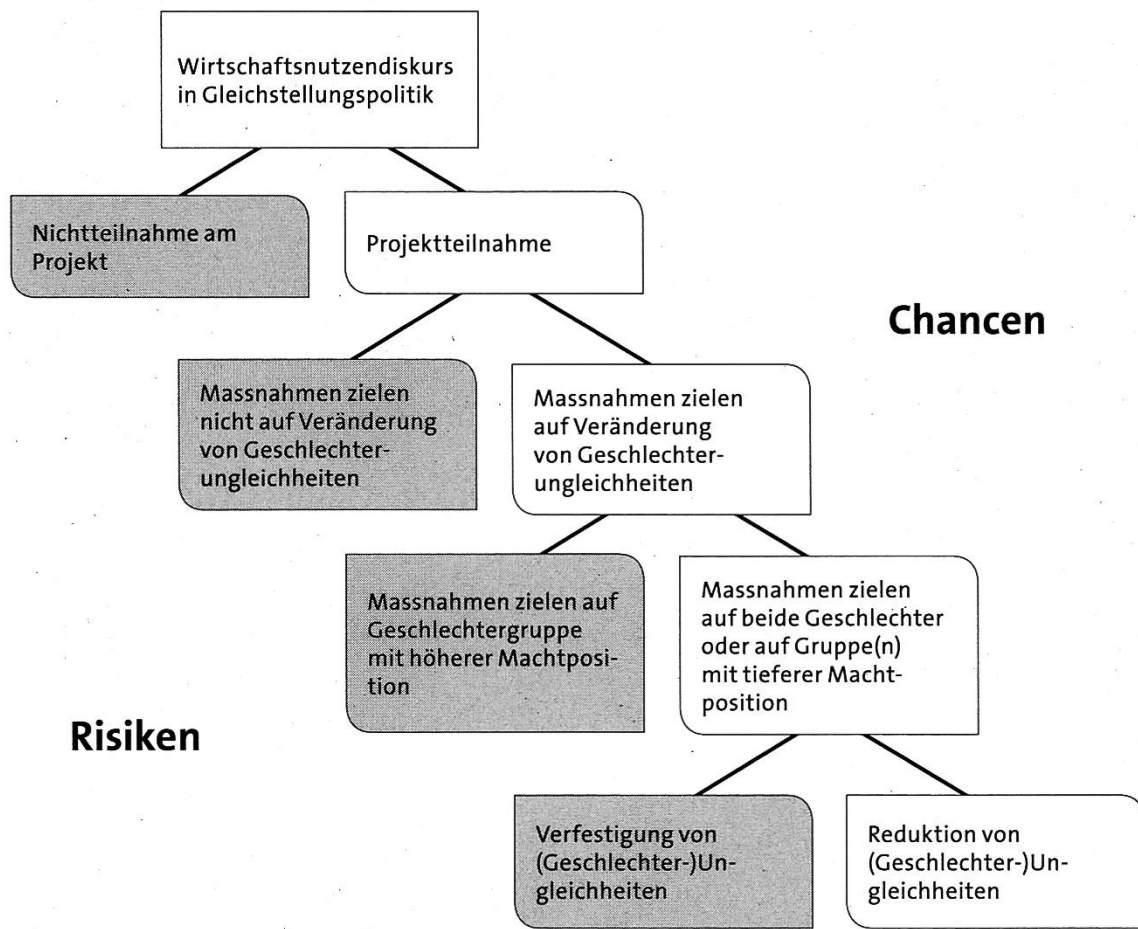
Welche Chancen und Risiken eröffnen sich durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in der schweizerischen Gleichstellungspolitik und in Projekten für die betriebliche Geschlechtergleichstellung? Abbildung 1 gibt einen Überblick.

Falsche Anreize der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben

Der Wirtschaftsnutzendiskurs in den aktuellen Gleichstellungsprojekten ist ein Anreiz für Unternehmen, an Projekten teilzunehmen. Alle in meiner Untersuchung befragten Geschäftsleitungsmitglieder haben im Interview gesagt, dass sie am Gleichstellungsprojekt teilgenommen haben, um dem Fachkräftemangel durch eine höhere Mitarbeitendenzufriedenheit entgegenzuwirken (Lanfranconi 2014b; 2014c).

Gleichzeitig sind Unternehmen durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in mehrfacher Hinsicht legitimiert, nicht an den freiwilligen Gleichstellungsprojekten zu partizipieren. Wie bereits frühere Studien, verweisen auch meine Ergebnisse darauf, dass bereits sensibilisierte Arbeitgebende

Abbildung 1: Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses in der Gleichstellungspolitik



Quelle: Lanfranconi 2014c, 343

eher an freiwilligen Gleichstellungsprojekten teilnehmen (Schön 1999; Lanfranconi 2012; 2014b). Die Evaluation des GIG (Stutz u. a. 2005) hat gezeigt, dass die Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen der Meinung ist, dass in ihrem Unternehmen die Gleichstellung erreicht sei. Diese Mehrheit der Unternehmen wird wohl nicht an freiwilligen Gleichstellungsprojekten teilnehmen, da sie keinen Bedarf dazu sieht.

Ich zeige darüber hinaus, dass durch den Wirtschaftsnutzendiskurs auch sensibilisierte Firmen legitimiert werden, sich nicht an Projekten zu beteiligen. So begründet etwa ein Unternehmen seinen Ausstieg aus dem Projekt mit: «Zeitmangel und Bestätigung, auf dem richtigen Weg zu sein» (Fachstelle UND. Aktionsprogramm Zwischenbericht 2011). Im Projekt wird zur Motivationssteigerung der Unternehmen argumentiert, dass alle Betriebe bereits viel für die Gleichstellung tun, was das hier zitierte Unternehmen dazu legitimiert, nichts weiter zu tun. Dies trägt zum Verständnis der Tatsache bei, dass die Mehrzahl der Unternehmen nicht an Gleichstellungsprojekten teilnehmen.

Risiken der Gleichstellungspolitik

Der Wirtschaftsnutzendiskurs kann – neben einem Anreiz zur Projektteilnahme – auch ein Anreiz für Unternehmen sein, betriebliche Massnahmen einzuführen (Jüngling/Rastetter 2011). Insbesondere die Argumentation, dass Gleichstellungsmassnahmen zu einer erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit führen, motiviert Unternehmen zu konkreten Massnahmen. Aber selbst wenn Unternehmen Massnahmen implementieren, bergen diese das Risiko, dass sie bestehende Geschlechterungleichheiten nur beschränkt verringern. Auf drei Ebenen lassen sich Risiken unterscheiden (Lanfranconi 2014b; 2014c):

Erstens besteht das Risiko, dass Massnahmen eingeführt werden, die nicht auf eine Veränderung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zielen. Im untersuchten Gleichstellungsprojekt können Arbeitgebende wählen, welche Massnahmen sie umsetzen wollen. Laut den Projektdokumenten sollen sie jene Massnahmen implementieren, von denen sie sich den grössten Nutzen versprechen. Die untersuchte Industrie AG setzt also im Gleichstellungsprojekt Massnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit um, die direkt einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit von vielen Mitarbeitenden haben, jedoch nicht zu einer Veränderung von Geschlechterungleichheiten führen.

Zweitens besteht das Risiko, dass Massnahmen implementiert werden, die auf die Geschlechtergruppe mit der höheren Machtposition zielen. Die Industrie AG verfügt über einen Männeranteil von rund achtzig Prozent und in den Kaderpositionen sind die Männer überproportional vertreten. Im Sinn des Wirtschaftsnutzendiskurses ist es für Unternehmen rational, Massnahmen zu implementieren, welche die Zufriedenheit von möglichst vielen Mitarbeitenden erhöhen – hier also eher der Männer. Im Gleichstellungsprojekt werden die Arbeitnehmenden zudem repräsentativ zur Geschlechterverteilung im Betrieb in die Ausarbeitung möglicher Gleichstellungsmassnahmen einbezogen. In der Industrie AG sind dies also eine Frau und vier Männer. Diese einzige Frau sagte im Interview: «Es ging mehr um die Männer. Als einzige Frau konnte ich nichts sagen zu dem Thema [Arbeitspensumreduktion wegen Mutterschaft]. Da haben einfach die Männer erzählt.» (Angestellte Industrie AG, Interview 2012) Da die Frau in diesem Gespräch nicht einmal zu Wort kam, erstaunt es nicht, dass eine der wenigen allgemein verbindlichen Regelungen, die in der Industrie AG implementiert wurden, auf Männer zielt: Der Vaterschaftsurlaub wurde von einem auf fünf Tage verlängert. Dies ist durchaus im Sinn der Zielsetzung des GlG. Jedoch wurde gleichzeitig im Unternehmen keine Massnahme eingeführt, die sich auf einer kollektiven Ebene an Frauen richtet. Es gab nicht einmal eine Diskussion um verbindliche Regelungen bezüglich Recht auf Rückkehr oder Teilzeitarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub (Lanfranconi 2014b).

Ähnlich zeigen etwa Ostendorp (2009) sowie Nentwich, Liebig und Steyaert (2010) die mögliche Tendenz auf, dass sich Massnahmen spezifisch an junge, gesunde, vollzeitarbeitende und erfolgreiche Männer richten.

Drittens besteht das Risiko, dass durch den Wirtschaftsnutzendiskurs bestehende Ungleichheiten kontraproduktiv verfestigt werden. In der Industrie AG werden dank des Gleichstellungsprojekts neu vermehrt individuelle Lösungen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten. Der Logik des Wirtschaftsnutzendiskurses folgend, werden diese besonders an «gute Personen» zu deren Motivationssteigerung vergeben. Damit sind vor allem (potenzielle) Führungspersonen gemeint, die aus Sicht der Industrie AG als förderungswürdig gelten. Führungspositionen werden in Unternehmensdokumenten sowie in den Interviews mit MitarbeiterInnen bewusst oder unbewusst meist Männern zugeschrieben. Dies gilt sowohl in der Produktion – weil dort Führungspositionen mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden seien – wie in der Administration und Geschäftsleitung – da dort Erfahrung in technischen Tätigkeiten notwendig sei, die intern fast ausschliesslich an Männer vergeben werden. Die einzige Frau in der Geschäftsleitung erzählte im Interview, dass für ihre Stelle als Personalleiterin explizit ein Mann gesucht wurde, weil die Industrie AG ein rauer Betrieb sei. Aufgrund dieser Vorstellungen und Praxen profitieren schliesslich eher Männer als Frauen von individuellen Massnahmen, die dank des Gleichstellungsprojekts neu bereitgestellt werden. Männer sind in den Beförderungspraxen der Industrie AG bereits besser gestellt. Durch den Wirtschaftsnutzendiskurs im Gleichstellungsprojekt wird diese Besserstellung tendenziell verfestigt statt verringert.

Die Industrie AG habe ich als ein besonders engagiertes und motiviertes Unternehmen ausgewählt, weshalb anzunehmen ist, dass die beschriebenen Risiken in anderen Unternehmen, die an ähnlichen Gleichstellungsprojekten teilnehmen, eher noch grösser sein dürften als im untersuchten Fall (Flyvberg 2001).⁸ Folglich besteht das Risiko, dass Unternehmen, selbst wenn sie an Gleichstellungsprojekten teilnehmen, Massnahmen implementieren, die nicht oder sogar kontraproduktiv wirken. Dies trägt zum Verständnis bei, warum Geschlechterungleichheiten im Erwerbsleben – trotz Gleichstellungsbemühungen – fortbestehen.

Handlungsempfehlungen für verbindliche Gleichstellungsprogramme

Welche Handlungsanweisungen lassen sich aus den skizzierten Ergebnissen ableiten? *Auf der Ebene der Gleichstellungspolitik* sprechen die Befunde für erweiterte Kompetenzen von staatlichen Gleichstellungsbüros. Durch die Einführung verbindlicher statt freiwilliger Gleichstellungsprogram-

me könnte die Reichweite der aktuellen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben verbessert werden, beispielsweise mit verstärkten staatlichen Lohngleichheitskontrollen, einer Planungspflicht für Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen oder etwa einem verbindlichen Recht auf Teilzeitarbeit (Schön 1999; Bothfeld u. a. 2010; Nowotny 2012). Wichtig ist, dass obligatorische Programme mit Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten ausgestattet werden, um das Problem der beschränkten Wirksamkeit zu vermeiden.

Auf der Ebene von Gleichstellungsprogrammen sind – auch unter Freiwilligkeit – Weiterentwicklungen empfehlenswert. Es ist möglich, die Wirksamkeit der Programme zu beeinflussen: Die Risiken, dass Massnahmen Geschlechterungleichheiten gar nicht verändern oder tendenziell auf die Geschlechtergruppe in höherer Machtposition abzielen, können minimiert werden. Dazu müssten Arbeitnehmende und die Geschlechtergruppe in untergeordneter Position mehr Mitsprachemöglichkeiten erhalten, insbesondere bei der Entscheidung, welche Massnahmen umgesetzt werden. Arbeitgebende sollten zudem vermehrt für alle Mitarbeitenden gültige, verbindliche und reglementierte Massnahmen umsetzen müssen.

Bei der Implementierung von Gleichstellungsprojekten ist es schliesslich wichtig, innerbetriebliche Vorstellungen – etwa zu Führungspositionen – aktiv in den Gleichstellungsprojekten und deren Umsetzung zu thematisieren. Andernfalls besteht das Risiko, bestehende Geschlechterungleichheiten durch innerbetriebliche Vorstellungen und Praxen kontraproduktiv zu verfestigen.

Wie einleitend erwähnt, enden aktuell einige grössere Gleichstellungsprojekte. Der Lohngleichheitsdialog fand 2014 sein Ende und das Pilotprojekt zu Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte läuft 2016 aus. An beiden Projekten haben sehr wenig Unternehmen teilgenommen. Aktuell werden daher neue Programme diskutiert (Postulat Noser 2014 und Postulat Häberli-Koller 2014, siehe Anm. 1) und die Debatten um verbindlichere Gleichstellungsprojekte sind (wieder) eröffnet, was es ermöglicht, den Schulterschluss zwischen Wirtschaft und Gleichstellungspolitik infrage zu stellen. Beispielsweise wurde an der Tagung «Wirksame Lohnkontrollen» des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) zum 14. Juni⁹ 2015 eine Kommission gefordert, «die Verstösse gegen das Prinzip der Lohngleichheit mit Sanktionen ahnden kann» (SGB 2015). Um der tatsächlichen Gleichstellung näher zu kommen, sind griffige Programme und neue Visionen sowie ein Dialog zwischen den verschiedenen beteiligten AkteurInnen nötig.¹⁰

Anmerkungen

- 1 Siehe Postulat Noser: www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143388 (Abfrage 10.7.2015) und Postulat Häberli-Koller: www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143079 (Abfrage 10.7.2015).
- 2 Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 11. März 2012, SR 101).
- 3 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Stand am 1. Januar 2011, SR 151.1).
- 4 Jeweils rund ein Drittel der Lohndifferenz wird als unerklärter Anteil und damit als diskriminierender Lohnunterschied gewertet (EBG/BFS 2013).
- 5 Sinngemässe Übersetzung d. Red.: Was die Grösse der Lohnlücke sowie ihre Verringerung im letzten Jahrzehnt betrifft, zeigt die Schweiz eine verhältnismässig dürftige Leistung.
- 6 Dazu habe ich eine wissenssoziologische Diskursanalyse (Keller 2011) von über 200 Dokumenten (z. B. Gesetze, Publikationen, Parlamentsdebatten, Projektbeschriebe und -berichte sowie Unternehmensleitbilder und -reglemente) und 37 Interviews mit zentralen AkteurInnen der drei Ebenen vorgenommen (Lanfranconi 2014, 46 ff.).
- 7 Empirisch finden sich beide Diskurse in der gesamten Untersuchungsperiode, jedoch lässt sich ein Wandel vom einen zum andern nachzeichnen (Lanfranconi 2012; Lanfranconi/Valarino 2014).
- 8 Zu Limitierungen der Studie und weiterem Forschungsbedarf: Lanfranconi 2014a, 194 f.
- 9 Der 14. Juni ist in der Schweiz zum Symbol der Geschlechtergleichstellung geworden, da am 14. Juni 1981 die Volksinitiative über den Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung angenommen wurde.
- 10 Dazu regt mein laufendes, vom Schweizerischen Nationalfonds finanziertes Wissenschaftskommunikationsprojekt der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit *gleichstellen.ch* an. Es basiert auf den in diesem Artikel skizzierten Befunden meiner Dissertation und eröffnet anhand eines Dokumentarfilms, interaktiven Workshops und eines E-Learning-Tools (vgl. www.gleichstellen.ch) den Dialog um die Geschlechtergleichstellung im Erwerbsleben.

Literatur

- BFS, Bundesamt für Statistik, 2015: Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html (Abfrage 10.7.2015)
- Bothfeld, Silke / Hübers, Sebastian / Rouault, Sophie, 2010: Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In: GiB Projektgruppe (Hg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin, 21–88
- Budowski, Monica / Bachmann, Susanne / Lanfranconi, Lucia M. / Kersten, Anne, 2012: Kampf um Geschlechtergerechtigkeit bei der Entstehung und Umsetzung von Recht in der Schweiz. In: Estermann, Josef (Hg.): Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung. Wien, 168–172
- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 2014: Bericht 2014. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben. www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00204/index.html?lang=de (Abfrage 10.7.2015)
- EBG/BFS, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Bundesamt für Statistik, 2013: Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends. www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=de (Abfrage 10.7.2015)

- Flyvberg, Bernt, 2001: Making Social Science Matter: Why Social Inquiry Fails and How it Can Succeed Again. Cambridge
- Jüngling, Christiane / Rastetter, Daniela, 2011: Die Implementierung von Gleichstellungsmassnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In: Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden, 25–40
- Keller, Reiner, 2011: Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. Wiesbaden
- Lanfranconi, Lucia M., 2012: Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011. In: Estermann, Josef (Hg.): Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung. Wien, 168–172
- Lanfranconi, Lucia M., 2014a: Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive, Dissertation. Fribourg/Hagen
- Lanfranconi, Lucia M., 2014b: Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des *Wirtschaftsnutzendiskurses* in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 6(1), Duisburg-Essen, 93–110
- Lanfranconi, Lucia M., 2014c: Wirtschaftsnutzen statt Gleichstellungsnormen. Chancen und Risiken des *Wirtschaftsnutzendiskurses* in der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Heft 40(2), Zürich, 325–348
- Lanfranconi, Lucia M. / Valarino, Isabel, 2014: Gender equality and parental leave policies in Switzerland. A discursive and feminist perspective. In: Critical Social Policy, Heft 34(4), London, 538–560
- Lohnleichheitsdialog, 2015: Lohnleichheitsdialog. www.lohnleichheitsdialog.ch (Abfrage 10.7.2015)
- Nentwich, Julia / Liebig, Brigitte / Steyaert, Chris, 2010: Vielfältige Schweiz? Diskurse zu Diversität zwischen globaler Idee und lokalem Verständnis. In: Diversitas. Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies, Heft 1(1), Gründwald bei Hücken, 7–15
- Nowotny, Sarah, 2012: Mehr Geld für Gleichstellung. In: NZZ am Sonntag, 9. Dezember, Zürich
- Nowotny, Sarah, 2015: Frauenförderung – der Bund bleibt auf seinen Finanzhilfen sitzen. Schweizer Radio und Fernsehen (SRF), 14. April, Zürich
- OECD, Organization for Economic Co-operation and Development, 2013: Women's role in the economy. Economic Surveys: Switzerland 2013, November
- Ostendorp, Anja, 2009: Konsistenz und Variabilität beim Reden über «Diversity»: Eine empirische Untersuchung diskursiver Spielräume in Schweizer Grossunternehmen. In: Forum. Qualitative Sozialforschung, Heft 10(2), Berlin, Art. 1
- SGB, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 2015: Lohnleichheit: Schweiz hat den Anschluss verloren. SGB-Tagung zum 14. Juni fordert rasch verbindliche Massnahmen. www.sgb.ch/themen/gleichstellung/artikel/details/lohnleichheit-schweiz-hat-den-anchluss-verloren (Abfrage 10.7.2015)
- Schöchli, Hansueli, 2014: Halber Schritt zur Lohnpolizei. In: Neue Zürcher Zeitung, 22. Oktober, Zürich
- Schön, Christine, 1999: Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik: Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz. Eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen. Königsstein
- SDA, 2013: Freiwillige Massnahmen genügen nicht. In: Neue Zürcher Zeitung, 15. November, Zürich
- Stutz, Heidi / Freivogel, Elisabeth / Schär Moser, Marianne, 2005: Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bern