



Gesellschaftlicher Wandel lässt auf sich warten

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit? Mitnichten. Die Realität hinkt den gesetzlichen Bestimmungen hinterher.

EDITORIAL Liebe Leserin, lieber Leser, dieses Jahr feiern wir auf nationaler Ebene gleich mehrere Jubiläen: 45 Jahre Frauenstimmrecht, 35 Jahre Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung und 20 Jahre Gleichstellungsgesetz. Doch Papier ist bekanntlich geduldig. Solange die Frauen in der Privatwirtschaft durchschnittlich 20 Prozent weniger verdienen, ihre Karrierechancen dahinschwinden, wenn sie sich für ein Kind entscheiden und die Hauptverantwortung für Hausarbeit und Kindererziehung bei ihnen liegt, weil etwa Teilzeitstellen für Männer rar sind, bleibt die tatsächliche Gleichstellung in weiter Ferne. Ökonomische Unabhängigkeit und gleichberechtigte Lebensentwürfe können nur Realität werden, wenn Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ihre tradierten Rollenbilder über Bord werfen. Auch wenn derartige Prozesse lange dauern, machen diese Jubiläen gleichwohl Mut, denn sie zeigen: Wandel ist möglich. Lassen Sie uns deshalb auf diese Erfolge symbolisch anstossen und optimistisch in die Zukunft schauen. «Prost!» und viel Spass bei der Lektüre.
Leila Straumann, Abteilungsleitung

Gesellschaftlicher Wandel lässt auf sich warten

Auf dem Papier ist die Gleichstellung von Frauen und Männern weitgehend erreicht: Seit dem 14. Juni 1981 ist sie als Grundsatz in der Verfassung verankert und seit 20 Jahren verbietet das Gleichstellungsgesetz jegliche Form von Diskriminierung im Erwerbsleben. Mintunter führen überholte Rollenbilder und strukturelle Rahmenbedingungen dazu, dass die tatsächliche Gleichstellung den rechtlichen Bestimmungen hinterher hinkt.



Pascal Pfister und Flavia Grossmann sitzen sich gegenüber, während die Vormittagssonne warm durch die Fenster ihrer Altbauwohnung scheint und unförmige Schatten an die Wand wirft. Sie tauschen vertraute Blicke und lächeln einander zu, offenkundig zufrieden über ihre Situation als frisch gebackene Eltern von Zwillingen. Nach Spuren schlafloser Nächte sucht man in ihren Augen vergebens, wohl wissend, dass es sich hier um eine Momentaufnahme handelt und der Alltag mit zwei Babys alles andere als ein «Sonntagsspaziergang» ist. Trotzdem: Ihre Entspanntheit ist augenscheinlich und man fragt sich, ob das auch daran liegen könnte, dass sich Grossmann und Pfister bewusst gegen ein traditionelles Familienkonzept entschieden haben.

Privilegierte Situation

«Für uns war schon lange vor der Geburt klar, dass wir uns die Kinderbetreuung aufteilen würden und dass das nur möglich ist, wenn wir beide unsere Arbeitspensen reduzieren. Keiner wollte ganz zu Hause bleiben», fasst Grossmann die Gespräche und Diskussionen zusammen, die das Paar während der Schwangerschaft führte. Dass im Nachhinein alles noch besser gekommen ist als geplant, empfindet die 32-jährige Historikerin, die nach ihrem Mutterschaftsurlaub eine neue 40-Prozent-Stelle beim Bund antreten und parallel dazu an ihrer Dissertation arbeiten wird, als Geschenk. Denn Pascal Pfister hat mittlerweile seine Stelle ganz aufgegeben, um zu Hause bleiben zu können, bis die Kinder mindestens sechs Monate alt sind. Erst danach will er sich eine neue Stelle mit einem Pensum von maximal 60 Prozent suchen. «So sehr ich auch hinter meiner Entscheidung stehe und den Standpunkt vertrete, dass auch Männer das Recht

auf ein umfassendes Vatersein haben, ist mir bewusst, dass ich mich in einer privilegierten Situation befinde», erklärt Pfister, «denn im Gegensatz zu anderen Familien können wir uns diese Auszeit aus dem Berufsleben finanziell leisten.»

Die Vorteile dieser «selbst finanzierten» Elternzeit spürt Flavia Grossmann jeden Tag aufs Neue. «Dass wir in dieser frühen Kindheitsphase die Verantwortung für unsere kleine Familie gemeinsam übernehmen, bringt viel Ruhe in den Alltag. Einerseits, weil auch Pascal die Möglichkeit hat, eine enge Bindung zu Lotta und Linus aufzubauen, und andererseits, weil man schlicht und einfach Zeit braucht, um sich in der Elternrolle zurechtzufinden. Die kann bekanntlich ganz erfüllend und extrem anstrengend sein», sagt sie, ohne dabei ein Lachen zu unterdrücken. Alle diese Argumente würden für die Einführung einer Elternzeit und für den Ausbau von Teilzeitstellen für Männer sprechen, fährt Pfister fort und meint das nicht nur als Mann und Vater, sondern auch als Politiker: Seit 2013 ist er Mitglied des Grossen Rates im Kanton Basel-Stadt. «Ich verstehe wirklich nicht, warum sich die Schweiz damit so schwer tut. In familienpolitischen Fragen hinken wir vielen europäischen Ländern hinterher. In Schweden, Tschechien oder Deutschland ist es längst etabliert, dass sich Mütter und Väter die Kleinkinderbetreuung über eine gewisse Zeit beliebig aufteilen können.» Besonders gefordert seien aber Unternehmen, findet Grossmann. «Ihr Argument, dass eine weitere finanzielle Belastung in diesem Bereich nicht tragbar sei, ist doch Augenwischerei. Die Schweiz könnte sich solche Massnahmen leisten, sie muss es nur wollen. Die Wirtschaft in anderen Ländern ist auch nicht zusammengebrochen, weil sie den Vätern mehr Rechte



«Die Wirtschaft in anderen Ländern ist auch nicht zusammengebrochen, weil sie den Vätern mehr Rechte zugesprochen hat.»

zugesprochen hat. Wichtig scheint mir, dass man beim Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen aufhört, Frauen gegen Männer auszuspielen, denn wie es der Name schon sagt, geht es um die Familie und nicht um das Geschlecht.» Tatsächlich sind andere Länder hier weiter. In Deutschland wurde bereits 1979 ein sechsmonatiger Mutterschaftsurlaub und 2001 eine dreijährige Elternzeit eingeführt. In der Schweiz gibt es die 14-wöchige Mutterschaftsversicherung erst seit 2005, obwohl deren Schaffung seit 1945 in der Bundesverfassung verankert ist. Eine gesetzliche Regelung für Väter liegt in weiter Ferne, auch wenn derzeit auf dem politischen Parkett heiss darüber diskutiert wird.

Vorbilder sind wichtig

Dass gesellschaftliche Veränderungsprozesse und Gesetzesrevisionen Zeit brauchen, weiss auch Leila Straumann, Leiterin der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt. «Der Gleichstellungsartikel ist zwar schon seit 35 Jahren in der Bundesverfassung verankert und das Gleichstellungsgesetz seit 20 Jahren in Kraft, aber gesellschaftliche Strukturen, Rahmenbedingungen in der Wirtschaft, die Verteilung von Macht sowie Rollenbilder ändern sich leider nur langsam», sagt sie und betont, dass es deshalb auf allen Ebenen eine gezielte Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern brauche, um neue Strukturen und Selbstverständlichkeiten etablieren zu können. «Paare wie Flavia Grossmann und Pascal Pfister übernehmen hier eine wichtige Vorbildfunktion, indem sie ein neues partnerschaftliches Rollenmodell vorleben und Erwerbs- und Familienarbeit ausgewogen zwischen beiden Eltern verteilen», lobt die Ökonomin. Sobald das erste

Meilensteine der Gleichstellung der letzten 45 Jahre

- 1971** erhalten Frauen auf eidgenössischer Ebene das Stimm- und Wahlrecht
- 1981** wird die Gleichstellung von Mann und Frau in der Bundesverfassung verankert
- 1988** gilt im Eherecht der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frau und Mann
- 1996** tritt das Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft, das Diskriminierungen im Erwerbsleben sanktioniert
- 2000** wird das neue Scheidungsrecht eingeführt
- 2002** sagt das Stimmvolk Ja zum straffreien Schwangerschaftsabbruch
- 2004** wird häusliche Gewalt zum Officialdelikt erklärt
- 2005** haben Mütter Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub
- 2007** können sich gleichgeschlechtliche Paare im Zivilstandsregister eintragen lassen
- 2013** gilt das neue Namens- und Bürgerrecht für Ehepaare
- 2014** sieht das schweizerische Recht die gemeinsame elterliche Sorge als Regelfall vor
- 2015** verabschiedet das Parlament eine Neuregelung des Unterhaltsrechts im Zivilgesetzbuch

Kind geboren ist, würden vor allem verheiratete Paare in alte Rollenmuster zurückfallen. Grund dafür seien unter anderem die negativen Erwerbsanreize. «Die gemeinsame Besteuerung von Ehepartnern ist für verheiratete Frauen nach wie vor ein grosses Hemmnis, arbeiten zu gehen. Genauso aber die hohen Kosten für die Kinderbetreuung, denn die Erhöhung des Arbeitspensums geht oft mit einer Verteuerung des Krippenplatzes» einher, so Straumann. Mehr zu verdienen, bedeute eben nicht, automatisch mehr Geld im Portemonnaie zu haben. Der Ausbau von bezahlbaren und flexiblen Betreuungsangeboten und ein angemessener Vaterschaftsurlaub könnten helfen, das Beschäftigungspotenzial der Frauen besser zu nutzen.

Potenziale durch Familienfreundlichkeit

Schon aus volkswirtschaftlichen Gründen müssten Politik und Wirtschaft daran interessiert sein, das Potenzial von vorhandenen Kompetenzen und Talenten besser auszuschöpfen, denn der Bedarf an hochqualifizierten Fach- und Führungskräften wird in den nächsten Jahren genauso weiter steigen wie der Anteil an gut ausgebildeten Frauen. Bereits heute sind sie sowohl bei den Bachelor- wie bei den Masterabschlüssen in der Mehrheit. «Wenn Frauen heute auf die Erwerbstätigkeit verzichten, sei es, weil es sich finanziell nicht lohnt, oder weil Familie und Beruf nur schwer in Einklang zu bringen sind, gehen wir fahrlässig mit den getätigten Investitionen in die Bildung von Mädchen und jungen Frauen um», stellt Straumann fest und ergänzt: «Deshalb ist es wichtig, dass die Wirtschaft in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie investiert. Solche Forderungen werden insbesondere bei jüngeren Arbeit-

nehmenden zu Recht immer lauter.» Von einer familienfreundlichen Personalpolitik profitieren letztendlich auch Unternehmen. Eine Studie, die die Abteilung bereits 2005 in Auftrag gegeben hat, belegt einen Return on Investment von 8 Prozent. «Aus diesem Grund haben wir 2006 die «Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» initiiert. Gemeinsam mit privaten und öffentlichen Arbeitgebenden, Wirtschaftsverbänden und Verwaltungsstellen engagieren wir uns unter anderem für flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit für Frauen und Männer in allen Hierarchiestufen, Kinderbetreuung und Angehörigenpflege.»

Lohndiskriminierung trotz Gleichstellungsgesetz

Die Wirtschaft bleibt auch 20 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes insbesondere hinsichtlich geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung gefordert. Gemäss dem Bundesamt für Statistik ist der Durchschnittslohn der Frauen in der Privatwirtschaft 21,3 Prozent und im öffentlichen Sektor 16,5 Prozent tiefer als derjenige der Männer. Während objektive Faktoren wie zum Beispiel berufliche Erfahrung, Alter oder Ausbildung die Abweichungen erklären, bleiben etwa 40 Prozent unerklärt und sind auf das Geschlecht zurückzuführen. Theoretisch hätten Frauen dank dem Gleichstellungsgesetz die Möglichkeit, sich rechtlich gegen solche und ähnlich Diskriminierungen am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, aber nur die wenigsten tun dies. Das liege in erster Linie daran, so Straumann, «dass die Verantwortung, gerichtlich gegen den Arbeitgebenden vorzugehen, alleine bei der diskriminierten Person liegt und sie die Lohndiskriminierung glaubhaft darlegen muss. Viele haben ausserdem Angst, im Zuge der langen und aufwendigen Lohnklageverfahren ihre Stelle zu verlieren.» Die Revision des Gleichstellungsgesetzes, die der Bundesrat im November 2015 in die Vernehmlassung geschickt hat, verspricht diesbezüglich Fortschritte. Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten sollen gesetzlich verpflichtet werden, alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchzuführen (vgl. Interview auf S. 5). Ob der Vorschlag im National- und Ständerat durchkommen wird, steht noch in den Sternen, denn schon heute ist der Widerstand gross.

Frauen stehen aber auch im Rentenalter häufig finanziell schlechter da, weil sie etwa in Niedriglohnberufen übervertreten sind, mehrheitlich Teilzeit arbeiten sowie mit der Betreuung von Kindern und Familienangehörigen den Hauptteil dieser gesellschaftlich notwendigen, aber unbezahlten Arbeit übernehmen. Das alles führt zu niedrigeren Altersrenten, insbesondere aufgrund des sogenannten Koordinationsabzugs bei der obligatorischen beruflichen Vorsorge (BVG), der derzeit 24 675 Franken beträgt. Dieser Betrag wird zur Ermittlung des versicherten Lohnes vom Jahressalär abgezogen. Das heisst: Je weniger man verdient, desto kleiner fällt die Rente aus. Im Rahmen der Reform «Altersvorsorge 2020» schlägt Bundesrat Alain Berset nun vor, diesen Koordinationsabzug abzuschaffen, damit wenig Verdienende, Teilzeitarbeitende und Beschäftigte mit mehreren Arbeitgebenden Aussicht auf eine bessere Rente haben.

Selbstverständlich sind solche und ähnliche gesetzliche Anpassungen wie auch ein Umdenken in der Wirtschaft nötig, um die tatsächliche Gleichstellung voranzutreiben. Aber auch wir alle müssen damit beginnen, stereotype Rollenbilder zu durchbrechen – wie Flavia Grossmann und Pascal Pfister.

Text: GÜVENGÜL KÖZ BROWN

«Lohnungleichheitsklagen sind sehr aufwendig»

Seit 20 Jahren regelt das Gleichstellungsgesetz (GIG) die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Trotzdem trauen sich viele nicht, bei Diskriminierung gerichtlich gegen Arbeitgebende vorzugehen. Woran das liegen könnte, erklärt der Rechtsprofessor Thomas Geiser.

Herr Geiser, trotz GIG verdienen Frauen ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Warum harzt es in der Schweiz bei der Umsetzung von Massnahmen, die die Gleichstellung tangieren?

Es ist ein Irrtum zu glauben, allein mit einem Gesetz könne ein bestimmter Zustand in der realen Welt geändert werden. Hier geht es um komplexe gesellschaftliche Vorgänge und diese brauchen Zeit. Selbstverständlich können solche Prozesse mit allen möglichen Mitteln beschleunigt werden, indem man etwa anfängt, neue Rollenbilder in Schulbüchern zu vermitteln. Sie können Kindern dabei helfen, alternative Rollenbilder und Lebensmodelle als etwas «Normales» wahrzunehmen.

Dank dem GIG können sich Frauen gegen ungleiche Löhne gerichtlich zur Wehr setzen. Warum tun es trotzdem die Wenigsten – zumal die unerklärten 40 Prozent der Lohn-differenz auf eine geschlechtsbedingte Diskriminierung deuten?

Solche Zahlen sind immer sehr heikel, weil sie eine Momentaufnahme einer bestimmten Erhebungsmethode widerspiegeln. Jede Untersuchung gelangt deshalb zu einem anderen Ergebnis. Unabhängig davon darf man nicht vergessen, dass Lohnungleichheitsklagen trotz allem immer sehr aufwendig sind. In der Regel geht es ja nicht um unterschiedliche Löhne für gleiche Arbeit, sondern für gleichwertige Arbeit. Das ist aber letztlich ein sehr schwammiger Begriff. Zudem sind Klagen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden bei laufendem Arbeitsverhältnis ohnehin äusserst selten. Sie erfolgen meistens erst nach dessen Beendigung. Das gilt auch für Lohnungleichheitsklagen. Das würde sich wohl nur ändern, wenn der Kündigungsschutz erheblich ausgebaut würde.

Und wie sieht es bei Männern aus?

Diese klagen noch sehr viel seltener. Da geht es auch meist mehr um Arbeitsbedingungen als um Lohn. Es fragt sich, inwieweit Arbeitnehmer in einem reinen Männerberuf eine Schlechterstellung geltend machen können, gegenüber Mitarbeitern in einem weniger ausgeprägten Männerberuf.

Arbeitgebende ab 50 Mitarbeitenden sollen künftig gesetzlich dazu verpflichtet werden, alle vier Jahre die Lohn-gleichheit der Geschlechter zu analysieren. Was halten Sie davon?

Das muss sehr genau überlegt sein, weil solche regelmässig durchgeführten Lohnanalysen individuelle Lohnungleichheitsklagen auch erschweren könnten. Vor Gericht würde man aufgrund einer falschen Schlussfolgerung tendenziell zugunsten des Arbeitgebenden entscheiden, nach dem Motto: Dort, wo es keine generelle Diskriminierung gibt, kann es auch keine individuelle geben.

Was empfehlen Sie?

In erster Linie ist die Wirtschaft gefragt. Sie muss die Unterschiede beseitigen. Das ist allerdings nicht immer einfach, weil die Kriterien, die in den bestehenden Lohnsystemen zu solchen Unterschieden führen, oft nicht bekannt sind. Regelmässige Analysen können insofern tatsächlich hilfreich sein.

Wo sehen Sie sonst Handlungsbedarf?

Meines Erachtens ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheidend. Nur wenn Frauen und Männer nicht bloss erwerbstätig sind, sondern auch ausgewogen Familienaufgaben wahrnehmen, kann Gleichberechtigung verwirklicht werden. Dafür braucht es einerseits familiengerechte Strukturen an den Arbeitsplätzen, das heisst unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch arbeitstaugliche Familienmodelle wie etwa mehr Kindertagesstätten oder Tagesschulen. Zudem scheint mir die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes zentral. Er schafft für Väter Anreize, sich aktiv in die Erziehung einzubringen, und Frauen erhalten schneller die Möglichkeit, wieder in den Beruf einzusteigen.

Interview: Givengül Köz Brown



Thomas Geiser

Der 64-jährige Basler ist Professor für Privat- und Handelsrecht sowie Direktor des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen.



Foto: Michael Fritschi

Überarbeitete Datenbank

15 Jahre gleichstellungsgesetz.ch

Die Online-Datenbank gleichstellungsgesetz.ch dokumentiert über 700 Gerichtsurteile und Entscheide von Schlichtungsstellen, die das Gleichstellungsgesetz (GIG) betreffen. Kürzlich wurde die Website umfassend überarbeitet. Warum das notwendig war, erklärt Lukas Ottiger, Verantwortlicher Recht und Kommunikation der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern.

Herr Ottiger, schon seit 2001 sammeln sich auf gleichstellungsgesetz.ch Entscheide zu geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung. Wem dient eine so umfangreiche Datenbank?

Die Website richtet sich an eine sehr breite Zielgruppe: Arbeitnehmenden, die sich diskriminiert fühlen, hilft sie bei der Beurteilung ihrer Situation anhand ähnlich gelagerter Fälle und beantwortet Fragen zur möglichen Vorgehensweise. Arbeitgebende, insbesondere Personalverantwortliche, können aus den Fehlern anderer lernen, und Juristinnen und Juristen von Beratungsstellen und Advokaturen dient die publizierte Rechtsprechung bei der Beurteilung möglicher Prozesschancen und -risiken. Zudem finden Dozierende Beispielfälle für den Unterricht und Medienschaffende einen Informationspool für Recherchen.

Anfang Mai wurde die Website neu lanciert. Was genau wurde verbessert?

Mittlerweile sind über 700 Fälle in der Datenbank. Seit der Online-Schaltung vor 15 Jahren haben technische, aber auch rechtliche Entwicklungen eine umfassende Überarbeitung notwendig gemacht. So wurde etwa die Liste der Stichwortsuche thematisch gruppiert und mit neuen Schlagworten rund um aktuelle Themenbereiche wie beispielsweise sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität oder Kündigung im Zusammenhang mit Mutterschaft ergänzt. Weiter ist die Sucheingrenzung neu auch bezüglich unterschiedlicher Instanzen möglich – von der Schlichtungsstelle bis zum Bundesgericht.

Sie sind in der Begleitgruppe des Projekts. Welchen Effekt erhoffen Sie sich mit dem Relaunch?

Am Kolloquium zum 20-Jahr-Jubiläum des GIG hat sich einmal mehr gezeigt, dass dessen Geltendmachung in der Praxis nach wie vor gewissen Hemmschwellen unterliegt und in der Anwendung zum Teil Defizite bestehen. Durch die erhöhte Benutzungsfreundlichkeit soll ein niederschwelliger Zugang zur Thematik gefördert werden. Die detailliertere Indexierung führt zu präziseren Suchresultaten und soll vor allem Fachpersonen ermuntern, häufiger nach GIG vorzugehen, anstatt Diskriminierungen bloss als Nebenschauplatz eines Verfahrens nach Arbeitsrecht zu behandeln. Ein Besuch auf der neuen Website lohnt sich also für alle.

Interview: Güvengül Köz Brown

Ratgeber Care-Arbeit

Immer mehr pflegebedürftige Menschen werden zu Hause von privaten Haushaltshilfen betreut. Für diese Angestellten gelten jedoch die Arbeits- und Ruhezeiten des Arbeitsgesetzes nicht, weshalb sich eine faire vertragliche Regelung aufdrängt. Welche weiteren rechtlichen Aspekte von besonderer Relevanz sind, können Sie im neuen Ratgeber «Haushaltshilfe beschäftigten – Das müssen Sie wissen» nachlesen. Diese von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt herausgegebene Broschüre kann auf unserer Website kostenlos bestellt werden.

> www.gleichstellung.bs.ch/care

Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel

100 Prozent führen –
auch in Teilzeit

Teilzeitarbeit in Führungspositionen gilt noch heute in vielen Unternehmen als Karrierebremse und ist entsprechend wenig verbreitet. Dabei steckt gerade darin ein grosses Potenzial, insbesondere zur Entschärfung des drohenden Fachkräftemangels. Teilzeitarbeit ist längst keine «Frauensache» mehr. Immer mehr Männer und die jüngere Generation wünschen sich zeitliche Flexibilität im Beruf. Fachleute sind überzeugt, dass Führen in Teilzeit in jeder Branche und jeder Funktion umsetzbar ist. Know-how und Verantwortung werden breiter abgestützt, der Freiraum für Innovation wird vergrössert, die Motivation erhöht – und somit auch die Führungsqualität. Die Alltagskultur und das Führungsverständnis müssen für eine erfolgreiche Umsetzung überdacht werden.

Wichtig sind Praxisbeispiele und eine vertiefte Diskussion über Teilzeitarbeit in Führungspositionen. Die Mitglieder der familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel wollen dies angehen und stellen das Thema 2016 ins Zentrum ihrer Aktivitäten. Die Public Private Partnership wird von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern koordiniert.

> www.familienfreundliches-basel.ch



Foto: František Matouš

Anlass

50 Jahre jung: Das Frauenstimmrecht in Basel-Stadt

Als erster Deutschschweizer Kanton hat Basel-Stadt 1966 den Frauen die politischen Rechte verliehen. Zur Feier dieser Pionierleistung haben die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern und die Gleichstellungskommission am 6. April zur öffentlichen Veranstaltung «50 Jahre jung» ins Foyer des Theaters Basel eingeladen. «Um eine Brücke zwischen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zu schlagen, präsentierten wir zwei Gesprächsrunden mit jeweils anderen Talkgästen», führt Michela Seggiani von der Abteilung Gleichstellung aus. Zu den sieben illustren Podiumsgästen zählten neben Elisabeth Kopp, der ersten Bundes-

rätin der Schweiz, unter anderem die Ständerätin Anita Fetz sowie die erfolgreiche Autorin und Journalistin Michèle Binswanger. Der Generationenmix spiegelte sich auch im zahlreich erschienenen Publikum wider: In ausgelassener Stimmung fanden Diskussionen zwischen den rund 380 Anwesenden statt. Die Schauspielerin und Sängerin Bettina Dieterle und die Musikerin Bettina Urfer boten den musikalischen Rahmen und kabarettistische Intermezzi. Mit viel Charme und Witz sorgte das Duo für unterhaltsame Momente zwischen den Gesprächsrunden.

no limits!

Berufe haben kein Geschlecht

Mädchen werden Kindergärtnerinnen und Jungs Feuerwehrmänner – so klischiert diese Aussage auch tönen mag, sie entspricht der Realität, denn nach wie vor lassen sich junge Frauen und Männer bei ihrer Berufswahl von traditionellen Rollenmustern leiten. Ihre individuelle Fähigkeiten und Interessen geraten dadurch in den Hintergrund. Wie wichtig es aber ist, diese Klischees aufzubrechen, zeigt die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt auch dieses Jahr an der Basler Berufs- und Weiterbildungsmesse. Vom 20. bis zum 22. Oktober 2016 können sich Interessierte am «no limits!»-Stand davon überzeugen lassen, dass es sich lohnt, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu ergreifen und das ganze Spektrum der Möglichkeiten auszuschöpfen.

Die Basler Berufs- und Weiterbildungsmesse findet wie folgt statt:

Donnerstag, 20.10.2016, 10.00 – 18.00 Uhr

Freitag, 21.10.2016, 10.00 – 18.00 Uhr

Samstag, 22.10.2016, 9.00 – 17.00 Uhr

> www.basler-berufsmesse.ch

> www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/schule-berufswahl



Wanderausstellung

Das Lohnmobil macht Halt auf dem Barfi

Seit März 2015 ist ein feuerroter Container in der ganzen Deutschschweiz unterwegs und informiert auf öffentlichen Plätzen über die Lohnungleichheit von Frau und Mann. Vom 23. bis zum 27. September 2016 macht die interaktiv gestaltete Wanderausstellung Halt in Basel. Auf dem Barfüsserplatz können sich Interessierte während dieser fünf Tage mit allen Sinnen auf das komplexe Thema Lohn(un)gleichheit und deren individuellen und gesellschaftlichen Folgen einlassen. Im Rahmen der Ausstellung organisiert die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt spezielle Veranstaltungen und Kurse. Detaillierte Informationen finden Sie ab Juni 2016 auf unserer Website.

> www.gleichstellung.bs.ch > www.lohnmobil.ch

Impressum

Die Brise ist eine offizielle Publikation der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt (GFM) des Präsidialdepartements Basel-Stadt, www.gleichstellung.bs.ch. Sie erscheint zweimal jährlich.

Redaktion
Lukas Ottiger, GFM, Lukas.Ottiger@bs.ch
Güvengül Köz Brown und Philipp Grünenfelder,
www.umlaut.ch

Gestaltung
Gian Besset Graphic Design, www.gianbesset.ch

Illustrationen
Sarah Weishaupt, www.sarahweish.blogspot.ch

Druck
Werner Druck AG, Basel, Auflage 3000 Ex.

Mai

24. Mai 2016, 8.30 Uhr
Kongresshaus Biel

Nationale Fachtagung «care@home»

Care-Arbeit gewinnt in unserer Gesellschaft immer mehr an Bedeutung. An der von Pro Senectute organisierten 3. Nationalen Fachtagung «care@home» beleuchten bekannte Referentinnen und Referenten Perspektiven von Betreuung und Pflege in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen.

> www.prosenectute.ch

28. Mai–16. Juni 2016
Vorstadttheater Basel

Shakespeare reloaded: Irrungen & Wirrungen – die Liebe steht Kopf

Das Gastspiel von Theater Blau richtet sich an Kinder ab 10 Jahren. Achtung: Die Vorstellungen finden in der Langen Erle statt.

> www.vorstadttheaterbasel.ch

Juni

5. Juni 2016
Schützenmattpark, Basel

Schweizerischer Vätertag

Zum 10. Mal finden an diesem Tag schweizweit Veranstaltungen zum Vätertag statt – zum ersten Mal auch in Basel.

> www.vaertag.ch > www.mbrb.ch

9.–10. Juni 2016
Hochschule für Wirtschaft FHNW, Olten

Praxistagung «Walk the Talk»

Die Tagung geht den Fragen nach den Ursachen für Wandel und Persistenz von Geschlechterstrukturen in Organisationen auf den Grund.

> www.fhnw.ch/plattformen/walk-the-talk

16. Juni 2016, 16.30–18.15 Uhr
Universitätsspital Basel

Familie und Arbeitswelt im Gesundheitswesen

Die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel lädt zur Veranstaltung «Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit» ein. Verschiedene Referierende reden über die Herausforderung im Gesundheitswesen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

> www.familienfreundliches-basel.ch

Juli

1. Juli 2016, 8.30–16.15 Uhr
Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Olten

Abklärungsprozesse im Kinderschutz auf Augenhöhe gestalten

An der Fachtagung werden Ergebnisse des Projektes «Entwicklung und Erprobung eines Prozessmanuels zur dialogisch-systemischen Kindeswohl-abklärung» vorgestellt. Sie bietet aber den Teilnehmenden auch die Möglichkeit, sich mit aktuellen Fragen rund um den Kinderschutz auseinanderzu-

setzen.

> www.kindeswohl-abklaerung.ch/Weiterbildung/Fachtagung

August

18.–19. August 2016
Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Olten

Sexuality and Social Work Conference 2016

Im Zentrum der diesjährigen Tagung steht folgendes Thema: Transgressing Boundaries and the Intersection of Sexualities in Social Work.

> www.fhnw.ch/plattformen/sexualityandsocialwork-conferences

19. August 2016–Oktober 2018
Medien- und Theaterfalle, Basel

Elysium: Vier Episoden – Ein Prozess

Ein heimatloser Abenteurer, eine Kämpferin im Dienst der Wahrheit, eine geheimnisvolle Verführerin und ein ausgekochtes Früchtchen – vier Individuen, eine Frage: Wo bitte geht's zum Paradies?

> www.theaterfalle.ch

September

10.–11. September 2016
Theater Roxy, Birsfelden

Als die Araber noch tanzten

Im Rahmen des Theaterfestival Basel lässt der tunesische Choreograf Radhouane El Meddeb in seinem Stück «Au temps où les Arabes dansaient» mit La Compagnie du SOI vier Männer den Bauchtanz entdecken und sie so auf die Gewalt von Islamisten gegen Frauen antworten.

> www.theaterfestivalbasel.ch > www.theater-roxy.ch

13.–14. September 2016
IZFG Bern

Elisabeth Joris & Frauengeschichte(n)

Das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern (IZFG) organisiert anlässlich des 70. Geburtstags von Elisabeth Joris und zum 30-Jahr-Jubiläum des Erscheinens des Buches «Frauengeschichte(n)» ein zweitägiges Symposium.

> www.gendercampus.ch/de/aktuell/veranstaltungen

16. September 2016, 9.30–17.00 Uhr
Netzwerk Schulische Bubenarbeit NWSB, Zürich

Gesch klar?

Mit geschärftem Gender(durch)blick in der Beratung und Intervention der Schulsozialarbeit

Durch Reflexion der eigenen Haltung können Schulsozialarbeitende an diesem Kurs unter anderem ihre Professionalität im Bereich Gender stärken. Informationen und weitere Kurse der NWSB können Sie als PDF herunterladen:

> www.nwsb.ch/dokumente/wb_jumpps_2016.pdf

23.–27. September 2016
Barfüsserplatz, Basel

Wanderausstellung: Lohnmobil

Detaillierte Informationen: siehe Seite 7.

29. September–2. Oktober 2016
neues kino, Basel

Luststreifen – Queer Film Festival Basel

Filmfestival der homosexuellen Arbeitsgruppen Basel (habs).

> www.luststreifen.ch

Oktober

20.–22. Oktober 2016
Messe Basel

no limits! – Berufe haben kein Geschlecht

Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern an der Basler Berufs- und Weiterbildungsmesse. Detaillierte Informationen: siehe Seite 7.

50 Jahre Frauenstimmrecht

Im Rahmen des Jubiläums «50 Jahre Frauenstimmrecht im Kanton Basel-Stadt» finden bis Ende Juni 2016 u.a. folgende Veranstaltungen statt:

30. Mai 2016, 18.00 Uhr
Theater Basel, Foyer Schauspielhaus

Theater – gleicher Spielraum für die Geschlechter?

Podiumsdiskussion

17.–18. Juni 2016
Alte Universität, Basel

Endlich! 50 Jahre Frauenstimmrecht Basel-Stadt

Internationale wissenschaftliche Tagung

24. Juni 2016, ab 18.00 Uhr
Markthalle, Basel

Jubiläumfest mit Ira May, Vybez-bilder und spannenden Gesprächen

Detaillierte Informationen und weitere Veranstaltungen: > www.frauenstimmrecht.ch

100 Jahre Frauenrechte beider Basel

Der Verein organisiert im Rahmen seines 100-jährigen Bestehens ebenfalls mehrere Veranstaltungen.

> www.frauenrechtebeiderbasel.ch/jubiläum-100-jahre

Eine Übersicht über diese und weitere Veranstaltungen finden Sie auf unserer Website. Dort haben Sie auch die Möglichkeit, Ihren Anlass kostenlos in unseren Online-Kalender einzutragen.

> www.gleichstellung.bs.ch/veranstaltungen