

And the winners are...

Vier Firmen, die in Sachen Gleichstellung etwas zu bieten haben, erhielten den diesjährigen Prix Egalité.

Vorhang auf: Die Sieger in Sachen Gleichstellung sind gekürt worden. Die zweite Verleihung des Prix Egalité wirft Licht auf firmeninterne Schritte in Richtung Gleichstellung.

PRISCILLA IMBODEN

Ob Gender-Mainstreaming oder Technic Girls genannt, es gibt sie, die Bestrebungen, den Frauen im Berufsleben gleiche Chancen zu geben. Das zeigt die Verleihung des zweiten Prix Egalité, der in Sachen Gleichstellung vorbildliche Firmen prämiert.

Frauen werden in der Arbeitswelt klar benachteiligt. Das schlägt sich im Lohn nieder: Sie verdienen im Jahre 2000 für die gleiche Arbeit im Schnitt 21,3 Prozent weniger als Männer. Und der Weg zur Lohngleichheit erfolgt in Mikroschritten, wie aus der letzten Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (BfS) ersichtlich ist: Zwei Jahre zuvor

war der Unterschied mit 21,5 Prozent 0,2 Prozent grösser.

Die Lohnlücke ist die Folge gesellschaftlicher Strukturen und Erwartungen, die einer berufstätigen Frau, spätestens, wenn ein Kind unterwegs ist, Probleme bereiten. In aller Regel nimmt nach wie vor die Mutter die Erziehungsaufgaben wahr. Wie das BfS erhoben hat, tragen neun von zehn Frauen mit Kindern die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit alleine.

Die Industrie steht in Sachen Gleichstellung am schlechtesten da

Bräuche lösen sich nur langsam auf, mit einzelnen, beharrlichen Schritten. Der Prix Egalité zeichnet solche in Firmen verwirklichten Schritte zur Gleichstellung aus. Je nach Wirtschaftszweig sind die Unterschiede erheblich. Öffentliche Verwaltungen weisen die besten Resultate aus, danach folgen Dienstleistungsbetriebe, die Industrie bildet das Schlusslicht.

Zwar haben weit weniger Firmen teilgenommen als vor zwei Jahren, doch sie schneiden gesamthaft gesehen besser ab. Am augenfälligsten sind die starke Zunahme des Angebots von flexiblen Arbeitszeitmodellen auf allen Hierarchiestufen und die Lohntransparenz.

Sabina Littmann-Wernli, ETH-Ökonomin und Jurymitglied, kommentiert: «Gleichstellung wird zunehmend institutionell verankert. Dazu gehört auch das Gleichstellungs-Controlling, das vor zwei Jahren noch nicht so verbreitet war.»

Noch ist das Ziel weit entfernt. In den Vorstandsetagen und Schlüsselpositionen sitzen mehrheitlich Männer, die von der Vorteilhaftigkeit neuer Geschlechterverhältnisse überzeugt werden müssen, damit sie der Gleichstellung den Weg bereiten. Diese kann nicht alleine auf der Frauenseite bewirkt werden. Auch die Rolle der Männer muss sich wandeln: «Gleichstellungsförderung muss immer Massnahmen für Frauen und Männer vorsehen», erklärt Sabina Littmann-Wernli.

DER PREIS



Der Prix Egalité wurde vor zwei Jahren vom Schweizerischen Kaufmännischen Verband in Zusammenarbeit mit CASH lanciert. Firmen werden aufgefordert, einen Fragebogen zum Thema

auszufüllen. In diesem zweiten Durchgang haben 138 Firmen teilgenommen. In der Jury sassen Prof. Dr. Christof Baitsch, Institut für Angewandte Psychologie, Zürich; Barbara Guntern Anshamatten, Leiterin des Büros für Gleichstellung des Kantons Wallis; René A. Lichtensteiner, Human-Resources-Experte, DMS-Consulting, Zürich; Dr. Sabina Littmann-Wernli, Ökonomin, ETH Zürich. Siegerinnen des ersten Prix Egalité waren die Krankenkasse PKK, die Erziehungsdirektion Bern und das Stadtzürcher Amt für Hochbauten.



Caritas: Claudia Zihlmann, Leiterin der Fachgruppe Chancengleichheit, und ihre Vorgängerin Bernadette Hodel (r.).

«DRANBLEIBEN, UM GLEICHSTELLUNG ZU WAHREN» Siegerin gemeinnützige Unternehmen: Caritas Schweiz

Der **Frauenstreik** vor 11 Jahren war für Caritas Anlass, mit der Gleichstellung Ernst zu machen. Sie bietet ihren 560 Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten, stellt Krippenplätze zur Verfügung und kontrolliert die Erreichung der Gleichstellungsziele. Zudem gilt bei Caritas eine Quotenregelung: In Führungspositionen müssen beide Geschlechter zu mindestens einem Drittel vertreten sein. Tönt selbstverständlich für eine gemeinnützige Organisation mit sozialen Zielen. Doch Claudia Zihlmann, Leiterin der Fachgruppe Chancengleichheit, entgeg-

net: «Man muss dranbleiben, um Gleichstellung zu erreichen und zu wahren. Wir leben in einer Gesellschaft, die die Frauen in vielen Bereichen immer noch stark benachteiligt. Strukturelle Hindernisse, wie überlastete Kinderkrippen, gibts immer wieder.» Das Hauptproblem für Frauen im Beruf sei die gesellschaftliche Grundeinstellung. «Ist ein Kind unterwegs, so wird stillschweigend erwartet, dass die Frau ihr Pensum reduziert. Sie tut dies in der Regel», erklärt Claudia Zihlmann, «doch das ist oft ein kurzfristiger, schlecht durchdachter Entscheid.»



Feller AG: Roger Schmidmeister, Roland Diethelm, Xenia Schwarzbach, Iris Hassenpflug, Personalleiter Willi Schilling, Markus Graf und Aglaia Lüthy (v. l. n. r.).

«MÄNNER ZEIGEN SICH INTELLIGENTER, WENN FRAUEN DABEI SIND» Siegerin Grossunternehmen: Feller AG, Horgen

«Männer zeigen sich intelligenter und teamfähiger, wenn Frauen dabei sind.» Das ist einer der Gründe, erklärt Personalleiter Willi Schilling, weshalb in der Elektronikfirma Feller AG die Gleichstellung eine zentrale Rolle spielt. «Ausserdem glauben wir, dass vielfältige Ansätze und Denkweisen zu besseren Lösungen führen», ergänzt er. Erklärtes

Ziel der 404 Personen starken Firma ist es, ihren Anteil an Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Dazu wurde in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Smu und dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung ein Konzept ausgearbeitet, das verschiedene Massnahmen beinhaltet: Das Lohngefüge wurde durchleuchtet, um Diskriminierungen auszumerzen; die

Firma ermöglicht Teilzeitarbeit und organisiert bei Bedarf Krippenplätze. Mit der Teilnahme am Projekt «Technic Girls» versucht Feller AG, Schulabgängerinnen für eine Lehre als Polymechanikerin oder Konstrukteurin zu gewinnen. «Das Interesse ist oft da, doch die Eltern pflegen ihren Töchtern zu sagen: «Mach doch eine KV-Lehre», stellt Schilling fest.



Stadtverwaltung Bern: Adjunkt Jonathan Gimme, Finanzdirektorin Therese Frösch, Adjunktin Theres Wägli und Werner Meile, Personal- und Lohnwesen.

«JEDE DIREKTION MUSS VORGABEN MACHEN» Siegerin öffentliche Unternehmen: Stadtverwaltung Bern

Die Konstanz und der Durchhaltewillen der Berner Stadtverwaltung hat der Prix-Egalité-Jury imponiert. Die Verwaltung bietet ihren 3680 Mitarbeitenden 16 Wochen Mutterschaftsurlaub und eine dreiwöchige Vaterschaftspause sowie flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Zudem sind dezentrale Impulse in der heterogenen Organisation wichtig: «Jede Direktion muss qualitative und quantitative Gleichstellungsvorgaben machen», erklärt der stellvertretende Personalleiter Werner Meile. Daraus er-

folgte ein Sammelsurium verschiedener Ideen, von einem Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt bis hin zu einem neuen Personalgewinnungsinstrument auf Grund von beruflich wie ausserberuflich erworbenen Schlüsselkompetenzen. «Es ermöglicht die bessere Einschätzung von Kompetenzen, wie etwa Flexibilität, Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten, die bei Freiwilligen- und Familienarbeit erworben wurden», erklärt Meile. Damit soll auch Frauen mit **Patchworkbiografien** eine echte Chance erhalten.



Strasser Architekten: Jutta und Beat Strasser.

«DER BERUF IST EINE BERUFUNG» Siegerin Kleinunternehmen: Strasser Architekten, Bern

«Ich war nicht erstaunt, als ich erfuhr, dass wir den Prix Egalité erhalten», meint Jutta Strasser. Ihr Architekturbüro, das sie mit ihrem Ehemann Beat Strasser zusammen führt und das 13 Mitarbeitende beschäftigt, steht im Zeichen der Gleichstellung als Lebensphilosophie. Strasser Architekten stellt nur junge Frauen als Lehrlinge an, ermöglicht Teilzeitarbeit, praktiziert ein transparentes Lohnsystem und gewährt Mutterschaftsversicherung und bezahlten Vaterschaftsurlaub. Die zentrale Bedeutung der Gleichstellung in ihrer Firma er-

folgt aus einer simplen, aber grundsätzlichen Überlegung: «Bei Fragen unserer gebauten Umwelt sollen Frauen eine ebenso gewichtige Stimme haben wie Männer», erklärt Jutta Strasser, «die Realität sieht aber anders aus. Wir wollen Gegensteuer geben.» Junge Frauen, die über eine gute Ausbildung verfügen, sollen überdies ermuntert werden, ihre Fachkompetenz aufrechtzuerhalten. «Sie sollen sehen, dass der Beruf gleichzeitig eine Berufung ist, und nicht einfach eine Tätigkeit, die man in die Schublade schiebt, wenn Kinder kommen», sagt Strasser.