



Positionspapier Gleichstellung

Inhalt

Einleitung	4
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	5
• Vaterschaftsurlaub	5
• Elternurlaub	5
• Teilzeitarbeit, Job Sharing & Top Sharing.....	5
• Familienergänzende Kinderbetreuung	5
Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – und gleiche Chance auf Karriere	6
• Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	6
• Lohnleichheitsdialog mit den Unternehmen	6
• Chancengleichheit bei der Karriere.....	6
Anerkennung der Freiwilligenarbeit von Müttern und Vätern	6
• Bessere Anerkennung der Freiwilligenarbeit	7
• Berufliche Vorsorge	7
• Ergänzungsleistungen für Familien.....	7
Ziel	7

Einleitung

Das Jahr 2011 ist ein spezielles Jahr für all jene, die sich für die Gleichstellung eingesetzt haben und weiterhin einsetzen. Wir feiern zahlreiche Meilensteine auf dem Weg zur Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau:

- 100 Jahre Internationaler Frauentag in der Schweiz
- 40 Jahre Frauenstimmrecht
- 30 Jahre Gleichstellungsartikel in der Verfassung
- 20 Jahre Frauenstreik
- 15 Jahre Gleichstellungsgesetz

Können wir uns dank diesen Erfolgen in den vergangenen einhundert Jahren zufrieden zurücklehnen?

Nein, trotz all der Fortschritte sind die Ziele der Gleichstellung bei weitem noch nicht erreicht!

Noch immer verdienen Frauen rund 20 Prozent weniger als Männer, noch immer bedeutet Familie haben auf Karriere zu verzichten und noch immer erhält die Familienarbeit nicht die gebührende Anerkennung. **transfair stellt deshalb konkrete Forderungen** um die Gleichstellung von Mann und Frau weiter voran zu treiben.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es ist eine Herausforderung, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Kinder aufzuziehen geht oftmals einher mit dem – unfreiwilligen - Verzicht auf Karriere. Vielerorts fehlen zum einen die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit und zum anderen beeinträchtigt eine Reduktion der Stellenprozente oft auch die Karrieremöglichkeiten. Es fehlt noch immer an Einrichtungen und an der finanziellen Unterstützung für familienergänzende Kinderbetreuung. Familie und deren Vereinbarkeit mit dem Beruf ist nicht nur Sache der Mutter. Auch den Vätern muss über einen Vaterschaftsurlaub Zeit für die Familie eingeräumt werden. Ergänzend zu Mutter- und Vaterschaftsurlaub, bei dem vor allem auch gesundheitsbezogene Aspekte im Vordergrund stehen, braucht es einen Elternurlaub. Damit soll es beiden Elternteilen gleichermaßen ermöglicht werden, Zeit in ihre Familie zu investieren. Zusätzlich zum bereits geltenden Mutterschaftsurlaub fordert transfair deshalb:

- **Vaterschaftsurlaub**

Kinder brauchen ihre Väter, deshalb braucht es einen Vaterschaftsurlaub, der diesen Namen auch verdient: 20 Tage, flexibel einziehbar, sind ein Muss.

- **Elternurlaub**

Eine gute Familienpolitik muss den Eltern Freiräume für ihre Betreuungspflichten schaffen. Dafür braucht es einen über mehrere Jahre hinweg beziehbaren Elternurlaub, auf den beide Elternteile zu jeweils gleichen Teilen Anspruch haben.

- **Teilzeitarbeit, Job Sharing & Top Sharing**

Angebote für Teilzeitarbeit, Job Sharing und Top Sharing entsprechen einem Bedürfnis der Arbeitnehmenden und müssen deshalb ausgebaut werden – ohne Einbussen bei der beruflichen Karriere.

- **Familienergänzende Kinderbetreuung**

Ohne die Möglichkeit der externen Kinderbetreuung muss oft ein Elternteil aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Es braucht deshalb die entsprechenden Strukturen, nicht nur von staatlicher Seite sondern auch von den Unternehmen.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – und gleiche Chance auf Karriere

Frauen verdienen in der Schweiz nicht nur rund 20 Prozent weniger als Männer, sie werden auch bei den Aufstiegschancen benachteiligt: In den Geschäftsleitungen der 100 grössten Schweizer Firmen finden sich gerade einmal 5 Prozent Frauen. Dabei ist längst nachgewiesen, dass gemischte Teams – auch in der Unternehmensführung - viel erfolgreicher sind. Eine solche Diskriminierung ist für transfair inakzeptabel und fordert deshalb:

- **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit**

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts müssen gestoppt werden.

- **Lohngleichheitsdialog mit den Unternehmen**

Lippenbekenntnisse reichen nicht aus; die Löhne müssen in den Unternehmen systematisch untersucht und gegebenenfalls korrigiert werden. Der Bund stellt dafür das eigens entwickelte Programm Logib zur Verfügung.

- **Chancengleichheit bei der Karriere**

Nicht das Geschlecht soll über die Karrierechancen entscheiden, sondern die erbrachte Leistung. Gläserne Decken müssen aufgebrochen werden um eine ausgewogene Vertretung auf allen Führungsebenen zu erreichen.

Anerkennung der Freiwilligenarbeit von Müttern und Vätern

Wer selbst eine Familie hat weiss, dass die Betreuung von Kindern aber auch von betagten oder kranken Angehörigen eine äusserst anstrengende und fordernde Arbeit sein kann. Trotzdem wird Arbeit immer noch mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Wer sich freiwillig und unbezahlt für die eigene Familie einsetzt, arbeitet nicht. Obwohl der Lerneffekt bei diesen Tätigkeiten mindestens so hoch ist wie in einem herkömmlichen Beruf, wird der Erfahrungsgewinn nicht anerkannt. Bis heute sind es weitestgehend Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren. 40 Prozent aller erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit. Bei den Männern sind es 7 Prozent. Väter, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen um Zeit für die Familie zu haben, müssen sich hierfür rechtfertigen. Einbussen bei der Karriere oder bei den Möglichkeiten zur Weiterbildung sind die Folge. Jede zehnte erwerbstätige Frau arbeitet zudem weniger als 50 Prozent.

Dies wirkt sich auch auf die berufliche Vorsorge aus: Dadurch, dass das Einkommen erst über einer Eintrittsschwelle von 20'880 Franken versichert ist und auch auf Teilzeitpensen der volle Koordinationsabzug auf dem versicherten Lohn abgezogen wird, verringert sich die zukünftige Rente für Arbeitnehmende mit Teilzeitpensen massiv. transfair fordert deshalb:

- **Bessere Anerkennung der Freiwilligenarbeit**

Auch unbezahlte Arbeit ist Arbeit und führt genauso zu Erfahrungsgewinnen. Diese nutzbaren Erfahrungen müssen bei der Lohnfestlegung angerechnet werden.

- **Berufliche Vorsorge**

Damit Arbeitnehmende mit Teilzeitpensen bei den Rentenleistungen nicht zusätzlich benachteiligt werden, muss der Koordinationsabzug proportional dem Beschäftigungsgrad angepasst werden. Zudem muss die Eintrittsschwelle gesenkt werden.

- **Ergänzungsleistungen für Familien**

Einkommensschwache Familien sind auf Unterstützung angewiesen. Einige kantonale Lösungen bestehen bereits. Wir fordern eine Regelung auf Bundesebene.

Ziel

transfair macht es sich zum Ziel, die genannten Forderungen umzusetzen. Dafür werden wir uns bei Verhandlungen zu Gesamtarbeitsverträgen einsetzen sowie auf politischer Ebene gemeinsam mit unserem Dachverband Travail.Suisse auf die Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik Einfluss nehmen.