GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

„Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen “. Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GIG) und dessen Folgen

Lanfranconi, Lucia M.

2012

https://doi.org/10.25595/3351

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lanfranconi, Lucia M.: *„Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen“. Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GIG) und dessen Folgen* , in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 21 (2012) Nr: 2, 107–117. DOI: https://doi.org/10.25595/3351.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Weinkopf, Claudia, 2010: Warum Frauen von einem gesetzlichen Mindestlohn besonders profitieren würden. In: Femina Politica. 19(2), 112-115.

Wicki, Maja, 1991: Wenn Frauen wollen, kommt alles ins Rollen: Der Frauenstreik vom 14. Juni 1991. Zürich.

Work, 2011: Teilsieg gegen die Migros. In: Die Zeitung der Gewerkschaft Unia. 01.12.2011. Internet: www.workzeitung.ch/tiki-read_article.php?articleId=1563 (09.04.2012)

Work, 2012: Die Zukunft ist lila. In: Die Zeitung der Gewerkschaft Unia. 6.

„Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen"

Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG) und dessen Folgen[1]

LUCIA M. LANFRANCONI

Recht entsteht in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen und spiegelt daher Machtverhältnisse wieder. Ähnlich ist es in der Vollzugsphase von gesetzlichen Bestimmungen: Soziale AkteurInnen interpretieren die in den Gesetzen eingeschriebenen Normen und setzen diese in konkrete Praktiken, Maßnahmen und Projekte um. Eine zentrale Rolle spielen dabei, neben den Machtverhältnissen, die Interessen aller Beteiligten (vgl. Budowski u.a. 2012). Im vorliegenden Beitrag geht es darum, wie das schweizerische Gleichstellungsgesetz (GlG) durch verschiedene soziale AkteurInnen in Praktiken, Maßnahmen und Projekte umgesetzt wird. Das Gesetz bezweckt die „Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann" (Art. 1 GlG) im Bereich des Erwerbslebens und gilt für alle privat wie auch öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse.[2] Es trat am 1. Juli 1996 in Kraft. Der Untersuchungszeitraum des vorliegenden Beitrages liegt daher zwischen Juli 1996 und Juli 2011. Auf der Grundlage des GlG und seiner Verordnung über Finanzhilfen wurden vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) in dieser Zeit 219 Projekte für die Gleichstellung im Erwerbsleben unterstützt. Neben Kursen und Sensibilisierungsmaterialien, die sich an Frauen, Männer oder Jugendliche richten, wurden 50 Projekte explizit (auch) für Unternehmen konzipiert von Verwaltungs- und Beratungsstellen zur Gleichstellung, Vereinen, Verwaltungen, Gewerkschaften und Verbänden.[3] Seit 2009 können im Rahmen eines Pilotprojektes Unternehmen selbst öffentlich bereitgestellte Gelder für Projekte zur Gleichstellung von Frau und Mann beantragen[4] oder dem Projekt Lohngleichheitsdialog von den Sozialpartnern und dem Bund beitreten.[5] Bis Juli 2011 haben 14 Betriebe unternehmensinterne Projekt durchgeführt (vgl. EBG 2012) und zwölf am Lohngleichheitsdialog teilgenommen.

Die tatsächliche Geschlechtergleichstellung ist in zentralen Bereichen des Erwerbslebens beispielsweise in Bezug auf die Lohngleichheit oder der Vertretung der Geschlechter in Führungspositionen in der Schweiz (noch) nicht umgesetzt (vgl. Bundesamt für Statistik 2012). Es bleibt daher relevant, der (Nicht-)Wirkung dieses spezifischen Rechtsinstrumentes nachzugehen und Hindernisse im Umsetzungsprozess aufzuzeigen. Aus der Forschung ist bekannt, dass die Schweiz vermehrt auf freiwillige und selbstverpflichtende betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen setzt (vgl. Bothfeld u.a. 2010; Lanfranconi 2012; Schär Moser/Strub 2011). Offenbar führen freiwillige Maßnahmen seltener zu der vorgesehenen Wirkung als verpflichtende Maßnahmen (vgl. Jüngling/Rastetter 2011; Schön 1999). Aus diesen Befunden kann ein Hindernis bei der Gleichstellungsdurchsetzung in der Schweiz herausgelesen werden (vgl. auch Beitrag von Imboden/Michel in dieser Ausgabe). Bisher gibt es keine Studie, die sich der Frage widmet, inwiefern und mit welchen Folgen im Umsetzungsprozess des GlG durch die beteiligten AkteurInnen Unterschiede zwischen verschiedenen Unternehmenstypen „hergestellt" werden.

Das GlG gilt in der Schweiz für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe. Der vorliegende Beitrag zeigt anhand von empirischen Belegen, dass im Umsetzungsprozess des GlG Unterschiede zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Großunternehmen (re-)produziert werden. Aus den aktivierten Unterschieden wird von den beteiligten AkteurInnen oft gefolgert, dass Gleichstellungsmaßnahmen für KMU nicht nötig und möglich seien. Dies wird im Bezug auf bisher implementierte Gleichstellungsprojekte diskutiert. Daraus wird gefolgert, dass die im Umsetzungsprozess aktivierten Unterschiede zwischen KMU und Großunternehmen den Vollzug des Gesetzes behindern. Dies vor dem Hintergrund der großen Relevanz von KMU in der Schweiz: Rund zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten in KMU (bis zu 249 Beschäftigte) und knapp die Hälfte der Beschäftigten in kleinen Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigten) oder Mikrounternehmen (bis zu 9 Beschäftigten; Bundesamt für Statistik 2010).[6] Wird die Anzahl der Unternehmen – und nicht der Beschäftigten – betrachtet, lässt sich festhalten, dass 99,6% der Unternehmen KMU und nur gerade 0,4% Großunternehmen (über 250 Beschäftigte) sind (ebd.).

Ein geeignetes analytisches Mittel zur Untersuchung von Rechtsumsetzungsprozessen ist die Diskursanalyse aus sozialwissenschaftlicher Perspektive. Denn diese fokussiert auf die Aneignung und Interpretation von Phänomenen durch soziale AkteurInnen und deren Machtpositionen sowie die vom Interpretationsprozess ausgehenden Konsequenzen. Konkret werden dabei Aussagen und Praktiken untersucht, die als Manifestation von Diskursen gelten (vgl. Keller 2011). Den in diesem Beitrag präsentierten Resultaten liegt eine sozialwissenschaftliche Diskursanalyse zu Grunde (vgl. Jäger 2009; Keller 2011). In die Analyse einbezogen wurden 16 leitfadengestützte Interviews (vgl. Helfferich 2005; Ritchie/Lewis 2003) mit an der Umsetzung des GlG beteiligten Personen und diverse im Umsetzungsprozess entstandene Dokumente. Ebenfalls deskriptiv analysiert wurden die oben genannten betrieblichen Gleichstellungsprojekte in der Schweiz.

Forschungsstand zu betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen in der Schweiz

Bothfeld u.a. (2010) unterscheiden drei Bereiche nationaler beruflicher Gleichstellung: Hierarchisch-passive (Ver- und Gebote) und hierarchisch-aktivierende Maßnahmen (Handlungsanforderungen an Betriebe, z.B. Berichte, Pläne, Aktivitäten) sowie Monitoring (Bewertung und Kontrolle). Die Schweiz fällt im Ländervergleich dadurch auf, dass sie über starke hierarchisch-passive Strukturen verfügt. Das GlG und die darin vorgesehenen Klagewege sind vergleichsweise griffig und wirksam, so dass in den letzten Jahren etliche, teilweise sehr erfolgreiche Verfahren vor Gerichten geführt werden konnten (vgl. Fuchs 2010). Dagegen weist die Schweiz schwache aktivierende Strukturen und ein schwaches Monitoring auf, mit Ausnahme der Kontrollen im Beschaffungswesen[7] (vgl. Bothfeld u.a. 2010; Fuchs 2008; Schär Moser/Strub 2011). Die Verantwortung zur Durchsetzung der Gleichstellung bleibt weitgehend den betroffenen Individuen überlassen (Stutz, Schär Moser und Freivogel 2005), was Fuchs (2008, 2) als „liberales Antidiskriminierungsmodell" umschreibt (siehe auch Beitrag von Imboden/Michel in dieser Ausgabe). Daneben setzt die Schweiz u.a. im Rahmen der in der Einleitung umschriebenen Maßnahmen insbesondere auf „die Unterstützung, Sensibilisierung und die Selbstverantwortung der Unternehmer" (Bothfeld u.a. 2010, 56; vgl. auch Lanfranconi 2012; Schär Moser/Strub 2011).

Maschke und Wiechmann (2010, 540) resümieren im Bezug auf solche freiwilligen und selbstverpflichtenden Gleichstellungsmaßnahmen aufgrund vorliegender Evaluationen, „dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft weniger als gewünscht greift, eine Wirkung lässt sich bisweilen nicht eindeutig empirisch belegen". Die Studie von Schön (1999) vergleicht deutsche Banken, die in einer „freiwilligen Selbstverpflichtung" ein Chancengleichheitsprojekt durchführen, und deutsche öffentlich-rechtliche Sparkassen, für die ein Landesgleichstellungsgesetz gilt, welches Frauenförderpläne und Ergebnisquoten verbindlich regelt. Die selbstverpflichtende Förderung wird „schneller den Erfordernissen eines Marktes bzw. der ökonomischen Situation eines Unternehmens angepasst" (Schön 1999, 297). Die Banken fördern zudem eher hoch qualifizierte Frauen und führen meist Projekte in den Bereichen Förderung von Führungskräften und Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch. Für freiwillige Projekte ist das Durchführen von Vereinbarkeitsmaßnahmen typisch (vgl. Maschke/Wiechmann 2010; Jüngling/Rastetter 2011). Diese bergen aber das Risiko von kontraproduktiven Wirkungen, wenn sie Stereotypen folgen (vgl. French/Strachan 2007; Maschke/Wiechmann 2010). Die dem Gesetz unterstellten Institute unterstützen dagegen eher niedriger qualifizierte Frauen und ergreifen Maßnahmen in einem breiten Themenspektrum. Die gesetzlichen Maßnahmen greifen weiter und verbindlicher ins betriebliche Geschehen ein und erreichen darüber hinaus mehr Betriebe als die freiwilligen Projekte (vgl. Schön 1999), weshalb insgesamt von einer größeren Wirkung der verbindlicheren Maßnahmen ausgegangen werden kann.

Die bisher ausgeführten Ergebnisse, unterstützt durch den Befund, dass zwei Drittel der öffentlichen und privaten Arbeitgebenden in der Schweiz keine aktive, freiwillige Gleichstellungspolitik betreiben (Stutz u.a. 2005), verweisen auf ein Hindernis für die Gleichstellungsdurchsetzung in der Schweiz (s. auch Imboden/Michel in dieser Ausgabe). Es finden sich wenige Studien zu Gleichstellungsmaßnahmen in KMU. Teilweise wird darauf verwiesen, dass Gleichstellungsmaßnahmen häufiger im öffentlichen Sektor und eher von Großunternehmen als von KMU durchgeführt werden (vgl. Maschke/Wiechmann 2010; Stutz u.a. 2005). Eine Befragung von 53 KMU im Kanton Baselland zeigt, dass die Mehrheit davon keine Gleichstellungsmaßnahmen durchführten, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit jedoch relativ verbreitet ist und oft beispielsweise eine Großzügigkeit im Krankheitsfall von Kindern besteht (Frauenrat Basel-Landschaft 2003). Solche „Großzügigkeiten" werden jedoch nur in Einzelfällen gewährleistet, weshalb sie systematische Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht ersetzen. Studien zur Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen in KMU kommen zu ähnlichen Schlüssen wie Studien zu allgemeinen Gleichstellungsprojekten: Auch in KMU sind Gleichstellungspromotoren z.B. in der Unternehmensleitung zentral und es ist förderlich, wenn Projekte in Verbindung mit Organisationswandel und auf den unterschiedlichen betrieblichen Ebenen unter Mitwirkung der Beschäftigten entwickelt und durchgeführt werden. Zudem begrüßen KMU eher Maßnahmen zum Gewinn, Erhalt und zur Weiterentwicklung von qualifizierten Fachkräften als explizite Frauenförderungsmaßnahmen. Für KMU ist der Austausch mit anderen Unternehmen zur Thematik sowie die zeitnahe Umsetzung aller Maßnahmen wichtig (vgl. Faber/Kowol 2003; Frauenrat Basel-Landschaft 2003).

Vier dominierende Aussagen zu KMU im Umsetzungsprozess des GlG

An dieser Stelle soll empirisch belegt werden, dass im Umsetzungsprozess des GlG Unterschiede zwischen KMU und Großunternehmen (re-)produziert werden und beteiligte Personen oft folgern, Gleichstellungsmaßnahmen für KMU seien weder nötig noch möglich. Es werden dazu vier Aussagen zu KMU und ihre Implikationen für Gleichstellungsmaßnahmen präsentiert, die in Interviews und Dokumenten im Untersuchungszeitraum von 1996 bis 2011 mehrfach auftauchen. Es wird aufgezeigt, welche AkteurInnen sich mit welchen Interessen äußern, und diskutiert, in welchem Zusammenhang die Aussagen zu den in diesem Zeitraum implementierten Projekten und Praktiken stehen.

Eine *erste zentrale Aussage* ist, dass KMU über weniger (personelle, zeitliche und finanzielle) Ressourcen verfügen als große Unternehmen. Von InteressenvertreterInnen der Arbeitgebenden wird aus dieser Aussage oft abgeleitet, Gleichstellungsmaßnahmen für kleine KMU seien nicht möglich:

> Für uns ist es immer schwierig, wenn der Bund oder das eidgenössische Gleichstellungsbüro neue Vorschriften erlassen will. Viele kleine Betriebe mit weniger als fünf Mitar-

> beitenden, also Mikro-KMU, sagen dann: „Nein, das machen wir nicht mit, das kostet zu viel." Für die Großen geht das vielleicht, aber für die Kleinen ist jede neue administrative Belastung eine Qual. (Interview, Vizedirektorin des Schweizerischen Gewerbeverbandes (SGV) 2011)

Von den bis anhin bereitgestellten und implementierten Gleichstellungsmaßnahmen sprechen – wohl u.a. vor dem Hintergrund des Ressourcenargumentes – nicht einmal eine Handvoll explizit kleine oder gar Mikro-KMU an. So sind von den 50 EBG-finanzierten Projekten für die Gleichstellung von Frau und Mann, die explizit Unternehmen ansprechen, sechs spezifisch für KMU konzipiert. Zwei davon sind für Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden und nur ein Projekt explizit für Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden konzipiert. Von den seit 2009 bereitgestellten Geldern für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte profitierten bisher nur Unternehmen mit über 45 Beschäftigten (EBG 2012), und der Lohngleichheitsdialog richtet sich ebenfalls primär an Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden.
VertreterInnen der Arbeitnehmenden sowie Personen in Verwaltungs- und Beratungsstellen ziehen aus dem Argument der geringen Ressourcen häufig den Schluss, Gleichstellungsprojekte für KMU sollen klein und kostengünstig sein und einen Nutzen für die Arbeitgebenden aufweisen. So argumentiert der Bundesrat in einem Bericht zu Anreizen für Arbeitgebende, die Gleichstellung von Frauen und Männer zu fördern:

> Die Kosten für den Erwerb eines Labels können in der Praxis insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ein Hindernis darstellen. Ein Label (d.h. ein Zertifikat, Anm. L.L.) muss zudem ein positives Image haben und über einen gewissen Bekanntheitsgrad verfügen, wenn es seinen Trägern Vorteile bringen soll. (Bundesrat 2008, 5)

Unternehmen verfügen über eine größere Machtposition als Arbeitnehmenden-Vertretungen oder Verwaltungs- und Beratungsstellen. Im konkreten Fall ist dies durch die fehlende Verpflichtung zu Gleichstellungsmaßnahmen für Betriebe bedingt. Gewerkschaften und Organisationen setzen daher darauf, insbesondere KMU „mindestens ein bisschen" für ein Gleichstellungsengagement zu motivieren.
Die *zweithäufigste Aussage* lautet, dass KMU entweder über keine oder lediglich eine kleine Personalabteilung verfügen. Oft wird daraus von Personen in Verwaltungs- und Beratungsstellen gefolgert, mindestens für kleine Unternehmen mit bis zu rund 50 Beschäftigten seien keine Gleichstellungsmaßnahmen möglich. So äußert sich eine der Personen, die beim EBG für die Vergabe der Gelder für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte verantwortlich sind (Interview 2010):

> Die ganz Kleinen, die Firmen mit unter 50 Mitarbeitenden, das sind personenabhängige Kleinfirmen, die oft keine Personalabteilung haben. Dort kann man nicht wirklich erwarten, dass sie strukturell etwas machen. (…) Wir unterstützen professionelle Personalmaßnahmen. Wenn eine Firma mit 40 Mitarbeitenden so etwas macht, dann ja sicher. Aber wenn es um fünf Mitarbeitende geht, kann ich mir gar nicht mehr vorstellen, was dies sein könnte.

Vor dem Hintergrund des aktivierten Bildes von kleinen Unternehmen, die per se nicht reglementiert werden können, und der daraus abgeleiteten Vergabepraxis für

Fördergelder, erstaunt es nicht, dass bisher nur Betriebe mit über 45 Mitarbeitenden Gelder für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte erhalten haben (vgl. EBG 2012).

Die zweite Folgerung aus dieser Aussage, die in diversen Interviews und Dokumenten zu finden ist, lautet wiederum, gerade Maßnahmen für KMU müssten freiwillig und für die Arbeitgebenden nützlich sein. Ein klarer Nutzen sei für den Betrieb im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben. So findet sich etwa im KMU-Handbuch, eine Sensibilisierungsmaßnahme des Staatssekretariats für Wirtschaft (2007), die Aussage, dass sich dieser z.B. in einer höheren MitarbeiterInnenzufriedenheit und einer damit verbundenen geringeren Personalfluktuation sowie einer höheren Loyalität mit dem Betrieb zeige. Es erstaunt in diesem Zusammenhang nicht, dass versucht wird, (kleinere) KMU insbesondere im Themenbereich der Vereinbarkeit anzusprechen. Von den sechs im Rahmen der EBG-Finanzhilfen explizit für KMU entwickelten Maßnahmen, widmen sich vier der Vereinbarkeitsthematik (die beiden anderen je einmal der Thematik der sexuellen Belästigung und der Lohngleichheit).

Drittens wird oft ausgesagt, dass in KMU jedeR jedeN kennt. Dies wird beispielsweise wie folgt umschrieben: „Also bei den ganz Kleinen kennt man alle, also man kennt den Patron, jede Person ist mit Vornamen bekannt“ (Interview, Verantwortliche der Geschäftsstelle Gleichstellung, Travail Suisse 2011). Oft wird aus dieser Beschreibung eines „familiären Klimas“ sowie der Tatsache, dass in (Familien-) KMU oft Frauen und Partnerinnen mitarbeiten, der Schluss gezogen, dass keine spezifischen Maßnahmen nötig seien. So argumentiert der Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes – und damit ein Interessensvertreter der KMU in der Schweiz – in seiner Rede an der Pressekonferenz zur Lancierung des Lohngleichheitsdialoges:

> Erstens ist darauf hinzuweisen, dass in zahlreichen, vor allem kleineren KMU, Ehefrauen oder Partnerinnen und Familienmitglieder als Mitarbeiterinnen beschäftigt sind und bezüglich Lohnfragen vielerorts bereits Transparenz und Gleichberechtigung herrschen. (Bigler 2009)

Auch VertreterInnen der Arbeitnehmenden aktivieren teilweise das beschriebene Bild der KMU als familiären geschlechteregalitären Betrieben, in denen keine Gleichstellungsprojekte notwendig sind, was wohl ebenfalls zu den wenigen bis anhin implementierten Gleichstellungsprojekten für und in (kleinen) KMU beiträgt.

Die Gleichsetzung von familiär mit geschlechteregalitär widerspricht patriarchalen Herrschaftsverhältnissen in der Familie. Und so wird in einigen Interviews und anderen Quellen eine Gegenposition zu der Redeweise der automatischen Gleichstellung in KMU vertreten, welche eher dem familiär-patriarchalen Verständnis entspricht, wie das folgende Zitat der Vizedirektorin des SGV zeigt. Sie ist zugleich eine Vertreterin der Arbeitgebenden, jedoch mit einem spezifischen Interesse für KMU-Frauen.

> In den meisten gewerblichen KMU ist der Mann noch der Chef. Meist sagen ja diese Frauen dann noch „mein Chef", oder? (lacht). Die meisten Frauen bleiben völlig im Hintergrund, obwohl sie im Betrieb eine zentrale Funktion haben. Meist leiten sie die ganze Administration, sind daneben aber in der Regel auch Mitbesitzerin oder sitzen, wenn es eine AG ist, im Verwaltungsrat. Trotzdem sagen sie aber viel zu bescheiden: „Ich helfe nur ein bisschen mit". (Interview 2011)

Die „JedeR kennt JedeN"-Aussage wird auch als Argument für flexible, freiwillige und für den Betrieb nützliche Gleichstellungsmaßnahmen benutzt, um KMU zu motivieren, mindestens etwas für die Gleichstellung zu tun. So steht im KMU-Handbuch:

> KMU haben zwar nicht die gleichen Ressourcen zur Verfügung wie große Unternehmen, und sie können oft keine umfangreichen Programme durchführen. Jedoch verfügen sie über andere, ebenso wichtige Trümpfe: Die Entscheidungswege sind kürzer, der Kontakt zwischen Chef und Angestellten ist direkt, und man kennt sich meist gut. Dies ermöglicht eine große Flexibilität, eine rasche Bestimmung der Bedürfnisse auf beiden Seiten und das Finden maßgeschneiderter Lösungen für den jeweiligen Fall. (SECO 2007, 3)

Eine *vierte verbreitete Aussage* lautet, dass die statistische Vergleichbarkeit (z.B. im Bezug auf die Löhne) innerhalb eines Betriebes erst ab einer gewissen Mindestgröße gegeben ist. Diese Aussage ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass das Softwareprogramm „Logib" zur Überprüfung der Lohngleichheit von Frau und Mann in Unternehmen[8] eine Mindestzahl von 50 Beschäftigten voraussetzt. Durch die Praxis der Verwendung dieses Instrumentes in diversen Lohngleichstellungsmaßnahmen wird die Teilnahme von kleinen Unternehmen an solchen Maßnahmen verhindert. So werden Lohngleichheitszertifikate meist erst ab rund 50 Mitarbeitenden vergeben. In die Kontrolle der Lohngleichheit im Beschaffungswesen werden – bisher[9] – nur Unternehmen ab rund 50 Beschäftigten einbezogen. Der Lohngleichheitsdialog richtet sich ebenfalls in erster Linie an diese Betriebe.

VertreterInnen der Arbeitgebenden sagen teilweise, in kleinen Betrieben sei nicht nur die statistische Vergleichbarkeit nicht gegeben, darüber hinaus sei keine Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlichen Arbeitsplätzen möglich. Sie schließen daraus, es brauche in kleinen Betrieben keine Gleichstellungsmaßnahmen. Dies zeigt die folgende Aussage des Direktors des Verbandes der Berner KMU (Interview 2012): „Das Büropersonal der Bauunternehmung ist eine andere Kategorie und die kann man nicht mit den Maurern vergleichen und von da her findet der (Bauunternehmer, Anm. L.L.) natürlich: ‚Was soll das bei mir?'."

Hier wird jedoch nicht beachtet, dass die Schweizer Verfassung nicht den gleichen Lohn bei gleicher Arbeit, sondern bei gleich*wertiger* Arbeit vorschreibt. Laut Art. 8 Abs. 3 BV sind die Löhne des „Büropersonals" also mit den Löhnen von „Maurern" vergleichbar.

Fazit: Ein Hindernis bei der Rechtsdurchsetzung

Dieser Beitrag beleuchtet die Komplexität des Rechtsumsetzungsprozess des schweizerischen GlG. Er zeigt auf, inwiefern unterschiedliche AkteurInnen, Interessen und Machtpositionen miteinander in Interaktion stehen und dadurch die Rechtswirkung behindert wird. Obwohl das GlG für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe gilt, werden im Prozess seiner Umsetzung von 1996 bis 2011 durch die beteiligten Personen Unterschiede geschaffen zwischen Großunternehmen und KMU (mit bis zu 249 Beschäftigten) und teilweise auch zwischen mittleren und kleinen Unternehmen (mit bis zu 49 Beschäftigten). Die beteiligten Personen leiten aus den (re-)produzierten Unterschieden her, dass Gleichstellungsprojekte in kleinen Unternehmen oder in KMU nicht nötig und möglich sind, was sich darin zeigt, dass bis heute wenige Gleichstellungsprojekte explizit (kleine) KMU ansprechen. Häufig folgern sie daraus, dass KMU höchstens die freiwillige Teilnahme an kleinen, kostengünstigen Gleichstellungsprojekten mit einem Nutzen für die Arbeitgebenden nahe gelegt werden kann. Dieser Nutzen wird meist im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermutet.

Interessenvertretungen der Arbeitgebenden argumentieren häufig generell gegen Gleichstellungsprojekte für KMU, wohl aus dem Interesse heraus, nicht in Konflikte mit ihren Mitgliedern zu geraten. Dass auch viele VertreterInnen der Arbeitnehmenden und Personen aus Verwaltungs- und Beratungsstellen meist für freiwillige, kostengünstige und „nützliche" Projekte für KMU argumentieren oder Maßnahmen für KMU überhaupt ablehnen, hängt einerseits mit ihrer Machtposition zusammen bzw. damit, dass sie Betriebe motivieren möchten, sich wenigstens etwas für die Gleichstellung zu engagieren. Andererseits liegt es aber auch an einem (re-)produzierten Bild von KMU als familiäre und von daher geschlechteregalitäre Orte oder als Betriebe, die per se nicht reglementiert werden könnten und für die es nur individuelle und flexible Lösungen geben kann. Eine Rolle spielt auch die Verfügbarkeit von Instrumenten wie das Statistikprogramm „Logib".

Folge dieser komplex miteinander verwobenen Aussagen ist, dass große Gruppen von Beschäftigten von Gleichstellungsmaßnahmen und -projekten ausgeschlossen werden: Wird davon ausgegangen, dass KMU generell keine Gleichstellungsprojekte durchführen können oder müssen, wird nur gerade ein Viertel aller Beschäftigten von Gleichstellungsprojekten avisiert. Wenn – wie in einigen der implementierten Gleichstellungsmaßnahmen – mittelgroße und große Unternehmen (ab rund 50 Mitarbeitenden) angesprochen werden, wird noch immer prinzipiell die Hälfte aller Beschäftigten ausgeschlossen. Das ist ein großes Hindernis in der tatsächlichen Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Maßnahmen für KMU von vornherein vermehrt als freiwillig, klein, kostengünstig und für die Arbeitgebenden nützlich konzipiert werden. KMU werden vor dem Hintergrund dieser Argumentation bestärkt, nichts für die Gleichstellung zu tun, was vermutlich dazu führt, dass viele KMU generell keine Projekte durchführen. Die Nützlichkeit für die Arbeitgebenden, die

geforderte Flexibilität und das erwünschte Finden von „maßgeschneiderten Lösungen“, die gerade für (kleinere) KMU oft betont werden, bringen die Gefahr der Ungleichbehandlung von weiblichen wie auch männlichen Beschäftigten in einem KMU mit sich. Wie verschiedene Studien zeigen, bergen Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zudem ein Risiko für kontraproduktive Wirkungen, so beispielsweise wenn nur Frauen von Teilzeitregelungen profitieren und ihnen dadurch der Aufstieg erschwert wird (vgl. French/Strachan 2007; Maschke/Wiechmann 2010).

Bereits aus dem Forschungsstand lässt sich die Forderung ableiten, dass es in der Schweiz neben freiwilligen und selbstverpflichtenden Gleichstellungsmaßnahmen verbindliche betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen braucht. Des Weiteren kann folgender Schluss gezogen werden: Notwendig sind in der Schweiz vermehrt gleichstellungspolitische Maßnahmen und Projekte in allen Themenbereichen, die sich an KMU und im Besonderen an kleine und Mikrounternehmen richten. Dies ist für einen gleichen Vollzug des GlG wichtig, weil andernfalls KMU-Mitarbeitende – und damit die Mehrzahl aller Beschäftigten – nicht gleichermaßen von öffentlich bereitgestellten Förderprojekten profitieren können und letztlich vor Diskriminierung schlechter geschützt sind. Gerade weil (kleine) KMU weniger Ressourcen und k(l)eine Strukturen haben, müssen sie von verbindlichen Maßnahmen angesprochen werden. Dass verbindliche Maßnahmen prinzipiell auch für (kleine) KMU vorstellbar sind, zeigt ein Blick nach Schweden, wo Betriebe ab zehn Beschäftigten seit 1994 einer Berichtsplicht unterstellt sind, oder nach Québec, wo seit 1997 ebenfalls Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeitenden zu proaktiven Maßnahmen verpflichtet sind (vgl. Bothfeld u.a. 2010; Schär Moser/Strub 2011).

Anmerkungen

1 Dieser Beitrag ist Teil eines vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojektes (Grant no. PDFMP1_127306).

2 Vgl. www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html (15.07.2012).

3 Vgl. www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de (15.07.2012).

4 Vgl. www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00284/index.html?lang=de (15.07.2012).

5 Vgl. www.lohngleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=6 (15.07.2012).

6 Diese Daten wurden im Rahmen der Betriebszählung (BZ) 2008 vom Bundesamt für Statistik (2009) erhoben. Die BZ ist eine Vollerhebung aller Produktionseinheiten des zweiten und dritten Wirtschaftssektors. Der erste Sektor wurde separat erhoben und nachträglich integriert (vgl. ebd.). Wird im Folgenden von Beschäftigten gesprochen, sind die Beschäftigten gemeint, die in der BZ ausgewiesen werden.

7 Vgl. www.admin.ch/ch/d/sr/c172_056_1.html (15.07.2012).

8 Vgl. www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html (15.07.2012).

9 Ein neueres Projekt zur Lohngleichheit in kleinen Betrieben soll hier eine neue Möglichkeit schaffen (Lohngleichheitstest für kleine und mittlere Unternehmen und Organisationen) vgl. www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de (15.07.2012).

Literatur

Bundesamt für Statistik, 2009: Betriebszählung 2008 Grundlagen und Methoden. Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik, 2010: Unternehmen – Indikatoren Größe. Internet: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/02/blank/key/01/groesse.html (11.06.2012).

Bundesamt für Statistik, 2012: Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Internet: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html (11.06.2012).

Bigler, Hans-Ulrich, 2009: Lohngleichheitsdialog. Pressekonferenz, vom 2. März 2009. Bern. Internet: www.lohngleichheitsdialog.ch/uploads/down/Referat_Bigler_02.03.09_SGV_d.pdf (15.07.2012).

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, Monika/**Bachmann**, Susanne/**Lanfranconi**, Lucia Marina/**Kersten**, Anne, 2012: Panel: Kampf um Geschlechtergerechtigkeit bei der Entstehung und Umsetzung von Recht in der Schweiz. In: Estermann, Josef (Hg.): Der Kampf ums Recht. Beiträge zum zweiten Kongress der deutschsprachigen rechtssoziologischen Gesellschaft. Wien.

Bundesrat, 2008: Zertifizierung gleichstellungsfreundlicher Unternehmen und andere Anreize für Arbeitgeber, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 06.3035 Leutenegger Oberholzer, vom 8. März 2006. Bern.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), 2012: Alle unternehmensinternen Gesuche 2009-2012. Interne Tabelle. Bern.

Faber, Christel/**Kowol**, Uli, 2003: „Frauen und Männer müssen gleich sein!" - „Gleich den Männern oder gleich den Frauen?". Fallstudien zur betrieblichen Chancengleichheit und modernen Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen. München.

Frauenrat Basel-Landschaft, 2003: Frau und Arbeit. Erhebung in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) im Kanton Baselland. Liestal.

French, Erica/**Strachan**, Glenda, 2007: Equal Opportunity Outcomes for Women in the Finance Industry in Australia: Evaluating the Merit of EEO Plans. In: Asia Pacific Journal of Human Resources. 45 (3), 314-332.

Fuchs, Gesine, 2008: Suisse: Droits des femmes – un chemin libéral vers l'égalité ? In: Chronique internationale de l'IRES. 113, 32-42. Internet: www.ires-fr.org/images/files/Chronique/Chronique113/C113-4.pdf (11.06.2012).

Fuchs, Gesine, 2010: Strategische Prozessführung, Tarifverhandlungen und Antidiskriminierungsbehörden - verschiedene Wege zur Lohngleichheit? In: Femina Politica. 19 (2), 182-111.

Helfferich, Cornelia, 2005: Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden.

Jäger, Siegfried, 2009: Kritische Diskursanalyse. Münster.

Jüngling, Christiane/**Rastetter**, Daniela, 2011: Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung. 6. Auflage. Wiesbaden, 25-40.

Keller, Reiner, 2011: Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. Wiesbaden.

Lanfranconi, Lucia M., 2012: Der Kampf um Gleichstellung. Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011. In: Boulanger, Christian/Cottier, Michelle/Estermann, Josef u.a. (Hg.): Der Kampf ums Recht. Beiträge zum Zweiten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologischen Gesellschaft. Wien.

Maschke, Manuela/**Wiechmann**, Elke, 2010: Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung. In: GiB, Projektgruppe (Hg.). Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin, 485-550.

Ritchie, Jane/**Lewis**, Jane, 2003: Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers. London.

Schär Moser, Marianne/**Strub**, Silvia, 2011: Maßnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. SGB/USS. Dossier Nr. 79. Bern.

Schön, Christine, 1999: Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik. Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz – eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen. Königstein.

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), 2007: KMU-Handbuch Beruf und Familie. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen. Bern. Internet: www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6871.pdf (15.7.2012).

Stutz, Heidi/**Schär Moser**, Marianne/**Freivogel**, Elisabeth, 2005: Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern.