

ARBEITSGEMEINSCHAFT
Büro BASS . Konsumstrasse 20 . 3007 Bern . 031 / 380 60 80 . heidi.stutz@buerobass.ch
büro a&o . Waaghausgasse 5 . 3011 Bern . 031 / 311 59 86 . schaer@bueroaundo.ch
Elisabeth Freivogel, lic. iur., LL.M., Advokatin . Hauptstr. 104 . 4102 Binningen . 061 / 421 05 95
freivogel@advokaturbuero-bl.ch

BASS



Dr. Jürg Baillo

**ADVOKATURBÜRO
ELISABETH
FREIVOGEL**

Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes

Schriftliche Befragung privat- und öffentlichrechtlicher Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Schweiz
(Baustein 5)

Einzelbericht im Auftrag des Bundesamtes für Justiz

Heidi Stutz, Jürg Guggisberg

Büro für arbeits- und sozialpolitischen Studien (BASS)

Bern, Januar 2005

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	III
Teil I: Grundlagen	1
1 Das Projekt	1
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Schriftliche Befragung von Personalverantwortlichen in Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor	2
1.3 Sicherung der Anonymität der Antworten	3
1.4 Ziele und Inhalte der Befragung	3
1.5 Methodische Hinweise	3
1.6 Die Stichprobe	5
1.6.1 Universum der Stichprobe	5
1.6.2 Stichprobenplan und Ziehung der Stichprobe	6
1.7 Der Rücklauf	7
1.8 Die Untersuchungsstichprobe	8
1.9 Gewichtung	9
Teil II: Ergebnisse	10
2 Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes	10
2.1 Einschätzung des Informationsstandes verschiedener Akteurguppen	10
2.2 Bekanntheit von inhaltlichen Aspekten des Gleichstellungsgesetzes	12
2.3 Weiterbildungs- und Informationsaktivitäten	15
2.3.1 Weiterbildung der Befragten	15
2.3.2 Informationsbemühungen der Unternehmen	15
2.4 Zusammenfassung	16
3 Stellenwert des Themas und persönliche Haltung	17
3.1 Stellenwert der Förderung der Gleichstellung bei verschiedenen Akteurguppen	17
3.2 Persönliche Haltung zur Gleichstellungsthematik	19
3.3 Zusammenfassung	22
4 Umsetzung und Massnahmen im Bereich der Gleichstellungspolitik	23
4.1 Umsetzung der Gleichstellungspolitik innerhalb der Unternehmen	23
4.2 Massnahmen für die Gleichstellung in den Unternehmen	24
4.3 Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen in den Unternehmen	26
4.4 Zusammenfassung	27
5 Stand und Entwicklung der Gleichstellung	28

5.1	Veränderungen in den letzten zehn Jahren	28
5.2	Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf die festgestellten Veränderungen	30
5.3	Aktueller Handlungsbedarf	31
5.4	Hindernisse bei der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung	33
5.5	Konkrete Diskriminierungsfälle	35
5.6	Konfrontation mit Diskriminierungsfällen	35
5.7	Diskriminierungsarten	36
5.8	Umgang mit Konfliktfällen um Diskriminierung	37
5.9	Beurteilung der neu eingeführten Konfliktlösungsmechanismen	39
5.10	Zusammenfassung	41
6	Einschätzungen zum Gleichstellungsgesetz und zur aktuellen Situation	43
6.1	Das Gleichstellungsgesetz und seine konkreten Wirkungen	43
6.1.1	Das Gleichstellungsgesetz selbst	43
6.1.2	Das GIG als Arbeitsinstrument	44
6.1.3	Stellenwert der Gleichstellung im Unternehmen	45
6.1.4	Gleichstellungspolitik als Imageträger und Wettbewerbsvorteil	46
6.1.5	Kontraproduktive Auswirkungen	46
6.2	Zusammenfassung	47
7	Massnahmen zum Erreichen der Ziele des Gleichstellungsgesetzes	49
7.1	Zusammenfassung	51
8	Fazit	52
Teil III: Anhang		
9	Fragebogen	

Zusammenfassung

Der vorliegende Einzelbericht ist Teil einer umfassenden Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (GIG). Der Evaluationsauftrag geht auf eine Motion der Nationalrätin Vreni Hubmann (02.3142) zurück, die verlangte, dass Rachekündigungen in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nichtig statt anfechtbar sein sollen und dass die Dauer des Kündigungsschutzes angemessen verlängert werden soll. Da das Thema der Rachekündigung nicht für sich allein untersucht werden kann, wurde die Evaluation ausgedehnt auf die Frage, inwiefern das Gleichstellungsgesetz seinem Anspruch gerecht wird. Mögliche Schwachstellen des Gesetzes sollen aufgezeigt und ein allfälliger Reformbedarf ermittelt werden.

In einer repräsentativen schriftlichen Befragung der privaten und öffentlichen Unternehmen und Verwaltungen wurde die Perspektive der obersten Personalverantwortlichen zu Fragen rund um das Gleichstellungsgesetz erhoben. Im September 2004 wurde ein Fragebogen an eine Stichprobe von 5767 aus dem Betriebs- und Unternehmensregister des Bundesamts für Statistik gezogene Betriebe in der ganzen Schweiz versandt. Insgesamt trafen 2076 Fragebogen rechtzeitig und in verwertbarer Qualität ein, was einem Rücklauf von 36% entspricht.

Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes

Die Personalverantwortlichen gehen von einem mittleren bis guten **Kenntnisstand** verschiedener Akteurguppen zum Gleichstellungsgesetz aus. Die besten Noten erhalten die eigenen Berufskolleginnen und -kollegen, denen sie zu fast 60% gute bis sehr gute Kenntnisse zuschreiben. Das ist ein etwas höherer Wert als sie ihn sich selber zugestehen. Ebenfalls einen relativ hohen Wert erreichen Geschäftsleitungen bzw. Direktionen (55%). Von den Arbeitnehmerinnen werden nur ein Drittel als gut bis sehr gut informiert betrachtet, von den Arbeitnehmern ein Viertel.

Zu acht **inhaltlichen Aspekten** des GIG befragt, gibt eine überwältigende Mehrheit von 97% an gewusst zu haben, dass Firmen verpflichtet sind, die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen. 77% geben an zu wissen, dass die Frage nach einer Schwangerschaft in einem Bewerbungsgespräch diskriminierend ist und 72%, dass auch Diskriminierungen aufgrund der Familiensituation vom GIG mit umfasst werden. Zwei Dritteln erklären, es sei ihnen bekannt, dass das Unternehmen beweisen

muss, dass keine Diskriminierung vorliegt, wenn eine Beschäftigte Lohnungleichheit glaubhaft macht. Ebenso viele geben an zu wissen, dass auch Verbände im Interesse der Arbeitnehmenden klagen können. Dagegen ist weniger als der Hälfte der Personalverantwortlichen klar, dass das Gleichstellungsgesetz die ungleiche Behandlung der Geschlechter erlaubt, sofern sie der tatsächlichen Gleichstellung dient (42%), und dass umgekehrt eine formelle Gleichbehandlung der Geschlechter indirekt diskriminierend sein kann (37%). Nur ein guter Drittel weiss laut eigener Angabe, dass Klagende bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens unter Kündigungsschutz stehen (38%).

72% der Personalverantwortlichen haben zum Gleichstellungsgesetz nie **Weiterbildung** absolviert. 24% haben sich Wissen durch Selbststudium angeeignet und nur 6% geben an, sie hätten Kurse oder Veranstaltungen dazu besucht. Eine grosse Mehrheit der Unternehmen (88%) haben nie **interne Information** über das Gleichstellungsgesetz betrieben, 9% erklären, sie hätten schriftliche Betriebinformationen erarbeitet und nur 3% Veranstaltungen zum Thema angeboten. Der öffentliche Sektor schneidet hier etwas besser ab als die Privatwirtschaft, grössere Unternehmen deutlich besser als kleinere.

Stellenwert des Themas

Beinahe 60% der Personalverantwortlichen schreiben ihren Berufskolleginnen und -kollegen zu, dass für sie die Förderung der Gleichstellung einen eher oder sehr grossen **Stellenwert** hat. Dies sind wiederum etwas mehr als bei der Selbsteinschätzung. Mit einigem Abstand folgen die Geschäftsleitungen bzw. Direktionen (50%). Unter den Arbeitnehmerinnen hat das Thema nach Meinung der Personalverantwortlichen schon für weniger als die Hälfte einen grossen Stellenwert und unter den Arbeitnehmern noch für einen Viertel.

Die **persönliche Haltung** zur Gleichstellungsthematik wurde durch acht Items erhoben, die zu einer Skala zusammengefasst werden konnten. Generell sind Frauen der Gleichstellung gegenüber positiver eingestellt als Männer. In grösseren Unternehmen ist die Offenheit grösser als in kleineren, im Öffentlichen Sektor und Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung grösser als in der Privatwirtschaft. Auch ein hoher Frauenanteil unter den Beschäftigten und im Kader geht mit einer gleichstellungsfreundlicheren Haltung einher.

Zu den einzelnen Aussagen: Die wenigsten (16%) sind einverstanden mit der Aussage, dass

Frauenförderung Männer diskriminiere. Kaum höher (22.3%) ist die Zustimmung zur Aussage «Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg». Ebenfalls rund ein Fünftel der Personalverantwortlichen bejaht, dass vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, eigentlich bloss ein harmloser Scherz sei. Bereits fast ein Drittel ist eher oder völlig der Meinung, dass für Gleichstellung unnötig Geld ausgegeben werde. Etwas mehr als die Hälfte stimmt eher oder völlig zu, Erwerbstätigkeit von Müttern gehe auf Kosten ihrer Kinder. Fast zwei Drittel der Personalverantwortlichen sind der Meinung, Kinderbetreuung sei Privatsache. Gut vier Fünftel bejahen, dass Teilzeitarbeit für Männer eine wichtige Gleichstellungsmassnahme sei und neun von zehn Befragten vertreten die Meinung, in ihrem Unternehmen sei die Gleichstellung von Mann und Frau verwirklicht. Tendenziell ist die Haltung der Personalverantwortlichen im Zweiten Sektor und im Detailhandel konservativer, im Unterrichtswesen, dem Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung gleichstellungsfreundlicher.

Massnahmen im Unternehmen

Eine Mehrheit von 57% der Unternehmen betreibt laut eigenen Angaben keine **aktive Gleichstellungspolitik**. Der Öffentliche Sektor und Grossunternehmen weisen hier höhere Anteile auf als die Privatwirtschaft und kleinere Unternehmen. Wenn ein Unternehmen Gleichstellungsmassnahmen trifft, dann sind die **Gründe** am häufigsten Überzeugung (29%) oder ein hoher Frauenanteil im Betrieb (26%). Für 12% ist umgekehrt der tiefe Frauenanteil Ansporn. Gegenüber diesen Nennungen fallen Faktoren wie die Einführung des Gleichstellungsgesetzes (4%), der Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden (4%) oder der Druck von Gewerkschaften und Berufsverbänden (0.2%) völlig ab.

Was für **Gleichstellungsmassnahmen** Betriebe treffen, hängt stark mit ihrer Grösse zusammen, aber auch damit, ob es sich um öffentliche oder private Arbeitgebende handelt oder um Mischformen. Generell existieren im Öffentlichen Sektor und in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten häufiger Gleichstellungsmassnahmen als in privaten und kleineren Unternehmen.

In zwei Dritteln der Unternehmen existieren laut eigenen Angaben keine präventiven **Massnahmen gegen sexuelle Belästigung**. Hier ist der Gegensatz zwischen Öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft nicht so klar. Es zeigt sich, dass vor allem Grossunternehmen vorbeugend gegen

sexuelle Belästigung vorgehen: Nur 11% von ihnen haben keine Massnahmen getroffen. Generell ist die klare Verurteilung im Firmenleitbild oder Betriebsreglement die am häufigsten genannte Massnahme. Mehr als die Hälfte der Grossunternehmen geben aber auch an, sie hätten eine Ansprechperson bezeichnet und schriftlich informiert. Fast die Hälfte von ihnen hat ein spezielles Reglement zur sexuellen Belästigung erlassen.

Stand der Gleichstellung

Verglichen mit der Situation von vor zehn Jahren sehen die Personalverantwortlichen in keinem von neun vorgegebenen gleichstellungsrelevanten Bereichen eine Verschlechterung der Situation, aber auch nirgends eine markante Verbesserung. Am positivsten wird die **Entwicklung** bei der Teilzeitarbeit eingeschätzt. Es folgen familienfreundliche Arbeitszeiten und Lohngleichheit, wo noch zwei Fünftel von einer Verbesserung ausgehen. Ein Drittel sieht eine positive Entwicklung punkto Weiterbildungs- und Anstellungschancen. In den Bereichen Sensibilität für das Thema, Verhinderung von sexueller Belästigung sowie familienergänzender Kinderbetreuung hat in den Augen einer grossen Mehrheit gar keine Verbesserung stattgefunden. Je grösser das Unternehmen, desto positiver werden die Veränderungen generell eingeschätzt. Unter den Branchen stellen Öffentlicher Sektor, Detailhandel und Gastgewerbe die deutlichsten Verbesserungen fest.

Der **Einfluss des Gleichstellungsgesetzes** auf die festgestellten Veränderungen wird von den Personalverantwortlichen als eher gering eingeschätzt, wobei die grösseren Unternehmen, der Öffentliche Sektor, der Detailhandel und das Gastgewerbe den Gesetzes Einfluss tendenziell als grösser erachten. Fast drei Viertel der Personalverantwortlichen stimmen trotz allem der Aussage zu, das GIG stärke die Position der Frauen im Unternehmen.

Handlungsbedarf und Hindernisse

Nach dem aktuellen **Handlungsbedarf** befragt, verneinen fast zwei Drittel, dass in ihrem Unternehmen überhaupt ein solcher besteht. Dies deckt sich mit einer fast ebenso hohen Zustimmung zur Aussage, die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern sei eine Illusion. Die restlichen Personalverantwortlichen orten hohen Handlungsbedarf in den Bereichen Sensibilität für das Thema, Unterstützung bei familienexterner Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitszeitregelungen (je 11.0%). Lohngleich-

heit (10%) und gleiche Beförderungschancen (9%) stehen an fünfter bzw. sechster Stelle.

Eine deutliche Mehrheit der Personalverantwortlichen sieht keinerlei **Hindernisse** für die tatsächliche Gleichstellung in ihrem Unternehmen, da die Gleichstellung bereits verwirklicht sei. Jene, die Hindernisse erwähnen, erklären am häufigsten, Diskriminierungen würden oft nicht als solche erkannt, Frauen wollten nicht mehr Verantwortung übernehmen, es existierten hinderliche eingeschliffene Routinen oder die Beschäftigten wünschten die Gleichstellung nicht.

Konkrete Konfliktfälle

Fast neun von zehn Personalverantwortlichen geben an, sie seien bisher in ihrer Arbeit noch nie mit **Konfliktfällen um Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts konfrontiert worden. Personalverantwortliche in Grossunternehmen sagen dies allerdings nur zu 44% und solche aus dem Öffentlichen Sektor zu 73%. Befragte aus der Westschweiz und dem Tessin erklären markant häufiger, bei ihnen kämen solche Konflikte manchmal bis oft vor.

Unter den geltend gemachten **Diskriminierungsarten** ist Lohndiskriminierung die am häufigsten genannte (43% der Befragten mit Erfahrung zu Konfliktfällen). Es folgen Aufgabenzuteilung (36%), sexuelle Belästigung (30%), Beförderung (18%), Arbeitsbedingungen (14%) und Aus- und Weiterbildung (10%). Nichtanstellung und Kündigung machen je unter 2% aus.

In den Konfliktfällen kam es laut Angaben der Personalverantwortlichen als häufigste **Reaktion** zu einer betriebsinternen Aussprache (76% der Befragten mit Erfahrung zu Konfliktfällen). Es folgen betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation (25%) oder «Die Sache hat sich von selbst erledigt.» (23%). 15% der Personalverantwortlichen geben die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Reaktion an, wesentlich weniger die Kündigung durch die Beschäftigten (3%). 5% erlebten eine Verhandlung vor der Schlichtungsstelle, aber nur 1.1% ein Gerichtsverfahren.

Viele Befragte sind überfordert mit der Frage, wie sich die neu eingeführten **Konfliktlösungsmechanismen des GIG** bewähren. Jene, die antworten, geben der Beratung durch die Schlichtungsstelle und dem Schlichtungsverfahren die besten Noten. Beweislast erleichterung und Verbandsklage werden von den meisten als «mittel» eingestuft, der Kündigungsschutz auch, doch besteht hier schon ein erheblicher Anteil negativer Einschätzungen.

Einschätzungen zum Gleichstellungsgesetz

Eine zentrale Fragestellung der Evaluation ist, wie das GIG und seine Wirkungen wahrgenommen werden. Dazu wurden den Personalverantwortlichen verschiedene Aussagen zur Beurteilung vorgelegt. Zwei bezogen sich auf das **Gesetz selbst**. «Das GIG ist zu kompliziert» bejaht knapp die Hälfte der Befragten, am stärksten jene, die das Gesetz schlecht kennen, sich nie dazu weitergebildet haben und dem Thema keine grosse Bedeutung beimessen. Gut zwei Dritteln der Personalverantwortlichen bleibt nach eigenen Angaben unklar, was indirekte Diskriminierung gemäss GIG sein soll.

Sieben Achtel der Personalverantwortlichen stimmen eher oder völlig zu, das Gleichstellungsgesetz habe an ihrer Arbeit nichts geändert. Für etwa zwei Drittel ist das GIG denn auch kein wichtiges **Arbeitsinstrument** für ihre Alltagsarbeit, wobei Unterschiede bestehen: In grösseren Unternehmen, im Öffentlichen Sektor und in Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung wird das GIG etwas stärker als Arbeitsinstrument genutzt als in kleineren Unternehmen oder der Privatwirtschaft.

Zum **Stellenwert der Gleichstellung** im Unternehmen: Fast neun von zehn Personalverantwortlichen stimmen der Aussage, die Umsetzung der Gleichstellung sei bei ihnen Chefsache, eher oder völlig zu. Gleichzeitig erklären über die Hälfte von ihnen (58.3%), in ihrem Unternehmen hätten Gleichstellungsanliegen keine hohe Priorität.

Drei Viertel der Personalverantwortlichen sind eher oder völlig der Meinung, wenn eine Gleichstellungsklage publik werde, sei dies für das betroffene Unternehmen ein grosser **Imageverlust**. Knapp zwei Drittel glauben auch, dass eine aktive betriebliche Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt ein **Wettbewerbsvorteil** sei.

Alle Befürchtungen bezüglich **kontraproduktiver Wirkungen** des Gleichstellungsgesetzes werden von den Personalverantwortlichen mehrheitlich abgelehnt. Am knappsten ist die Ablehnung bei der Aussage, die Umsetzung des GIG könne zu Spannungen im Unternehmen führen (49% Zustimmung). Noch etwas mehr als ein Drittel der Personalverantwortlichen bejahen eher oder völlig, dass die Auflagen des GIG es unattraktiv machten, Frauen einzustellen. Circa ein Viertel von ihnen ist eher oder völlig der Meinung, das GIG führe dazu, dass Unternehmen nicht die besten, sondern primär Frauen beförderten oder teilt die Einschätzung, was das GIG fordere, sei völlig unverhältnismässig. Nur

ein Fünftel der Personalverantwortlichen neigt eher oder völlig zur Auffassung, das GLG beeinträchtigt die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Vorgeschlagene Massnahmen

40% der Personalverantwortlichen machten in einer offenen Frage insgesamt 1875 Vorschläge, welche Massnahmen am meisten zum Erreichen der Ziele des Gleichstellungsgesetzes beitragen könnten. 24% der empfohlenen Massnahmen betreffen den Bereich **Information und Sensibilisierung**. 32% der Massnahmen setzen bei den **Rahmenbedingungen** an: Sie zielen am häufigsten auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Mutterschaftsversicherung) und eine Ausweitung der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit für Männer und Kader. Ein weiterer vielfach genannter Bereich sind Massnahmen im Bereich von Lohngleichheit und Lohntransparenz.

17% der Vorschläge drehen sich um die **Einflussnahme auf und in Unternehmen**. Am häufigsten werden hier konkrete Gleichstellungsprojekte genannt, aber auch die Integration der Gleichstellungsziele in die Personalpolitik, erhöhte Kontrolle der Unternehmen von aussen, eine Erhöhung des Frauenanteils im Kader, die Verankerung in der Unternehmensführung, im Leitbild und der Unternehmenskultur sowie die interne Kommunikation. **Veränderungen am Gleichstellungsgesetz** und die **Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmenden** spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle.

In der relativ grossen Kategorie **Anderes** sind Aufforderungen, Mass zu halten und nicht mit überzogenen Gleichstellungsforderungen zu brüskieren, besonders häufig. Ähnlich verbreitet sind moralische Appelle an Geduld, gesunden Menschenverstand, gegenseitigen Respekt und Toleranz. Etwas weniger häufig kommen direkte Schuldzuweisungen an die Frauen vor oder die offene Ablehnung des Gleichstellungsziels.

Fazit

Auch wenn die Personalverantwortlichen sich und ihre Geschäftsleitungen insgesamt als mittel bis gut über das GLG informiert einschätzen, bestehen doch regional und je nach Sektor und Betriebsgrösse grosse Unterschiede. Informationsbedarf besteht vor allem bei privatwirtschaftlichen Klein- und Mittelbetrieben (KMU).

Einer Mehrheit bleibt der Begriff der **indirekten Diskriminierung** gemäss GLG unklar. In engem

Zusammenhang mit dieser Tatsache dürfte stehen, dass als wichtigstes Hindernis «Diskriminierungen werden nicht als solche erkannt» genannt wird.

Die **persönliche Haltung** gegenüber der Gleichstellungsthematik erscheint widersprüchlich. So nehmen wenige an «Doppelverdienerinnen» Anstoss, aber die meisten finden, eine Erwerbstätigkeit der Mütter gehe auf Kosten der Kinder und deren Betreuung sei Privatsache. Besonders deutlich ist der Widerspruch zwischen der Einschätzung von 90% der Personalverantwortlichen, die Gleichstellung sei verwirklicht und der Aussage von 60%, die völlige Gleichstellung sei eine Illusion. Der Effekt ist jedoch eindeutig, dass viele kein Problem und keine Handlungsbedarf sehen. Dies spiegelt sich in der Tatsache, dass 70% sich nie zum Gleichstellungsgesetz weitergebildet haben und 90% der Betriebe nie darüber informierten.

Bei der Haltung wie den gleichstellungsrelevanten Massnahmen zeigt sich ein **«Kulturbruch»**, der sich durch die Befragung hindurchzieht: Der Öffentliche Sektor und Grossunternehmen sind in Gleichstellungsfragen wesentlich offener und aktiver als die übrigen Betriebe. Sie waren auch deutlich häufiger mit **Konfliktfällen** konfrontiert (im Gesamtdurchschnitt nur 10% der Personalverantwortlichen). Lohnungleichheit, diskriminierende Aufgabenzuteilung und sexuelle Belästigung waren in den Betrieben die häufigsten Beschwerden, die üblichste Lösungsstrategie eine Aussprache. Beunruhigend ist, dass 15% die Reaktion «Auflösung des Arbeitsverhältnisses» nennen, obwohl auch die Antwortmöglichkeit «Kündigung durch die Beschäftigten» bestand.

Kontraproduktive Wirkungen des GLG befürchten die Unternehmen nicht, am ehesten bejahen sie noch, dass die Umsetzung zu Spannungen im Betrieb führen könnte. Sie gehen davon aus, dass das GLG die Position der Frauen stärkt. Als **positive Wirkung** von Gleichstellungsmassnahmen sehen sie den Imagegewinn auf dem Arbeitsmarkt, während bei Nichtstun das Risiko der Imageverlust einer Gleichstellungsklage droht.

Gegenüber dem Thema der **sexuellen Belästigung** ist die Haltung zwiespältig: Die Verpflichtung zum Schutz der Beschäftigten ist bekannt, drei Viertel verharmlosen das Thema nicht – dennoch betreiben zwei Drittel keinerlei Prävention und nur eine kleine Minderheit sieht Handlungsbedarf. Zu letzterer gehört allerdings die Mehrheit der Grossunternehmen.

Zusammenfassung

Der gute Drittel der Personalverantwortlichen, der **Handlungsbedarf** sieht, setzt die Schwerpunkt bei der Vereinbarkeit, der Sensibilisierung, der Lohngleichheit und der Beförderung. In den frei formulierten Vorschlägen kommt dazu die Aufforderung, das Thema in die allgemeine Personalpolitik zu integrieren (Gender Mainstreaming), vereinzelte Rufe nach mehr Kontrolle und Sanktionen, die Aufforderung, Mass zu halten, und moralische Appelle an Geduld, Menschenverstand, Respekt und Toleranz noch vor Schuldzuweisungen an die Frauen oder offener Ablehnung des Gleichstellungsziels.

Teil I: Grundlagen

1 Das Projekt

1.1 Ausgangslage

Der vorliegende Einzelbericht ist Teil einer umfassenden Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Die Federführung für die Durchführung der Evaluation liegt beim Bundesamt für Justiz. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) sowie das Bundesamt für Statistik (BFS) sind in der verwaltungsinternen Arbeitsgruppe vertreten, welche die Evaluation begleitet. Der Evaluationsauftrag geht auf eine Motion der Nationalrätin Vreni Hubmann (02.3142) zurück, die vom Nationalrat am 21.6.2002 als Postulat überwiesen wurde. Hubmann verlangte, dass Rachekündigungen in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nichtig statt anfechtbar sein sollen und dass die Dauer des Kündigungsschutzes angemessen verlängert werden soll (Änderung Art 10 GIG). Da das Thema der Rache Kündigung nicht für sich allein untersucht werden kann, wurde die Evaluation ausgedehnt auf die Frage, inwiefern das Gleichstellungsgesetz seinem Anspruch gerecht wird. Mögliche Schwachstellen des Gesetzes sollen aufgezeigt und ein allfälliger Reformbedarf ermittelt werden. Die Aktivitäten und Tätigkeitsfelder des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann sind nicht Gegenstand der Evaluation, insbesondere auch nicht die Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz. Diese beiden Bereiche wurden bereits in früheren Evaluationen untersucht.

Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass für die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes ein **Vorgehen auf drei Ebenen** gleichermaßen wichtig ist:

- Eruierung und Auswertung der GIG-Fälle (Gerichte und Schlichtungsstellen).
- Befragung verschiedener an der Umsetzung des GIG Beteiligter zu ihren Erfahrungen.
- Statistische Auswertung der Löhne und der beruflichen Stellung von Frauen und Männern (aufgrund der LSE) als wichtigste Indikatoren für eine ungleiche Erwerbssituation.

Der 3. Punkt ist in einem separaten Auftrag des Bundesamts für Statistik geregelt.¹ Das Forschungsdesign für die ersten beiden Punkte besteht aus folgenden Bausteinen:

- Baustein 1: Literatur- und Dokumentenanalyse
- Baustein 2: Befragung aller zuständigen Gerichte und statistische Grobauswertung der Gerichtsurteile
- Baustein 3: Befragung der Schlichtungsstellen und Auswertung der Schlichtungsfälle
- Baustein 4: Befragung von Organisationen und Beratungsstellen der Arbeitnehmenden-Seite
- Baustein 5: Unternehmensbefragung
- Baustein 6: Inhaltsanalytische Auswertung der Gerichtsfälle aus einzelnen Kantonen
- Baustein 7: Qualitative Vertiefung durch persönliche Interviews mit Akteurinnen und Akteuren, die professionell mit dem Gleichstellungsgesetz zu tun haben.

Der vorliegende Einzelbericht stellt die Resultate des Bausteins 5 «Unternehmensbefragung» vor. Der Baustein diente dazu, die folgenden Fragen zu beantworten:

¹ Die Lohnanalyse führt das Büro BASS in Zusammenarbeit mit der Universität Bern (Prof. Michael Gerfin) durch.

Tabelle 1: Inhalte der Befragung

Themenbereich	Schlüsselfragen
Bekanntheitsgrad des GIG und seiner Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Welchen Bekanntheitsgrad hat das GIG bei Arbeitgebenden? ■ Sind die Regelungen für sie klar und verständlich? ■ Unterstützen sie die Stossrichtung des Gesetzes oder haben sie Widerstände dagegen? ■ Wird das GIG in Aus- und Weiterbildungen in Betrieben thematisiert? ■ Welchen Stellenwert hat das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann» in Betrieben?
Einfluss des GIG auf Entwicklung und Stand der Gleichstellung im Erwerbsleben	<ul style="list-style-type: none"> ■ Welchen Einfluss hatte das GIG aus Sicht von Betrieben auf die Personalpolitik und die Stellung von Frau und Mann im Erwerbsleben? In welchen Themenbereichen wird Handlungsbedarf gesehen, in welchen wird Gleichstellung als erreicht erachtet? Wo werden Veränderungen auf das GIG zurückgeführt? ■ Wie viele Betriebe haben allgemeine Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung getroffen? ■ Wie viele Betriebe haben Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getroffen? Welche (Ansprechpersonen, Reglemente, Sensibilisierungsaktivitäten etc.)? ■ Wie wird das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer korrekten Umsetzung des GIG für den Betrieb von Arbeitgebenden eingeschätzt? ■ Was hat das GIG Positives oder Negatives für die Betriebe gebracht?
Konkrete Diskriminierungsfälle	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie gehen Betriebe mit internen Beschwerden über Diskriminierung um? Wie viel Erfahrung haben sie damit? ■ Welche Erfahrungen haben sie mit den Schlichtungsstellen und wie schätzen sie diese ein? ■ Welche Erfahrungen haben sie mit Klagen nach GIG? Wie wird der Imageverlust durch GIG-Klagen eingeschätzt?
Neue Regelungen im GIG	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ist das Rechtsmittel der Verbandsklage den Arbeitgebenden bekannt? Welchen Stellenwert hat diese Möglichkeit aus Sicht der Betriebe? Welche konkreten Erfahrungen liegen vor? ■ Ist die Beweislast erleichterung den Arbeitgebenden bekannt? Welche Erfahrungen haben sie damit?
Rechtsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hat das GIG aus der Sicht der Betriebe negative oder kontraproduktive Auswirkungen, welche korrigiert werden könnten? ■ Wie könnte aus ihrer Sicht die Umsetzung des GIG wirksamer gestaltet werden?

1.2 Schriftliche Befragung von Personalverantwortlichen in Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor

Die Untersuchung basiert auf einer anonymen schriftlichen Befragung einer repräsentativen Stichprobe (vgl. Kapitel 1.6) von Unternehmen, deren Adressen aus dem Betriebs- und Unternehmensregister des Bundesamts für Statistik gezogen wurden. Innerhalb der Unternehmen und Verwaltungen war diejenige Person, welche die oberste Personalverantwortung trägt, gebeten, den Fragenbogen auszufüllen. Da die Fragebogen aus technischen Gründen nicht direkt an diese Personen adressiert werden konnten, ist davon auszugehen, dass nicht in allen Fällen die anvisierten Zielpersonen antworteten.

Entwickelt wurde der Fragebogen in enger Zusammenarbeit mit dem für die Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren Organisationen zuständigen Büro a&o. Die meisten Fragen wurden in beiden Befragungen analog gestellt, um sicherzustellen, dass die Resultate miteinander verglichen werden können. Dieser Vergleich wird im abschliessenden Synthesebericht erfolgen.

Mitte September 2004 wurde der Fragebogen – begleitet von einem Schreiben des Bundesamtes für Justiz (BJ) und einem frankierten Rückantwortkuvert ans Büro BASS – durch das BJ an 5'767 Unternehmen versandt. Die Informationen der eintreffenden Fragebogen wurden bis Ende Oktober 2004 von der Abteilung Datenerfassung des Schulungs- und Wohnheimes Rossfeld erfasst. Mitte November 2004 begann die statistische Auswertung der Daten, Ende Dezember 2004 lag der Schlussbericht vor.

1.3 Sicherung der Anonymität der Antworten

Die Sicherung der Anonymität der Antwortenden ist sowohl den Auftraggebenden als auch den Auftragnehmenden ein wichtiges Anliegen. Das Bundesamt für Justiz hatte keinerlei Möglichkeit, Einblick in die eingetroffenen Fragebogen oder die elektronisch gespeicherten Daten zu erhalten. Übergeben wird vom beauftragten Büro BASS lediglich der vorliegende Bericht, in dem die Daten auf hoch aggregiertem Niveau zusammengetragen sind.

1.4 Ziele und Inhalte der Befragung

Die Untersuchung setzt sich zum Ziel, die Perspektive von Personalverantwortlichen von privat- und öffentlichrechtlichen Unternehmen und Verwaltungen auf die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (GIG) zu erfassen. Wie auch dem Fragebogen im Anhang zu entnehmen ist, wurden die folgenden Themenbereiche erfragt:

- Bekanntheit des GIG bei verschiedenen Akteurguppen (Informationsstand, Bekanntheit von inhaltlichen Aspekten des GIG, Weiterbildungen, Informationsbemühungen).
- Stellenwert des Themas «Gleichstellung im Erwerbsleben» bei verschiedenen Akteurguppen und persönliche Haltung der Befragten.
- Stand der Gleichstellung und seine Entwicklung (Einschätzung der Veränderungen in verschiedenen Themenbereichen, Einfluss des GIG, Bereiche mit aktuell grossem Handlungsbedarf, Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung).
- Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen (Häufigkeit, Geschlecht der Diskriminierten, Art der Diskriminierung, Umgang mit der Diskriminierung).
- Einschätzungen des Gleichstellungsgesetzes und der aktuellen Situation (GIG als Gesetz, erwünschte und unerwünschte Wirkungen, Einfluss des GIG auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen).
- Das GIG und seine Umsetzung (Beurteilung von Regelungen und Umsetzungsaspekten des GIG).
- Offene Frage zu den erforderlichen Massnahmen für eine (noch) wirksamere Umsetzung des GIG.

Zusätzlich zu diesen zentralen Fragestellungen wurden Angaben zum vertretenen Unternehmen (Kanton, Privater / Öffentlicher Sektor, Anzahl Beschäftigte, Anteil Teilzeitbeschäftigte, Frauenanteil, Branche) und zur ausfüllenden Person (Geschlecht) erhoben. Zum Schluss wurde die Gelegenheit zum Anbringen von Bemerkungen zur Thematik oder zur Studie geboten.

1.5 Methodische Hinweise

Neben den Ergebnissen der ganzen Untersuchungstichprobe werden analog zum Bericht über die Gewerkschaften und Berufsverbänden (Baustein 4) Differenzierungen in Abhängigkeit von insgesamt sechzehn Untergruppen dargestellt. Damit können Fragen beantwortet werden wie «Unterscheiden sich antwortende Frauen und Männer hinsichtlich ihrer persönlichen Haltung zur Gleichstellungsthematik?», «Sind in den unterschiedlichen Sprachregionen unterschiedliche Verhaltensmuster zu beobachten» etc. Die sechzehn Untergruppen (unabhängige Variablen) sind:

- **Sektor** (Privatwirtschaft; Öffentliche Hand; Privatwirtschaftliche Unternehmen mit massgeblicher öffentlicher Beteiligung oder öffentlich subventioniert)
- **Sprachregion**, gebildet nach dem Ort des Hauptsitzes (Deutschschweiz; Westschweiz/Tessin)

- **Grossregion**, gebildet nach dem Ort des Hauptsitzes (Région lémanique; Espace Mittelland; Nordwestschweiz; Zürich; Ostschweiz; Zentralschweiz; Ticino)
- **Stadt-Land Dimension** (Grosse Stadt; Agglomeration/Regionalzentrum; Land)
- **Persönliche Haltung** in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich; konservativ: Beschreibung der Untergruppe vgl. Kapitel 3.2)
- **Kenntnis des Gleichstellungsgesetzes** (gross – klein: Beschreibung der Untergruppe vgl. Kapitel 2.2)
- **Persönliche Weiterbildung** zum Thema (ja; nein)
- **Informationsaktivitäten** des Unternehmens zum Thema (ja; nein)
- **Stellenwert** des Gleichstellungsthemas im Unternehmen (gross; gering: Beschreibung der Untergruppe vgl. Kapitel 3.1)
- **Erfahrung** mit Diskriminierungsfällen (gross; gering: Beschreibung der Untergruppe vgl. Kapitel 5.6)
- **Grösse** bzw. Anzahl Beschäftigte des Unternehmens (5-19; 20-49; 50-500; über 500 beschäftigte Personen)
- **Anteil Teilzeitbeschäftigte** im Unternehmen (unter 50%; über 50%)
- **Frauenanteil an den Beschäftigten** im Unternehmen (bis 50% – mehr als 50%)
- **Frauenanteil im Kader** im Unternehmen (unter 20%; 20-50%; 50-80%; über 80%)
- **Geschlecht** der antwortenden Person (Frauen – Männer)
- **Branchen** (vgl. **Tabelle 2**)

Tabelle 2: Liste der Branchen²

Branche
Zweiter Sektor
Detailhandel
Gastgewerbe
Unterrichtswesen
Gesundheits-, Sozialwesen
Öffentliche Verwaltung
Rest Dritter Sektor
Anderes

Quelle: Eigene Einteilung in Anlehnung an NOGA-Branchen des BFS

Damit die Resultate mit denjenigen der Befragung der Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauen- und Männerorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen sowie Gleichstellungsbüros (Baustein 4) verglichen werden können, wurden weitgehend dieselben Auswertungsmethoden angewandt (vgl. dazu Einzelbericht zu Baustein 4, S. 3f.). Die Auswertung erfolgte mit den jeweiligen Skalenniveaus der Merkmale angepassten statistischen Methoden (Mittelwertvergleiche³ und Prozentsatzdifferenzen⁴). Aus forschungsökonomischen Gründen musste auf multivariate Analysemethoden verzichtet werden.⁵

² Die Auswertung erfolgte zunächst aufgrund der 18-gliedrigen Branchendifferenzierung im Fragebogen. Die Aggregation zu den 8 in Tabelle 2 genannten Branchen erfolgte aufgrund statistischer Erwägungen: Einzelbranchen, die sich stark vom Durchschnitt unterscheiden, wurden beibehalten, andere stärker zusammengefasst. Deshalb unterscheidet sich die Differenzierung leicht von jener des Bausteins 4. Die dortigen Branchen 4 (Verkehr, Post), 5 (Banken, Immobilien) und 7 (sonst. Öff. und pers. Dienstleistungen) sind hier zusammengefasst. Dies gilt auch für die dortigen Branchen 1 (verarb. Gewerbe/Industrie) und 2 (Baugewerbe). Dafür werden hier Unterrichtswesen, Sozial-/Gesundheitswesen sowie öffentliche Verwaltung je gesondert ausgewiesen. Auch Detailhandel und Gastgewerbe wurden getrennt.

³ Mittelwertvergleiche wurden überall dort angewandt, wo Likert-skalierte Items vorhanden sind (bspw. bei Zustimmungsinde zu bestimmten Aussagen). Vgl. Bortz, J. (1999): Statistik für Sozialwissenschaftler, 5. Auflage, Berlin: Springer; sowie Diekmann, A. (2004): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 11. Auflage. Reinbek:Rowohlt.

Neben diesen deskriptiv-statistischen Auswertungen wird im Bericht analog zum Baustein 4 eine Skala aus mehreren Fragen (Items) gebildet (vgl. Kapitel 3.2). Die Reliabilität einer Skala wird durch die Bestimmung der internen Konsistenz (Cronbach alpha) bestimmt. Dabei wird erfasst, wie gut eine Linearkombination von Variablen (hier Items) eine andere Variable (die Skala) repräsentiert. Bei einer hohen internen Konsistenz bildet die Skala den erfassten Sachverhalt zuverlässiger ab als ein einzelnes Item alleine.

Um zu vermeiden, dass kleinste Unterschiede den Blick auf die wirklich relevanten Punkte verstellen, wurden für die Darstellung von Untergruppen-Unterschieden sehr strenge Auswahlkriterien gewählt. Damit einzelne Untergruppen Erwähnung finden, muss die Bedingungen erfüllt sein, dass die zufällige Wahrscheinlichkeit einer Gesamtverteilung von Werten bzw. der Höhe von Mittelwertsunterschieden zwischen einzelnen Untergruppen (z.B. Männer–Frauen) höchstens ein Prozent⁶ beträgt.

1.6 Die Stichprobe

1.6.1 Universum der Stichprobe

Die Stichprobe wurde aus der Adresskartei des Betriebs- und Unternehmensregister BUR im Bundesamt für Statistik gezogen. Das BUR wird u.a. anhand der Betriebszählung (BZ), der Lohnstrukturerhebung (LSE) und der Beschäftigungsstatistik (BESTA) laufend aktualisiert. Die Kriterien für die Aufnahme einer Adresse ins Universum der Stichprobe waren:

- Zugehörigkeit zum 2. oder 3. Sektor (Ausschluss des 1. Sektors)
- Mindestens fünf Beschäftigte, davon mindestens eine Frau
- Ausschluss der Privaten Haushalte und den extraterritorialen Organisationen und Körperschaften

Zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung erfüllten 95'647 Unternehmen im BUR diese Kriterien. Sie bilden das Universum, aus dem die Stichprobe gezogen wurde. Dieses Universum lässt sich wie folgt charakterisieren:

- 94.4% der Unternehmen sind im privaten Sektor tätig. Der Rest (5.6%) gehört zum öffentlichen Sektor.
- Von den grossen Unternehmen (über 500 Beschäftigte) stammt über ein Viertel aus dem öffentlichen Sektor (26.9%).
- Innerhalb des privaten Sektors beschäftigt der Grossteil der Unternehmen zwischen 5 und 49 Mitarbeitende (91.7%). 462 Unternehmen haben mehr als 500 Beschäftigte (0.5%).

⁴ Prozentsatzdifferenzen wurden bei allen nominalskalierten Dimensionen angewandt (bspw. Frauen – Männer).

⁵ Mit einer rein bivariaten Analyse besteht immer die Gefahr, dass aufgefundene Zusammenhänge durch weitere Variablen beeinflusst werden. Mit Hilfe von multivariaten Analyseverfahren könnte u.a. überprüft werden, wie sich sog. Drittvariablen auf bivariate Zusammenhänge auswirken. Zudem wäre es möglich, das Zusammenspiel von mehreren Einflussvariablen und deren gemeinsamen Einfluss auf die zu erklärende Grösse zu analysieren. Damit würde ein noch differenzierteres Bild der zu analysierenden Zusammenhänge ermöglicht.

⁶ Das heisst, in einem von hundert Fällen ergibt sich eine solche Verteilung zufällig, in den anderen 99 Fällen ist sie das Resultat einer tatsächlichen Abhängigkeit. Das Signifikanzniveau ($p < 0.01$) wurde damit über dem in den Sozialwissenschaften üblichen Signifikanzniveau von 5% gewählt.

Tabelle 3: Universum der Stichprobe

Schweiz				
Privater Sektor	Anz. Beschäftigte 5 bis 49	Anz. Beschäftigte 50 bis 500	Anz. Beschäftigte über 500	Subtotal 1
2. Sektor	21'169 (23.5%)	2'950 (3.3%)	172 (0.2%)	24'291 (26.9%)
Detailhandel	10'384 (11.5%)	337 (0.4%)	53 (0.1%)	10'774 (11.9%)
Gastgewerbe	12'370 (13.7%)	400 (0.4%)	17 (0.0%)	12'787 (14.2%)
Gesundheits-, Sozialwesen	7'104 (7.9%)	937 (1.0%)	45 (0.0%)	8'086 (9.0%)
Kredit-, Versicherungsgewerbe	1'812 (2.0%)	218 (0.2%)	56 (0.1%)	2'086 (2.3%)
Rest 3. Sektor	26'142 (29.0%)	1'612 (1.8%)	73 (0.1%)	27'827 (30.8%)
Unterrichtswesen	1'150 (1.3%)	220 (0.2%)	5 (0.0%)	1'375 (1.5%)
Verkehr, Nachrichtenebermittlung	2'643 (2.9%)	335 (0.4%)	41 (0.05%)	3'019 (3.3%)
Subtotal 1	82'774 (91.7%)	7'009 (7.8%)	462 (0.5%)	90'245 (100.0%)

Deutsche Schweiz				
Öffentlicher Sektor	Anz. Beschäftigte 5 bis 49	Anz. Beschäftigte 50 bis 500	Anz. Beschäftigte über 500	Subtotal 2
Gesundheits-, Sozialwesen	162 (4.1%)	202 (5.1%)	42 (1.1%)	406 (10.2%)
Unterrichtswesen	841 (21.2%)	106 (2.7%)	20 (0.5%)	967 (24.4%)
Öffentliche Verwaltung (L)	1'150 (29.0%)	460 (11.6%)	26 (0.7%)	1'636 (41.3%)
Rest öffentlicher Sektor	649 (16.4%)	271 (6.8%)	33 (0.8%)	953 (24.1%)
Subtotal 2	2'802 (70.7%)	1'039 (26.2%)	121 (3.1%)	3'962 (100.0%)

Französische und italienische Schweiz				
Öffentlicher Sektor	Anz. Beschäftigte 5 bis 49	Anz. Beschäftigte 50 bis 500	Anz. Beschäftigte über 500	Subtotal 3
Gesundheits-, Sozialwesen	53 (3.7%)	61 (4.2%)	12 (0.8%)	126 (8.8%)
Unterrichtswesen	215 (14.9%)	60 (4.2%)	8 (0.6%)	283 (19.7%)
Öffentliche Verwaltung (L)	273 (19.0%)	127 (8.8%)	16 (1.1%)	416 (28.9%)
Rest öffentlicher Sektor	476 (33.1%)	126 (8.8%)	13 (0.9%)	615 (42.7%)
Subtotal 2	1'017 (70.6%)	374 (26.0%)	49 (3.4%)	1'440 (100.0%)

Privater & Öffentlicher Sektor				
	Anz. Beschäftigte 5 bis 49	Anz. Beschäftigte 50 bis 500	Anz. Beschäftigte über 500	Total
Privater Sektor	82'774 (95.6%)	7'009 (83.2%)	462 (73.1%)	90'245 (94.4%)
Öffentlicher Sektor	3'819 (4.4%)	1'413 (16.8%)	170 (26.9%)	5'402 (5.6%)
Total Universum	86'593 (100.0%)	8'422 (100.0%)	632 (100.0%)	95'647 (100.0%)

Quelle: Bundesamt für Statistik (BUR)

1.6.2 Stichprobenplan und Ziehung der Stichprobe

Bei einer Stichprobe ist es ein Vorteil, eine Schichtung vorzunehmen, wenn man über bestimmte Untergruppen Aussagen machen will, deren Anteil an der Gesamtpopulation jedoch sehr klein ist. Dies ist in unserer Untersuchung für die grossen Unternehmen der Fall (vgl. **Tabelle 3**). Für die Stichprobenziehung wurden deshalb folgende vier Merkmale zur Bestimmung der Schicht verwendet:

- Rechtsform (Privater Sektor – Öffentlicher Sektor)
- Anzahl Beschäftigte (5-49; 50-499; über 500)

- Tätigkeit (Branche gemäss NOGA)
- Sprachregion (Deutsche Schweiz . Französische/Italienische Schweiz)

Aus jeder so gebildeten Schicht wurden vom Bundesamt für Statistik jeweils 175 Adressen zufällig gezogen. Enthielt eine Schicht weniger als 200 Unternehmen, wurden in der entsprechenden Schicht alle Unternehmen angeschrieben. Insgesamt wurden so 5'767 Unternehmen zufällig «gezogen» und angeschrieben. Davon gehörten 3'261 zum privaten und 2'506 zum öffentlichen Sektor.

1.7 Der Rücklauf

Insgesamt trafen 2'074 Fragebogen rechtzeitig und in einer verwertbaren Qualität beim Büro BASS ein. Der damit erreichte Nettorücklauf von 36 Prozent darf angesichts der Fragestellung und des ziemlich umfangreichen Fragebogens als gut bezeichnet werden. Er übertrifft die Erwartungen für eine nichtobligatorische Firmenbefragung.

Bezogen auf die Schichtungsmerkmale können unterschiedliche Rückläufe beobachtet werden:

- Im öffentlichen Sektor (46%) ist die Rücklaufquote höher als in der Privatwirtschaft (28%).
- Real liegt der Rücklauf im öffentlichen Sektor wohl wesentlich höher, da sich herausstellte, dass im Adressverzeichnis des BUR auch einzelne Verwaltungsabteilungen ohne eigenen Personaldienst figurieren. Sie füllten den Fragebogen oft nicht selber aus, sondern reichten ihn ans Personalamt der Gesamtverwaltung weiter, das unter Umständen für mehrere kleinere Einheiten antwortete. Entsprechend ist der Rücklauf bei Einheiten mit über 500 Beschäftigten ausserordentlich hoch.⁷
- Die Rückläufe von Unternehmen des öffentlichen Sektors aus der Deutschschweiz (51%) sind höher als diejenigen der französischen und italienischen Schweiz (39%). Besonders kleinere Schulen haben sich in der Westschweiz sehr schwach beteiligt, oft mit dem Hinweis, dass ihre Lehrkräfte Kantonsangestellte seien.
- Die Rückläufe der grossen Unternehmen (51%) liegen über dem Durchschnitt und diejenige der kleinen (33%) darunter.
- Im privaten Sektor liegt die Rücklaufquote bei den Unternehmen aus dem 2. Sektor am höchsten (42%).

Die Fallzahlen sind in allen relevanten Schichten der Stichprobe für die Auswertung hoch genug. Von daher stellen sich keine Probleme. Zu prüfen ist aber, ob die Nichtantwortenden sich systematisch anders geäussert hätten, die Non-Response-Quote folglich zu einem Bias in den Aussagen führen könnte. Generell wird für sozialwissenschaftliche Untersuchungen davon ausgegangen, dass Personen mit einem Bezug zum Thema eher antworten, wobei dieser Bezug nicht nur positiv, sondern auch negativ sein kann.

Einen Hinweis auf das tatsächliche Antwortverhalten können nur die begründeten Nichtbeteiligungen liefern. Total liegen 94 solche Begründungen in schriftlicher Form vor. Es fällt auf, dass im öffentlichen Sektor ein Problem bei der Auswahl der Adressen lag. Nicht jede angeschriebene Einheit verfügt über eine eigenständige Personalpolitik. Teilweise wurden die Abteilungen auch von oben angehalten, nicht selbstständig zu antworten, sondern den Fragebogen an den zentralen Personaldienst weiterzuleiten.

⁷ Etliche grössere Gemeinden sowie die Kantone Baselland und St. Gallen haben uns offiziell informiert, dass sie nur einen koordinierten Fragebogen für alle Verwaltungsabteilungen zurückschicken.

Tabelle 4: Begründungen für Nichtbeteiligung

Begründung	Anzahl Nennungen
An zuständiges Personalamt weitergeleitet (öff. Sektor)	26
Betriebliche Gründe (Betrieb eingestellt, Umstrukturierung im Gang, Überlastung, Chef krank etc.)	22
Zu klein	9
Befragungsbedingte Probleme (falsche Sprache, falsche Adresse etc. ⁸)	9
GIG ohne Relevanz für diesen Betrieb (Kloster, Tageselternverein etc. ⁹)	8
Westschweizer Schulen, die aufs kantonale Anstellungsverhältnis ihrer Lehrkräfte verweisen	7
Beschäftigt nur Frauen	5
Beschäftigt keine Frauen	4
Diverse (ohne Begründung, grundsätzlich nie Beteiligung an Umfragen etc.)	4
Total	94

In der Privatwirtschaft spielen betriebliche Gründe eine wichtige Rolle. Vor allem kleinere Betriebe gehen davon aus, dass das GIG sie eigentlich nicht betrifft, weil sie zu klein sind oder nur Personen des einen bzw. anderen Geschlechts beschäftigen oder aus anderen betriebspezifischen Gründen. Negative Äusserungen über die Evaluation oder das Thema Gleichstellung kamen keine vor.

Insgesamt liegen uns damit keine Hinweise auf einen systematischen Non-Response-Bias vor.

1.8 Die Untersuchungsstichprobe

Die Untersuchungsstichprobe lässt sich wie folgt charakterisieren:

■ **Geschlecht:** Mit 58.2% haben mehr Männer als Frauen den Fragebogen beantwortet und zurückgeschickt. Der Frauenanteil der Antwortenden liegt aber höher als unter den obersten Personalverantwortlichen. Dies dürfte auch damit zu tun haben, dass die Beantwortung an Frauen delegiert wurde.¹⁰

■ **Rechtsform:** 44.6% der ausgefüllten Fragebogen stammen von Personen von Unternehmen aus der Privatwirtschaft, 43.5% aus dem öffentlichen Sektor und 11.9% aus privatwirtschaftlichen Unternehmen mit massgeblicher öffentlicher Beteiligung oder Subventionen, wie sie im Gesundheitswesen häufig sind.

■ **Grösse der Unternehmen:** 27.6% der Stichprobe sind Unternehmen mit 5 bis 19 Beschäftigten, 15.1% mit 20 bis 49 Beschäftigten, 41.7% mit 50 bis 500 Beschäftigten und 15.6% mit über 500 Beschäftigten.

■ **Sprachregion:** 68% der auswertbaren Fragebogen stammen von Unternehmen, welche ihren Hauptsitz in der Deutschschweiz haben. 26.5% haben ihren Hauptsitz in der französischen und 5.3% in der italienischen Schweiz.

⁸ Beispiel: «Die Zustellung des Fragebogens war 'An die Unternehmensdirektionen und Personalverantwortlichen' des Kantons X adressiert. Eine derart generalisierte Adressierung führt ins Lehre: Im Kanton arbeiten im Personalwesen ein zentraler Leiter Abteilung Personal und Organisation und 7 Personalverantwortliche, von den dezentralen Fachstellen zu schweigen. (...) Der Kanton X verzichtet darauf, den Fragebogen auszufüllen, und dankt Ihnen für die Kenntnisnahme.»

⁹ Beispiele: «Wir sind ein kleines Architekturbüro und unser Personalbestand wird vom Gleichstellungsgesetz nicht tangiert, da die Voraussetzungen nicht gegeben sind. Die weiblichen Arbeitskräfte sind nur im Sekretariatsbereich tätig, so dass für die männlichen Mitarbeiter wie Architekt, Projektleiter, Bauzeichner und Lehrling in sehr verschiedenen Altersstufen gar keine Vergleichsmöglichkeit besteht.» «Das Thema stellt sich im Musikschulbetrieb nicht - es gibt keine Unterschiede in der Behandlung von Männern und Frauen. Im freien Musikbetrieb (Konzerte) bezahlen wir einheitliche Tarife. Dort ist höchstens auffällig, dass prinzipiell eher Frauen engagiert werden, da die freiberuflichen Ansätze nach wie vor sehr tief angesetzt sind. Die Leitung der Musikschule besteht aus zwei Männern, also auch hier ist keine Ungerechtigkeit zu evaluieren.»

¹⁰ Dies ging teilweise auch aus telefonischen Rückfragen und Kommentaren auf den Fragebogen hervor.

1.9 Gewichtung

Weil eine geschichtete Stichprobe gezogen wurde, mussten die Daten für die Analyse gewichtet werden. Nur so können für die Gesamtpopulation bzw. für bestimmte Untergruppen repräsentative Mittelwerte und Anteilswerte geschätzt und verglichen werden. Alle Berechnungen wurden deshalb mit dem Statistik Programm STATA durchgeführt, das für die Analyse von gewichteten Datensätzen geeignet ist.¹¹

Wenn $f_h = n_h/N_h$ die Einschusswahrscheinlichkeit des Unternehmens in der Schicht h ist, bezeichnet $d_h := f_h^{-1}$ das Anfangsgewicht für diese Schicht. Das Hochrechnungsgewicht w_h setzt sich aus zwei Faktoren zusammen:

$$w_h = g_h d_h = \frac{n_h}{r_h} \frac{N_h}{n_h} = \frac{N_h}{r_h}$$

w_h	Hochrechnungsgewicht
g_h	Der Faktor g_h bewirkt eine Anpassung für die Nonresponse.
d_h	Anfangsgewicht
n_h	Stichprobengrösse pro Schicht h
r_h	Anzahl verwertbarer Fragebogen pro Schicht h (Rücklauf)
N_h	Anzahl Unternehmen pro Schicht h

Alle der nun folgenden Resultate sind mit dem gewichteten Datensatz berechnet worden, d.h. dass in Bezug auf die ausgewählten Schichtungsmerkmale repräsentative Ergebnisse für die Schweiz vorliegen.

¹¹ Hinweise zu den Berechnungsmethoden für die Schätzung vom Mittelwerten, Anteilswerten und Varianzen für gewichtete Daten finden sich im Handbuch von STATA (2003: Survey Data)

Teil II: Ergebnisse

2 Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes

Ein erster Teil der Untersuchung widmet sich der Frage, wie die Befragten den Bekanntheitsgrad des GIG bei verschiedenen Akteurgruppen einschätzen, wie geläufig ihnen selbst die Inhalte sind und welche Weiterbildungs- und Informationsbemühungen unternommen wurden.

2.1 Einschätzung des Informationsstandes verschiedener Akteurgruppen

Die Befragten waren um eine Einschätzung darüber gebeten, wie gut verschiedene Personengruppen ihrer Erfahrung nach über die Inhalte des GIG informiert sind.¹² Gesamthaft gehen die Personalverantwortlichen von einem mittleren bis guten Informationsstand aus.

Einschätzung verschiedener Akteurgruppen

Die besten Noten erhalten insgesamt die **Personalverantwortlichen** (M=3.7) allgemein, denen fast 60% der Befragten gute oder sehr gute Kenntnisse zuschreiben.¹³ Ebenfalls einen relativ hohen Wert erreichen die **Geschäftsleitungen / Direktionen** (M=3.6). Hier sind immerhin noch mehr als 55% der Antwortenden der Meinung, diese verfügten über einen guten oder sehr guten Kenntnisstand.

Die Kenntnisse der **Arbeitnehmerinnen** (M=3.2) werden als etwas besser eingeschätzt als die **Arbeitnehmer** (M=3.0). Nur knapp ein Drittel der Arbeitnehmerinnen werden jedoch als gut bis sehr gut informiert betrachtet - von den Arbeitnehmern nur ein Viertel.

Hinsichtlich der Einschätzung des Informationsstandes zeigen sich zwischen den Befragten interessante Unterschiede, einige davon sind hier erwähnt.¹⁴ Einen Überblick über weitere Differenzierungen gibt die nachfolgende **Tabelle 5**.

Personen mit besseren Kenntnissen¹⁵ und Personen, die sich in Zusammenhang mit dem GIG weitergebildet haben, sind in ihrer Einschätzung des Wissensstandes anderer Gruppen grosszügiger. Auch in Bezug auf die Wichtigkeit des Themas und die firmeninterne Informationspolitik ergeben sich Differenzen. So schätzen Personen, welche in Unternehmen tätig sind, die intern über das GIG und seine Regelungen informieren, den Kenntnisstand der im Betrieb Beschäftigten höher ein. Frauen und Männer differieren in ihren Einschätzungen nicht signifikant. In grossen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten wird Personalverantwortlichen und Geschäftsleitung / Direktion ein höherer Informationsstand attestiert, den Arbeitnehmern generell ein tieferer.

¹² Das Antwortformat reichte von 5 = Sehr gut, über 4 = Gut, 3 = Mittel, 2 = Schlecht bis 1 = Sehr schlecht.

¹³ Die Anteile der Personen unter den Befragten, welche den Informationsstand anderer Gruppen nicht einschätzen können, ist unterschiedlich hoch. Am ausgeprägtesten ist dies bei den beiden Gruppen «Arbeitnehmerinnen, generell» bzw. «Arbeitnehmer, generell» der Fall, wo ca. 13 Prozent der Stichprobe auf eine Antwort verzichtet.

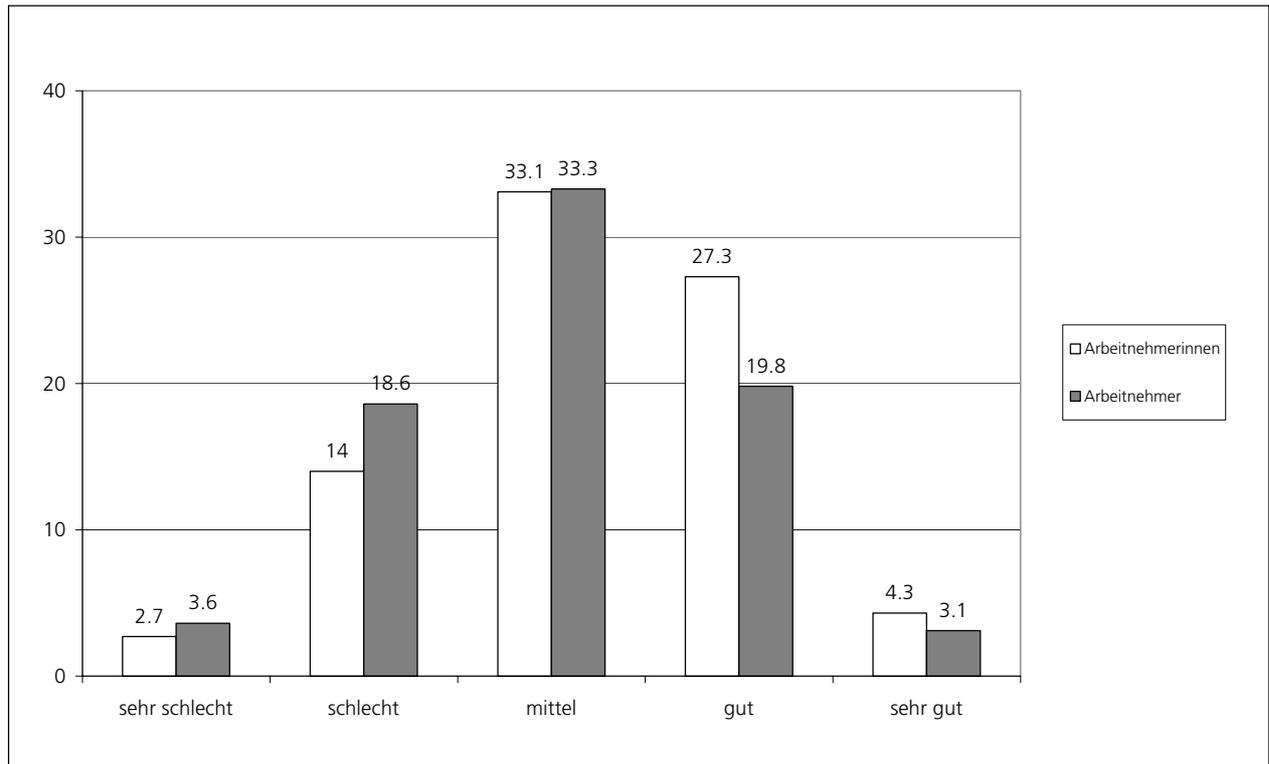
Sowohl hier als auch bei allen folgenden Kapiteln werden nur die Werte jener Personen, welche die entsprechende Frage beantwortet haben, berichtet.

¹⁴ In allen Kapiteln dieses Berichts werden in den jeweiligen Tabellen mit Angaben zu Differenzierungen alle Unterschiede, welche den angewendeten Signifikanzkriterien genügen (vgl. Kapitel 1.5), dargestellt. Im Text werden jeweils einige dieser Unterschiede exemplarisch hervorgehoben. Die entsprechenden Mittel- bzw. Prozentwerte sind ausschliesslich in der Tabelle ersichtlich.

¹⁵ Zur Definition der Differenzierung grosse vs. geringe Kenntnisse vgl. Kapitel 2.2.

In Unternehmen mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten (über 80%) wird der Informationsstand der Personalverantwortlichen als überdurchschnittlich hoch eingeschätzt.

Abbildung 1: Einschätzung des Kenntnisstandes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern



Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Selbsteinschätzung

Sich selbst attestieren die Befragten im Durchschnitt mittlere bis gute Kenntnis der Inhalte des GIG ($M=3.6$). Eine klare Mehrheit bezeichnet den eigenen Kenntnisstand als gut (41.3%) oder sehr gut (14.0%), nur eine kleine Minderheit als schlecht (10.1%) oder sehr schlecht (1.8%).

Die Selbsteinschätzung des eigenen Kenntnisstandes fällt unter anderem bei Personen, die sich persönlich weitergebildet haben, positiver aus. Auch bei grossen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten halten sich die Befragten für überdurchschnittlich gut informiert.

Unterdurchschnittlich beurteilen sich demgegenüber Personen mit tatsächlich wenig Kenntnissen der Inhalte des GIG¹⁶, solche, für welche die Förderung der Gleichstellung einen geringen Stellenwert hat, sowie Befragte aus Unternehmen, die keine Bemühungen zur Information über das GIG unternommen haben. Befragte aus dem Detailhandel schätzen sich als überdurchschnittlich gut informiert ein. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 5 ersichtlich.

¹⁶ Zur Definition der Differenzierung viel vs. wenig Kenntnis von Inhalten des GIG vgl. Kapitel 2.2.

Tabelle 5: Einschätzung des Informationsstandes verschiedener Akteurguppen

Frage: «Wie gut sind Ihrer Erfahrung nach die folgenden Personengruppen über die Inhalte des Gleichstellungsgesetzes informiert?»

	Mittelwert	Differenzierungen
Personalverantwortliche	3.7	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnisse bezüglich GIG (gering = 3.3, gross = 3.8) ■ Persönliche Weiterbildung (ja = 4.1, nein = 3.6) ■ Interne Information über Regelungen GIG (ja = 4.2, nein = 3.7) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.9, gering = 3.5) ■ Grösse des Unternehmens (5-19 Beschäftigte= 3.7, 20-49 = 3.8, 50-500 = 3.9, über 500 = 4.2) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 20% = 3.7, 20-50% = 3.8, 50-80% = 3.5, über 50% = 4.0)
Geschäftsleitungen, Direktionen	3.6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnisse bezüglich GIG (gering = 3.1, gross = 3.7) ■ Persönliche Weiterbildung (ja = 4.0, nein = 3.5) ■ Interne Information über Regelungen GIG (ja = 4.0, nein = 3.6) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.8, gering = 3.4) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja = 3.4, nein = 3.6) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 20% = 3.6, 20-50% = 3.6, 50-80% = 3.4, über 80% = 3.9)
Arbeitnehmerinnen generell	3.2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnisse bezüglich GIG (gering = 2.8, gross = 3.3) ■ Persönliche Weiterbildung (ja = 3.4, nein = 3.1) ■ Interne Information über Regelungen GIG (ja = 3.6, nein = 3.1) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.3, gering = 3.0) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (über 80% = 3.5) ■ Anteil Frauen im Kader (über 80% = 3.5)
Arbeitnehmer generell	3.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnisse bezüglich GIG (gering = 2.6, gross = 3.4) ■ Interne Information über Regelungen GIG (ja = 3.3, nein = 2.9) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.1, gering = 2.8) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 20% = 3.0, 20-50% = 2.9, 50-80% = 2.9, über 80% = 3.3) ■ Anteil Frauen (unter 20% = 3.0, 20-50% = 2.8, 50-80% = 3.0, über 80% = 3.2) ■ Anteil Frauen im Kader (über 80% = 3.3)
Selbsteinschätzung	3.6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnisse bezüglich GIG (gering = 3.0, gross = 3.7) ■ Persönliche Weiterbildung (ja = 4.2, nein = 3.3) ■ Interne Information über Regelungen GIG (ja = 3.5, nein = 4.1) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.7, gering = 3.4) ■ Grösse des Unternehmens (5-19 Beschäftigte= 3.5, 20-49 = 3.7, 50-500 = 3.8, über 500 = 4.2) ■ Branche (Detailhandel = 4.0, Gesundheits-/Sozialwesen = 3.5, Rest 3. Sektor = 3.4, Öffentliche Verwaltung = 3.7)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
Antwortformat von 1 (Sehr schlecht) bis 5 (Sehr gut)

2.2 Bekanntheit von inhaltlichen Aspekten des Gleichstellungsgesetzes

Im Fragebogen wurden acht Aussagen, die sich auf Inhalte des GIG beziehen, vorgelegt. Die Befragten wurden aufgefordert, für jede davon anzugeben, ob ihnen der Inhalt bisher bekannt war.¹⁷

Die Tatsache, dass Arbeitgebende gemäss GIG verpflichtet sind, ihre Mitarbeitenden vor **sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz zu schützen, ist einer überwältigenden Mehrheit von 96.8% bekannt. Etwas weniger Befragte - aber immer noch eine klare Mehrheit - wussten, dass die Frage nach einer bestehenden **Schwangerschaft** einer Stellenbewerberin diskriminierend ist (77.0%) und dass Benachteiligungen auf-

¹⁷ Die Antwortmöglichkeiten waren «bekannt» und «nicht bekannt».

grund der **Familiensituation** Diskriminierungen im Sinne des GIG darstellen (71.8%). Zwei Drittel erklären, ihnen sei bekannt, dass das Unternehmen beweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt, wenn eine Beschäftigte **Lohnungleichheit** glaubhaft macht. Ebenso viele wissen, dass auch **Verbände** bei Diskriminierungen nach Gleichstellungsgesetz im Interesse von Arbeitnehmenden klagen können (66.7%).

Dagegen ist weniger als der Hälfte der Befragten bekannt, dass das Gleichstellungsgesetz die **ungleiche Behandlung** der Geschlechter erlaubt, sofern sie der tatsächlichen Gleichstellung dient (42.3%), und dass umgekehrt auch eine formelle Gleichbehandlung der Geschlechter indirekt diskriminierend sein kann (37.3%). Die meisten wissen ebenso wenig, dass Klagende bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens einen **Kündigungsschutz** geniessen (38.1%).

Betrachten wir die Differenzierungen insgesamt, fällt eine Untergruppe besonders auf: Personen, die sich im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz weitergebildet haben, weisen mit Ausnahme einer Frage bei allen Wissensfragen überdurchschnittliche Werte auf.

Die Hälfte der Aussagen sind Personen besser bekannt, die der Gleichstellungsthematik einen grossen Stellenwert beimessen: Dass Benachteiligungen aufgrund der Familiensituation Diskriminierungen sind, dass auch Verbände klagen können, dass das Gleichstellungsgesetz die ungleiche Behandlung der Geschlechter erlaubt, sofern sie der tatsächlichen Gleichstellung dient und dass auch eine formelle Gleichbehandlung der Geschlechter indirekt diskriminierend sein kann.

Die grössten Untergruppen-Unterschiede zeigen sich bei der Aussage, dass Benachteiligungen aufgrund der Familiensituation Diskriminierungen im Sinne des GIG sind. Diese Aussage ist u.a. in der West- und Südschweiz sowie in Unternehmen, bei denen der Frauenanteil im Kader über 50% liegt, überdurchschnittlich bekannt.

Unternehmen des öffentlichen Sektors bzw. privatwirtschaftlichen Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sowie in der Deutschschweiz sind die Restriktionen bezüglich der Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft besser bekannt.

Befragte mit Erfahrung in konkreten Diskriminierungsfällen wussten besonders häufig, dass Benachteiligungen aufgrund der Familiensituation Diskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes sind. Weitere Differenzierungen sind in **Tabelle 6** dargestellt.

Als **Grundlage für die Analyse von Untergruppen-Unterschieden** (Differenzierungen, vgl. Kapitel 1.5) wurden die Befragten aufgrund der Antworten auf die in Tabelle 6 aufgeführten Aussagen in zwei Gruppen eingeteilt: als *Personen mit «kleinen Kenntnissen der Inhalte des GIG»* wurden jene bezeichnet, die maximal drei Aussagen mit «bekannt» ankreuzten. In diese Gruppe fallen gut ein Drittel (34.6%) der Befragten. Knapp zwei Drittel (65.4%) gehören demgegenüber in die Gruppe von *Personen mit «grossen Kenntnissen der Inhalte des GIG»*, welche angeben, den Inhalt von vier bis acht Aussagen gekannt zu haben.

Teil II: Ergebnisse: 2 Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes

Tabelle 6: Bekanntheit von inhaltlichen Aspekten des GIG

Frage: «Bitte geben Sie für die folgende Auswahl von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (GIG) an, ob sie Ihnen bisher bekannt waren.»

	Anteil «bekannt»	Differenzierungen
«Arbeitgebende sind verpflichtet, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen.»	96.8%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 99.8%, nein = 95.6%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja = 99.8%, nein= 96.4%)
«Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft einer Stellenbewerberin ist diskriminierend.»	77.0%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 89.6%, nein = 72.2%) ■ Rechtsform (privater Sektor = 76.2%, öffentlicher Sektor = 88.4%, privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung = 91.0%) ■ Sprachregion (Deutsche Schweiz = 81.9% Französische/Italienische Schweiz = 67.9%)
«Benachteiligungen aufgrund der Familiensituation sind Diskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes.»	71.8%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 79.6%, gering = 60.6%)
«Kann eine Beschäftigte Lohnungleichheit glaubhaft machen, muss das Unternehmen beweisen, dass trotzdem keine Diskriminierung vorliegt.»	69.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 84.0%, nein = 63.8%)
«Auch Arbeitnehmerverbände können bei Diskriminierungen nach Gleichstellungsgesetz im Interesse von Arbeitnehmenden klagen.»	66.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 81.6%, nein = 60.4%) ■ Sprachregion (Deutsche Schweiz = 76.5% Französische/Italienische Schweiz = 61.6%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 84.4%, nein = 63.9%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 73.8%, gering = 56.7%) ■ Anteil Frauen im Kader (unter 50% = 72.5% über 50% = 64.1%)
«Das Gleichstellungsgesetz erlaubt die unterschiedliche Behandlung der Geschlechter, sofern sie der tatsächlichen Gleichstellung dient.»	42.3%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 59.0%, nein = 35.7%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 48.9%, gering = 33.1%) ■ Anzahl Beschäftigte des Unternehmens (5-19 = 36.1%, 20-49 = 52.2%, 50-500 48.2%, über 500 = 64.3%)
«Klagende geniessen bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens einen Kündigungsschutz.»	38.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 58.7%, nein = 29.3%) ■ Anteil Frauen an Beschäftigten (unter 50% = 46.6% über 50% = 30.4%)
«Auch eine formelle Gleichbehandlung der Geschlechter kann indirekt diskriminierend sein.»	37.3%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 45.3%, nein = 25.9%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 56.7%, nein = 35.2%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 54.6%, gering = 31.0%)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
Antwortformat «bekannt» - «nicht bekannt»

2.3 Weiterbildungs- und Informationsaktivitäten

2.3.1 Weiterbildung der Befragten

Etwas mehr als zwei Drittel der Befragten (71.5%) haben sich im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz nicht speziell weitergebildet. Knapp ein Viertel (24.1%) haben sich Wissen durch Selbststudium angeeignet und nur jede sechzehnte Person (5.8%) hat Kurse oder Tagungen etc. zum GIG besucht.

Besonders häufig keine speziellen Weiterbildungsbemühungen unternommen haben Personalverantwortliche mit geringen Kenntnissen der Inhalte des GIG und Personalverantwortliche aus Unternehmen, die keinerlei Informationsaktivitäten unternommen haben. Auch Personalverantwortliche aus privaten Unternehmen oder solchen mit geringer Beschäftigtenzahl haben sich zum Gleichstellungsgesetz weniger weitergebildet. Eine Weiterbildung durch den Besuch von Kursen und Tagungen ist häufiger bei Personalverantwortlichen aus staatlichen bzw. staatlich beteiligten Unternehmen und Verwaltungen sowie aus sehr grossen Unternehmen. Weiterbildung durch Selbststudium ist besonders verbreitet bei Personalverantwortlichen aus Unternehmen, die intern über das Gleichstellungsgesetz und seine Regelungen informiert haben. Weitere Differenzierungen sind in **Tabelle 7** ersichtlich.

Tabelle 7: Weiterbildung der Befragten

Frage: «Haben Sie sich im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz weitergebildet?»

	Anteil Nen- nungen	Differenzierungen
Nein, nicht speziell	71.5%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (privater Sektor = 72.3%, öffentlicher Sektor = 60.6%, privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung = 53.7%) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 65.7%, gross = 95.0%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (nein = 75.6%, ja= 42.5%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 80.2%, gross = 65.3%) ■ Anzahl Beschäftigte des Unternehmens (5-19 = 80.0%, 20-49 = 62.4%, 50-500: 54.4%, über 500 = 29.7%)
Ja, durch Selbststudium	24.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (privater Sektor = 23.6%, öffentlicher Sektor = 29.4%, privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung = 39.7%) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 6.9%, gross = 28.3%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (nein = 20.9%, ja= 46.5%)
Ja, durch den Besuch von Kursen, Tagungen etc.	5.8%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (privater Sektor = 5.2%, öffentlicher Sektor = 17.1%, privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung = 15.1%) ■ Persönliche Haltung (fortschrittlich = 10.4%, konservativ = 2.5%) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 0.5%, gross = 7.3%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (nein = 4.7%, ja= 14%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 1.0%, gross = 9.2%) ■ Anzahl Beschäftigte des Unternehmens (5-19 = 2.1%, 20-49 = 6.8%, 50-500: 20.4%, über 500 = 38.4%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja = 15%, nein= 4.8%)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

2.3.2 Informationsbemühungen der Unternehmen

Eine grosse Mehrheit der Unternehmen (88.0%) haben intern nicht über das GIG und seine Regelungen informiert. Knapp ein Zehntel (9.4%) haben schriftliche Betriebsinformationen erarbeitet, 2.7% haben Kurse, Veranstaltungen etc. zum Thema angeboten.

Überdurchschnittlich häufig keine Informationsaktivitäten unternahmen private Unternehmen sowie kleine und mittlere Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten.

Besonders engagiert für die unternehmensinterne Information haben sich Betriebe des öffentlichen Sektors sowie Privatbetriebe mit massgeblicher öffentlicher Beteiligung oder Subvention.

Unternehmen aus der Westschweiz und dem Tessin boten fast keine Kurse und Veranstaltungen zum Gleichstellungsgesetz an. Wenn sie informierten, dann auf schriftlichem Weg.

Tabelle 8: Informationsbemühungen der Unternehmen

Frage: «Hat Ihr Unternehmen intern über das Gleichstellungsgesetz und seine Regelungen informiert?»

	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Nein	88.0%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (privater Sektor = 89.0%, öffentlicher Sektor = 72.8%, privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung = 71.0%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 92.9%, ja = 75.7%) ■ Anzahl Beschäftigte des Unternehmens (5-19 = 92.8%, 20-49 = 83.3%, 50-500: 77.8%, über 500 = 53.0%)
Ja, durch schriftliche Betriebsinformationen	9.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (privater Sektor = 8.8%, öffentlicher Sektor = 18.4%, privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung = 22.5%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 6.9%, ja = 15.9%) ■ Anzahl Beschäftigte des Unternehmens (5-19 = 4.8%, 20-49 = 15.2%, 50-500: 16.6%, über 500 = 37.1%)
Ja, im Rahmen von Aus- und Weiterbildung, Veranstaltungen etc.	2.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (privater Sektor = 2.2%, öffentlicher Sektor = 11.0%, privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung = 7.8%) ■ Sprachregion (Deutsche Schweiz = 3.9% Französische/Italienische Schweiz = 0.3%) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 0.1%, klein = 3.0%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 0.2%, ja = 8.9%)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

2.4 Zusammenfassung

Die Personalverantwortlichen gehen von einem mittleren bis guten **Kenntnisstand** verschiedener Akteurguppen zum Gleichstellungsgesetz aus. Die besten Noten erhalten die eigenen Berufskolleginnen und -kollegen, denen sie zu fast 60% gute oder sehr gute Kenntnisse zuschreiben. Das ist ein etwas höherer Wert als sie ihn sich selber zugestehen. Ebenfalls einen relativ hohen Wert erreichen Geschäftsleitungen bzw. Direktionen (55%). Von den Arbeitnehmerinnen werden nur ein Drittel als gut bis sehr gut informiert betrachtet, von den Arbeitnehmern ein Viertel.

Zu acht **inhaltlichen Aspekten** des GIG befragt, gibt eine überwältigende Mehrheit von 97% an gewusst zu haben, dass Firmen verpflichtet sind, die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen. 77% geben an zu wissen, dass die Frage nach einer Schwangerschaft in einem Bewerbungsgespräch diskriminierend ist und 72%, dass auch Diskriminierungen aufgrund der Familiensituation vom GIG mit umfasst werden. Zwei Dritteln erklären, es sei ihnen bekannt, dass das Unternehmen beweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt, wenn eine Beschäftigte Lohnungleichheit glaubhaft macht. Ebenso viele geben an zu wissen, dass auch Verbände im Interesse der Arbeitnehmenden klagen können. Dagegen ist weniger als der Hälfte der Personalverantwortlichen klar, dass das Gleichstellungsgesetz die ungleiche Behandlung der Geschlechter erlaubt, sofern sie der tatsächlichen Gleichstellung dient (42%), und dass umgekehrt eine formelle Gleichbehandlung der Geschlechter indirekt diskriminierend sein kann (37%).

Nur ein guter Drittel weiss laut eigener Angabe, dass Klagende bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens unter Kündigungsschutz stehen (38%).

72% der Personalverantwortlichen haben zum Gleichstellungsgesetz nie **Weiterbildung** absolviert. 24% haben sich Wissen durch Selbststudium angeeignet und nur 6% geben an, sie hätten Kurse oder Veranstaltungen dazu besucht. Eine grosse Mehrheit der Unternehmen (88%) haben nie **interne Information** über das Gleichstellungsgesetz betrieben, 9% erklären, sie hätten schriftliche Betriebsinformationen erarbeitet und nur 3% Veranstaltungen zum Thema angeboten. Der öffentliche Sektor schneidet hier etwas besser ab als die Privatwirtschaft, grössere Unternehmen deutlich besser als kleinere.

3 Stellenwert des Themas und persönliche Haltung

Ein weiterer Teil der Untersuchung widmete sich der Frage, welche Bedeutung die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann bei verschiedenen Akteurguppen nach Meinung der Befragten hat und welche Haltung zu Gleichstellungsfragen sie selbst einnehmen.

3.1 Stellenwert der Förderung der Gleichstellung bei verschiedenen Akteurguppen

Wie schätzen die Befragten den Stellenwert der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann bei verschiedenen Akteurguppen ein und wie wichtig ist dieses Thema ihnen selbst? Zur Beantwortung dieser Frage wurden den Befragten dieselben Personengruppen wie bei der Frage nach der Bekanntheit des GIG (vgl. Kapitel 2.1) zur Beurteilung vorgelegt.¹⁸

Einschätzung verschiedener Akteurguppen

Beinahe 60% der Befragten schreiben **Personalverantwortlichen** allgemein zu, dass für sie die Förderung der Gleichstellung einen eher oder sehr grossen Stellenwert hat – damit erreicht diese Personengruppe den höchsten Wert (M=3.9). Mit einigem Abstand folgen die **Geschäftsleitungen/Direktionen** (M=3.7), welchen die Hälfte der Befragten zuschreiben, dass sie dem Thema einen eher grossen oder sehr grossen Stellenwert einräumen. Unter den **Arbeitnehmerinnen** generell sind dies bereits weniger als die Hälfte und unter den **Arbeitnehmern** generell noch ein Viertel (24.9%).

Personen aus Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Kader schätzen den Stellenwert des Gleichstellungsthemas bei Personalverantwortlichen und Geschäftsleitungen/Direktionen überdurchschnittlich hoch ein.

Personen, für die das Thema selbst grosse Wichtigkeit hat, gehen von einer überdurchschnittlichen Bedeutung für Personalverantwortliche, Geschäftsleitungen/Direktionen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus.

Besonders hoch schätzen die Befragten im Unterrichtswesen den Stellenwert des GIG für alle Akteurguppen ein, besonders tief jene im 2. Sektor und im Detailhandel.

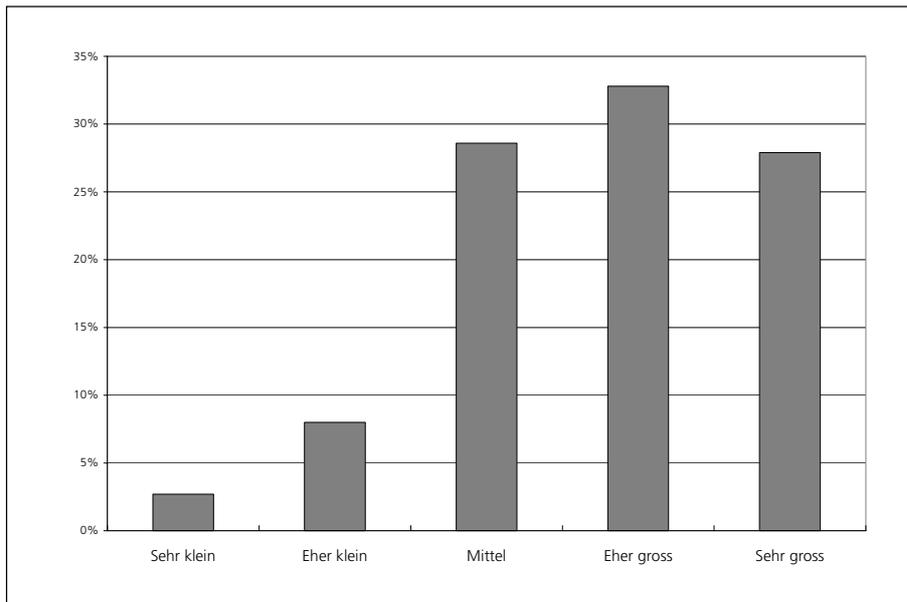
Interessant ist die unterschiedliche Einschätzung des Stellenwertes für die Arbeitnehmenden zwischen der Région lémanique und dem Tessin: In der Région lémanique wird er überdurchschnittlich hoch, im Tessin unterdurchschnittlich tief eingeschätzt. Weitere Differenzierungen finden sich in **Tabelle 9**.

¹⁸ Das Antwortformat reichte von 5 = Sehr gut, über 4 = Gut, 3 = Mittel, 2 = Schlecht bis 1 = Sehr schlecht.

Selbsteinschätzung

Die Wichtigkeit der Förderung der Gleichstellung für sie selbst bezeichnen die Befragten insgesamt als eher gross (M=3.8). Nur eine kleine Minderheit schreibt dem Thema einen eher oder sehr kleinen Stellenwert zu, eine Mehrheit einen eher oder gar sehr grossen (vgl. **Abbildung 2**).

Abbildung 2: Stellenwert der Förderung der Gleichstellung für die Befragten



Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Einen besonders hohen Stellenwert hat das Thema für Personalverantwortliche von privatwirtschaftlichen Unternehmen mit massgeblicher öffentlicher Beteiligung oder Subvention, von grossen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten und von Unternehmen mit über 50% Frauen im Kader. Befragte aus grossen Städten weisen der Förderung der Gleichstellung einen höheren Stellenwert zu als solche aus ländlichen Gebieten.

Unterdurchschnittliche Bedeutung hat das Thema für Personalverantwortliche mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen, für Männer und für Befragten mit geringen Kenntnissen zum GIG. Weitere Differenzierungen finden sich in Tabelle 9.

Als **Grundlage für die Analyse von Untergruppen-Unterschieden** (Differenzierungen, vgl. Kapitel 1.5) wurden die 60.7% der Personen, welche dem Thema für sich selbst einen eher oder sehr grossen Stellenwert zuschreiben in die Gruppe «*Wichtigkeit des Themas Gleichstellung gross*» eingeteilt und den restlichen 39.3% in der Gruppe «*Wichtigkeit des Themas Gleichstellung gering*» gegenübergestellt.

Tabelle 9: Stellenwert der Förderung der Gleichstellung bei verschiedenen Akteurguppen

Frage: «Wie gross ist Ihrer Erfahrung nach für die folgenden Personengruppen der Stellenwert der Förderung der Gleichstellung?»

	Mittelwert	Differenzierungen
Personalverantwortliche	3.9	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.2, konservativ = 3.6) ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 4.0, klein = 3.3) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 4.3, gering = 3.0) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 3.7, 20-50% = 3.9, 50-80% = 4.2, über 80% = 4.3) ■ Branchen (2. Sektor= 3.6, Detailhandel = 3.8, Gastgewerbe = 3.9, Unterrichtswesen= 4.2, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.7, Rest 3. Sektor = 3.8, Öffentliche Verwaltung = 3.9)
Geschäftsleitungen, Direktionen	3.7	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.8, konservativ = 3.4) ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 3.7, klein = 3.2) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens (ja = 4.0, nein = 3.6) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 4.1, gering = 2.9) ■ Frauenanteil an den Beschäftigten in den Unternehmen (bis 50% = 3.8, mehr als 50% = 3.5) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 3.5, 20-50% = 3.7, 50-80% = 4.0, über 80% = 4.2) ■ Branchen (2. Sektor= 3.4, Detailhandel = 3.6, Gastgewerbe = 3.9, Unterrichtswesen= 4.1, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.6, Rest 3. Sektor = 3.6, Öffentliche Verwaltung = 3.6)
Arbeitnehmerinnen generell	3.5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 3.4, Öffentliche Unternehmen = 3.7, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.7) ■ Grossregion (Région lémanique = 3.9, Espace Mittelland = 3.3, Nordwestschweiz = 3.1, Zürich = 3.5, Ostschweiz = 3.6, Zentralschweiz = 3.4, Ticino = 2.8) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.7, konservativ = 3.1) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 3.9, gering = 2.8) ■ Branchen (2. Sektor= 3.3, Detailhandel = 3.2, Gastgewerbe = 3.3, Unterrichtswesen= 3.9, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.5, Rest 3. Sektor = 3.5, Öffentliche Verwaltung = 3.6)
Arbeitnehmer generell	3.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sprachregion (Deutschschweiz = 2.9, Westschweiz/Tessin = 3.3) ■ Grossregion (Région lémanique = 3.6, Espace Mittelland = 3.0, Nordwestschweiz = 2.5, Zürich = 3.0, Ostschweiz = 3.2, Zentralschweiz = 2.7, Ticino = 2.6) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.2, konservativ = 2.8) ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 3.1, klein = 2.6) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 3.5, nein = 3.0) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 3.4, gering = 2.4) ■ Branchen (2. Sektor= 2.8, Detailhandel = 2.9, Gastgewerbe = 3.0, Unterrichtswesen= 3.6, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.2, Rest 3. Sektor = 3.0, Öffentliche Verwaltung = 3.0)
Selbsteinschätzung	3.8	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 3.7, Öffentliche Unternehmen = 3.9, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung / öffentlichen Subventionen = 4.0) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.2, konservativ = 3.3) ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 3.9, klein = 3.3) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 4.5, gering = 2.7) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.7, 20-49 = 3.8, 50-500 = 3.9, über 500 = 4.1) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 3.7, 20-50% = 3.7, 50-80% = 4.0, über 80% = 4.2) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 4.0 Männer = 3.6) ■ Branchen (2. Sektor= 3.6, Detailhandel = 3.6, Gastgewerbe = 3.6, Unterrichtswesen= 4.2, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.9, Rest 3. Sektor = 3.8, Öffentliche Verwaltung = 3.9, Anderes = 3.9) ■ Stadt-Land (Stadt = 4.0; Agglomeration = 3.7; Land = 3.6)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
 Antwortformat von 1 (Sehr klein) bis 5 (Sehr gross)

3.2 Persönliche Haltung zur Gleichstellungsthematik

In einem weiteren Teil des Fragebogens wurden den Befragten verschiedene Aussagen im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz und dessen Umsetzung zur Beurteilung vorgelegt (vgl. dazu Kapitel 6). In diese Fragenserie wurden acht Items eingebettet, die gleichstellungsfreundliche bzw. gleichstellungshemmende **Haltungen** zum Ausdruck bringen.¹⁹

¹⁹ Das Antwortformat der Fragen reichte von 1 = lehne völlig ab, 2 = lehne eher ab, 3 = stimme eher zu bis 4 = stimme völlig zu.

Sämtliche acht Items konnten zu einer **Skala** zusammengefügt werden.²⁰ Diese bildet die **persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen** gesamthaft ab (M=2.1). Eine der Aussagen (Teilzeitarbeit für Männer) wurde beim Einfügen in die Skala **recodiert**, das heisst, die Werte des Antwortformats wurden umgedreht, um zu erreichen, dass ein höherer Wert wie bei allen anderen Items einer weniger gleichstellungsfreundlichen Haltung entspricht.

Generell ist die persönliche Haltung von Frauen der Gleichstellungsthematik gegenüber positiver als die von Männern. In grösseren Unternehmen ist die Offenheit grösser als in kleineren und im Öffentlichen Sektor und Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung grösser als in der Privatwirtschaft. Auch ein hoher Frauenanteil unter den Beschäftigten und im Kader geht mit einer eher gleichstellungsfreundlichen Haltung der Personalverantwortlichen einher. Weitere Differenzierungen siehe **Tabelle 10**.

Personalverantwortliche, die auf der Skala einen Mittelwert von mehr als M=2.0 aufweisen, werden für die Untergruppen-Differenzierung (vgl. Kapitel 1.5) als Personen mit «*konservativer*», solche mit einem Mittelwert von bis zu M=2.0 als solche mit «*fortschrittlicher persönlicher Haltung in Gleichstellungsfragen*» bezeichnet. In die Gruppe der Personen mit konservativer Haltung gehören 54.5%, in die Gruppe mit fortschrittlicher Haltung 45.5% der Personalverantwortlichen.

Die einzelnen vorgegebenen Statements der Skala werden von den Befragten stark befürwortet oder abgelehnt. So sind die wenigsten einverstanden mit der Aussage, dass **Frauenförderung Männer diskriminiert** (M=1.75) – lediglich eine Minderheit von 15.5% der Befragten stimmt hier eher oder völlig zu. Nur wenig höher (22.3%) ist die Zustimmung zur Aussage «**Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg**» (M=1.92). Für etwa gleich viele ist **vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, eigentlich bloss ein harmloser Scherz** (M=1.99). Bereits fast ein Drittel ist eher oder völlig der Meinung, dass **für Gleichstellung unnötig Geld ausgegeben** wird (M=2.17).

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (55.7%) stimmen der Aussage eher oder völlig zu, dass **Erwerbstätigkeit von Müttern auf Kosten ihrer Kinder** gehe. Fast zwei Drittel (63.8%) sind der Meinung, dass **Kinderbetreuung Privatsache** sei (M=2.73). Vier Fünftel (83.6%) bejahen eher oder völlig, dass **Teilzeitarbeit für Männer eine wichtige Gleichstellungsmassnahme** sei (M_{rec}=1.81) und neun von zehn Befragten vertreten die Meinung, in ihrem Unternehmen sei die **Gleichstellung von Mann und Frau verwirklicht** (M=3.39). Damit ist dies die Haltungsfrage mit dem höchsten Mittelwert.

In einer Mehrheit der Items sind Befragte aus der Privatwirtschaft konservativer eingestellt als Personalverantwortliche aus dem öffentlichen Sektor sowie Befragte aus kleinen Unternehmen konservativer als solche aus grösseren.

Mehrheitlich konservativere Haltungen zeigen Personalverantwortliche aus dem Zweiten Sektor und dem Detailhandel - Befragte aus dem Unterrichtswesen, dem Gesundheits- und Sozialwesen und der öffentlichen Verwaltung dagegen nehmen eine gleichstellungsfreundlichere Haltung ein. Weitere Details zu den Differenzierungen sind in Tabelle 10 ersichtlich.

²⁰ Die interne Konsistenz (Cronbach alpha) der Skala liegt bei .73 und kann als gut bezeichnet werden.

Teil II: Ergebnisse: 3 Stellenwert des Themas und persönliche Haltung

Tabelle 10: Persönliche Haltung der Befragten zur Gleichstellungsthematik

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
Skala Haltung	2.1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.1, Öffentliche Unternehmen = 1.9, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 1.9) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 1.0, nein = 2.2) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 1.9, gering = 2.4) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.2, 20-49 = 2.0, 50-500 = 2.0, über 500 = 1.8) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 50% = 2.2, über 50% = 1.9) ■ Frauenanteil an den Beschäftigten (bis 50% = 2.2, mehr als 50% = 2.0) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 2.2, 20-50% = 2.1, 50-80% = 2.0, über 80% = 1.8) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 1.9 Männer = 2.3)
«Vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz.»	2.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.0, Öffentliche Unternehmen = 1.7, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 1.6) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 1.8, gering = 2.2) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.1, 20-49 = 1.9, 50-500 = 1.8, über 500 = 1.6) ■ Branchen (2. Sektor = 2.1, Detailhandel = 2.3, , Unterrichtswesen = 1.7, Gesundheits-/ Sozialwesen = 1.8, , Öffentliche Verwaltung = 1.8)
«Kinderbetreuung ist Privatsache.»	2.7	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.8, Öffentliche Unternehmen = 2.4, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 2.3) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 2.5, nein = 2.8) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.5, gering = 3.1) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.8, 20-49 = 2.7, 50-500 = 2.5, über 500 = 2.3) ■ Branchen (2. Sektor = 3.1, Detailhandel = 3.1, Unterrichtswesen = 2.2, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.5, Rest 3. Sektor = 2.6, Öffentliche Verwaltung = 2.4)
«Für Gleichstellung wird unnötig Geld ausgegeben.»	2.2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.2, Öffentliche Unternehmen = 1.9, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 1.9) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 1.9, gering = 2.5) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.2, 20-49 = 2.2, 50-500 = 2.0, über 500 = 1.8) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte in den Unternehmen (unter 50% = 2.3, über 50% = 2.0) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 2.2, 20-50% = 2.3, 50-80% = 2.0, über 80% = 1.8) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 2.0, Männer = 2.3) ■ Branchen (2. Sektor = 2.5, Detailhandel = 2.6, Unterrichtswesen = 1.9, Gesundheits-/ Sozialwesen = 1.9, Rest 3. Sektor = 2.0, Öffentliche Verwaltung = 2.0)
«Teilzeitarbeit für Männer ist eine wichtige Gleichstellungsmassnahme.»	1.8 (reco-diert)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 1.9, Espace Mittelland = 1.9, Zürich = 1.6) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 1.7, gering = 2.0) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 1.6, Männer = 2.0)
«Erwerbstätigkeit von Müttern geht auf Kosten ihrer Kinder.»	2.6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.6, Öffentliche Unternehmen = 2.2, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 2.2) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.4, gering = 2.8) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.7, 20-49 = 2.4, 50-500 = 2.4, über 500 = 2.1) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 2.7, 20-50% = 2.7, 50-80% = 2.5, über 80% = 2.0) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 2.4, Männer = 2.7) ■ Branchen (2. Sektor = 2.7, Detailhandel = 2.8, Gastgewerbe = 2.2, Öffentliche Verwaltung = 2.2)
«Frauenförderung diskriminiert Männer.»	1.8	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 1.7, Espace Mittelland = 1.7, Nordwestschweiz = 1.9, Zürich = 1.7, Ostschweiz = 1.5, Zentralschweiz = 2.1, Ticino = 1.5) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 1.6, gering = 2.0) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 1.6, Männer = 1.9)
«In unserem Unternehmen ist die Gleichstellung von Frau und Mann verwirklicht.»	3.4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 3.3, nein = 3.7) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja = 2.8, nein = 3.5) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.5, 20-49 = 3.4, 50-500 = 3.1, über 500 = 3.0) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 3.3, Männer = 3.5) ■ Branchen (2. Sektor = 3.3, Detailhandel = 3.3, Gastgewerbe = 3.6, Unterrichtswesen = 3.7, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.6, Rest 3. Sektor = 3.3, Öffentliche Verwaltung = 3.2)
«Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg.»	1.9	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 1.8, gering = 2.1) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.0, 20-49 = 1.8, 50-500 = 1.8, über 500 = 1.6) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 1.7, Männer = 2.1) ■ Branchen (2. Sektor = 2.1, Gesundheits-/ Sozialwesen = 1.7, Öffentliche Verwaltung = 1.8) ■ Stadt - Land (Stadt = 1.8, Agglomeration = 1.9, Land = 2.1)

Quelle: Schriftliche Befragung von priv. und öffentl. Unternehmen; Antwortformat von 1 (lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

3.3 Zusammenfassung

Beinahe 60% der Personalverantwortlichen schreiben den Berufskolleginnen und -kollegen zu, dass für sie die Förderung der Gleichstellung einen eher oder sehr grossen **Stellenwert** hat. Dies sind wiederum etwas mehr als bei der Selbsteinschätzung. Mit einigem Abstand folgen die Geschäftsleitungen bzw. Direktionen (50%). Unter den Arbeitnehmerinnen hat das Thema nach Meinung der Personalverantwortlichen schon für weniger als die Hälfte einen grossen Stellenwert und unter den Arbeitnehmern noch für einen Viertel.

Die **persönliche Haltung** zur Gleichstellungsthematik wurde durch acht Items erhoben, die zu einer Skala zusammengefasst werden konnten. Generell sind Frauen der Gleichstellung gegenüber positiver eingestellt als Männer. In grösseren Unternehmen ist die Offenheit grösser als in kleineren, im Öffentlichen Sektor und Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung grösser als in der Privatwirtschaft. Auch ein hoher Frauenanteil unter den Beschäftigten und im Kader geht mit einer gleichstellungsfreundlicheren Haltung einher.

Zu den einzelnen Aussagen: Die wenigsten (16%) sind einverstanden mit der Aussage, dass Frauenförderung Männer diskriminiere. Kaum höher (22.3%) ist die Zustimmung zur Aussage «Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg». Ebenfalls rund ein Fünftel der Personalverantwortlichen bejaht, dass vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, eigentlich bloss ein harmloser Scherz sei. Bereits fast ein Drittel ist eher oder völlig der Meinung, dass für Gleichstellung unnötig Geld ausgegeben werde. Etwas mehr als die Hälfte stimmt eher oder völlig zu, Erwerbstätigkeit von Müttern gehe auf Kosten ihrer Kinder. Fast zwei Drittel der Personalverantwortlichen sind der Meinung, Kinderbetreuung sei Privatsache. Gut vier Fünftel bejahen, dass Teilzeitarbeit für Männer eine wichtige Gleichstellungsmassnahme sei und neun von zehn Befragten vertreten die Meinung, in ihrem Unternehmen sei die Gleichstellung von Mann und Frau verwirklicht. Tendenziell ist die Haltung der Personalverantwortlichen im Zweiten Sektor und im Detailhandel konservativer, im Unterrichtswesen, dem Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung gleichstellungsfreundlicher.

4 Umsetzung und Massnahmen im Bereich der Gleichstellungspolitik

Welche Unternehmen kennen betriebliche Gleichstellungsmassnahmen? Was ist ausschlaggebend für die interne Gleichstellungspolitik? Welche Massnahmen existieren in den Unternehmen? Diesen Fragen wurde in einem nächsten Teil der Untersuchung nachgegangen.

4.1 Umsetzung der Gleichstellungspolitik innerhalb der Unternehmen

Die Befragten wurden in einem ersten Schritt gebeten, Auskunft darüber zu geben, ob ihr Unternehmen eine aktive Gleichstellungspolitik betreibt, um in einem zweiten darzulegen, was dafür ausschlaggebend war.

Eine Mehrheit von 56.9% der Unternehmen betreibt keine aktive Gleichstellungspolitik.

Im öffentlichen Sektor und in Grossunternehmen mit über 500 Beschäftigten ist eine aktive Gleichstellungspolitik häufiger als in privatwirtschaftlichen und kleineren Unternehmen.

Unternehmen mit einem Frauenanteil von unter 20% im Kader betreiben seltener eine aktive Gleichstellungspolitik. Weitere Differenzierungen finden sich in **Tabelle 11**

Wenn ein Unternehmen eine aktive Gleichstellungspolitik betreibt, sind dafür folgende Gründe ausschlaggebend (geordnet nach der Häufigkeit):

- Überzeugung des Unternehmens (28.9%)
- Hoher Frauenanteil im Betrieb (26.4%)
- Tiefer Frauenanteil im Betrieb (11.6%)
- Initiative von Frauen im Kader (6.5%)
- Imageüberlegungen (6.0%)
- Initiative von anderen Arbeitnehmerinnen (5.4%)
- Einführung des Gleichstellungsgesetzes (3.8%)
- Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden (3.7%)
- Konkrete Konfliktfälle im Betrieb (1.1%)
- Druck von Gewerkschaften und Berufsverbänden (0.2%)

Aufgrund der geringen Häufigkeiten der meisten angegebenen Gründe werden nur noch die zwei ersten differenziert betrachtet.

In grösseren Unternehmen mit über 500 Beschäftigten und in Unternehmen mit einem Frauenanteil von zwischen 20 und 80% im Kader wird häufiger die Überzeugung des Unternehmens als ausschlaggebend für eine aktive Gleichstellungspolitik genannt.

Den hohen Frauenanteil im Unternehmen sehen Personalverantwortliche aus Unternehmen mit einem Teilzeitbeschäftigten-Anteil von über 50% als ausschlaggebend. Je höher der Frauenanteil im Kader, desto öfter wird auch hier der hohe Frauenanteil als Grund für eine aktive Gleichstellungspolitik genannt.

Interessant sind auch die Unterschiede zwischen den Branchen. Überdurchschnittlich häufig nennen Personalverantwortliche aus Detailhandel, Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen einen hohen Frauenanteil als ausschlaggebend für eine aktive Gleichstellungspolitik. Umgekehrt verhält es sich im Zweiten Sektor und im Gastgewerbe. Weitere Differenzierungen finden sich in **Tabelle 11**.

Tabelle 11: Frage: «Was war ausschlaggebend für ihre interne Gleichstellungspolitik?»

	Anteil	Differenzierungen
«Wir betreiben keine aktive Gleichstellungspolitik»	56.9%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 57.6, Öffentliche Unternehmen = 45.1%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 49.0) ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 55.0%, klein = 68.1%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 42.1%, nein = 63.1%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 30.8%, nein = 61.0%) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 45.9%, gering = 72.9%) ■ Anzahl Beschäftigte im Unternehmen (5-500 = 63.4%, über 500 = 48.8%) ■ Frauenanteil im Kader in den Unternehmen (unter 20% =65.3%, über 20%=48.3%)
Überzeugung des Unternehmens	28.9%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 39.0%, nein = 24.4%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 46.7%, nein = 25.6%) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 34.9%, gering = 20.0%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-500 = 28.7%, über 500 = 51.7%) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 22.8%, 20-50% = 34.5%, 50-80% = 46.0%, über 80% = 21.9%)
Hoher Frauenanteil im Betrieb	26.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 33.2%, nein = 23.3%) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 50% = 19.3%, über 50% = 47.9%) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 11.2%, 20-50% = 38.7%, 50-80% = 38.2%, über 80% = 49.9%) ■ Branchen (2. Sektor= 15.6%, Detailhandel = 42.2%, Gastgewerbe = 21.2%, Unterrichtswesen= 52.2%, Gesundheits-/ Sozialwesen = 58.8%, Rest 3. Sektor = 21.%, Öffentliche Verwaltung = 27.9%)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

4.2 Massnahmen für die Gleichstellung in den Unternehmen

Die Personalverantwortlichen wurden gebeten anzukreuzen, welche für die Gleichstellung relevanten Massnahmen in ihrem Unternehmen existieren. Hier kreuzen nur 26.4% der Befragten an, bei ihnen existierten keine solchen Massnahmen. Dies erstaunt, weil vorne 56.9% der Unternehmen angaben, dass sie keine aktive Gleichstellungspolitik betreiben (vgl. Abschnitt 4.1). Der Widerspruch kann jedoch damit erklärt werden, dass gewisse Massnahmen nicht «reine» Gleichstellungsmassnahmen sind (bspw. Lohntransparenz).

In **Tabelle 12** sind die relativen Häufigkeiten der von den Befragten angekreuzten Gleichstellungsmassnahmen aufgeführt. Da die Angaben je nach Grösse und Rechtsform der Unternehmen stark variieren, werden die Anteilswerte nach diesen Dimensionen differenziert. Generell existieren im Öffentlichen Sektor und in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten häufiger Gleichstellungsmassnahmen als in privatwirtschaftlichen und kleineren Unternehmen.

Relevant für die Häufigkeit von Gleichstellungsmassnahmen sind jedoch auch weitere Faktoren:
 In Unternehmen mit einem Frauenanteil von unter 20% im Kader sind Gleichstellungsmassnahmen seltener.
 In den Branchen Unterrichtswesen, Gesundheits-/ Sozialwesen und der Öffentliche Verwaltung wird die Lohntransparenz als Massnahme für die Gleichstellung häufiger erwähnt als in den Branchen des 2. Sektors, des Detailhandel und des Gastgewerbe. Weitere Differenzierungen der drei am häufigsten genannten Massnahmen für die Gleichstellung finden sich in **Tabelle 13**.

Teil II: Ergebnisse: 4 Umsetzung und Massnahmen im Bereich der Gleichstellungspolitik

Tabelle 12: Frage: «Welche der folgenden für die Gleichstellung relevanten Massnahmen existieren in Ihrem Unternehmen?»

	Insgesamt	Anzahl Beschäftigte		Rechtsform der Unternehmen		
		5 bis 500	über 500	Privat	Öffentlich	Gemischt*
Klare Kriterien der Lohnfestsetzung fürs ganze Unternehmen	47.1%	46.9%	73.1%	45.4%	73.6%	78.1%
Lohntransparenz	27.8%	27.7%	46.5%	26.1%	55.1%	59.9%
Vorgaben in GAV oder Betriebsvereinbarung	22.7%	22.6%	31.0%	23.3%	10.0%	19.3%
Aktive Förderung von Frauen	21.3%	21.2%	29.5%	21.1%	20.9%	35.6%
Verankerung im Firmenleitbild	11.3%	11.1%	35.3%	10.6%	23.3%	20.1%
Zielvorgaben etc. zur besseren Berücksichtigung von Frauen	5.2%	5.1%	13.4%	4.9%	10.3%	7.4%
Reglement für Gleichstellung	4.7%	4.6%	21.0%	4.4%	13.1%	3.4%
Gleichstellungscontrolling	3.4%	3.4%	11.6%	3.3%	8.0%	2.2%
Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte	3.3%	3.2%	23.9%	2.6%	18.2%	7.4%
Gleichstellungs- oder Frauenkommission	1.2%	1.2%	8.2%	0.9%	8.4%	3.7%

*private Unternehmen mit massgeblicher öffentlicher Beteiligung oder Subventionen. Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Tabelle 13: Frage: «Welche der folgenden für die Gleichstellung relevanten Massnahmen existieren in Ihrem Unternehmen?»

	Anteil	Differenzierungen
«Keine»	26.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 27.4%, Öffentliche Unternehmen = 10.1%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 9.3%) ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 43.9%, klein = 22.8%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 12.3%, nein = 32.4%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 9.9%, nein = 29.1%) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 18.9%, gering = 37.0%) ■ Anzahl Beschäftigte im Unternehmen (5-500 = 26.6%, über 500 = 6.9%) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 32.8%, 20-50% = 17.6%, 50-80% = 26.1%, über 80% = 23.8%)
«Klare Kriterien der Lohnfestsetzung fürs ganze Unternehmen»	47.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 45.4%, Öffentliche Unternehmen = 73.6%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 78.1%) ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 51.1%, klein = 29.3%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 59.2%, nein = 42.7%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 58.8%, nein = 45.8%) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 55.9%, gering = 34.8%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 38.1%, 20-49 = 59.3%, 50-500 = 61.4%, über 500 = 73.1%) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 37.0%, über 20% = 57.9%)
«Lohntransparenz»	27.8%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 26.1%, Öffentliche Unternehmen = 55.1%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 59.9%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 49.6%, nein = 24.4%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-500 = 27.7%, über 500 = 46.5%) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 50% = , über 50% =) ■ Branchen (2. Sektor= 19.7%, Detailhandel = 24.0%, Gastgewerbe = 28.0%, Unterrichtswesen= 57.6%, Gesundheits-/ Sozialwesen = 42.3%, Rest 3. Sektor = 20.4%, Öffentliche Verwaltung = 49.4%)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

4.3 Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen in den Unternehmen

Die Personalverantwortlichen wurden gebeten anzugeben, welche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung in ihrem Unternehmen existierten. In rund zwei Dritteln (66.4%) der Unternehmen existieren keine Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen. In **Tabelle 14** sind die relativen Häufigkeiten der angegebenen Massnahmen aufgeführt. Da ein Vergleich der unterschiedlichen Grösse und der Rechtsform der Unternehmen zeigt, dass signifikante Unterschiede zwischen diesen Gruppen bestehen, werden die Anteilswerte auch hier nach diesen Dimensionen differenziert aufgelistet. Generell ist bei diesem Thema der Gegensatz zwischen öffentlichem und privatem Sektor nicht so klar. Es zeigt sich, dass vor allem die Grossunternehmen präventiv gegen sexuelle Belästigung vorgehen. Erst in zweiter Linie ist der Öffentliche Sektor aktiver, was Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen angeht als der private.

Tabelle 14: Frage: «Welche Massnahmen hat Ihr Unternehmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen?»

Massnahmen gegen sexuelle Belästigung	Insgesamt	Anzahl Beschäftigte der Unternehmen				Rechtsform der Unternehmern		
		5-19	20-49	50-500	über 500	Privat	Öffentlich	Gemischt*
Keine	66.4%	76.3%	56.8%	44.7%	11.4%	67.4%	50.1%	49.4%
Klare Verurteilung im Firmenleitbild oder Betriebsreglement	17.4%	14.5%	19.2%	25.3%	52.9%	17.3%	19.6%	21.7%
Ansprechperson für Belästigte bezeichnet	11.2%	5.2%	14.8%	29.2%	60.7%	10.2%	31.5%	18.1%
Sanktionen geregelt	9.8%	7.7%	10.4%	17.3%	36.2%	9.6%	13.9%	14.4%
Schriftliche Information	9.6%	3.4%	14.4%	25.6%	61.7%	8.6%	27.7%	25.2%
Einschlägige Kaderschulung	5.5%	3.8%	7.5%	8.0%	20.4%	5.2%	12.3%	8.2%
Spezielles Reglement zu sexueller Belästigung	4.4%	2.0%	4.2%	14.2%	48.2%	3.7%	16.8%	9.5%
Kurse und Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Beschäftigten	2.0%	0.2%	2.4%	9.2%	17.5%	1.4%	13.0%	12.6%

* Gemischt: Privatwirtschaftliches Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder Subventionen

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Unterschiede existieren auch zwischen weiteren Untergruppen:

In Unternehmen mit einem Frauenanteil von unter 20% im Kader sind unterdurchschnittlich wenig Massnahmen zu beobachten.

Die häufigste Massnahme ist die klare Verurteilung von sexueller Belästigung im Firmenleitbild (17.4%). Überdurchschnittlich oft tun dies die grösseren Unternehmen. In rund 11% der Unternehmen ist eine Ansprechperson für Belästigte bezeichnet. Die Mehrzahl der öffentlichen Unternehmen kennt diese Massnahme, in privaten Unternehmen ist sie wesentlich seltener anzutreffen. Sind Erfahrungen mit Diskriminierungsfällen vorhanden, sind auch öfter Ansprechperson für Belästigte bezeichnet. Weitere Differenzierungen der drei am häufigsten genannten Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz finden sich in **Tabelle 15**.

Tabelle 15: Frage: «Welche Massnahmen hat Ihr Unternehmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen?»

	Anteil	Differenzierungen
«Keine»	66.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 67.4%, Öffentliche Unternehmen = 50.1%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 49.4%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 49.6%, nein = 72.6%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 31.3%, nein = 70.8%) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 60.7%, gering = 74.6%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 38.8%, nein = 69.6%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 =76.3%, 20-49 = 56.8%, 50-500 = 44.7%, über 500 = 11.4%)
«Klare Verurteilung im Firmenleitbild»	17.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl Beschäftigte im Unternehmen (5-19 = 14.5%, 20-49 = 19.2%, 50-500 = 25.3%, über 500 = 52.9%)
«Ansprechperson für Belästigte bezeichnet»	11.2%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 10.2%, Öffentliche Unternehmen = 68.5%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 81.9%) ■ Sprachregion (Deutschschweiz = 13.8%, Westschweiz/Tessin = 5.2%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 24.3%, nein = 6.2%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 30.3%, nein = 8.7%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 24.2%, nein = 9.7%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 5.2%, 20-49 = 14.8%, 50-500 = 29.2%, über 500 = 30.7%) ■ Branchen (2. Sektor= 11.2%, Detailhandel = 6.8%, Gastgewerbe = 21.7%, Unterrichtswesen= 13.1%, Gesundheits-/ Sozialwesen = 15.8%, Rest 3. Sektor = 7.3%, Öffentliche Verwaltung = 35.5%)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

4.4 Zusammenfassung

Eine Mehrheit von 57% der Unternehmen betreibt laut eigenen Angaben keine **aktive Gleichstellungspolitik**. Der Öffentliche Sektor und Grossunternehmen weisen hier höhere Anteile auf als die Privatwirtschaft und kleinere Unternehmen. Wenn ein Unternehmen Gleichstellungsmassnahmen trifft, dann sind die **Gründe** am häufigsten Überzeugung (29%) oder ein hoher Frauenanteil im Betrieb (26%). Für 12% ist umgekehrt der tiefe Frauenanteil Ansporn. Gegenüber diesen Nennungen fallen Faktoren wie die Einführung des Gleichstellungsgesetzes (4%), der Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden (4%) oder der Druck von Gewerkschaften und Berufsverbänden (0.2%) völlig ab.

Was für **Gleichstellungsmassnahmen** Betriebe treffen, hängt stark mit ihrer Grösse zusammen, aber auch damit, ob es sich um öffentliche oder private Arbeitgebende handelt oder um Mischformen. Generell existieren im Öffentlichen Sektor und in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten häufiger Gleichstellungsmassnahmen als in privaten und kleineren Unternehmen.

In zwei Dritteln der Unternehmen existieren laut eigenen Angaben keine präventiven **Massnahmen gegen sexuelle Belästigung**. Hier ist der Gegensatz zwischen Öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft nicht so klar. Es zeigt sich, dass vor allem Grossunternehmen vorbeugend gegen sexuelle Belästigung vorgehen: Nur 11% von ihnen haben keine Massnahmen getroffen. Generell ist die klare Verurteilung im Firmenleitbild oder Betriebsreglement die am häufigsten genannte Massnahme. Mehr als die Hälfte der Grossunternehmen haben aber auch eine Ansprechperson bezeichnet und schriftlich informiert. Fast die Hälfte von ihnen hat ein spezielles Reglement zur sexuellen Belästigung erlassen.

5 Stand und Entwicklung der Gleichstellung

Wie schätzen die Personalverantwortlichen den Stand der Gleichstellung von Frau und Mann in ihrem Unternehmen ein? Welchen Einfluss hat ihrer Ansicht nach das GIG auf allfällige Veränderungen der Situation? Wo sehen sie aktuell den grössten Handlungsbedarf? Welche Hindernisse stehen der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Unternehmen entgegen? Um diese Fragen dreht sich der nächste Teil der Untersuchung.

5.1 Veränderungen in den letzten zehn Jahren

In einem ersten Schritt wurden die Personalverantwortlichen gebeten, die heutige Situation in verschiedenen betrieblichen Handlungsfeldern der Gleichstellung mit jener vor zehn Jahren – also vor Einführung des Gleichstellungsgesetzes im Jahre 1996 – zu vergleichen.²¹

In keinem der neun vorgegebenen Bereiche sehen die Personalverantwortlichen insgesamt eine Verschlechterung der Situation – aber auch nirgends eine herausragend positive Veränderung. Die grösste Verbesserung wird bei den Möglichkeiten zur **Teilzeitarbeit** wahrgenommen (M=3.8): Hier sind knapp über die Hälfte der Antwortenden der Ansicht, dass die Situation eher oder viel besser geworden ist. An zweiter Stelle folgen **familienfreundliche Arbeitszeiten** (M=3.6): Da sind gut zwei Fünftel der Antwortenden der Ansicht, die Lage sei eher oder viel besser geworden.

Auch bei der **Lohngleichheit** («gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit») wird insgesamt eine Verbesserung wahrgenommen (M=3.6): Knapp zwei Fünftel schätzen die Situation als eher oder viel besser ein, knapp die Hälfte als unverändert und nur eine verschwindend kleine Minderheit von 2.4% nimmt eine Verschlechterung wahr (8.6% wissen es nicht).

Punkto **Weiterbildungs- und Anstellungschancen** (M=3.5) ist die Situation nach Meinung von gut einem Drittel der Antwortenden eher oder viel besser. Knapp die Hälfte erachtet sie als unverändert. Was die **Sensibilität für das Thema** «Gleichstellung von Frau und Mann» (M=3.4) betrifft, die Verhinderung von **sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz (M=3.4) und die **Beförderungschancen** (M=3.4), so ist über die Hälfte der Befragten der Meinung, es habe sich nichts verändert. Am wenigsten hat sich gemäss den Befragungsergebnissen bei der **familienergänzenden Kinderbetreuung** (M=3.2) verändert. Rund zwei Drittel sind der Meinung, dass in diesem Bereich keine Verbesserung stattgefunden hat.

Die Einschätzungen sind eng mit der Grösse der Unternehmen verknüpft und mit den Branchen, in denen die Befragten tätig sind. Je grösser die Unternehmen, umso positiver wird die Veränderung in allen Bereichen beurteilt. Unter den Branchen stellen Personalverantwortliche aus dem Öffentlichen Sektor, dem Detailhandel und dem Gastgewerbe die grössten Verbesserungen fest. Der zweite Sektor hat sich in den Augen der Personalverantwortlichen durchschnittlich und in gewissen Bereichen sogar überdurchschnittlich verbessert - das Unterrichtswesen, das Gesundheits- und Sozialwesen eher unterdurchschnittlich.

Bezüglich der Verbesserung der familienexternen Kinderbetreuung weisen die Grossregionen Zürich und Tessin überdurchschnittliche Werte aus. In **Tabelle 16** sind weitere Differenzierungen ersichtlich.

²¹ Verwendet wurde das Antwortformat 5 = viel besser, 4 = eher besser, 3 = unverändert, 2 = eher schlechter, 1 = viel schlechter

Teil II: Ergebnisse: 5 Stand und Entwicklung der Gleichstellung

Tabelle 16: Einschätzung der Situation in verschiedenen betrieblichen Handlungsfelder der Gleichstellung

Frage: «Wie präsentiert sich Ihrer Erfahrung nach die Situation in den folgenden Themenbereichen heute im Vergleich zur Lage vor zehn Jahren?»

	Mittelwert	Differenzierungen
Möglichkeiten für Teilzeitarbeit	3.8	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 3.8, Öffentliche Unternehmen = 4.1, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.9) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja = 4.1, nein = 3.7) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.7, 20-49 = 3.8, 50-500 = 4.0, über 500 = 3.9) ■ Branchen (2. Sektor = 3.8, Detailhandel = 3.9, Gastgewerbe = 4.0, Unterrichtswesen = 3.7, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.7, Rest 3. Sektor = 3.7, Öffentliche Verwaltung = 4.0)
Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	3.6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 3.6, Öffentliche Unternehmen = 3.8, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.6) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.6, 20-49 = 3.6, 50-500 = 3.7, über 500 = 3.8) ■ Branchen (2. Sektor = 3.7, Detailhandel = 3.7, Gastgewerbe = 3.7, Unterrichtswesen = 3.6, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.5, Rest 3. Sektor = 3.5, Öffentliche Verwaltung = 3.9)
Lohngleichheit («gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit»)	3.6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.5, 20-49 = 3.6, 50-500 = 3.7, über 500 = 3.9) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 3.4, Männer = 3.7)
Weiterbildungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	3.5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.5, 20-49 = 3.6, 50-500 = 3.6, über 500 = 3.7) ■ Branchen (2. Sektor = 3.6, Detailhandel = 3.6, Gastgewerbe = 3.6, Unterrichtswesen = 3.4, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.5, Rest 3. Sektor = 3.5, Öffentliche Verwaltung = 3.7)
Anstellungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Familiensituation etc.)	3.5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja = 3.8, nein = 3.4) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.4, 20-49 = 3.6, 50-500 = 3.6, über 500 = 3.7) ■ Branchen (2. Sektor = 3.5, Detailhandel = 3.5, Gastgewerbe = 3.7, Unterrichtswesen = 3.4, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.3, Rest 3. Sektor = 3.4, Öffentliche Verwaltung = 3.7)
Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	3.4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 3.6, nein = 3.3) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 3.7, nein = 3.4) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja = 3.7, nein = 3.4) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.3, 20-49 = 3.5, 50-500 = 3.6, über 500 = 4.0) ■ Branchen (2. Sektor = 3.4, Detailhandel = 3.6, Gastgewerbe = 3.7, Unterrichtswesen = 3.3, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.4, Rest 3. Sektor = 3.3, Öffentliche Verwaltung = 3.7)
Beförderungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	3.4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 3.5, klein = 3.2) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.3, 20-49 = 3.6, 50-500 = 3.6, über 500 = 3.7) ■ Branchen (2. Sektor = 3.4, Detailhandel = 3.5, Gastgewerbe = 3.7, Unterrichtswesen = 3.3, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.5, Rest 3. Sektor = 3.3, Öffentliche Verwaltung = 3.6)
Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»	3.4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 3.4, Öffentliche Unternehmen = 3.6, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.7) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 3.7, nein = 3.4) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.4, 20-49 = 3.5, 50-500 = 3.6, über 500 = 3.8) ■ Branchen (2. Sektor = 3.5, Detailhandel = 3.5, Gastgewerbe = 3.4, Unterrichtswesen = 3.5, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.4, Rest 3. Sektor = 3.4, Öffentliche Verwaltung = 3.7)
Unterstützung bei familienexterner Kinderbetreuung	3.2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 3.2, Öffentliche Unternehmen = 3.4, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.3.) ■ Grossregion (Région lémanique = 3.2, Espace Mittelland = 3.2, Nordwestschweiz = 3.1, Zürich = 3.3, Ostschweiz = 3.2, Zentralschweiz = 3.2, Ticino = 3.3) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 3.3, nein = 3.2) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.2, 20-49 = 3.2, 50-500 = 3.3, über 500 = 3.6) ■ Branchen (2. Sektor = 3.1, Detailhandel = 3.2, Gastgewerbe = 3.2, Unterrichtswesen = 3.3, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.3, Öffentliche Verwaltung = 3.2)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
Antwortformat von 1 (Viel schlechter) bis 5 (Viel besser)

5.2 Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf die festgestellten Veränderungen

Der Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf die festgestellten Veränderungen wird von den Personalverantwortlichen insgesamt als eher gering eingeschätzt (M=2.6).²²

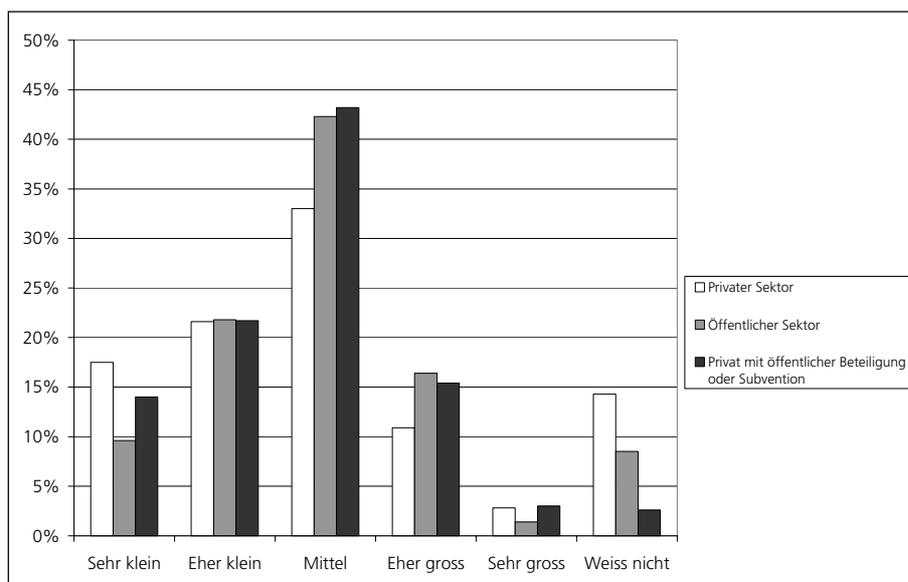
Personalverantwortliche aus dem öffentlichen Sektor oder aus Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder Subventionen schätzen den Einfluss des GIG als grösser ein als Unternehmen aus der Privatwirtschaft (vgl. **Abbildung 3**).

Je grösser zudem ein Unternehmen, umso stärker ist der Einfluss des Gleichstellungsgesetzes in den Augen der Personalverantwortlichen.

Auch bezüglich der Branchen sind Unterschiede zu beobachten: Im Detailhandel, dem Gastgewerbe und der öffentlichen Verwaltung ist ein grösserer Anteil der Personalverantwortlichen überzeugt, der Einfluss des GIG sei eher oder sehr gross als im 2. Sektor und dem Gesundheits- und Sozialwesen.

Weitere Differenzierungen finden sich in **Tabelle 17**.

Abbildung 3: Einfluss des GIG nach Rechtsform der Unternehmen



Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Obwohl die Personalverantwortlichen den Einfluss des Gesetzes als relativ gering einschätzen, stimmen fast drei Viertel von ihnen (72.0%) der Aussage eher oder völlig zu, dass das GIG die Position der Frauen im Unternehmen stärke. Nur gerade jede zwölfte Person (7.9%) lehnt sie völlig ab. Ob dieser scheinbare Widerspruch mit der kurzen Gültigkeitsdauer des Gesetzes zu tun hat und auf zukünftiges Potenzial verweist, muss hier offen bleiben.

²² Verwendet wurde das Antwortformat 5 = Sehr gross, 4 = Eher gross, 3 = Mittel, 2 = Eher klein, 1 = Sehr klein

Tabelle 17: Einschätzung des Einflusses des GlG auf betriebliche Handlungsfelder der Gleichstellung

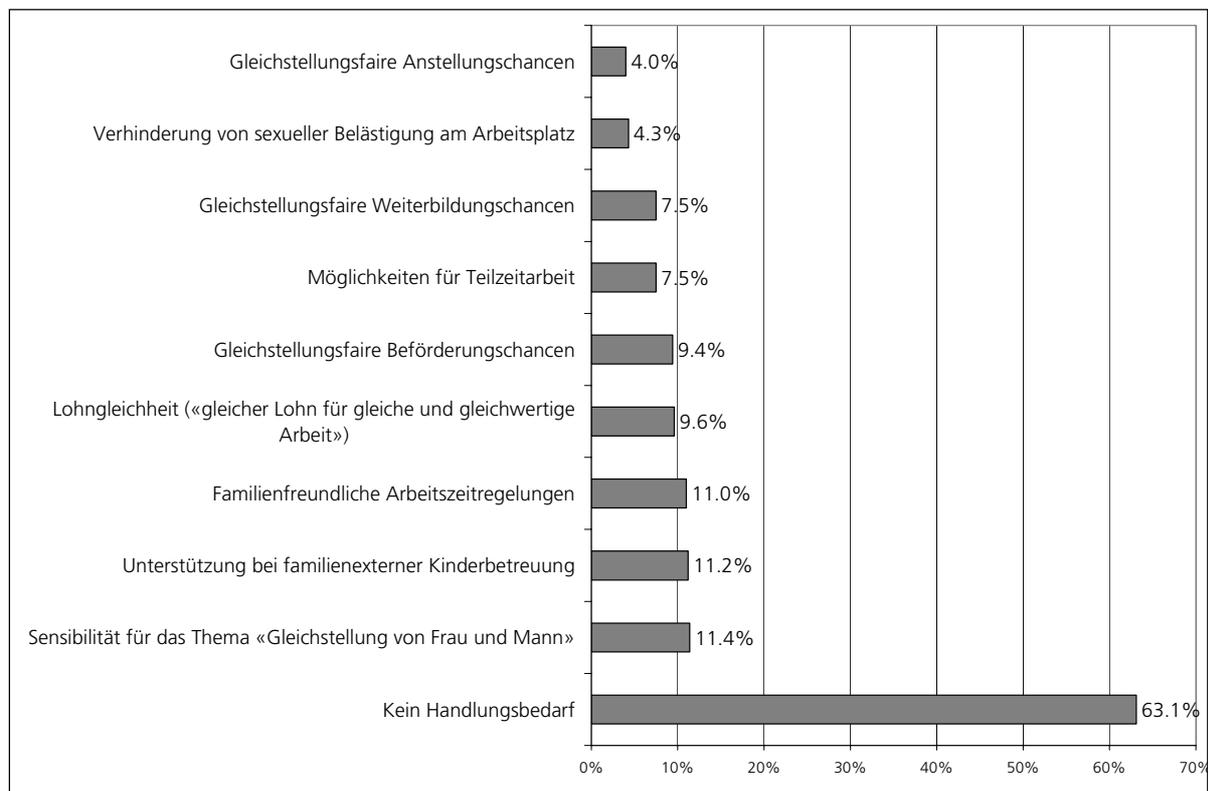
	Mittelwert	Differenzierungen
<i>Frage: «Wie gross ist Ihrer Ansicht nach der Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf allfällige Veränderungen in diesen Bereichen?» (Vgl. Tabelle 16)</i>		
Einfluss GlG	2.6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.5, Öffentliche Unternehmen = 2.8, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 2.7) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 2.8, nein = 2.4) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.7, gering = 2.3) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.5, 20-49 = 2.6, 50-500 = 2.7, über 500 = 3.0) ■ Branchen (2. Sektor = 2.5, Detailhandel = 2.7, Gastgewerbe = 2.7, Unterrichtswesen = 2.6, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.4, Rest 3. Sektor = 2.4, Öffentliche Verwaltung = 2.8)
Antwortformat von 1 (Sehr klein) bis 5 (Sehr gross)		
<i>Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber der hier vertretenen Aussage»</i>		
«Das Gleichstellungsgesetz stärkt die Position der Frauen im Unternehmen.»	2.9	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.9, Öffentliche Unternehmen = 3.0, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.1) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 3.0, gering = 2.7) ■ Branchen (2. Sektor = 2.8, Detailhandel = 3.0, Gastgewerbe = 2.9, Unterrichtswesen = 3.0, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.1, Rest 3. Sektor = 2.8, Öffentliche Verwaltung = 2.9)
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)		

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

5.3 Aktueller Handlungsbedarf

Aus den selben neun vorgelegten Handlungsfeldern sollten die Personalverantwortlichen maximal drei auswählen, in denen sie aktuell den grössten Handlungsbedarf wahrnehmen (vgl. **Abbildung 4**).

Abbildung 4: Bereiche mit aktuell hohem Handlungsbedarf (Anteil Nennungen)



Quelle: Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Fast zwei Drittel von ihnen (63.1%) sehen **keinerlei Handlungsbedarf**. Dies deckt sich mit einer fast ebenso hohen Zustimmung (60%) zur Aussage, die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern sei eine Illusion. Die restlichen Personalverantwortlichen wählen am häufigsten die Bereiche **Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»** (11.4%), **Unterstützung bei familienexterner Kinderbetreuung** (11.2%) und **familienfreundliche Arbeitszeitregelungen** (11.0%). **Lohngleichheit** (9.6%) und gleiche **Beförderungschancen** (9.4%) stehen an fünfter bzw. sechster Stelle. Am wenigsten Handlungsbedarf sehen die Befragten bei der Verhinderung von **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** (4.3%) und bei **gleichen Anstellungschancen** (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Familiensituation etc.) (4.0%).

Die betrachteten Untergruppen weisen hier nur wenig Unterschiede auf. Am stärksten sind sie bei der familienexternen Kinderbetreuung, die im öffentlichen Sektor bzw. in privaten Unternehmen mit öffentlicher Unterstützung oder Subventionen sowie in grösseren Unternehmen häufiger genannt wird. Weitere Differenzierungen finden sich in **Tabelle 18**.

Tabelle 18: Bereiche mit aktuell hohem Handlungsbedarf

Frage: «In welchen der in Frage 6 und 7 aufgeführten Themenbereichen erachten Sie den Handlungsbedarf als gross?»

	Anteil	Differenzierungen
Kein Handlungsbedarf	63.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 63.9%, Öffentliche Unternehmen = 48.7%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 50%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 32.7%, nein = 66.4%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 68.7%, 20-49 = 59.9%, 50-500 = 44.2%, über 500 = 36.4%)
Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»	11.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 23.7%, nein = 10.0%)
Unterstützung bei familienexterner Kinderbetreuung	11.2%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 10.5%, Öffentliche Unternehmen = 23.7%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 21.8%) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich =17.4%, konservativ =7.3%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 5.7%, nein = 12.4%) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 14.8%, gering = 6.2%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 7.2%, 20-49 = 15.4%, 50-500 = 20.2%, über 500 = 24.2%)
Lohngleichheit («gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit»)	9.6%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 22.6%, nein = 8.2%)
Beförderungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	9.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 9.0%, Öffentliche Unternehmen = 18.1%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 13.5%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 32.5%, nein = 6.8%) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte in den Unternehmen (unter 50% = 11.9%, über 50% = 3.9%)
Anstellungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Familiensituation etc.)	4.0%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 4.1%, klein = 0.3%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 12.7%, nein = 3.0%)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

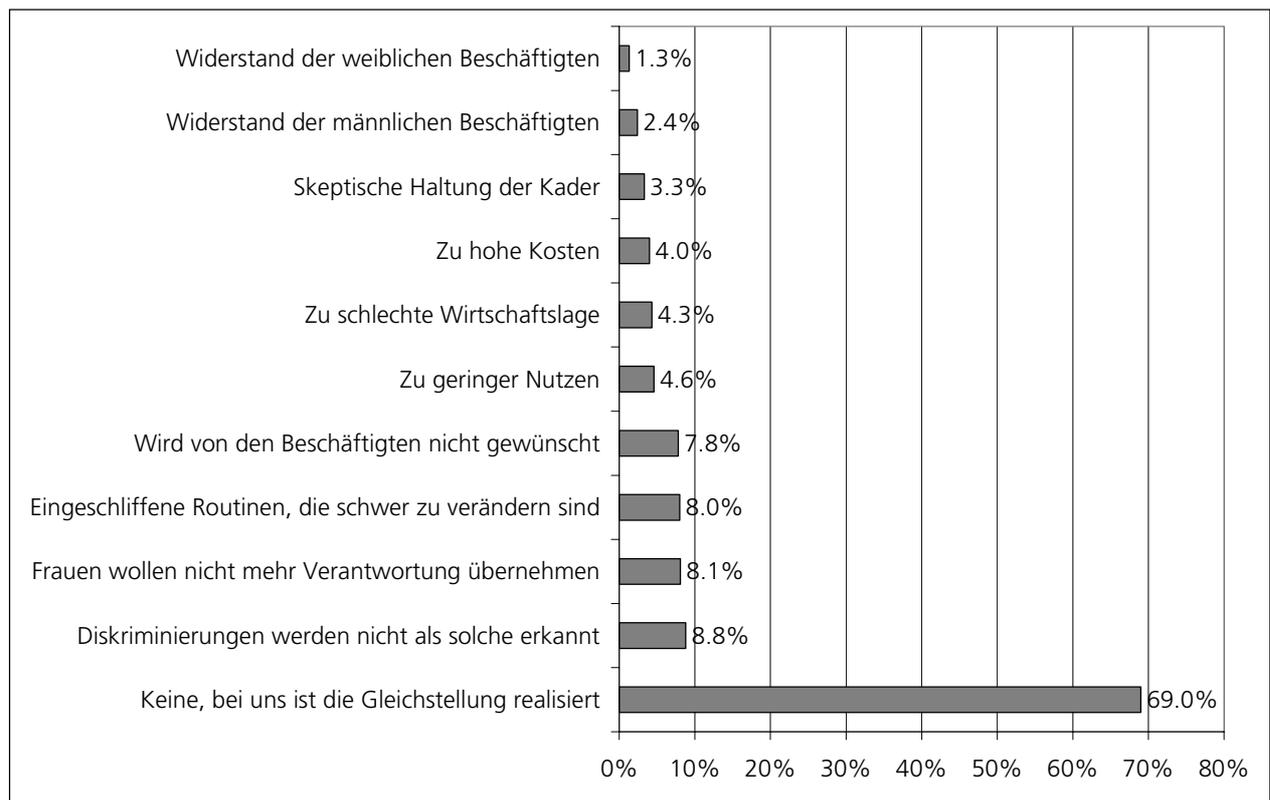
5.4 Hindernisse bei der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung

Welche Hindernisse stehen aus Sicht der Personalverantwortlichen der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung in den Unternehmen im Wege?

Eine deutliche Mehrheit (69.0%) sieht hier keinerlei Hindernisse, da die Gleichstellung in ihrem Betrieb schon verwirklicht sei. In Betrieben mit Erfahrungen in konkreten Diskriminierungsfällen, halbiert sich dieser Anteil fast auf 36%.

Alle weiteren Antwortmöglichkeiten werden nur noch von Minderheiten von unter 10% genannt. Am häufigsten ist hier noch die Antwort, Diskriminierungen würden oft nicht als solche erkannt (8.8%) und weiter: Frauen wollen nicht mehr Verantwortung übernehmen (8.1%), eingeschliffene Routinen, die schwer zu verändern sind (8.0%) oder «wird von den Beschäftigten nicht gewünscht» (7.8%). Alle weiteren Hindernisse werden von weniger als 5 Prozent der Befragten genannt (vgl. **Abbildung 5**).

Abbildung 5: Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung



Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Eine sehr zentrale Rolle für die Beantwortung der Frage nach Hindernissen spielt die Erfahrung mit Diskriminierungsfällen. 30% der Personalverantwortlichen mit Erfahrung in Diskriminierungsfällen sehen ein Hindernis darin, dass Diskriminierungen nicht als solche erkannt werden. Etwa ein Viertel von ihnen erwähnt eingeschliffene Routinen, die schwer zu verändern sind, und je ein Achtel die skeptische Haltung der Kader, die zu schlechte Wirtschaftslage und den Widerstand der männlichen Beschäftigten. Bei der skeptischen Haltung der Kader finden sich die meisten signifikanten Untergruppen-Unterschiede, nämlich in 7 von 15 betrachteten Dimensionen. Regional wird dieses Hindernis in der Zentralschweiz überdurchschnittlich oft genannt wird (13.2%), in der Nordwestschweiz (0.6%) und

Teil II: Ergebnisse: 5 Stand und Entwicklung der Gleichstellung

dem Tessin (0.1%) dagegen fast überhaupt nicht. Bezüglich der Branchen wird die skeptische Haltung der Kader in der öffentlichen Verwaltung (10.6%) und dem zweiten Sektor (4.2%) wesentlich öfter genannt als im Unterrichtswesen (1.0%), im Detailhandel (0.4%), im Gesundheits-/ Sozialwesen (0.2%) oder im Gastgewerbe (0.0%). Je kleiner der Anteil Teilzeitbeschäftigte sowie der Frauenanteil an den Beschäftigten und im Kader, desto häufiger wird dieses Hindernis erwähnt. Alle weiteren Differenzierungen sind in **Tabelle 19** ersichtlich.

Tabelle 19: Die wichtigsten Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung

Frage: «Welches sind Ihrer Ansicht nach für die Unternehmen die wichtigsten Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung?»

	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Keine, bei uns ist die Gleichstellung realisiert	69.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 75%, gering = 60.7%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 36.0%, nein = 72.9%)
Diskriminierungen werden nicht als solche erkannt	8.8	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 8.3%, Öffentliche Unternehmen = 17.2%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 18.6%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 30.0%, nein = 6.3%) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 13.0%, 20-50% = 7.0%, 50-80% = 4.1%, über 80% = 0.3%)
Eingeschliffene Routinen, die schwer zu verändern sind	8.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 7.5%, Öffentliche Unternehmen = 15.2%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 19.2%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja = 25.5%, nein = 5.9%) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 50% = 9.6%, über 50% = 1.7%) ■ Stadt - Land (Stadt = 5.9%, Agglomeration = 12.7%, 2.8%)
Zu geringer Nutzen	4.6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 1.9%, nein = 5.8%)
Zu schlechte Wirtschaftslage	4.3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 12.4%, nein = 3.4%)
Skeptische Haltung der Kader	3.3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 3.3%, Espace Mittelland = 3.1%, Nordwestschweiz = 0.6%, Zürich = 1.4%, Ostschweiz = 2.1%, Zentralschweiz = 13.2%, Ticino = 0.1%) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 5.2%, gering = 0.7%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 13.7%, nein = 2.1%) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 50% = 4.5%, über 50% = 0.5%) ■ Frauenanteil an den Beschäftigten (bis 50% = 6.1%, mehr als 50% = 0.5%) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 6.7%, 20-50% = 0.6%, 50-80% = 0.3%, über 80% = 0.0%) ■ Branchen (2. Sektor = 4.2%, Detailhandel = 0.4%, Gastgewerbe = 0.0%, Unterrichtswesen = 1.0%, Gesundheits-/ Sozialwesen = 0.2%, Rest 3. Sektor = 6.3%, Öffentliche Verwaltung = 10.6%)
Widerstand der männlichen Beschäftigten	2.4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 11.1%, nein = 1.3%) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte in den Unternehmen (unter 50% = 3.2%, über 50% = 0.3%)
Widerstand der weiblichen Beschäftigten	1.3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 0.2%, Espace Mittelland = 3.6%, Nordwestschweiz = 0.8%, Zürich = 0.0%, Ostschweiz = 0.3%, Zentralschweiz = 0.0%, Ticino = 0.6%) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 2.5%, konservativ = 0.2%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (ja= 0.2%, nein = 1.4%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.0%, 20-49 = 0.0%, 50-500 = 0.7%, über 500 = 2,7%) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 0.2%, 20-50% = 4.1%, 50-80% = 0.0%, über 80% = 0.7%)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

5.5 Konkrete Diskriminierungsfälle

Ein weiterer Teil des Fragebogens versuchte die Erfahrungen der Personalverantwortlichen mit konkreten Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu erfassen.

5.6 Konfrontation mit Diskriminierungsfällen

Fast neun von zehn der Befragten geben an, sie seien bisher in ihrer Arbeit noch nie mit **Fällen von Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts konfrontiert worden. 8.1% sind solchen Fällen selten begegnet, 1.8% manchmal und insgesamt 0.3% oft oder sehr oft. Aufgrund der geringen Anteile wurden die ursprünglich fünf Kategorien zu dreien zusammengefasst: «nie», «selten» und «manchmal bis sehr oft».

In privaten Unternehmen beschwerten sich wesentlich seltener als im öffentlichen Sektor Beschäftigte über Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (9.3% vs. 26.7%).

Je grösser das Unternehmen, desto eher waren die Personalverantwortlichen schon mit Beschwerden über Diskriminierungen konfrontiert.

Und: Je weniger Teilzeitbeschäftigte ein Unternehmen hat, desto öfter mussten sich die Personalverantwortlichen mit Konflikten um Diskriminierung beschäftigen. Weitere Differenzierungen finden sich in **Tabelle 20**.

Als **Grundlage für die Analyse von Untergruppen-Unterschieden** (Differenzierungen, vgl. Kapitel 1.5) wurden die 10.3% der Befragten, denen Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begegnet sind, als Personen mit «*Erfahrung mit Diskriminierungsfällen*» bezeichnet, die restlichen als Personen, die «*keine Erfahrung mit Diskriminierungsfällen*» haben.

Tabelle 20: Erfahrung mit Diskriminierungsfällen

Frage: «Kam es in Ihrem Unternehmen vor, dass jemand sich über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beschwerte?»

Anteilswert			Differenzierungen
Nie	Selten	Manchmal bis sehr oft	
■ Insgesamt			
89.7%	8.1%	2.2%	
■ Rechtsform			
90.7%	7.3%	2.0%	Private Unternehmen
73.3%	20.3%	6.4%	Öffentliche Unternehmen
74.4%	25.0%	0.8%	Private Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen
■ Sprachregion			
90.0%	9.2%	0.8%	Deutschschweiz
88.5%	6.3%	5.2%	Westschweiz und Tessin
■ Anzahl Beschäftigte im Unternehmen			
93.7%	4.9%	1.4%	5-19
89.7%	7.6%	2.7%	20-49
71.6%	23.9%	4.6%	50-500
43.9%	47.0%	8.9%	über 500
■ Anteil Teilzeitbeschäftigte in den Unternehmen			
87.7%	9.9%	2.4%	unter 50%
95.1%	4.2%	0.6%	über 50%

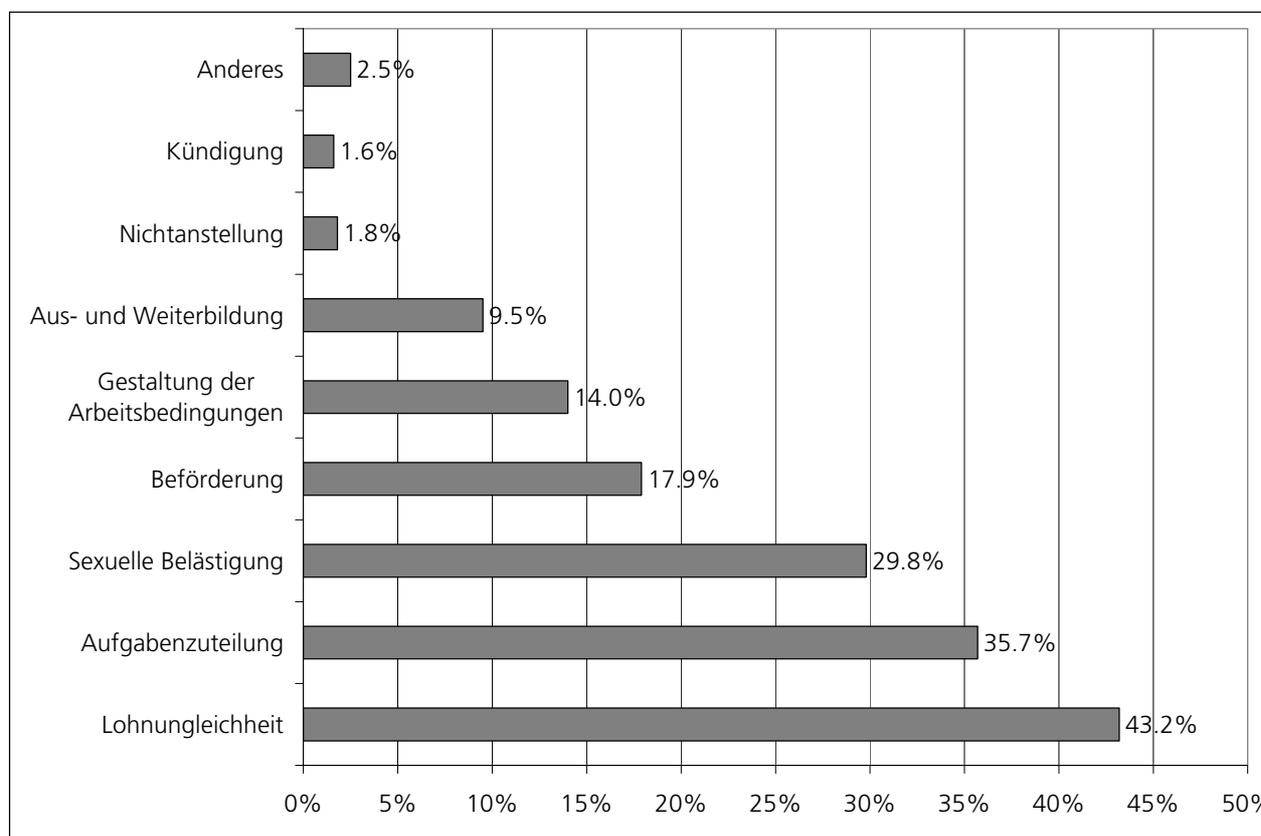
Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
Antwortkategorien: «nie», «selten», «manchmal», «oft», «sehr oft»

5.7 Diskriminierungsarten

Gut zwei Fünftel der Unternehmen, die Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben, waren mit **Lohndiskriminierung** konfrontiert (43.2%). Damit erweist sich Lohnungleichheit als mit Abstand am häufigsten genannte Diskriminierungsart. Ebenfalls relativ häufig erwähnt wird **diskriminierende Aufgabenzuteilung** (35.7%) und **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** (29.8%). Deutlich weniger häufig ging es in den Konflikten um eine **Beförderung** (17.9%), die **Gestaltung der Arbeitsbedingungen** (14.0%) und **Aus- und Weiterbildung** (9.5%). **Nichtanstellung** und **Kündigungen** machten unter zwei Prozent der genannten Konflikte aus.

Abbildung 6: Diskriminierungsarten

Frage: «Wenn es vorkam, dass sich in Ihrem Unternehmen jemand über Diskriminierung beschwerte, um was drehten sich die geltend gemachten Konflikte?»



Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Lohnungleichheit - der am meisten genannte Konflikt - ist sehr stark mit dem Frauenanteil im Kader assoziiert: In Unternehmen mit einem Frauenanteil unter 20 Prozent im Kader und Erfahrung mit Diskriminierungsfällen wird Lohnungleichheit von gut zwei Dritteln genannt.

Frauen erwähnen deutlich häufiger als Männer Konflikte um Beförderung und Aus- und Weiterbildung. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung wird überdurchschnittlich oft in der Région lémanique (36.5%) genannt, dagegen kaum je im Espace Mittelland (0.3%) und nie in der Zentralschweiz und dem Tessin.

Unterdurchschnittlich oft wird die Beförderung als Konflikt im Detailhandel, dem Gastgewerbe und dem Unterrichtswesen erwähnt, überproportional häufig in grossen Städten.

In Unternehmen aus der Agglomeration sind Konflikte um die Aufgabenzuteilung häufiger. Weitere Differenzierungen sind aus **Tabelle 21** ersichtlich.

Tabelle 21: Arten der aufgetretenen Diskriminierung

Frage: «Wenn es vorkam, dass sich in Ihrem Unternehmen jemand über Diskriminierung beschwerte, um was drehten sich die geltend gemachten Konflikte?»

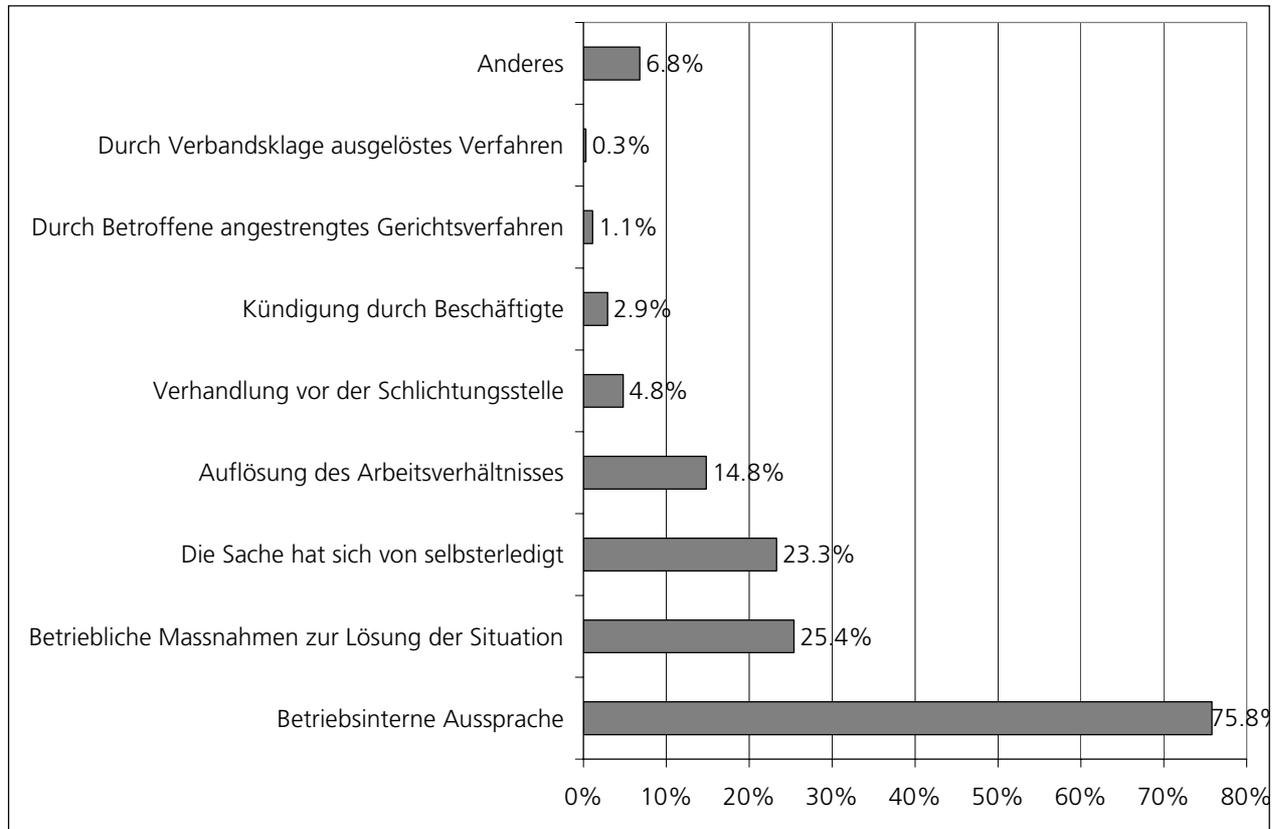
	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Lohnungleichheit	43.2%	■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 69.7%, 20-50% = 17.5%, 50-80% = 5.9%, über 80% = 1.9%)
Aufgabenzuteilung	35.7%	■ Stadt - Land (grosse Stadt = 10.5%, Agglomeration = 58.8%, Land = 26.8%)
Sexuelle Belästigung	29.8%	■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 59.8%, nein = 22.4%)
Beförderung	17.9%	■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 10.6%, klein = 62%) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 27.3%, gering = 2.4%) ■ Frauenanteil an den Beschäftigten (bis 50% = 26.5%, mehr als 50% = 3.0%) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 32,8 Männer = 5.0%) ■ Branchen (2. Sektor = 20.8%, Detailhandel = 0.7%, Gastgewerbe = 0.3%, Unterrichtswesen = 5.5%, Gesundheits-/ Sozialwesen = 16.9%, Rest 3. Sektor = 51.5%, Öffentliche Verwaltung = 16.6%) ■ Stadt - Land (Grosse Stadt = 49.2%, Agglomeration = 4.5%, Land = 5.1%)
Gestaltung der Arbeitsbedingungen	14.0%	■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 20.4%, gering = 3,6%)
Aus- und Weiterbildung	9.5%	■ Sprachregion (Deutschschweiz = 2.5%, Westschweiz/Tessin = 21.7%) ■ Grossregion (Région lémanique = 36.5%, Espace Mittelland = 0.3%, Nordwestschweiz = 2.7%, Zürich = 2.3%, Ostschweiz = 12.8%, Zentralschweiz = 0.0%, Ticino = 0.0%) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 18.5%, konservativ = 1.6%) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 15.0%, gering = 0.4%) ■ Frauenanteil an den Beschäftigten (bis 50% = 14.2%, mehr als 50% = 1,6%) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 18.3% Männer = 1.9%)
Nichtanstellung	1.8%	■ Rechtsform (Private Unternehmen = 1.0%, Öffentliche Unternehmen = 4.1%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 11.8%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 0.1%, 20-49 = 0.1%, 50-500 = 4.9%, über 500 = 3.3%) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 50% = 0.8%, über 50% = 8.3%)
Kündigung	1.6%	■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.6%, gering = 0.1%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 0.0%, 20-49 = 0.1%, 50-500 = 4.4%, über 500 = 6.7%)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

5.8 Umgang mit Konfliktfällen um Diskriminierung

Wie gehen Betriebe mit Beschwerden über Diskriminierung um? Eine **betriebsinterne Aussprache** ist mit 75.8% die am häufigsten genannte Reaktion. Am zweithäufigsten wurden **betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation** angekreuzt (25.4%) und beinahe ebenso häufig: **Die Sache hat sich von selbst erledigt** (23.3%). Gut ein Siebtel der Personalverantwortlichen mit Konflikterfahrung eine **Auflösung des Arbeitsverhältnis** (14.8%), wesentlich weniger eine **Kündigung durch die Beschäftigten** (2.9%). Einer oder eine von 20 Personalverantwortlichen mit Konflikterfahrung erlebte eine Verhandlung vor der **Schlichtungsstelle** (4.8%), in **Gerichtsverfahren** nach GLG dagegen waren die wenigsten verwickelt (1.1%).

Abbildung 7: Umgang mit Konflikten um Diskriminierung



Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Der Umgang mit Konflikten um geschlechtsspezifische Diskriminierung unterscheidet sich zwischen Privatwirtschaft und Öffentlichem Sektor: Im Öffentlichen Sektor und in privaten Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder Subvention werden Konflikte häufiger mit innerbetrieblichen Massnahmen, Kündigung der Beschäftigten sowie durch von Betroffenen oder Verbänden ausgelöste Gerichtsverfahren «gelöst».

In kleineren Unternehmen werden Konflikte eher mit betriebsinternen Aussprachen gelöst.

In grösseren Unternehmen kündigen häufiger die Beschäftigten oder strengen ein Gerichtsverfahren an.

Männer antworteten überdurchschnittlich häufig, dass sich die Sache von selbst erledigt habe.

Im Espace Mittelland kommt in Konfliktfällen im Vergleich zu den anderen Regionen unterdurchschnittlich häufig die betriebsinterne Aussprache zur Anwendung. Weitere Differenzierungen finden sich in **Tabelle 22**.

Tabelle 22: Umgang mit Konflikten um Diskriminierung

Frage: «Wie wurde mit dem Konflikt (den Konflikten) umgegangen?»

	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Betriebsinterne Aussprache	75.8%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 91.2%, Espace Mittelland = 47.0%, Nordwestschweiz = 88.5%, Zürich = 86.1%, Ostschweiz = 81.8%, Zentralschweiz = 95.5%, Ticino = 78.4%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 98.5%, 20-49 = 50.6%, 50-500 = 71.3%, über 500 = 74.2%)
Betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation	25.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 21.9%, Öffentliche Unternehmen = 43.4%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentl. Subventionen = 55.0%)
Die Sache hat sich von selbst erledigt	23.3%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 6.8%, nein = 27.8%) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 10.0%, Männer = 33.5%)
Auflösung des Arbeitsverhältnisses	14.8%	
Verhandlung an Schlichtungsstelle	4.8%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sprachregion (Deutschschweiz = 7.3%, Westschweiz/Tessin = 0.1%)
Kündigung durch Beschäftigte	2.9%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 1.9%, Öffentliche Unternehmen = 10.7%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 4.4%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 6.8%, nein = 1.3%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 1.0%, 20-49 = 0.7%, 50-500 = 5.9%, über 500 = 13.7%) ■ Branchen (2. Sektor = 0.4%, Detailhandel = 0.2%, Gastgewerbe = 0.1%, Unterrichtswesen = 5.0%, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.6%, Rest 3. Sektor = 5.9%, Öffentliche Verwaltung = 15.9%)
Durch Betroffene angestregtes Gerichtsverfahren	1.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 0.2%, Öffentliche Unternehmen = 8.3%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.3%) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 2.1%, konservativ = 0.3%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 2.6%, nein = 0.5%) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 3.4%, nein = 0.5%) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 0.1%, 20-49 = 0.3%, 50-500 = 2.6%, über 500 = 7.0%)
Durch Verbandsklage ausgelöstes Gerichtsverfahren	0.3%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 0.0%, Öffentliche Unternehmen = 2.6%, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 0.0%) ■ Stadt - Land (grosse Stadt = 0.1%, Agglomeration = 1.4%, Land = 0.2%)

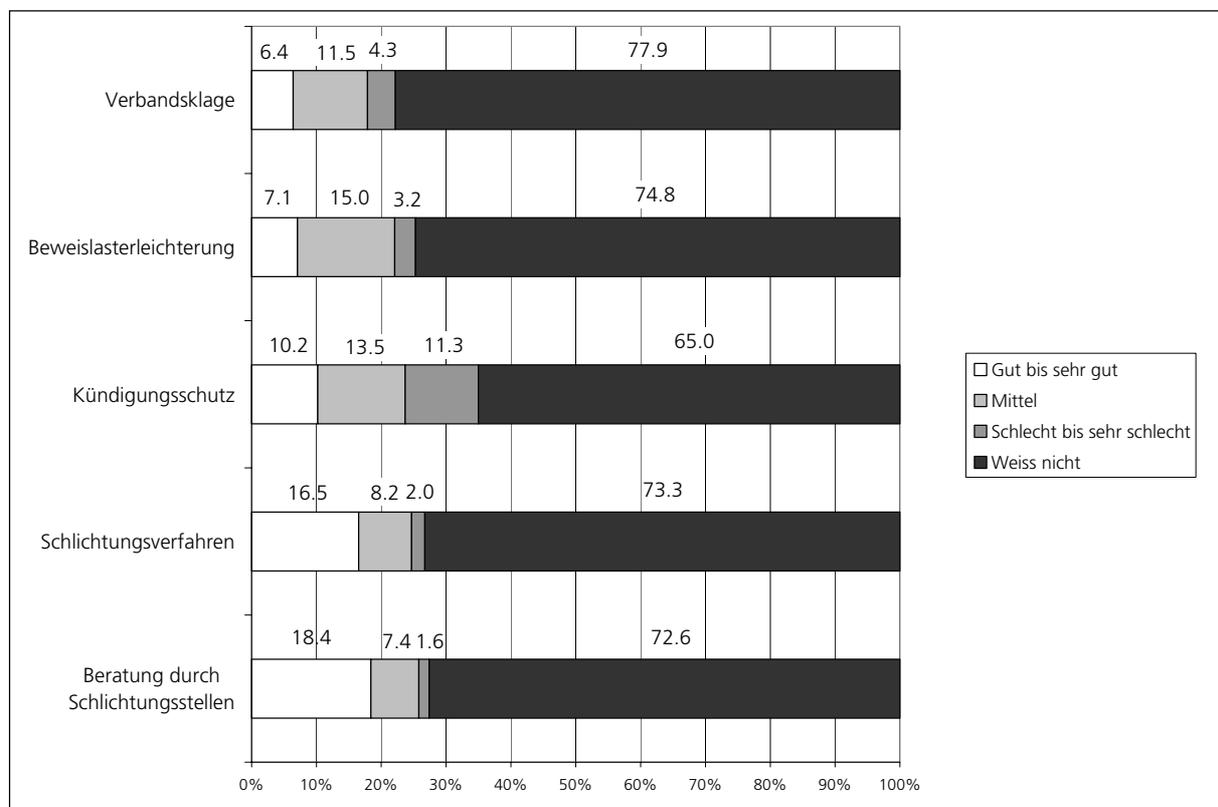
Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

5.9 Beurteilung der neu eingeführten Konfliktlösungsmechanismen

Wie bewähren sich die durch das GIG neu eingeführten Regelungen der Konfliktlösung (vgl. **Abbildung 8**)? Diese Frage wurde nur Personalverantwortlichen mit Konflikterfahrung gestellt. Doch auch von ihnen kann der Grossteil dies nicht beurteilen: Die Anteile der Antwort «weiss nicht» liegen zwischen 65 und 78%. Werden die Antworten betrachtet, welche die genannten Massnahmen tatsächlich beurteilen,²³ fällt die Einschätzung eher zurückhaltend aus. Die besten Noten erhalten die **Beratung durch die Schlichtungsstelle** (M=3.6) und das **Schlichtungsverfahren** (M=3.5). Die **Beweislast erleichterung** (M=3.2) und die **Verbandsklage** (M=3.1) werden von der Mehrheit als «mittel» eingestuft. Beim **Kündigungsschutz** (M=3.0) ist dies ebenfalls der Fall, doch besteht hier schon ein erheblicher Anteil negativer Einschätzungen.

²³ Antwortkategorien: «Sehr schlecht» (1), «Schlecht» (2), «Mittel» (3), «Gut» (4) bis «Sehr gut» (5)

Abbildung 8: Beurteilung der neu eingeführten Konfliktlösungsmechanismen



Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Alle fünf vorgegebenen Konfliktlösungsmechanismen werden im Unterrichtswesen überdurchschnittlich positiv beurteilt. Der Detailhandel ist gegenüber der Beratung durch die Schlichtungsstellen, dem Schlichtungsverfahren und der Verbandsklage besonders positiv eingestellt, wogegen diese Branche den Kündigungsschutz besonders kritisch betrachtet. Das Gastgewerbe wiederum beurteilt die Beweislasterleichterung als besonders gut. Die Befragten aus dem Gesundheits- und Sozialwesen beurteilen die Beratung durch die Schlichtungsstelle und den Kündigungsschutz überdurchschnittlich positiv, wogegen sie der Verbandsklage eher kritisch gegenüberstehen. Die Personalverantwortlichen des öffentlichen Sektors beurteilen die Beweislasterleichterung und den Kündigungsschutz positiver als ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Privatwirtschaft. In grossen Städten erhalten der Kündigungsschutz und die Beweislasterleichterung überdurchschnittlich gute Noten.

In den Antworten widerspiegeln sich auch regional sehr unterschiedliche Einschätzungen. Dabei fällt vor allem die Zentralschweiz mit einer sehr kritischen Bewertung aller neuen Konfliktlösungsmechanismen auf. Eine überwältigende Mehrheit von 81.0% beurteilt bspw. die Verbandsklage als «sehr schlecht» und 17.7% als «schlecht». Nur gerade 1.3% betrachten sie als «mittel». Auch Espace Mittelland steht den meisten Konfliktmechanismen kritischer gegenüber als die meisten anderen Grossregionen. Überdurchschnittlich gut sind die Noten für die meisten Lösungsansätze in der Région lémanique, der Nordwestschweiz und der Grossregion Zürich. Weitere Differenzierungen finden sich in

Tabelle 23.

Tabelle 23: Beurteilung der neu eingeführten Konfliktlösungsmechanismen

Frage: « Das Gleichstellungsgesetz hat neue Konfliktlösungsmechanismen eingeführt. Wie bewähren sich diese Regelungen nach Ihrer Erfahrung?»

	Mittelwert	Differenzierungen
Beratung durch Schlichtungsstellen	3.6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 3.9, Espace Mittelland = 3.0, Nordwestschweiz = 4.0, Zürich = 4.1, Ostschweiz = 3.7, Zentralschweiz = 2.1, Ticino = 3.7) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.8, 20-49 = 2.7, 50-500 = 3.8, über 500 = 3.7) ■ Branchen (2. Sektor = 3.5, Detailhandel = 4.0, Gastgewerbe = 3.7, Unterrichtswesen = 3.9, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.9, Rest 3. Sektor = 3.1, Öffentliche Verwaltung = 3.4)
Schlichtungsverfahren	3.5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 3.8, Espace Mittelland = 3.0, Nordwestschweiz = 3.7, Zürich = 3.8, Ostschweiz = 3.3, Zentralschweiz = 2.0, Ticino = 3.6) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 3.4, 20-50% = 3.5, 50-80% = 2.6, über 80% = 4.0) ■ Branchen (2. Sektor = 3.2, Detailhandel = 4.0, Gastgewerbe = 3.7, Unterrichtswesen = 4.0, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.5, Rest 3. Sektor = 2.8, Öffentliche Verwaltung = 3.5)
Beweislast-erleichterung	3.2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 3.0, Öffentliche Unternehmen = 3.6, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 4.1) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.8, 20-49 = 2.7, 50-500 = 3.6, über 500 = 3.5) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 3.2, 20-50% = 3.8, 50-80% = 2.6, über 80% = 3.0) ■ Branchen (2. Sektor = 3.1, Detailhandel = 3.0, Gastgewerbe = 3.9, Unterrichtswesen = 3.9, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.2, Rest 3. Sektor = 3.0, Öffentliche Verwaltung = 3.7) ■ Stadt - Land (Stadt = 3.8, Agglomeration = 3.2, Land = 3.0)
Verbandsklage	3.1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 3.4, Espace Mittelland = 2.8, Nordwestschweiz = 3.1, Zürich = 2.9, Ostschweiz = 2.6, Zentralschweiz = 1.2, Ticino = 3.4) ■ Branchen (2. Sektor = 2.8, Detailhandel = 3.9, Gastgewerbe = 3.0, Unterrichtswesen = 4.2, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.8, Rest 3. Sektor = 2.4, Öffentliche Verwaltung = 3.1)
Kündigungsschutz	3.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.8, Öffentliche Unternehmen = 3.9, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.7) ■ Grossregion (Région lémanique = 2.9, Espace Mittelland = 3.1, Nordwestschweiz = 3.1, Zürich = 3.4, Ostschweiz = 2.9, Zentralschweiz = 2.2, Ticino = 3.2) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 3.7, nein = 2.7) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 3.9, nein = 2.8) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 3.6, gering = 2.7) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.4, 20-49 = 2.8, 50-500 = 3.6, über 500 = 3.7) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 3.2, 20-50% = 3.1, 50-80% = 3.7, über 80% = 2.0) ■ Branchen (2. Sektor = 3.1, Detailhandel = 2.5, Gastgewerbe = 3.1, Unterrichtswesen = 4.1, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.8, Rest 3. Sektor = 3.2, Öffentliche Verwaltung = 3.8) ■ Stadt - Land (Stadt = 4.0, Agglomeration = 2.7, Land = 3.0)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

5.10 Zusammenfassung

Verglichen mit der Situation von vor zehn Jahren sehen die Personalverantwortlichen in keinem von neun vorgegebenen gleichstellungsrelevanten Bereichen eine Verschlechterung der Situation, aber auch nirgends eine markante Verbesserung. Am positivsten wird die **Entwicklung** bei der Teilzeitarbeit eingeschätzt. Es folgen familienfreundliche Arbeitszeiten und Lohngleichheit, wo noch zwei Fünftel von Verbesserungen ausgehen. Ein Drittel sieht eine positive Entwicklung punkto Weiterbildungs- und Anstellungschancen. In den Bereichen Sensibilität für das Thema, Verhinderung von sexueller Belästigung sowie familienergänzender Kinderbetreuung hat in den Augen einer grossen Mehrheit gar keine Verbesserung stattgefunden. Je grösser das Unternehmen, desto positiver werden die Veränderungen generell eingeschätzt. Unter den Branchen stellen Öffentlicher Sektor, Detailhandel und Gastgewerbe die deutlichsten Verbesserungen fest.

Der **Einfluss des Gleichstellungsgesetzes** auf die festgestellten Veränderungen wird von den Personalverantwortlichen als eher gering eingeschätzt, wobei die grösseren Unternehmen, der Öffentliche Sektor,

der Detailhandel und das Gastgewerbe den Gesetzeseinfluss tendenziell als grösser erachten. Fast drei Viertel der Personalverantwortlichen stimmen trotz allem der Aussage zu, das GIG stärke die Position der Frauen im Unternehmen.

Nach dem aktuellen **Handlungsbedarf** befragt, verneinen fast zwei Drittel, dass in ihrem Unternehmen überhaupt ein solcher besteht. Dies deckt sich mit einer fast ebenso hohen Zustimmung zur Aussage, die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern sei eine Illusion. Die restlichen Personalverantwortlichen orten hohen Handlungsbedarf in den Bereichen Sensibilität für das Thema, Unterstützung bei familienexterner Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitszeitregelungen (je 11.0%). Lohngleichheit (10%) und gleiche Beförderungschancen (9%) stehen an fünfter bzw. sechster Stelle.

Eine deutliche Mehrheit der Personalverantwortlichen sieht keinerlei **Hindernisse** für die tatsächliche Gleichstellung in ihrem Unternehmen, da die Gleichstellung bereits verwirklicht sei. Jene, die Hindernisse erwähnen, erklären am häufigsten, Diskriminierungen würden oft nicht als solche erkannt, Frauen wollten nicht mehr Verantwortung übernehmen, es existierten hinderliche eingeschliffene Routinen oder die Beschäftigten wünschten die Gleichstellung nicht. Bei der Beantwortung dieser Frage spielt eine zentrale Rolle, ob die antwortende Person im Betrieb bereits Erfahrungen mit Konflikten um Diskriminierung gemacht hat.

Fast neun von zehn Personalverantwortlichen geben jedoch an, sie seien bisher in ihrer Arbeit noch nie mit **Konfliktfällen um Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts konfrontiert worden. Personalverantwortliche in Grossunternehmen sagen dies allerdings nur zu 44% und solche aus dem Öffentlichen Sektor zu 73%. Befragte aus der Westschweiz und dem Tessin erklären markant häufiger, bei ihnen kämen solche Konflikte manchmal bis oft vor.

Unter den geltend gemachten **Diskriminierungsarten** ist Lohndiskriminierung die am häufigsten genannte (43% der Befragten mit Erfahrung zu Konfliktfällen). Es folgen Aufgabenzuteilung (36%), sexuelle Belästigung (30%), Beförderung (18%), Arbeitsbedingungen (14%) und Aus- und Weiterbildung (10%). Nichtanstellung und Kündigung machen je unter 2% aus.

In den Konfliktfällen kam es laut Angaben der Personalverantwortlichen als häufigste **Reaktion** zu einer betriebsinternen Aussprache (76% der Befragten mit Erfahrung zu Konfliktfällen). Es folgen betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation (25%) oder «Die Sache hat sich von selbst erledigt.» (23%). 15% der Personalverantwortlichen geben die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Reaktion an, wesentlich weniger die Kündigung durch die Beschäftigten (3%). 5% erlebten eine Verhandlung vor der Schlichtungsstelle, aber nur 1.1% ein Gerichtsverfahren.

Sehr viele Befragte sind überfordert mit der Frage, wie sich die neu eingeführten **Konfliktlösungsmechanismen des GIG** bewähren. Jene, die antworten, geben der Beratung durch die Schlichtungsstelle und dem Schlichtungsverfahren die besten Noten. Beweislastleichterung und Verbandsklage werden von den meisten als «mittel» eingestuft, der Kündigungsschutz auch, doch besteht hier schon ein erheblicher Anteil negativer Einschätzungen.

6 Einschätzungen zum Gleichstellungsgesetz und zur aktuellen Situation

Eine zentrale Fragestellung in der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes ist, wie das Gesetz und seine Wirkungen wahrgenommen werden. Dazu wurden den Personalverantwortlichen mehrere Aussagen vorgelegt mit der Bitte, den Grad ihrer Zustimmung oder Ablehnung anzugeben.²⁴ Die Statements nehmen ganz verschiedene Aspekte des Gleichstellungsgesetzes, seiner Auswirkungen und der Situation in der betrieblichen Realität auf.

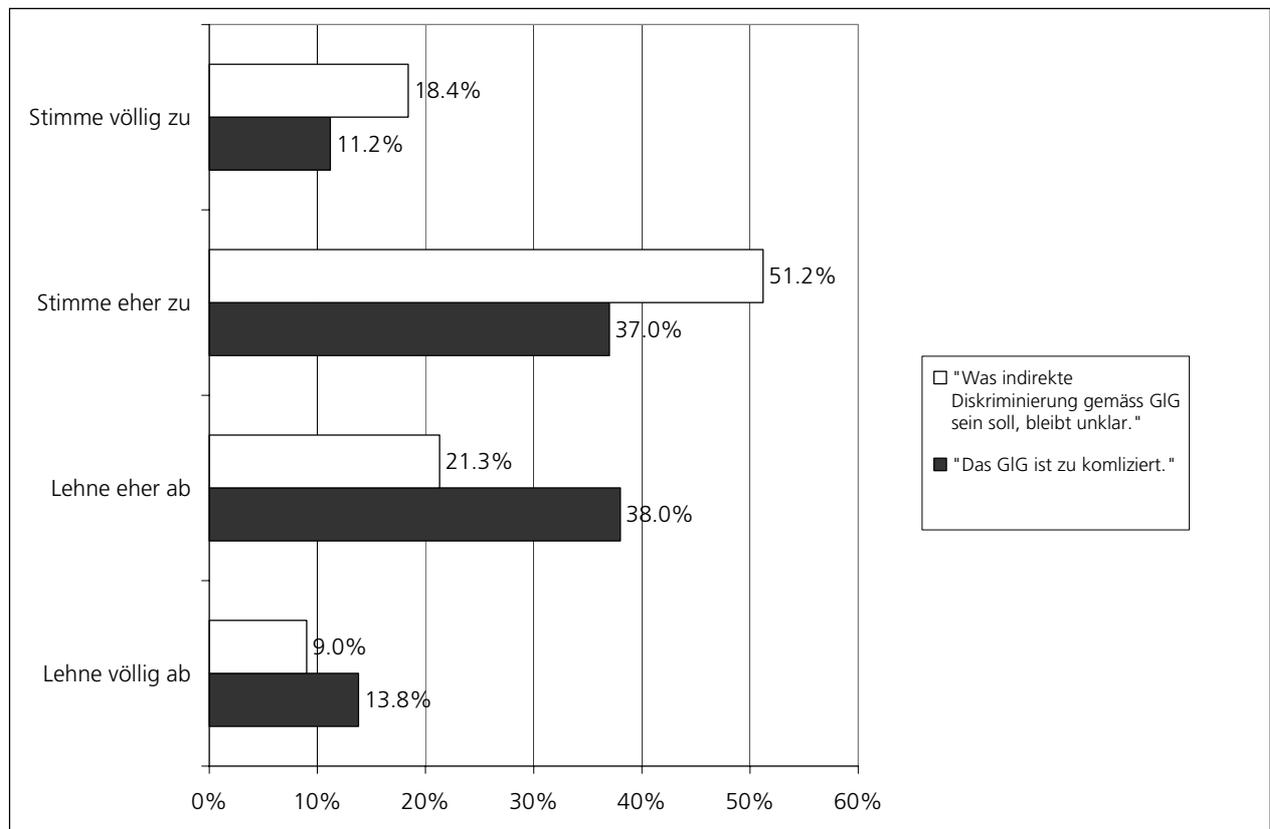
6.1 Das Gleichstellungsgesetz und seine konkreten Wirkungen

6.1.1 Das Gleichstellungsgesetz selbst

Zwei der vorgelegten Aussagen bezogen sich direkt auf das Gleichstellungsgesetz (vgl. **Abbildung 9**).

Knapp die Hälfte der Personalverantwortlichen (48.2%) findet, das GIG sei zu kompliziert oder eher zu kompliziert. Gar gut zwei Dritteln (69.6%) bleibt unklar, was indirekte Diskriminierung gemäss GIG sein soll.

Abbildung 9: Einschätzung von Aussagen zum Gleichstellungsgesetz selbst



Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

²⁴ Das Antwortformat reichte von 1 = lehne völlig ab, 2 = lehne eher ab, 3 = stimme eher zu bis 4 = stimme völlig zu.

Personalverantwortliche aus Privatunternehmen halten das Gesetz eher für zu kompliziert als solche aus dem Öffentlichen Sektor. Diese Meinung wird auch eher von Befragten vertreten, die das Gesetz schlecht kennen, sich dazu nicht weitergebildet haben und dem Thema kein grosses Gewicht einräumen. Personalchefs aus kleinen Betrieben halten das GIG eher für zu kompliziert als solche aus grossen. Besonders grosse Mühe mit dem Begriff der indirekten Diskriminierung haben Personalverantwortliche aus der Zentralschweiz und dem Tessin, am wenigsten schwer tun sich ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Westschweiz. Weitere Differenzierungen zu den beiden Aussagen finden sich in

Tabelle 24.

Tabelle 24: Aussagen zum Gleichstellungsgesetz selbst

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
«Das Gleichstellungsgesetz ist zu kompliziert.»	2.5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.5, Öffentliche Unternehmen = 2.2, Private Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 2.2) ■ Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross = 2.4, klein = 2.8) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 2.2, nein = 2.6) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.2, gering = 2.8) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.5, 20-49 = 2.4, 50-500 = 2.3, über 500 = 2.2) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 50% = 2.5, über 50% = 2.3)
«Was indirekte Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz sein soll, bleibt unklar.»	2.8	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 2.6, Espace Mittelland = 2.8, Nordwestschweiz = 2.7, Zürich = 2.8, Ostschweiz = 2.8, Zentralschweiz = 3.1, Ticino = 3.0) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.7, gering = 2.9) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.8, 20-49 = 2.9, 50-500 = 2.7, über 500 = 2.6)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

6.1.2 Das GIG als Arbeitsinstrument

Sieben Achtel der Personalverantwortlichen stimmen der Aussage, das Gleichstellungsgesetz habe an ihrer Arbeit nichts geändert, eher oder völlig zu. Für etwa zwei Drittel ist das GIG denn auch kein wichtiges Arbeitsinstrument für ihre Alltagsarbeit.

In grösseren Unternehmen, im Öffentlichen Sektor und in Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder Subventionen scheint das GIG etwas stärker als Arbeitsinstrument genutzt zu werden als in kleineren Unternehmen oder der Privatwirtschaft. Weitere Differenzierungen finden sich in **Tabelle 25.**

Tabelle 25: Das GIG als Arbeitsinstrument

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
«Das Gleichstellungsgesetz hat an meiner Arbeit nichts geändert.»	3.5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 3.5, Öffentliche Unternehmen = 3.2, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.3) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 3.6, 20-49 = 3.4, 50-500 = 3.2, über 500 = 2.7) ■ Branchen (2. Sektor = 3.5, Detailhandel = 3.5, Gastgewerbe = 3.6, Unterrichtswesen = 3.5, Gesundheits-/ Sozialwesen = 3.4, Rest 3. Sektor = 3.4, Öffentliche Verwaltung = 3.0)
«Das Gleichstellungsgesetz ist ein wichtiges Instrument für meine Alltagsarbeit.»	2.1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.1, Öffentliche Unternehmen = 2.3, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 2.2) ■ Sprachregion (Deutschschweiz = 2.0, Westschweiz/Tessin = 2.3) ■ Grossregion (Région lémanique = 2.4, Espace Mittelland = 2.2, Nordwestschweiz = 2.0, Zürich = 1.3, Ostschweiz = 1.8, Zentralschweiz = 1.9, Ticino = 2.1) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 2.5, nein = 2.0) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.2, gering = 1.9) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.0, 20-49 = 2.1, 50-500 = 2.2, über 500 = 2.5) ■ Branchen (2. Sektor = 1.9, Detailhandel = 2.3, Gastgewerbe = 2.3, Unterrichtswesen = 2.3, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.2, Rest 3. Sektor = 2.1, Öffentliche Verwaltung = 2.3)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

6.1.3 Stellenwert der Gleichstellung im Unternehmen

Fast neun von zehn Personalverantwortlichen (89.1%) stimmen der Aussage, die Umsetzung der Gleichstellung sei bei ihnen Chefsache, eher oder völlig zu. Gleichzeitig erklären über die Hälfte von ihnen (58.3%), in ihrem Unternehmen hätten Gleichstellungsanliegen keine hohe Priorität.

Dass die Umsetzung der Gleichstellung Chefsache sei, ist in der Deutschschweiz verbreiteter als in Westschweiz und Tessin und in der Privatwirtschaft etwas häufiger bejaht als im Öffentlichen Sektor. Gleichzeitig erklären kleine Firmen und private Unternehmen häufiger, bei ihnen hätten Gleichstellungsanliegen keine hohe Priorität. Unter den Branchen ist die Zustimmung hier im 2. Sektor am höchsten und in öffentlichen Verwaltungen am tiefsten. Weitere Differenzierungen finden sich in

Tabelle 26.

Tabelle 26: Stellenwert der Gleichstellung

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
«Gleichstellungsanliegen haben in unserem Unternehmen keine hohe Priorität.»	2.7	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.7, Öffentliche Unternehmen = 2.5, Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 2.5) ■ Grossregion (Région lémanique = 2.8, Espace Mittelland = 2.5, Nordwestschweiz = 2.8, Zürich = 2.7, Ostschweiz = 2.3, Zentralschweiz = 2.9, Ticino = 2.5) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.5, gering = 2.9) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.7, 20-49 = 2.7, 50-500 = 2.5, über 500 = 2.3) ■ Branchen (2. Sektor = 2.8, Detailhandel = 2.7, Gastgewerbe = 2.5, Unterrichtswesen = 2.6, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.5, Rest 3. Sektor = 2.6, Öffentliche Verwaltung = 2.4)
«Die Umsetzung der Gleichstellung ist bei uns Chefsache.»	2.6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.6, Öffentliche Unternehmen = 2.4, Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 2.4) ■ Sprachregion (Deutschschweiz = 2.7, Westschweiz/Tessin = 2.4) ■ Grossregion (Région lémanique = 2.5, Espace Mittelland = 2.7, Nordwestschweiz = 2.6, Zürich = 2.7, Ostschweiz = 2.5, Zentralschweiz = 2.7, Ticino = 2.0)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

6.1.4 Gleichstellungspolitik als Imageträger und Wettbewerbsvorteil

Fast drei Viertel (74.3%) der Personalverantwortlichen sind eher oder völlig der Meinung, wenn eine Gleichstellungsklage publik werde, sei dies für das betroffene Unternehmen ein grosser Imageverlust. Knapp zwei Drittel (64.6%) glauben auch, dass eine aktive betriebliche Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt ein Wettbewerbsvorteil sei.

Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder Subventionen, grosse Unternehmen oder solche mit Sitz in der Grossregion Zürich unterstützen diese Aussage zum Imageverlust stärker als andere. Frauen und Personalverantwortliche, die Gleichstellung als wichtig erachten, vertreten überdurchschnittlich oft die Meinung, eine aktive Gleichstellungspolitik sei auf dem Arbeitsmarkt ein Vorteil. Dies sehen auch Befragte aus Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil an den Beschäftigten und im Kader sowie grosse Unternehmen überdurchschnittlich oft so. Weitere Differenzierungen finden sich in **Tabelle 27**.

Tabelle 27: Gleichstellungspolitik als Imageträger und Wettbewerbsvorteil

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
«Wird eine Gleichstellungsklage publik, ist das für das betroffene Unternehmen ein grosser Imageverlust.»	3.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.9, Öffentliche Unternehmen = 2.9, Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 3.2) ■ Grossregion (Région lémanique = 2.7, Espace Mittelland = 3.1, Nordwestschweiz = 2.9, Zürich = 3.1, Ostschweiz = 2.9, Zentralschweiz = 2.9, Ticino = 2.9) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.8, 20-49 = 3.2, 50-500 = 3.0, über 500 = 3.1)
«Aktive Gleichstellungspolitik ist auf dem Arbeitsmarkt ein Wettbewerbsvorteil.»	2.8	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 3.0, gering = 2.5) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.8, 20-49 = 2.6, 50-500 = 2.8, über 500 = 2.9) ■ Frauenanteil an den Beschäftigten (bis 50% = 2.6, mehr als 50% = 2.9) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 2.7, 20-50% = 2.6, 50-80% = 2.8, über 80% = 3.2) ■ Geschlecht der befragten Personen (Frauen = 3.0, Männer = 2.6) ■ Branchen (2. Sektor = 2.6, Detailhandel = 2.7, Gastgewerbe = 2.6, Unterrichtswesen = 3.1, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.9, Rest 3. Sektor = 2.8, Öffentliche Verwaltung = 2.8)

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

6.1.5 Kontraproduktive Auswirkungen

Im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz wird zum Teil moniert, dass kontraproduktive Wirkungen auftreten könnten, die dem Ziel – der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann – mehr schaden als nützen. Die Einschätzung von fünf Aussagen in diesem Zusammenhang soll Aufschluss darüber geben, ob solche Befürchtungen nach Meinung der Personalverantwortlichen begründet sind.

Alle geäusserten Befürchtungen werden von einer Mehrheit der Personalverantwortlichen eher oder völlig abgelehnt. Am knappsten ist die Ablehnung bei der Aussage, die Umsetzung des GIG könne zu **Spannungen im Unternehmen** führen: 41.2% stimmen dem eher und 7.3% völlig zu. Noch etwas mehr als ein Drittel der Personalverantwortlichen (36.2%) bejahen eher oder völlig, dass die Auflagen des GIG es **unattraktiv machten, Frauen einzustellen**. Circa ein Viertel von ihnen ist eher oder völlig der Meinung, das GIG führe dazu, dass Unternehmen **nicht die besten, sondern primär Frauen beförderten**. Etwa gleich viele teilen tendenziell die Einschätzung, was das GIG fordere, sei **völlig unverhältnismässig**. Nur

ein Fünftel der Personalverantwortlichen jedoch neigt eher oder völlig der Auffassung zu, das GIG beeinträchtigt die **Wettbewerbsfähigkeit** ihres Unternehmens.

Befragte, für die das Thema Gleichstellung einen geringen Stellenwert hat, stimmen den Befürchtungen öfter zu.

Das Geschlecht dagegen spielt bei diesen Einschätzungen keine Rolle.

Differenzen bestehen für alle fünf kontraproduktiven Auswirkungen auch nach der Grösse der Unternehmen und nach Branchen. Mittlere und grosse Unternehmen ab 50 Beschäftigten bestätigen die Befürchtungen seltener als kleinere Unternehmen. Unternehmen aus dem Zweiten Sektor, dem Detailhandel und dem Gastgewerbe teilen die Befürchtungen eher als solche aus dem Unterrichtswesen, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie der öffentlichen Verwaltung.

Je grösser Teilzeitbeschäftigten-Anteil in einem Unternehmen ist, umso seltener werden kontraproduktive Auswirkungen des GIG befürchtet.

Im Tessin wird die Aussage, durch das GIG würden nicht die Besten, sondern primär Frauen befördert, überdurchschnittlich abgelehnt.

Dass das GIG die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen könnte, befürchten Personalverantwortliche aus Unternehmen auf dem Land stärker als solche in grossen Städten.

Weitere Differenzierungen sind in **Tabelle 28** ersichtlich.

6.2 Zusammenfassung

Eine zentrale Fragestellung der Evaluation ist, wie das GIG und seine Wirkungen wahrgenommen werden. Dazu wurden den Personalverantwortlichen verschiedene Aussagen zur Beurteilung vorgelegt. Zwei bezogen sich auf das **Gesetz selbst**. «Das GIG ist zu kompliziert» bejaht knapp die Hälfte der Befragten, am stärksten jene, die das Gesetz schlecht kennen, sich nie dazu weitergebildet haben und dem Thema keine grosse Bedeutung beimessen. Gut zwei Dritteln der Personalverantwortlichen bleibt unklar, was indirekte Diskriminierung gemäss GIG sein soll.

Sieben Achtel der Personalverantwortlichen stimmen eher oder völlig zu, das Gleichstellungsgesetz habe an ihrer Arbeit nichts geändert. Für etwa zwei Drittel ist das GIG denn auch kein wichtiges **Arbeitsinstrument** für ihre Alltagsarbeit, wobei Unterschiede bestehen: In grösseren Unternehmen, im Öffentlichen Sektor und in Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung wird das GIG etwas stärker als Arbeitsinstrument genutzt als in kleineren Unternehmen oder der Privatwirtschaft.

Zum **Stellenwert der Gleichstellung** im Unternehmen: Fast neun von zehn Personalverantwortlichen stimmen der Aussage, die Umsetzung der Gleichstellung sei bei ihnen Chefsache, eher oder völlig zu. Gleichzeitig erklären über die Hälfte von ihnen (58.3%), in ihrem Unternehmen hätten Gleichstellungsanliegen keine hohe Priorität.

Drei Viertel der Personalverantwortlichen sind eher oder völlig der Meinung, wenn eine Gleichstellungsklage publik werde, sei dies für das betroffene Unternehmen ein grosser **Imageverlust**. Knapp zwei Drittel glauben auch, dass eine aktive betriebliche Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt ein **Wettbewerbsvorteil** sei.

Teil II: Ergebnisse: 6 Einschätzungen zum Gleichstellungsgesetz und zur aktuellen Situation

Tabelle 28: Kontraproduktive Auswirkungen

Frage: «Es werden auch Befürchtungen laut, das Gleichstellungsgesetz könnte negative Auswirkungen haben. Wie stehen Sie dazu?»

	Mittelwert	Differenzierungen
«Die Auflagen des Gleichstellungsgesetzes machen es unattraktiv, Frauen einzustellen.»	2.2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.2, Öffentliche Unternehmen = 2.0, Privatunternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 2.1) ■ Informationsaktivitäten des Unternehmens zum Thema (ja = 2.0, nein = 2.3) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.1, gering = 2.5) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.3, 20-49 = 2.2, 50-500 = 2.1, über 500 = 1.9) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 2.3, 20-50% = 2.4, 50-80% = 2.0, über 80% = 1.9) ■ Branchen (2. Sektor = 2.3, Detailhandel = 2.2, Gastgewerbe = 2.4, Unterrichtswesen = 2.1, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.1, Rest 3. Sektor = 2.2, Öffentliche Verwaltung = 2.0)
«Das Gleichstellungsgesetz führt dazu, dass Unternehmen nicht die Besten, sondern primär Frauen befördern.»	2.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossregion (Région lémanique = 2.0, Espace Mittelland = 2.0, Nordwestschweiz = 2.2, Zürich = 2.0, Ostschweiz = 1.9, Zentralschweiz = 2.1, Ticino = 1.6) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 1.8, gering = 2.3) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.1, 20-49 = 1.9, 50-500 = 1.9, über 500 = 1.8) ■ Branchen (2. Sektor = 2.0, Detailhandel = 2.5, Gastgewerbe = 2.0, Unterrichtswesen = 1.8, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.0, Rest 3. Sektor = 1.9, Öffentliche Verwaltung = 1.9)
«Was das Gleichstellungsgesetz fordert, ist völlig unverhältnismässig.»	2.1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 2.1, Öffentliche Unternehmen = 1.8, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 1.8) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 1.9, gering = 2.4) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.1, 20-49 = 2.2, 50-500 = 2.0, über 500 = 1.9) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 50% = 2.2, über 50% = 1.8) ■ Frauenanteil an den Beschäftigten (bis 50% = 2.2, mehr als 50% = 2.0) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 2.2, 20-50% = 2.3, 50-80% = 1.9, über 80% = 1.8) ■ Branchen (2. Sektor = 2.3, Detailhandel = 2.3, Gastgewerbe = 2.1, Unterrichtswesen = 2.1, Gesundheits-/ Sozialwesen = 1.8, Rest 3. Sektor = 1.9, Öffentliche Verwaltung = 2.1)
«Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes kann zu Spannungen im Unternehmen führen.»	2.4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 2.2, gering = 2.6) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.4, 20-49 = 2.5, 50-500 = 2.3, über 500 = 2.1) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte in den Unternehmen (unter 50% = 2.5, über 50% = 2.2) ■ Branchen (2. Sektor = 2.5, Detailhandel = 2.5, Gastgewerbe = 2.5, Unterrichtswesen = 2.3, Gesundheits-/ Sozialwesen = 2.2, Rest 3. Sektor = 2.3, Öffentliche Verwaltung = 2.2)
«Das Gleichstellungsgesetz beeinträchtigt unsere Wettbewerbsfähigkeit.»	1.9	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtsform (Private Unternehmen = 1.9, Öffentliche Unternehmen = 1.7, Privatwirtschaftliche Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder öffentlichen Subventionen = 1.6) ■ Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross = 1.7, gering = 2.2) ■ Anzahl Beschäftigte (5-19 = 2.0, 20-49 = 1.9, 50-500 = 1.7, über 500 = 1.7) ■ Anteil Teilzeitbeschäftigte (unter 50% = 2.0, über 50% = 1.7) ■ Frauenanteil im Kader (unter 20% = 2.0, 20-50% = 2.0, 50-80% = 1.6, über 80% = 1.7) ■ Branchen (2. Sektor = 2.1, Detailhandel = 2.2, Gastgewerbe = 2.0, Unterrichtswesen = 1.6, Gesundheits-/ Sozialwesen = 1.7, Rest 3. Sektor = 1.8, Öffentliche Verwaltung = 1.7) ■ Stadt-Land: Stadt = 1.8, Agglomeration = 1.9, Land = 2.1

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

Alle Befürchtungen bezüglich **kontraproduktiver Wirkungen** des Gleichstellungsgesetzes werden von den Personalverantwortlichen mehrheitlich abgelehnt. Am knappsten ist die Ablehnung bei der Aussage, die Umsetzung des GIG könne zu Spannungen im Unternehmen führen (49% Zustimmung). Noch etwas mehr als ein Drittel der Personalverantwortlichen bejahen eher oder völlig zu, dass die Auflagen des GIG es unattraktiv machten, Frauen einzustellen. Circa ein Viertel von ihnen ist eher oder völlig der Meinung, das GIG führe dazu, dass Unternehmen nicht die besten, sondern primär Frauen beförderten oder teilt die Einschätzung, was das GIG fordere, sei völlig unverhältnismässig. Nur ein Fünftel der Personalverantwortlichen neigt eher oder völlig zur Auffassung, das GIG beeinträchtige die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

7 Massnahmen zum Erreichen der Ziele des Gleichstellungsgesetzes

Anhand einer offenen Frage erhielten die Personalverantwortlichen Gelegenheit, Vorschläge zu machen, welche Massnahmen Ihrer Ansicht nach am meisten zum Erreichen der Ziele des Gleichstellungsgesetzes beitragen könnten. 836 Personalverantwortliche (40%) machten von dieser Möglichkeit Gebrauch und nannten zwischen einer und drei solcher Massnahmen. Die Zahl der Vorschläge beträgt insgesamt 1875. In **Tabelle 29** ist im Überblick dargestellt, welchen Bereichen sich die Vorschläge zuordnen lassen.

Tabelle 29: Massnahmen für eine möglichst hohe Wirksamkeit des GIG

Frage: «Welche Massnahmen könnten Ihrer Ansicht nach am meisten zum Erreichen der Ziele des Gleichstellungsgesetzes beitragen? Bitte nennen Sie die drei Dinge, die Ihnen am wichtigsten erscheinen.»

Verbesserungsvorschläge	Absolute Anzahl Nennungen	Anzahl Nennungen in Prozent
1 Information und Sensibilisierung (inkl. Schulung)	442	23.6
1.4 der Kader und Führungsverantwortlichen	32	
2 Verbesserung von Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen	604	32.2
2.1 Lohntransparenz, weiter Massnahmen für Lohngleichheit	144	
2.2 Kinderbetreuung, Mutterschaftsversicherung, Vereinbarkeit allg.	265	
2.3 Teilzeitarbeit (auch für Männer und Kader)	153	
3 Veränderungen am Gleichstellungsgesetz und seiner Anwendung	26	1.3
4 Einflussnahme auf und in Unternehmen	319	17.0
4.0 entsprechende Personalpolitik	57	
4.1 Erhöhte Kontrolle, verstärkter Druck auf Unternehmen	47	
4.2 Schaffung von Anreizen für Unternehmen	20	
4.3 Konkrete Gleichstellungsprojekte	74	
4.4 Verankerung in Unternehmensführung	31	
4.5 Interne Kommunikation	20	
4.6 Mehr Frauen ins Kader	32	
4.7 Bekennen, Leben	17	
4.8 Verankerung in Leitbild, Reglement	21	
5 Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmenden	88	4.7
6 Anderes	396	21.1
TOTAL	1875	100.0

Quelle: Schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Unternehmen

1 Information und Sensibilisierung (inkl. Schulung)

Aus den Antworten in dieser Kategorie lassen sich verschiedene Vorschläge herauslesen:

■ Zunächst bekunden etliche Unternehmen **direkten Informationsbedarf** zum GIG und seiner Anwendung («Gesetzestext muss bekannt sein.» «Artikel in Fachzeitschriften über die Anwendbarkeit des Bundesgesetzes; Bekanntgabe von Gerichtsentscheiden.»). Betont wird vielfach, die Information solle einfach, auf die Betriebsrealität und insbesondere auf KMUs, die den Hauptteil der Antwortenden ausmachen, zugeschnitten sein («Einfache Publikation für KMUs.»).

■ Häufig wird **Sensibilisierung und Information** ganz allgemein gefordert («Gesellschaftliches Ziel, die Frau als gleichwertiges Wesen anzuerkennen.» «Mehr Medienberichte» «Positives und Erreichtes hervorheben - nicht Negativmeldungen in den Vordergrund stellen.»). Viele Personalverantwortliche betonen in diesem Zusammenhang jedoch die wichtige Rolle der **Schulen** («Bereits in der Schule die Gleichstellung zum Thema machen.») und der im Schulalter getroffenen geschlechtsspezifisch geprägten **Wahl der Berufsausbildung**.

■ Auch **Schulung** der eigenen Leute im Betrieb schlagen viele vor. Im Visier haben sie vor allem **Kader und Führungsverantwortliche**.

2 Verbesserung der Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen

Auch die Vorschläge zu den Rahmenbedingungen der Arbeit haben unterschiedliche Stossrichtungen.

■ Etliche sehen eine generelle Verbesserung der **wirtschaftlichen Lage** als wichtigen Beförderungsfaktor der Gleichstellung

■ Ebenfalls etliche Male genannt wird eine veränderte **Arbeitsteilung** von Frau und Mann **in der Familie**. Die Männer sollen aus dieser Sicht mehr Haus- und Familienarbeit übernehmen.

■ Am häufigsten jedoch werden Massnahmen gefordert, welche die **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf verbessern. An erster Stelle steht der Ausbau der Infrastruktur familienergänzender **Kinderbetreuung** («Kostengünstige Kinderbetreuung» «Hilfe bei Kinderbetreuung»). Doch auch der **Mutterschaftsurlaub** wird vielfach genannt sowie **flexible Arbeitszeiten**. Nur wenige Personalverantwortliche greifen auch Themen wie die Betreuung kranker Kinder auf.

■ Am zweithäufigsten ist die Forderung nach einem Ausbau der Teilzeitarbeit, der sich vor allem auf Gruppen bezieht, für die diese heute nicht selbstverständlich ist wie Männer und Kader («Möglichkeit zu Teilzeitarbeit im Kader» «Teilzeitarbeit auch für Männer»).

■ Der dritthäufigst genannte Massnahmenbereich betrifft die Lohngleichheit («Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.» «Lohngleichheit umsetzen») und auf dem Weg dorthin Lohntransparenz («transparentes Lohnsystem» «einheitliches Lohnsystem für alle»).

3 Veränderungen am Gleichstellungsgesetz und seiner Anwendung

Massnahmen in diesem Bereich werden selten genannt. Wenn, dann betreffen sie meist die Verschärfung von Sanktionen gegenüber fehlbaren Firmen oder eine Vereinfachung der Verfahren. Als Einzelnennung kommt der Vorschlag, Firmen müssten gesetzlich verpflichtet sein, gegen sexuelle Belästiger vorzugehen und nicht nur die Opfer zu schützen.

4 Einflussnahme auf und in Unternehmen

■ Was die Einflussnahme von aussen auf die Unternehmen betrifft, propagieren die Personalverantwortlichen interessanterweise häufiger erhöhte **Kontrollen** denn **Anreize** («Im Wallis wurde eine Auszeichnung für besonders gleichstellungsfreundliche Betriebe eingeführt. Sollte weitergeführt werden. Vielleicht gibt es einmal ein Label.») oder **Unterstützung**.

■ Bei der Einflussnahme im Unternehmen stehen einerseits konkrete **Gleichstellungsprojekte** im engeren und weiteren Sinn an der Spitze («Quoten» «Bestandesaufnahme und Zielvereinbarungen» «Gleichstellungscontrolling» «Kündigung der Fehlbaren bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, auch wenn der Täter hierarchisch über dem Opfer steht. Das Bewusstsein, dass anzügliche Bemerkungen oder Berührungen sexuelle Belästigung darstellen können, hat solche zum Wohl der Frauen stark reduziert!»).

■ Am zweithäufigsten sind Nennungen, die darauf abzielen, Gleichstellung zu einem selbstverständlichen Anteil der **Personalpolitik** zu machen («entsprechende Personalpolitik» «Anstellungen» «professioneller Umgang mit dem Thema»).

■ Es folgt der Vorschlag, mehr **Frauen ins Kader** aufzunehmen. Und fast gleichauf kommt die Forderung, die Gleichstellungspolitik in der **Unternehmensführung** zu verankern («Kaderleute, die innerlich von der Gleichstellung überzeugt sind.» «Nur eine konsequente Führung könnte die in der Stadtverwaltung mustergültig angeordneten Massnahmen noch mehr zum Tragen bringen. Erst wenn "altväterische" Direktoren mit ihnen zugestandenem Freiräumen verschwinden, wird Gesetz und Massnahme zur gelebten Realität.»).

■ Vielfach genannt werden auch die Vorschläge, Gleichstellung in **Leitbild** oder Reglement und in die Kultur des Unternehmens aufzunehmen, sie im Betrieb zu **leben** und sich als Unternehmen dazu zu **bekennen**.

■ Viele halten die **interne Kommunikation** für einen zentralen Faktor, der Gleichstellung fördern kann.

5 Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmenden

Interessanterweise fällt das Feld der auf die Arbeitnehmerinnen fokussierenden «Frauenförderung» gegenüber den betrieblichen Massnahmen deutlich zurück. Die Vorschläge zielen hier häufig darauf ab, dass Frauen ermutigt und begleitet werden sollen, wenn sie sich für Kaderpositionen bewerben. Zudem wird die Bildung von Frauen-Netzwerken angeregt.

6 Anderes

In diese relativ grosse Kategorie fallen disperse Einzelnennungen («*Wehrpflicht für Frauen*» «*Mindestlöhne*»), aber auch Stossrichtungen, die häufiger vertreten werden. Sie lassen sich wie folgt gruppieren:

■ Die **Frauen sind selber schuld**: In diese Kategorie gehören Massnahmen bzw. Bemerkungen wie «*Eigenverantwortung*» «*Faires Verhalten besonders der Frauen.*» «*Wenn sich die Frauen selbst durchsetzen und mit qualitativ hochwertiger Sozialkompetenz die eigenen Interessen vertreten, weniger dienen und sich behaupten, Egoisten mit Ellbogen werden und die Männer nicht zu ernst nehmen würden.*» «*Bereitschaft von Frauen, Verantwortung zu übernehmen.*» «*Initiative der Frauen*» «*Qualität vor Geschlecht*».

■ **Mass halten**: Zu dieser häufigen Kategorie zählen Massnahmen bzw. Bemerkungen wie «*normale Zielsetzungen*» «*Umsetzung Schritt für Schritt. Extreme Haltungen wirken kontraproduktiv.*» «*Sinnvolle Veränderungen werden eher akzeptiert. Die Biologie kann nicht gleichgestellt werden.*» «*Weniger Druck erzeugen. Die Zeit bringt automatisch die weibliche Gleichstellung.*» oder einfach «*Zeit*».

■ **Moralische Appelle**: Zu dieser besonders umfangreichen Kategorie gehören «*Geduld*» «*gesunder Menschenverstand*» «*gegenseitiger Respekt*» «*Vernunft*» und «*Toleranz*».

■ **Offene Ablehnung** des Gleichstellungsziels: Auf den Punkt gebracht in Bemerkungen wie «*Abschaffung des Gleichstellungsgesetzes und der dazugehörigen Bürokratie*» «*Frauen sollen in erster Linie ihre Aufgabe als Mütter wahrnehmen.*» «*Gleichstellungsbüros aufheben*» oder «*Wichtigkeit der Frauenarbeit in der Familie anerkennen.*»

7.1 Zusammenfassung

40% der Personalverantwortlichen machten in einer offenen Frage insgesamt 1875 Vorschläge, welche Massnahmen am meisten zum Erreichen der Ziele des Gleichstellungsgesetzes beitragen könnten. 24% der empfohlenen Massnahmen betreffen den Bereich **Information und Sensibilisierung**. 32% der Massnahmen setzen bei den **Rahmenbedingungen** an: Sie zielen am häufigsten auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Mutterschaftsversicherung) und eine Ausweitung der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit für Männer und Kader. Ein weiterer vielfach genannter Bereich sind Massnahmen im Bereich von Lohngleichheit und Lohntransparenz.

17% der Vorschläge drehen sich um die **Einflussnahme auf und in Unternehmen**. Am häufigsten werden hier konkrete Gleichstellungsprojekte genannt, aber auch die Integration der Gleichstellungsziele in die Personalpolitik, erhöhte Kontrolle der Unternehmen von aussen, eine Erhöhung des Frauenanteils im Kader, die Verankerung in der Unternehmensführung, im Leitbild und der Unternehmenskultur sowie

die interne Kommunikation. **Veränderungen am Gleichstellungsgesetz** und die **Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmenden** spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle.

In der relativ grossen Kategorie **Anderes** sind Aufforderungen, Mass zu halten und nicht mit überzogenen Gleichstellungsforderungen zu brüskieren, besonders häufig. Ähnlich verbreitet sind moralische Appelle an Geduld, gesunden Menschenverstand, gegenseitigen Respekt und Toleranz. Etwas weniger häufig kommen direkte Schuldzuweisungen an die Frauen vor oder die offene Ablehnung des Gleichstellungsziels.

8 Fazit

Die in Kapitel 1 aufgeführten Fragen konnten gut beantwortet werden. Der Reihe nach:

Der **Bekanntheitsgrad** des Gleichstellungsgesetzes in den Unternehmensführungen ist aus Sicht der Personalverantwortlichen mittel bis gut und jedenfalls deutlich höher als bei den Arbeitnehmenden. Nach konkreten Regelungen gefragt, ist ihnen am wenigsten bekannt, dass auch eine formelle Gleichbehandlung indirekt diskriminierend sein kann, dass ungleiche Behandlung erlaubt ist, wenn sie der tatsächlichen Gleichstellung dient, und dass für Personen, die sich gegen Diskriminierung wehren, ein Kündigungsschutz besteht.

Knapp die Hälfte der Personalverantwortlichen findet generell, das GIG sei zu kompliziert. Unter ihnen sind nicht nur die Privatwirtschaft und dort die kleinen Betriebe übervertreten, sondern auch jene, die das Gesetz schlecht kennen, sich dazu nicht weitergebildet haben und dem Thema kein grosses Gewicht einräumen. Es sind zudem grosse regionale Unterschiede auszumachen. Das alles deutet darauf hin, dass es unterschiedlich gut gelungen ist, die Betriebe mit dem neuen Gesetz vertraut zu machen. Etliche Betriebe selbst schlagen denn auch als Massnahme vor, einfache, betriebsnahe und auf KMU zugeschnittene Informationen zum GIG zur Verfügung zu stellen.

Was mit gut zwei Dritteln offensichtlich einer Mehrheit unklar bleibt, ist «was **indirekte Diskriminierung** gemäss GIG sein soll». Es ist also nicht gelungen, diesen Begriff bei den Personalverantwortlichen zu etablieren. Doch die Unkenntnis erfasst über den Begriff hinaus dessen Inhalt: Die Mehrheit weiss (wie oben erwähnt) nicht, dass eine formelle Gleichbehandlung der Geschlechter diskriminierend wirken kann. In engem Zusammenhang mit dieser Tatsache dürfte stehen, dass unter Personalleuten, die in ihrem Betrieb die Gleichstellung noch nicht als realisiert betrachten, als wichtigstes Hindernis «Diskriminierungen werden nicht als solche erkannt» erwähnt wird.

Die **persönliche Haltung** gegenüber der Gleichstellungsthematik erscheint widersprüchlich, ist aber auch vom eigenen Geschlecht, vom Frauenanteil im Kader sowie unter den Beschäftigten geprägt. An «Doppelverdienerinnen» nehmen die wenigsten Anstoss. Doch mehr als die Hälfte glauben, dass die Erwerbstätigkeit von Müttern auf Kosten ihrer Kinder gehe, und zwei Drittel finden, Kinderbetreuung sei Privatsache. Dagegen bejahen mit vier Fünftel erstaunlich viele Teilzeitarbeit für Männer als wichtige Gleichstellungsmassnahme.

Besonders deutlich ist der Widerspruch zwischen der Einschätzung von 90% der Personalverantwortlichen, in ihrem Unternehmen sei die Gleichstellung von Mann und Frau verwirklicht, und der Zustimmung von 60% zur Aussage, die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern sei eine Illusion. Da erstaunt nicht, dass fast ein Drittel findet, für Gleichstellung werde unnötig Geld ausgegeben.

Der Anteil der Optimistischen variiert auch je nach Fragestellung: 69% sehen für die tatsächliche Gleichstellung in ihrem Betrieb keine Hindernisse, 63% sehen keinen Handlungsbedarf, doch nur 26% erklären, keine gleichstellungsrelevanten Massnahmen getroffen zu haben. Bei den frei formulierten Vorschlägen zu Massnahmen wird deutlich, dass vielen am Herzen liegt, dass Gleichstellungsanliegen «massvoll» formuliert werden und «vernünftig» sind. Die Ansicht, das Problem lasse sich mit «Geduld», «gegenseitigem Respekt» und «gesundem Menschenverstand» lösen, ist relativ weit verbreitet. Viel weiter jedenfalls als offene Ablehnung gegenüber dem Gleichstellungsziel.

Im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz Konkretes zu unternehmen, ist in dieser Sicht offenbar überflüssig. 70% der Personalverantwortlichen haben sich zum Gesetz nie weitergebildet und fast 90% der Betriebe haben intern nie darüber informiert. Dies wiederum kontrastiert mit der Aussage, die Förderung der Gleichstellung habe für 50 bis 60% der Personalverantwortlichen, Geschäftsleitungen und Befragten einen grossen Stellenwert (wieder mit dem Zusatz, dass er bei den Beschäftigten viel kleiner sei). Fast 90% der Personalverantwortlichen stimmen gar der Aussage zu, die Umsetzung der Gleichstellung sei bei ihnen Chefsache. Gleichzeitig erklären allerdings über die Hälfte, in ihrem Unternehmen hätten Gleichstellungsanliegen keine hohe Priorität und gegen 90%, das Gleichstellungsgesetz habe an ihrer Arbeit nichts geändert. Jene gut 40% der Unternehmen, die von sich sagen, eine aktive Gleichstellungspolitik zu betreiben, betonen, dass sie dies aus eigener Überzeugung oder aufgrund des hohen Frauenanteils im Betriebs tun – und nicht etwa wegen dem Gleichstellungsgesetz.

Was für **gleichstellungsrelevante Massnahmen** getroffen werden, hängt stark mit der Unternehmensgrösse zusammen: Nicht jede Massnahme macht auch in einem Kleinbetrieb Sinn. Trotzdem zeigt sich klar, dass generell im Öffentlichen Sektor und in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten häufiger Gleichstellungsmassnahmen existieren als in privatwirtschaftlichen und kleineren Unternehmen. Dieser «Kulturbruch» zieht sich mit wenigen Ausnahmen durch die ganze Befragung hindurch. Ausgesprochen selten sind Gleichstellungsmassnahmen bei einem Frauenanteil von unter 20% im Kader. In den von grossen Lohnklagen betroffenen Branchen Unterrichtswesen, Gesundheits-/ Sozialwesen und der Öffentliche Verwaltung wird Lohntransparenz öfter erwähnt – das GIG hat also doch Spuren hinterlassen.

In Vergleich zur Situation bei der Einführung des GIG sehen die Personalverantwortlichen **keine Verschlechterung** der Situation in Sachen Gleichstellung, aber – in wirtschaftlich eher schwierigen Zeiten - auch nirgends eine herausragend positive Veränderung. Der **Einfluss des Gesetzes** auf die festgestellte Entwicklung wird von vielen als mittel, von den übrigen eher als klein denn als gross eingestuft. Trotzdem gehen über 70% von ihnen davon aus, dass das GIG die Position der Frauen im Unternehmen stärkt. Jene 37%, die **Handlungsbedarf** sehen, orten diesen am stärksten bei Massnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeitszeitregelung, Kinderbetreuung), bei der Sensibilisierung, der Lohngleichheit und der Beförderung. Mit Ausnahme der Lohngleichheit sind dies Bereiche, in denen das Gleichstellungsgesetz keine direkte Hebelwirkung entfaltet.

Was das **Kosten-Nutzen-Verhältnis der GIG-Umsetzung** betrifft, sind in den Augen der Personalverantwortlichen weder «zu hohe Kosten» noch «zu geringer Nutzen» relevante Hindernisse auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung. Alle geäusserten Befürchtungen zu kontraproduktiven Wirkungen des Gesetzes werden von einer Mehrheit abgelehnt - am knappsten, das GIG könne zu Spannungen im Unternehmen führen, und am deutlichsten, die Wettbewerbsfähigkeit leide. Knapp zwei Drittel glauben, eine aktive betriebliche Gleichstellungspolitik sei auf dem Arbeitsmarkt ein Wettbewerbsvorteil.

Fast 90% der Personalverantwortlichen sind laut eigenen Angaben noch nie mit **konkreten Konfliktfällen** um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts konfrontiert worden. Dabei bleibt ungeklärt, wie weit keine Probleme existieren oder nur keine Beschwerden geäussert werden. Denkbar ist auch, dass die Verantwortlichen selbst den Diskriminierungszusammenhang nicht erkennen. In Grossunternehmen, der Westschweiz und dem Tessin jedenfalls ist die Konflikterfahrung markant grösser, ohne dass Gründe ersichtlich wären, warum hier Diskriminierungen gehäuft auftreten sollten.

Lohnungleichheit, diskriminierende Aufgabenzuteilung und sexuelle Belästigung sind in den Betrieben selbst am häufigsten Gegenstand von Beschwerden. Üblichste Lösungsstrategie ist eine betriebsinterne Aussprache, in einem Viertel der Fälle folgen betriebliche Massnahmen und fast ebenso oft «erledigt sich die Sache von selbst». Beunruhigend ist die Häufigkeit der Reaktion «Auflösung des Arbeitsverhältnisses», die 15% der Personalverantwortlichen mit Konflikterfahrung nennen. Kündigungen durch das Unternehmen sind hier zumindest mit eingeschlossen, bestand doch auch die Möglichkeit «Kündigung durch die Beschäftigten» anzukreuzen (was nur 3% getan haben).

Drei Viertel der Personalverantwortlichen sind der Meinung, wenn eine Gleichstellungsklage publik werde, sei dies für das Unternehmen ein grosser Imageverlust. Nur wenige haben eigene Erfahrungen damit, und wenn, dann hatten sie vor allem mit den Schlichtungsstellen zu tun. Die konflikterfahrenen Betriebe geben diesen gute Noten. Soweit sie andere der neuen Konfliktlösungsmechanismen im GIG wie Beweislastentlastung, Verbandsklage und Kündigungsschutz einschätzen können, stehen sie diesen ebenfalls mehrheitlich nicht negativ gegenüber. Sie bewähren sich in ihren Augen aber nur «mittel». Dies ist als erstaunlich positives Resultat zu werten, kann doch nicht mit Begeisterung auf Arbeitgeberseite gerechnet werden, wenn neue Instrumente den Arbeitnehmenden im Konfliktfall mehr Rechte gegenüber den Betrieben einräumen. Die Erfahrungen im Einzelfall konnten mit der breit angelegten quantitativen Erhebung nicht erfasst werden.

Interessant ist auch die Zwiespältigkeit gegenüber dem im GIG neu gefassten Tatbestand der **sexuellen Belästigung**. Einerseits ist die Verpflichtung der Arbeitgebenden, ihre Beschäftigten vor Belästigung zu schützen, praktisch durchwegs bekannt. Und nur ein Viertel der Personalverantwortlichen teilt die verharmlosende Meinung, dass vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, eigentlich bloss ein harmloser Scherz sei. Verbessert hat sich die Situation in den Augen einer Mehrheit seit der Einführung des Gesetzes nicht. Da zudem 30% der konflikterfahrenen Personalverantwortlichen Konfliktfälle zu dieser Diskriminierungsart erlebten, wären Massnahmen in diesem Bereich zu erwarten. Doch zwei Drittel der Betriebe betreibt nach eigenen Angaben keinerlei Prävention und nur eine verschwindend kleine Minderheit sieht bei der sexuellen Belästigung einen dringlichen Handlungsbedarf. Mit Abstand am aktivsten sind hier die Grossfirmen und Konzerne, bei denen Massnahmen wie eine klare Verurteilung im Firmenleitbild, die Bezeichnung einer Ansprechperson sowie schriftliche Informationen für eine Mehrheit zum Standard gehören.

Die frei formulierten **Massnahmenvorschläge** für die Umsetzung der Ziele des GIG zeigen, dass Information und Sensibilisierung weiterhin zu den Daueraufgaben gehören, allenfalls mit einem Schwerpunkt bei den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Die Vorschläge dokumentieren zudem eine klare Schwerpunktsetzung der Personalverantwortlichen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Andererseits ist auch die Lohnfrage selbst aus Sicht der Betriebe nicht überall gelöst. Es ist erstaunlich, wie oft «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» als Massnahme verlangt wird - nicht einmal für gleichwertige Arbeit, wie dies das GIG vorsieht. Hier bleibt Aufklärungsarbeit zu leisten, was für indirekte Diskriminierungen - neben raren Fällen von bösem Willen - zu Lohndiskriminierung führen.

Die **Differenzierungen** nach Untergruppen spiegeln die Heterogenität der Arbeitswelten in der Schweiz. Als wichtigste Dimensionen erweisen sich die erwähnten Unterscheidungen nach Sektor (öffentlich, gemischt, privat) sowie Betriebsgrösse. Wesentlich für den Umgang mit der Gleichstellungsthematik ist auch der Anteil Frauen im Kader und an den Beschäftigten. Faktoren wie regionale Unterschiede und die Branche spielen bei diversen Fragestellungen ebenso eine Rolle. Um genauer zu analysieren, wie stark die isolierten Einflüsse der einzelnen Faktoren sind und wie sie zusammenhängen, müsste auf wesentlich aufwändigere multivariate Analysemethoden abgestellt werden.

Teil III: Anhang

9 Fragebogen

Auf den folgenden Seiten ist der Fragebogen, welcher für diese Untersuchung verwendet wurde, zu finden. Bei den einzelnen Antwortmöglichkeiten sind die jeweils erreichten **gewichteten** Prozentwerte aufgeführt. Mit «n*» bezeichnet wird die **Anzahl der gültigen Fälle** für das jeweilige Item (ohne die «missings»). Insgesamt sind **n = 2'074** verwertbare Fragebogen eingetroffen.

A Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes

Die folgenden Fragen sollen als erstes klären, wie gross der Bekanntheitsgrad des Gleichstellungsgesetzes ist.

1. Wie gut sind Ihrer Erfahrung nach die folgenden Personengruppen über die Inhalte des Gleichstellungsgesetzes informiert?

	Sehr gut ⁵	Gut ⁴	Mittel ³	Schlecht ²	Sehr schlecht ¹	Weiss nicht ⁹	n*
Personalverantwortliche	14.5%	45.2%	26.4%	5.0%	0.9%	7.9%	1978
Geschäftsleitungen, Direktionen	10.7%	45.7%	28.2%	7.2%	1.0%	7.2%	1960
Arbeitnehmerinnen generell	4.6%	29.2%	35.3%	15.0%	2.8%	13.1%	1996
Arbeitnehmer generell	3.4%	21.9%	37.0%	20.6%	4.1%	13.0%	1970

Und Sie selbst?

Ich selbst	14.0%	41.3%	30.6%	10.1%	1.8%	2.1%	2014
------------	-------	-------	-------	-------	------	------	------

2. Haben Sie sich im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz weitergebildet? (n*=2050) (Mehrfachnennungen möglich)

- 2 Ja, durch den Besuch von Kursen, Tagungen etc. (5.8%)
- 1 Ja, durch Selbststudium (24.1%)
- 0 Nein, nicht speziell (71.5%)

3. Hat Ihr Unternehmen intern über das Gleichstellungsgesetz und seine Regelungen informiert? (n*=2039)

- 2 Ja, im Rahmen von Aus- und Weiterbildung, Veranstaltungen etc. (2.7%)
- 1 Ja, durch schriftliche Betriebsinformationen (9.4%)
- 0 Nein (88.0%)

4. Geben Sie für folgende Inhalte des Gleichstellungsgesetzes an, ob sie Ihnen bisher bekannt waren.

	Bekannt 1	Nicht bekannt 0	n*
«Benachteiligungen aufgrund der Familiensituation sind Diskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes.»	71.8%	28.2%	2033
«Auch Arbeitnehmerverbände können bei Diskriminierungen nach Gleichstellungsgesetz im Interesse von Arbeitnehmenden klagen.»	66.7%	33.3%	2029
«Arbeitgebende sind verpflichtet, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen.»	96.8%	3.2%	2048
«Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft einer Stellenbewerberin ist diskriminierend.»	77.0%	23.0%	2038
«Das Gleichstellungsgesetz erlaubt die unterschiedliche Behandlung der Geschlechter, sofern sie der tatsächlichen Gleichstellung dient.»	42.3%	57.7%	2023
«Kann eine Beschäftigte Lohnungleichheit glaubhaft machen, muss das Unternehmen beweisen, dass trotzdem keine Diskriminierung vorliegt.»	69.4%	30.6%	2035
«Klagende geniessen bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens einen Kündigungsschutz.»	38.1%	61.9%	2036
«Auch eine formelle Gleichbehandlung der Geschlechter kann indirekt diskriminierend sein.»	37.3%	62.7%	2012

B Umsetzung der Gleichstellung im Unternehmen

Als nächstes interessiert uns, welche Bedeutung das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann» Ihrer Ansicht nach hat und wie Sie den Stand der Gleichstellung in Ihrem Unternehmen einschätzen.

5. Wie gross ist Ihrer Erfahrung nach für die folgenden Personengruppen der Stellenwert der Förderung der Gleichstellung?

	Sehr gross ⁵	Eher gross ⁴	Mittel ³	Eher klein ²	Sehr Klein ¹	Weiss nichts ⁰	n*
Personalverantwortliche	24.4%	34.6%	21.3%	5.9%	1.3%	3.7%	1982
Geschäftsleitungen, Direktionen	18.3%	31.6%	28.1%	7.6%	1.9%	4.5%	1978
Arbeitnehmerinnen generell	16.5%	23.8%	34.5%	11.6%	2.7%	6.3%	2012
Arbeitnehmer generell	9.2%	15.7%	35.1%	20.7%	4.7%	7.1%	1987
Und für Sie selbst?							
Ich selbst	26.9%	31.6%	27.6%	7.7%	2.6%	1.9%	2025

6. Welche der folgenden für die Gleichstellung relevanten Massnahmen existieren in Ihrem Unternehmen? (n*= 2043)
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte (3.3%) | <input type="checkbox"/> 8 Zielvorgaben etc. zur besseren Berücksichtigung von Frauen (5.2%) |
| <input type="checkbox"/> 2 Gleichstellungs- oder Frauenkommission (1.2%) | <input type="checkbox"/> 9 Vorgaben in GAV oder Betriebsvereinbarung (22.7%) |
| <input type="checkbox"/> 3 Aktive Förderung von Frauen (21.3%) | <input type="checkbox"/> 10 Gleichstellungscontrolling (3.4%) |
| <input type="checkbox"/> 4 Reglement für Gleichstellung (4.7%) | <input type="checkbox"/> 11 Keine (26.4%) |
| <input type="checkbox"/> 5 Verankerung im Firmenleitbild (11.3%) | <input type="checkbox"/> 12 Anderes: (7.0%)..... |
| <input type="checkbox"/> 6 Lohntransparenz (27.8%) | |
| <input type="checkbox"/> 7 Klare Kriterien der Lohnfestsetzung fürs ganze Unternehmen (47.1%) | |

7. Was war ausschlaggebend für Ihre interne Gleichstellungspolitik? (Mehrfachnennungen möglich) (n*= 2019)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 0 Wir betreiben keine aktive Gleichstellungspolitik (56.9%) | <input type="checkbox"/> 7 Imageüberlegungen (6.0%) |
| <input type="checkbox"/> 1 Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden (3.7%) | <input type="checkbox"/> 8 Druck von Gewerkschaften und Berufsverbänden (0.2%) |
| <input type="checkbox"/> 2 Hoher Frauenanteil im Betrieb (26.4%) | <input type="checkbox"/> 9 Initiative von Frauen im Kader (6.5%) |
| <input type="checkbox"/> 3 Tiefer Frauenanteil im Betrieb (11.6%) | <input type="checkbox"/> 10 Initiative von anderen Arbeitnehmerinnen (1.5%) |
| <input type="checkbox"/> 4 Einführung des Gleichstellungsgesetzes (3.8%) | <input type="checkbox"/> 11 Anderes: (5.4%)..... |
| <input type="checkbox"/> 5 Einstellung des Unternehmens (28.9%) | |
| <input type="checkbox"/> 6 Konkrete Konfliktfälle im Betrieb (1.1%) | |

8. Welche Massnahmen hat Ihr Unternehmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen? (n*= 2017)
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 0 Keine (66.4%) | <input type="checkbox"/> 4 Spezielles Reglement zu sexueller Belästigung (4.4%) |
| <input type="checkbox"/> 1 Schriftliche Information (9.6%) | <input type="checkbox"/> 5 Einschlägige Kaderschulung (5.5%) |
| <input type="checkbox"/> 2 Kurse und Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Beschäftigten (2.0%) | <input type="checkbox"/> 6 Ansprechperson für Belästigte bezeichnet (11.2%) |
| <input type="checkbox"/> 3 Klare Verurteilung im Firmenleitbild oder Betriebsreglement (17.4%) | <input type="checkbox"/> 7 Sanktionen geregelt (9.8%) |

9. Wie präsentiert sich in Ihrem Unternehmen die Situation in folgenden Bereichen heute im Vergleich zur Lage vor zehn Jahren?

		Viel besser ₅	Eher besser ₄	Unverändert ₃	Eher schlechter ₂	Viel schlechter ₁	Weiss nichts ₀	n*
A	Lohngleichheit («gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit»)	13.8%	26.3%	49.9%	1.0%	0.4%	8.6%	1970
B	Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	9.8%	15.9%	57.3%	0.0%	0.0%	17.1%	1937
C	Unterstützung bei familienexterner Kinderbetreuung	3.3%	11.5%	64.7%	0.6%	0.4%	19.4%	1903
D	Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	14.0%	29.9%	47.9%	0.9%	0.0%	7.3%	1948
E	Möglichkeiten für Teilzeitarbeit	20.8%	33.6%	39.3%	0.8%	0.1%	5.4%	1968
F	Anstellungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Familiensituation etc.)	12.6%	22.6%	57.1%	1.3%	0.5%	5.9%	1973
G	Weiterbildungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	12.2%	24.1%	55.8%	0.1%	0.0%	7.9%	1972
H	Beförderungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	9.3%	20.0%	60.3%	0.6%	0.0%	9.9%	1960
I	Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»	5.9%	23.5%	55.7%	0.1%	0.0%	14.8%	1943

10. Wie gross ist Ihrer Ansicht nach der Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf die in Frage 9 genannten Veränderungen insgesamt? (n*= 2017)

- 5 Sehr gross (2.7%)
 4 Eher gross (11.2%)
 3 Mittel (33.5%)
 2 Eher klein (21.6%)
1 Sehr klein (17.1%)
 0 Weiss nicht (13.9%)

11. In welchen der in Frage 9 genannten Themenbereichen erachten Sie den Handlungsbedarf in Ihrem Unternehmen als besonders gross? (n*=2074)

Bitte tragen Sie die Buchstaben der drei wichtigsten Bereiche in die Kästchen ein.

Bereich	Kästchen			Bereich	Kästchen		
	I	II	III		I	II	III
A	7.0%	2.3%	0.7%	F	1.1%	1.9%	1.5%
B	2.4%	1.5%	0.7%	G	1.8%	3.0%	3.3%
C	6.9%	2.8%	2.6%	H	2.6%	4.0%	4.2%
D	4.0%	5.4%	3.1%	I	3.3%	2.6%	7.1%
E	2.8%	4.1%	1.5%				

- 0 In unserem Unternehmen besteht keinerlei Handlungsbedarf (63.1%)

12. Welches sind für Ihr Unternehmen die wichtigsten Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung?
(Mehrfachnennungen möglich) (n*=2012)

- 0 Keine, bei uns ist die Gleichstellung realisiert (69.0%)
- 1 Zu hohe Kosten (4.0%)
- 2 Zu geringer Nutzen (4.6%)
- 3 Zu schlechte Wirtschaftslage (4.3%)
- 4 Frauen wollen nicht mehr Verantwortung übernehmen (8.1%)
- 5 Wird von den Beschäftigten nicht gewünscht (7.8%)
- 6 Eingeschliffene Routinen, die schwer zu verändern sind (8.0%)
- 7 Skeptische Haltung der Kader (3.3%)
- 8 Widerstand der männlichen Beschäftigten (2.4%)
- 9 Widerstand der weiblichen Beschäftigten (1.3%)
- 10 Diskriminierungen werden nicht als solche erkannt (8.8%)
- 11 Anderes, nämlich (11.7%).....

C Eigene Erfahrungen mit Konfliktfällen

Im folgenden Abschnitt geht es um konkrete Konfliktfälle im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in Ihrem Unternehmen.

13. Kam es in Ihrem Unternehmen vor, dass jemand sich über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beschwerte?
(n*= 2067)

- 0 Nie (89.7%) → weiter zu Abschnitt D, Frage 17
- 1 Selten (8.1%) 2 Manchmal (1.8%) 3 Oft (0.0%) 4 Sehr oft (0.3%)

14. Falls ja: Um was drehten sich die geltend gemachten Konflikte? (n*= 496)
(Mehrfachnennungen möglich)

- 1 Nichtanstellung (1.8%) 6 Gestaltung der Arbeitsbedingungen (14.0%)
- 2 Lohnungleichheit (43.2%) 7 Aus- und Weiterbildung (9.5%)
- 3 Kündigung (1.6%) 8 Sexuelle Belästigung (29.8%)
- 4 Beförderung (17.9%)
- 5 Aufgabenzuteilung (35.7%) 9 Anderes (2.5%).....

15. Wie wurde mit dem Konflikt (den Konflikten) umgegangen?

(Mehrfachnennungen möglich) (n*= 525)

- 1 Die Sache hat sich von selbst erledigt (23.3%)
- 6 Verhandlung an Schlichtungsstelle (4.8%)
- 2 Betriebsinterne Aussprache (75.8%)
- 7 Durch Betroffene angestregtes Gerichtsverfahren (1.1%)
- 3 Betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation (25.4%)
- 8 Durch Verbandsklage ausgelöstes Verfahren (0.3%)
- 4 Kündigung durch Beschäftigte (2.9%)
- 9 Anderes: (6.8%).....
- 5 Auflösung des Arbeitsverhältnisses (14.8%)

16. Das Gleichstellungsgesetz hat neue Konfliktlösungsmechanismen eingeführt. Wie bewähren sich diese Regelungen nach Ihrer Erfahrung?

	Sehr gut ₅	Gut ₄	Mittel ₃	Schlecht ₂	Sehr schlecht ₁	Weiss nicht ₀	n*
Beratung durch Schlichtungsstellen	2.1%	16.3%	7.4%	0.1%	1.5%	72.6%	496
Schlichtungsverfahren	0.6%	15.9%	8.2%	0.5%	1.5%	73.3%	490
Verbandsklage	1.0%	5.4%	11.5%	2.4%	1.9%	77.9%	484
Beweislasterleichterung	1.9%	5.2%	15.0%	1.4%	1.8%	74.8%	490
Kündigungsschutz	2.5%	7.7%	13.5%	9.4%	1.9%	65.0%	493

D Allgemeine Einschätzungen

Auf den folgenden Seiten legen wir Ihnen Aussagen vor, die man im Zusammenhang mit der Gleichstellung und dem Gleichstellungsgesetz (GlG) hören kann. Uns interessiert, wie Sie persönlich zu diesen Aussagen stehen.

17. Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.

	Stimme völlig zu ₄	Stimme eher zu ₃	Lehne eher ab ₂	Lehne völlig ab ₁	n*
«Das Gleichstellungsgesetz hat an meiner Arbeit nichts geändert.»	59.9%	28.6%	10.1%	1.4%	2025
«In unserem Unternehmen gibt es keine Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern.»	62.3%	27.5%	7.0%	3.1%	2033
«Die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Illusion.»	21.3%	39.3%	23.2%	16.2%	2027
«Vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz.»	5.4%	22.0%	38.6%	34.0%	2018
«Das Gleichstellungsgesetz ist zu kompliziert.»	11.2%	37.7%	38.0%	13.8%	1884
«Kinderbetreuung ist Privatsache.»	21.4%	42.4%	24.3%	11.9%	2023
«Wird eine Gleichstellungsklage publik, ist das für das betroffene Unternehmen ein grosser Imageverlust.»	25.9%	48.4%	20.6%	5.2%	2010
«Für Gleichstellung wird unnötig Geld ausgegeben.»	9.5%	20.4%	48.0%	22.1%	1984
«Teilzeitarbeit für Männer ist eine wichtige Gleichstellungsmassnahme.»	37.9%	45.7%	13.9%	2.5%	2023
«Erwerbstätigkeit von Müttern geht auf Kosten ihrer Kinder.»	16.4%	39.3%	30.0%	14.3%	2024
«Das Gleichstellungsgesetz ist ein wichtiges Instrument für meine Alltagsarbeit.»	7.2%	28.8%	39.3%	29.7%	1961
«Frauenförderung diskriminiert Männer.»	3.0%	12.5%	41.4%	43.1%	2020
« Gleichstellungsanliegen haben in unserem Unternehmen keine hohe Priorität.»	22.2%	36.6%	26.7%	15.0%	1978
«In unserem Unternehmen ist die Gleichstellung von Frau und Mann verwirklicht.»	52.5%	36.6%	8.9%	2.1%	2014
«Aktive Gleichstellungspolitik ist auf dem Arbeitsmarkt ein Wettbewerbsvorteil.»	19.5%	45.1%	28.0%	7.4%	1968
«Die Umsetzung der Gleichstellung ist bei uns Chefsache.»	24.5%	29.9%	28.7%	16.9%	1962
«Das Gleichstellungsgesetz stärkt die Position der Frauen im Unternehmen.»	23.8%	48.2%	20.1%	7.9%	1994
«Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg.»	7.7%	14.6%	39.9%	37.8%	2016
«Was indirekte Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz sein soll, bleibt unklar.»	18.4%	51.2%	21.3%	9.0%	1872

18. Es werden auch Befürchtungen laut, das Gleichstellungsgesetz könnte negative Auswirkungen haben. Wie stehen Sie dazu?

	Stimme völlig zu ₄	Stimme eher zu ₃	Lehne eher ab ₂	Lehne völlig ab ₁	n*
«Die Auflagen des Gleichstellungsgesetzes machen es unattraktiv, Frauen einzustellen.»	7.4%	28.8%	43.6%	20.2%	2003
«Das Gleichstellungsgesetz führt dazu, dass Unternehmen nicht die Besten, sondern primär Frauen befördern.»	3.5%	20.1%	50.7%	25.6%	2002
«Was das Gleichstellungsgesetz fordert, ist völlig unverhältnismässig.»	3.8%	22.5%	54.4%	19.4%	1946
«Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes kann zu Spannungen im Unternehmen führen.»	7.3%	41.2%	36.0%	15.5%	1995
«Das Gleichstellungsgesetz beeinträchtigt unsere Wettbewerbsfähigkeit.»	4.4%	15.1%	47.5%	32.9%	1981

E Angaben zum Unternehmen

Damit wir Ihre Aussagen einordnen können, brauchen wir noch einige Angaben zu Ihrem Unternehmen.

19. Wo ist Ihr Unternehmen ansässig? (Mehrfachnennungen möglich) (n*=2062)

- 1 Grosse Stadt (Zürich, Genf, Basel, Bern, Lausanne, Winterthur, St. Gallen, Luzern) (28.9%)
- 2 Agglomeration, Regionalzentrum (45.1%)
- 3 Auf dem Land (27.6%)

20. In welchem Kanton liegt der Hauptsitz? (n*=2074)

AG	5.5%	BS	2.4%	JU	0.6%	SG	4.9%	TI	5.5%
AI	0.0%	FR	4.1%	LU	3.4%	SH	1.1%	UR	0.5%
AR	0.1%	GE	5.8%	NE	2.9%	SO	4.1%	VD	10.3%
BE	9.2%	GL	0.5%	NW	0.9%	SZ	3.6%	VS	3.2%
BL	2.3%	GR	2.8%	OW	0.1%	TG	1.7%	ZG	2.4%
								ZH	22.2%

21. In welchen Kantonen hat Ihr Unternehmen Betriebsstandorte? (Zutreffende bitte ankreuzen) (n*=1812)

- Alle (1.8%)

AG	AI	AR	BE	BL	BS	FR	GE	GL	GR	JU	LU	NE
8.4%	0.1%	0.4%	11.6%	3.3%	3.1%	6.6%	10.8%	0.6%	4.3%	1.7%	5.8%	5.6%
1.6%	1.0%	7.2%	2.0%	4.4%	4.1%	2.6%	2.2%	1.1%	14.1%	5.9%	5.2%	20.2%
NW	OW	SG	SH	SO	SZ	TG	TI	UR	VD	VS	ZG	ZH

22. Gehört das Unternehmen zur Privatwirtschaft oder zum öffentlichen Sektor? (n*=2074)

- 1 Privatwirtschaft (94.4%)
- 2 Öffentliche Hand (4.1%)
- 3 Privatwirtschaftlich mit massgeblicher öffentlicher Beteiligung oder öffentlich subventioniert (1.6%)

23. Wie viele Beschäftigte (Personen) arbeiten in Ihrem Unternehmen? (n*=2074)

- 1 5-19 (58.7%) 2 20-49 (29.3%) 3 50-500 (11.3%) 4 über 500 (0.7%)

24. Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten? (n*=2040)

- 1 unter 20% (46.3%) 2 20-50% (26.5%) 3 50-80% (16.9%) 4 über 80% (10.3%)

25. Wie hoch ist der Frauenanteil an den Beschäftigten? (n*=2040)

- 1 unter 20% (24.2%) 2 20-50% (26.1%) 3 50-80% (28.7%) 4 über 80% (20.9%)

26. Wie hoch ist der Frauenanteil im Kader? (n*=2025)

- 1 unter 20% (47.5%) 2 20-50% (27.4%) 3 50-80% (14.8%) 4 über 80% (10.2%)

27. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen vorwiegend aktiv? (n*=2074)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Herstellung Nahrungsmittel/
Getränke, Tabakverarbeitung (3.5%) | <input type="checkbox"/> 10 Verkehr, Transport (3.0%) |
| <input type="checkbox"/> 2 Herstellung Textilien/Lederwaren (0.8%) | <input type="checkbox"/> 11 Post, Telekommunikation (0.4%) |
| <input type="checkbox"/> 3 Verlags- und Druckgewerbe (1.5%) | <input type="checkbox"/> 12 Banken, Versicherungen (2.3%) |
| <input type="checkbox"/> 4 Chemische Industrie (1.7%) | <input type="checkbox"/> 13 Informatik (4.1%) |
| <input type="checkbox"/> 5 Maschinenindustrie/Gerätebau (6.2%) | <input type="checkbox"/> 14 Unterrichtswesen (10.6%) |
| <input type="checkbox"/> 6 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie (3.4%) | <input type="checkbox"/> 15 Gesundheits-/Sozialwesen (2.0%) |
| <input type="checkbox"/> 7 Baugewerbe (8.4%) | <input type="checkbox"/> 16 Öffentliche Verwaltung (1.6%) |
| <input type="checkbox"/> 8 Detailhandel (11.3%) | <input type="checkbox"/> 17 Übrige Dienstleistungen (18.4%) |
| <input type="checkbox"/> 9 Gastgewerbe (13.5%) | <input type="checkbox"/> 18 Anderes: (7.2%)..... |

28. Welches Geschlecht haben Sie selber? (n*=2065)

- 1 weiblich (41.8%) 2 männlich (58.2%)

F Anregungen

29. Welche Massnahmen könnten Ihrer Ansicht nach am meisten zum Erreichen der Ziele des Gleichstellungsgesetzes beitragen? Bitte nennen Sie die drei Dinge, die Ihnen am wichtigsten erscheinen.

- 1)
-
- 2)
-
- 3)
-

30. Haben Sie abschliessend noch Bemerkungen zur Untersuchung oder zur angesprochenen Thematik?

.....

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!