

Erwerbsleben und Familie / Vie professionnelle et famille / Vita professionale et famiglia

- **Anyela Moor**
62 Wie schaffen junge Mütter den Berufseinstieg?
- **Rosmarie Quadranti**
64 Warum ist das Impulsprogramm Kinderbetreuung auch in Zukunft wichtig?
- **Anonima**
66 Qual è la situazione delle frontaliere in Ticino?
- **Thomas Forrer**
68 Was heisst es, «Teilzeitmann» zu sein?
- **Monika Pfaffinger**
70 Wie sollte ein zeitgemässes Zivil- und Familienrecht aussehen?
- **Olga Gamma Ammann**
72 Braucht es die Individualbesteuerung?
- **Anonyme**
74 Pourquoi avez-vous déposé plainte pour discrimination salariale?
- **Theresa Witschi**
76 Wie war es, den Kanton Zürich um gleichen Lohn einzuklagen?

Soziale Sicherheit / Sécurité sociale / Sicurezza sociale

- **Charlotte Iselin et Chloé Maire**
80 Comment la Convention CEDEF est utilisée dans la pratique juridique en Suisse?
- **Jasmine Truong**
82 Wie können die Arbeitsbedingungen von Care-Migrantinnen verbessert werden?
- **Anonyme**
84 (Non-)Partage du déficit financier en cas de séparation ou divorce:
Quelles sont les difficultés?
- **Sandra Killer e Serena Giudicetti**
86 Quali sono le virtù e i limiti del modello ticinese dell'anticipo alimenti?

Die EKF fragt:

Wie schaffen junge Mütter den Berufseinstieg?

Anyela Moor antwortet



Der Berufseinstieg ist für junge Mütter ohne Berufsausbildung oft schwierig. Anyela Moor hat ihn dank eines Projektes der MiA-Innerschweiz geschafft.

Argentinien – Schweiz – Argentinien – Schweiz

Anyela Moor wurde in Argentinien geboren und kam im Alter von einem Jahr mit ihren Eltern in die Schweiz. Bis zur 10. Klasse besuchte Anyela die Schule in der Schweiz – dann wollten ihre Eltern zurück nach Argentinien. Mit sechzehn wurde sie schwanger und brachte Lucas zur Welt. Da fasste sie den Entschluss, in die Schweiz zurückzukehren, sobald sie volljährig sein würde: «Ich wollte vor allem wegen der Zukunft meines Kindes zurück in die Schweiz. Damit er in der Schweiz in die Schule gehen kann. Und wegen der Lebenssituation, die hier besser ist. Daher habe ich gedacht, ich probiere es einmal. Sollte es nicht klappen, kann ich immer noch zurück zu meinen Eltern.»

Diesen mutigen Schritt hat Anyela mit achtzehn gewagt. Doch es war nicht einfach, in der Schweiz – weit weg von ihren Eltern und Geschwistern – eine neue Existenz aufzubauen. Ohne Schulabschluss und mit Kind hatte sie auf dem Arbeitsmarkt geringere Chancen. Berufe, die keinen Schulabschluss oder Berufsausbildung verlangen, sind oft mit unregelmässigen Arbeitszeiten verbunden. Als alleinerziehende Mutter, die auf die Angebote der Kinderkrippen angewiesen ist, konnte sie einen solchen Beruf nicht ausüben. Trotzdem hat Anyela nicht aufgegeben: «Ich könnte es mir nicht vorstellen, jetzt nur zu Hause zu hocken. Mein Ziel ist es, möglichst schnell vom Sozialamt wegzukommen und unabhängig zu sein. Daher habe ich mir gesagt, ich mache jetzt eine Ausbildung, um anschliessend eine sichere und gut bezahlte Arbeit zu haben.» Sie war überglücklich, als sie die Möglichkeit bekam, am MiA-Projekt teilzunehmen.

Unterstützung beim Berufseinstieg

MiA (Mütter in Ausbildung)-Innerschweiz bereitet junge Mütter gezielt auf den Einstieg ins Berufsleben vor. Die Unterstützung umfasst unter anderem die Hilfe bei der Stellensuche sowie Unterrichtsstunden in Erziehung, Tagesgestaltung, Mathematik und Deutsch. Das Programm dauert ein Jahr und wird im 50-Prozent-Pensum angeboten. Dadurch können sich die jungen Mütter an die Fremdplatzierung ihrer Kinder gewöhnen und sich gleichzeitig mit ihrer künftigen Rolle als berufstätige Frau und Mutter auseinandersetzen. Anyela hat das MiA-Jahr 2014 abgeschlossen und würde es jeder jungen Mutter empfehlen: «Die Unterstützung im Bewerbungsverfahren war sehr nützlich: die Tipps, aber auch das Selbstvertrauen, welches durch MiA gefördert wurde. Als junge Mutter muss man aufgrund der Vorurteile doppelt so viel leisten wie «normale» Lehrlinge. Darum ist das Ausstrahlen von Selbstbewusstsein enorm wichtig, selbst wenn man dies (noch) nicht unbedingt hat.» Da Anyela die Schule nicht abschliessen konnte, war für sie der Schulunterricht sehr hilfreich. Dank dem MiA-Jahr konnte sie bei der Stellensuche einen Abschluss vorweisen. Das Jahr war für Anyela aber nicht nur aufgrund der Lerninhalte wertvoll. «Es war gut, andere junge Mütter kennenzulernen. Wir haben ähnliche Dinge erlebt und konnten uns austauschen.» So entstanden Freundschaften, die heute noch bestehen.

Die Vorbereitungen zeigten Wirkung: Im August 2014 begann Anyela die Lehre als Sanitärinstallateurin. Die Unterstützung endete damit aber nicht. Einerseits steht MiA in Kontakt mit dem Arbeitgeber und andererseits darf sich Anyela bei Proble-

«Du musst lernen können, beim Arbeiten voll dabei sein und für dein Kind da sein.»

men jederzeit melden. Für sie ist es wichtig, als alleinerziehende Frau eine Anlaufstelle zu haben, und sie wünscht allen jungen Müttern, dass sie eine solche Unterstützung finden.

Berufslehre mit Kind

Im Sommer 2015 hat Anyela bereits das erste Lehrjahr hinter sich. «Ja, es ist schon viel. Du musst lernen können, beim Arbeiten voll dabei sein und für dein Kind da sein.» Lucas geht fünf Tage in der Woche in die Krippe. Da Anyela um viertel vor sieben im Geschäft sein muss, musste sie eine Krippe finden, die bereits um halb sieben öffnet. Der Morgen bei der Familie Moor beginnt daher früh und ist oft stressig. Aus diesem Grund ist Anyela in die Nähe von Krippe und Lehrbetrieb gezogen. Am Abend sind dann sowohl Erziehungs- wie auch Schulaufgaben angesagt. Teilweise muss sie neben den regulären Aufgaben Schulstoff nachholen, den sie aufgrund ihres fehlenden Abschlusses verpasst hat. Trotzdem gehört sie zu den guten Lernenden: «Es ist schon schwierig zu lernen. Ich kann aber neben Lucas lernen. Man muss einfach schauen, dass man immer dranbleibt. Man braucht vor allem den Willen dazu. Und es ist schon hart für eine Mutter, wenn man weiss, dass das Kind den ganzen Tag weg ist, und in den wenigen Stunden, die übrig bleiben, muss man das Kind noch erziehen. Man muss sich immer wieder vor Augen halten, warum man das alles macht. Die Tatsache, dass ich den Abschluss für meinen Sohn mache, gibt mir Motivation und Durchhaltewillen.»

Vorurteile gegenüber jungen Müttern

Junge Mütter sind oft mit Vorurteilen konfrontiert – vor allem auf dem Arbeitsmarkt. Dies spürte Anyela: «Beim Vorstellungsgespräch hat man mir gesagt, dass sie meine Bewerbung wahrscheinlich nicht beachtet hätten. Aber da es durch «Vitamin B» lief, haben sie sich die Bewerbung doch angesehen.» Von der anfänglichen Skepsis ihres Arbeitgebers ist heute nichts mehr zu spüren. Anyela hat gezeigt, dass eine junge Frau mit Kind eine Lehre absolvieren kann und wie jede und jeder andere Lernende ihre Sachen erledigt. Sie ist überglücklich, dass sie diese Lehre machen darf. Für Anyela war

immer klar, dass sie auf dem Bau arbeiten möchte, und die Arbeit gefällt ihr nach wie vor sehr gut. Im Alltag spürt sie die Vorurteile gegenüber jungen Müttern ebenso, insbesondere von Seiten anderer Eltern. Es kommt oft vor, dass sie von fremden Leuten angesprochen und belehrt wird. Darauf zu reagieren, habe keinen Sinn, denn die Vorurteile seien tief in den Köpfen der Menschen verankert. «Manchmal tut es schon weh, aber wenn man weiss, dass man sein Kind gut aufzieht, dann muss man das einfach ignorieren.»

Nie aufgeben

Obwohl die Doppelbelastung manchmal schwer zu tragen ist, denkt Anyela nicht ans Aufgeben. «Manchmal wäre es schon einfacher aufzugeben. Man ist aber nie ganz alleine oder völlig hilflos, irgendetwas kann man immer machen. Bei mir ist es ein gewisser Stolz – es wird gesagt, die ist jung und alleine, die schafft das sowieso nicht. Man wird immer in eine Schublade gesteckt. Darum will man es sich und den Leuten zeigen, dass man es schaffen kann. Ein Kind ist kein Grund, seinen Traum nicht zu verwirklichen. Ausbildung und Weiterbildung kann man das ganze Leben lang machen. Man sollte unabhängig sein, als Frau. Eine Frau schafft es auch alleine.»

Porträt: **Maura Weber**

MiA-Innerschweiz
bereitet junge
Mütter gezielt
auf den Einstieg
ins Berufsleben
vor.

Berufseinstieg für junge Mütter:

- MiA-Innerschweiz: www.mia-innerschweiz.ch
- AMIE Basel: www.amie-basel.ch
- AMIE Zürich: www.sah-zh.ch/angebote/amie-zuerich

Die EKF fragt:

Warum ist das Impulsprogramm Kinderbetreuung auch in Zukunft wichtig?

Rosmarie Quadranti antwortet



Seit dem 1. Februar 2003 ist das Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung (Impulsprogramm) in Kraft. Bis Februar 2015 wurden 47 760 neue Betreuungsplätze geschaffen. Am 26. September 2014 hat das Parlament für 2015–2019 einen weiteren Kredit von 120 Millionen Franken bewilligt.

Einiges erreicht in den letzten Jahren

Einiges wurde in den letzten Jahren erreicht und dennoch ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Schweiz auch heute noch oft eine grosse Herausforderung. Das Impulsprogramm hat dazu beigetragen, dass in den letzten 12 Jahren Tausende von Betreuungsplätzen für Kinder buchstäblich aus dem Boden gestampft wurden. Das Parlament hat sich deutlich, trotz Widerstand von SVP und vor allem der Deutschschweizer FDP, für eine Weiterführung des Impulsprogrammes ausgesprochen. Die Weiterführung wurde ebenfalls vom Bundesrat unterstützt, weil auch dieser der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Dringlichkeit beimisst und festhält, dass die Schaffung von Betreuungsplätzen ein nicht unwichtiges Element dazu ist. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Kinderbetreuung für die Gesamtgesellschaft positiv ist. Einerseits ist der Nutzen für die Wirtschaft auch in Franken nachweisbar und andererseits ist eine genügende Anzahl Betreuungsplätze wichtig, damit vor allem auch die Frauen dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben. Das Impulsprogramm trägt mit seiner Anschubfinanzierung dazu bei, dass nach wie vor Betreuungsplätze geschaffen werden können.

Ausbau und Sicherung der Kinderbetreuungsplätze

Die Weiterführung des Impulsprogrammes hilft mit, dafür zu sorgen, dass künftig noch mehr Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stehen werden. Einmal geschaffene Kinderbetreuungsplätze bleiben bei den Kindertagesstätten zu 98 Prozent und bei der schulergänzenden Betreuung zu 95 Prozent auch nach Wegfall des Impulsprogram-

mes bestehen. Eltern, die Kinder ausserfamiliär betreuen liessen, sind zudem überzeugt, dass dies dazu beigetragen hat, dass Familie und Beruf sich besser vereinbaren liessen. Zum Ausbau und zur Sicherung der Kinderbetreuungsplätze muss aber auch angeschaut werden, ob es Hürden gibt, die abgebaut werden können; sei dies im Bereich der baulichen Vorschriften oder im Bereich des administrativen Aufwandes. Der Bundesrat wird sich dieser Problematik in enger Zusammenarbeit mit Kantonen und Gemeinden annehmen. Er wird dazu in Beantwortung eines Postulates von mir bis Ende des ersten Quartals 2016 einen Bericht vorlegen mit der Zielsetzung, allfällige Hürden abzubauen.

Was sich künftig ändern muss

Ich bin überzeugt, dass neben einem ausreichenden Angebot für Kinder vor dem Schuleintritt auch das Angebot der schulergänzenden Betreuung ausgebaut werden muss. Und ich bin der Meinung, dass die schulergänzende Betreuung sich in Richtung Tagesschulen weiterentwickeln muss. Ich meine damit Tagesschulmodelle, die auf die Schweizer Verhältnisse angepasst sind. Vorrangiges Ziel darf deshalb nicht die Pflicht zum Besuch einer Tagesschule an fünf Tagen in der Woche sein. Es müssen sich Tagesschulmodelle entwickeln, die auf die Bedürfnisse der Eltern in diesem Land abgestimmt sind. Zum Beispiel, dass man sein Kind auch «nur» drei Tage in die Tagesschule schicken kann. Und in Zusammenarbeit mit anderen Betreuungsanbietern muss überlegt werden, wie die Zeit vor und nach der Schule besser auf die Elternbedürfnisse abgestimmt werden kann. Auch die Frage, wie die Betreuung während den Schulferien optimiert oder überhaupt erst organisiert werden

Schulergänzende Betreuung muss sich Richtung Tagesschulen weiterentwickeln.

kann, muss dringend angegangen werden. Auch hier muss vernetzt gedacht werden: Gibt es Möglichkeiten, andere Betreuungsangebote, Zivildienstleistende, Vereine, ältere Menschen, Arbeitslose, Flüchtlinge, etc. einzubeziehen?

Die gravierendsten Lücken

Die Finanzierung ist, so meine ich, eine der gravierendsten Lücken und die grosse Herausforderung für die Zukunft. Heute sind die Betreuungsangebote gesamthaft (zu) teuer. Neben den Eltern müssen die öffentliche Hand auf Ebene Bund, Kantone und Gemeinden, aber vermehrt auch die Arbeitgeber angemessen beteiligt werden. Es müssen Finanzierungsmodelle gefunden werden, die es allen Familien ermöglichen, die Angebote auch zu nutzen, sofern sie ausserfamiliäre Betreuung benötigen. Elternbeiträge sind vielerorts sehr hoch. Deshalb müssen Modelle gedacht werden, an denen sich alle Nutzniesser angemessen beteiligen: der Staat über Mitfinanzierung (soziale Abstufung von Tarifen, Infrastruktur, Beratung) und die Arbeitgeber, indem sie eigene Betreuungsangebote haben oder z.B. auch durch ein Fondsmodell, wie es die Kantone Waadt und Neuenburg kennen.

Eine weitere Lücke oder ein Problem stellt die Abstimmung der verschiedenen Angebote aufeinander dar. Die gesamte Betreuungssituation muss vertiefter angeschaut und Angebote müssen besser aufeinander abgestimmt werden. Nach wie vor eine grosse Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Frage: Wie stellt man die Betreuung sicher während den Schulferien, wenn man länger arbeiten muss oder man Schicht arbeitet? Das bedeutet, dass Kitas, Tagesfamilien und schulergänzende Betreuung besser oder eventuell anders zusammenarbeiten müssen. Nutzen wir vorhandene Infrastruktur wie z.B. Schulhäuser oder Kindergärten optimal? Gäbe es dort nicht eine bessere Nutzung vor, während und nach dem Unterricht? Und vor allem auch: Können Schulhäuser, die während den Schulferien oft sehr schlecht belegt sind, nicht besser eingesetzt werden? Ebenfalls müssen Arbeitgeber gesamthaft zu einer noch familienfreundlicheren Haltung kommen. Das bedeutet, dass Teilzeitarbeit für Väter (noch) besser möglich sein muss und auch, dass flexibler reagiert werden kann, wenn ein Kind z.B. krank ist.

Und zum Schluss...

Das staatliche Impulsprogramm ist auch in Zukunft wichtig. Es leistet einen Beitrag, dass Familie und Beruf besser vereinbart werden können. Es hat aber auch seine Wichtigkeit vor dem Hintergrund, dass die Zuwanderung begrenzt werden soll, Frauen also im Arbeitsprozess bleiben müssen. Und nicht zuletzt stellt die demografische Entwicklung, also die Überalterung unserer Gesellschaft, uns vor grosse Herausforderungen. Frauen und Männer müssen einer Arbeit nachgehen können, ohne deshalb auf Kinder zu verzichten. Das bürgerliche Ideal der Frau, die keiner Erwerbsarbeit nachgeht, welches sich in der Schweiz bis in die 1980er Jahre und teilweise darüber hinaus hartnäckig hielt, muss aus obigen Gründen unserer Gesellschaft angepasst werden. Die heutige Gesellschaft braucht Frauen und Männer, die Ja sagen zur Familie, aber auch Ja sagen zur Erwerbsarbeit. Um dies zu ermöglichen, braucht es weiterhin das Impulsprogramm, aber auch neue Ideen.

Die Gesellschaft braucht Frauen und Männer, die Ja sagen zu Familie und Erwerbsarbeit.

Rosmarie Quadranti ist BDP-Nationalrätin des Kantons Zürich, Präsidentin von Kibesuisse, Verband Kinderbetreuung Schweiz, seit 2013 und Präsidentin der Schulpflege von Volketswil.

Weitere Informationen zum Impulsprogramm Kinderbetreuung (Bundesamt für Sozialversicherungen):

www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=de

La CFQF domanda:

Qual è la situazione delle frontaliere in Ticino?

Una donna che vive questa situazione risponde



Il franco forte ha inferto un altro duro colpo a persone come Maria¹, impiegata come operaia frontaliere in una ditta nel ramo della sartoria con sede in Ticino. Un altro, perché, oltre ad essere un'operaia ed una frontaliere, Maria è anche e soprattutto una donna che per tutta la vita ha sopportato gli svantaggi di appartenere a queste categorie.

Una vita al servizio della famiglia e del lavoro

Maria proviene dalla Calabria, nel Sud Italia, che ha lasciato negli anni '70 con suo marito e sua figlia per cercare un lavoro al Nord e una vita più dignitosa. Da 30 anni lavora in Svizzera come frontaliere, anche se ha dovuto lasciare il lavoro diverse volte per stare a casa a badare a quattro figli. Una delle sue figlie, inoltre, ha avuto una malattia piuttosto grave che ha richiesto la sua presenza a casa. «Mio marito», mi dice, «tornava a casa prima di me, si ritirava sul divano perché era stanco e pretendeva che io mi occupassi dei figli e che preparassi per cena «quello che il signore pretendeva», altrimenti erano liti furibonde. Io dovevo fare da moglie, da madre e da padre. Mia nonna e mia suocera mi hanno dato una mano, ma facevano quello che potevano.» E aggiunge: «Purtroppo mio marito aveva questa mentalità e dopo quarant'anni di matrimonio l'ho mandato a quel paese.» È stato grazie a e per i suoi figli

che Maria ha preso questa decisione: «Quando mia figlia di undici anni ha iniziato a dirmi «Andiamocene via!» ho capito. E la ringrazio per avermi dato il coraggio di farlo, altrimenti forse sarei ancora lì.» Dopo il divorzio per un certo periodo ha avuto un doppio lavoro: finito in fabbrica andava a rifare camere in un alberghetto. D'altronde, per mangiare e mantenersi in cinque senza l'aiuto del marito che non ha mai cacciato un soldo, qualcosa bisognava pur fare. Per fortuna il lavoro non è mai mancato: «Di formazione sono sarta e ho sempre lavorato nel settore degli abiti di alta moda su misura, settore che non è mai entrato in crisi, ma certo, di problemi ce ne sono stati tanti.» Dalla malattia della figlia, al divorzio, agli estenuanti ritmi del lavoro in fabbrica e della vita quotidiana di una lavoratrice frontaliere, la vita di Maria è stata piuttosto impegnativa: «Ho lavorato una vita per mantenere la famiglia e ripagare i debiti di mio marito. Con quattro figli non ho mai fatto niente, né una vacanza né altro. Sto aspettando la pensione per farmi un bel viaggio!»

Frontalierato in Ticino: una realtà con una lunga tradizione

L'economia ticinese si appoggia da tempo sul lavoro di frontaliere e frontaliere e, nell'ultimo decennio, questo flusso si è particolarmente intensificato. Le frontaliere che lavorano in Ticino sono principalmente impiegate nell'industria manifatturiera, ma non solo, come personale poco qualificato. Il lavoro a turni, temporaneo, così come le attività relativamente leggere che non necessitano di una particolare forza fisica e che non richiedono una formazione specifica fanno del lavoro in fabbrica una realtà declinata soprattutto al femminile.

«Con quattro figli non ho mai fatto niente, né una vacanza né altro.»

«Ti dicono: «Se non ti va così, la porta è là.» Ma fuori dalla porta non c'è niente.»

Maria mi dice: «Ho lavorato per tutta la vita, ma non mi è mai pesato, anzi l'ho sempre fatto con piacere!» Sicuramente comporta sacrifici alzarsi alle 4 e mezzo o arrivare a casa alle 23, organizzarsi ogni volta per vedere chi può occuparsi dei tuoi figli o stare in ansia se lasci i più grandi a curare i piccoli. Il traffico inoltre non ti permette mai di prevedere quando arriverai a casa. Le scelte e le condizioni di vita di una donna spesso sono condizionate dai bisogni della propria famiglia, ai quali si aggiungono le richieste legate al lavoro. Le ditte, infatti, spesso impongono misure restrittive alle proprie lavoratrici e ai propri lavoratori: car-pooling (una buonissima cosa, che tuttavia richiede una certa organizzazione), orari flessibili, disponibilità a lavorare nei fine settimana, ambienti di lavoro assolutamente inadeguati («lavoriamo in un capannone di lamiera, che diventa un forno d'estate a tal punto che alcune di noi svengono»), per non parlare dei salari praticamente «a livello di Italia». Maria lavora nello stabilimento ticinese di un'azienda italiana, cosa che si riflette nella mentalità del management e nella gestione del personale. Tutte le operaie che lavorano in produzione sono frontaliere e non hanno praticamente contatti con il tessuto sociale e con il territorio ticinese. Questa situazione fa sì che si creino delle nicchie isolate di lavoratrici e lavoratori che faticano ad integrarsi (che lo vogliano o no) e a ricevere degli appoggi per difendere maggiormente i propri diritti.

La realtà delle frontaliere oggi

Un tempo a lavorare in Svizzera come frontaliera si stava bene. Adesso, da quattro anni a questa parte la situazione è diventata invivibile, mi spiega Maria. Con la faccenda del cambio franco-euro, per guadagnare la stessa paga di prima, dovrebbe lavorare 20 ore in più al mese. Questa e molte altre, sono condizioni assurde che la ditta dove lavora Maria impone alle sue e ai suoi dipendenti, tutti frontaliere, quasi tutte donne: «Se ti ammali ricevi una lettera di richiamo. Adesso hanno anche escogitato di ridurre l'orario giornaliero a 7h30, ma poi ci fanno compensare lavorando il sabato.» I ritmi di lavoro sono serrati: per produrre un capo la ditta fissa un tempo prestabilito che praticamente non ammette nessun margine. Maria mi dice: «Non vedi più niente di buono, sembra di essere in un lager, devi aver paura di fare la pausa, devi aver paura di fare tardi, devi aver paura che non ci arrivi coi minuti, di ammalarti pure.» Il risultato di tutto ciò? Maria non ha più voglia di andare a lavorare, così

come tutte le sue colleghe. D'altra parte, mi dice: «Quelli dei piani alti ti dicono «Se non vi va così, la porta è là» ma fuori dalla porta non c'è niente e devi subire. La minaccia è ancora più reale dal momento che altre frontaliere o frontaliere fanno la fila per prendere il tuo posto.»

Oltre a tutti gli svantaggi legati a questa condizione, nella realtà della maggior parte delle donne che lavorano come frontaliere (o anche semplicemente delle donne che lavorano) quando tornano a casa dopo il lavoro, sanno che la loro giornata non è finita, diventano mamme, mogli, figlie, sorelle... Che abbiano famiglia o meno le frontaliere sono obbligate ad accettare condizioni di lavoro difficili in Svizzera perché in Italia sono anche peggio. Non hanno un supporto né da parte delle ditte che le impiegano, né da parte dello Stato, sia italiano, sia svizzero. Non hanno alternative, tantomeno quando hanno superato la soglia dei 50 anni e nessun'altra datrice o datore di lavoro le assumerebbe. Devono ingoiare rabbia e umiliazioni guadagnando 14 franchi all'ora sapendo che alcuni dei capi da loro prodotti vengono venduti a oltre 10 000 franchi.

Ritratto: **Florinda Sauli**

Nota

- 1 Nome fittizio, la persona desidera mantenere l'anonimato.

Ufficio di statistica (2013):

La vigorosa progressione dei «nuovi» frontaliere in Ticino. Chi sono e dove trovano impiego?
www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/articolo/1924dss_2013-1_4.pdf

Frontalieri di nazionalità straniera in Ticino:

www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=dati.home&tema=35&id2=151&id3=160&c1=03&c2=02&c3=04

Die EKF fragt:

Was heisst es, «Teilzeitmann» zu sein?

Thomas Forrer antwortet



Väter, die Teilzeit arbeiten und ihre Kinder betreuen, experimentieren mit einer vielversprechenden Lebensform. Sie sind Vorläufer einer anderen Männerkultur.

Im Workshop für Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den meine Universität für einmal nur für Männer angeboten hatte, habe ich zwei wichtige Erfahrungen gemacht: Erstens – und das ist sehr viel wert – lernte ich fünf Männer kennen, die sich als Wissenschaftler ebenfalls an einem oder zwei Tagen unter der Woche um Kinder und Haushalt kümmern. Es war aufschlussreich zu hören, wie andere Teilzeitväter ihren Alltag einteilen und mit ihren verschiedenen Aufgaben umgehen. Bei allen zeigte sich ein ähnliches Bild: zu wenig Erholung, wenig Eigenzeit, kaum Spielraum für Unvorhergesehenes und so weiter. Das sei typisch für Teilzeitväter, lernten wir im Workshop, und typisch waren wohl auch die Lösungsansätze, die in der Runde zur Sprache kamen: besseres «Zeitmanagement», bessere Organisation des Alltags, und manchmal müsse man halt auch «Abstriche» machen. Kurz: Wir unterhielten uns im Jargon der Leistungsgesellschaft.

Das aber änderte sich beim gemeinsamen Mittagessen im Anschluss, und das war meine zweite wichtige Erfahrung: die sehr herzliche und zugleich etwas vorsichtige Stimmung, die aufkam. Es umgab uns etwas Ungewohntes. Die gängigen Themen unter Wissenschaftlern, die eigenen Projekte, der Lehrbetrieb, die Uni-Reformen, blieben aus, genauso wie die Bemerkungen über die grossen Arbeitseinsätze oder darüber, dass die Familienarbeit einem beruflich die Hände binde. Vielmehr unterhielten wir uns über Kinderkrippen, über die Tätigkeiten unserer Lebenspartnerinnen oder über die Aufmerksamkeit, die man erhält, wenn man als Mann mit den Kindern am Montagmorgen unter lauter Müttern und Pensionierten einkaufen geht.

Das Merkwürdige dabei war, dass das persönliche und «männliche» Standing für einmal kaum eine Rolle spielte. Die Neugier galt der Lebensweise der anderen.

Mir kam es vor, als hätten wir gerade Neuland betreten. Nun ging es darum, behutsam mit der Situation umzugehen, sie nicht durch die eingeübten Diskurse zu überblenden. Ich gebe zu, es fällt mir nicht leicht, dieses neue Gefühl zu beschreiben. Ich denke, es war weniger ein soziales als ein kulturelles: Es hatte damit zu tun, dass am Tisch lauter Männer sassen, von denen jeder für sich mit einer Lebensform zu experimentieren hat, für die es bis heute praktisch keine männlichen Vorbilder gibt. Die Unsicherheit, die mit dieser Rolle einhergeht, kann durchaus den Rückgriff auf bestehende Rollenmuster fördern. Oder die Selbstüberforderung, die dann entsteht, wenn man mit den Vollzeitarbeitenden mithalten will und die Familienarbeit durch allzu viele Überstunden zu kompensieren versucht. Deshalb war die kleine Runde von Teilzeitmännern so bedeutend: Sie führte mich zur Überzeugung, dass mehr Effizienz, bessere Disziplin und Organisation nicht die eigentlichen Rezepte zur Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben sind. Diese Techniken der Selbstoptimierung sind in einer männlich geprägten Arbeitswelt ausgebildet worden und werden heute in viele andere Lebensbereiche übertragen. Ihre Wirkung jedoch ist ambivalent, weil die Selbstverbesserung mit erhöhten Selbsterwartungen einhergeht.

Die Erwerbsstatistik zeigt, dass 2014 in der Schweiz gerade 12,3 Prozent der Männer mit Kindern unter

Mir kam es vor, als hätten wir gerade Neuland betreten.

sechs Jahren Teilzeit gearbeitet haben, während über 60 Prozent aller Mütter in der Schweiz einer Teilzeitarbeit nachgehen. Eine Vollzeitstelle haben dagegen je nach Alter der Kinder lediglich zwischen 13 und 19 Prozent aller Mütter.¹ Wenn Ziffern Auskunft über die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern geben, so haben Teilzeitväter mit Müttern, die Kinder zuhause haben und einem Vollzeitberuf nachgehen, etwas gemeinsam: beide bilden eine Minderheit. Dies allerdings nicht nur den Zahlen nach, sondern auch kulturell. Offenbar hat der Vollzeitberuf in den Vorstellungen davon, wie eine Mutterrolle auszugestaltet ist, immer noch selten Platz. Das Rollenmuster des Vaters als finanzieller «Hauptversorger» ist daran nicht unbeeinträchtigt.² Deshalb kommt den Teilzeitmännern, wenn es um die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern geht, eine bedeutende Rolle zu. Nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern vor allem auch im Haushalt könnten sie den Voll- oder Teilzeiterwerb von Müttern begünstigen.

Nur, der «Teilzeitmann» ist noch nicht erfunden. Es gibt ihn zwar statistisch, aber es fehlen entsprechende Männerkulturen. Wenn der Tages-Anzeiger titelt: «Männer, die Teilzeit arbeiten, sind zufriedener und bringen mehr Rendite»,³ dann ist Letzteres ein willkommener Nebeneffekt. Doch keine Lebensweise lässt sich allein an der Erwerbstätigkeit messen, und das gilt auch für die Lebensweise der Teilzeitmänner. Womit wir zurück bei der Leistungsgesellschaft sind: Solange Teilzeitmänner (und auch Teil- und Vollzeitfrauen) sich an den Lebens- und Arbeitsformen der Mehrheiten orientieren, kann ihre eigene Lebensweise durchaus unbefriedigend erscheinen. Wenn die Ansprüche bei der Familien- und der Erwerbsarbeit den klassischen Männer- und Frauenrollen entnommen werden, können die Teilzeittätigen noch so viel Organisationstalent und Disziplin aufbringen: Sie spielen auf anderen Feldern. Und diese Felder gilt es heute zu kultivieren.

Während die feministische Kritik in den letzten fünfzig Jahren vieles in unserer Kultur bewegt und erneuert hat, stehen die Männer gerade am Anfang.⁴ Daher wohl das neue Gefühl, als ich zum ersten Mal mit lauter Teilzeitmännern zu Mittag ass. Es war mir, als wäre ich auf eine ganz neue Weise aufgehoben. Kein gegenseitiges Messen, kein «männliches» Gebabe, dafür Sympathie und Teilnahme an den Schilderungen der anderen. Ein ungewohnter Austausch, weil man für verschiedene Seiten der eigenen Lebensweise mit der Offenheit der anderen Männer rechnen durfte.

Wer sich in einem Feld ohne Vorbilder bewegt, braucht diese Offenheit und dazu etwas Mut und auch Vertrauen. Denn Vor-Bilder sind wir Teilzeitmänner heute selbst, in dem Sinne, als wir in unserem Alltag den fehlenden Männer-Bildern vorausleben – jeder auf seine eigene Art, den eigenen Umständen entsprechend. Davon zu hören gab mir den Vorgeschmack einer vielleicht anderen männlichen Zukunft.

.....
Thomas Forrer (43) ist Vater einer vierjährigen Tochter und eines Sohnes im Säuglingsalter. Die Kinder werden an drei Tagen unter der Woche ausserfamiliär betreut. Seine Frau und er sind beide zu 80 Prozent erwerbstätig, sie als selbständige Architektin, er als Dozent und Oberassistent für Kulturwissenschaften an der Universität Luzern.

Anmerkungen

- 1 www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html
- 2 Vgl. Tages-Anzeiger, 06.03.2013: «Wenn der Vater Vollzeit arbeitet, hat die Mutter schon verloren». www.tagesanzeiger.ch/leben/gesellschaft/Wenn-der-Vater-Vollzeit-arbeitet-hat-die-Mutter-schon-verloren/story/13499005
- 3 Tages-Anzeiger, 09.02.2014: «Männer, die Teilzeitarbeit arbeiten sind zufriedener und bringen mehr Rendite»
- 4 Zu den ersten grösseren Projekten in der Schweiz gehört die Erhebung «Was Männer wollen!» von Pro Familia Schweiz (im Auftrag des Kantons St. Gallen) und das von Andy Keel initiierte Projekt «Teilzeitmann». Siehe: www.sg.ch/home/soziales/gleichstellung/projekte_und_angebote/projekte_fuer_maenner.html www.teilzeitkarriere.ch www.nfp60.ch/D/wissenstransfer-und-kommunikation/themen-im-fokus/Seiten/_xc_projekt_teilzeitmann.aspx

Den «Teilzeitmann» gibt es zwar statistisch, aber es fehlen entsprechende Männerkulturen.

Bundesamt für Statistik BFS (2015):

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung: «Vereinbarkeit von Beruf und Familie»:

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5727

Projekt Teilzeitmann: www.teilzeitmann.ch

Fachstelle UND – Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen: www.und-online.ch

Die EKF fragt:

Wie sollte ein zeitgemässes Zivil- und Familienrecht aussehen?

Monika Pfaffinger antwortet¹



Als das Schweizer Familienrecht geschaffen wurde, erhob man ein einziges Familienmodell zum exklusiven Leitbild: die Ehe zwischen Mann und Frau mit gemeinsamen Kindern und einer klassischen Rollenteilung. Familiäre Verantwortung allerdings ist facettenreich.

Wo alles beginnt

Was ist und wer definiert Familie? Was hat das Recht, das Rationalität für sich beansprucht, mit Familie zu schaffen, die mit Emotionen besetzt wird und als privat gilt? Über Familien(-recht) wird leidenschaftlich verhandelt. Man sieht weinende «Staatskinder» hinter Gittern, Väter, die Ziegel nach Bundesbern schleppen, und Armut, die primär carearbeitende Frauen trifft. Wie nur konnte der Hort der Geborgenheit zur Kampfarena mutieren? Die Diskussion ist wichtig: Nur der stete Widerstreit über das «richtige» (Familien-)Recht gewährleistet seine Weiterentwicklung. Noch ist die Familie die Verkörperung des Privaten und (verehelichten) Mütterlichen, Schattenwelt des Öffentlichen, paradox überhöht und zugleich abgewertet. Eine mächtige Ordnungsstruktur. Sie verkennet, dass Familie facettenreich und multifunktional ist, Wirtschafts-, Reproduktions-, Versorgungsgemeinschaft, Leistungserbringer und Schmelztiegel.

Familienideal auf dem Prüfstand

1907 wurde vom Zivilgesetzbuch (ZGB) der Ehemann als Pater Familias eingesetzt (der Artikel war bis 1988 in Kraft). Ihm wurde die fürsorgliche Ehefrau zur Hand gegeben. Das ZGB machte explizit eine Familienform zum Ideal: Die Ehe (kirchlichen Ursprungs) zwischen Mann und Frau mit ihren Kindern, wobei Mann das Geld verdient und Frau Haus und Angehörige hegt. Ehe und Mutterschaft mit Alleinzuständigkeit für Haus und Kind sind dementsprechend «gott- und naturgegeben» höchstes Ziel jeder Frau. Diese eheliche Einheitsfamilie mit geschlechtsspezifischer Rollenerwartung wird bis heute in- und ausserhalb des Familienrechts institutionell geschützt. Andere Lebensmodelle werden

noch immer (teilweise) ignoriert, verdrängt, bestraft oder verboten: Der im internationalen Vergleich enge Rahmen für gleichgeschlechtliche Paare ist nicht im Familienrecht des ZGB inkludiert; weibliche Unfruchtbarkeit und plurale Mutterschaft traktiert das Recht mit Verboten und Fiktionen (Fortpflanzungsmedizin, Adoptionsrecht). Uneheliche Mutterschaft bleibt nachteilig: kein Betreuungsunterhalt z.B. bedeutet, dass man(n) sich elterlicher (statistisch: väterlicher) Verantwortung durch Nichteingehen der Ehe partiell entziehen kann. Arrangements, die die Erwerbsarbeit beider Eltern vorsehen, werden strukturell erschwert (teure Fremdbetreuung, keine Elternzeit, hohe Lohnungleichheit, Steuerprogression usw.). Entgegen dem Wahlrecht der Eheleute mit Blick auf das Arrangement, Art. 163 Abs. 2 ZGB, und gewandelten Bedürfnissen, etabliert sich die «klassische Arbeitsteilung» mit ihren Risiken. Dieses Modell wird von zahlreichen, heute oft unsichtbaren Mechanismen gestützt. Dennoch können Lücken des geltenden Rechts und Herausforderungen sichtbar gemacht werden: Ein Familienrecht, das sich einzig am traditionellen Familienmodell orientiert, zieht Negativeffekte mit sich (nach Scheidung z.B. Armut, Abhängigkeit, Doppelbelastungen insb. bei Müttern, Kontaktverluste zwischen Kindern und Vätern). Es riskiert, an deklarierten Leitideen (insb. Kindeswohl, Wahlfreiheit, Egalität) und Realitäten vorbei zu regeln. So erstaunt nicht: Das Leitbild wird auf die Probe gestellt.

Trends – Erosionen

Faktisch haben sich familiäre Verhältnisse gewandelt, was sich punktuell auch auf die Gesetzgebung ausgewirkt hat. Einige Trends sind feststellbar:

Die eheliche Einheitsfamilie mit geschlechtsspezifischer Rollenerwartung wird bis heute institutionell geschützt.

Familie und Ökonomie sind keine Gegensätze.

Das Familienideal der ehelichen Einheitsfamilie mit geschlechtsstereotypen Rollenerwartungen verliert an Definitionsmacht. Forciert wird dies durch die Biotechnologie (Gentest, Leihmutterchaft) und Wirtschaft (Fachkräftemangel). Aber auch die (Re-) Organisationen aus den Familien heraus (Scheidung, Patchwork-Familien usw.) erzeugen Druck. Der formelle Status der Ehe ist nicht mehr Alleinstellungsmerkmal von Familie, die Ehe zwischen Mann und Frau ist ein, aber nicht mehr einziges Ordnungskriterium: Man beginnt, familiäre Leistungen ausserhalb der Ehe anzuerkennen (geplanter Betreuungunterhalt in nicht-ehelicher Gemeinschaft; Säkularisierungstendenz) und die Vaterrolle neu zu ordnen (Revision elterliche Sorge; Egalisierungstendenz). Ursprünglich familiäre Aufgaben werden zusehends delegiert (Fremdbetreuung von Kindern, Pflege Betagter in Heimen, Leihmutterchaft). Schliesslich gewinnt der Zugang und Austausch von Informationen (insb. genetische Abstammung) an Relevanz und Wahlfreiheiten werden ausgebaut (Namensrechtsrevision; Privatisierungstendenz).

Neue Ordnungskriterien

Was muss sich ändern, damit das Zivil- und Familienrecht mit den Bedürfnissen und gelebten Familienmodellen übereinstimmt?

1. *Produktiv ist Art. 16 CEDAW, dessen Garantien nicht an die Ehe anknüpfen.* Demnach ist einerseits Care-Arbeit angemessen zu valorisieren (Teilung Manko und Vorsorge, angemessene Unterhaltsbeiträge, usw.). Ausgleich des Familien- und Zivilrechts (Unterhalts-, Güterrecht, Vorsorgeausgleich; Erbrecht), aber auch Massnahmen der «öffentlichen Sphäre» sind zu effektuieren, solange Armut, Doppelbelastung, Abhängigkeit, Isolation mit Care-Arbeit korreliert. *Familiäre Leistung und Verantwortung anerkennen und einfordern* ist Kernaufgabe eines zeitgemässen Familien- und Zivilrechts, ungeachtet, ob von Frau oder Mann, in oder ausserhalb der Ehe erbracht. Andererseits braucht es *Massnahmen, die Männer mehr Care-Arbeit leisten lassen.* Damit wird nicht ein Modell abgewertet oder substituiert, sondern die Konstruktion eines exklusiven Ideals durch einen säkularisierten Staat überwunden.

2. Soll es Wahlfreiheit (auch für Frauen) geben, *ändert sich die Rolle des Staates:* Er bildet dann nicht mehr die Konvention, sondern schafft den infrastrukturellen Rahmen, damit Individuen tatsächlich entscheidungs- und handlungsfähig werden.

3. Die faktische Verwirklichung von Leitmaximen bedingt einen kontextuellen Ansatz. Familien- und wirtschaftliche Massnahmen, Steuerrecht und -politik, Arbeitgeberpolitik und Arbeitskultur usw. beeinflussen Familienleben massgeblich. Zur besseren Koordination wären eine *Bundeskompetenz und ein Bundesamt zu schaffen.*

4. Die Abkehr vom Institutionenschutz entschärft die strikte Trennung von Wirtschaft und Familie. Vom Oikos (altgr. οἶκος), der Haus- und Wirtschaftsgemeinschaft, ist das Wort Ökonomie abgeleitet: *Familie und Ökonomie sind keine Gegensätze*, vielmehr ist Familie der Kern der ökonomischen Sphäre. Ihre Leistungen sind nicht privat und rein ideell, sondern Garant von Solidarität und Wirtschaftlichkeit.

5. Mit der strukturellen Effektuierung von Wahlfreiheit werden prozedurale Aspekte wichtig: Familiäre Beziehungen sind *prozesshaft*, deren Aufgabenbewältigung durch geeignete Prozeduren unterstützbar.

Prof. Dr. iur. Monika Pfaffinger ist Assistenzprofessorin für Privatrecht mit Schwerpunkt ZGB an der Universität Luzern sowie Vizepräsidentin der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF.

Anmerkungen

1. Zugunsten der Lesbarkeit wird auf detaillierte Quellenverweise verzichtet; vgl. für weitere Hinweise Infokästchen.

Bericht des Bundesrates (2015):

Modernisierung des Familienrechts.

www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2015/2015-03-250.html

Monika Pfaffinger, Domino Hofstetter (2015):

Umsetzung von Art. 16 in der Schweiz.

In: Erika Schläppi, Silvia Ulrich, Judith Wytttenbach (Hrsg.): Kommentar zum UNO-Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW), Bern.

Monika Pfaffinger (2014):

Familien- und Erwerbsarbeit in Umordnung.

Zeiten und ihre Werte.

In: FamPra.ch 4/2014, S. 910 ff.

Die EKF fragt:

Braucht es die Individualbesteuerung?

Olga Gamma Ammann antwortet



Das System der Individualbesteuerung ist das einzige Besteuerungsverfahren, das zivilstandsunabhängig ist und keinen negativen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen hat. Auch nach 15 Jahren Diskussion ist die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann im Besteuerungswesen nicht verwirklicht.

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF hat seit jeher eine klare und konsequente Haltung zur Familien-/Paarbesteuerung eingenommen und die Abschaffung der «Heiratsstrafe» gefordert. Dem ist beizupflichten. Gerade bei der Besteuerung ist es notwendig, dass auch den gesellschaftspolitischen Entwicklungen und der Vielzahl der Formen des Zusammenlebens Rechnung getragen wird. Die Schweiz gehört zudem – neben Deutschland, Frankreich und den USA – zu den wenigen Ländern, die eine gemeinsame Veranlagung der Ehegatten vorsehen.

Anforderungen an eine Reform der Ehepaar-/Partnerschafts- und Familienbesteuerung

Eine Reform der Ehepaar-/Partnerschafts- und Familienbesteuerung muss aus meiner Sicht folgende Forderungen erfüllen:

- **Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Gleichberechtigung von Frau und Mann.** Das neue Modell darf keinen negativen Einfluss auf den Entscheid über die Erwerbstätigkeit (vor allem von Frauen) haben. Das bedeutet, dass der Verzicht auf Erwerbsarbeit nicht steuerlich privilegiert und ein Zweiteinkommen nicht gesamthaft einer höheren Steuerbelastung unterliegen darf als das Einkommen des/der Erstverdienenden.
- **Zivilstand:** Der Zivilstand bzw. die gewählte Lebensform darf keinen Einfluss auf die Besteuerung haben.

- **Berufsbezogene Kosten:** Kinderbetreuungskosten sowie die Kosten des Wiedereinstiegs und der Weiterbildung müssen zusätzlich zu den üblichen Berufsauslagen abgezogen werden können.
- **Einfachheit:** Schliesslich muss das gewählte Steuersystem für die Steuerzahlenden einfach und verständlich sein sowie einen **effizienten Vollzug** durch die Steuerbehörden gewährleisten.

Das System der Individualbesteuerung erfüllt meines Erachtens als einziges Besteuerungsverfahren diese Kriterien, weil es zivilstandsunabhängig, zukunftsorientiert und überdies international verbreitet ist, sowie positive Anreize zur Aufnahme und Ausdehnung der Erwerbstätigkeit von Frauen schafft. Zudem haben bei diesem Besteuerungssystem die verschiedenen Lebensformen keinen Einfluss auf die Höhe der Steuern.

Zwar können bei der Individualbesteuerung unterschiedliche Belastungen von Paaren mit einem und Paaren mit zwei Einkommen entstehen. Bei Einverdienerpaaren wird der erwerbstätige (Ehe-)Partner wie eine alleinstehende Person behandelt, obwohl sein Einkommen und Vermögen nicht nur für den eigenen Lebensunterhalt, sondern auch für den des nicht erwerbstätigen Partners verwendet wird. Diese Folge ist jedoch systemimmanent bei der Individualbesteuerung. Entlastet werden müssen auch bei der Individualbesteuerung auf jeden Fall Paare mit Kindern. Dort sind grosszügige Abzüge zu gewähren, welche bis zum Abschluss einer Erstausbildung des Kindes gelten, soweit die Eltern diese finanzieren.

Der Zivilstand bzw. die gewählte Lebensform darf keinen Einfluss auf die Besteuerung haben.

Vergleich mit weiteren Besteuerungsmodellen

Die ändern zur Diskussion stehenden Modelle sind mit Blick auf die Gleichstellung abzulehnen. Beim Vollsplitting werden die Partner weiterhin als Einheit besteuert. Die Gesamteinkünfte werden aber hälftig geteilt und entsprechend besteuert. Dieses System hätte zur Folge, dass Einverdienerehepaare in den oberen Einkommensbereichen übermässig entlastet werden, weil der oder die Verdienende vom geringen bzw. fehlenden Einkommen des anderen profitiert. Gerade dadurch wird der Verzicht auf ein zweites Einkommen steuerlich privilegiert. Auch ein Teilsplitting (Gleiches System wie Vollsplitting, jedoch Teilung der Gesamteinkünfte durch einen tieferen Faktor als zwei) ist nicht zukunftsgerichtet. Es hält an einer antiquierten Familienvorstellung fest, welche der heutigen Realität nicht mehr entspricht.

Wer bremst?

Widerstand gegen eine Individualbesteuerung und damit auch ein krampfhaftes Festhalten am traditionellen Familienbegriff und an der Ehe als Gemeinschaft von Frau und Mann ist in erster Linie in christlich-konservativen Kreisen auszumachen. Gerade diese Kreise lehnen jede andere Lebensform, insbesondere gleichgeschlechtliche Paare, ab und weigern sich, die gesellschaftliche Realität und die heute effektiv gelebten Lebensformen zur Kenntnis zu nehmen.

Blick zurück

Bereits im Jahr 2002 nahm der Bundesrat ein Postulat von Ständerat Hans Lauri an, welches verlangte, den eidgenössischen Räten einen Bericht über die Möglichkeit der Individualbesteuerung in Bund und Kantonen zu unterbreiten. Die Studie einer gemischten Arbeitsgruppe über die Möglichkeit zur Einführung der Individualbesteuerung kam zum Schluss, dass der Wechsel zum System der Individualbesteuerung unabhängig von der konkreten Ausgestaltung kurzfristig nicht realisierbar sei (Ende Dezember 2004). Per 1. Januar 2008 wurden Sofortmassnahmen in Kraft gesetzt mit dem Ziel, die Ungleichbehandlung von Zweiverdienerehepaaren gegenüber Zweiverdienerkonkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer abzubauen. Die Vernehmlassung zum Systemwechsel bei der Ehepaar-

besteuerung (2008) führte zu einem Patt. Es zeigte sich, dass keine breit abgestützte Lösung und damit auch keine grundsätzliche Änderung des heutigen Systems zu erreichen war. Der Bundesrat verzichtete (leider) auf einen Grundsatzentscheid, beschloss aber, Familien mit Kindern steuerlich zu entlasten; die entsprechende Vorlage wurde am 1. Januar 2011 in Kraft gesetzt. Zwar wurden seither Volksinitiativen (wie «Für Ehe und Familie – gegen Heiratsstrafe» oder die in der Volksabstimmung vom 8. März 2015 abgelehnte «Familien stärken! Steuerfreie Kinder- und Ausbildungszulagen») und verschiedene Vorstösse eingereicht, aber ein Systementscheid wurde bis heute nicht gefällt.

Fazit

Nach fast 15 Jahren politischer und parlamentarischer Diskussion ist wenig erreicht worden. Wir müssen immer noch mit einem veralteten und ungerechten Besteuerungssystem leben, welches zwar immer wieder «repariert» wurde, aber Flickwerk bleibt.

Es bleibt zu hoffen, dass nach den Wahlen im Herbst 2015 das neue Parlament endlich den Elan hat, den überfälligen Schritt zur Individualbesteuerung zu wagen.

.....
Olga Gamma Ammann ist selbständige Rechtsanwältin in Winterthur, Stellvertretende Vorsitzende der Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz des Kantons Zürich und ehemaliges Mitglied der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF.

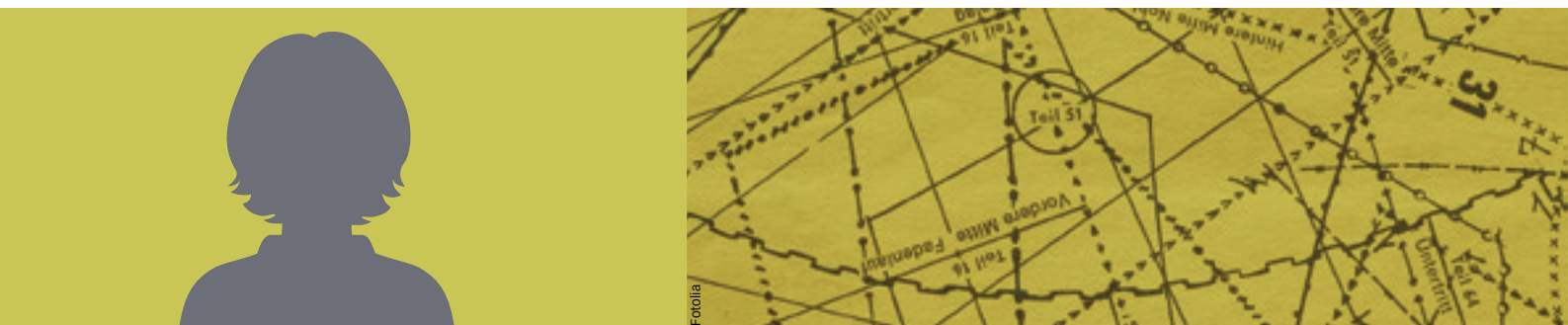
Der Verzicht auf Erwerbsarbeit darf nicht steuerlich privilegiert werden.

Die Begründung der EKF für eine Individualbesteuerung ist in der **Stellungnahme «Systementscheid bei Ehepaarbesteuerung»** (2007) zu finden:
www.frauenkommission.ch > Dokumentation > Stellungnahmen

La CFQF pose la question:

Pourquoi avez-vous déposé plainte pour discrimination salariale?

Une femme concernée répond



Madame P. travaille depuis six ans en qualité de couturière-retoucheuse dans l'atelier de couture d'un grand magasin de prêt-à-porter de luxe situé dans le canton de Vaud. Un jour, elle découvre que son salaire est nettement inférieur à celui de son collègue masculin. Elle dépose plainte pour discrimination salariale, et se rend compte, au fil de la procédure, qu'elle n'est de loin pas la seule dans son équipe à subir une telle discrimination.

Comment avez-vous remarqué que vous gagniez moins que votre collègue?

Je l'ai appris par accident en tombant sur sa fiche de salaire. J'ai alors découvert qu'il gagnait environ 30 % de plus que moi, c'est-à-dire 1000 francs par mois pour un poste à plein temps. J'ai donc demandé une augmentation de mon salaire et mon patron a commencé à me parler de la mauvaise conjoncture. J'ai insisté: «Je connais le salaire de mon collègue et je veux que mon salaire se rapproche du sien parce que j'estime que mon travail est au moins de même valeur.» Après une longue discussion, mon patron m'a finalement proposé une augmentation de 50 francs par mois – peu après j'ai été licenciée.

Et puis?

Je me suis adressée au Bureau de l'égalité du canton de Vaud qui m'a très bien conseillée et qui m'a proposé une avocate spécialisée. La procédure a commencé par une requête de conciliation. Mon ancien employeur m'a fait une première proposition d'arrangement, mais en même temps il m'insultait et m'humiliait. J'aurais peut-être accepté sa proposition, mais je ne pouvais pas accepter ce mépris. L'affaire se poursuit donc actuellement devant le Tribunal Cantonal.

Et quels sont les arguments invoqués par votre ancien patron?

J'ai un CFC de couturière comme toutes mes anciennes collègues féminines. Les hommes par contre ont tous été formés «sur le tas» en industrie. Pourtant, mon ancien employeur prétend que la formation de tailleur demande des capacités supérieures à celle de couturière et va même jusqu'à affirmer que la formation des hommes est équivalente à une Maîtrise Fédérale. Il confond le prétendu prestige qu'il associe au métier de tailleur avec le travail effectivement produit: dans les faits, les hommes ne font que des retouches classiques et répétitives telles que des raccourcissements de manches dans des tissus faciles à travailler. Les tâches des femmes sont même plus complexes – nous travaillons aussi bien avec des vêtements de femmes que d'hommes. Maintenant, avec la procédure judiciaire en cours, la division du travail entre femmes et hommes est devenue très stricte dans mon ancien atelier: les femmes n'ont plus du tout le droit de toucher des vêtements masculins. Le

«Le nœud du problème c'est de connaître le salaire de ses collègues.»

«A quoi sert une Loi sur l'égalité si celle-ci n'est pas appliquée?»

but est de démontrer que les femmes ne seraient pas assez qualifiées pour faire les vêtements d'hommes.

Quelle est la prochaine étape dans le procès?

Nous avons proposé une liste d'expert-e-s reconnu-e-s en expertise du travail et en égalité salariale afin de démontrer la valeur du travail féminin. Mon ancien patron par contre a refusé toute expertise, exigeant que tous les faits soient soumis aux seuls témoignages de ses employé-e-s. Il voulait même ajourner la procédure au profit d'une labellisation «Equal Salary». Il prétendait qu'il s'agissait d'une expertise dont on pouvait se servir pour notre cas sans avoir besoin de mandater nos propres experts. Mon avocate a dû faire des démarches incroyables afin de démontrer qu'«Equal Salary» est une évaluation globale qui n'a rien à voir avec une expertise judiciaire, et que cette expertise globale ne peut en aucun cas démontrer une inégalité de salaire au sein d'un petit groupe de personnes. Nous avons dû faire appel à deux expert-e-s, dont une du Bureau fédéral de l'égalité, qui a su bien expliquer la différence. Nous avons heureusement gagné cette étape et la procédure devrait normalement continuer comme prévu avec la nomination des expert-e-s.

Quels sont les obstacles principaux que vous rencontrez?

Le nœud du problème c'est de connaître le salaire de ses collègues afin de savoir s'il existe une discrimination. Rien n'est fait pour faciliter cette première «Démarche en constatation de suspicion d'inégalité salariale» sans se faire licencier. Une autre difficulté est de bien savoir expliquer le cas, formuler les écrits et présenter l'affaire. Il faut arriver à imprégner l'avocate comme si elle rentrait dans votre personnage. Pour quelqu'un qui n'est pas couturière, il y a beaucoup de détails qui ne sont pas évidents. Je suis bien renseignée par les Bureaux de l'égalité et par mon avocate. En plus, j'ai le soutien de mon mari qui corrige mes textes. Sans cette aide je ne pourrais pas mener à bien cette action.

Je trouve que cette procédure est longue et pénible. Beaucoup de femmes acceptent le montant proposé en conciliation parce qu'elles ne veulent pas porter ces soucis durant cinq ou sept ans de leurs vies. Au départ, je pensais qu'il suffisait de constater que toutes les collègues féminines gagnent 30% de moins que les hommes et que vous pouviez demander l'égalité salariale d'un bloc, pour toutes les femmes dans l'entreprise. Mais non: chaque personne doit entamer sa propre procédure! Je suis aussi très déçue des juges cantonaux. On ne peut que faire le constat qu'ils méconnaissent la Loi sur l'égalité (ou qu'ils ne veulent pas l'appliquer). Dans cette histoire d'«Equal Salary» par exemple la juge aurait dû savoir qu'il ne s'agit pas d'une expertise judiciaire, et elle aurait simplement dû refuser cette demande dès le départ.

Qu'est-ce que vous attendez de ce procès?

L'argent n'est certainement pas ma motivation principale. Je veux une reconnaissance de mon travail. Puis, je trouve qu'il est important d'aller jusqu'au bout de ses idées si on y croit vraiment. C'est une question de respect, tout simplement. Cette démarche m'a ouvert les yeux. Je me suis aperçue que beaucoup de femmes de toutes conditions ont osé franchir ce pas difficile. Je veux que les choses bougent: à quoi sert une Loi sur l'égalité si celle-ci n'est pas appliquée?

Entretien: **Caroline Honegger**

Plateforme égalité salariale:

www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=fr

Outil d'autocontrôle pour les entreprises:

Logib: www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=fr

Die EKF fragt:

Wie war es, den Kanton Zürich um gleichen Lohn einzuklagen?

Theresa Witschi antwortet



Am 1. Juli 1996 trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Am gleichen Tag klagte Theresa Witschi¹, damals Leiterin Ergotherapie in der Psychiatrischen Universitätsklinik PUK Zürich, den Kanton Zürich wegen Lohndiskriminierung ein.

Sie haben, zusammen mit weiteren Klägerinnen aus den Gesundheitsberufen, viel erreicht: Der Kanton musste mehreren Tausend Frauen insgesamt 280 Millionen Lohn nachzahlen. Bei welcher Gelegenheit wurde Ihnen bewusst, dass Frauen beim Lohn diskriminiert werden?

Ich war früh darauf sensibilisiert, dass Frauenarbeit weniger geschätzt ist und deshalb auch tiefer entlohnt wird. Als Ergotherapeutin merkte ich schnell, dass die Löhne von Ergotherapeutinnen, Physiotherapeutinnen und Pflegefachleuten nicht so toll waren. Offensichtlich wurde es dann bei der Besoldungsrevision 1991. Es gab ein grosses Trara: Man wolle jetzt die Frauenlöhne anheben, man mache eine Arbeitsplatzbewertung. Am Schluss wurden die Löhne zwar erhöht, aber nicht in dem Masse, wie es unserer Meinung nach die Analyse ergeben hatte. Der Ermessensspielraum wurde bei den Frauenberufen konstant nach unten angewendet, bei andern Berufen konstant nach oben, z.B. beim Polizeisoldat, mit dem wir uns dann verglichen.

Sie haben am 1. Juli 1996 Klage eingereicht. Wie kam es dazu?

Ich war bereits vor der Klage berufspolitisch engagiert. Wir hatten eine Arbeitsgruppe Lohn im Verband, weil wir, auch im Rahmen der Revision, das Lohnsystem verstehen wollten. Dieses war intransparent, es war sehr schwer, an die Informationen heranzukommen. Bei der Revision wurden wesentliche Berufsverbände nicht einbezogen, nur der VPOD und der Verband der Staatsangestellten. 1994 haben sich dann kritische Köpfe aus dem Gesundheitswesen und aus der Frauengewerkschaft Schweiz und der Aktion Gsundi Gsundheitpolitik

AGGP zusammengetan: Pflegefachleute, Ergotherapeutinnen, Physiotherapeutinnen. Dort wurden die Lohnklagen beschlossen.

Wie ging es weiter?

1997 kam die erste negative Antwort des Kantons, darauf schrieb die Rechtsanwältin eine Duplik. 1998 kam vom Kanton die Replik, die Anwältin verfasste die zweite Duplik. Dann ging es erst richtig los. Eine Expertin des arbeitspsychologischen Instituts der ETH wurde beauftragt, ein Gutachten zu erstellen über die klagenden Berufe und die Polizei. Sie nahm 1999 nochmals dieselbe Arbeitsplatzbewertung vor wie bei der Besoldungsrevision. Im Jahr 2000 ging das fertige Gutachten ans Verwaltungsgericht, dieses musste bis 2001 entscheiden. Dazwischen gab es grosse Protesttage. Das Spitalpersonal legte stunden- oder halbtagesweise die Arbeit nieder. Es war ein Riesenerfolg mit grossem Medienecho und ganz viel Goodwill von der Bevölkerung. 2001 dann der Entscheid: Der Kanton diskriminiert und muss den Frauen mehr Lohn zahlen und sie 2 Lohnklassen höher einreihen. Für die Umsetzung mussten wir nochmals verhandeln. Wir erreichten, dass einige Ergotherapeutinnen fast 1000 Franken mehr verdienten im Monat.

Sie klagten als Einzelklägerin. Warum reichte es nicht, dass Ihr Verband klagte?

Der Verband war 1996 noch gar nicht auf die Idee gekommen. Einzelklagen waren notwendig, damit eine konkrete Person eine konkrete Summe einklagen konnte. Es war wichtig, dass Frauen mit verschiedenen Funktionen klagten. Ich war damals Leiterin Ergotherapie. Dadurch wurden später auch die Leitenden besser eingestuft. Bei der Pflege klagte

«Das Wichtigste ist die Solidarität.»

niemand von der Leitung und deshalb wurden nur die Löhne der Grundfunktion angehoben. Dank der Verbandsklagen kamen dann alle, nicht nur die Klägerinnen, in den Genuss der besseren Einstufung.

Sie klagten für gleichen Lohn für gleichwertige (nicht gleiche) Arbeit. Wie beweist man das?

Im Gesetz steht «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Wenn man einzelne Kriterien bewertet – Ausbildung, geistige und körperliche Anforderungen, Verantwortung – kann man verschiedene Berufe vergleichen. Um unsere Einreihung zu überprüfen, eignete sich der Polizeisoldat unmittelbar nach der Ausbildung gut. Er war höher eingereiht als die therapeutischen Berufe. Uns war es sehr wichtig, dass es nicht einfach eine Lohnklage war, sondern eine Gleichstellungsklage. Wir haben erwartet, bis das Gleichstellungsgesetz mit der Beweislastumkehr in Kraft trat. Der Arbeitgeber musste dann beweisen, dass keine Diskriminierung vorlag. Und das konnte er eben nicht.

Wie brachten Sie die Energie und den Durchhaltewillen für diesen langen Prozess auf?

Kraft gab mir, dass wir eine gute Gruppe waren. Die Solidarität von Frauen aus verschiedenen Berufsgruppen war entscheidend. Die Chancen waren nur so gut, weil wir viele waren, fast 50 Frauen haben eine Einzelklage eingereicht. Und wir hatten Spass an kreativen Aktionen und daran, herauszufinden, wie man argumentieren und überzeugen kann. Wir haben z.B. im Mai 2000 progressive Protesttage organisiert, Ballonaktionen, Picknicks, haben weisse Kleider zum Fenster rausgehängt, in der Stadt demonstriert. Am Anfang wurden wir nicht ernst genommen. Aber wir waren überzeugt, dass wir Recht haben und Recht bekommen müssen. Und das Recht muss man sich erstreiten, es wird einem nicht einfach gegeben.

Gegner des Gleichstellungsgesetzes befürchteten eine «Flut von Lohnklagen». Diese ist bis heute ausgeblieben. Warum, glauben Sie, klagen nicht mehr Frauen?

Es ist eine mühsame Geschichte. Dass wir im öffentlichen Dienst arbeiteten, war eine Erleichterung: Den Kanton einzuklagen ist emotional einfacher als den eigenen Chef oder Betrieb. Das ist sehr schwierig, man muss mit Sanktionen rechnen, mit Schikanen und Anfeindungen. Ich weiss nicht, ob ich das getan hätte. Ich hatte nie Schwierigkeiten am Arbeitsplatz wegen dieser Klage.

Wurden Sie vom Betrieb unterstützt?

Vom Team schon, von den Chefs nicht. Sie haben mir keine Steine in den Weg gelegt, aber sie fanden auch nicht, es gehe sie etwas an.

Was ist – neben besserem Lohn – das Wichtigste, das Sie aus dieser Zeit mitgenommen haben?

Dass ich es, zusammen mit den andern, durchgezogen habe. Die Dinge hinterfragen. Ich habe gelernt, mich durch Machtgehabe nicht erschrecken zu lassen. Aber das Wichtigste ist die Solidarität. Heute ist Solidarität kein grosses Thema, jeder ist seines Glückes Schmied. Aber ich bin überzeugt, letztlich können wir nur gemeinsam etwas bewegen.

Was würden Sie heute einer Frau raten, die sich überlegt zu klagen?

Ich würde sagen: Mach es! Aber suche dir Verbündete. Sei bereit, lange dranzubleiben, es wird Widerstand geben, du wirst vielleicht nicht ernst genommen oder angefeindet. Glaube nicht, wenn man sagt: Es ist nicht möglich.

Wie beurteilen Sie die heutige Situation?

Wir haben einen Backlash. Es fällt der Politik nichts ein als Sparprogramme. Und gespart wird vor allem im Gesundheits- und Bildungswesen, das trifft wieder mehrheitlich Frauen.

Junge Frauen sind sich nicht so bewusst, dass es Lohndiskriminierung noch gibt. Am Anfang sind sie manchmal sogar besser gestellt als Männer. Erst später, z.B. in der Familienphase oder bei der Karriere, wird klar, dass es Ungleichheiten gibt. Deshalb ist es wichtig, wach zu bleiben. Nicht denken: alles ist in Butter, und was erreicht ist, bleibt selbstverständlich. Das ist nicht so. Wir müssen es weiter verteidigen und dafür arbeiten, dass es besser wird.

Interview: **Claudia Weilenmann**

Anmerkungen

- 1 Theresa Witschi ist heute Vizedirektorin und Leiterin Therapien und Soziale Arbeit in der PUK Zürich.

«Es ist emotional einfacher, den Kanton einzuklagen als den eigenen Chef.»

In dieser Datenbank finden Sie Verfahrensfälle, die auf dem Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit basieren: www.gleichstellungsgesetz.ch