

FRAUEN UND GELD

108 Milliarden: Mascha Madörin
über die Einkommenslücke
in der Schweiz 4

Vorsorgen: Ist eine frauen-
spezifische Beratung sinnvoll? 8

Bankchefinnen: Wie Frauen
in der Finanzwelt an die Spitze
gelangen 12

Magazin für Geld und Geist

moneta

1
2019



FRAUEN UND GELD

- 4 «Es wäre ein riesiger Befreiungsschlag»
- 7 «Wir sind wütend»
- 8 Mit Finanzwissen gegen die Vorsorgelücke
- 11 Arbeit, nicht Menschen hierarchisieren
- 12 Frauen, die Geld bewegen
- 14 Die Schweiz ist familienfeindlich

DIE SEITEN DER ABS

- 16 Alles rund um die aktuellen Themen der Alternativen Bank Schweiz

PERSÖNLICH

- 24 Lia Wälti: «Die Männer würde es wenig schmerzen, etwas abzugeben»

Wie lange noch?



Nach 28 Jahren findet am 14. Juni 2019 wieder ein nationaler Frauenstreik statt. Die Initiantinnen fordern unter anderem Lohngleichheit und machen auf das unfaire Rentensystem aufmerksam. Anlass genug, um in dieser moneta der Frage nachzugehen, wie es heute in der Schweiz

um die finanzielle Gleichstellung steht. Die Antwort ist: schlecht. Ein neues Berechnungsmodell zeigt, dass zwischen Frauen und Männern eine jährliche Einkommenslücke von über 100 Milliarden Franken klafft. Ein Viertel davon geht auf Lohnunterschiede zurück, der weitaus grössere Teil kommt durch die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zustande: Nach wie vor leisten Frauen viel mehr unbezahlte Haus- und Familienarbeit als Männer. Welche ökonomischen Konsequenzen hat das? Und welche politischen Mittel gäbe es dagegen? Die Ökonomin Mascha Madörin sucht im moneta-Interview nach Antworten.

Aus der Einkommenslücke resultiert auch eine Vorsorgelücke. Um diesen Nachteil etwas zu mildern, können Frauen sich aktiv um Finanz-, Anlage- und Vorsorgefragen kümmern. Welche spezifischen Beratungsangebote es dafür gibt, ist ein weiteres Thema dieser moneta.

Zudem werfen wir einen Blick in Arbeitswelten: Was braucht es, damit Frauen in der Finanzbranche die gläserne Decke durchstossen können? Welche Chancen bieten sich Frauen und Männern in innovativ geführten Unternehmen, die ohne Machtballung und Hierarchiestufen auskommen, beispielsweise mit dem Holacracy-Modell? Und welche Auswirkungen haben die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen der ABS auf die Mitarbeitenden – speziell auf die Männer?

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen übrigens sind in der Schweiz noch lange nicht Mainstream. Warum das so ist, erfahren Sie im Gespräch mit der Historikerin Elisabeth Joris.

Ich wünsche Ihnen eine Lektüre voller bereichernder Gedankenanstösse.

Katharina Wehrli, Redaktionsleiterin moneta

moneta #1-2019

Magazin für Geld und Geist

moneta erscheint vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache und geht kostenlos an Kundinnen und Kunden der Alternativen Bank Schweiz AG (ABS). Die Wiedergabe von Texten und eigenen Illustrationen ist nur unter Quellenangabe und mit schriftlicher Zustimmung der Redaktion erlaubt.

Herausgeberin Alternative Bank Schweiz AG

Redaktionsleitung Katharina Wehrli (kw)

Redaktion Esther Banz (eb), Roland Fischer (rf), Muriel Raemy (mr), Simon Rindlisbacher (sr)

Online-Redaktion Katrin Pilling (kp)

Übersetzung Nicole Wulf

Inserate Bruno Bisang

Layout Clerici Partner Design, Zürich

Illustrationen Claudine Etter

Druck Ropress Genossenschaft, Zürich

Papier Cyclus Print, 100 Prozent Recycling

Adresse Alternative Bank Schweiz AG, moneta, Amthausquai 21, Postfach, 4601 Olten, Telefon 062 206 16 16, moneta@abs.ch

Auflage dieser Ausgabe 24 300 Ex.

Beilagen Werbung und Beilagen, die nicht von der ABS stammen, sind bezahlte Inserate – diese Einnahmen helfen uns, die Produktionskosten des Magazins zu decken.

Wichtiger Hinweis zu den Inseraten und Beilagen Zeichnungsangebote für Beteiligungen oder Obligationen in dieser Zeitung sind von der ABS nicht geprüft. Sie stellen deshalb keine Kaufempfehlung der ABS dar.

Wenn Sie als Bankkundin/-kunde umziehen, melden Sie uns Ihre neue Adresse bitte schriftlich oder via E-Banking-System.

Online-Magazin: Alle Artikel von moneta erscheinen auch online unter www.moneta.ch

Basel-Stadt gibt zweiten grünen Fonds heraus

Nach Genf ist Basel-Stadt der zweite Schweizer Kanton, der «grüne» Anleihen lanciert. Nach einer ersten Emission im letzten September folgte im Januar ein zweiter Green Bond in Höhe von 200 Millionen Franken. Das Kapital wird ausschliesslich zur Finanzierung von Projekten verwendet, die den ökologischen Umbau begünstigen (erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Verkehr, Wasser, Dekarbonisierung, Abfallbewirtschaftung usw.). (mr)

Messbarer Beitrag an die Care-Arbeit

Auf männer.ch lässt sich der eigene «Mencare-Fussabdruck» bestimmen. Das Online-Tool ermöglicht Männern (und Frauen), ihren Beitrag zur unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie zu messen. männer.ch, der Dachverband progressiver Schweizer Männer- und Väterorganisationen, will damit einen Beitrag zu mehr Gleichstellung leisten. Die Bundesverfassung verlange Gleichberechtigung auch bei der Hausarbeit. Doch die Realität in der Schweiz sei, dass Männer nur einen Drittel der Care-Arbeit übernehmen, schreibt der Verband auf seiner Website.

Der Online-Fragebogen ist gut verständlich und schnell ausgefüllt. Trotz gewisser methodischer Mängel bietet er einen brauchbaren Ansatz, um den Anteil an der Care-Arbeit zu reflektieren. Tipp: Beide Partner füllen den Fragebogen aus und vergleichen das Ergebnis. Eine gute Grundlage, um über Gleichberechtigung und Familienarbeit zu diskutieren. (Daniel Bütler) www.maenner.ch/footprint



Lancierung des Mencare-Fussabdrucks am letzten Vätertag

Kampf gegen CO₂-Emissionen in Freiburg

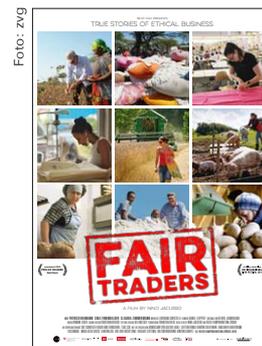
Die Stiftung Carbon Fri wurde Anfang 2018 von der Freiburger Kantonalbank, der Firma Climate Services und der Handels- und Industriekammer des Kantons Freiburg ins Leben gerufen. Sie vergibt das Label «Carbon Fri» an Unternehmen, die sich verpflichten, ihren ökologischen Fussabdruck zu verringern und pro Tonne CO₂, die sie in die Atmosphäre freisetzen, in die Stiftung zu investieren. Das gesammelte Geld wird an die Freiburger Wirtschaft zurückverteilt. Beispielsweise werden lokale Projekte unterstützt, die nicht von anderen Finanzierungshilfen profitieren können. So haben die Schülerinnen und Schüler von Grolley mit Unterstützung der Stiftung im Rahmen eines Aufforstungsprojekts 1600 Bäume gepflanzt, die den neuen klimatischen Bedingungen entsprechen. (mr) www.carbonfri.ch

Die EU strebt eine nachhaltige Finanzindustrie an – und die Schweiz?

Im März 2018 veröffentlichte die Europäische Kommission ihren Aktionsplan für ein nachhaltiges Finanzwesen. Eine von WWF, LCR Services AG und PwC Schweiz gegründete Arbeitsgruppe analysiert nun die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Plans auf den Finanzplatz Schweiz. Ihr kürzlich vorgelegtes Rechtsgutachten zeigt auf, dass der Aktionsplan der EU die Schweiz unter Druck setzt, ihr aber auch die Gelegenheit bietet, sich als Pionierin im Bereich nachhaltiger Finanzierung zu positionieren. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe rufen die Politik und die Behörden dazu auf, sich aktiv mit dem Thema zu beschäftigen. Eine entsprechende Studie wird im März 2019 publiziert. (mr) www.wwf.ch

Greenpeace kritisiert UBS und Credit Suisse

Eine von Greenpeace Schweiz in Auftrag gegebene Analyse zeigt, dass die beiden Schweizer Grossbanken UBS und Credit Suisse zwischen 2015 und 2017 Kredite von insgesamt 12,3 Milliarden Dollar an 47 Unternehmen vergeben haben, die im Bereich der extrem klimaschädlichen fossilen Brennstoffe tätig sind: Kohle, Öl aus Teersand, der Arktis und der Tiefsee sowie Flüssiggas. ISS-Ethix in Zürich hat die Emissionen berechnet, die aus diesen Finanzierungen resultieren, und das Unternehmen Right Based on Science in Frankfurt hat diese Berechnungen ausgewertet. Gemäss ihrem im Januar publizierten Bericht haben die beiden Banken 2015, 2016 und 2017 den Ausstoss von insgesamt 182,9 Millionen Tonnen Treibhausgasen finanziert. (mr) www.greenpeace.ch



Filmtipp: «Fair Traders»

Gerechte Arbeitsbedingungen bieten, auf umweltfreundliche Produkte setzen und in der freien Marktwirtschaft bestehen. Dass alles gleichzeitig möglich ist, beweisen die drei Protagonisten im Dokumentarfilm «Fair Traders»: die Gründerin einer ökologischen und sozialen Kleiderfirma, eine Biobäuerin und ein ehemaliger Garnhändler, der in Indien und Tansania Biobaumwolle herstellt. Sie beweisen, dass es möglich ist, sozial, ökologisch und gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreich zu produzieren.

Der Schweizer Regisseur Nino Jacusso gibt einen Einblick in die Philosophie und die Arbeit der drei und macht spürbar, was sie antreibt. Ein engagierter Film, der anspricht, sich selbst für eine lebenswerte Welt einzusetzen. (sr) www.fairtraders.ch

«Es wäre ein riesiger Befreiungsschlag»

Die finanzielle Gleichstellung kommt in der Schweiz nicht vom Fleck: Frauen verdienen über 100 Milliarden Franken weniger als Männer – pro Jahr. Ein Gespräch mit der Ökonomin Mascha Madörin über Gründe und Folgen dieser enormen Einkommenslücke. Und was dagegen zu tun ist. Interview: Katharina Wehrli

moneta: Mascha Madörin, gemäss einem neuen Berechnungsmodell von Eurostat beträgt die Einkommenslücke in der Schweiz 44 Prozent. Das sind jährlich 108 Milliarden Franken. Wie kommen diese gigantischen Einkommensunterschiede zustande?

Mascha Madörin: Rund 28 Milliarden sind die eigentliche Lohnlücke, also das, was Frauen, wenn sie Lohnarbeit leisten, weniger verdienen als Männer. Es handelt sich dabei um eine grobe Berechnung fürs Jahr 2014, die ich aufgrund der Eurostat-Daten gemacht habe.

Und die restlichen rund 80 Milliarden?

Die gehen auf die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zurück. Wenn man die gesamte Arbeitsbelastung von Personen im erwerbsfähigen Alter anschaut – bezahlt und unbezahlt zusammen –, arbeiten Männer und Frauen etwa gleich viel. Aber Frauen leisten viel mehr unbezahlte Arbeit.

In der Schweiz ist der Anteil von Teilzeit arbeitenden Frauen vergleichsweise hoch. Leisten Frauen in der Schweiz weniger Erwerbsarbeit als in anderen europäischen Ländern?

Nein. In der Schweiz ist das Arbeitsvolumen pro Kopf sehr hoch, denn die Arbeitslosigkeit ist niedrig und die Normalarbeitszeit hoch. Wenn man die bezahlten Arbeitsstunden der 16- bis 54-jährigen Frauen anschaut, arbeiten sie mehr pro Jahr als Frauen in Deutschland und fast so viel wie Frauen in Schweden.

Sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz extremer als in anderen europäischen Staaten?

Die Schweiz gehört zu den europäischen Ländern mit den grössten Einkommenslücken. Dazu gehören erstaunlicherweise die Niederlande, die mit 47 Prozent an erster Stelle liegen, Grossbritannien, Deutschland und Österreich. Aber auch Frankreich und Schweden, zwei Musterländer der Gleichstellung, haben mit 31 respektive 26 Prozent bemerkenswert grosse Einkommenslücken.

Wie erklären Sie sich, dass die Niederlande, Schweden oder Frankreich, die seit Jahrzehnten eine fortschrittliche Gleichstellungspolitik betreiben, so hohe Einkommenslücken haben?

Ich weiss es nicht. Aber wir müssen es herausfinden. Wir haben dreissig oder vierzig Jahre Gleichstellungspolitik hinter uns. Jetzt liegen viele Daten vor. Bei diesen Dimensionen der Einkommenslücken stellen sich ganz grundsätzliche ökonomische Fragen. Es geht um mehr als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn offenbar löst sich das Problem nicht von selbst, wenn mehr Frauen Vollzeit arbeiten.



Wie gehen Sie als Ökonomin diese Frage an?

Als feministische Ökonomin habe ich versucht, alle Themen, die Frauen in den 1970er-Jahren aufgeworfen haben, anzuschauen. Dabei habe ich festgestellt, dass ein Bereich von der Ökonomie bisher völlig ausgeblendet wurde, nämlich die Zukunft der Sorge- und Versorgungswirtschaft oder Care-Ökonomie. Also beispielsweise personenbezogene Dienstleistungen im Gesundheitswesen und in der Bildung, die erbracht werden müssen, die aber mit einem konventionellen Businessmodell nicht finanziert werden können.

Eine alte und kontroverse feministische Forderung ist, dass Hausarbeit bezahlt werden soll. Wie stehen Sie dazu?

Ich habe mit meinen Kolleginnen vom Netzwerk Wide Optionen diskutiert. Wir sind zum Schluss gekommen, dass das Aufziehen von Kindern und die Pflege von Alten und Kranken zu Hause bezahlt werden müsste.

Um wie viel Geld geht es da?

Wenn man alle unbezahlte Arbeit von Männern und Frauen rund ums Aufziehen von Kindern bis vierzehn Jahre – inklusive die zusätzliche Hausarbeit, die durch Kinder entsteht – bezahlen würde, wären das in der Schweiz geschätzte 110 Milliarden pro Jahr. Das wären etwa 7000 Franken pro Monat pro Paarhaushalt mit zwei Kindern. In diese Richtung sollte es gehen, es wäre ein riesiger Befreiungsschlag für die Frauen!

Sie haben geschrieben, dass Frauen, und vor allem Mütter, im jetzigen Wirtschaftssystem erpressbar seien. Was meinen Sie damit?

Wir müssen eine zusätzliche Theorie der Erpressbarkeit entwickeln. Die marxistische Theorie sagt, dass Menschen, die keine eigenen Produktionsmittel – sprich: Boden, Werkzeuge und Maschinen – haben, erpressbar sind. Die Eigentümer der Produktionsmittel können sie zwingen, zu Bedingungen zu arbeiten, die sie nicht selbst bestimmen können. Denn sie müssen als Lohnabhängige Geld verdienen, um ihre Existenzsicherung – Essen, Kleider, Wohnen – zu finanzieren. Die Schwäche von Marx' Erpressungstheorie ist, dass sie nur einen Teil unserer Existenzsicherung betrifft: Nach wie vor hängt ein grösserer Teil von unbezahlter Arbeit ab.

Und was bedeutet diese erweiterte Erpressungstheorie für Frauen?

Wenn lebensnotwendige Arbeit nicht bezahlt wird, entsteht ein Zwang, sie gratis zu leisten. Zum ersten Mal habe ich das nach dem Fall des Eisernen Vorhangs verstanden. Da kamen Berichte aus Osteuropa über den Zusammenbruch der sozialen Systeme, der Sozialversicherungen, des Gesundheitswesens usw. Ich hörte am Radio ein Interview mit einer Ukrainerin, einer akademisch ausgebildeten Frau. Sie gab einen guten Job auf und baute einen ehrenamtlichen Dienst zur Versorgung von verarmten Rentnerinnen und Rentnern auf. Als sie gefragt wurde, ob sie damit nicht wieder die traditionelle Frauenrolle übernehme, antwortete sie: «Doch. Aber wer von

uns macht es sonst?» Das ist eine Erpressungssituation. Es gibt einfach Leute in Not, die Hilfe brauchen. Oder Kinder, die weinen und versorgt werden müssen. Diese Arbeit nicht zu machen, wäre barbarisch.

Aber warum reagieren vor allem Frauen auf diese Erpressung? Auch Männer können Kinder, Alte und Kranke versorgen.

Ich glaube, weil es in der Geschichte Frauen, Sklaven oder Leibeigene waren, die diese lebensnotwendige Arbeit leisteten. Marx hat solche Arbeitsteilungen analysiert, aber ihn interessierten nur Arbeiten von Lohnabhängigen in Landwirtschaft und Industrie. Als dann die Feministinnen fragten, warum es die Frauen machen, begann die Analyse des ganzen Patriarchats, des Systems der Ehe, der Kontrolle über Frauen, der Eigentums- und Erbrechte.

Sie haben in Bezug auf die Care-Ökonomie schon von einer Krise gesprochen. Warum?

Die personenbezogenen Dienstleistungen werden relativ gesehen immer teurer, und zwar wegen des technologischen Fortschritts: Je grösser der Fortschritt in Sektoren ist, in denen man durch Technologie Arbeit einsparen kann, desto teurer wird die andere Arbeit im Vergleich dazu. Ein Beispiel: In den 1970er-Jahren brauchte man etwa sechzig durchschnittliche Jahreseinkommen, um einen Computer mit grosser Rechenkapazität zu kaufen. Wenn jemand schwer pflegebedürftig war, brauchte man drei oder vier Jahreseinkommen, um die Pflegearbeit zu bezahlen. Heute reicht das Einkommen von ein paar Stunden oder Tagen, um ein Smartphone zu kaufen, das mehr Kapazität hat als ein Grossrechner in den 1970ern. Die pflegebedürftige Person braucht aber noch gleich viel Arbeit beziehungsweise Einkommen, um die Pflege zu bezahlen. Roboter können nun mal keine Pflegearbeit übernehmen. Das ist ein Prinzip des technischen Fortschritts: Je stärker die Automatisierung, desto höher wird vergleichsweise der Preis für Dienstleistungen und Produkte, die nach wie vor arbeitsintensiv sind. Dies betrifft auch andere Branchen, etwa den Journalismus oder die wissenschaftliche Forschung.

Das heisst, es entsteht ein Finanzierungsproblem in Branchen, in denen sich durch technischen Fortschritt nicht wesentlich Zeit – und damit Geld – einsparen lässt?

Ja. Und das wird zu einem generellen gesellschaftspolitischen Problem werden. Es ist eine der grossen Zukunftsfragen, wird aber nirgends diskutiert.

Wie liesse sich das Problem angehen?

Es müsste gar kein Problem sein. Wir sind reich genug! Wenn man nur noch einige Hundert Franken für ein Smartphone braucht, hat man mehr Geld für Betreuung und Pflege zur Verfügung. Das wäre doch das Prinzip des ökonomischen Fortschritts! Aber wir leben in einer geldgesteuerten Ökonomie. Geld fliesst im kapitalistischen System nur dorthin, wo man Erträge erzielen kann. Deshalb fehlt Geld in Bereichen, wo sich keine Profite machen lassen. >>>



Foto: zvg

Mascha Madörin ist Ökonomin und hat vor allem zu Entwicklungsökonomie, zum Finanzplatz Schweiz und zu Südafrika während der Apartheid gearbeitet. Zudem ist sie eine Pionierin der feministischen Ökonomie. Gegenwärtig arbeitet sie vor allem zu öffentlichen Finanzen und zur politischen und sozialen Ökonomie des Care-Sektors, speziell des Gesundheitswesens. Sie engagiert sich unter anderem bei Wide, einem unabhängigen feministischen Netzwerk, das sich mit Entwicklungspolitik und, was die Schweiz anbelangt, insbesondere mit der Care-Ökonomie auseinandersetzt.

www.maschamadoerin.ch
www.wide-switzerland.ch

Literaturhinweis:

Bettina Dytrich, Stefan Howald (Hg.), Quer denken: Mascha Madörin, Zürich, Edition 8 2016.

Wie könnte man das Geld dorthin fließen lassen?

Der Staat müsste hier die Rolle eines Ermöglichs einnehmen und jene Bereiche subventionieren, die sich sonst nicht finanzieren lassen. Historisch gesehen, druckte der Staat Geld, wenn etwas unbedingt gemacht werden musste, vor allem zur Finanzierung von Kriegen. Der Volkswirtschaftler und Nobelpreisträger Paul Krugman sagt heute: «Wir haben die Wahl: Entweder finanzieren wir einen Krieg, um die Wirtschaft anzukurbeln, oder wir geben viel mehr Geld aus für die Care-Ökonomie; für Bildung, Gesundheit, die Pflege der Alten usw. Aber es ist radikal tabu, dafür Geld zu drucken.»

Sie haben als feministische Ökonomin Pionierarbeit geleistet. Welchen Stellenwert haben feministische Ansätze heute in den Wirtschaftswissenschaften?

Es gibt international einige Literatur, etwa zu den Auswirkungen der Finanzkrise auf Frauen und auf die Care-Ökonomie. Aber zur Zukunft der Care-Ökonomie arbeiten nur wenige. In einer Arbeitsgruppe zu feministischer Makroökonomie widme ich mich diesen Fragen zusammen mit anderen Ökonominen und Sozialwissenschaftlerinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Eine ist Spezialistin für Genderbudgeting, eine für den Arbeitsmarkt usw. Im Zentrum steht die Care-Ökonomie als makroökonomisches Thema, als vierter Wirtschaftssektor sozusagen. Wir arbeiten an einer Theorie für diesen Sektor. Es ist radikale Pionierinnenarbeit – Gratisarbeit übrigens. Was es jetzt bräuchte, wäre Geld, um einen Think-Tank einzurichten, ein makroökonomisches Forschungsinstitut zur Care-Ökonomie und zu ihrer Verzahnung mit den anderen Sektoren.

Wie gelangen die bisherigen Ergebnisse an die Öffentlichkeit?

In Aufsätzen, Artikeln und Vorträgen. Zu den wichtigsten Themen, etwa zur Einkommenslücke, wollen wir standardisierte Faktenblätter machen, die die Situation in verschiedenen Ländern darstellen und Fragen dazu aufwerfen. Wir leisten harte Grundlagenarbeit. Mir macht sie grossen Spass, weil sich viele neue Fragen ergeben. Ich bin jetzt 73, und bei gewissen Fragen denke ich: Verdammst noch mal, warum habe ich mir das bis jetzt nie überlegt? Ich bin unglaublich gern Ökonomin. Diese Grundlagenarbeit ist für mich ein Altersprojekt – endlich finde ich Zeit, zu lesen, auch noch einmal marxistische und keynesianische Theorie, auch die marxistisch-feministische Debatte, die ich allerdings irreführend finde.

Warum?

Ich glaube nicht, dass der Kapitalismus der einzige Ausbeutungsfaktor ist. Ich glaube, es sind tatsächlich immer noch die meisten Männer, die davon leben, dass Frauen gratis arbeiten. Ich glaube, dass unsere Kultur und Regulierungen nach wie vor stark patriarchalisch geprägt sind. Seit Beginn der neuen Frauenbewegung in den 1970er-Jahren gab es zwar grosse Fortschritte im Ehe-, Scheidungs- und Erbrecht. Heute scheint mir die Geldknappheit ein dominierender Herrschaftsmechanismus zu sein. Aktuell haben Frauen einfach unglaublich viel

weniger Geld als Männer. Das betrifft die Pensionskasse und damit die Höhe der Rente, aber auch den Alltag vor der Pensionierung: Frauen sind heute ständig knapp an Zeit und Geld. Jedes Jahr 100 Milliarden weniger zu haben – allein in der Schweiz –, das ist entscheidend! Das ist heute der grosse Erpressungsmechanismus! Das müssen wir ändern.

Die finanzielle Ungerechtigkeit verlangt nach politischen Massnahmen. Wie sehen Sie Ihre Rolle?

Ich kann mein Wissen zur Verfügung stellen, und wir werden beim kommenden Frauenstreik Aktionen lancieren. Mein Ziel ist, dass niemand mehr in der Schweiz über Sozialpolitik, Rentenaltererhöhung, Altersvorsorge oder Gleichstellung reden kann, ohne über die mehr als 100 Milliarden zu reden, die den Frauen jedes Jahr vor-enthalten werden. •



Wichtig, zu wissen

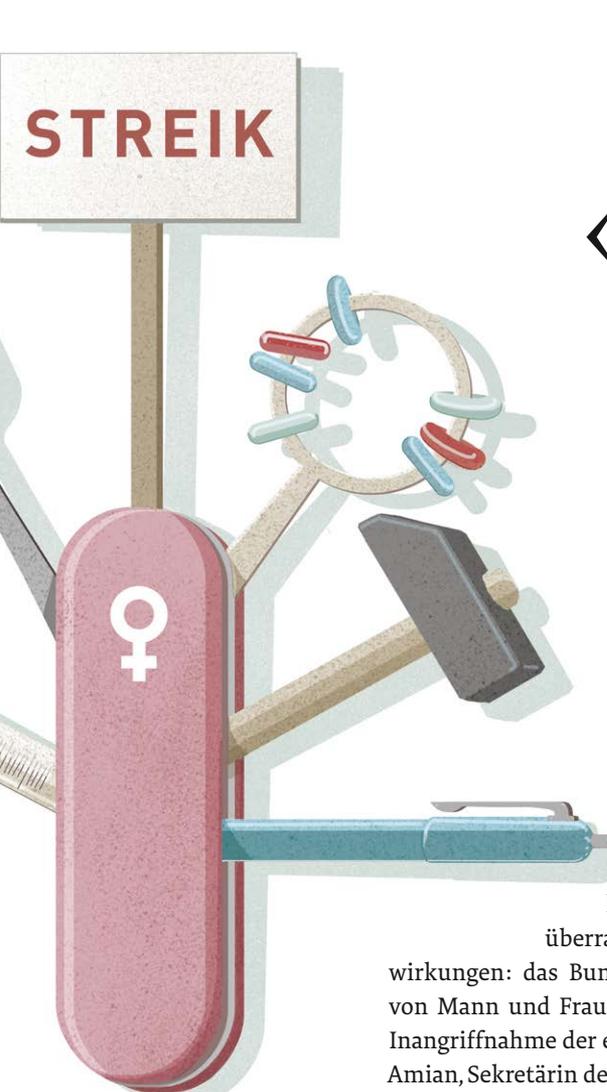
Gesamte Einkommenslücke/ Gender Overall Earnings Gap (GOEG): 2017 publizierte das Statistische Amt der Europäischen Union (Eurostat) erstmals Ergebnisse eines neuen Berechnungsmodells, das die gesamte Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern erfasst. In der Schweiz beträgt der GOEG 44,5 Prozent (2014) oder, von Mascha Madorin grob berechnet, 108 Milliarden Franken. Rund drei Viertel resultieren aus der ungleichen Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit.

Lohnlücke/Gender Pay Gap (GPG): Der GPG bezeichnet den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn der Frauen, verglichen mit jenem der Männer. In der Schweiz beträgt der GPG 19,5 Prozent (2014), was rund 28 Milliarden Franken entspricht und damit rund ein Viertel der gesamten Einkommenslücke ausmacht. Rund 16 Milliarden des GPG entstehen aus statistisch erklärbaren Lohnunterschieden. Diese sind eine Folge von ungleicher Ausbil-

dung, Berufsstatus, Arbeitserfahrung und der überproportionalen Vertretung in Wirtschaftszweigen mit tiefem Lohnniveau. Die restlichen rund 12 Milliarden Franken des GPG gehen auf statistisch unerklärliche Lohnunterschiede zurück; sie dienen der Schätzung von Lohndiskriminierung.

Care-Ökonomie/Sorge- und Versorgungswirtschaft: Dieser Wirtschaftssektor umfasst alle bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten, bei denen es um die tägliche Sorge um und die Versorgung von Menschen geht. Zum bezahlten Teil der Care-Ökonomie gehören beispielsweise die Bildung oder das Gesundheitswesen.

Unbezahlte Arbeit: Zur unbezahlten Care-Arbeit gehören Hausarbeit, Betreuung von Kindern und Kranken sowie Unterstützung in anderen Haushalten. Der monetäre Wert der unbezahlten Arbeit in der Schweiz wird vom Bundesamt für Statistik berechnet; der Teil, den Frauen mehr leisten als Männer, entspricht rund 85 Milliarden Franken pro Jahr (2016). (kw)



STREIK

«Wir sind wütend»

Tausende von Frauen werden am 14. Juni 2019 streiken – unabhängig von Alter, gesellschaftlichem Status, politischer Einstellung oder sexueller Orientierung. Was sie zusammenbringt? Der Wille, sich gegen Belästigung, Gewalt und Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Sie fordern gleiche Löhne, anständige Renten und vor allem einen gesellschaftlichen Wandel.

Text: Muriel Raemy

Am 14. Juni 1991 gingen rund 500 000 Frauen auf die Strasse und forderten mehr Gleichstellung. «Die Aktion kam für viele überraschend und hatte konkrete Auswirkungen: das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, den Mutterschaftsurlaub und die Inangriffnahme der ersten AHV-Reform», beginnt Isabel Amian, Sekretärin der Unia Neuenburg und Mitglied des Neuenburger Streikkollektivs. Und dennoch: Auf den Tag genau 28 Jahre später werden Frauen erneut die öffentlichen Plätze einnehmen und ihren Unmut kundtun. Emilie Donzallaz, Mitglied des Frauenstreik-Komitees Freiburg, Teilzeit-Koordinatorin bei der Spitex im Bezirk Glâne, Mutter und Hausfrau, bereitet sich darauf vor: «Unsere Anliegen werden nicht ernst genommen. Wir wollen, dass sie auf die politische Agenda kommen. Der Streik ist für uns ein Mittel, Druck auszuüben.»

Ein Manifest mit 19 Punkten

Hunderte von Frauen aller Generationen beteiligen sich an der Organisation des Frauenstreiks vom 14. Juni – mit einem gemeinsamen Ziel: einen Schritt vorwärtskommen. Der nationale Anlass wird von kantonalen Streikkollektiven sowie Gruppen auf Gemeinde- und teilweise sogar auf Quartierebene getragen. Frauen mit zum Teil sehr unterschiedlichen politischen Einstellungen haben gemeinsam das Manifest für den diesjährigen Streik herausgegeben. Es umfasst 19 Punkte und thematisiert unter anderem Lohnungleichheit, sexuelle Gewalt, das unfaire Rentensystem oder die Geschlechterstereotypen, die unser Schulsystem prägen. Verlangt wird beispielsweise, dass Hausarbeit in allen Sozialversicherungen anerkannt wird und die Arbeitszeit für alle reduziert wird, damit familiäre und soziale Verantwortung geteilt werden kann. Kurz und gut, das Manifest fordert einen tief greifenden gesellschaftlichen Wandel. «Ich kämpfe natürlich aus meiner Perspektive als Mutter und Angestellte im Spitex-Pflegedienst», sagt Emilie Donzallaz. «In diesem Bereich arbeiten hauptsächlich Frauen in Teilzeit. Ihre Männer arbeiten Vollzeit, auch wenn einige sich

wünschten, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Unsere Löhne sind tief, und unsere Renten werden minimal sein. Wir arbeiten gratis für die Familie und die Gesellschaft. Wir sind wütend!»

An der Front

In ihrem Alltag als Gewerkschafterin für das Gastgewerbe kämpft Isabel Amian für Rechte und Arbeitsbedingungen, die eigentlich längst selbstverständlich sein sollten. «Ich habe es oft mit einem patriarchalischen oder gar chauvinistischen Führungsstil zu tun, in dem Frauen als hübsche Handlangerinnen betrachtet werden. Sie werden meist mit undankbaren Aufgaben betraut, und manche dürfen sich erst noch von Kunden oder Arbeitskollegen belästigen lassen. Ganz zu schweigen von der enormen Lohnungleichheit und der Tatsache, dass Frauen nur selten in Führungspositionen gelangen!»

Die Frauen werden am 14. Juni also die Arbeit niederlegen. Bis dahin sind in allen Kantonen zahlreiche Anlässe geplant. Organisiert werden die meisten von den Gewerkschaften, die ihre Mitglieder beim Streik unterstützen und für deren Lohnausfall aufkommen, und von den Streikkollektiven. Die Anlässe sollen sensibilisieren, informieren und möglichst viele Frauen mobilisieren. Auch die Männer sind eingeladen, sich anzuschliessen. Jede Frau kann sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten einbringen. Die einen werden an den Demonstrationen teilnehmen, die in den grossen Städten geplant sind, die anderen organisieren Aktionen in ihrem Quartier oder in ihrem Unternehmen. Beispielsweise verlassen sie um 15.24 Uhr ihren Arbeitsplatz, weil Frauen ab dieser Zeit – gemäss Berechnungen des BFS zur Lohnungleichheit – täglich gratis arbeiten. Wieder andere werden die Hausarbeit bestreiken und als Zeichen dafür – wie schon 1991 – einen Besen in den Farben der Frauenbewegung in ihr Fenster hängen. •

www.frauenstreik2019.ch

Mit Finanzwissen gegen die Vorsorgelücke

Frauen verdienen meist weniger als Männer, leben aber länger, weshalb sie im Alter mehr Geld brauchen. Sie müssten sich also intensiver mit Finanzplanung auseinandersetzen, als sie dies im Alltag oft tun. Frauenspezifische Beratungsangebote wollen dieses Manko beheben.

Text: Bärbel Bohr



Höhe der Leistungen aus der Altersvorsorge

Quelle: BFS

Wenn ein junges Paar einen Hypothekarkredit für das zukünftige Familiennest beantragt, berücksichtigt die Bank das Einkommen der Frau nicht, um die Tragbarkeit der monatlichen Belastung zu berechnen. Schnee von gestern? Von wegen. Das kann auch 2019 passieren. Für Banken ist die Rechnung einfach: Sie gehen davon aus, dass Frauen ihre Erwerbsarbeit aufgeben, sobald das erste Kind zur Welt kommt. Die Statistik gibt den Banken recht: Schweizer Mütter arbeiten mehrheitlich Teilzeit oder gar nicht. Schon ab 25 Jahren ist die Erwerbsquote der Frauen deutlich niedriger als jene der Männer.

Grosse Lücke bei der beruflichen Vorsorge

Das hat finanzielle Folgen: Gerade im Alter sind Frauen einem erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt. Während die Unterschiede bei den AHV-Renten zwischen Frauen und Männern gering sind, fällt der Unterschied in der beruflichen Vorsorge gross aus (siehe Tabelle).

Bei den älteren Jahrgängen von 1937 bis 1948 erhält fast die Hälfte der Frauen gar keine Rente aus der beruflichen Vorsorge. Jüngere Jahrgänge holen zwar auf; ein erhebliches Risiko bleibt aber bestehen. Grund dafür ist, dass Erwerbstätige mit einem tiefen Einkommen nicht obligatorisch in der zweiten Säule versichert sind. Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) empfiehlt deshalb Frauen wie Männern, während der gesamten beruflichen Laufbahn durchschnittlich nicht weniger als 70 Prozent erwerbstätig zu sein. So verringern sich die finanziellen Risiken, selbst im Falle einer Scheidung.

Das passive Verhalten von Frauen in Finanzfragen wird oft mit mangelndem Wissen begründet; denn in entsprechenden Tests schneiden Frauen schlechter ab als Männer. Eine Studie, die vom Max-Planck-Institut in Zusammenarbeit mit mehreren Hochschulen und der niederländischen Nationalbank erarbeitet wurde, kommt aber auch zum Ergebnis, dass Frauen weniger Vertrauen in ihr eigenes Finanzwissen haben. Sie antworten überproportional häufig mit «Ich weiss nicht» auf Fragen, sogar wenn sie die richtige Antwort wüssten. Ganz im Gegensatz zu den Männern, die sich in Finanzfragen manchmal zu viel zutrauen. Für das mangelnde Vertrauen der Frauen dürfte gerade in der Schweiz eine Rolle spielen, dass die Geschichte ihrer finanziellen Unabhängigkeit eine recht kurze ist. Bis zur Revision des Eherechts 1988 benötigten Frauen die Unterschrift des Mannes, wenn sie ein Bankkonto eröffnen wollten.

Klubs, Plattformen und Zeitschriften

Die Berührungsängste überwinden – das wollte auch Rosmarie Oehninger, als sie sich 1997 mit gleichgesinnten Frauen aus Zürich im Smart Ladies' Investment Club zusammantat, um eigenes Finanz-Know-how aufzubauen. Der Verein ist offen für alle Frauen. Oehninger >>>

Höhe der Leistungen aus den drei Säulen, Rentner bis fünf Jahre nach Pensionierungsalter gemäss AHV, jährliche Medianwerte in Franken, 2015

	Total	Männer	Frauen
Renten			
AHV-Renten ¹	21 600	21 600	21 600
BV-Renten	24 000	30 000	19 200

Kapitalauszahlungen

Kapital BV	89 000	160 000	49 800
Kapital Säule 3a	70 000	75 800	60 000

¹ Inkl. Ergänzungsleistungen und Hilfsentschädigungen

Ein erster Schritt zur finanziellen Gerechtigkeit in der Partnerschaft

Geld ist ein Thema, über das Paare häufig streiten. Das Drei-Konten-Modell hat sich in der Praxis bewährt, um die Ausgaben eines gemeinsamen Haushalts zu regeln. Es kann ein erster Schritt zu gleichberechtigter Verantwortung in Finanzfragen sein. Das Modell stellt sicher, dass Familien- und Erwerbsarbeit gleich viel zählen.

So funktioniert:

1. «Das ist unser Geld»: Alle Einnahmen des Paares fliessen auf ein Gemeinschaftskonto. Von diesem Konto werden alle Ausgaben, die beide sowie die Kinder betreffen, bezahlt.

Dazu zählen vor allem die Miete (bzw. Zahlungen für eine Hypothek), Lebensmittel, Ferientaufenthalte, Versicherungen und auch Beiträge für eine zusätzliche Altersvorsorge beider.

2. «Das ist mein Geld»: Das Geld, das auf dem Gemeinschaftskonto übrig bleibt, geht in regelmässigen Abständen fifty-fifty auf die Einzelkonten der beiden Partner. Damit können beide machen, was sie wollen. (bb)

Finanzangebote für Frauen

erzählt voller Begeisterung, wie sich die Frauen zunächst zusammensetzten, um gemeinsam den Börsenteil der Zeitung zu lesen und zu verstehen. Mit wachsenden Kenntnissen begannen sie, selbstständig zu investieren und systematisch ein eigenes Vermögen aufzubauen. Seit 2017 setzt der Verein zusätzlich auf eine digitale Plattform für Finanzinformationen. Daneben hält Oehninger persönliche Netzwerken weiterhin für zentral, damit Frauen sich untereinander austauschen können.

Anne Connelly, Gründerin des deutschen Online-Magazins *hermoney.de*, ist ebenfalls überzeugt, dass Frauen von einem Mix aus digitalen Informationsprodukten und persönlicher Beratung besonders viel profitieren. Frauen, so meint sie, fänden es wichtig, sich umfassend über Geldanlagen zu informieren. In Entscheidungssituationen würden sie zusätzliche Beratung suchen. «Dabei geht es Frauen nicht darum, den Markt zu schlagen, sondern ein Ziel zu erreichen», ergänzt die Finanzfachfrau, die selbst Karriere in der Fondsbranche gemacht hat.

Grosses Interesse an nachhaltigen Anlagen

Dass Frauen der traditionellen Anlageberatung in Banken misstrauen, begründet Connelly auch mit dem miserablen Ruf der Branche: Männliche Berater, so ihre Erfahrung aus zahlreichen Gesprächen mit interessierten Frauen, würden einen grossen Verkaufsdruck aufbauen, den Frauen als unangenehm empfinden, erklärt sie. Sie würden die Sprache männlicher Berater häufig als zu fachtechnisch empfinden. Während diese sehr stark auf den Aspekt der Finanzrendite setzen würden, würden sich Frauen mehr für den gesamten Hintergrund eines Investments interessieren. Daher sei das Interesse an Investitionen in umweltverträgliche und soziale Projekte gross, ergänzt sie.

Rosmarie Oehninger bestätigt diese Beobachtung: «Frauen achten stärker auf den Hintergrund eines Unternehmens und nicht nur auf die Renditemöglichkeiten ihrer Geldanlage. Sie hinterfragen Details und akzeptieren nicht jeden Weg, um erfolgreich anzulegen.» Allerdings zeigt sich da ein Widerspruch: Trotz grossem Interesse investieren Frauen nicht häufiger in nachhaltige Anlagen als Männer. Die Finanz-Bloggerin Dani Parthum versucht, diese Diskrepanz mit dem unübersichtlichen Markt nachhaltiger Anlagen zu begründen. Intransparente Produkte und mangelnde Standards würden es schwer machen, die Risiken zu kalkulieren.

Die Expertinnen sind sich einig: Eine frauenspezifische Finanzberatung ist dann sinnvoll, wenn die Angebote die individuellen Ziele der Frauen unterstützen und ausreichend Information, Bildung und Vernetzungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. So kann ein beziehungsorientiertes Geschäftsmodell aufgebaut werden, das Frauen akzeptieren. •

Mehrere Schweizer Banken und unabhängige Vermögensberaterinnen verfügen über frauenspezifische Beratungsangebote. Im Non-Profit-Bereich bietet unter anderem die Frauenzentrale Zürich eine Budget- und Vorsorgeberatung für Frauen an. Die Frauenzentrale arbeitet mit selbstständigen Beraterinnen zusammen und stellt ein Pauschalhonorar für die Beratung in Rechnung.

www.frauenzentrale-zh.ch

Der Smart Ladies' Investment Club (Slic) ist eine Schweizer Non-Profit-Organisation, die sich zum Ziel gesetzt hat, dass Frauen mehr über Finanzen wissen und selbstständige Entscheidungen in allen Geldfragen treffen können.

www.slic.ch

Eine nicht ganz neue, aber sehr gute Einstiegslektüre bietet das Buch «Finanzplanung für

Frauen. Der Weg zum finanziellen Erfolg» von Bettina Michaelis und Cornelia Rappo-Brumann.

Achtung: Frauen zahlen für die gleiche Dienstleistung oft mehr als Männer, die sogenannte «pink tax». Das kann auch für Finanzgeschäfte gelten, wo es besonders einfach ist, anfallende Kosten in den Produkten zu verstecken. Dem US-Finanzportal *ellevest.com* wird vorgeworfen, dass es für die frauenspezifische Ansprache höhere Gebühren verlange als allgemeine Anbieter. Es ist deshalb wichtig, auch bei einer gelungenen Ansprache von Frau zu Frau kritisch zu bleiben und sich vor Abschluss über alle Honorare und Gebühren, die bei einem Vertragsabschluss anfallen, zu informieren. Nur so lassen sich Angebote vergleichen und das Für und Wider selbstständig abwägen. (bb)

Kommentar der ABS

Und wie macht es die ABS?

Die ABS stellt Anlageberatung von Frauen für Frauen nicht speziell ins Schaufenster. «Das Geschlecht ist nicht per se eine Garantie dafür, dass man sich versteht. Die Chemie muss stimmen», stellt Reto Gerber, Leiter Anlageberatung, klar. Nach dem ersten Gespräch werden darum alle Kundinnen und Kunden gefragt, ob es für sie mit dem Gegenüber stimme. «Die Kundinnen und Kunden dürfen, ja sie sollen ausdrücklich Nein sagen, wenn das nicht der Fall ist», meint Reto Gerber. Denn wie in jeder persönlichen Beziehung geht man in der Anlageberatung meistens einen langjährigen, gemeinsamen Weg. Wenn es dabei für jemanden wichtig

ist, dass er oder sie von einer Frau beraten wird, hat die ABS an jedem Standort Beraterinnen und geht gern auf dieses Bedürfnis ein. Damit in der Beratung wirklich die Bedürfnisse der Kundin oder des Kunden im Vordergrund stehen, sind auch strukturelle Aspekte entscheidend: In der ABS haben die Mitarbeitenden keine Zielvorgaben für den Verkauf von bestimmten Produkten. Zudem kennt die Bank kein leistungsabhängiges Bonussystem. Das hilft, Interessenkonflikte zu verringern.

Simon Rindlisbacher, ABS

Arbeit, nicht Menschen hierarchisieren

Bietet Holacracy einen Ausweg aus der Ungleichheitsfalle der aktuellen Arbeitswelt? Nachgefragt bei zwei Firmen, die das Modell anwenden.

Text: Roland Fischer

Wie kann man Unternehmensstrukturen gendergerechter machen? Braucht es dazu womöglich mehr als einfach guten Willen und einen Kulturwandel, sondern gleich eine komplett neue Art der Unternehmensführung? Seit ein paar Jahren macht eine Idee Furore, die in der Wirtschaftswelt wahlweise als grosses Heilsversprechen oder als Schaumschlägerei aus dem Silicon Valley gehandelt wird: Holacracy.

Die beste Idee gewinnt

Gerhard Andrey, seit 2017 im ABS-Verwaltungsrat, kennt beide Einschätzungen zur Genüge – und findet beide verkehrt. Die Holacracy-Idee werde wahnsinnig missverstanden, stellt der Mitgründer der Digitalfirma Liip gleich mal klar, wenn man ihn anruft. Aber sie ist auch nicht so einfach zu verstehen. In der Holacracy formieren sich Teams und die entsprechenden Rollenverteilungen immer wieder neu, je nach Kompetenzen. Es gibt also keine fixen Karriereleitern, keine Chefposten im klassischen Sinn.

«In Holacracy gewinnt immer die bessere Idee – nicht die Tradition, der Bedenkenträger oder die Vorgesetzte», formuliert es Andrey. Natürlich gebe es auch in der Holacracy Macht und Autorität, sie würden aber nicht kumulativ wie in klassisch hierarchischen Strukturen funktionieren. Was aber auch bedeutet, dass es einflussreichere Rollen gibt – und damit auch einflussreichere Teammitglieder. Was zur entscheidenden Frage führt, ob diese Schaltstellen im Holacracy-Modell leichter von Frauen eingenommen werden können.

Machtballung wird verhindert

Beim Materialmarkt Offcut kam Holacracy ins Spiel, «als es um die Organisation des nationalen Netzwerkes ging», sagt Dominik Seitz von Offcut Schweiz. Es mussten Strukturen gefunden werden, «die den Standorten auch in einem engen Verbund grösstmögliche Autonomie und eine Mitgestaltungsmöglichkeit gaben». Pikanterweise haben die Gründerinnen Simone Schelker und Tanja Gantner dabei einem Mann die Leitung der Dachorganisation überlassen. Gantner sagt, die Frauen seien bei Offcut Basel immer in der Überzahl gewesen, ohne

bewusste Entscheidung, dasselbe gelte für Offcut Zürich. Andrey glaubt unbedingt, dass Holacracy Frauen bessere Chancen bietet. Er nennt als Beispiel eine der Standardrollen in der Holacracy-Struktur, sogenannte «lead links»: «Im General Company Circle – dem Kreis, der die gesamte Organisation umfasst – sind elf Frauen und dreizehn Männer (lead links), bei einem Frauenanteil von 29 Prozent über die gesamte Firma.» Allerdings störe ihn der reine Fokus auf die Genderfrage: «Es wird zu selten über Macht gesprochen, denn darum geht es wirklich. Egal, in wessen Händen, zu viel davon ist grundsätzlich heikel. Holacracy organisiert Macht dezentral und verhindert Machtballung.» Er ist überzeugt, dass mit der Holacracy-Idee die «Ego-Bewirtschaftung» effektiv gemindert werde, das habe er im Arbeitsalltag schon oft beobachten können: «Es öffnen sich geschützte Räume, um tatsächlich Probleme zu lösen. Gerade stilleren Mitarbeitenden, die zwar gute Ideen haben, sich sonst aber kaum zu Wort melden, kommt das sehr zupass.»

«Egal, in wessen Händen, zu viel Macht ist grundsätzlich heikel.»

Effizienter oder gerechter? Oder beides?

Andrey sagt aber auch, dass es ganz verschiedene Kulturen bei der Umsetzung der Holacracy-Idee gebe. Das ist denn auch einer der Hauptkritikpunkte an der schönen Idee: Dass Holacracy nicht unbedingt mit Gerechtigkeit, sondern in erster Linie mit Renditedenken zu tun habe. Dass das Modell vor allem deshalb so heiss gehandelt werde, weil es verspreche, Unternehmen in einer sich rasch wandelnden Wirtschaftswelt agil zu machen. Das betont auch Andrey: Veränderungen seien gewissermassen einprogrammiert ins Holacracy-System: «Die Organisation kann sich schnell und ohne Top-down-Entscheidungen an veränderte Umstände anpassen.» Das Bild eines Vogelschwarms repräsentiere diese dezentrale Führung wohl am besten. Geht es also nicht um die Bedürfnisse der Angestellten, sondern um eine Massnahme zur Effizienzsteigerung? Die – gewissermassen nebenbei – tatsächlich ein paar verkrustete Genderstrukturen aufbrechen kann? •

Frauen, die Geld bewegen

Nur wenigen Frauen gelingt es, die gläserne Decke in der Finanzwelt zu durchbrechen. Die Gründe dafür sind sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zu suchen. Aber was zeichnet Frauen aus, die es geschafft haben?

Text: Simone Hofer Frei



«Cherchez les femmes» – Schweizer Banken und Finanzinstitute suchen Frauen für ihre Führungsgremien. Die Grossbanken haben die Genderfrage jüngst sogar zur Priorität erklärt: Headhunter feilschen hinter den Kulissen um Kandidatinnen, einige Kantonalbanken haben für ihre Verwaltungsräte zur Quote gegriffen. Immerhin 21 Prozent beträgt der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der Banken, nur bei wenigen Banken – unter anderem auch der Alternativen Bank Schweiz – ist die Geschlechterquote (nahezu) ausgeglichen. Noch dürrtiger sieht es in der operativen Geschäftsleitung aus: Nur drei Prozent der Schweizer Banken-CEO sind weiblich, acht Prozent zählt der Frauenanteil auf Stufe der Geschäftsleitung, elf Prozent im Top-Kader. Die Banken liegen damit unter dem Mittel von 113 grossen Unternehmen, die für den sogenannten Schillingreport 2018 befragt wurden. Wollen die Frauen etwa gar nicht, obwohl man sie braucht?

Es braucht sie

Der Ruf nach mehr Bankchefinnen hat wirtschaftliche Gründe: Der Fachkräftemangel gehört zu den meistgenannten Sorgen von Schweizer Unternehmen. Zudem ist hinlänglich erwiesen, dass gemischte Teams bessere Entscheide fällen. «Innovation bedingt positiv gelebte Heterogenität», weiss Sita Mazumder, Ökonomeprofessorin an der Hochschule Luzern und – nebst zahlreichen weiteren Engagements – Verwaltungsrätin bei der Clientis Bank. Die Banken sind ja auch wirklich auf frische Ideen angewiesen: Sie mussten sich vom Bankgeheimnis

verabschieden, die dauerhaft tiefen Zinsen schmälern ihre Erträge, und mit der Digitalisierung drängen branchenfremde Fintech-Unternehmen in den Markt. Hinzu kommt der demografische Wandel: «Die Banken müssen vermehrt auf die Bedürfnisse der jüngeren Generationen und der Frauen eingehen.» Sita Mazumder ergänzt: «Aber auch die Frauen müssen ihren Teil beitragen.» Doch worin besteht dieser Beitrag? Wir haben Frauen gefragt, die wie Sita Mazumder die gläserne Bankendecke durchbrochen haben.

Biss, aber nicht bissig

Es braucht Hartnäckigkeit. «Wenn mir die Herren nicht zuhörten, wiederholte ich mich, einmal, wenn nötig auch zweimal», erinnert sich Antoinette Hunziker-Ebnetter. Heute, als gestandene Verwaltungsratspräsidentin der Berner Kantonalbank und als CEO und Gründungspartnerin der Forma Futura Invest AG, muss sich die frühere Chefin der Schweizer Börse nicht mehr erst Gehör verschaffen, um sich für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld starkzumachen.

Durchhaltewillen bewiesen hat auch Sabine Döbeli, CEO von Swiss Sustainable Finance. Doch sie musste auch feststellen: «Es braucht die richtige Dosierung. Ein allzu forsches Auftreten kommt als Frau nicht gut an.» Selbstsicherheit holt sie sich durch Kompetenz. Sabine Döbeli war an den entscheidenden Wegmarken ihrer Karriere die Frau, an der fachlich kein Mann vorbeikam. Für Sita Mazumder gehören Authentizität und Kompetenz zusammen und sind beide wichtig: «Um authen-

tisch zu sein, muss ich wissen, wer ich bin, was ich will und was ich kann.» Dann würden fast automatisch auch die Schultern breiter, was es für eine Karriere in der Finanzbranche – und auch in der akademischen Welt – durchaus brauche. Quotenfrau? «Höre ich immer wieder. Es ist nicht lässig, aber ich kann damit umgehen.»

Intelligent scheitern lernen

Hunziker-Ebnetzer ist überzeugt, dass die Grundlage für ihre Karriere in ihrer Kindheit gelegt wurde: «Chancengleichheit war selbstverständlich.» Später hat sie sich bewusst ein passendes Umfeld gesucht: einen Arbeitgeber, der sie förderte, einen Mann, der bei der Familienarbeit mit anpackt. Oder sie hat sich das Umfeld selbst geschaffen, wie die Kindertagesstätte, die sie an ihrem Wohnort gründete. Am Anfang ihrer Karriere stand ein Vorgesetzter, ein US-Amerikaner, der ihr einen wertvollen Rat mit auf den Weg gab: «70 Prozent Erfolg vs. 30 Prozent Misserfolg sind eine gute Quote.» Das nahm sich Hunziker-Ebnetzer zu Herzen, und es nahm viel vom Druck, immer perfekt sein zu müssen. Und es macht Mut, etwas zu wagen und auch ein Scheitern in Kauf zu nehmen. Hunziker-Ebnetzer musste in ihrer Karriere auch Rückschläge einstecken. «Wichtig ist, dass man aus den Fehlern lernt.» Auch für Sita Mazumder ist «effizient Aufstehen nach Rückschlägen» zentral und: Unterstützung suchen. Frauen machten oft das Gegenteil: Sie ziehen sich zurück und fallen damit frühzeitig aus dem Rennen um eine spätere Spitzenposition.

Werte sind wichtig

Warum haben sich diese drei Frauen in ihre Karrieren «hineingekniert», wie dies Facebook-COO Sheryl Sandberg in ihrem umstrittenen Buch «Lean In» von den Frauen fordert? Auch bei Döbeli kamen gelegentlich Zweifel auf ob der Kultur, die in der Finanzbranche herrscht und die viel Stress erzeugt – nicht unbedingt echten, sondern eher künstlichen Stress, wie sie ergänzt. Warum hat sie nicht resigniert? «Weil mich das Thema interessiert und ich überzeugt bin, dass nachhaltig Anlegen etwas bewegen kann.» Die drei Frauen haben erkannt: «Geld bewegt die Welt» und können in ihrer Position dazu beitragen, dass das Geld in Unternehmen fließt, die ökologisch und gesellschaftlich nachhaltig handeln. Es dürfte kein Zufall sein, dass Finanzinstitute, die sich zu einer nachhaltigen Anlage- und Geschäftspolitik bekennen, ganz offenbar weniger Probleme bekommen, fähige Frauen zu rekrutieren. Stimmen die Werte und die Ziele des Arbeitgebers mit denjenigen der Frauen überein, sind diese auch bereit, sich hineinzuknien. Gut, dass auch bei den Anlegerinnen und Anlegern ein Umdenken stattfindet: Auch die institutionellen Investoren wie Pensionskassen und Versicherungen legen zunehmend Wert darauf, ihre Gelder nachhaltig anzulegen.

Die Spielregeln anpassen

Vorbilder sind wichtig, und sie inspirieren. Doch es braucht mehr. «Es ist nicht damit getan, Diversity-

Programme zu lancieren», schreibt die Schweizer Harvard-Professorin Iris Bohnet in ihrem Buch «What Works». Diese könnten sogar das Gegenteil bewirken, weil Menschen dazu neigen, gutes Verhalten zu überkompensieren. Etwa der Büroangestellte, der die Treppe hochsteigt und sich als Belohnung einen Doppelbuttergipfel zur Kaffeepause gönnt. Bohnet, die auch dem Verwaltungsrat der Credit Suisse Group angehört, zeigt auf, wie Stereotype unbewusst Männer befördern und Frauen behindern. In einem Experiment schätzen Harvard-Studierende Harald kompetenter ein als Heidi, obwohl nur der Name unter dem Dossier geändert wurde. Der prototypische Bankenchef in unseren Köpfen ist: männlich. Was lässt sich dagegen tun? Man müsse nicht die Frauen ändern, sondern die Spielregeln anpassen, schreibt Bohnet. Wie das geht? Zum Beispiel so: Seit ihre Kandidatinnen und Kandidaten hinter einem Sichtschutz vorspielen, stellen renommierte US-Orchester signifikant mehr Frauen ein. Ein simpler Vorhang hat den Talentpool verdoppelt.

Stereotype ausmerzen

Nun können potenzielle Banken-CEO kaum hinter einem Vorhang vorsprechen, aber mit einem geeigneten Verhaltensdesign – zum Beispiel standardisierte Fragebogen, Auswertung mithilfe von Algorithmen – lässt sich die Chancengleichheit verbessern. Wichtig ist, dass dies nicht erst passiert, wenn es um Spitzenpositionen geht. Wenn Frauen bereits ganz am Anfang ihrer Karriere weniger oft und später befördert werden und weniger verdienen als die Männer, dann fehlen sie am Schluss an der Spitze. Doch Stereotype sitzen in Frauen- genauso fest wie in Männerköpfen. Auch Frauen müssen ihren Beitrag leisten und Verantwortung übernehmen, damit es künftig mehr Bankenchefinnen gibt. •

Literaturhinweis:

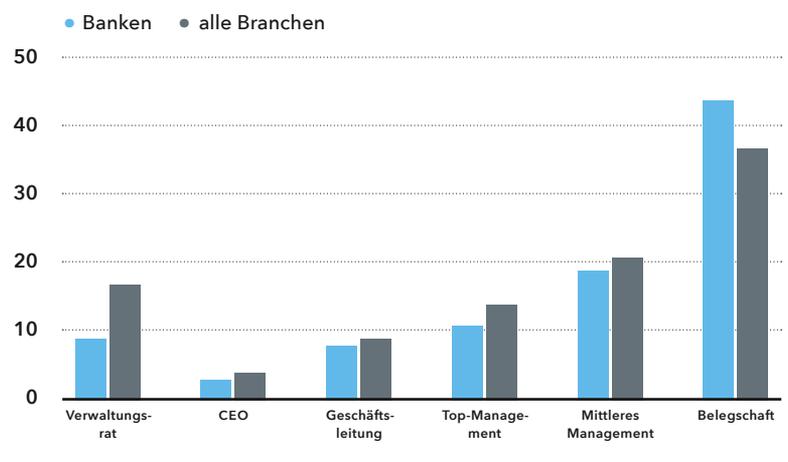
Iris Bohnet: What Works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann, C.H. Beck 2017.

Sheryl Sandberg: Lean In: Frauen und der Wille zum Erfolg, Ullstein Verlag 2013.

Die Finanzbranche ist ein hartes Pflaster für Frauen

Quelle: Schillingreport

Frauenanteil nach Hierarchiestufe in Prozent



Die Schweiz ist familienfeindlich

1945 schrieb sich die Schweiz eine Mutterschaftsversicherung in die Verfassung – umgesetzt wurde sie sechzig Jahre lang nicht. Und noch heute ist die Schweiz im internationalen Vergleich nirgendwo bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Warum, erläutert Historikerin Elisabeth Joris.

Text: Daniel Bütler

Ein Montagvormittag in einem Stadtzürcher Café, Interview mit der Historikerin Elisabeth Joris. An den Nebentischen sitzen viele Mütter mit Kleinkindern. Ein betreuender Vater ist nicht zu sehen. Offizielle Zahlen zeigen: Zwar sind die meisten Kinder an manchen Tagen in einer Betreuungseinrichtung, aber «die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist in der Schweiz bis heute ein Frauenthema», sagt Elisabeth Joris, die später ihre Enkelinnen von der Schule abholen wird.

Dabei war die Schweiz in Sachen Frauenrechte einst Pionierin, wie die auf Frauengeschichte spezialisierte Zürcher Historikerin sagt. Schon im späteren 19. Jahrhundert forderten Frauen- und Arbeiterinnenvereine neben dem Frauenstimmrecht mehr Mutterschutz. Im Fabrikgesetz von 1877 wurde – international vorbildlich – ein achtwöchiges Arbeitsverbot für Frauen nach der Geburt verankert. Damals waren hierzulande so viele Frauen ausserhäuslich erwerbstätig wie kaum sonst in Europa, vor allem der Textilfabriken wegen. Und die Schweiz verfügte laut Joris «über einen im Gegensatz zu heute fortschrittlichen linksliberalen Freisinn, der den Arbeiterinnenschutz unterstützte». Das Fabrikgesetz wurde vom Volk knapp angenommen. Allerdings sah es lediglich ein Arbeitsverbot vor, aber keine Entschädigung des Lohnausfalls oder Beteiligung an den medizinischen Kosten der Mutterschaft. Für die Arbeiterinnen war dies ein Problem. Für die anfänglich fortschrittliche Sozialpolitik markierte dann der niedergeschlagene Generalstreik 1918 den Wendepunkt. Von nun an wurden linke Anliegen hart bekämpft. Immerhin konnte noch die AHV realisiert werden.

Viermal vom Volk abgelehnt

Verbesserungen für den Mutterschutz brachte in vielen europäischen Staaten paradoxerweise der Zweite Weltkrieg. Deutschland etwa unterstützte nach Kriegsende Zehntausende von Witwen mit «Muttermgeld». Auch in der Schweiz wurde 1945 der Mutterschaftsschutz ge-

setzlich verankert – auf dem Papier. Der von den Stimmberechtigten (ausschliesslich Männern) mit grosser Mehrheit angenommene Familienschutzartikel gab dem Bund den Auftrag, Familienzulagen und eine Mutterschaftsversicherung einzuführen. Während die Kantone Kinderzulagen in den nächsten Jahrzehnten realisierten, passierte bei der Mutterschaftsversicherung wenig, wie Joris sagt: «Man hatte zwar einen Familienartikel, aber umgesetzt wurde nur, was direkt den Männern in die Tasche floss – die Kinderzulagen wurden den Männern ausbezahlt.»

Ab Mitte der 1960er-Jahre deckte die Versicherung nun immerhin die medizinischen Kosten bei Mutterschaft. Mehr als diese Leistungen gab es aber nicht. «Kinderkriegen wurde vom Gesetzgeber wie eine Krankheit behandelt», sagt Joris. Eine Mutterschaftsversicherung mit Lohnfortzahlung nach der Geburt lehnte das Volk viermal ab: 1974, 1984, 1987 und 1999. Erst 2004 stimmten 55 Prozent einem bezahlten Mutterschaftsurlaub zu. Entscheidend war wohl, dass der Gewerbeverband nach langer Opposition auf die Ja-Seite gewechselt hatte und die Leistungen minimal gehalten wurden. Seither erhalten erwerbstätige Mütter während 14 Wochen 80 Prozent ihres vorherigen Lohnes. Mütter ohne Einkommen gehen leer aus. Viele andere Länder kennen mehrmonatigen Urlaub für Mütter und Väter.

Gewerkschaften bremsten Frauenanliegen

Dass der Mutterschaftsurlaub bei uns so spät eingeführt wurde, ist empörend – und vor dem Hintergrund der rechtlichen Stellung der Frau in der Schweiz wenig erstaunlich. Bis zur Einführung des Frauenstimmrechts 1971 hatten Frauen keine Lobby und waren im politischen Leben kaum präsent. Der Mutterschaftsschutz kam erst dank der neuen Frauenbewegung in den 1970er-Jahren wieder aufs politische Parkett.

Zwar unterstützte die Linke Frauenanliegen, doch die Gewerkschaften blieben passiv. «Sie waren konservativ und systemkonform, konzentrierten sich aufs Ernährer-Lohn-Modell und versuchten, mit Gesamtarbeitsverträgen höhere Mindestlöhne für Männer durchzubringen», sagt Elisabeth Joris. «In Bezug auf Frauenanliegen bremsten sie. Manche Gewerkschaften verboten den Frauen sogar, «Männerberufe» wie Tramführer oder Uhrmacher auszuüben. Die Männer an der Spitze der Gewerkschaften waren lange mehrheitlich «rote Patriarchen.»



Abwehrhaltung gegen Menschen- und Frauenrechte

Beigetragen zum schweizerischen Geschlechterkonservatismus hat laut Joris, dass das Land vom Krieg verschont blieb. Es gab keine gesellschaftlichen Brüche, die alten männlichen Eliten konnten an der Macht bleiben. Während sich in anderen Ländern nach 1945 die Politik unter Beteiligung der Frauen neu formierte, dominierte in der Schweiz eine Haltung der «Selbstgenügsamkeit»: «Man sagte sich: Dass es uns so gut geht, ist unser Verdienst und der unseres Systems. Daran wollen wir nichts ändern.» So entwickelte sich eine starke Abwehrhaltung gegen Menschen- und Frauenrechte. Der Uno blieb die Schweiz fern, internationale frauenrechtliche Abkommen ratifizierte sie nicht. Dank dem hohen Wohlstand konnte man es sich leisten, Frauen von der Erwerbstätigkeit fernzuhalten. Bremsend wirkte auch die direkte Demokratie: Wurden mutterschaftsfreundliche Vorstösse im Parlament angenommen, scheiterten sie an der Urne.

Im jahrzehntelangen Kampf um den Mutterschaftsurlaub habe das Hauptargument der Gegner gelautet: «Die Mutter muss zu Hause bei den Kindern sein», sagt Regina Wecker, emeritierte Geschichtspräsidentin der Universität Basel und Spezialistin für Geschlechterforschung. Damit verknüpft sei die Vorstellung einer ländlichen Schweiz mit traditionellen Familienbildern: Eine Mutter geht keiner Erwerbsarbeit nach. Die SVP pflege dieses Familienbild bis heute. Mit dem SVP-Propagandabegriff «Staatskinder» verbunden sei die Botschaft: «Die Familie ist Privatsache. Eine staatliche Unterstützung können und wollen wir uns nicht leisten.»

Auch der Vaterschaftsurlaub hat einen schweren Stand

Der Mutterschaftsurlaub sei von einer Koalition von Konservativen und Wirtschaftsliberalen verhindert worden, fasst Joris zusammen: «Die Konservativen wollten das Patriarchat schützen und die Erwerbstätigkeit der Frau verhindern. Die Wirtschaftsliberalen stellten sich gegen jede Ausdehnung der «Soziallasten», wozu Beiträge an Familien gezählt werden.» Heute vertrete die SVP den Konservatismus und den Wirtschaftsliberalismus in Personalunion.

Die Rechtspartei bekämpft auch den Vaterschaftsurlaub. In der Schweiz bekommt heute ein Mann gleich viel Urlaub für ein neu geborenes Kind wie für einen Wohnungswechsel: einen Tag. Bisher sind Vorstösse für eine weniger familienfeindliche Lösung auf nationaler Ebene gescheitert. 2017 hat ein Zusammenschluss von Frauen-, Männer- und Familienorganisationen eine Volksinitiative für einen 20-tägigen Vaterschaftsurlaub eingereicht. Das Parlament ist aktuell daran, einen Gegenvorschlag auszuarbeiten.

Noch weit entfernt von der Gleichberechtigung

Die Situation der Mütter bleibt ungenügend: In internationalen Rankings zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf landet die Schweiz regelmässig auf den hinteren Rängen. Heute gehen hierzulande rund 80 Prozent aller Frauen einer Erwerbsarbeit nach – fast alle Mütter in Teilzeit. Die grosse Mehrheit der Väter dagegen arbeitet nach wie vor Vollzeit. Ein Urlaub für beide Elternteile, der es ermöglichen würde, die Betreuungsarbeit besser zu verteilen, ist noch weit davon entfernt, mehrheitsfähig zu sein, so wie weitere familienfördernde Massnahmen. Von Gleichberechtigung seien wir noch weit entfernt, resümiert Elisabeth Joris: «Frauen tragen immer noch die Hauptverantwortung für die Familie. Wenn die Kinder krank sind, müssen sich die Mütter organisieren, nicht die Väter. Die Rollenverteilung ist immer noch dieselbe.» •

DIE SEITEN DER ABS

ALTERNATIVE BANK - ALTERNATIVE MÄNNER?

Bei der ABS sind sie keine Exoten: Teilzeit arbeitende Männer und Väter, die schon mal bezahlten Vaterschaftsurlaub hatten. In der Gesellschaft sind sie nach wie vor die Ausnahme. Was ist anders bei der ABS? Die Antwort ist erstaunlich einfach: Männer haben eine Wahl.

Text: Katrin Pilling

Teilzeitarbeit für Männer und Vaterschaftsurlaub – in der Personalpolitik der ABS spielt beides eine zentrale Rolle. Vier Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub gewährt die Bank. Zudem fördert sie Teilzeitarbeit für beide Geschlechter, auch auf Führungspositionen. 56 Prozent der ABS-Angestellten arbeiten weniger als 90 Prozent, bei den Männern rund 44 Prozent.¹ Bei ihren Bemühungen um Gleichstellung hat die ABS verinnerlicht, worauf Fachleute unermüdlich hinweisen: Es geht dabei nicht nur um Frauenförderung. Zur Gleichstellung von Frauen und Männern gehört laut dem Eidgenössischen Gleichstellungsbüro, dass Paare selbst bestimmen können, wie sie bezahlte und unbezahlte Arbeit unter sich aufteilen wollen. Das bedingt, dass sich auch die Lebenswelt der Männer verändern kann. Gleichstellung muss deshalb auch Männerthema sein.

Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander

Das ist auch eine der Hauptbotschaften von Markus Theunert, Mitglied der Geschäftsleitung von männer.ch, dem Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen. «Politisch und gesellschaftlich ist dies aber ein hartnäckiger blinder Fleck, auch wenn der Auftrag dazu in der Bundesverfassung verankert ist», sagt der 46-Jährige. Spätestens bei der Familiengründung zeige sich, dass Männer immer noch stark erwerbsorientiert seien. Die Zahlen des Bundesamtes für Statistik geben Theunert recht: Von den 88 Prozent erwerbstätigen Männern in der Schweiz arbeiten nach wie vor nur rund 18 Prozent Teilzeit. Betrachtet man nur die Väter kleiner Kinder, so sinkt die Quote gar auf ernüchternde 10 Prozent. Im Vergleich dazu haben von den knapp 80 Prozent erwerbstätigen Frauen fast zwei Drittel eine Teilzeitanstellung, bei den Müttern liegt die Quote bei fast 80 Prozent. Es sieht also nicht danach aus, als hätten Paare in der Schweiz bezahlte und unbezahlte Arbeit gerecht untereinander aufgeteilt. Wollen es die Männer nicht anders? «Jein», sagt Theunert. «Das Leitbild des präsenten Vaters ist heute Mainstream – zumindest in der Theorie. In der Praxis gibt es noch zu viele Hürden – und natürlich auch Ausreden.» Er nennt diese erweiterten Rollenbilder bei augenscheinlich unveränderten Lebenswelten «widersprüchliche

Gleichzeitigkeit». Einen Hauptgrund dafür, dass Männer in diesem oft überfordernden Spannungsfeld ausharren, sieht Theunert in einer «Wahlfreiheitslüge»: «Echte Wahlfreiheit besteht, wenn ich zwischen gleichwertigen Optionen wählen kann und nicht das traditionelle Modell automatisch der einfachere Weg ist», betont er. Die Politik sei hier gefordert, aber auch Unternehmen müssten einen entscheidenden Beitrag leisten.

Alternativen für Männer

Bei der ABS haben die Männer die Wahl, und sie machen davon auch Gebrauch, wie die Teilzeitquote zeigt. Aber wozu nutzen sie die zusätzliche Zeit? Leben sie ihr Selbstbild als «präsenzte Familienmenschen» aus und haben Theunerts widersprüchliche Gleichzeitigkeit hinter sich gelassen? Alternative Bank – alternative Männer? Der Praxistest zeigt eher, dass es der ABS gelungen ist, Alternativen für Männer zu schaffen. Zum Beispiel für Peter Senn und für Yannick Reusser. Peter Senn arbeitet bei der ABS in einem 60-Prozent-Pensum als Kundenberater für Firmenfinanzierung. Der 41-Jährige betreut an seinen freien Tagen seine beiden Kinder. Seit fast zwanzig Jahren ist Peter Senn in der Bankenbranche tätig – bis zum Wechsel zur ABS immer Vollzeit. «Als ich Vater wurde, wollte ich mein Pensum reduzieren», erinnert er sich an den Start ins Familienleben. «Den Wunsch, mich an der Familienarbeit zu beteiligen, hatte ich immer. Mein damaliger Arbeitgeber ging aber nicht darauf ein, und ich habe auch nicht darauf bestanden oder Konsequenzen gezogen.» Weil es auch so irgendwie ging, haben er und seine Frau sich aber davor gescheut, ausgerechnet in dieser Lebensphase grössere Veränderungen anzupacken.

Als Peter Senns Kinder vier und fünf Jahre alt wurden, zogen sich aber die Grosseltern aus der Betreuung der Enkelkinder zurück. Seine Frau, die damals 20 Prozent erwerbstätig war, hegte den Wunsch, sich beruflich weiterzuentwickeln. Er selbst sah seine Rolle als Familienvater ebenso vernachlässigt wie sein Interesse an kreativen Tätigkeiten. So wurde das Teilzeitpensum zu einem wichtigen Kriterium bei der Suche nach einer neuen Stelle. Bei der ABS eine anspruchsvolle Stelle im 60-Prozent-Pensum zu finden, beschreibt er als seltenen Glücksgriff. «Oft wird ein Pensum von 80 bis 100 Prozent ausgeschrieben. Im Gespräch heisst es dann meist: Wir hätten eigentlich schon lieber 100 Prozent.» Dass die Arbeit mit Kundenkontakt auch im Teilzeitpensum funktioniert, bekräftigt Peter Senn ausdrücklich. Das sei eine Frage der Betriebskultur sowie der Organisation im Team und Kommunikation gegenüber der Kundschaft.



Lebenszufriedenheit im Fokus

Heute lebt Peter Senn mit seiner Frau ein Modell, das für die beiden schon lange ein gutes Szenario gewesen wäre: Beide arbeiten Teilzeit, beide sind für Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung in ähnlichem Umfang zuständig. Er hat die Freiheiten genutzt, die die ABS bietet. Das hat auch Yannick Reusser gemacht, der bei der ABS Bereichsverantwortlicher in der Fachstelle Personal ist. Als sein erstes Kind geboren wurde, reduzierte er sein Pensum von 100 auf 80 Prozent. Zudem kam der 31-Jährige bereits zweimal in den Genuss von vier Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub. «Beide Male war das unverzichtbar», erinnert er sich. «Zum einen als Unterstützung für meine Frau, aber auch für mich, um in der neuen Rolle als Vater anzukommen und von Anfang an eine enge Bindung zu den Kindern aufzubauen.» Yannick Reussers Frau war vor der Familiengründung zwischen 80 und 100 Prozent tätig. Nach dem ersten Kind reduzierte sie ihr Pensum auf 20 Prozent. «Ich hätte mir gut vorstellen können, mehr zu reduzieren und sie weniger», erklärt er. «Meine Frau hing aber inhaltlich weniger an ihrer Arbeit. Wir haben geschaut, wer was möchte, und dann entschieden.» Wichtiger als das Resultat war für Yannick Reusser die Herangehensweise: Ist es von vornherein klar, wer welche Rolle übernimmt? Oder schaut man, für wen welches Szenario am besten passt? «Dank der Wahlfreiheit, welche die ABS gibt, konnten meine Frau und ich uns beide viel stärker auf unsere jeweiligen Bedürfnisse und unsere Lebenszufriedenheit fokussieren», sagt Yannick Reusser. Und das gehe eben nur, wenn der Arbeitgeber überhaupt offen sei für verschiedene Antworten.

Peter Senn und Yannick Reusser sind repräsentativ für eine ganze Reihe jüngerer männlicher Angestellter bei der ABS: Menschen, die die Familienphase noch vor sich haben oder mittendrin sind. Sie machen von Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub gern und unaufgeregt Gebrauch – einfach, weil sie es möchten und (endlich) auch können.

Peter Senn und Yannick Reusser machen von Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub gern und unaufgeregt Gebrauch.

¹ Unter Teilzeit versteht die ABS ein Pensum unter 90 Prozent. Berücksichtigt man allerdings, dass die Bank die Wochenarbeitszeit für ein 100-Prozent-Pensum auf 40 Stunden begrenzt, lässt sich auch mit einer 90-Prozent-Stelle viel Freiraum erreichen. Zum Beispiel ist es ein beliebtes Modell, das 90-Prozent-Pensum in vier Tagen zu erledigen. Schliesst man die 90-Prozent-Stellen ins Teilzeitverständnis ein, beträgt die Teilzeitquote bei den ABS-Männern sogar 60 Prozent.

STEUERWERT ABS-AKTIEN

Die Steuerverwaltung des Kantons Solothurn hat folgende Vermögenssteuerwerte für die ABS-Aktien festgelegt:

- 161 Franken für die ABS-Namenaktie A mit einem Nominalwert von 100 Franken, Valoren-Nr. 141725,
- 1610 Franken für die ABS-Namenaktie B mit einem Nominalwert von 1000 Franken, Valoren-Nr. 141724.

Diese Steuerwerte gelten per 31. Dezember 2018 und sind entsprechend in die Steuererklärung einzusetzen.

ABS 3-BEITRÄGE 2019

- Erwerbstätige Personen, die einer Pensionskasse angeschlossen sind, können bis zu **6826 Franken** einzahlen.
- Erwerbstätige Personen, die keiner Pensionskasse angeschlossen sind, können bis zu **34 128 Franken** einzahlen. Der Betrag darf aber nicht höher sein als 20 Prozent des AHV-pflichtigen Nettoeinkommens.

EINLADUNG ZUR

28. ORDENTLICHEN GENERALVERSAMMLUNG DER ABS

**FREITAG, 10. MAI 2019, 14:00 UHR
KULTUR- & KONGRESSHAUS AARAU**

Wichtige GV-Traktanden

Auf der Traktandenliste der ABS-Generalversammlung stehen unter anderem die Wiederwahl von drei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Alle Aktionärinnen und Aktionäre erhalten fristgerecht eine persönliche Einladung mit der detaillierten Tagesordnung und allen weiteren nötigen Unterlagen.

Als Gast an die Generalversammlung

Auch wer keine ABS-Aktien besitzt, ist herzlich eingeladen, an der Generalversammlung teilzunehmen. Melden Sie sich an unter gv-ag@abs.ch oder Telefon 062 206 16 16.

Anschliessend an die Generalversammlung laden wir Sie herzlich zu einem reichhaltigen Apéro ein.





EIN PROJEKT AUS
DEM ABS-FÖRDERBEREICH:



WO FRAUEN IM ZENTRUM STEHEN

**Von der basisdemokratischen Autonomie zur AG:
Das Frauenzentrum Zürich hat eine lange und bewegte
Geschichte hinter sich. Heute beheimatet das
Zentrum in Zürich Wiedikon einen vielfältigen Mix
aus Unternehmen, Projekten und Veranstaltungen.**

Text: Miriam Suter

«Als uns 1999 die städtischen Subventionen gestrichen wurden, haben wir uns für die Flucht nach vorn entschieden», sagt Regula Bickel. Die 63-Jährige bildet zusammen mit Ines Bauer und Cornelia Jacomet den Verwaltungsrat der Frauen im Zentrum AG, deren Gebäude heute an der Bremgartnerstrasse in Zürich Wiedikon liegt. Bis hierhin war es ein langer Weg für das Frauenzentrum. Die beiden Verwaltungsrätinnen Regula Bickel und Ines Bauer sitzen zusammen im «Roten Raum» des Zentrums und erzählen von seiner bewegten Geschichte.

«Verwegen, kühn, erfolgreich»

Das Autonome Frauenzentrum (FZ) wurde 1974 von der Frauenbefreiungsbewegung (FBB) gegründet. Zunächst war es an der Lavaterstrasse in Zürich Enge beheimatet, in einer besetzten Liegenschaft, die später abgebrochen wurde. 1981 zügelte es an die Matengasse im Kreis 5. In seinen Anfängen bot das Frauenzentrum Platz für Projekte wie die «Fraue-Zitig» (FraZ) oder die Homosexuelle Frauengruppe (HFG), und aus der Arbeitsgruppe «Gewalt gegen Frauen» ging später das Frauenhaus zum Schutz misshandelter Frauen hervor. Im Lauf der 1980er-Jahre folgten zahlreiche neue Projekte: eine Lesbibibliothek, das Restaurant Pudding Palace, ein Notteléfono für vergewaltigte Frauen, ein Verein für Selbstverteidigung, eine Velowerkstatt, ein Musikraum und viele mehr. Finanziert wurde das Zentrum mit städtischen Subventionen – bis die SVP Zürich

im Juni 1999 mit einem Referendum dafür sorgte, dass diese Unterstützung gestrichen wurde.

Als Reaktion darauf lancierte der Verein Frauenzentrum Zürich im Februar 2000 ein Projekt, um nachhaltigen Frauenraum in der Stadt Zürich zu schaffen. Unter dem Motto «verwegen, kühn, erfolgreich» starteten die Frauen eine Geldsammelaktion und gründeten die Frauen Dienstleistungs-, Gewerbe- und Kulturzentrum AG mit rund 200 Aktionärinnen. «Wir haben damals einige Häuser angeschaut, die uns gefallen hätten. Am Stauffacher, beim Sihlcity, aber schlussendlich gabs immer etwas, das nicht gepasst hat», erzählt Bickel. Nach fast fünfjähriger Suche passte es dann endlich: 2005 konnte die AG an der Bremgartnerstrasse 18, mitten in Zürich Wiedikon, eine geeignete Liegenschaft kaufen. Das Gebäude war früher ein Gewerbehaus, hier wurden Dächer gebaut: «Es war ein Riesenchaos, als wir uns das erste Mal umgeschaut haben», erzählt Bickel. Nach den notwendigen Sanierungen konnten 2008 die Mieterinnen einziehen.

Die Liegenschaft umfasst rund 1200 Quadratmeter Wohn- und Gewerbefläche und beherbergt heute unter anderem das Büro des Vereins Frauenstadtrundgang, ein Institut für Craniosacraltherapie, ein Flamenco-Atelier für Frauen und junge Mädchen, ein Yoga-Atelier und das Restaurant Wirtschaft im Franz. Im «Roten Raum» finden seit 2013 regelmässige Veranstaltungsreihen statt für die Aktionärinnen der inzwischen in «Frauen im Zentrum» umbenannten AG und sonstige Besucherinnen – ganz im Geiste des früheren Frauenzentrums. Jeweils am Donnerstag steht der Raum exklusiv für öffentliche Frauenveranstaltungen zur Verfügung. Es gibt regelmässige Filmvorführungen – aktuell zum Thema «Frauen im Fokus» – präsentiert vom «Wybernet», dem schweizerischen Netzwerk lesbischer Fachfrauen. Und eine Gesprächsreihe «Rotes Palaver», wo in kleiner Runde über



Die Fassade des Zentrums konnte dank eines Hypokredits der ABS energetisch saniert werden.

«UNS WAR ES WICHTIG, DASS WIR MIT EINER BANK ZUSAMMENARBEITEN, DIE ZU UNS PASST.» Regula Bickel

relativ starren rechtlichen Strukturen einer Aktiengesellschaft sind so festgelegt, dass das investierte Kapital der Aktionärinnen möglichst gesichert ist. Die Frauen im Zentrum AG zahlt keine Dividenden an ihre Aktionärinnen. Dafür leistet sich die AG den «Roten Raum», den die Aktionärinnen günstig oder gratis nutzen können. «Dadurch können wir diese Veranstaltungen für unsere Aktionärinnen durchführen, und der Raum fungiert so als eine Art Gewinnausschüttung», erklärt Bauer.

Eine Bank, die zum Zentrum passt

Die kürzlich erfolgte energetische Sanierung der Fassade konnte einerseits aus den angesparten Mitteln und andererseits dank eines Hypokredits der Alternativen Bank Schweiz realisiert werden. Früher hatte die AG eine andere Hausbank. Warum der Wechsel? «Nun, uns war es wichtig, dass wir mit einer Bank zusammenarbeiten, die zu uns passt», sagt Bickel. Die Alternative Bank strebt als einzige Schweizer Bank in ihren Statuten ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung an. Der Wechsel verlangte den Verwaltungsrätinnen aber einiges an Hartnäckigkeit ab: «Als AG die Bank zu wechseln, ist in der Schweiz komplizierter, als sich scheiden zu lassen!»

Neue Aktionärinnen gesucht

Die Frauen im Zentrum AG spricht vor allem Frauen aus den Bereichen Dienstleistung, Kultur, Gewerbe und Bildung an. Auf ihrer Website heisst es, zu ihren Zielen gehöre das «Praktizieren feministischer Werte wie Selbstbestimmung, Wahrnehmung und Achtsamkeit gegenüber sozialer und kultureller Differenz». Wie sieht ihr Angebot für arme und mittellose Frauen aus? «Momentan haben wir noch kein konkretes Konzept für eine Querfinanzierung entsprechender Angebote», sagt Bauer. Es sei aber durchaus angedacht. Was die Verwaltungsrätinnen momentan mehr beschäftigt: Es gibt Aktionärinnen, die Aktien verkaufen möchten. Die AG möchte neue Aktionärinnen gewinnen, in der Öffentlichkeit mit ihren Anliegen stärker wahrgenommen werden und ihre Ressource, den «Roten Raum», vielfältiger nutzen. Das neue Erscheinungsbild, die neue Website, eine Statutenrevision, eine neue Hausbank – all dies motiviert dazu, am Samstag, 29. Juni 2019, in der energetisch sanierten Liegenschaft einen Tag der offenen Tür zu veranstalten.

Die Verwaltungsrätinnen sind überzeugt: Das Bedürfnis nach einem Ort zum Austausch unter Frauen wird neu erwachen, beispielsweise unter den Aktionärinnen, die vorwiegend einer Generation angehören, die nun ins Pensionsalter kommt. Da braucht es entsprechende neue Angebote für Frauen über 60. Der «Rote Raum» könnte ein solches Angebot werden. «Ich selber gehe abends ja auch nicht mehr in die Disco», erzählt Bickel, «aber wer weiss, vielleicht veranstalte ich dann nach meiner Pensionierung hier einen *«thé dansant»* am Nachmittag für Rentnerinnen.»

feministische Kunst diskutiert wird. Daneben gibts Einzelveranstaltungen wie politische Diskussionsabende und Lesungen.

Vom basisdemokratischen Verein zur Aktiengesellschaft

«Dass wir es damals geschafft haben, 200 Frauen zu finden, die je mindestens 500 Franken investierten, war alles andere als selbstverständlich. Für viele Frauen war das viel Geld», sagt Ines Bauer. «Dieses Kapital war aber nötig, um das Haus zu kaufen. Und mit einer Hypothek wurde es auf den heutigen Stand gebracht.» Die 63-jährige Chorleiterin erzählt weiter, dass für die zweite Sanierung des Gebäudes, die letztes Jahr stattgefunden hat, gezielt nach einer Architektin und einer Bauleiterin gesucht wurde: «Mit Dominique Lorenz und ihrer Firma Met Architektur GmbH, welche die GmbH dierealisatorin.ch mit der Bauleitung beauftragt hat, haben wir tolle Partnerinnen gefunden. Dominique Lorenz hatte schon die Innensanierung 2007/8 als Architektin begleitet.» In einem zweiten Schritt wurde nun die Fassade energetisch isoliert.

Verwaltungsrätin einer AG zu sein, bedeute laut Bauer, dass «frau Handlungs- und Entscheidungskompetenz sowie Gestaltungsfreiheit» hat. Der Umstieg von einer basisdemokratischen Organisation, üblich für feministische Gruppierungen der 1970er-Jahre, zu einer Aktiengesellschaft, wo das Stimmrecht sich nach der Kapitalbeteiligung richtet, sei für viele Frauen ein «Kulturshock» gewesen. Es gebe einige Frauen in der AG, die dem Geist der Frauenbewegung aus den 1970er-Jahren nachtrauern. «Es ist hier im eigenen Haus an der Bremgartnerstrasse 18 eine andere Situation als im subventionierten FZ an der Mattengasse. Wir stehen nicht nur gegenüber unseren Aktionärinnen in der Verantwortung für die Verwendung der finanziellen Mittel, sondern auch für die Generierung derselben.» Die

www.frauenimzentrum.ch

EIN VIELSEITIGES JAHR

Die Alternative Bank Schweiz hat ein Jahr mit vielen Facetten hinter sich. Sie hat erneut ein gutes Ergebnis erzielt. Ein Rückblick.

Text: Martin Rohner

ABS in Zahlen

Anzahl Kundinnen und Kunden	35 588 +8,4%
Kundengelder	CHF 1 602 000 000 +2,5%
Anzahl Kreditnehmerinnen/Kreditnehmer	1078 +3,4%
Kundenausleihungen	CHF 1 373 000 000 +3,0%
Anteil Ausleihungen in einem ABS-Förderbereich	85%
Anzahl ABS-Aktionärinnen und -Aktionäre	6764 +4,6%
Anzahl Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	111 +3,7%
Bilanzsumme	CHF 1 800 000 000 +3,2%
Eigenmittel	CHF 181 200 000 +9,4%
Risikogewichtete Eigenkapitalquote	20,60% +1,74%
Geschäftsaufwand	CHF 18 800 000 +6,9%
Jahresergebnis (Gewinn)	CHF 1 700 000 -1,3%

2018 war für die Alternative Bank Schweiz (ABS) ein vielseitiges Jahr. Eines, in dem die Bank viele kleine und grosse, aber allesamt wichtige Entwicklungsschritte gemacht hat: Dank der Online-Kontoeröffnung ist die ABS digitaler und zugänglicher geworden. Im Kreditbereich haben wir für Immobilienfinanzierungen ein transparenteres Preismodell erarbeitet und mit einer Kampagne unsere Position als Expertin für Eigenheimfinanzierungen gestärkt. Mit der Lancierung der Online-moneta haben wir die Grundlage gelegt, dass die Beiträge des Magazins zu einem verantwortungsvollen Wirtschaften noch weitere Kreise ziehen. Weiter hat das ABS-Team viel Vorarbeit geleistet für einen eigenen sozial-ökologischen Anlagefonds und die Voraussetzungen geschaffen, dass die Bank ab 2018 auch im Ausland wirken kann. Und schliesslich haben wir einen Prozess lanciert, der dem Team die Gelegenheit gibt, an der inneren Vision zu arbeiten und die Unternehmenskultur zu stärken. Es ist wichtig, in Zeiten des Wachstums und grosser Veränderungen für die unterdessen 111 Mitarbeitenden einen Raum für gemeinsame Reflexion zu schaffen.

Wirtschaftlich steht die Bank solide da. Auch wenn der Geschäftsaufwand wegen höherer Personalkosten gestiegen ist, hat die Bank mit 1,7 Millionen Franken erneut ein erfreuliches Jahresergebnis erzielt. Und sie ist auch im vergangenen Jahr weitergewachsen: Neu dürfen wir über 35 588 Menschen zu unserer Kundschaft zählen. Das sind 2757 mehr als noch Ende 2017. Eine Rekordzunahme! Die Kundengelder nahmen um 2,5 Prozent zu und betragen Ende Dezember 1,602 Milliarden Franken. Auch bei den Kundenausleihungen konnte die ABS erneut zulegen, um

39,8 Millionen Franken respektive 3 Prozent auf 1,373 Milliarden Franken. 85 Prozent des Geldes sind in Projekte und Unternehmen investiert, die in einem unserer Förderbereiche tätig sind. Damit liegen wir weiterhin über unserem Zielwert von 80 Prozent. Eine wichtige Grundlage für unser Kreditgeschäft sind unsere Eigenmittel. Diese stiegen 2018 von 165,6 auf 181,2 Millionen Franken. Die risikogewichtete Eigenkapitalquote betrug damit am Jahresende über 20 Prozent, gesetzlich gefordert sind gut 12 Prozent. Ein Resultat, auf das wir im Vergleich mit anderen Banken stolz sein dürfen. Ich danke allen Mitarbeitenden herzlich für ihr Engagement und den Aktionärinnen und Aktionären sowie den Kundinnen und Kunden für ihre Treue und ihre Unterstützung.

JETZT BESTELLEN: ABS-GESCHÄFTSBERICHT 2018



Ausführliche Informationen zum vergangenen Geschäftsjahr der Alternativen Bank Schweiz gibt es im neuen Geschäftsbericht. Zudem erfahren Sie darin, wieso die Bank der Ansicht ist, dass die Finanzkrise noch nicht ausgestanden ist. Bestellen Sie Ihr Exemplar inklusive Kreditliste via contact@abs.ch.

Download

Der Bericht steht auch als PDF-Datei auf www.abs.ch/berichte zum Download bereit.

HINWEIS ZU KLEINANZEIGEN UND INSERATEN

Um mehr Platz für inhaltliche Beiträge zu schaffen, haben wir das Gestaltungskonzept der moneta angepasst: Die Seite mit Kleininseraten gibt es ab sofort nicht mehr. Insetrate von werteverwandten Unternehmen und Institutionen erhalten einen fixen Platz am Schluss des Heftes. Der Inseratetarif bleibt unverändert: www.abs.ch/inserieren.

ETHIKBERICHT ZUM THEMA «GEMEINWOHL» ONLINE

Die ABS will das Gemeinwohl fördern. Dazu bekennt sich die Bank im ersten Satz ihres Leitbildes. In ihrem jüngsten Bericht untersucht Dr. Dorothea Baur, Leiterin der Ethikkontrolstelle, wie der Begriff bei der ABS verstanden wird und welche Rolle das Bekenntnis dazu im Geschäftsalltag spielt. Der vollständige Bericht ist ab sofort online verfügbar unter www.abs.ch/ethikbericht.

WICHTIGER HINWEIS ZU MONETA-BEILAGEN

Zeichnungsangebote für Beteiligungen oder Obligationen in dieser Zeitung sind von der ABS nicht geprüft. Sie stellen deshalb keine Kaufempfehlung der ABS dar.

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT?

Die ABS bekennt sich zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Eine Analyse der Lohnstruktur hat ergeben, dass die Bank ihren Worten auch Taten folgen lässt.

Text: Simon Rindlisbacher

Die Löhne bei der Alternativen Bank Schweiz (ABS) sollen gerecht und nachvollziehbar sein. Insbesondere das Geschlecht der Mitarbeitenden soll darauf keinen Einfluss haben. Wer wie viel verdient, legt die Bank deshalb seit 2003 mit einem speziellen Lohnsystem fest. Dieses stützt sich auf die Funktion, die jemand erfüllt, und die Qualifikationen, die man dafür mitbringen muss. Erhalten Frauen und Männer tatsächlich den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit? Ja. Gemäss der Analysesoftware Logib des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung verdienen Frauen bei der ABS unter sonst gleichen Voraussetzungen zwar rund 1,2 Prozent weniger als Männer. Trotzdem ist – laut dem Modell hinter der Software – die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern damit gegeben; denn der Wert liegt deutlich unter der Toleranzschwelle.

Erklärbarer Unterschied

Über das Resultat freut sich Tobias Schnell, Leiter der Fachstelle Personal, ist aber gleichzeitig nicht überrascht: «Es bestätigt,

dass die ABS nicht nur von Lohngleichheit redet, sondern sie auch lebt!» Und er kennt auch den Grund für den kleinen Unterschied von 1,2 Prozent: Vor einigen Jahren habe es bei der ABS eine Reorganisation gegeben, die sich auf die Bewertung verschiedener Funktionen auswirkte. «Die Geschäftsleitung entschied damals, die individuelle Situation der betroffenen Mitarbeitenden zu berücksichtigen und den Lohn nicht vollumfänglich anzupassen», erklärt Tobias Schnell. Bei der ABS gibt es deshalb heute eine kleine Gruppe von Mitarbeitenden, die mehr verdienen, als im Lohnsystem vorgesehen ist. Dass die Mehrheit davon Männer sind, hat sich nun in der Logib-Analyse niedergeschlagen.

«Betriebliche Erfordernisse berücksichtigen»

Aus der Sicht von Tobias Schnell ist es gerechtfertigt, das Lohnsystem zu übersteuern, aber nur in Ausnahmefällen: «Ein Unternehmen muss die Möglichkeit haben, betriebliche Erfordernisse zu berücksichtigen, gleichzeitig aber auch auf persönliche Situationen Rücksicht zu nehmen.» Die Eingriffe müssten immer gut begründbar sein, und es dürfe keine Willkür herrschen, betont er. Die einfach durchzuführende Logib-Analyse sei da ein hilfreiches Werkzeug. Jedes Unternehmen sollte es benützen und sich mit den Ergebnissen auseinandersetzen.

PERSONELLES

Thomas Tschanen übernimmt von Katharina Bolliger

Anfang 2019 hat Thomas Tschanen von Katharina Bolliger die Leitung des Zahlungsverkehrs bei der ABS übernommen. Er ist von Haus aus Bankkaufmann und hat bisher überwiegend bei Banken gearbeitet, meist im Zahlungsverkehr und dabei auch in Leitungspositionen. Seine letzte berufliche Station führte ihn allerdings aus der Bankenbranche hinaus: Er war technischer Verkaufsberater bei einer Firma, die auf Abwasser und Regenwasserbewirtschaftung spezialisiert ist. Katharina Bolliger hat sich nach über zwanzig Jahren entschieden, die Verantwortung für den Zahlungsverkehr abzugeben. Sie arbeitet aber in diesem Bereich weiter. Wir danken ihr herzlich für ihre Treue und ihr Engagement.



Thomas Tschanen

Bruno Sonderegger neuer Leiter des Asset Management

Bruno Sonderegger leitet seit dem 1. Januar das Asset Management der ABS. Zuvor war er unter anderem für Ernst & Young und die Privatbank und Vermögensverwalterin Union Bancaire Privée tätig. Er verfügt über mehrjährige Erfahrung im Asset Management und fundiertes Wissen in den Bereichen Corporate Finance und Unternehmensanalyse und -bewertung. In seiner neuen Funktion folgt Bruno Sonderegger auf Samy Ibrahim, der die Bank Ende 2018 verlassen hat. Er war insgesamt vier Jahre bei der ABS und hat die Vermögensverwaltung mit aufgebaut. Wir danken ihm für seinen Einsatz und wünschen ihm alles Gute.



Bruno Sonderegger

IN ERINNERUNG AN CHRISTINA VON PASSAVANT

8. SEPTEMBER 1946
BIS 19. NOVEMBER 2018

Als die ABS im November 2018 die Nachricht erreichte, dass Christina von Passavant an den Folgen ihres Hirntumors verstorben ist, wühlte das in mir verschiedenste Gefühle auf. Der Tod dieser engagierten Frau machte mich traurig – aber gleichzeitig kam auch Freude auf über die Zeit, die wir gemeinsam im Verwaltungsrat der Bank verbringen durften. Christina war zwischen 1999 und 2008 Teil dieses Gremiums und dabei in diversen Ausschüssen engagiert. Sie hat ihre breiten Fachkenntnisse zum Gedeihen der ABS eingesetzt und mit grosser Umsicht die Entwicklung der Bank unterstützt.

Für mich persönlich war Christina aber mehr als einfach eine kompetente Kollegin: Als ich 2004 das Bewerbungsgespräch vor dem Verwaltungsrat hatte, fiel mir in diesem Gremium sofort eine Frau auf, die mir mit einer sehr wachen und wohlwollenden Art begegnete. Es war Christina. In der Sache war sie hartnäckig und wollte genau wissen, wo die Grenzen meines Tuns aufgrund meiner ethischen Werte wären. Und hat dann die Situation mit einem breiten Lachen und einer Warmherzigkeit abgeschlossen, die ganz typisch für sie waren. In der Zusammenarbeit im Verwaltungsrat habe ich ihre Diskussionsfreudigkeit, ihre Klarheit und ihr Dranbleiben geschätzt, aber auch ihre Witzigkeit und Freude am Leben, die sie stets zum Ausdruck brachte. Und wenn ich an die ersten Jahre meiner Zeit im Verwaltungsrat der ABS zurückdenke, bin ich dankbar und glücklich darüber, dass wir gemeinsam für die Bank wirken durften. Später freute ich mich jeweils, Christina an der Generalversammlung zu treffen. Auch hier wollte sie jeweils genau wissen, wie sich die Bank weiterentwickelt, stellte konstruktiv-kritische Fragen und hat dann mit einem guten Glas Biowein auf die ABS angestossen. Auch dies eine typische Begegnung mit Christina.

Wir alle, die sie gekannt haben und mit ihr wirken durften, werden sie in dankbarer Erinnerung halten. Wir drücken der Trauerfamilie und ihren Freundinnen und Freunden unsere tiefste Anteilnahme aus.

Anita Wymann
Präsidentin des Verwaltungsrates

CasaConsult

Das andere Immobilienbüro

Wir beraten Sie persönlich und verkaufen Ihre Liegenschaft zu fairen Bedingungen nach Grundsätzen des Hausvereins. Kt. BE, SO, AG, LU, FR, JU, NE. Im Tessin haben wir eine zweisprachige Vertretung.

T 079 647 36 69

info@casaconsult.ch

casa im Herzen des Malcantone santo stefano

B&B und Seminarhaus



Das «etwas andere» Albergo

- Gepflegte und stilvolle Einfachheit
- Abschalten und Ruhe finden
- Im wildromantischen Wandergebiet

091 609 19 35, 6986 Miglieglia
www.casa-santo-stefano.ch



Darlehen gesucht

Zur Stärkung unseres Zentrums mit Seminarbetrieb, Alpiner Permakultur und Gemeinschaft suchen wir zinsfreie Darlehen ab 10 000 Franken mit einer Laufzeit von 5 Jahren.

Mit dieser wertvollen Unterstützung ermöglichen Sie uns, die Schweibenalp in ihrer Schönheit weiterhin blühen zu lassen.

Wir freuen uns über Ihren Anruf!

+41 (0) 33 952 20 00, stiftung@schweibenalp.ch

www.schweibenalp.ch



SCHWEIBENALP
Zentrum der Einheit • Center of Unity

● *fairsicherungsberatung*[®] *broker der nachhaltigen wirtschaft*

- Ihre unabhängige Beratungsstelle in allen Versicherungs- und Vorsorgefragen.
- Soziale, ethische, ökologische und ökonomische Werte stehen bei uns im Vordergrund.
- Seit 1990 sind wir erfolgreich auf dem Markt. Profitieren Sie von unserer Erfahrung!



fairsicherungsberatung[®], Holzikofenweg 22, 3001 Bern
Tel. 031 378 10 10 • fair@fairsicherung.ch • www.fairsicherung.ch

«Eine geniale Komödie!» VARIETY



**JETZT
IM KINO**

trigon-film



**Hausverein
SCHWEIZ**

Für umweltbewusste
und faire
EigentümerInnen

Die Alternative zum Hauseigen- tümerversand

**Jetzt
beitreten**
www.hausverein.ch
031 311 50 55

LANDWIRTSCHAFT BEGREIFEN

Jahreskurs für alle an der Landwirtschaft Interessierten. Theorie von Fachleuten und Praxis mit erfahrenen Landwirtinnen und Landwirten wechseln sich ab.

Informationsabend am 17. April 2019, 19.30 Uhr an der INFORAMA Bio-Schule Schwand, Münsingen

www.inforama.ch/LWB

INFORAMA
BILDUNGS-, BERATUNGS- UND TAGUNGSZENTRUM
BIO-SCHULE SCHWAND

INFORAMA – WO ZUKUNFT WÄCHST

Solarspar macht aus Sonne Strom. Werden Sie Mitglied und tragen Sie zur Energiewende bei.

Der Verein Solarspar setzt sich seit über 25 Jahren für erneuerbare Energien und Energieeffizienz ein. Mit unseren Mitgliedern bauen und betreiben wir Solaranlagen für sauberen Strom.

Zusammen mit uns schaffen Sie einen Mehrwert für die Umwelt.

www.solarspar.ch/mitglied-werden

solarspar  Sonnenenergie gewinnen

Solarspar CH-4450 Sissach T +41 61 205 19 19 www.solarspar.ch



Notwendig!
Gar nicht einfach.
Darum spannend.

PLASTIK FASTEN

Fasten mal anders!

Eine Woche Plastikfasten mit www.plastikfasten.ch
Sonntag 31. März bis Samstag 6. April 2019
Eine Aktion der Gemeinwohl-Ökonomie Schweiz



SCI Schweiz
Volunteering for Peace

www.scich.org
Freiwilligeneinsätze weltweit



Entdecke die Welt von einer anderen Seite



ALTERNATIVE BANK SCHWEIZ



Mehr als ein Trend.

Wir sind die Bank, die zu Ihnen passt und wir finanzieren auch Ihr Eigenheim.

Kontaktieren Sie uns. Seit 1990 das Original für nachhaltiges Banking!

www.abs.ch/eigenheim



Frauen*streik Feministischer Streik

Wir fordern Respekt und den Lohn, der uns gesetzlich zusteht.

Wir erleben Sexismus im Alltag und im Arbeitsleben, unabhängig davon, ob wir Schweizerin*, Migrantin* oder Geflüchtete* sind. Wir haben genug von Diskriminierung und fordern Respekt für unsere Arbeit und gleiche Chancen im Berufsleben. Wir wollen Nulltoleranz gegenüber Sexismus und sexueller Belästigung an Frauen*. Wir wollen mehr Zeit, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren und wir wollen Aussicht auf ein Leben im Alter in Würde.

Statt jene zu bestrafen, welche Frauen*rechte nicht respektieren, tritt die Politik diese Ungerechtigkeiten mit Füßen: Die Frauen* und die Gleichstellung haben nie Priorität in der Politik.

Darum gehen wir jetzt in die Offensive! Für weitere Informationen kontaktiere uns unter: frauenstreik@gmail.com
Auch deine finanzielle Unterstützung ist wichtig – egal ob gross oder klein: **Frauen* in Bewegung – Feministische Streikanzeige 1000 Lausanne – CCP 17-367805-3**

frauenstreik2019.ch/
www.facebook.com/frauenstreikCH



«Die Männer würde es wenig schmerzen, etwas abzugeben»

Kaum irgendwo ist der Geschlechterunterschied bei den Einkommen so krass wie bei den Fussballprofis. Lia Wälti kennt die Diskussion zur Genüge – und fühlt sich persönlich dennoch privilegiert.

Interview: Martin Bieri

moneta: Lia Wälti, Sie spielen als Profi beim renommierten Arsenal FC in London. Was bedeutet das finanziell?

Lia Wälti: Ich kann vom Fussball leben, ohne reich zu werden. In der Schweiz wäre das nicht möglich. Auch hier in England gibt es Amateurrinnen in der obersten Liga, gleichzeitig aber Spielerinnen, die pro Monat einen fünfstelligen Betrag erhalten.

Haben Sie noch andere Verdienstmöglichkeiten?

Kaum. Der Verein stellt mir ein Auto und eine Wohnung zu Verfügung. Der Schweizer Fussballverband entschädigt mich für die Zeit, die ich mit der Nationalmannschaft verbringe. Ich habe einen Sponsoringvertrag mit einem Ausrüster, der mir Kleider und Schuhe überlässt.

Kennen Sie Ihren eigenen Marktwert?

Nein. Ich handle meine Verträge nicht selbst aus, dafür habe ich einen Berater. Ich verstehe nichts davon und wäre zu weich, um gut zu verhandeln. Natürlich weiss ich, dass ich mit besseren Leistungen mehr wert bin, und es ist mein Ziel, mit jedem Vertrag, den ich unterschreibe, etwas mehr zu verdienen.

Wofür werden Berufssportler eigentlich bezahlt?

Ich frage mich das auch und habe manchmal Mühe, mich als Profi zu bezeichnen, weil ich nicht sicher bin, ob das wirklich ein Beruf ist. Allerdings opfere ich viel für den Fussball und ordne ihm alles unter. Ich investiere vermutlich mehr Zeit, als wenn ich einen ge-

wöhnlichen Beruf hätte. Freie Wochenenden oder Abende habe ich keine, darunter leidet das soziale Umfeld.

Verstehen Sie sich als Angestellte des Vereins oder als Ich-AG?

Ich bin keine Unternehmerin in eigener Sache. Vielleicht sollte ich mich so sehen, um noch mehr zu erreichen. Aber ich bin Teil eines Teams und Angestellte, wenn auch eine mit besonders viel Verantwortung, denn wir sind die Aushängeschilder des Vereins.

Müssen Sie oft über Unterschiede zwischen Frauen- und Männerfussball Auskunft geben?

Sehr oft. Ich gebe immer die gleiche Antwort: Ich will das nicht vergleichen, weil Vergleiche immer nachteilig für den Frauenfussball ausgelegt werden. Dabei ist es ja der gleiche Sport. In ökonomischer Hinsicht hingegen haben die beiden Welten nichts miteinander zu tun. Wenn schon, wäre es sinnvoller, den Frauenfussball mit dem Hand- oder Volleyball in Relation zu setzen. Verglichen mit den Männern in diesen Sportarten, stehen wir Fussballerinnen nämlich nicht schlecht da.

Männer verdienen im Fussball ein X-Faches der Frauen. Ist dieser Unterschied durch die viel grössere ökonomische Substanz des Männerfussballs gerechtfertigt?

Ich kenne die Problematik des Gender Pay Gap, finde aber nicht, dass sie mich betrifft. Ich kann davon leben, kann viel reisen, Sprachen lernen, ich bin zufrieden. Und ehrlich: Die Löhne, die im Männerfussball gezahlt werden, gehen mir nicht in den Kopf. Ich frage mich, wann diese ewige Steigerung ein Ende hat.

In Norwegen werden Frauen und Männer für Länderspiele gleich bezahlt, in Dänemark haben die Frauen für eine bessere Bezahlung gestreikt. Wie stehen Sie zu solchen Anliegen?

Norwegen ist in dieser Hinsicht ein Vorbild. Es ist aber sehr schwierig, das nur auf den Fussball zu beziehen – da müssen wir grundsätzliche Debatten führen. In der Schweiz sind wir noch nicht so weit. Die Däninnen haben mit ihrem Anliegen meine volle Unterstützung. Wenn man, wie in ihrem Fall, Gelder nicht ausbezahlt bekommt, die vor einem Turnier vereinbart wurden, ist ein Streik sicher der nächste Schritt, den man gehen muss.

Die dänischen Männer haben zugunsten der Frauen auf ihre Boni verzichtet. Wünschen Sie sich das auch in der Schweiz?

Natürlich wären ein kleines Entgegenkommen und etwas mehr Solidarität schön. Ich wünsche mir aber keine Lohngleichheit im Fussball. Da muss man realistisch sein und sehen, dass die Einnahmen nur aus dem Männerfussball kommen. Aber die Männer würde es wenig schmerzen, etwas abzugeben. Sie verdienen in ihren Vereinen so viel, da spielt das Geld, das sie in der Nati bekommen, keine grosse Rolle.

Foto: SPV/KEYSTONE/Gaëtan Bally



Lia Wälti wurde 1993 in Langnau BE geboren. Nach Engagements beim FC Langnau, den YB-Frauen und Turbine Potsdam wechselte die defensive Mittelfeldspielerin im Sommer 2018 zu Arsenal London. Mit 18 debütierte Wälti im Nationalteam und bestritt seither 81 Länderspiele für die Schweiz.

moneta

#1–2019

P.P. CH-4601 Olten Post CH AG

Frauen und Geld: Von Einkommensunterschieden und Vorsorgelücken bis zu Bankchefinnen, die sehr viel Geld bewegen.