

Gitarrenmusik

«Ligita» erhält mehr Förderungen

ESCHEN Der Verein hinter den Liechtensteiner Gitarrentagen, kurz «Ligita», suchte die Unterländer Gemeinden um eine Erhöhung der finanziellen Unterstützung an. Statt heute 25 000 bittet der Verein um 30 000 Franken. Den Rest des jährlich rund 224 000 Franken umfassenden Budgets bringt der Gitarrenzirkel durch diverse Sponsorenbeiträge, eine Förderung durch die Kulturstiftung sowie Einnahmen aus den Konzerten und Kursen auf. Die seit 1993 stattfindenden «Ligita» hätten sich zu einem «kulturellen Highlight entwickelt, das jährlich zahlreiche Menschen anzieht und eine grosse Strahlkraft hat», schreibt die Gemeinde Eschen in ihrem Newsletter. Der Gemeinderat unterstützte daher den Antrag. Statt bisher 6711 Franken unterstützt die Gemeinde die Gitarrentage mit 7788 Franken. Auch Mauren gab bereits grünes Licht und erhöhte seinen Beitrag von 6329 auf 7758 Franken. (df)

Aus der Region

Zwei Verletzte bei Schleuderunfall

WILDHAUS Zwischen Gams und Wildhaus ist es am Donnerstagmorgen zu einem Unfall gekommen. Eine 21-jährige Lenkerin sei ins Schleudern geraten und mit einem anderen Fahrzeug auf der Gegenfahrbahn zusammengestossen, teilte die Kantonspolizei St. Gallen am Freitag mit. Zum



Auf der Strasse zwischen Gams und Wildhaus kam ein Auto ins Schleudern und kollidierte mit einem entgegenkommenden Fahrzeug. (Fotos: Kapo SG)

Unfallhergang: Die 21-Jährige war mit ihrem Auto von Wildhaus nach Gams unterwegs. In einer Rechtskurve bei der Töbelsäge habe sie die Kontrolle über ihr Auto verloren. Es stiess gemäss Aussendung rechts neben dem Fahrstreifen mit einer Stützmauer zusammen. Durch die Wucht des Aufpralls wurde es zurückgeschleudert und geriet auf die Gegenfahrbahn. Dort sei es zur Kollision mit dem korrekt entgegenkommenden Auto einer 49-Jährigen gekommen. Beide Fahrerinnen seien dabei verletzt worden und mussten von der Rettung ins Spital gebracht werden. Der entstandene Sachschaden belaufe sich auf mehrere Tausend Franken. (red/pd)

Glaube

Ev. Kirche: Suppentag am 26. Februar

VADUZ Die Evangelische Kirche Vaduz, Ebenholz, lädt am Mittwoch, den 26. Februar, um 12.30 Uhr zum Mittagstisch. Passend zum Beginn der Fastenzeit kredenzt das Küchenteam leckere Suppen mit Beilage. Mit dem neuen Jahr ändert sich auch das Konzept des Mittagstisches. Es sieht vor, dass das Menu saisonale Produkte beinhaltet und auch Lebensmittel integriert werden, die aus Überschussproduktion stammen. Alle sind herzlich eingeladen, die Ev. Kirche bittet um organisatorischen Gründen um Anmeldung per E-Mail an evang@kirchefl.li oder unter der Telefonnummer 232 21 29 bis spätestens Dienstag, den 24. Februar, um 11 Uhr. Ein Fahrdienst kann organisiert werden, Kollekte. (eps)

«Wenn wir über die Landesgrenzen schauen, sehen wir einige Modelle»

Chance Um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben, müssen laut Gudrun Sander (Direktorin CCDI an der Universität St. Gallen) Politik, Wirtschaft und Gesellschaft neue Wege gehen.

VON SILVIA BÖHLER

«Volksblatt»: Frau Sander, wie sieht eigentlich der ideale Arbeitgeber aus Sicht der heutigen jungen Frauen und Männer aus?

Gertrud Sander: Junge Arbeitskräfte erwarten oft zwei Faktoren von einer Arbeitsstelle: Erstens Flexibilität. Viele junge Arbeitskräfte wollen ihren Arbeitsalltag sowie ihren Aufgabenkatalog mitgestalten können. Zweitens Sinnstiftung. Immer öfter ist es für junge Arbeitskräfte wichtig, dass ihre Arbeit sinnvoll für die Gesellschaft ist und sie dafür Anerkennung bekommen.

Ist eine klassische Karriere noch ein Ziel der jungen Menschen?

Um dies zu beantworten, müssen wir die «klassische Karriere» definieren. Gehen wir davon aus, dass damit der hierarchische Aufstieg innerhalb eines Unternehmens oder in einer Branche gemeint ist, dann haben junge Menschen oft den Anspruch, verschiedene Unternehmen und Branchen kennenzulernen und sich in verschiedenen Rollen zu entfalten. Ein hierarchischer Aufstieg ist einem Teil von ihnen nicht so wichtig.

Sie beraten Unternehmen in Sachen Diversity und untersuchen dabei im speziellen drei Phasen im Arbeitsleben der Frauen, nämlich Rekrutierung, Beförderung und Fluktuation. Wie sieht es bei der Rekrutierung aus – sind Frauen hier benachteiligt?

Wenn wir die Fakten anschauen, zum Beispiel aus unserem einmal jährlich gemeinsam mit Advance veröffentlichten Gender Intelligence Report, dann sehen wir bei den Rekrutierungen statistisch keine Benachteiligung von Frauen. Im Gegenteil: Die Rekrutierungen sind oft eher zugunsten von Frauen, das heisst, es werden prozentual mehr Frauen eingestellt als aktuell in den Unternehmen arbeiten. Das bedeutet jedoch nicht, dass es im Einzelfall nicht zu klaren Benachteiligungen kommen kann.

Oft heisst es doch aber, dass junge Frauen nicht eingestellt werden, weil bei ihnen die Möglichkeit besteht, schwanger zu werden.

In vielen Köpfen ist diese traditionelle Rollenerwartung verankert, dass Frauen, wenn sie Kinder bekommen, aussteigen werden. Viele Arbeitgeber sehen aber auch, dass das immer weniger der Fall ist und aus diesen Beispielen lernen sie auch und sehen eine potenzielle Schwangerschaft nicht als Einstellungshindernis. Dazu kommt, dass nicht jede junge Frau schwanger wird oder Kinder haben will.

Im weiteren Verlauf einer weiblichen Berufskarriere wird oft von der berühmten «gläsernen Decke» gesprochen. Sie scheint sich hartnäckig zu halten. Wie sind Ihre Erfahrungen?

Ja, das ist so. Viele Unternehmen beschäftigen wenige Frauen in hohen Kaderpositionen. In den unteren Kaderpositionen sieht es besser aus, aber bereits der Übergang ins mittlere Management erweist sich häufig als schwierig für Frauen.

Welche Gründe gibt es dafür?

Die Gründe sind vielfältig: Beförderungen sind besonders anfällig für unbewusste Vorurteile. Wenn Beförderungen nur von der direkt vorgesetzten Person abhängig sind, führt das dazu, dass kompetente Frauen weniger befördert werden. Führung in Teilzeit ist immer noch ein Thema, und da Frauen häufiger Teilzeit arbeiten, sind ihre Aufstiegsmöglichkeiten dann beschränkt.

Trauen die Arbeitgeber den Frauen weniger zu, oder sind es die Frauen selbst, die sich nicht trauen, Führungspositionen zu übernehmen?

Beides trifft zu – und zwar aufgrund von geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen. Es gibt einerseits unbewusste Vorurteile bei Vorgesetzten, dass sie Frauen weniger zutrauen. Führungsattribute korrelieren immer noch tendenziell mehr mit dem männlichen Stereotyp, auch wenn sich ein gewisser Wandel abzeichnet. Andererseits sind Frauen selbst in ihren Geschlechterrollenerwartungen gefangen und fragen sich viel kritischer, ob sie das können oder auch ob sie das wirklich wollen. Gezieltes Coaching, Mentoring- oder Talent-Programme können Frauen auf diese Karriereschritte besser vorbereiten. Ausserdem sollten Beförderungprozesse und die Kriterien für Beförderungen in den Unternehmen transparenter gestaltet werden.

Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Sind es nur Frauen, die auf eine Vereinbarkeit achten?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird vermehrt auch bei Männern ein wichtiges Thema. Junge Familien mit gut ausgebildeten Müttern und Vätern haben zum Beispiel oft den Wunsch, sich gleichermassen in der Kindererziehung zu engagieren. Ein solches Familienmodell setzt Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile voraus.

Oft heisst es, Kinder sind der Grund für einen Karriereknick. Welche Rolle spielen hier die Arbeitgeber, die vielleicht zu wenig flexible Rahmenbedingungen bieten?

Ich sehe hier viel stärker die Politik in der Pflicht. Wir haben immer noch Fehlanreize im Steuersystem und in der Subventionierung der Kinderbetreuung, die dazu führen, dass der Partner mit der schlechteren Ausbildung, dem geringeren Lohn oder den schlechteren Aufstiegsperspektiven die Erwerbsarbeit stark reduziert oder zeitweise ganz aus dem Erwerbsleben aussteigt. Es lohnt sich für mittlere Einkommensschichten schlichtweg nicht, dass beide Elternteile in einem hohen Beschäftigungsgrad erwerbstätig sind. Am Ende des Monats haben sie weniger Geld im Portemonnaie, als wenn ein Elternteil stark reduziert. Die Arbeitgeber haben sich in den letzten zehn Jahren sehr bewegt und haben Rahmenbedingungen flexibilisiert und Teilzeitmöglichkeiten angeboten. Genutzt wurden sie mehrheitlich von Frauen, die ihr Arbeitspensum stark reduzieren, in der Regel auf um die 50 Prozent. Das hat zur Folge, dass wir in den Firmen zwei getrennte Karrierewege sehen: den klassischen Vollzeit-Karriere-Weg der Männer und die sogenannten «Mommy-Tracks». Solange es nicht

normal ist, dass beide Elternteile erwerbstätig sind, qualitativ gute und bezahlbare Tagesstrukturen zur Verfügung stehen und das Steuersystem angepasst wird, stossen die Arbeitgeber irgendwann an ihre Grenzen. Aber ja, viele Arbeitgeber haben ihren Teil der Möglichkeiten auch noch nicht ausgeschöpft.

Wie bewusst ist es Arbeitgebern überhaupt, dass sie mit ihren vorgegebenen Rahmenbedingungen und ihrer Unternehmenskultur die Karrieren von Frauen und Männern beeinflussen?

Ich meine, das ist den Arbeitgebern durchaus bewusst, vor allem dann, wenn sie Mühe haben qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Wir alle haben aber Schwierigkeiten, uns etwas vorzustellen, das «nicht normal» ist, das wir nicht gewohnt sind. Ist es o.k., wenn ich als Frau mehr verdiene als mein Partner? Ist es o.k., wenn eine anspruchsvolle Stelle im Top-Sharing besetzt wird und Mitarbeitende dann zwei Vorgesetzte haben? Ist es o.k. seine Kinder Vollzeit in die Kinderkrippe zu bringen?

Das heisst, nicht nur Arbeitgeber und Politik sollten sich der Gleichstellung der Geschlechter stellen, sondern Sie animieren auch Mütter und Väter, ausgetretene Trampelpfade zu verlassen?

Ja, durchaus. Wenn wir über die Landesgrenzen schauen, sehen wir sehr verschiedene Modelle. Wieso sollte sich mein Partner nicht vermehrt um die Kinder kümmern und Teilzeit arbeiten und ich eine anspruchsvolle Führungsaufgabe übernehmen, wenn wir beide jeweils dort unsere Stärken haben? Mich bedrückt es, wenn junge Menschen ihre Berufswahl nicht aufgrund ihrer Stärken und Leidenschaften treffen, sondern primär aufgrund alter Rollenvorstellungen; also junge Männer, die sich dann fragen, ob sie mit diesem Beruf eine Familie ernähren können und junge Frauen,

deren Leitfrage immer noch ist, ob sie damit Beruf und Familie vereinbaren können.

Am Dienstag begeht Liechtenstein den Tag der Lohngleichheit. Frauen verdienen meist weniger als ihre männlichen Kollegen. Welche Massnahmen schlagen Sie vor, um dieser Diskrepanz entgegenzuwirken?

Der Tag der Lohngleichheit spricht die allgemeine Diskrepanz von Frauen- und Männerlöhnen an. Das ist sehr wichtig für die Sensibilisierung. Ein grosser Teil dieser Diskrepanz kann durch Faktoren wie Ausbildung, Berufserfahrung oder Hierarchiestufe erklärt werden. Wenn mehr Männer in höheren Hierarchiestufen arbeiten, verdienen sie im Durchschnitt mehr als die Frauen. Das ist keine Lohndiskriminierung im engeren Sinn, sondern eine Beschäftigungsdiskriminierung. Ein beträchtlich kleinerer Teil der Diskrepanz ist jedoch unerklärbar. Wieso sollten Frauen für dieselbe Arbeit weniger verdienen als Männer? Das deutet dann klar auf Lohndiskriminierung hin.

Die Lohndiskrepanz ist für mich das Resultat diskriminierender Strukturen und Institutionen. Um dies zu verändern, sollten veraltete Rollenvorstellungen abgebaut werden. Auf gesellschaftlicher Ebene kann dies durch Diskussionen dieser Rollenvorstellungen erreicht werden, und indem wir immer mehr Beispiele für teilzeitarbeitende Väter, die sich um ihre Kinder kümmern, und erfolgreiche Frauen, die mit Familie Karriere machen, sehen. Auf unternehmerischer Ebene kann dies durch die Analyse verschiedener Prozesse erreicht werden. Zudem können klare gesetzliche Vorgaben, etwa ein geteilter Elternurlaub, Sicherstellung von Tagesbetreuungsstrukturen etc. helfen, Rollenvorstellungen zu verändern und Vorurteile abzubauen. In der Schweiz werden dieses Jahr zum Beispiel Lohngleichheitsanalysen für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden Pflicht. Solche Vorgaben kurbeln die öffentliche Diskussion an und schaffen Anreize für Unternehmen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen.



Gudrun Sander ist Direktorin des Kompetenzzentrums für Diversity und Inklusion (CCDI) und Direktorin an der Executive School of Management, Technology and Law der Universität St. Gallen. (Foto: ZVG)

LOHNGLEICHHEITSTAG

Der liechtensteinische Arbeitnehmer/-innenverband (LANV) lädt am Dienstag zur Diskussion «Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Gewinn für alle» ein, an der auch Gudrun Sander teilnehmen wird.

Termin: Dienstag, 25. Februar

Zeit: 19 Uhr

Ort: Schloßlekkeller Vaduz