

Gleichstellungsbericht LU

Wissenschaftlicher Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern

Schlussbericht vom 27. November 2020

Marina Abbas
Stefanie Boulila
Gesine Fuchs
Nikola Koschmieder
Lucia Lanfranconi
Alina Schmuziger

Erstellt im Auftrag von:



Gesundheits- und Sozialdepartement

Projektleitung:

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Institut für Soziokulturelle Entwicklung

Dr. Stefanie Boulila

Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention

Prof. Dr. Lucia M. Lanfranconi

Prof. Dr. Gesine Fuchs

Werftstrasse 1

Postfach 2945

6002 Luzern

stefanie.boulila@hslu.ch

gesine.fuchs@hslu.ch

lucia.lanfranconi@hslu.ch

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	5
Wichtigste Erkenntnisse in den fünf untersuchten Bereichen	5
Zentrale Empfehlung: Strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Kanton	8
1 Auftrag und Vorgehen	12
1.1 Ausgangslage, Ziel, Themen und Konzepte	12
1.2 Methodisches Vorgehen	14
2 Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTIQ-Personen	16
2.1 Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen	16
2.2 Kantonale, nationale und internationale rechtliche Rahmenbedingungen	17
2.2.1 Gleichstellung von Frau und Mann	17
2.2.2 Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmale	18
2.2.3 Staatliche Verpflichtungen aus den Grund- und Menschenrechten, insbesondere der Kantone	21
2.3 Stand der Verankerung des Themas im Kanton: Staatliche Gleichstellungsstrukturen	22
2.3.1 Gleichstellungsstellen in der Schweiz und in Luzern	22
2.3.2 Die Entwicklung der Situation im Kanton Luzern	24
2.3.3 Arbeitsweise der Dienststelle und Abteilung	26
2.4 Zivilgesellschaftliche Strukturen	26
2.5 Wahrgenommene Lücken bezüglich Gleichstellung aus Sicht der Zivilgesellschaft im Kanton und der Bevölkerung in der Zentralschweiz	28
3 Gesellschaft	31
3.1 Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen	31
3.2 Armut	34
3.2.1 Armut und Geschlecht	35
3.2.2 Armut und Geschlecht bei Beratungen, Arbeitsintegration und Sozialversicherungen	37
3.3 Geschlecht, Migration und Rassismus	38
3.3.1 Fehlende Forschung und problematische Kategorien	38
3.3.2 Geschlechterspezifische Fragen	39
3.3.3 Rassismus und institutionelle Diskriminierung in der Arbeitsvermittlung, Schule und Berufswahl	39
3.4 Bildung	40
3.4.1 Geschlechterungleichheiten in Schweizer Ausbildungs- und Berufsverläufen	40
3.4.2 Zusammenhang von Geschlecht und Bildung im Kanton Luzern	41
3.4.3 Massnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung in der Bildung im Kanton Luzern	42
3.4.4 Wahrgenommene Lücken im Bereich Bildung aus Sicht der Zivilgesellschaft in Luzern	43
3.5 Gesundheit und Pflege	44
3.5.1 Gesundheitswahrnehmung und Gesundheitsversorgung	44

3.5.2 Gleichstellung und Diversität in der Medizin und Pflege (LGBTI)	45
3.5.3 Schwangerschaftsabbrüche	47
3.6 Geschlechtsspezifische Gewalt	49
3.6.1 Gesetzliche Grundlagen im Bereich geschlechtsspezifischer Gewalt	50
3.6.2 Vorkommen geschlechtsspezifischer Gewalt in der Schweiz und im Kanton Luzern	51
3.6.3 Institutionelle Gewaltprävention im Kanton Luzern	53
3.6.4 Einschätzungen aus der Luzerner Zivilgesellschaft	55
4 Familie	56
4.1 Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen	56
4.2 Zentrale rechtliche Grundlagen	57
4.2.1 Elterliche Sorge	57
4.2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen für Regenbogenfamilien: Partnerschaftsgesetz und Stiefkindsadoption	58
4.3 Familiäre Lebensformen	59
4.3.1 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Luzerner Zivilgesellschaft zu familialen Lebensformen	60
4.4 Familiäre Arbeitsteilung: Bezahlte und unbezahlte Arbeit	60
4.4.1 Daten zu familialer Arbeitsteilung	61
4.4.2 Familiäre Arbeitsteilung im Lockdown im Frühjahr 2020	62
4.4.3 Vereinbarkeit von Beruf und familialen Lebensformen	63
4.4.4 Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub	64
4.5 Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung	65
4.5.1 Familienergänzende Kinderbetreuung	65
4.5.2 Schulergänzende Kinderbetreuung	66
4.5.3 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Luzerner Zivilgesellschaft zu familien- und schulergänzender Kinderbetreuung	67
4.6 Regenbogenfamilien	67
4.6.1 Familiengründung	67
4.6.2 Stiefkindsadoptionsverfahren	68
4.6.3 Geburtsvorbereitung	68
4.6.4 Kinderbetreuung und Schule	69
5 Wirtschaft	70
5.1. Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen	70
5.2. Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung im Erwerbsleben und deren Anwendung im Kanton Luzern	72
5.2.1 Das Gleichstellungsgesetz (GG)	72
5.2.2 Anwendung des Gleichstellungsgesetzes im Bereich LGBTIQ	73
5.2.3 Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes im Kanton Luzern	73
5.3. Gleichstellung im Erwerbsleben: die Situation im Kanton Luzern	75

5.3.1 Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männer	76
5.3.2 Unterbeschäftigung von Frauen und Männern	77
5.3.3 Frauen und Männer in verschiedenen Wirtschaftszweigen	78
5.3.4 Berufliche Stellung von Frauen und Männern	80
5.3.5 Lohngleichheit von Frauen und Männern	81
5.3.6 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Erwerbsbevölkerung und der Luzerner Zivilgesellschaft zu Lohngleichheit	83
5.3.7 Geschlechterverhältnisse in der digitalen Arbeitswelt und neue Beschäftigungsformen	86
5.3.8 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Luzerner Zivilgesellschaft	87
5.4 Kanton als Arbeitgeber	88
5.4.1 Diversity, Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTI-Personen beim Kanton Luzern als Arbeitgebende	88
5.4.2 Geschlechterverteilung der Angestellten im Kanton und Rekrutierung	89
5.4.3 Geschlechterverteilung in den Führungs- und Leitungspositionen des Kantons	90
5.4.4 Lohngleichheit	90
5.4.5 Flexible Arbeitsmodelle, Teilzeitarbeit, Jobsharing und Homeoffice	90
5.4.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Umgang mit Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub	92
5.4.7 Sexuelle Belästigung	93
5.4.8 Wahrgenommene Lücken der Luzerner Zivilgesellschaft zum Kanton als Arbeitgeber	93
6 Öffentlichkeit	94
6.1 Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen	94
6.2 Kultur	95
6.2.1 Nationale Ebene	95
6.2.2 Kanton Luzern	96
6.3 Öffentliche Kommunikation	97
6.4 Medien: Wie berichten Luzerner Medien über gleichstellungspolitische Themen?	98
6.5 Politik	99
6.5.1 Politisches Interesse und Wahlbeteiligung	99
6.5.2 Politische Repräsentation auf Gemeindeebene	100
6.5.3 Politische Repräsentation auf kantonaler Ebene	102
6.5.4 Politische Repräsentation auf nationaler Ebene	102
6.5.5 Parteien und Geschlecht	103
6.5.6 Bestimmungsfaktoren und Massnahmen zur ausgewogenen politischen Repräsentation	105
6.5.7 Geschlecht und Gleichstellungspolitik	106
6.5.8 Exkurs: Situation in der Judikative	108
6.5.9 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Luzerner Zivilgesellschaft in der Politik	109
7 Literaturverzeichnis	110

8 Abbildungs- und Tabellenverzeichnisse	127
8.1 Abbildungsverzeichnis	127
8.1 Tabellenverzeichnis	129
9 Quellenverzeichnis	130
10 Anhang	135
10.1 Leitfaden für die Fokusgruppen (90–120 Minuten)	135
10.2 Übersicht Interviews und Expert*innen-Gespräche	136
10.3 Rechtlicher Rahmen für behördliche Abklärungen im Zusammenhang mit Stiefkindadoptionen durch Regenbogenfamilien (im Kanton Luzern)	137
10.4 Fragebogen Online-Umfrage	145

Executive Summary

Ziel des vorliegenden «Gleichstellungsbericht Luzern» ist es, den aktuellen Stand der Gleichstellung von Personen unterschiedlichen Geschlechts sowie von LGBTIQ-Personen (lesbian (lesbisch), gay (schwul), bisexual (bisexuell), trans* (transident, transgender), intersex (intergeschlechtlich) im Kanton Luzern aufzuzeigen. Dieser Stand wird vor dem Hintergrund geltender kantonaler, nationaler und internationaler Normen analysiert. Während die Gleichstellung von Frau und Mann bereits weiter ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt ist, werden LGBTIQ-Anliegen auf kantonaler Ebene gerade erst thematisiert.

Methodisch wurde der Gleichstellungsbericht in vier Modulen erarbeitet und verfolgt eine Daten- und Methoden-triangulation: Es wurden unterschiedliche Erhebungs- und Auswertungsmethoden kombiniert, um ein differenziertes Bild über Gleichstellung und Handlungsbedarf zu erhalten. Mit Literaturrecherchen und statistischen Auswertungen wurden bestehende Daten analysiert. Mit qualitativen Methoden, wie Expert*innen-Interviews, explorativen Fokusgruppengesprächen oder problemzentrierten Interviews, wurde aufgezeigt, welche Lücken es gibt und welche Anliegen mit möglichen Massnahmen im Kanton aufgegriffen werden sollten.

Der Bericht bearbeitet ein **breites Themenspektrum** von der Verankerung der Gleichstellung im Kanton Luzern in den Bereichen Gesellschaft, Familie, Wirtschaft und Öffentlichkeit. Mit seiner thematischen Breite und seiner fundierten, methodischen Herangehensweise ist der Bericht **schweizweit einzigartig**. Er bietet dem Kanton Luzern eine gute Grundlage, um seine Gleichstellungspolitik für die kommenden Jahre auszurichten und kann auch anderen Kantonen als best practice dienen.

Wichtigste Erkenntnisse in den fünf untersuchten Bereichen

(1) VERANKERUNG

Staatliche Aufgaben und Pflichten zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter für den Kanton Luzern sind in der Luzerner Verfassung, dem Luzerner Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann, dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG), der Schweizer Bundesverfassung sowie internationalen Vereinbarungen niedergelegt. Dieser umfassende Auftrag lässt sich mit den heutigen Ressourcen für Gleichstellung im Kanton Luzern nicht erfüllen. Sie sind klar unzureichend. Im Kanton Luzern engagieren sich eine Vielzahl von Akteur*innen, Initiativen und Organisationen für Gleichstellung: Frauen- und Männerorganisationen, LGBTIQ-Organisationen, Verwaltungen und Parteien, Berufsverbände und Gewerkschaften sowie Akteur*innen aus den Bereichen Bildung, Kirche, Migration, Kultur usw. Die Vernetzung zwischen den Akteur*innen ist jedoch als unzureichend einzuschätzen und sollte von den kantonalen Stellen in geeigneter Form gefördert werden (z. B. durch Plattformen, Austauschtreffen, Newsletter). Die befragten Akteur*innen benennen die kantonale Gleichstellungsarbeit, heute vor allem bei der Dienststelle Soziales und Gesellschaft angesiedelt, als wichtige staatliche Aufgabe, die derzeit ungenügend verankert ist.

(2) GESELLSCHAFT

Armut: Im Kanton Luzern liegt die Armutsquote der Frauen in allen Altersgruppen über derjenigen der Männer, womit die Situation in diesem Bereich in Luzern schlechter ist als im schweizweiten Schnitt. Besonders alleinerziehende Frauen und deren Kinder weisen ein erhöhtes Armutsrisiko auf, ebenso prekär beschäftigte Frauen, Migrantinnen und Seniorinnen. Frauenspezifische Armutsrisiken haben strukturelle Gründe, wie fehlende bezahlbare Kinderbetreuung, Lohnungleichheiten, hoher Frauenanteil im Niedriglohnssektor und in Teilzeitpensen, die neben tiefen Einkommen Lücken in der Alterssicherung bei Frauen bewirken.

Geschlecht, Migration und Rassismus: Migrant*innen, Secondas und Frauen of Colour machen in der Schweiz spezifische Diskriminierungserfahrungen, die in den aktuellen Gleichstellungsdebatten nicht genügend reflektiert werden.

Zudem sind diese Personen kaum in ihrer Vielfalt sichtbar, was auch mit Erhebungsmethoden in Studien und Statistiken zusammenhängt.

Bildung: Im europäischen Vergleich orientieren sich Ausbildungs- und Berufsverläufe in der Schweiz besonders ausgeprägt an geschlechtstypischen Bahnen. Das duale Ausbildungssystem der Schweiz trägt durch die frühe Weichenstellung bei den Jugendlichen dazu bei. Jugendliche brauchen eine langfristige und geschlechtersensible Berufsbegeleitung. Ausbildungswege und Berufe müssen chancengerecht ausgestaltet werden und Schulen und Berufsberatung sollten Jugendliche zu geschlechtsuntypischer Berufswahl ermutigen.

Gesundheit: Im Kanton Luzern werden weniger Schwangerschaftsabbrüche vorgenommen als in der Gesamtschweiz. Der Zugang zu Beratung ist eher hochschwierig ausgestaltet (kurze Telefonzeiten). Es sollte weitere Entstigmatisierungs- und Aufklärungsarbeit bezüglich Schwangerschaftsabbrüchen geleistet werden, vor allem im ländlichen Raum von Luzern. Bisher fehlen in Gesundheitsinstitutionen Diversity-Richtlinien und LGBTIQ-Personen fühlen sich oft nicht optimal aufgehoben.

Geschlechtsspezifische Gewalt: Opfer von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Sexualstraftaten sind häufiger weiblich als männlich. Männer sind hingegen am häufigsten Opfer und Täter von Gewalttaten generell. LGBTIQ-Personen sind oft von Hate-Crime betroffen – das heisst eine Gewalttat, welche aufgrund von Merkmalen der Opfer, wie etwa Geschlechtsidentität, zustande kommt. Die Umsetzung der Istanbul-Konvention ist im Kanton Luzern unzureichend. Es fehlt ein jederzeit zugängliches und ausreichendes professionelles Beratungsangebot für Gewaltbetroffene.

Es zeigen sich zusammenfassend zwei Tendenzen: *Erstens* ein fehlender expliziter Umgang mit Gleichstellung aller Geschlechter in vielen Luzerner Institutionen wie etwa den Sozialdiensten, der Arbeitsvermittlung, Bildungsinstitutionen, Kinderbetreuungsstätten, Freizeitorganisationen, Spitäler oder bei der Polizei. *Zweitens* zeigen sich stereotype Vorstellungen und Zuschreibungen bei Beschäftigten (Beratungspersonen, Betreuungspersonen, Lehrer*innen, Ärzt*innen, Polizist*innen), die sich auf ihren Umgang mit den Nutzer*innen auswirken.

FAMILIE

Trotz Verbesserung der rechtlichen Grundlagen im Familienbereich in den letzten Jahren in Richtung Gleichstellung aller Geschlechter, weisen diese noch Lücken auf. Seit 2014 gilt bei Trennungen und Scheidungen das gemeinsame Sorgerecht beider Elternteile als Regelfall. Seit dem Inkrafttreten des Partnerschaftsgesetzes 2007 sind Verpartnerte in vielen Bereichen mit Verheirateten gleichgestellt, jedoch bleibt ihnen ein Recht auf gemeinsame Adoption und der Zugang zu Fortpflanzungsmedizin verwehrt.

Familienformen: Im Kanton Luzern sind in den letzten Jahrzehnten die Familienformen vielfältiger geworden. So nehmen Einpersonen- und Einelternhaushalte zu. Eheschliessungen nehmen leicht ab und Scheidungen leicht zu; in Luzern wird etwas mehr geheiratet und etwas weniger geschieden als im eidgenössischen Durchschnitt. Die Datenlage zur Vielfalt familialer Lebensformen ist ungenügend.

Familiale Arbeitsteilung: Unbezahlte Care-Arbeit bei Frauen kommt in der Zentralschweiz noch deutlich mehr vor als in der Gesamtschweiz. Männer übernehmen im Kanton Luzern weniger Care-Arbeit als in der Gesamtschweiz. Auch während des Lockdowns 2020 haben Frauen einen Grossteil der Care-Arbeit geleistet und ihr Arbeitspensum stärker als Männer reduziert. Im Kanton arbeiten Männer in den letzten Jahren zunehmend mehr Teilzeit. Angesichts der im internationalen Vergleich kurzen Auszeiten bei der Geburt eines Kindes plädieren befragte Fachpersonen für eine geschlechtsunabhängige längere und flexible Elternzeit.

Regenbogenfamilien: Die Familiengründung erfolgt in Regenbogenfamilien – Familien mit mindestens einem LGBTIQ-Elternteil – auch im Kanton Luzern nur nach vorsichtiger Abklärung, da fehlende Möglichkeiten zur Adoption und Reproduktionsmedizin gleichgeschlechtliche Paare in ihren Möglichkeiten einschränken. Besonders problematisch sind die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Hürden bei Behörden für Regenbogenfamilien hinsichtlich der Stiefkindadoption. Nach der Geburt eines Kindes sind Regenbogenfamilien einem Prozess ausgesetzt, der von Angst, Stress und Unsicherheit geprägt ist. Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) sind ungenügend auf die Perspektiven von Regenbogenfamilien sensibilisiert. Der Prozess liesse sich weniger belastend und invasiv ausgestalten, wie erste juristische Abklärungen zeigen.

WIRTSCHAFT

Wichtigste rechtliche Grundlage für die Gleichstellung im Erwerbsleben ist das Gleichstellungsgesetz (GIG). Seit Juli 2020 verpflichtet es Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden zu einer internen Lohngleichheitsanalyse. Das GIG gilt nach Praxis der Schlichtungsstellen auch für geschlechtliche und sexuelle Identität und sexuelle Orientierung. Im Kanton Luzern wird dieses Schlichtungsverfahren nach GIG im Vergleich zu anderen Kantonen sehr selten genutzt.

Gleichstellung im Erwerbsleben: Luzernerinnen arbeiten deutlich häufiger in atypischen Beschäftigungsformen und sind deutlich häufiger unterbeschäftigt als Luzerner. Das Wirtschaftsleben in Luzern ist klar nach Geschlecht segregiert. Der **Anteil von Frauen in leitenden Funktionen** liegt schweizweit bei 36 % und im Kanton Luzern deutlich darunter bei knapp 32 % und stagniert seit Jahren, weshalb hier deutlicher Handlungsbedarf liegt. Von befragten Akteur*innen wurde das Einführen von Quoten für staatliche und staatsnahe Betriebe gefordert.

In einer repräsentativen Befragung nehmen gut acht von zehn Erwerbstätigen der Zentralschweiz eine allgemeine **Lohnungleichheit zu Ungunsten der Frauen** wahr und sprechen sich für Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit aus. Die Lohnunterschiede nach Geschlecht waren im Kanton Luzern 2016 höher als in der Gesamtschweiz. Sie sind im öffentlichen Sektor in der Region Zentralschweiz deutlich grösser als im Rest der Schweiz. Dies deutet auf substantiellen Handlungsbedarf bei den öffentlichen Arbeitgebern hin und müsste genauer analysiert werden. Von befragten Akteur*innen wurden Lohntransparenz, Kurse für Lohnverhandlungen für Frauen sowie Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen empfohlen.

Die Effekte der **Digitalisierung der Arbeitswelt** auf die Gleichstellung der Geschlechter sind wenig untersucht. Aus Perspektive von weiblichen Gründerinnen im digitalen Bereich braucht es auch in einer digitalisierten Welt geschlechtergerechte Finanzgebende, weibliche Vorbilder, Investorinnen und Mentorinnen.

Der Kanton als Arbeitgeber: Beim Kanton arbeiten gleich viele Frauen wie Männer. Im oberen Kader gibt es rund ein Drittel Frauen, von 34 Dienststellenleitenden sind aktuell sechs weiblich (18 %). Es gibt beim Kanton weder ein Recht auf Teilzeitarbeit oder Pensenreduktion noch eins auf Jobsharing. 2020 werden 16 Wochen Mutterschaftsurlaub zu 100 % und neu zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zu 100 % bezahlt. Zudem kann ein Adoptionsurlaub von maximal acht Wochen gewährt werden. Bei der Möglichkeit unbezahlten Urlaubs werden Mütter (bis zu sechs Monaten) und Väter (bis zu vier Wochen) unterschiedlich behandelt. Es wird aktuell eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt, welche im Mai 2021 öffentlich kommuniziert wird.

Das **Legislativprogramm** (2019–2023) sieht einen Schwerpunkt der Personalpolitik auf einem Diversity-Management für die Kantonsverwaltung vor. Zwar werden aktuell einige Workshops zur Sensibilisierung durchgeführt. Der Kantonsverwaltung fehlen jedoch bis anhin ein systematisches Diversity-Management, ein Diversity-Leitbild, eine Strategie sowie ein Bündel an geeigneten Massnahmen.

ÖFFENTLICHKEIT

Kultur: Die allgemeinen Trends von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben sind im Kulturbereich tendenziell stärker ausgeprägt, dies zeigen nationale Studien: Frauen arbeiten noch in grösserem Umfang in Teilzeitpositionen und die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten sind in diesem Bereich grösser als in der Gesamtwirtschaft. Die wenigen bestehenden Analysen zeigen eine unbefriedigende Situation bei Film, Kunst und Musik. Es fehlt aktuell eine gezielte Unterstützung von Frauen und LGBTIQ-Personen im Kulturbereich und kantonale Studien. Im öffentlichen Stadtraum – hier am Beispiel der Strassennamen aufgezeigt – sind Frauen wenig präsent.

Öffentliche Kommunikation: Die öffentliche Kommunikation staatlicher Stellen ist vorwiegend von stereotypen Darstellungen geprägt: So wurden in einer explorativen Analyse von zwei Kampagnen vorwiegend weisse Männer als Experten präsentiert. Es fehlt an wertschätzenden Darstellungen von Minderheiten wie Menschen of Colour, Migrant*innen, LGBTIQ-Personen und Menschen mit Beeinträchtigung.

Medien: An der explorativen Medienanalyse des Beispiels der Frauenstreik-Berichterstattung der Luzerner Zeitung zeigt sich eine wohlwollende Darstellung bestimmter Streikforderungen – vornehmlich solche eines liberalen Feminismus. Forderungen, die sich auf Geschlechterstereotypen bezogen oder auf den öffentlichen Raum, wie z. B. Strassenumbenennungen, wurden als übertrieben dargestellt. Themen wie Sexualität, sexuelle Übergriffe sowie intersektionale Herausforderungen wurde kaum Beachtung geschenkt.

Politik: Die politische Repräsentation von Frauen und Männern im Kantonsrat mit rund 34 % entspricht in etwa dem schweizerischen Durchschnitt, ist aber weit von Parität entfernt. Frauen sind in den Exekutiven gar nicht (z. B. keine Regierungsrätin seit 2015) oder nur national unterdurchschnittlich präsent. Die Wahlbeteiligung von Frauen liegt noch immer hinter der von Männern. Die Wahlchancen von Frauen sind schlechter als jene der Männer. In der Schweiz und im Kanton gab und gibt es verschiedene Initiativen zur Mobilisierung und Wahl von Frauen in der Politik. Während das Wahlrecht gute Voraussetzungen zur ausgewogenen Repräsentation bietet, braucht es mehr Wissen zu behindernden Faktoren wie Geschlechterstereotypen und Rahmenbedingungen (z. B. Vereinbarkeit von politischer Arbeit und Sorgeverantwortung).

In der **Luzerner Judikative** ist die Geschlechterverteilung relativ ausgeglichen. Über die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen in Gerichten und Staatsanwaltschaften ist wenig bekannt. Zu den Praxen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen vor Gericht kommen, ist gar nichts bekannt.

Zentrale Empfehlung: Strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Kanton

Der vorliegende Bericht zeigt die Vielfalt des Gleichstellungsthemas und seinen Querschnittscharakter auf. Die Verpflichtung zur aktiven Gleichstellungsförderung ist in internationalen, nationalen und kantonalen Rechtsgrundlagen verankert. Dies verlangt nach **angemessenen Ressourcen sowie optimaler Koordination und Zusammenarbeit**.

Der Bericht empfiehlt daher dem Kanton, einen **mehrjährigen Aktionsplan Gleichstellung** zu erarbeiten und umzusetzen. Ein Aktionsplan kann das Engagement aller Direktionen, der Gemeinden, der Zivilgesellschaft und Unternehmen anerkennen, bündeln und fördern. So können Erfahrungen und gute Praxen von Institutionen und Akteur*innen genutzt werden. Aktionspläne legen verbindliche Ziele und konkrete Massnahmen zu deren Erreichung fest. Sie sind in der Schweiz bisher aus Städten – Genf, Bern, Zürich, Luzern – bekannt. Sie haben sich über mehrere Perioden bewährt. Ein Aktionsplan erfordert deutlich mehr Ressourcen als bisher, nutzt sie aber optimal. Im Kanton Luzern wäre es zum ersten Mal in der Schweiz möglich, einen Aktionsplan Gleichstellung auch für den ländlichen Raum zu gestalten

und den dortigen Bedürfnissen zukunftsgerichtet Rechnung zu tragen. Aus dem vorliegenden Bericht lassen sich folgende prioritäre Handlungsfelder für einen Aktionsplan Gleichstellung herausarbeiten:

(1) Kanton als Arbeitgeber: Diversity-Management und -Zertifikat

Um die angestrebte Vorbildrolle im Kanton Luzern wahrzunehmen, wird dem Kanton als Arbeitgeber empfohlen, ein **Diversity-Management** aufzubauen. Dieses sollte ein Diversity-Leitbild, eine Strategie sowie ein Bündel an geeigneten Massnahmen umfassen. Um sein Engagement für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit nach innen und aussen sichtbar zu machen, wird empfohlen, sich für das Engagement **zertifizieren** zu lassen.

Konkrete Empfehlungen an den Kanton als Arbeitgeber umfassen das Einberufen einer internen **Diversity-Fachstelle oder -Person**, die Einführung eines **geschlechtsneutralen bezahlten Eltern- oder Adoptionsurlaubs** (z. B. von 20 Wochen) anzubieten und den unbezahlten Urlaub nach Geburt oder Adoption ebenfalls geschlechtsunabhängig zu gewährleisten. Weiter wird empfohlen, einen Zielwert für **Frauen in Führungspositionen** festzulegen und vermehrt Massnahmen zu deren Erreichung umzusetzen (z. B. Ausbau des bestehenden Nachwuchsförderprogramms, Mentoringprogramme). Schliesslich wird empfohlen, ein Recht auf **Pensenreduktion** bei der Geburt oder Adoption eines Kindes unabhängig vom Geschlecht einzuführen, alle Vollzeitstellen von 80–100 % auszuschreiben sowie Jobsharing aktiv zu fördern.

(2) Gleichstellungsgerechte Ausgestaltung staatlicher Dienstleistungen und Institutionen

Viele staatliche Institutionen und Einrichtungen prägen Geschlechterverhältnisse und -stereotypen durch ihre Arbeit und den Kund*innen-Kontakt aktiv mit, wenn auch nicht immer bewusst. Institutionen vergeben etwa Ressourcen und Dienstleistungen und prägen somit gerechte oder ungerechte Verteilung. Für eine gleichstellungsförderliche Ausgestaltung staatlicher Dienstleistungen sind Diversity-Konzepte und entsprechende Sensibilisierungsarbeit nötig:

Diversity-Management in staatlichen Institutionen mit Bürger*innen-Kontakt

Dem Kanton wird empfohlen, in staatlichen Institutionen mit direktem Kontakt zu Bürger*innen (z. B. Gesundheits-, Bildungs- und Sozialinstitutionen, Polizei), ein verbindliches **Diversity-Management**, inkl. Diversity-Konzepte, -Leitlinien und -Massnahmen zu implementieren. Dieses sollen neben der Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung auch rassistische Stereotypen und solche gegen Menschen mit einer Beeinträchtigung, sowie weitere Ungleichheitskriterien einzeln und in ihrer Überschneidung berücksichtigen.

Integration der Gleichstellungsthematik in der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten im öffentlich-rechtlichen Sektor

Dem Kanton wird empfohlen, die Thematik der Gleichbehandlung aller Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, *race*, Beeinträchtigung, Alter usw. **explizit und verbindlich in kantonalen Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsgängen zu verankern** bzw. sich für eine solche Perspektive in überkantonal und national geregelten Bildungsgängen einzusetzen. Dies betrifft insbesondere Sozialarbeitende, Lehrpersonen, Betreuungs-, Pflege- und medizinisches Personal, Jurist*innen und Polizist*innen. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Sensibilisierung für die Situation von Regenbogenfamilien gerichtet werden.

Integration der Gleichstellungsthematik in Schulen und Lehrpersonenausbildung

Dem Kanton wird empfohlen, alle **Unterrichts- und Ausbildungsmaterialien** zu prüfen sowie dafür zu sorgen, dass diese geschlechtergerecht ausgestaltet sind und nicht ausschliesslich traditionelle Darstellungen von Geschlechterrollen, von Familie und Sexualität wiedergeben. In den Schulen sollte die **Gewaltprävention** mit spezifischem Blick auf (männliche) Geschlechterstereotypen ausgebaut werden. Um die Chancengerechtigkeit für Transpersonen in der Bildung zu

fördern, muss die **schulische Infrastruktur** angepasst werden (Toilette, Garderobe usw.). Schliesslich wird dem Kanton empfohlen, sich für eine durchgängige Integration der Gender- und LGBTIQ-Thematik in den Ausbildungslehrgängen für Lehrpersonen auf allen Stufen einzusetzen sowie in den **Lehrplänen** zu stärken.

Gleichstellungsgerechte öffentliche Kommunikation

Dem Kanton wird empfohlen, für seine öffentliche Kommunikation **Diversity-Richtlinien** zu entwickeln und umzusetzen, um eine geschlechtergerechte und intersektional bewusste Kommunikation der Dienststellen und öffentlichen Einrichtungen in Wort und Bild zu fördern. So werden alle Bürger*innen angesprochen und Vielfalt sichtbar.

(3) Empfohlene strategische Schwerpunktthemen

Im Bericht wird eine Vielzahl von Themen erläutert, welche aus Gleichstellungssicht in Luzern wichtig sind. Basierend auf den Ergebnissen werden im Speziellen jedoch folgende strategische Schwerpunkte empfohlen.

Armutsbetroffene Frauen und LGBTIQ-Personen stärken

Armut ist ein Problem, welches Frauen und Alleinerziehende besonders betrifft. Dem Kanton wird empfohlen, **strukturelle Massnahmen zur Armutsreduktion** zu prüfen sowie zur Entstigmatisierung von Armutsbetroffenheit beizutragen. Massnahmen wie Familienergänzungsleistungen statt Sozialhilfe können zur Entstigmatisierung beitragen. Ein Ausbau von bezahlbarer Kinderbetreuung kann zur besseren Integration von Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt führen. In diesem Thema kann auf gute Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft aufgebaut werden.

Häusliche Gewalt und Rassismus besser bekämpfen

Für die Umsetzung der Istanbul-Konvention im Kanton Luzern ist es notwendig, weitere Ressourcen für die **Beratungsangebote und Anlaufstellen** im Bereich der häuslichen Gewalt, wie die Bildungsstelle Häusliche Gewalt, zur Verfügung zu stellen und die Koordinationsstelle Gewaltprävention zu stärken.

Weiter wird empfohlen, **Rassismusbekämpfung** unter Einbezug des Geschlechteraspektes als strategisches Ziel für den Kanton zu setzen. Es sollten z. B. mehr Empowermentprojekte im Bereich Antirassismus unter Einbezug von Betroffenen durchgeführt werden.

Untervertretung von Frauen in Exekutiv- und Legislativgremien angehen

Um eine Parität in den Exekutiv- und Legislativgremien zu erreichen, müssen behindernde Faktoren wie Geschlechterstereotypen und Rahmenbedingungen (z. B. Vereinbarkeit von politischer Arbeit und Sorgeverantwortung) genauer untersucht und durch konkrete Massnahmen verändert werden.

Fortführung des Engagements zu Familienfreundlichkeit/Gleichstellung/Diversity in Luzerner Unternehmen und bei der Kinderbetreuung

Handlungsbedarf für mehr **Gleichstellung und Familienfreundlichkeit** (Teilzeitstellen, Homeoffice-Möglichkeiten, Jobsharing-Möglichkeiten für alle Geschlechter, Beteiligung an der Kinderbetreuung) wurden im Kanton generell, vor allem aber mit Blick auf die **Landgemeinden**, evident. Um der Abwanderung von gut qualifizierten Frauen aus der Landschaft bzw. dem Kanton entgegenzuwirken bzw. den Standort Luzern (Land) zu fördern, ist hier Handlungsbedarf angezeigt. Dank des Projekts «Familienfreundlichkeits-Check» der DISG bestehen Vorbilder und gute Praxen, um in Luzerner Unternehmen familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Personen unabhängig ihres Geschlechts weiter zu fördern. Es bestehen auch wissenschaftlich geprüfte und erprobte Zertifikate für Familienfreundlichkeit und Gleichstellung, welche in Luzerner Unternehmen empfohlen werden können. Wichtig ist, dass der Blick neben dem Geschlecht auch hier auf die sexuelle Orientierung und andere Ungleichheitsmechanismen gerichtet wird. Der Kanton Luzern sowie die Gemeinden Stadt Luzern, Kriens und Horw sind Mitglied der Charta der Lohngleichheit im öffent-

lichen Sektor, erfüllen jedoch bezüglich der **Kontrollen im Beschaffungswesen nur die minimalen Anforderungen**. Empfohlen wird, sich hier an den bewährten Praxen der Kantone Bern und Basel-Stadt zu orientieren und diese auszubauen.

Die Nachfrage nach **Kinderbetreuung** übersteigt im Kanton Luzern die Kapazitäten vieler Einrichtungen, besonders in der Stadt Luzern. Insbesondere fehlen flexible und bezahlbare Betreuungsplätze. Im ländlichen Raum des Kantons sind die Betreuungsstrukturen vor allem im Vorschulbereich, in der schulfreien Zeit und während Krisensituationen wie der Covid-19-Pandemie ungenügend. Die subjektbezogene Finanzierung hat sich bewährt und daher sollten die Gemeinden flächendeckend Betreuungsgutscheine anbieten.

(4) Datenlage verbessern und weiterer Forschungsbedarf

Nicht für alle Themen des Berichts konnten Studien und Statistiken gefunden werden. Die Datenlage sollte gezielt verbessert werden, um wichtige Handlungsfelder zu identifizieren. Dies gilt besonders für folgende Bereiche: Der Kanton soll systematisch **geschlechtergetrennte Statistiken** weiterentwickeln und ausweisen (z. B. Armut, Gewalt, Politik). Wichtig ist, dass auch Strafverfolgungsbehörden alle Daten nach Geschlecht und sexueller Orientierung erfassen. Es sollten **angemessene Erhebungsmethoden** entwickelt werden, die auch Lebensrealitäten von zahlenmässig kleineren Gruppen abbilden können (z. B. qualitative Befragungen).

Bei folgenden Themen gibt es Forschungsbedarf: Zusammenhänge von Armutsbetroffenheit, Geschlecht und LGBTIQ sind im Kanton Luzern kaum erforscht. Dem Kanton wird weiter eine systematische Bedarfsanalyse für **gewaltbetroffene Frauen** und marginalisierte Gruppen empfohlen. Forschungsbedarf im Bereich **Rassismus und Geschlecht** im Kanton Luzern gibt es in Bezug auf a) die Erfahrungen von migrantischen Jugendlichen im Bildungsbereich, b) bei der Situation von geflüchteten Frauen, Mädchen und LGBTIQ-Personen sowie c) zum Themenbereich Racial Profiling. Beim Thema **Gleichstellung und Gesundheit** sollte die Gesundheitsversorgung ganz allgemein unter Geschlechteraspekten untersucht werden. Dies gilt auch für Diversity- und Antidiskriminierungskonzepte in Gesundheits- und Pflegeinstitutionen. Spezifisch braucht es Wissen zu den Gutachtenpraktiken bei Trans*- und Inter*-Gesundheit.

Im Bereich politischer Partizipation (politische Einstellung von Frauen und Männern, Motive und Bedingungen eines politischen Engagements unter Geschlechteraspekten) können Studien aufzeigen, wie eine ausgewogene politische Repräsentation erreicht werden kann. Schliesslich wird eine Analyse der **kantonalen Kulturförderung** unter Geschlechteraspekten empfohlen.

1 Auftrag und Vorgehen

1.1 Ausgangslage, Ziel, Themen und Konzepte

Das Frauen*streik-Komitee Luzern» reichte am 12. Juli 2019 dem Kantonsrat eine Petition ein, welche die Aufnahme tatsächlicher Gleichstellung von Frau und Mann ins neue Legislaturprogramm und einen entsprechenden Grundlagenbericht fordert. Die behandelnde Kommission Gesundheit, Arbeit und soziale Sicherheit (GASK) hat die Petition in eine Kommissionsmotion umgewandelt und ergänzt, dass neben der Gleichstellung von Frau und Mann auch die Gleichstellung von LGBTI-Personen miteinbezogen werden sollen. LGBTI ist das englischsprachige Akronym für lesbian (lesbisch), gay (schwul), bisexual (bisexuell), trans* (transident, transgender), intersex (intergeschlechtlich). Manchmal wird noch ein Q für Queer angehängt. Damit sollen Identitäten erfasst werden, die noch nicht in der Abkürzung enthalten sind.¹

Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) des Kantons Luzern hat die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit im Februar 2020 zur Offertenstellung eingeladen und Anfang April 2020 damit beauftragt, einen Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern zu erstellen.

Ziel des Projektes «Gleichstellungsbericht LU» ist es, den aktuellen Stand der Gleichstellung von Personen unterschiedlichen Geschlechts sowie von LGBTI-Personen im Kanton Luzern aufzuzeigen und vor dem Hintergrund geltender kantonaler, nationaler und internationaler Normen zu analysieren. Der vorliegende wissenschaftliche Grundlagenbericht zeigt aus fachlicher Sicht Handlungsbedarf auf. Der Bericht bildet die Grundlage für den Rechenschaftsbericht des Regierungsrates, der um politische Empfehlungen ergänzt werden wird.

Themen

Gleichstellung von Personen unterschiedlichen Geschlechts sowie verschiedener sexueller Orientierung betrifft als Querschnittsfrage verschiedenste Themenbereiche. Ausgehend vom Luzerner Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann (SRL 24, § 4 Abs. 2 lit. c), und unter Bezugnahme auf Art. 8 BV und den Dimensionen der CEDAW (Frauenrechtskonvention der UNO) fokussiert der Bericht neben der institutionellen Verankerung der Gleichstellung auf die Bereiche Gesellschaft, Familie, Öffentlichkeit und Wirtschaft. Der Bericht fokussiert in der Analyse *erstens* Themen, in denen der Kanton bereits aktiv ist (vgl. die Vierjahresstrategien seit 2011) und Handlungsmöglichkeiten, die auf kantonaler Ebene bestehen; *zweitens* gleichstellungspolitisch relevante Themen, über die im Kanton Luzern noch kaum etwas zur Problemlage bekannt ist und *drittens* Themen, wo sich aus vorhandenen Daten eine relevante Problemlage erkennen lässt. Konkret bearbeitet der Bericht folgende Themenbereiche:

- (a) Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTI-Personen in Staat und Zivilgesellschaft
- (b) Gesellschaft: Armut, Migration und Rassismus, Bildung, Gesundheit, geschlechtsspezifische Gewalt
- (c) Familie: Familienformen, Arbeitsteilung, Kinderbetreuung, Regenbogenfamilien
- (d) Wirtschaft: Gleichstellungsgesetz, Erwerbsarbeit, Lohngleichheit, Karriere, der Kanton als Arbeitgeber
- (e) Öffentlichkeit: Kultur, öffentliche Kommunikation, Medien, Politik

Zu jedem der Themen und den Unterthemen könnte eine vertiefte Forschungsarbeit geschrieben werden. Nicht alle Themen und Unterthemen haben im vorliegenden Bericht denselben Stellenwert und gleich viel Platz. Der Bericht legt Schwerpunkte auf a. bisher wenig bearbeitete Themen (wie etwa Armut, Migration/Rassismus), b. Themen, bei denen aus Sicht der Zivilgesellschaft im Kanton Luzern grosser Handlungsbedarf vorliegt (vgl. Kapitel 2.4), c. Themen, bei denen die Datenlage aussagekräftige Analysen ermöglicht sowie d. auf Bereiche, in der die Autor*innen der Studie ihr Expertinnenwissen einbringen konnten. In jedem der genannten Themenbereiche werden die gleichen Fragen gestellt:

¹ Im vorliegenden Bericht wird jeweils die Abkürzung (mit oder ohne Q) verwendet, welche im konkreten Kontext zur Anwendung kommt.

1. Welches sind die geltenden kantonalen, nationalen und internationalen rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTI-Personen und welche Aufgaben und Pflichten für Kanton und Gemeinden leiten sich daraus ab?
2. Wie lässt sich der Stand der Gleichstellung im Kanton (seit etwa 2010) quantitativ und qualitativ charakterisieren?
3. Wie nehmen Personen unterschiedlichen Geschlechts und sexueller Orientierung den Stand der aktuellen Gleichstellung wahr?
4. Wie nehmen Akteur*innen der Zivilgesellschaft in Luzern – aus der Stadt Luzern und Luzerner Landgemeinden – den Stand der Gleichstellung im Kanton wahr, wo sehen sie Lücken und welchen Handlungsbedarf identifizieren sie?

Jedes Themenkapitel beginnt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen.

Konzepte

Der Bericht versteht *Geschlecht* als eine historisch gewachsene Kategorie, die Frauen und Männern aufgrund wahrgenommener Unterschiede bestimmte Eigenschaften zuschreibt und basierend darauf eine vermeintlich natürliche gesellschaftliche Ordnung festschreibt.

Der Bericht verwendet ein sozialwissenschaftliches Verständnis von *Diskriminierung*, welches breiter als die gängige juristische Definition von Diskriminierung gefasst ist. Diskriminierung ist mehrdimensional: So gibt es die *individuelle Diskriminierung*, wo also eine Person eine andere diskriminiert. Daneben existieren jedoch auch *institutionelle* und *strukturelle Diskriminierungen*, die von historisch gewachsenen Machtverhältnissen geprägt sind (CIJ 2019; Lanfrancini 2014a). Mit dem Konzept der *institutionellen Diskriminierung* kann untersucht werden, wie durch Entscheidungen, die in Institutionen getroffen werden, bewusst oder unbewusst Ungleichheiten reproduziert werden und dadurch Benachteiligungssituationen oder sogar Gewalt entsteht (ebd., z. B. in Schulen, Ämtern usw. durch z. B. Verwaltungsroutinen). Die *strukturelle Dimension* bezieht sich auf historisch gewachsene gesellschaftliche Hierarchien und Zuschreibungen, die Handlungen auf institutioneller und individueller Ebene normalisieren und legitimieren (z. B. Arbeitsteilung). Historisch gewachsene Ungleichheiten lassen sich auf struktureller Ebene durch statistische Daten oder auch in Wissenssystemen nachweisen (ebd.).

Der Bericht ist zudem einem *intersektionalen Ansatz* verpflichtet, der Geschlecht mit anderen Ungleichheitskategorien verweben sieht: soziale Herkunft, Alter, Religion, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Behinderung oder «Rasse».² Benachteiligung und Diskriminierung äussern sich je nach Zugehörigkeit zu anderen sozialen Gruppen spezifisch und können sich kumulieren. Die aktuelle Forschung kritisiert daher Gleichstellungspolitik, die sich in Gleichstellungsfragen auf die Kategorie Geschlecht reduziert, als verkürzt und vereinfacht (CIJ 2019; Baer et al. 2010). Diskriminierung und Benachteiligung lassen sich selten exklusiv auf eine Ursache reduzieren. Gelebte Erfahrungen von Benachteiligung sind nuanciert und in Bezug auf verschiedene Ungleichheitskategorien zu betrachten. In der Forschung und vermehrt auch in der deutschsprachigen Politik wird dafür der Begriff *Intersektionalität* verwendet. Der Begriff wird als Instrument verstanden, um Diskriminierungsstrukturen in ihrer Verwebenheit und damit in ihrer Gesamtheit gerecht zu werden (CIJ 2019). In diesem Bericht werden vor diesem Hintergrund Ungleichheiten und Gleichstellung zwischen Frauen und Männer sowie zwischen Personen unterschiedlicher Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung analysiert. Während gewisse Ungleichheitsmechanismen in diesen Bereichen ähnlich sind, bedarf es in anderen Bereichen eine unterschiedliche Herangehensweise, um Diskriminierungsmechanismen zu verstehen. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Thematik der Gleichstellung von Frau und Mann bereits weiter ins Bewusstsein der

² Wir beziehen uns hier mit dem Begriff «Rasse» auf Rasse als soziales Konstrukt und damit auf den englischen Begriff race. Wir behaupten damit nicht, dass es Menschenrassen gibt (was faktisch falsch ist). Stattdessen meinen wir mit «Rasse» eine soziologische Analysekategorie, die historisch gewachsene Hierarchien benennt, die bis heute wirkmächtig sind und für nicht-weiße Menschen gewaltvolle Konsequenzen haben.

öffentlichen Thematisierung (z.B. im Gesetz, kantonalen Institutionen, Projekten und Massnahmen) gerückt ist – wenn auch hier noch grosse Lücken vorhanden sind – und LGBTIQ-Themen vor allem auf der kantonalen Ebene gerade erst «entdeckt» werden. Deshalb ist es sinnvoll, zum jetzigen Zeitpunkt diese beiden Thematiken im Hinblick auf den Kanton Luzern zu analysieren, abzugleichen und Überlegungen zu deren struktureller Verankerung zu machen.

1.2 Methodisches Vorgehen

Der Gleichstellungsbericht wurde in vier Modulen erarbeitet und verfolgt eine Daten- und Methodentriangulation: Es wurden unterschiedliche Erhebungs- und Auswertungsmethoden kombiniert, um ein differenziertes Bild über Gleichstellung und Handlungsbedarf zu erhalten. Mit Literaturrecherchen und statistischen Auswertungen wurden bestehende Daten analysiert. Mit qualitativen Methoden, wie Expert*innen-Interviews, explorativen Fokusgruppengesprächen oder problemzentrierte Interviews, wurde aufgezeigt, welche Lücken es gibt und welche Anliegen mit möglichen Massnahmen im Kanton aufgegriffen werden sollten. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die vier Module. Aus jedem Modul sind die Erkenntnisse in den Bericht eingeflossen, der entlang der fünf zentralen Themenbereiche strukturiert ist.

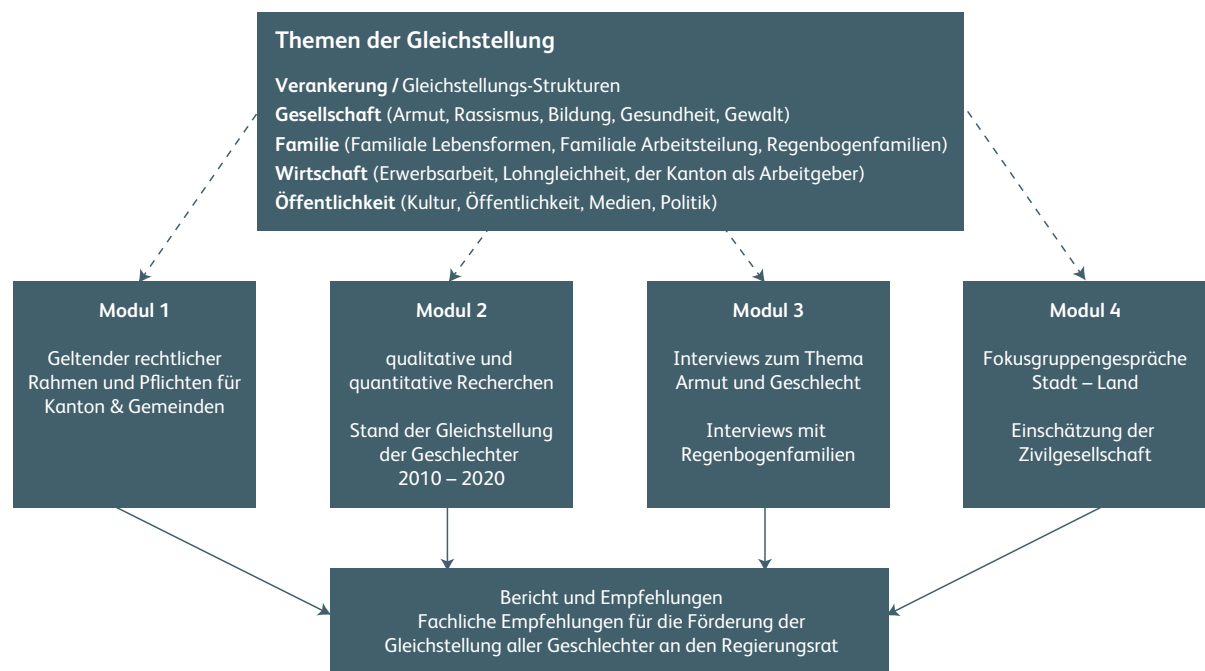


Abbildung 1: Module zur Erstellung des wissenschaftlichen Grundlagenberichts

Modul 1: Rechtliche Grundlagen

Das Modul 1 analysiert und resümiert die geltenden kantonalen, nationalen und internationalen rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTI-Personen sowie die Aufgaben und Pflichten, die sich für Kanton und Gemeinden daraus ableiten. Die übergreifenden Ergebnisse sind im Kapitel 2.1 zusammengefasst; rechtliche Rahmenbedingungen in einzelnen Bereichen sind zusätzlich genauer in den jeweiligen Kapiteln abgehandelt.

Modul 2: Qualitative und quantitative Recherchen

Das Modul 2 charakterisiert den quantitativen und qualitativen Stand der Gleichstellung im Kanton. Dies geschieht durch Aufbereitung und Analyse vorhandener Daten und ergänzenden Informationsgesprächen. Hierzu wurden aktuelle Daten von LUSTAT und BFS verwendet, die allgemein zugänglich sind bzw. die dazu gekauft wurden. Um die Situation qualitativ darzustellen, wurden Forschungsergebnisse und Erkenntnisse zum Kanton Luzern und zur Schweiz herangezogen (auch solche der Studien-Autor*innen) und zur Ergänzung punktuell qualitative Interviews durchgeführt (siehe Anhang 10.2).

Zur Vorbereitung der Module 3 und 4 sowie für die Recherche, welche Gleichstellungsaktivitäten und -strukturen in der Luzerner Zivilgesellschaft vorhanden sind, wurde eine «Mini-Umfrage» online mit Unipark durchgeführt (siehe Anhang 10.4). Dafür wurden kantonale Institutionen, Initiativen und Organisationen recherchiert, die sich mit gleichstellungsrelevanten Fragen beschäftigen. Die Umfrage erhob allfälliges Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter und die Frage nach dem grössten Handlungsbedarf.

Modul 3: Interviews mit Regenbogenfamilien und zu Armut

Im Modul 3 wurden Einzel- und Gruppeninterviews zu Regenbogenfamilien sowie zu Armut und Geschlecht geführt. Die Rekrutierung erwies sich als komplex. Es konnten schliesslich Interviews mit fünf gleichgeschlechtlichen Paaren geführt werden (vier Frauenpaare, ein Männerpaar), die Eltern von Kleinkindern sind. Da sich die Stiefkindadoption als besonders zentral erwies, wurde zusätzlich eine juristische Fachperson interviewt, die Regenbogenfamilien bei Adoptionsverfahren begleitet. Auf zweimalige Anfrage an die sieben Kinder- und Erwachsenenschutz-Behörden, die im Kanton Luzern den Prozess der Stiefkindsadoption gestalten, meldete sich nur eine Behörde zurück und stand für ein Interview zur Verfügung.

Für den zweiten Themenkomplex Armut und Geschlecht konnten sieben Interviews mit Fachpersonen aus öffentlichen, privaten und zivilgesellschaftlichen Organisationen geführt werden. Um ein möglichst breites Bild der Problemlage zu erhalten, wurden Fachpersonen aus den Bereichen Sozialversicherungen, Arbeitsintegration und Beratung befragt. Die Interviews aus beiden Themenkomplexen wurden von den Interviewten gegengelesen und freigegeben. Nach Absprache mit den Interviewten wurden alle Interviews, auch die mit den Fachpersonen, komplett anonymisiert. Deshalb wird auch im Bericht bei diesen beiden Themenkomplexen auf keine Personen oder Organisationen verwiesen.

Modul 4: Fokusgruppen Stadt Luzern und Luzern Land

Im Modul 4 war es das Ziel, zu erfahren, wie der Stand der Gleichstellung im Kanton Luzern in der Stadt Luzern und auf dem Land wahrgenommen wird und welche Lücken und Handlungsfelder als dringend eingeschätzt werden. Dafür wurden Ende August 2020 zwei Fokusgruppen durchgeführt. Die *Fokusgruppe Stadt* wurde an der Hochschule Luzern mit Vertreter*innen aus der Stadt Luzern durchgeführt, die *Fokusgruppe Land* wurde in Willisau mit Vertreter*innen aus dem Raum Willisau und weiteren Luzerner Landgemeinden durchgeführt. Es nahmen jeweils acht Personen aus folgenden Bereichen teil: Gemeindeverwaltung, verschiedene Parteien (linke und bürgerliche), Berufsverbände / Gewerkschaften, Kirchen, Frauen- und Männervereine, Migration, Bildung, Spital. Ziel des Samplings war es, zu beiden Fokusgruppen Akteur*innen aus vergleichbaren Bereichen einzuladen. Hierzu wurden in einem ersten Schritt jene Personen angefragt, welche bei der «Mini-Umfrage» vermerkt haben, dass sie gerne mündlich mehr zum Thema berichten würden. Weitere Personen wurden gemäss den definierten Bereichen recherchiert. Zusätzlich zu den insgesamt 16 Teilnehmer*innen aus den Fokusgruppen haben noch zwei Personen – welche zu den Fokusgruppen eingeladen wurden, aber keine Zeit hatten teilzunehmen – in einem telefonischen Kurzinterview ihre Meinung dargelegt. Die Daten sind in die Auswertung der Fokusgruppen miteingeflossen. Im Anhang ist der Leitfaden für beide Fokusgruppen aufgeführt.

2 Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTIQ-Personen

2.1 Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus dem Themenfeld Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTI-Personen zusammenfassend dargestellt.

- **Staatliche Aufgaben und Pflichten zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter** für den Kanton Luzern ergeben sich aus übergeordnetem Recht, der Luzerner Verfassung sowie dem Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann.
- Die **Bundesverfassung** bindet Kanton und Gemeinden. Sie enthält den Auftrag, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere in Bildung, Arbeit und Familie zu fördern.
- **Internationale Vereinbarungen**, allen voran die UNO-Pakte I und II, die Frauenrechtskonvention CEDAW sowie die Europäische Menschenrechtskonvention enthalten ebenso umfassende Diskriminierungsverbote und zum Teil ausdrückliche staatliche Förderverpflichtungen.
- Das übergeordnete Recht sieht nicht nur einen Schutz vor Diskriminierungen und Bestrebungen zur Gleichbehandlung in Bezug auf das «Geschlecht» vor, sondern ebenso in Bezug auf die **sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität und die Geschlechtsmerkmale**.
- **Geschlechtergleichstellung und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen** werden im Kanton Luzern getrennt bearbeitet. Empfohlen wird einerseits eine vertiefte Forschung zu den Überschneidungen von Geschlecht und Behinderung sowie eine institutionell bessere Einbettung dieser Verknüpfung.
- Die institutionelle Gleichstellungsarbeit im Kanton Luzern befindet sich in einer schwierigen Situation, weil im Gesetz ein **umfangreiches Spektrum von Aufgaben** genannt ist, welches sich **mit den zurzeit vorhandenen Ressourcen nicht erfüllen lassen**. Die Ressourcen sind im nationalen Vergleich knapp. Dabei benennen Akteur*innen der Zivilgesellschaft (Fokusgruppengespräche Stadt und Land) die institutionelle Gleichstellungsarbeit als wichtige staatliche Aufgabe, um **Diskriminierung konsequent zu erkennen, zu benennen und entsprechend zu handeln**.
- Eine deutliche Ressourcenreduktion hat bei der Kommission Soziales und Gesellschaft stattgefunden. Sie verfügt, anders als im Gesetz vorgesehen, zurzeit über **keine ausgewiesene Expertise in Geschlechtergleichstellung**.
- Die kantonale Gleichstellungsarbeit wurde seit Mitte der 1990er-Jahre mehrmals hierarchisch heruntergestuft. Sie ist seit 2017 in der Abteilung Diversität und Behinderung angesiedelt. **Das Thema ist somit sprachlich weniger gut sichtbar und organisatorisch stärker in die Linie eingebunden**.
- Erfolgreich und im schweizerischen Vergleich **positiv hervorzuheben ist die verwaltungsinterne Vernetzungsarbeit der DISG** (Einsatz in Koordinationsgremien sowie die strategische und antizipierende Positionierung wichtiger zu bearbeitender Themen).
- Befragte Akteur*innen aus der städtischen **Zivilgesellschaft** nehmen die **Verankerung der Gleichstellung im Kanton überwiegend als ungenügend wahr**. Sie begrüssen die Schaffung einer **städtischen zentralen Gleichstellungsstelle**, die jedoch genügend Ressourcen für ihren Auftrag erhalten müsse.
- Empfohlen wird von den Fokusgruppen, **Controlling Mechanismen** im Bereich der Gleichstellung und ein **Genderbudgeting** im Kanton Luzern einzuführen sowie **die Formulare des Kantons Luzern auf verschiedene Geschlechtsidentitäten neben «Frau» und «Mann» anzupassen**.
- Im Kanton Luzern engagieren sich eine **Vielzahl von Akteur*innen, Initiativen und Organisationen für Gleichstellung**: Frauen- und Männerorganisationen, LGBTI-Organisationen, Verwaltungen und Parteien, Berufsverbände und Gewerkschaften sowie Akteur*innen aus den Bereichen Bildung, Kirche, Migration, Kultur etc.
- Weiterer Forschungsbereich zum **ehrenamtlichen Engagement** in Bezug auf Geschlecht im Kanton Luzern ist angezeigt.
- Von drei Selbsthilfegruppen in der Region Zentralschweiz zu Gender-Themen waren 2017 alle drei Männergruppen. Dies könnte darauf verweisen, dass **Männlichkeitsvorstellungen** gerade in der Zentralschweiz und im Kanton Luzern zu wenig Platz in den öffentlichen Diskussionen finden und allenfalls auch in der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit vermehrt thematisiert werden sollten.

- Die **Vernetzung zwischen den Akteur*innen, welche sich für Gleichstellung engagieren, ist als unzureichend einzuschätzen und** beschränkt sich auf punktuelle Bereiche. Konkurrenz um knappe Fördergelder behindert eine stärkere Zusammenarbeit und Vernetzung von Organisationen und Gruppen.
- Um die kantonalen, nationalen und internationalen Verpflichtungen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter zu erfüllen, braucht es deutlich mehr Ressourcen als bisher. Dabei kann auf die Vernetzungsarbeit der DISG, besonders innerhalb der Verwaltung, und eine aktive, vielfältige Zivilgesellschaft im gesamten Kanton aufgebaut werden.

2.2 Kantonale, nationale und internationale rechtliche Rahmenbedingungen

2.2.1 Gleichstellung von Frau und Mann

Im Kanton Luzern sind die staatlichen Aufgaben im **Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann**³ festgeschrieben, also die Überprüfung von Erlassen auf Diskriminierungsfreiheit, Teilnahme an Vernehmlassungen, Beratung der Behörden, Entwicklung von Massnahmen zur Gleichstellungsförderung, Sensibilisierungsarbeit und Kooperation mit Organisationen.

Die Verfassung des Kantons Luzern (**KV/LU**)⁴ hält fest, dass die Grundrechte nach Massgabe der Bundesverfassung (BV)⁵ gewährleistet sind (§ 10 KV/LU).⁶ Die weitaus wichtigste Bestimmung zur Gleichstellung der Geschlechter in der Bundesverfassung ist Art. 8 Abs. 3 BV, der festhält:

«Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

Diese Bestimmung bildet mitunter die Grundlage für das schweizerische Gleichstellungsgesetz GIG⁷, welches insbesondere die Gleichstellung in der Arbeitswelt verwirklichen soll (vgl. dazu Kapitel 5).

Neben nationalen Normen gilt auf der Ebene von Bund und Kantone das Staatsvertragsrecht resp. Völkerrecht (vgl. Art. 5 Abs. 4 BV). Die wichtigste hier ist die Konvention zur **Beseitigung aller Formen der Diskriminierung der Frau CEDAW**.⁸ Die CEDAW verbietet direkte und indirekte Formen von Diskriminierung. Als Diskriminierung wird jede geschlechtsbezogene Unterscheidung, Ausschliessung oder Beschränkung mit der Folge oder dem Ziel, dass die Anerkennung und Ausübung der Menschenrechte der Frauen in den verschiedensten Lebensbereichen beeinträchtigt wird, verstanden. Gem. Art. 3 CEDAW haben die Vertragsstaaten geeignete Massnahmen zu ergreifen, insbesondere im *politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bereich* zur Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der Frau. In diesem Sinne können auch Sondermassnahmen zur Erreichung der Defacto-Gleichstellung von Mann und Frau notwendig sein. Solche Sondermassnahmen gelten nicht als Diskriminierung (Art. 4 CEDAW). Zudem haben die Staaten gem. Art. 5 CEDAW gegen stereotype Vorstellungen im sozialen und kulturellen Bereich vorzugehen.

³ Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13. September 1994, SRL Nr. 24.

⁴ Verfassung des Kantons Luzern vom 17. Juni 2007, SR 131.213.

⁵ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101.

⁶ Die Verfassung enthält auch kein ausdrückliches – allenfalls über die Bundesverfassung hinausgehendes – Gebot der Gleichstellung der Geschlechter resp. Verbot der (geschlechterbasierten) Diskriminierung. Es bestehen also auf Stufe der Kantonsverfassung auch keine aktive Förderverpflichtung des Staates. Fehlende Verfassungsgrundlagen stehen einer Fachstelle nicht entgegen (wie in Luzern, St. Gallen, Tessin, Wallis). Interessanterweise gibt es aber drei Kantone, Nidwalden, Schaffhausen und Zug, mit einem Fördergebot in der Verfassung und fehlenden Gleichstellungsinstitutionen.

⁷ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) vom 24. März 1995, SR 151.1.

⁸ Übereinkommen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierungen der Frau, SR 0.108.

Die CEDAW ist eine wichtige Legitimationsgrundlage für staatliche Anstrengungen zur Gleichstellung der Geschlechter (Kägi-Diener 2009; Rudolf / Chen 2014) und insbesondere für Gleichstellungsinstitutionen (vgl. Kapitel 2.3). Personen, welche davon ausgehen, dass ihre in der Konvention festgehaltenen Rechte verletzt wurden, können nach Ausschöpfung des nationalen Rechtsweges eine Beschwerde vor dem Frauenrechtsausschuss deponieren.⁹ Das UN-Komitee, das die Umsetzung der CEDAW in den Mitgliedstaaten überwacht, bedauerte jedoch, in der letzten an die Schweiz gerichteten abschliessenden Bemerkung im Jahr 2016, die fehlenden Informationen über die Konvention und empfiehlt, sowohl dem Bund als auch den Kantonen ihre Anstrengungen zur Verbreitung der Konvention zu verstärken und dazu die adäquaten Mittel zur Verfügung zu stellen.¹⁰ Die Arbeit der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen das Übereinkommen mit einem «Leitfaden für die Rechtspraxis» sowie mit dem Animationsfilm «Die CEDAW kurz erklärt» bekannter zu machen und die rechtliche Argumentationen im Einzelfall zu unterstützen und zu ergänzen, reicht offenbar nicht.¹¹ Der Kanton Luzern verweist und informiert zwar über diese geltenden Normen (vgl. https://disg.lu.ch/themen/gleichstellung/gleich_rechtliche_grundlagen), es werden jedoch weitere Bemühungen zur Bekanntmachung dieser empfohlen.

Neben der CEDAW gibt es weitere für die Schweiz bindende Menschenrechtsabkommen der UNO, die Verbote der (geschlechterspezifischen) Diskriminierung vorsehen. **Der UN-Pakt I zum Schutz wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte sowie der UN-Pakt II zum Schutz von bürgerlichen und politischen Rechten** halten in Art. 2 Abs. 2 UN-Pakt I bzw. Art. 2 Abs. 1 UN-Pakt II fest, dass die im jeweiligen Pakt enthaltenen Rechte «ohne Unterschied wie insbesondere der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status» zu gewährleisten sind. Besonders hervorzuheben ist das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK)¹², welches auf einem mehrdimensionalen Diskriminierungsverständnis beruht und explizit anerkennt, dass gerade Frauen mit einer Behinderung der Gefahr von Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind.¹³ Auch die **Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)** sieht ein Diskriminierungsverbot vor (Art. 14 EMRK): Die Rechte, die in der EMRK gewährt werden, sind ohne Diskriminierung, insbesondere wegen des Geschlechts, zu gewährleisten.¹⁴

2.2.2 Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmale

Keine der oben erwähnten Konventionen nennt die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität oder die Geschlechtsmerkmale explizit als Diskriminierungsmerkmal. Auch die Bundesverfassung nennt im allgemeinen Diskriminierungsverbot gem. Art. 8 Abs. 2 BV keines dieser Kriterien explizit als Diskriminierungsmerkmal. Daher wird in diesem Abschnitt dargelegt, inwiefern eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung in internationalen und nationalen Vorgaben verboten ist und inwiefern Massnahmen zur Gleichstellung dieser Personengruppen zu ergreifen sind.

⁹ Dies ist möglich aufgrund eines Fakultativprotokolls der CEDAW, welches die Schweiz 2008 ratifiziert hat. Zwischen 2004 und 2014 wurden 35 Beschwerden eingereicht, davon stammten 23 aus Europa; von diesen erkannte der Ausschuss in elf Fällen eine Verletzung der Konvention (Schöpp-Schilling et al. 2014: 547–553). Aus der Schweiz wurde noch keine Beschwerde eingereicht.

¹⁰ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Switzerland, UN. Doc CEDAW/C/CHE/CO/4–5, 25.11.2016, § 11 (a).

¹¹ www.ekf.admin.ch/ekf/de/home/dokumentation/cedaw-leitfaden-fuer-die-rechtspraxis.html (13. Juli 2020).

¹² SR 0.109.

¹³ Entsprechend hält Art. 6 BRK fest:

«(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, und ergreifen in dieser Hinsicht Massnahmen, um zu gewährleisten, dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt geniessen können.

(2) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Massnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie der Frauen, um zu garantieren, dass sie die in diesem Übereinkommen genannten Menschenrechte und Grundfreiheiten ausüben und geniessen können.»

¹⁴ Aktueller Überblick zur Rechtsprechung bei European Court of Human Rights 2019.

Im Sinne der **Bundesverfassung (BV)** ist eine Diskriminierung aufgrund der *sexuellen Orientierung* einer Diskriminierung aufgrund der Lebensform gem. Art. 8 Abs. 2 BV gleichzusetzen und entsprechend sind Homo- und Bisexuelle vor Diskriminierungen zu schützen und gleichberechtigt mit Heterosexuellen zu behandeln (Hotz 2020: 12 f. mit weiteren Hinweisen). Weiter ist unbestritten, dass die sexuelle Orientierung ein geschützter Aspekt der Persönlichkeitsentfaltung ist und unter den grundrechtlichen Schutz der persönlichen Freiheit und des Rechts auf Privatsphäre nach Art. 13 BV fällt (Hotz 2020: 13; Ziegler / Bueno 2015: 41). Dasselbe gilt auch für die Geschlechtsidentität.

Zur Frage, ob das **Schweizer Gleichstellungsgesetz (GIG)** auf sexuelle Orientierung und Geschlechteridentität anwendbar ist, gibt es einen Bundesgerichtsentscheid. Das Bundesgericht hat in BGE 145 II 153 (2019) entschieden, dass eine Person, die wegen ihrer sexuellen Orientierung im Arbeitsleben diskriminiert wurde, sich nicht auf das GIG stützen kann.¹⁵ Im selben Entscheid hielt das Bundesgericht jedoch fest, dass eine Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität (Intergeschlechtlichkeit und Transidentität) unter das Kriterium «Geschlecht» subsumiert werde.¹⁶ Eine Person, die also Opfer einer diskriminierenden Ungleichbehandlung aufgrund ihrer Geschlechtsidentität geworden ist, kann sich entsprechend auf das GIG stützen (Recher 2015: N 183 ff). Dies entspricht sodann auch der (bekannten) Praxis der Schlichtungsbehörden.

Unter der **Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)** ist die sexuelle Orientierung und generell die sexuelle Selbstbestimmung als Aspekt des Privatlebens im Sinne von Art. 8 EMRK geschützt (Hotz 2020: 14; Ziegler / Bueno 2015: 41). Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat verschiedentlich erklärt, dass die sexuelle Orientierung ein im Sinne von Art. 14 EMRK geschütztes Merkmal ist und eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung, die an die sexuelle Orientierung anknüpft, eine verbotene Diskriminierung darstellt. So ist es z. B. eine Verletzung der EMRK, wenn das Strafrecht unterschiedliche Strafbestimmungen für homo- und heterosexuelle Handlungen mit Minderjährigen aufstellt.¹⁷ Dahingegen ist es keine Verletzung der EMRK, wenn das nationale Recht keine gleichgeschlechtliche Ehe zulässt;¹⁸ der Ausschluss aus einer zivilrechtlichen Partnerschaft ist hingegen eine Verletzung des Rechts auf Privat- und Familienleben (Art. 8 EMRK) in Verbindung mit Art. 14 EMRK.¹⁹

In Bezug auf die Anerkennung der Geschlechtsidentität kommt sodann der **Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR)** zu Art. 8 EMRK eine überaus wichtige Bedeutung zu. So erkannte der EGMR in der Entscheidung *Christine Goodwin ./. UK*²⁰, dass eine staatliche Pflicht zur Anerkennung der Geschlechtsidentität besteht, die sich aus dem Recht auf Achtung des Privatlebens ergibt. Dazu gehört, dass eine Möglichkeit zur amtlichen Anerkennung der Geschlechtsidentität und entsprechend eine Möglichkeit zur Änderung des Vornamens und

¹⁵ Das GIG schütze nur vor ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen «aufgrund des Geschlechts»; dies setze voraus, dass ausschliesslich oder überwiegend Angehörige eines bestimmten Geschlechts von einer bestimmten Regelung benachteiligt werden. Wenn lediglich die sexuelle Orientierung als Grund für eine Nichtanstellung genannt werde, sei dies gerade nicht der Fall; anders wäre es jedoch, wenn etwa homosexuelle Frauen, nicht aber homosexuelle Männer (oder umgekehrt) angestellt würden (BGE 145 II 253, E. 4.1). Das Bundesgericht setzte sich in diesem Entscheid auch mit der Debatte in der (juristischen) Literatur auseinander, in welcher verschiedentlich die Meinung vertreten wird, das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts sei als Diskriminierungsverbot infolge Abweichungen von Gendernormen zu verstehen. Daher sei Homo- und Bisexualität ein unter diesem Merkmal geschützter Status, denn homo- und bisexuelle Menschen erfüllten die Rolle, die «ihnen nach konservativem Geschlechtsverständnis zugeschrieben werde» nicht und sie erfüllten entsprechend die Erwartungen, die an einen «richtigen Mann» oder eine «richtige Frau» gestellt würden, nicht (Siehe BGE 145 II 253, E. 4.4.1. mit Hinweisen auf die entsprechenden Lehrmeinungen). Das Bundesgericht schloss sich jedoch der anderen Lehrmeinung an, nach welcher eben eine besondere «Geschlechtsspezifität» gegeben sein muss, indem Angehörige eines (biologischen) Geschlechts, überproportional oder ausschliesslich von einer Massnahme betroffen sind. Des Weiteren wird damit argumentiert, dass der Wille des Verfassungsgebers eben gerade gewesen sei, Homosexuelle nicht aufgrund ihres «Geschlechts», sondern aufgrund ihrer «Lebensform» i.S.v. Art. 8 Abs. 2 BV vor Diskriminierungen zu schützen (BGE 145 II 253, E. 4.5.1).

¹⁶ BGE 145 II 253, E. 4.3.6.

¹⁷ EGMR, Urteil *Santon Cuoto ./. Portugal*, Appl. No. 31874/07 v. 21.09.2007.

¹⁸ Zuletzt: EGMR, Urteil *Chapin u. Charpentier ./. Frankreich*, Appl. No. 40183/07 v. 09.06.2016.

¹⁹ EGMR, Urteil *Vallianatos u.a. ./. Griechenland*, Appl. No. 29381/09 and 32684/09 v. 07.11.2013.

²⁰ EGMR, Urteil *Christine Goodwin ./. UK*, Appl. No. 28957/95 v. 11.07.2002

amtlichen Geschlechts bestehen muss. Dies ist in der Schweiz an sich bereits länger unbestritten (vgl. BGE 92 II 128 (1966)).²¹ Lange Zeit wurde jedoch in Auslegung und Anwendung von BGE 119 II 264 (1993) der Nachweis von Hormonbehandlungen und/oder chirurgischen Eingriffen, die zur Irreversibilität des Geschlechterwechsels, mitunter zur Fortpflanzungsunfähigkeit führen, gefordert.²² Mittlerweile hat der EGMR im Urteil A.P., *Garçon und Nicot ./. Frankreich* festgehalten, dass körperliche Eingriffe, insbesondere auch Hormonbehandlungen, die zum Verlust der Fortpflanzungsfähigkeit führen könnten oder eine irreversible Veränderung des Erscheinungsbildes nach sich ziehen, nicht als Voraussetzung für die amtliche Anerkennung der Geschlechtsidentität entsprechenden Geschlechts gelten dürfen. Solche Voraussetzungen könnten gegen das Verbot der Folter und der unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung (Art. 3 EMRK) verstossen.²³ In der Schweiz wird die Änderung des Vornamens durch die «Regierung des Wohnsitzkantons» vorgenommen, wenn «achtenswerte Gründe» vorliegen (Art. 30 ZGB). Das wird sich voraussichtlich auch durch die Neuerung in Art. 30b ZGB nicht ändern. Zuständig für Vornamensänderungen in Luzern ist das Justiz- und Sicherheitsdepartement, Abteilung Gemeinden. Gemäss dem zur Verfügung stehenden Formular ist ein «fachärztliches Zeugnis» mit der Diagnose Transsexualität / Geschlechtsdysphorie einzureichen. Erstrebenswert ist ein auf Selbstbestimmung beruhendes, einfaches Verfahren, welches ohne Pathologisierung (d. h. ohne psychiatrische / psychologische) Diagnose auskommt. Als Vorbild dienen sollte der Kanton Zürich, der den Prozess überarbeitet hat.

Das **Ministerkomitee des Europarats** hat zudem im März 2010 eine Empfehlung zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität in allen Lebensbereichen erlassen.²⁴ Das Schweizerische Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR) befasste sich 2014 in einer Studie mit der Umsetzung dieser Empfehlung in der Schweiz (Grohsam / Hausammann / Vinogradov 2014: 6; Hotz 2020: 15). Die Empfehlung formuliert zu den folgenden Themen konkrete Massnahmen, die zur Bekämpfung von Diskriminierungen zur Anwendung kommen sollten: (a) Recht auf Leben, Sicherheit und Schutz vor Gewalt; (b) Vereinigungsfreiheit; (c) Achtung des Privat- und Familienlebens; (d) Beschäftigung; (e) Bildung; (f) Gesundheit; (g) Wohnen; (h) Sport; (i) Asylrecht.

Im Sinne des **UN-Paktes II** wird eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesehen (Hotz 2020: 13). Generell weisen die UN-Ausschüsse in ihren Arbeiten (Allgemeine Bemerkungen, Schlussbemerkungen zu Staatenberichten) seit dem Jahr 2000 explizit auf Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität hin (Grohsam / Hausammann / Vinogradov 2014: 8). 2011 hat der Menschenrechtsrat eine Resolution zu Menschenrechten und sexueller Orientierung sowie Geschlechtsidentität erlassen, in welcher sich der Rat äusserst besorgt zeigte über Gewalttaten und Diskriminierungen, die gegenüber Einzelnen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität verübt wurden.²⁵

Ein zwar nicht rechtlich bindendes, aber dennoch hervorzuhebendes Instrument zum Schutz der Grundrechte von LGBTI-Personen stellen die **Yogyakarta Prinzipien** dar.²⁶ Sie konkretisieren die Anwendung von Menschenrechten in Bezug auf die sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und teilweise die Geschlechtsmerkmale (Recher 2017: 38). Die 29 festgehaltenen Prinzipien enthalten konkrete Handlungsempfehlungen für die Staaten. Das zweite Prinzip befasst sich mit der Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität und empfiehlt, dass die Staaten angemessene Massnahmen treffen, die sicherstellen, dass LGBTIQ-Personen alle Menschenrechte gleichberechtigt geniessen können. 2017 wurden die ursprünglichen 29 Prinzipien um

²¹ Siehe zur historischen Entwicklung: Recher (2015), N 49 f.

²² Recher (2015), N 51.

²³ EGMR, Urteil A.P., *Garçon und Nicot ./. Frankreich*, Appl. No. 9885/12 u. a. v. 06.04.2017.

²⁴ Empfehlung CM/Rec (2010)5 des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten über Massnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität.

²⁵ Human Rights Council, 17th session, 14. Juli 2011, UN Doc. A/HRC/RES/17/18; siehe auch: Grohsam/Hausammann/Vinogradov 2014: 9.

²⁶ Siehe: <http://yogyakartaprinciples.org/>. 2007 wurden die Prinzipien im indonesischen Yogyakarta von namhaften Menschenrechtsexpert*innen erarbeitet und veröffentlicht. Deutsche Übersetzung unter <https://www.hirschfeld-eddy-stiftung.de/prinzipien/yogyakarta-prinzipien-1>.

zehn weitere ergänzt, die klar(er) zum Ausdruck bringen, dass eine gleichberechtigte Anwendung der Menschenrechte auf Personen ungeachtet ihres Geschlechtsausdrucks und der Geschlechtsmerkmale erfolgen soll.²⁷

Die **Istanbul-Konvention** (Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt)²⁸ ist der erste Menschenrechtsvertrag überhaupt, der die sexuelle Orientierung (sexuelle Ausrichtung) und die Geschlechtsidentität explizit als Diskriminierungsmerkmal erwähnt: Art. 4 hält fest, dass Massnahmen zur Förderung und zum Schutz des Rechts jeder Person (insbesondere von Frauen) sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich zu treffen sind (Art. 4 Abs. 1) und dass diese Massnahmen ohne jegliche Diskriminierung, insbesondere wegen des biologischen oder sozialen Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität durchzuführen sind (Art. 4 Abs. 3 Istanbul-Konvention) (Grohsam / Hausammann / Vinogradov 2014: 14; Hotz 2020: 15).

Das heisst zusammengefasst, dass das übergeordnete Recht nicht nur einen Schutz vor Diskriminierungen und Bestrebungen zur Gleichbehandlung in Bezug auf das «Geschlecht» vorsieht, sondern ebenso in Bezug auf die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität und die Geschlechtsmerkmale. Aus verfassungsrechtlicher Sicht ergibt sich dies aus dem Recht auf persönliche Freiheit und dem Recht auf Privatsphäre.

2.2.3 Staatliche Verpflichtungen aus den Grund- und Menschenrechten, insbesondere der Kantone

Jedes Grund- und Menschenrecht beinhaltet verschiedene Verpflichtungsdimensionen.²⁹ Das heisst den Staat, als Adressat der Grund- und Menschenrechte, treffen:

1. Unterlassungspflichten (obligations to respect)³⁰
2. Schutzpflichten (obligations to protect)
3. Gewährleistungspflichten (obligations to fulfill)³¹

Grund- und Menschenrechte werden also nicht mehr nur als Abwehrrechte gesehen, die den Staat lediglich verpflichten, nicht in die Rechte einzugreifen (negative Verpflichtungen, die sich in den Unterlassungspflichten äussern), sondern es ist anerkannt, dass sich positive Pflichten für den Staat ergeben. Einerseits hat er durch die Verwirklichung der Schutzpflichten dafür zu sorgen, dass die Grund- und Menschenrechte vor Übergriffen von Privaten geschützt werden (Schutzpflichten). Andererseits verpflichten die Gewährleistungspflichten den Staat, sicherzustellen, dass die Grund- und Menschenrechte für die Berechtigten in möglichst umfassender Weise zur Realität werden (Kälin / Künzli 2013: N 265). Damit wird der Staat einerseits zum **Erbringen von Leistungen** im engeren Sinne (Geld, Güter oder Dienstleistungen) und auch zur **Schaffung von ressourcenabhängigen Strukturen** verpflichtet. Die Gewährleistungspflichten zielen auf die **Verwirklichung einer Garantie ab und auf die Schaffung der tatsächlichen Voraussetzungen zur Ausübung der Garantien** (Medici 2015: 18 f.).

Als *Beispiel* für die Unterlassungspflichten kann etwa gelten, dass der Staat nicht selber ein geschlechterdiskriminierendes Lohnsystem anwenden darf. Mit der Erweiterung der sogenannten Anti-Rassismus-Strafnorm gem. Art. 261bis StGB³² um das Merkmal der «sexuellen Orientierung», die per 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist, leistet die Bundes-

²⁷ http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf, besucht am 13. Juli 2020.

²⁸ Vom 11. Mai 2011, SR. 0.311.35.

²⁹ Statt vieler, aber explizit in Bezug auf Gleichstellungs- und Anti-Diskriminierungsrechte: Pärli 2014.

³⁰ Diese werden teilweise auch Achtungspflichten genannt, siehe z. B. Zünd 2013.

³¹ Diese werden teilweise auch Erfüllungspflichten genannt, siehe z. B. Zünd 2013; siehe zum Ganzen: Zünd 2013: 1354 f.; grundsätzlich zu dem Schutz und Gewährleistungspflichten als positive Verpflichtungen des Staates: Besson (2003) 49–96.

³² Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0.

gesetzgeberin einen Beitrag zur Erfüllung der Schutzpflichten. Dies, da nun auch ein diskriminierendes Verhalten von Privaten geahndet werden kann. Ein typisches Beispiel für die Umsetzung der Gewährleistungspflichten können die Aktivitäten von Gleichstellungsbüros darstellen: Sie klären auf und führen Projekte zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung (der Geschlechter und/oder von LGBTI-Personen) durch, welche auch den Einsatz von finanziellen und personellen Ressourcen bedingen. Diese Gewährleistungspflichten mittels Bereitstellung von Gleichstellungsinstitutionen stehen im nachfolgenden Abschnitt im Zentrum. Insgesamt sind die Schutzpflichten und die Gewährleistungspflichten im vorliegenden Kontext besonders relevant, wenn es darum geht festzustellen, ob staatliche Massnahmen zur Erreichung der Gleichstellung notwendig und ausreichend sind.

Zudem ist zu wiederholen, dass diese drei Pflichten (*Unterlassungs-, Schutz- und Gewährleistungspflichten*) in Bezug auf alle hier untersuchten Merkmale bestehen: Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Inter*.

2.3 Stand der Verankerung des Themas im Kanton: Staatliche Gleichstellungsstrukturen

Die oben genannten Pflichten richten sich auch an die Kantone. Diese können nicht darauf vertrauen, dass bundesrechtliche Massnahmen ergriffen werden oder genügen.³³ So klagten im Jahr 2010 Zuger Bürger*innen, Parteien und Organisationen, es verstosse gegen internationales, nationales und auch kantonales Recht, überhaupt keine Gleichstellungsinstitutionen zu haben. Zug hat sein Gleichstellungsbüro 1995 und seine Gleichstellungskommission 2010 abgeschafft. Das Bundesgericht urteilte 2011, dass aus der CEDAW, der Bundesverfassung und anderen Rechtsakten die Pflicht zu staatlichen Gleichstellungsmassnahmen mit fachlichen, personellen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen abgeleitet werden könne, solange die tatsächliche Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Allerdings schrieben diese Rechtsakte die Art und Weise oder die Ausgestaltung der spezifischen Massnahmen – wie z. B. eine Kommission oder eine Fachstelle – nicht vor (BGE 137 I 305 vom 21. November 2011, siehe auch Fuchs 2018: 194–196).

2.3.1 Gleichstellungsstellen in der Schweiz und in Luzern

Für die Verpflichtungen des Staates, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, gibt es in der Schweiz vor allem Gleichstellungsstellen und beratende Kommissionen. Die Fachstellen und ihr Koordinationsnetzwerk, die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (www.equality.ch), sind die wichtigsten staatlichen Akteurinnen in der Gleichstellungspolitik.

Gleichstellungsstellen gibt es auf Bundesebene (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Eidgenössisches Personalamt sowie Sektion Chancengleichheit im EDA), in 15 von 26 Kantonen sowie in fünf Städten (Bern, Genf, Lausanne, Winterthur, Zürich). In Kantonen ohne Fachstellen können Kommissionen (Glarus, Schwyz, Uri) wichtige Sensibilisierungsarbeit leisten (Fuchs 2018: 189). Alle lateinischsprachigen Kantone verfügen über (schon früh gegründete) Fachstellen. Die elf Kantone ohne Fachstellen liegen in der Deutschschweiz. Mit Ausnahme von Luzern gibt es in keinem Zentralschweizer Kanton eine Fachstelle. In Zug wurde die Stelle 1995 nach einer Befristung wieder geschlossen. Die gemeinsame Fachstelle von Ob- und Nidwalden wurde 2010 aufgelöst. In Obwalden wurde Gleichstellung zuerst mit anderen Fachstellen zusammengelegt und dann die Ressourcen auf null gekürzt.

³³ Zu den völkerrechtlichen Verpflichtungen der Kantone Naguib Tarek Bedeutung des BGE 137 I 305 für den institutionellen Diskriminierungsschutz auf kantonaler Ebene, AJP 2012, S. 915–933. insbes. S. 919 zur BRK; Schmid Evelyne, Völkerrechtliche Gesetzgebungsaufträge in den Kantonen, ZSR 135 (2016), S. 3–25; Wyttenbach Judith, Umsetzung von Menschenrechtsübereinkommen in Bundesstaaten Gleichzeitig ein Beitrag zur grundrechtlichen Ordnung im Föderalismus Zürich St. Gallen 2017.

Fachstellen können in der schweizerischen Gleichstellungspolitik mit ihrem Mix aus «Information und Sensibilisierung» und «schwacher gesetzlicher Regulierung» der Politik³⁴ eine wichtige Ergänzung der politischen Instrumente sein. Gerade weil sie innerhalb der Verwaltung arbeiten, können sie als «institutionelle Insiderinnen» Geschlechterperspektiven und Gleichstellungsanliegen in alle Politikfelder einbringen und damit zu einer kohärenten Gleichstellungspolitik beitragen.

Typischerweise haben Gleichstellungsstellen folgende Aufgaben und Kompetenzen (Fuchs 2018: 198f., in Klammern die luzernischen Bestimmungen):

- Beratung und Information für Behörden (§ 5 Abs. 1 lit. c und d)
- Überprüfung von Erlassen auf Diskriminierungsfreiheit und Teilnahme an Vernehmlassungen bei gleichstellungsrelevanten Geschäften (§ 6 Abs. 1 lit. b)
- Die Erarbeitung von Grundlagenwissen und Studien (in Luzern nicht ausdrücklich vorgesehen)
- Monitoring des Stands der Gleichstellung (§ 5 Abs. 1 lit. h)
- Entwicklung von Massnahmen und Projekten zur Förderung der Gleichstellung (§ 5 Abs. 1 lit. b)
- Beratung für Privatpersonen und Organisationen, auch für Unternehmen (§ 5 Abs. 1 lit. a («Anlaufstelle»), z. T. für öffentlicher Arbeitgeber (§ 5 Abs. 1 lit. c)
- Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungsarbeit (§ 5 Abs. 1 lit. g und h)
- Kooperation mit Organisationen und Institutionen (§ 5 Abs. 1 lit. f)

Im Allgemeinen sind es kleine Verwaltungseinheiten, die ihr Personal fast ausschliesslich in Teilzeit beschäftigen. Sie haben schwerpunktmässig Kompetenzen im Bereich Information und Sensibilisierung (Fuchs 2018: 187f.) und verfügen nicht über Einsprache- oder Kontrollkompetenzen. Hieraus ergeben sich zahlreiche Herausforderungen:

- Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung ist fachlich vielfältig und komplex. Es braucht daher Expertise in verschiedenen Fachbereichen, z.B. Politik, Ökonomie, Jura oder Soziologie. Als Querschnittsaufgabe erfordert es Fachkenntnisse vieler Politikbereiche, z.B. Arbeitsmarkt- oder Integrationspolitik.
- Es gibt es eine Vielzahl von Anspruchs- und Zielgruppen, mit denen es zusammenzuarbeiten gilt.
- Fachstellen müssen die vielversprechendsten Handlungsansätze auswählen und diejenigen Argumente und Bezüge wählen, die auf Resonanz bei den verschiedenen Anspruchsgruppen stossen (Verwaltung, externe Kooperationspartner*innen, Politiker*innen, allgemeine Öffentlichkeit). Erschwerend kommt hinzu, dass diese Gruppen unterschiedliche politische Grundüberzeugungen zur Gleichstellungspolitik haben.
- Es ist eine transformative Aufgabe, die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen, die zum Teil in Widerspruch zu vorherrschenden Vorstellungen von (geringer) Staatstätigkeit sowie von traditionellen oder gar antifeministischen Einstellungen steht (Fuchs 2018: 200).

National und kantonale werden die Geschlechtergleichstellung und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen institutionell und inhaltlich vor allem getrennt bearbeitet. Das ist auch dem Umstand geschuldet, dass es keine allgemeinen und umfassenden Rechtsnormen für Gleichstellung gibt. Eine mehrdimensionale und intersektionale Herangehensweise ist angezeigt, verlangt jedoch eine interdisziplinäre Auseinandersetzung (Hagmann 2013). Die DISG bietet gute institutionelle Voraussetzungen dafür. Zurzeit fehlt jedoch im kantonalen Leitbild «Leben mit Behinderungen» jeder Hinweis auf Geschlecht; ein Leitbild zur Geschlechtergleichstellung gibt es nicht.

³⁴ Die Fachstellen verfügen über keine Eingriffs- und Kontrollrechte. Das Gleichstellungsgesetz bezieht sich nur auf unselbständige Beschäftigungsverhältnisse. Anders als in der Europäischen Union gibt es gegen Diskriminierungen bei Waren und Dienstleistungen und der sozialen Sicherung keine rechtliche Handhabe. Starke Massnahmen zur Überprüfung des Gleichstellungsgesetzes, etwa in Form einer Antidiskriminierungsbehörde, die von sich aus tätig werden kann, fehlen.

2.3.2 Die Entwicklung der Situation im Kanton Luzern

Seit 1994 ist die staatliche Gleichstellungsarbeit gesetzlich verankert, wurde aber mehrmals hierarchisch heruntergestuft und ist heute mit der Abteilung «Behinderung und Diversität» in der DISG sprachlich weniger sichtbar. Der umfassende gesetzliche Auftrag kann mit den vorhandenen Ressourcen nicht vollständig wahrgenommen werden.

1994 wurde das Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (BGFM), eine unbefristete kantonale Fachstelle, vom Kantonsrat beschlossen und nahm seine Arbeit am 1. Januar 1995 auf. Dies ging auf eine Motion von 1987 von Laura Gallati (Unabhängige Frauenliste) zurück. Schon seit 1991 arbeitete die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bereits 1996 lancierte die SVP eine erfolglose Motion zur Schliessung des Büros (Scheidegger 2008: 226–231; Bannwart 2009: 37–45).

Das Büro für Gleichstellung verfügt über eine **gesetzliche Grundlage**, das «Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann» (SRL 24) vom 13. Juli 1994, welches **weiterhin in Kraft** ist. Das Büro soll die Gleichstellung in allen Lebensbereichen fördern und sich für die Beseitigung jeglicher Form der Diskriminierung einsetzen (§ 4 Abs. 1). Die niedergelegten Aufgaben und Kompetenzen stimmen weitgehend mit jenen anderen kantonalen Gleichstellungsstellen überein (s. o.). Zusätzlich sieht das luzernische Gesetz in § 6 ein Anhörungsrecht bei der Zusammensetzung von kantonalen Kommissionen und Arbeitsgruppen vor. Ebenfalls verankert ist eine **Kommission für Gleichstellung**.

2003 markiert die erste hierarchische Herunterstufung des Gleichstellungsthemas. War das BGFM bisher dem Regierungsrat direkt unterstellt, wird durch die Verkleinerung der Regierung auch die Verwaltung reorganisiert und das Büro ist nun eine Stabsstelle im Sekretariat des Justizdepartements.

2007 werden das BGFM sowie die Stellen zur Integration sowie zu Kind-Jugend-Familie in der **Fachstelle Gesellschaftsfragen** zusammengefasst. Zu einem früheren Zeitpunkt hatte die Leiterin des BGFM departementsintern erfahren, dass an eine Abschaffung der Fachstelle Gleichstellung gedacht werde. Dank interner Vernetzung und proaktiver Überzeugungsarbeit konnte sie den Einbezug der Gleichstellung in die grössere Einheit bewirken und war so von Anfang an in die Entscheidungsfindung einbezogen (Bannwart 2009: 40).

Die Fachstelle Gesellschaftsfragen war eine Abteilung innerhalb der DISG und die Gleichstellung ein Bereich innerhalb der Abteilung – es wurde eine weitere Hierarchiestufe hinzugefügt. Die frühere Stellenleiterin des BGFM wurde stellvertretende Abteilungsleiterin, nach ihrem Weggang war das Gleichstellungsthema nicht mehr in der Abteilungsleitung vertreten.

Durch die Schaffung der Fachstelle wurden spezifische Kommissionen, wie z. B. für Gleichstellung, Alter, Jugend oder Integration, mit insgesamt 80 Mitgliedern aufgelöst und eine neue **Kommission für Gesellschaftsfragen** mit 14 Mitgliedern geschaffen, die weiter direkt dem Regierungsrat unterstellt war.

2009 verabschiedete der Kantonsrat mit knapper Mehrheit³⁵ das «**Gesetz zur Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts**», das eine kohärente Grundlage für eine koordinierte Sozialpolitik des Kantons schaffen sollte, insbesondere in den Handlungsfeldern Alter, Behinderung, Familie, Frau und Mann, Kindheit und Jugend sowie Migration (Botschaft 2009). Das Gesetz sah hierfür ein Kompetenzzentrum vor (das mit der Fachstelle Gesellschaftsfragen bereits

³⁵ Vgl. Sitzung vom 14. September 2009, Geschäft Nr. 412.

geschaffen worden war).³⁶ In der von der FDP lancierten Referendumsabstimmung 2010 erhielt das Gesetz nur 36 % Ja-Stimmen (bei einer Stimmbeteiligung von 25 %).

2017 erfolgte eine weitere Reorganisation der DISG, um die Themen der Dienststelle zielgruppenorientiert zu bündeln, Grundlagenarbeit und Vollzugsaufgaben zu verknüpfen sowie Synergien zu nutzen. Die Fachstelle Gesellschaftsfragen wurde aufgelöst und ihre Themen in zwei Abteilungen der DISG aufgeteilt: «**Kindheit, Jugend, Familie und Integration**» einerseits und «**Behinderung und Diversität**» andererseits.

Mit der Reorganisation ging auch eine Veränderung bei der Kommission einher: Die bestehende Kommission wurde aufgelöst und in die **Kommission «Soziales und Gesellschaft»** überführt, in die sechs Personen berufen wurden, die eng und direkt mit der Dienststellenleitung zusammenarbeiten. Zum Zeitpunkt dieses Berichts besteht die Kommission aus acht Personen, darunter zwei Frauen (DISG ohne Datum, a). Diese neue Anbindung wird wegen der qualitativ engeren und transparenten Zusammenarbeit von den Beteiligten positiv beurteilt; herausfordernd ist die Breite der Themen und die zur Verfügung stehenden Ressourcen. So versammelte die Kommission Gesellschaftsfragen mit 14 Mitgliedern mehr Fachexpertise. Expertise in der Gleichstellung der Geschlechter ist in der Kommission zurzeit nicht vertreten, im Kommissionsreglement jedoch ausdrücklich weiterhin enthalten.

Die personellen Ressourcen für die institutionelle Gleichstellungsarbeit im Kanton Luzern wurden in den letzten Jahren weniger. Sie sind im nationalen Vergleich für einen mittelgrossen Kanton als sehr knapp einzustufen. Zum Vergleich: Der Kanton Zug hatte 2016 die nötigen personellen Ressourcen für eine Koordination und Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten innerhalb der Verwaltung auf 80 % geschätzt.³⁷



Abbildung 2: Ressourcen und Anbindung institutioneller Gleichstellungsarbeit im Kanton Luzern

³⁶ In dieser Debatte lassen sich Argumentationsmuster finden, die in der Schweiz auch bei kantonalen Abschaffungsdebatten gegen Gleichstellungsstellen auftauchen (vgl. Fuchs 2018: 213–224): Das Gesetz sei unnötig, weil die Gleichstellung schon erreicht sei; dies wurde von den Befürworter*innen bestritten und für verbindlichere Kompetenzen argumentiert. Kontrovers war auch die Staatstätigkeit. Während es für die einen ein schlankes und zukunftsweisendes Instrument war, lehnten andere eine aktive Förderpolitik ab, bestritten die Wirksamkeit und verwiesen auf die gleichsam natürliche Gestaltungskraft der Zivilgesellschaft. In beiden Lesungen scheiterte der Versuch, die Förderung und Chancengerechtigkeit auch im Bereich der sexuellen Identität ins Gesetz aufzunehmen (Sitzungen vom 22. Juni und 14. September 2009, Nr. 330 und 413).

³⁷ Urteil des Bundesgerichts vom 19. Oktober 2017 (1C_504/2016), Erwägung 4.4.

Direkte **politische Bestrebungen zur Abschaffung** der Gleichstellungsstelle bzw. Abteilung gab es im Kanton Luzern nach 1996 nicht. Langjährige Beobachter*innen weisen jedoch auf hohen Legitimationsbedarf, kritisches Medienecho und den beständig nötigen Einsatz für die Ressourcen hin, der auch zum Rückgang öffentlichkeitswirksamer Sensibilisierungsaktivitäten beigetragen haben mag.

2.3.3 Arbeitsweise der Dienststelle und Abteilung

Die verwaltungsinterne Arbeit ist ein wichtiger Schwerpunkt, etwa der Einsitz in interdepartementale Koordinationsgremien. Dies fördert vernetztes Denken auf allen Seiten und ermöglicht es, die Themen der Dienststelle in andere Projekte und Prozesse zu integrieren. Fachlichkeit und aktives Zugehen auf andere Akteur*innen erweisen sich dabei als hilfreich und vertrauensbildend. Der Einbezug in **verwaltungsinterne Mitberichte und Vernehmlassungen**, wenn gleichstellungsrelevante Aspekte zu beurteilen sind, verläuft über die Dienststellenleitung und ist gewährleistet.³⁸ Die Stellungnahmen sind nicht immer politisch mehrheitsfähig, wobei hier erwartete Kosten, antizipierte Einschränkungen im Verwaltungshandeln sowie die Wirksamkeit anderer Massnahmen eine Rolle spielen (KRB Lang 2020). Seit 2018 arbeitet die **Kommission** auch enger an den aktuellen Themen der DISG und kann ihre Fachexpertise besser einbringen, etwa bei Gesetzesentwürfen oder Leitbildentwicklungen.

Die **thematische Arbeit im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** wird auf der kantonalen Ebene in Schwerpunkten geleistet; aufgrund der begrenzten Ressourcen gibt es in jeder Legislaturperiode nur einen Schwerpunkt – so wurde bisher zu Lohngleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gearbeitet. Die neue Strategie zu Geschlechterstereotypen und Rollenbildern in Kindheit und Jugend ist ein Schwerpunkt, der aufgrund einer umfassenden Analyse zum Stand und dem Handlungsbedarf gewählt wurde. Damit Massnahmen wirksam werden können, ist es besonders wichtig, auszuwählen, wo die grösste Wirkung zu erwarten ist, Projekte nachhaltig in Regelstrukturen zu überführen und dabei auf lokal unterschiedliche Bedürfnisse einzugehen sowie weitere Akteur*innen aus Zivilgesellschaft und Wirtschaft einzubeziehen.

2.4 Zivilgesellschaftliche Strukturen

Im Kanton Luzern engagieren sich eine Vielzahl von Akteur*innen, Initiativen und Organisationen für Geschlechtergleichstellung, darunter in den Bereichen Politik, Wirtschaft, Kultur, Lebensformen und Migration. Obwohl das Vereinsleben auf dem Land als gut funktionierend und integrierend eingeschätzt wird, ist die Vernetzung als unzureichend einzuschätzen und beschränkt sich auf punktuelle Bereiche.

Um die Gleichstellungsaktivitäten der Luzerner Zivilgesellschaft und den Handlungsbedarf im Kanton zu untersuchen, wurde unter den Hauptakteur*innen eine kurze Onlineumfrage (siehe Anhang 10.4) durchgeführt, deren Ergebnisse untenstehend, in Bezug auf die wichtigsten Akteur*innen und ihr Engagement, sowie im folgenden Kapitel 2.5, in Bezug auf den grössten von ihnen identifizierten Handlungsbedarf, vorgestellt werden. Das Sample der Onlineumfrage erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität, liefert jedoch wichtige Erkenntnisse zur Situation im Kanton Luzern; gut 80 % der Antworten stammen aus der Stadt Luzern bzw. von kantonsweiten Organisationen.³⁹

³⁸ Aus der Forschung ist bekannt, dass eine Abfrage von gleichstellungspolitischer Expertise in grösseren Kantonen häufiger als in kleinen Kantonen vorkommt. Dabei spielen die Parteizugehörigkeit und das Geschlecht der Departementsvorstehenden eine signifikante Rolle: Bürgerliche und Männer greifen weniger häufig auf gleichstellungssensitive Evidenz zurück. Gleichzeitig besteht in der Schweiz noch ein grosses Potenzial mehr Gleichstellungswissen in die Politikberatung und -gestaltung einzubeziehen (Balthasar / Blatter / Müller 2014).

³⁹ Da es im Kanton Luzern keine Plattform oder zentrale Anlaufstelle gibt, welche die relevanten Akteur*innen miteinander vernetzt, wurden für die Durchführung der Umfrage Institutionen, Initiativen und Organisationen recherchiert, die sich mit gleichstellungsrelevanten Fragen beschäftigen. Im Sinne des Snowball-Samplings konnten die befragten Personen weitere Personen empfehlen oder den Link zur Umfrage direkt weiterleiten. Die Online-Umfrage war vom 16. Juni 2020 bis 31. August 2020 geöffnet und wurde von insgesamt 48 Personen ausgefüllt.

42 der 48 Befragten gaben an, dass sie oder ihre Organisation bzw. Initiative sich auf irgendeine Weise für die Gleichstellung der Geschlechter oder für die Gleichstellung von sexuellen Minderheiten LGBTI im Kanton Luzern engagieren. Die folgende Kategorisierung basiert auf den Angaben der Umfrage und bietet jedoch einen eindrucksvollen Einblick in das zivilgesellschaftliche Schaffen.

Frauen- und Männerorganisationen: Im Kanton Luzern gibt es diverse Frauen- und Männerorganisationen wie beispielsweise das Frauen*streik-Komitee, der Zonta Club Luzern, der Soroptimist Club, the Female Collective, das FrauenNetz Ebikon, die Netzwerkgruppe Papparazzi oder die IGM Schweiz. Die befragten Akteur*innen geben in der Umfrage an, dass sie sich für die Gleichstellung engagieren, indem sie durch öffentliche Aktionen, Anlässe oder Pressearbeit auf das Thema aufmerksam machen, politische Vorstösse einreichen, Sensibilisierung betreiben, die Vernetzung von Frauen und Männern sowie die Stärkung des Einzelnen fördern oder sich gegen die geschlechtsspezifische Gewalt einsetzen.

Aus den Daten einer aktuellen Untersuchung zur gemeinschaftlichen Selbsthilfe (Lanfranconi et al. 2017) ist ausserdem bekannt, dass es in Luzern drei aktive Selbsthilfegruppen für Männer gibt.

LGBTI-Organisationen: LGBTI-Organisationen wie der Dachverband Regenbogenfamilien, das Queer Office oder die Organisation fels bieten Treffen für LGBTI-Personen und deren Umfeld an sowie Veranstaltungen zur LGBTI-Thematik. Weiter geben die Akteur*innen an, sich in Schulprojekten einzusetzen, Beratungen durchzuführen und in der Bundes- und Kantonspolitik mitzuarbeiten.

Wirtschaft (Berufsverbände und Gewerkschaften): Im Bereich der Wirtschaft engagieren sich vor allem Gewerkschaften (z. B. VPOD, Unia, Luzerner Gewerkschaftsbund) sowie Berufsverbände (z. B. SBK, Zodas, Avenir Social, Lspv) für die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit aller Arbeitnehmer*innen. Die Akteur*innen setzen sich für die Gleichstellung bei der Aushandlung von Arbeitsbedingungen, Lohnverhandlungen und Gesamtarbeitsverträgen ein und unterstützen Lohngleichheitsklagen. Weiter werden Projekte und (Medien-)Kampagnen zum Thema Gender und Diversität umgesetzt und für die Anerkennung von Care-Arbeit im Sozialbereich gekämpft.

Bildung: Im Kanton gibt es zahlreiche zivilgesellschaftliche Akteur*innen aus dem Bereich der Bildung wie bspw. die Schulsozialarbeit, die Fachhochschulen, die pädagogische Hochschule oder die Universität. Befragte aus diesem Bereich geben in der Umfrage an, dass sie sich für einen diversitätssensiblen Unterricht einsetzen, Projekte zum Thema Gleichstellung unterstützen, Frauen in Führungspositionen fördern oder selbst an Projekten zu Lohntransparenz teilnehmen.

Kirchen: Akteur*innen aus dem Bereich der Kirchen, wie der Verein FrauenKirche Zentralschweiz, Kirchenräte oder die Kirchengemeinden engagieren sich z. B. in der feministisch-theologischen Bildung, betreiben Öffentlichkeitsarbeit, wirken in nationalen und internationalen Organisationen für die Gleichstellung in den Kirchen mit oder organisieren Projekte zum Thema Gleichstellung.

Migration: Im Kanton gibt es diverse Migrationsvereine sowie Beratungs- und Integrationsfachstellen wie z. B. FABIA oder der kurdische Frauenrat Luzern. In der Onlineumfrage geben die Akteur*innen an, Konzepte oder Projekte zur Diversität zu erstellen und die Themen Gender und Chancengerechtigkeit mitzudenken sowie in Weiterbildungen oder öffentlichen Aktionen aufzugreifen.

Kultur: Akteur*innen aus dem Bereich der Kultur wie z. B. 041 Das Kulturmagazin, Treibhaus Luzern oder das Jugendbüro Emmen beteiligen sich an Aktionen und Anlässen zur Gleichstellung, arbeiten intern gendersensibel oder veranstalten Treffen für junge LGBTI-Menschen.

Schliesslich haben auch **Parteien, vor allem die entsprechenden Frauensektionen**, geantwortet. Ihr Engagement ist vielfältig und reicht von der Motivation zum politischen Engagement von Frauen bis zum Formulieren und Einreichen

von politischen Vorstössen (Parteien). Ausserdem geben die befragten Akteur*innen in der Umfrage an, nationale, kantonale und kommunale Initiativen zu unterstützen, die strukturelle Verankerung der Gleichstellung in der Politik voranzutreiben oder das Thema durch öffentliche Beiträge, Kampagnen und Projekte zu fördern.

Weitergehende Analysen zum zivilgesellschaftlichen und ehrenamtlichen Engagement konnten im Rahmen dieses Berichts nicht durchgeführt werden. Schweizweite Daten des BFS legen nahe, dass **Freiwilligenarbeit** stark geschlechtsspezifisch strukturiert ist, wobei Frauen eher in informeller Arbeit, Männer stärker in institutionalisierter Arbeit engagiert sind und auch öfter Führungsaufgaben übernehmen (BFS 2017a). Dies strukturiert die Möglichkeiten für politisches Engagement vor, ist doch die verantwortliche Arbeit in sogenannten «Vorfelddorganisationen» wichtig für Mobilisierung und Nomination für politische Ämter. Empfehlenswert wäre eine Analyse des regelmässigen Freiwilligenmonitors (Lamprecht / Fischer / Stamm 2020: 47) für den Kanton Luzern zumindest unter den Gesichtspunkten Geschlecht und Staatsangehörigkeit, um ein genaueres Bild zu bekommen.

Neben dem zivilgesellschaftlichen und ehrenamtlichen Engagement bringen sich Personen im Kanton Luzern auch in **Selbsthilfegruppen** ein. 2017 hat die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit die erste umfassende, nationale Studie zur gemeinschaftlichen Selbsthilfe in der Schweiz vorgelegt (Lanfranconi et al. 2017). In der Selbsthilferegion Luzern, Obwalden und Nidwalden gab es zum Untersuchungszeitpunkt 125 Selbsthilfegruppen, was einer Gruppendichte von 26 Gruppen pro 100 000 Einwohner*innen entspricht. Damit liegt diese «Selbsthilferegion» unter dem Schweizer Schnitt (35 Gruppen pro 100 000 Einwohner*innen). Zum Untersuchungszeitpunkt trafen sich 97 Gruppen zu Gesundheitsthemen und 28 Gruppen zu sogenannten «sozialen Themen». Drei Selbsthilfegruppen zu «sozialen Themen» wurden als «Genderthemen» klassifiziert (Lanfranconi et al. 2017). Alle diese drei Gruppen waren Männergruppen. Dies verweist auf die Wichtigkeit für Männer, sich unter Männern zu sogenannten Männerthemen auszutauschen und könnte darauf verweisen, dass Männlichkeitsvorstellungen gerade in der Zentralschweiz und in Luzern in den öffentlichen Diskussionen zu wenig Platz finden und allenfalls auch in der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit vermehrt thematisiert werden sollte.

2.5 Wahrgenommene Lücken bezüglich Gleichstellung aus Sicht der Zivilgesellschaft im Kanton und der Bevölkerung in der Zentralschweiz

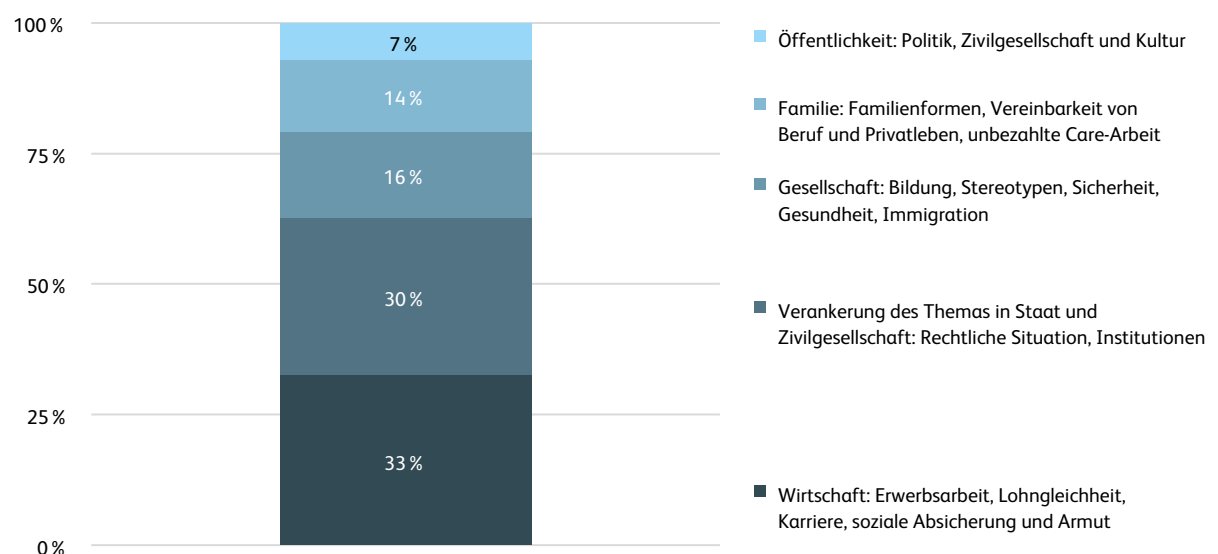


Abbildung 3: Wo sehen Sie den grössten Handlungsbedarf im Kanton Luzern? (n = 43) Quelle: Online-Umfrage

In der Onlinebefragung (siehe 2.4 und Anhang 10.4) von wichtigen Akteur*innen im Bereich der Gleichstellung im Kanton Luzern, zeigt sich: 43 der 48 Teilnehmenden (90 %) sehen (eher) einen Handlungsbedarf bei der Gleichstellung im Kanton Luzern. Dieser wird am zentralsten im Bereich der Wirtschaft (33 %) und bei der Verankerung des Themas (30 %) gesehen, gefolgt von den Bereichen Gesellschaft, Familie und Öffentlichkeit (vgl. Abbildung 3).

Ähnliche Ergebnisse zeigen auch die Auswertungen des «Gleichstellungsbarometers» des EBG (Fuchs/Lanfranconi/Gebhard 2018)⁴⁰ für die Schweiz und die Zentralschweiz:

- Die grosse Mehrheit der erwerbstätigen Personen in der Schweiz schätzt die **Gleichstellung von Frau und Mann**, wie sie in der Bundesverfassung verlangt ist, als **nicht** oder nur **teilweise erreicht** ein. Frauen schätzen die Umsetzung der Gleichstellung in allen abgefragten Bereichen – Familie, Ausbildung, Arbeitsplatz, Führungspositionen und Politik – kritischer ein.
- In der Zentralschweiz entspricht die Meinung in etwa dem Schweizer Durchschnitt; nur im Bereich der Ausbildung finden 33,1 %, die Gleichstellung sei erreicht (CH Durchschnitt: 25,9 %). Die Geschlechterunterschiede in der Zentralschweiz sind dabei eher höher als im Schweizer Durchschnitt und Frauen sind auch hier signifikant kritischer, was das Erreichte angeht: So halten fast die Hälfte der Zentralschweizer Männer (46,6 %), aber nur 17,1 % der Frauen die Gleichstellung in der Ausbildung für erreicht (Fuchs/Lanfranconi/Gebhard 2018).
- Nach wie vor wird die **Gleichstellung am Arbeitsplatz und vor allem in den Führungspersonen** als am wenigsten erreicht wahrgenommen, in der Schweiz generell, aber noch stärker in der Zentralschweiz.

	Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Gesamtschweiz
Gleichstellung in der Familie ist erreicht	24,4 %	25,1 %
Gleichstellung in der Ausbildung ist erreicht*	33,1 %	25,9 %
Gleichstellung in der Politik ist erreicht	20,0 %	20,6 %
Gleichstellung am Arbeitsplatz ist erreicht	11,3 %	11,7 %
Gleichstellung in Führungspositionen ist erreicht	8,1 %	9,6 %

Tabelle 1: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (nach Grossregion, n = 1811–1831)
Alle Aussagen mit * unterscheiden sich signifikant nach Grossregionen. [Quelle: Fuchs/Lanfranconi/Gebhard 2018: 27.](#)

Die institutionelle Verankerung der Gleichstellung beschäftigt vor allem die Teilnehmenden der Fokusgruppe Stadt. Sie nehmen die **Verankerung der Gleichstellung im Kanton überwiegend als unzureichend wahr**. Die Gleichstellung solle in vielen Bereichen stärker verankert werden, z. B. in Schulen, Kirchen und dem Asylbereich. Der Kanton müsse hier Richtlinien festlegen und überprüfen, dass sich Institutionen an diese halten, z. B. ist die katholische Kirche rein männlich besetzt. Es brauche *Controlling Mechanismen*, damit die Gleichstellung institutionalisiert und in den Strukturen verankert werde. Dazu könne auch das *Genderbudgeting* dienen: Bei der Aufstellung von Haushalts- und Finanzplänen sollen Massnahmen durchgeführt und verbindlich etabliert werden, welche die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter fördern. Weiter fragen viele Formulare im **Kanton Luzern das Geschlecht in zwei Kategorien ab; «Frau» oder «Mann»**. Hier könne der Kanton Luzern eine Vorbildrolle einnehmen und verschiedene Geschlechtsidentitäten anerkennen.

⁴⁰ Die Hochschule Luzern wurde 2018 beauftragt, eine repräsentative Umfrage zur Wahrnehmung von Gleichstellung und Lohngleichheit durchzuführen. Online wurden von gfs.bern gut 1800 Erwerbspersonen zwischen 18 und 65 Jahren befragt (Fuchs/Lanfranconi/Gebhard 2018), davon 160 in der Zentralschweiz. Wegen der Stichprobengrösse ist eine Auswertung auf Kantonsebene nicht möglich.

Diskriminierung konsequent zu erkennen und zu benennen und entsprechend zu handeln, wird von beiden Fokusgruppen als eine wichtige Aufgabe des Staates wahrgenommen.

Das Vorhaben der **Stadt, eine zentrale Gleichstellungsstelle zu schaffen**, wird von der Fokusgruppe Stadt positiv aufgenommen. Es wird davon ausgegangen, dass diese Stelle max. 80 Stellenprozent umfassen würde, jedoch eine Vielzahl an Aufgaben und Erwartungen beinhaltet. Das ist aus Sicht der Fokusgruppenteilnehmenden problematisch. Die bereits vorhandenen Stellen brauchen mehr Kompetenzen und Ressourcen, um wirklich einen Einfluss ausüben zu können, z. B. macht FABIA (Kompetenzzentrum Migration) eine sehr gute Beratung, kann aber kaum Einfluss nehmen. Weiter müsse auch das Thema Gewaltprävention mehr Ressourcen und Aufmerksamkeit erhalten.

Teilnehmende der Fokusgruppe Land kritisieren, dass um **Fördergelder im Bereich der Gleichstellung zwischen verschiedenen Organisationen und Gruppen gekämpft** werden muss. Dies hemme die Zusammenarbeit und Vernetzung, anstatt diese zu fördern. Der Kanton solle dem durch genügende Fördergelder abhelfen.

3 Gesellschaft

3.1 Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus dem Thema Gesellschaft – respektive den fünf hier untersuchten Unterthemen Armut, Migration und Rassismus, Bildung, Gesundheit und geschlechtsspezifische Gewalt – zusammenfassend dargestellt.

Armut

- Im Kanton Luzern liegt die **Armutquote der Frauen in allen Altersgruppen über derjenigen der Männer. Die Situation in Luzern ist damit in Bezug auf Armut und Geschlecht schlechter als im Gesamtschweizer Schnitt.**
- Besonders **alleinerziehende Frauen und deren Kinder** weisen ein erhöhtes Armutsrisiko auf. Ebenfalls besonders hoch ist das Armutsrisiko bei **prekär beschäftigten Frauen, Migrantinnen und Seniorinnen**. Dies bestätigten auch die Fokusgruppen.
- Dies hat **strukturelle Gründe wie eine fehlende bezahlbare Kinderbetreuung, Lücken in der Altersabsicherung von Frauen wegen Care-Arbeiten, tiefe Teilzeitquoten, geschlechtsspezifische Lohnungleichheit und weiblicher Tieflohnssektor**. Diese müssen angegangen werden (vgl. auch Kapitel 4 Familie und 5 Wirtschaft).
- Empfohlen wird für Alleinerziehende, im Kanton anstatt Sozialhilfe unkompliziert **Familienergänzungsleistungen** zu gewähren, wie sie bereits in den Kantonen Tessin, Solothurn, Waadt und Genf zur Verfügung stehen.
- Institutionen der Armutsbekämpfung und Arbeitsintegration haben **keine geschlechtersensiblen Konzepte zur Beratung und Vermittlung**. Problematisch ist dies, da Beratungspersonen oft auf Geschlechterstereotypen bzw. Vorurteile gegenüber LGBTIQ-Personen zurückgreifen.
- Empfohlen wird daher, dass Institutionen geschlechtersensible **Konzepte zur Beratung** und Vermittlung haben müssen sowie, dass **Beratungspersonen gezielt** geschult werden.
- Weiter wird empfohlen, die **Datengrundlage im Kanton Luzern zu Armut, Geschlecht und LGBTI zu verbessern und weitere Forschungen spezifisch zu Armutsbetroffenheit, Umgang mit Armutsbetroffenen und Geschlecht durchzuführen**.

Geschlecht, Migration Rassismus

- Die statistische Einteilung der Bevölkerung in **schweizerische und ausländische Nationalität sowie die Kategorie «Migrationshintergrund» ist nicht ausreichend**. Es wird empfohlen, differenziertere Kategorien zu schaffen und die Datengrundlage zu verbessern.
- **Migrant*innen, Secondas und Frauen of Colour machen in der Schweiz spezifische Diskriminierungserfahrungen** (z. B. durch stereotype Bilder, die durch Medien und politische Kampagnen vermittelt werden), die in Gleichstellungsdebatten nicht reflektiert sind.
- In vielen Luzerner Institutionen **fehlen Konzepte im Umgang mit Rassismus**, umgekehrt haben sich teilweise rassistische Stereotypen in Institutionen eingelagert, wie etwa in Organisationen, die sich mit Armutsbekämpfung, Arbeitsvermittlung oder mit Bildung auseinandersetzen.
- Daher werden **Weiterbildungen zu rassistischen Stereotypen für Fachpersonen** in der Verwaltung, die im direkten Klient*innenkontakt stehen, sowie eine Verankerung des Themas Rassismus in der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften wie Sozialarbeiter*innen, Lehrer*innen und Erzieher*innen empfohlen.
- **EU-Migrant*innen und Drittstaatsangehörige** werden oft ungleich behandelt, so können durch den Bezug von Sozialhilfe Drittstaatsangehörige ihre Aufenthaltserlaubnis verlieren, was einen grossen Druck für Betroffene bedeutet.
- **Forschungsbedarf** für den Kanton Luzern gibt es in Bezug auf a) die Erfahrungen von migrantischen Jugendlichen und Jugendlichen of Colour im Bildungsbereich unter Einbezug der Geschlechterperspektive, b) bei der Situation von geflüchteten Frauen und Mädchen und LGBTI-Personen sowie c) zum Themenbereich Racial Profiling.
- Es wird empfohlen, **Rassismusbekämpfung unter Einbezug des Geschlechteraspektes als strategisches Ziel** für den Kanton zu setzen. In dem Zusammenhang könnte ein Runder Tisch zum Thema Rassismus und Intersektionalität für zivilgesellschaftliche Organisationen und Schlüsselfiguren aus der Verwaltung durchgeführt werden.

- Es wird Projektförderung im Bereich Antirassismus, im Sinne von **Empowermentprojekten**, empfohlen. Solche Projekte, die «Frauen stärken», wurden auch in beiden Fokusgruppen empfohlen. Wichtig ist, dass Betroffene in die Ausarbeitung solcher Projekte einbezogen werden.

Bildung

- Ausbildungs- und Berufsverläufe in der Schweiz sind im europäischen Vergleich besonders ausgeprägt in geschlechtstypischen Bahnen. Das duale Ausbildungssystem der Schweiz trägt, durch die frühe Weichenstellung der Jugendlichen, zu **Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen bei**.
- Jugendliche brauchen eine **langfristige und geschlechtersensible Berufsbegleitung**. Ausbildungswege und Berufe müssen chancengerecht ausgestaltet werden und dürfen keinen vergeschlechtlichten Lebensentwurf aufzwingen. **Schulen und Berufsberatung sollten Jugendliche zur geschlechtsuntypischen Berufswahl motivieren**.
- Im Kanton Luzern zeigen sich in den **Fachbereichsgruppen der Universität und bei den gewählten Berufsausbildungen grosse Geschlechterunterschiede**.
- Im Kanton gibt es verschiedene Massnahmen und **Bestrebungen zur chancengerechten Ausgestaltung der (Aus-) Bildung und Berufsverläufe**. Eine verpflichtende, flächendeckende Durchführung einzelner Massnahmen wird aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Studie jedoch empfohlen.
- Die Fokusgruppen zeigen auf, dass in **vielen Bildungsinstitutionen und Freizeitangeboten Geschlechterstereotype dominieren**.
- Es wird empfohlen – auch von beiden durchgeführten Fokusgruppen – die **Gender- und LGBTIQ-Thematik in den Ausbildungslehrgängen für Lehrpersonen** auf allen Stufen verbindlich zu integrieren sowie in den Lehrplänen zu stärken.
- **Unterrichts- und Ausbildungsmaterialien** müssen geschlechtergerecht ausgestattet sein und dürfen nicht eine heteronormative Darstellung von Familie und Sexualität wiedergeben. Dies wurde vor allem in der Fokusgruppe «Luzern Land» problematisiert.
- Um die Chancengerechtigkeit für Transpersonen in der Bildung zu fördern, muss die **schulische Infrastruktur angepasst werden** (Toilette, Garderobe usw.).
- Es wird Forschungs- und Handlungsbedarf verortet im Bereich **geschlechtergerechte und LGBTIQ-konforme Unterrichts- und Ausbildungsmaterialien, aber auch beim Einbezug in der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen und Betreuungspersonen**.
- Um qualifiziertes und auch männliches Personal für Bildungs- und Betreuungseinrichtungen zu gewinnen, wird in den Fokusgruppen schliesslich empfohlen, die **Arbeitsbedingungen zu verbessern**.

Gesundheit

- In Bezug auf die **Gesundheitswahrnehmung** gibt es in Luzern im Schnitt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. In der Gesamtschweiz nehmen sich Männer gesünder wahr als Frauen.
- In den **Alters- und Pflegeheimen** im Kanton Luzern leben deutlich mehr Frauen als Männer.
- In Luzern werden **weniger Schwangerschaftsabbrüche** vorgenommen als in der Gesamtschweiz.
- Die **Beratungsmöglichkeiten** im Kanton zum **Thema Schwangerschaftsabbruch** sollten ausgebaut werden und dürfen sich nicht auf wenige Stunden pro Tag beschränken.
- Es muss – mit einem besonderen Augenmerk auf die Landbevölkerung – weitere **Entstigmatisierungsarbeit und Aufklärung bezüglich des Schwangerschaftsabbruches** geleistet werden.
- Medizinische Einrichtungen und Institutionen müssen sich stärker auf die **Diversität** vorbereiten und beispielsweise in ihrem Leitbild die **Akzeptanz von LGBTIQ-Menschen** klarstellen.
- Weiter braucht es **Diversity-Konzepte** und konkrete Umsetzungsmassnahmen für Gesundheitsinstitutionen sowie Dienstleistende wie Hausärzt*innen, Fachärzt*innen, Hebammen oder die Spitex, welche den Umgang mit LGBTIQ-Personen, aber auch den Umgang mit Personen verschiedener ethnischer Herkunft explizit klären.

- Das **Wissen des medizinischen Fachpersonals über den Umgang mit LGBTIQ-Klient*innen** und ihre Bedürfnisse muss ausgebaut werden und auch in der Ausbildung stärker verankert werden, «Gender Medizin» sollte in medizinischen Ausbildungsstätten institutionalisiert werden. Daneben müssen Fachpersonen aus Gesundheit und Pflege generell im Umgang mit Diversität von Klient*innen geschult werden, wie etwa Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft.
- Um qualifiziertes und auch männliches Personal für den Pflegebereich zu gewinnen, wird schliesslich empfohlen, die **Arbeitsbedingungen zu verbessern**.
- Zur Eruiierung des kantonsspezifischen Bedarfs ist an dieser Stelle weitere Forschung notwendig. Empfohlen werden a) Analysen der Gutachtenpraktiken zum Thema Trans*- und Inter*-Gesundheit (Angebote und Erfahrungen), b) Interviews mit Selbsthilfeszentren im Kanton Luzern, c) Interviews mit Luzerner Pflegeheimen zum Thema Gleichstellung sowie Antidiskriminierungs-/Diversity-Konzepten und Massnahmen, d) Interviews zur Praxis der Schwangerschaftsabbrüche mit Luzerner Beratungsstellen (elbe) und Spitälern.

Geschlechtsspezifische Gewalt

- **Männer** sind sowohl in Luzern wie in der Schweiz **am meisten Opfer und Täter von Gewalttaten generell**.
- **Frauen** sind demgegenüber häufiger Opfer von **häuslicher Gewalt, geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Sexualstraftaten**.
- **LGBTIQ-Personen sind oft von Hate-Crime betroffen**. Besonders Personen mit einer männlichen Geschlechtsidentität werden oft Opfer von Angriffen.
- Die **rechtliche Situation** für Opfer geschlechterbasierter Gewalt hat sich **deutlich verbessert**. **Internationale Vereinbarungen**, vor allem die **Istanbul-Konvention**, stellen eine weitere wichtige Grundlage für die Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt dar.
- Die **Umsetzung der Istanbul-Konvention** muss in der Schweiz und im Kanton Luzern insgesamt als **unzureichend** eingestuft werden. Es fehlt an einem jederzeit zugänglichen professionellen Beratungsangebot für Gewaltbetroffene. Marginalisierte Bevölkerungsgruppen stossen auf hohe Hürden bei der Suche nach einem passenden Unterstützungsangebot.
- Im Kanton Luzern stossen **Anlaufstellen an ihre Kapazitätsgrenze** und brauchen vermehrt Ressourcen.
- Die **Gewaltprävention** in Kombination mit spezifischem Blick auf **Geschlechterstereotypen** (besonders Männlichkeitsstereotypen, vgl. z. B. mithilfe des Films «dear daddy») an Schulen sowie die Weiterbildung für Fachpersonen müssten verstärkt werden. Wichtig ist auch eine **Entstereotypisierung von männlichen Opfern** etwa durch Sensibilisierungsmassnahmen an Schulen oder in der Öffentlichkeit.
- Eine genügende **Ressourcenausstattung** für spezifische, gewaltpräventive Institutionen und Unterstützungsangebote sowie die Weiterentwicklung der bestehenden **Vernetzungen** und Bereitstellung von **Wissen** bei allgemeinen Einrichtungen und Institutionen sind nötig, um den Schutz vor Gewalt zu verbessern. Konkret sollte etwa die **Bildungsstelle Häusliche Gewalt** weiter ausgebaut werden.
- **Für den Kanton Luzern wurden zu den Themen häusliche Gewalt und Sexualstraftaten jedoch von der Polizei leider keine geschlechtsspezifischen Daten herausgegeben**.
- Wichtig ist auch, dass Strafverfolgungsbehörden auf die Thematik sensibilisiert werden und alle **Daten nach Geschlecht und LGBTIQ-Merkmalen** erfasst werden.
- Für den Kanton Luzern sollte eine **Bedarfsanalyse für gewaltbetroffene Frauen und marginalisierte Gruppen** durchgeführt werden.

3.2 Armut

Armut⁴¹ ist in der Schweiz kein Randphänomen und hat vielfältige Ursachen. Insgesamt leben in der Schweiz eine Million Menschen in Armut oder knapp über der Armutsgrenze.⁴² Laut BFS betrug in der Schweiz 2018 die Armutsquote 7,9 % und die Armutsgefährdungsquote 13,9 %. Damit verbunden sind oftmals beengte Wohnverhältnisse⁴³, eine prekäre Erwerbssituation, Langzeitarbeitslosigkeit und ein Auslaufen der Taggelder der Arbeitslosenversicherung. Dazu kommen Einschränkungen hinsichtlich Gesundheit, Perspektivenlosigkeit, ungesicherter Aufenthaltsstatus und wenig Teilhabemöglichkeiten an der Gesellschaft bzw. sozialer Rückzug (Caritas Schweiz, ohne Datum; BFS 2018a). Armut ist also kein individuelles, sondern ein gesellschaftliches Problem.

Das Armutsrisiko ist entlang verschiedener Merkmale deutlich erhöht: Alleinerziehende (vorwiegend Frauen) und Familien mit Migrationsbiografien sowie deren Kinder sind überproportional stark von Armut betroffen. So sind in der Schweiz fast ein Drittel aller Sozialhilfeempfangenden Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren (Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut 2016: 6; LUSTAT 2015).

Auch die Analyse von Armutsbetroffenheit wird in den gesichteten Daten entlang binärer Geschlechterkategorien (Frau vs. Mann) vorgenommen. Weitere Geschlechtsidentitäten und Trans*Personen oder nicht binäre Menschen (LGBTIQ-Personen) werden in den Datenerhebungen nicht berücksichtigt. Qualitative Erhebungen würden es ermöglichen, ein differenziertes Bild von Armutsbetroffenen nach ihren Geschlechtsidentitäten und sexueller Orientierung zu bekommen.

Daten des BFS (2019a) zeigen, dass in der Schweiz folgende Bevölkerungsgruppen ein höheres Armutsrisiko aufweisen, von der Sozialhilfe abhängig zu werden als der Durchschnitt der in der Schweiz angemeldeten Personen: Kinder und Jugendliche, ausländische Personen, Geschiedene sowie Personen ohne Berufsbildung.⁴⁴

Abbildung 4 zeigt die Anzahl von Sozialhilfe unterstützten Personen im Kanton Luzern nach Alter und Zivilstand. Die Sozialhilfequote lag hier 2018 mit 2,4 % unter dem nationalen Schnitt von 3,2 %. Die Nichtbezugsquote (kein Bezug, obwohl die Voraussetzungen erfüllt sind) dürfte allerdings gross sein, gerade bei ausländischen Staatsangehörigen, die den Entzug ihrer Aufenthaltsbewilligung fürchten (Lucas et al. 2019: iv).

Bei Minderjährigen wie auch bei den Altersgruppen zwischen 46 und 64 Jahren ist die Anzahl der Sozialhilfebeziehenden bei den Männern höher als bei den Frauen, umgekehrt ist die Anzahl der weiblichen Sozialhilfebeziehenden bei den 18- bis 45-Jährigen höher. Die Anzahl der von der Sozialhilfe unterstützten älteren Frauen (ab 65 Jahren) im Kanton Luzern ist deutlich höher als bei den Männern. Allerdings ist die Anzahl in dieser Altersgruppe sehr gering, da der Betrag für den Lebensbedarf über dem Grundbedarf der Sozialhilfe liegt (BFS 2014: 12).

⁴¹ Gemäss dem Nationalen Programm gegen Armut (ohne Datum) gelten Personen als arm, deren Einkommen deutlich unter dem landesüblichen Durchschnitt liegen. Dem Konzept der «materiellen Entbehrung» steht das Konzept der nicht-finanziellen Armutsaspekte. Die nationale Plattform geht von einem Armutsverständnis aus, welches sowohl monetäre wie auch nicht-monetären Dimensionen umfasst. Im vorliegenden Bericht werden materielle Aspekte fokussiert.

⁴² Im Jahr 2018 betrug die Armutsgrenze durchschnittlich 2293 Franken pro Monat für eine Einzelperson und 3968 Franken pro Monat für einen Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 14 Jahren.

⁴³ Wohnen wird zentral von finanziellen Ressourcen mitbestimmt, das heisst, Armut ist stark mit prekären Wohnverhältnissen verbunden. Der Kanton Luzern verfügt über ein Wohn- und Eigentumsförderungsgesetz, das auch die Förderung des gemeinnützigen Wohnungsbaus beinhaltet. Im Jahr 2017 lag der Anteil gemeinnützigen Wohnungsbaus bei 13,4 % (Stadt Luzern 2017).

⁴⁴ Gemäss BFS (2009) besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Sozialhilfe- und der Armutsquote. «Dies stützt die Hypothese und Erkenntnis, dass die Sozialhilfe- und Armutsquote in ähnlichem Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit und infolgedessen mit der wirtschaftlichen Entwicklung steht» (BFS 2009: 26). Es gibt verschiedene Möglichkeiten von Wirkungsmechanismen: «Erhöht sich die Armutsquote, weil die Sozialhilfe zunimmt, sie aber nicht alle Bezüger*innen über die statistische Armutsgrenze heben kann? Erhöht sich die Armut im Gleichschritt mit der Sozialhilfe, also gäbe es ohne Sozialhilfe noch mehr Arme? Diese Fragen bleiben offen» (BFS 2009: 27).

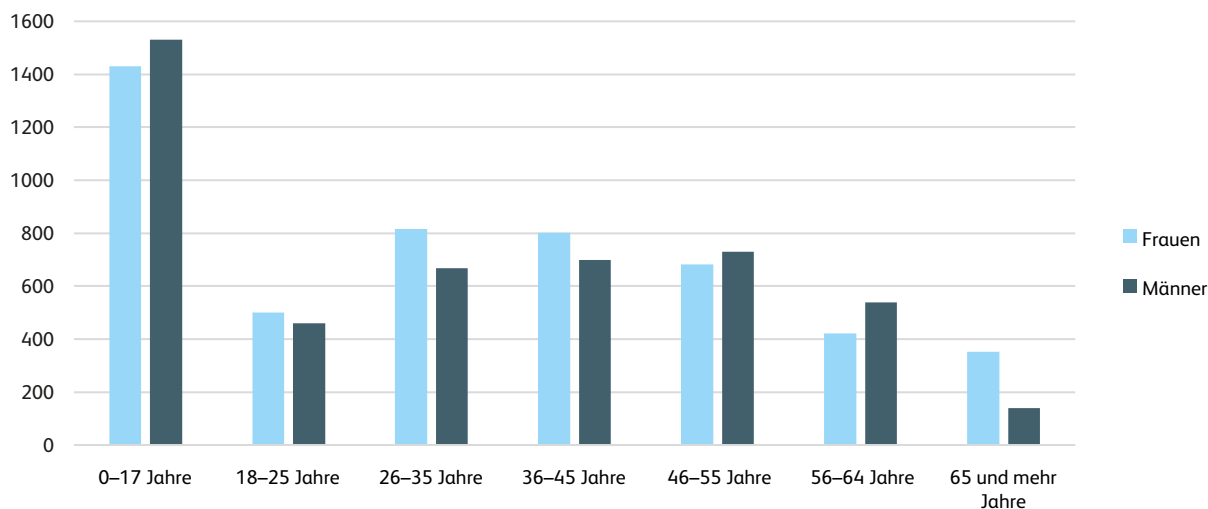


Abbildung 4: Von der Sozialhilfe unterstützte Personen nach Alter 2018, Kanton Luzern Quelle: BFS 2020a

3.2.1 Armut und Geschlecht

Seit den frühen 1980er-Jahren wird das erhöhte Armutsrisiko von Frauen als gesellschaftliches Problem wahrgenommen. Der Fokus liegt dabei auf alleinerziehenden und prekär beschäftigten Frauen sowie Seniorinnen. Für Frauen bestehen die Risiken insbesondere darin, aufgrund von (unbezahlter) Care-Arbeit über ein geringes Einkommen zu verfügen und damit verbunden über wenig Ansprüche auf Sozialleistungen (Hasenjürgen 2018: 2).

Die Armutsquote für Frauen lag in der Schweiz 2018 etwas höher als für Männer (8,2% vs. 7,6%). In der gesamten Zentralschweiz war es deutlich höher (8,0% vs. 5,0%) (BFS 2020b). Die Unterschiede nur im Kanton Luzern lagen 2017 näher am Durchschnitt (8,0% vs. 7,3%).⁴⁵ Das Risiko ist für junge und für ältere Frauen deutlich erhöht (Abbildung 5).

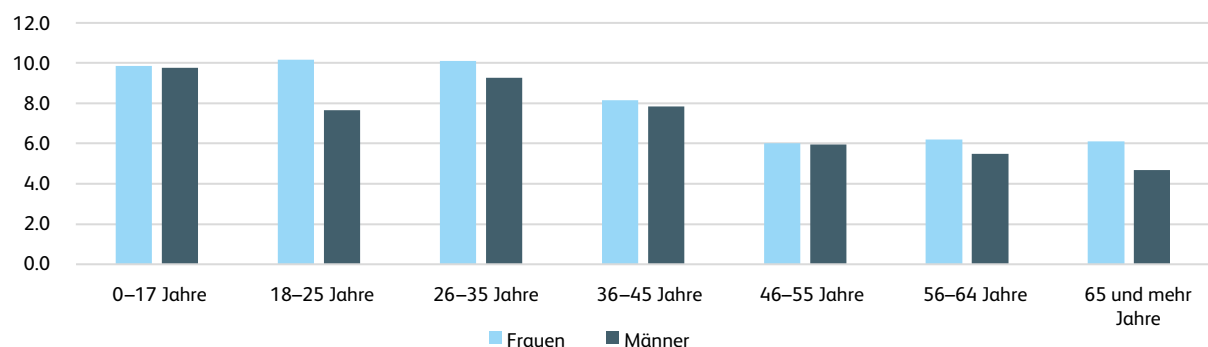


Abbildung 5: Armutsquote nach Alter, Kanton Luzern, 2017 Quelle: LUSTAT 2020a

⁴⁵ Für das Jahr 2018 sind noch keine Daten vorhanden. LUSTAT berechnet die Armutsquote basierend auf der Statistik zur finanziellen Situation der Haushalte (FinSit), welche aufgrund ihres Umfangs (Angaben zu allen Privathaushalten im Kanton Luzern) und aufgrund bestimmter Datenquellen (z. B. Steuerdaten) mit einer grösseren zeitlichen Verzögerung erstellt wird. Die Daten für das Jahr 2018 werden voraussichtlich im Juni 2021 publiziert.

Die höhere Armutsquote bei Frauen zwischen 18 und 35 Jahren lässt sich auf Alleinerziehenden-Haushalte zurückführen; diese werden in der Schweiz zu 90 % von Frauen geführt. In den 14 grössten Schweizer Städten sind durchschnittlich 30 % der alleinerziehenden Frauen auf Sozialhilfe angewiesen (alleinerziehende Männer 18 %). In der Stadt Luzern bezogen 2019 27,7 % der Alleinerziehenden-Haushalte Sozialhilfe (Städteinitiative Sozialpolitik 2020: 22–23).

Alleinerziehende leisten den Grossteil der Kinderbetreuung allein, angesichts teurer und nicht immer verfügbarer Kinderbetreuung arbeiten sie oft Teilzeit und sind häufig nicht in der Lage, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen (Caritas Zürich 2020: 11). Besonders prekär sind die Situationen von Alleinerziehenden, welche im Niedriglohnssektor tätig sind. Zudem sind niedrige Wochenarbeitszeiten häufiger bei Frauen mit Migrationsbiografie vorhanden (Amacker / Funke / Wenger 2015; Hasenjürgen 2018: 3). Dies zeigt das kumulierte Risiko typischer (weiblicher) Care-Arbeits-Biografien, welches «nicht als legitimes soziales Problem» anerkannt wird (Hasenjürgen 2018: 3).

Scheidungen sind ein Armutsrisiko (Caritas Zürich 2020: 10). Zusammen mit Teilzeit und niedrigem Lohn kumuliert sich die Problemlage besonders für Frauen: Im Kanton Luzern beträgt die Armutsquote der geschiedenen Frauen 16,0 %, die der geschiedenen Männer 11,7 % (auch Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten 2016: 5).

Alimente sind bei Alleinerziehenden zwar eine bedeutende Einkommenskomponente – allerdings nur für 60 % der alleinerziehenden Mütter (Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut 2016: 6f). Schweizweit bieten der Verein Schweizerischer Verband alleinerziehender Mütter und Väter (SVAMV) und Caritas Beratungen zum Thema Armut für Alleinerziehende an. Eine wichtige Anlaufstelle für Alleinerziehende in Luzern ist der Verein Alleinerziehende Mütter & Väter Luzern.

Ein Ausweg aus dem Dilemma von Einkommensarmut, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt könnten Familienergänzungsleistungen statt Sozialhilfe sein (Caritas Zürich 2020: 11), wie sie bereits in den Kantonen Tessin, Solothurn, Waadt und Genf zur Verfügung stehen (ebd.: 11). Im Kanton Luzern wurde im Jahr 2015 die Volksinitiative «Kinder fördern – Eltern stützen» deutlich abgelehnt (79 %), welche einkommensschwache Familien mit Ergänzungsleistungen unterstützen sollte (Kanton Luzern 2015; LUSTAT 2015).

Die Fokusgruppen (Stadt und Land) bestätigen die Bedeutsamkeit des Armutsproblems; insbesondere bei Familien mit Migrationserfahrung sind beide Eltern oft prekär beschäftigt (Niedriglohnssektor, unregelmässige Arbeitszeiten, Arbeit auf Abrufe, befristete Verträge) und sind häufig sogenannte Working Poor.⁴⁶ Diese Personengruppe erhalte zu wenig Unterstützung und hätte meist keine Wahlfreiheit bezüglich des Familienmodells.

Armut im Alter ist bei Frauen ebenfalls auf die geschlechterspezifische Arbeitsteilung und dem damit verbundenen geringen Erwerbsumfang und die Erwerbsunterbrüche aufgrund von (unbezahlter) Care-Arbeit zurückzuführen (BFS 2019b: 32; Caritas 2018). Im Jahr 2014 hatten nur 17 % der Frauen Leistungen aus AHV, Pensionskasse und freiwilliger Altersvorsorge verglichen mit 29 % der Männer (BFS 2014: 11).

Personen, die über eine längere Zeit in einem Pensum unter 50 % arbeiten (Erwerbsumfang nach Geschlecht vgl. Kapitel 5.4.1), riskieren im Alter mit dem Existenzminimum auskommen zu müssen oder stark abhängig vom Partner oder der Partnerin zu sein (Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten 2016: 1). Das Risiko steigt bei einer Scheidung und ist aus bereits erwähnten Gründen für Frauen signifikant höher. Hier sind politische Lösungen besonders wichtig, damit die unbezahlte Care-Arbeit nicht mehr auf Kosten der Altersvorsorge geht.

⁴⁶ Als Working Poor werden Personen bezeichnet, die mindestens einer Wochenstunde bezahlter Arbeit nachgehen und in einem Haushalt unter der Armutsgrenze leben. Dabei gehören niedrige Löhne häufig zum Phänomen der Working Poor. Damit verbunden ist eine mangelnde Absicherung (BASS 2001: 5).

3.2.2 Armut und Geschlecht bei Beratungen, Arbeitsintegration und Sozialversicherungen

Zum Themenkomplex Armut und Geschlecht wurden Interviews mit sieben Fachpersonen aus den Bereichen Beratung, Arbeitsintegration und Sozialversicherungen im Kanton geführt. Alle hielten Geschlecht für einen relevanten Faktor für Armut, keine ihrer Organisationen nutzt jedoch geschlechtersensible Konzepte oder Leitlinien für ihre alltägliche Arbeit.

Auch die bestehende Forschung zur Schweiz zeigt, dass in Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung geschlechterblinde Routinen überwiegen, gleichwohl aber Vorstellungen von Geschlecht die Handlungen leiten. So forcieren Sozialarbeitende die Arbeitsmarktintegration von Müttern weniger stark als z. B. von jungen Erwachsenen (Tabin / Perriard 2016). Auch herrschen traditionelle geschlechtsspezifische Vorstellungen von einer guten Familie vor, z. B., dass Mütter bei ihren kleinen Kindern bleiben sollen (Keller et al. 2013). Nadai und Canonica (2014) analysierten sogenannte Aktivierungsprogramme und kamen zum Schluss, dass Frauen als sekundäre Investitionsobjekte betrachtet werden, sobald sie Kinder bekommen. Denn es wird davon ausgegangen, dass Mütter mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer einer kontinuierlichen Vollzeit-Erwerbstätigkeit nachgehen und Investitionen in ihre Ausbildung daher geringere Erträge abwerfen. Eine explorative Untersuchung zur Beratungsarbeit in Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (Fuchs et al. 2019) zeigt, dass ein starker Gleichbehandlungsdiskurs auf der normativen Ebene herrscht, der konkrete Umgang mit Fragen der Care-Arbeit aber auf die einzelnen Beratenden delegiert wird. In deren konkreter Arbeit spielen Stereotypen zu passenden Berufen für Frauen und Männern oder Migrant*innen immer wieder eine Rolle. Diese Bilder und deren Konsequenzen werden jedoch auf institutioneller Ebene nicht thematisiert.

Auch in den geführten Interviews mit Fachpersonen wurde diese Problematik mehrfach angesprochen. So hätten Fachpersonen in der Arbeitsintegration und Arbeitsvermittlung klare Bilder im Kopf, welcher Beruf zu einer Migrantin passe. Die betroffenen Frauen würden in solchen Fällen überhaupt nicht in ihren individuellen Ressourcen und Interessen wahrgenommen. Es würde stattdessen aktiv von bestimmten Karrierewegen, die zum Teil auch besser bezahlt wären, abgeraten.

Hinsichtlich Trans*-Menschen und nicht-binären Personen, so zeigen die geführten Interviews, gibt es im Kanton kaum Leitlinien für die Beratenden. Dabei sind diese Personen aufgrund struktureller Diskriminierung überproportional von Erwerbslosigkeit betroffen. Eine Studie von Transgender Network Switzerland zeigte 2015, dass 20 % der Befragten angaben, arbeitslos zu sein. Ein grosser Prozentsatz der Befragten berichteten zudem von Diskriminierung und Mobbing (Transgender Network Switzerland 2015).

Es fehlt im Bereich der Arbeitsvermittlung an Weiterbildung von Fachpersonen und an institutionellen Routinen (Anschrift bei Briefen, nur binäre Geschlechtsidentitäten bei Formularen). Wenn eine Angabe zur Geschlechtsidentität überhaupt notwendig ist, sollten diese diversifiziert werden.

Es kommt immer wieder zu diskriminierenden Kündigungen von Trans*- und nicht-binären Personen. Die Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz (siehe Kapitel 5.2.3) arbeiten nach Einschätzungen aus den Interviews im Bereich Armut und Geschlecht sorgfältig, auch im Kanton Luzern.

Armutsbetroffenheit von LGBT-Personen ist auch international noch schlecht erforscht (Boulila 2020). Die LGBT-Community wird in der öffentlichen Debatte oft als wohlhabend dargestellt, was den Blick für spezifische Betroffenheit trübt. In der Forschung werden jedoch verschiedene armutsrelevante Handlungsfelder angeführt: Bildung und Diskriminierung in der Schule, Wohnungslosigkeit sowie die spezifische Situation von Trans*-Personen. In der sozialwissenschaftlichen Forschung wird davon ausgegangen, dass sich strukturelle Diskriminierung negativ auf Bildungserfolg und Bildungsniveau auswirkt, was in der Konsequenz zu einem Armutsrisiko führen kann (Uhrig 2014). Konkrete Studien aus Grossbritannien zeigen, dass Schulkarrieren von LGBT-Jugendlichen durchaus durch Diskriminierungserfahrungen

gestört werden können, was zu einem frühen Ausscheiden aus dem Bildungssystem führt (Taylor 2007a; McDermott 2011). Es fehlt in der Schweiz an Forschung zu LGBTI-Personen, die von Wohnungslosigkeit betroffen sind. International wird angeführt, dass viele Angebote für Wohnungslose nicht auf LGBTI-Personen sensibilisiert sind und dass eine Kollektivunterbringung gefährlich sein kann, was Betroffene noch mehr marginalisiert (Matthews / Poyner / Kjellgren 2019). In Grossbritannien wurde zudem angeführt, dass LGBT-Jugendliche überproportional von Wohnungslosigkeit betroffen sind aufgrund von Spannungen in der Familie (ebd.). In Deutschland gibt es zu dieser Problemlage spezialisierte stationäre und ambulante Angebote für LGBT-Jugendliche, die nicht länger zu Hause leben können (Pröpper 2019).

In einem Interview wurde betont, dass gerade auch viele Trans*-Personen von Armut betroffen sind oder prekär leben. Das bedeutet auch, dass Betroffene ihre Rechte nicht in Anspruch nehmen können, weil sie sich zum Beispiel keine Rechtsberatung oder nicht die Gerichtskosten für eine Änderung des Geschlechtseintrags leisten können (vgl. dazu Kapitel 2.2.2). Diese Lücke wird momentan von Community-Organisationen getragen, die kostenfreie Rechtsberatungen anbieten und Klient*innen bei der Beantragung der unentgeltlichen Rechtspflege unterstützen. Auch die (Militär-) Ersatzabgabepflicht kann prekär lebende Trans*-Menschen belasten. So hält es armutsbetroffene Trans*-Männer davon ab, ihren Personenstand zu ändern, damit sie nicht pflichtig werden. Armutsbetroffenheit während des Erwerbslebens führt zu Altersarmut. Dies bedeutet auch, dass LGBT-Personen weniger frei in der Auswahl ihrer Pflege sind. Dies ist besonders problematisch, weil es im Bereich der Altersversorgung noch wenig Sensibilisierung und einen grossen Handlungsbedarf bezüglich der Thematik gibt (vgl. Kapitel 3.5.2 sowie Averett et al. 2013; Traies 2014).

Weitere Problemfelder, die in den Interviews angeführt wurden, waren die Rückzahlungspflicht der Sozialhilfe sowie Sanktionsinstrumente, die armutsbetroffene Menschen weiter marginalisieren. So wurde die im Kanton Luzern existierende «Schwarze Liste» bemängelt, die Personen, die Krankheits- oder Krankenkassenkosten nicht bezahlt haben, vom Zugang zu Leistungen im Gesundheitswesen ausschliesst (ausgenommen Not-Leistungen).

3.3 Geschlecht, Migration und Rassismus

Die Black-Lives-Matter-Demonstrationen in der Schweiz im Sommer 2020 haben gezeigt, dass es in der Schweiz ein grosses Potenzial gibt, Gleichstellung intersektional zu denken. Wie alle europäischen Migrationsgesellschaften steht die Schweiz vor der Herausforderung, Informationsgrundlagen zu schaffen, die ein differenziertes Bild von Diskriminierung zeigen. Rassismus ist in der Schweiz immer noch ein emotionales Thema, das schlecht erforscht ist und noch zu wenig als relevantes Politikfeld anerkannt ist (Boulila 2019a). Rassismus wird im gängigen Verständnis oft als irrationale Vorurteile und Handlungen von Einzelpersonen verstanden (ebd.). Dieses individualisierte Verständnis macht es jedoch schwierig, Rassismus als institutionelles, strukturelles und historisch gewachsenes Phänomen zu verstehen und anzuerkennen. In der Forschung beschreibt Rassismus die systemische Benachteiligung von nicht-weissen Menschen. Der Begriff nicht-weisse Menschen bezieht sich hierbei auf Gruppen, die im Zuge des europäischen Kolonialismus und der Nationenbildung in Europa als nicht zugehörig konstruiert wurden (Boulila 2019b). Dies äussert sich durch Zuschreibungen, Vorurteile, Diskriminierung, Benachteiligung und Gewalt auf einer individuellen wie auch institutionellen Ebene (CIJ 2019).

3.3.1 Fehlende Forschung und problematische Kategorien

Die in den politischen Debatten verwendeten Kategorien geben ein undifferenziertes Bild über die Sachlage. Weder das Erfassen der Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft noch die Kategorie «Migrationshintergrund» ist ausreichend, um ein nuanciertes Bild über sozioökonomische Ungleichheiten, Stereotypisierungen und die daraus resultierenden Hürden für unterschiedliche Gruppen in der Schweiz aufzuzeigen.

Der gängige Begriff Migrationshintergrund verschleiert die Art und Weise, wie unterschiedliche Gruppen von Diskriminierung betroffen sind. So setzt der Begriff die Erfahrung von Gruppen gleich, die in Bezug auf Diskriminierungserfahrung nicht miteinander verglichen werden können. Die Situation von Menschen mit einem Elternteil aus einem Drittstaat unterscheidet sich auf rechtlicher wie auch auf sozialer Ebene von denjenigen, deren Eltern aus Europa zugewandert sind. So ist das Aufenthaltsrecht und der Zugang zu Leistungen für Drittstaatenangehörige wesentlich restriktiver ausgestaltet als für jene aus EU-/EFTA-Staaten (Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte 2015). Auch die Zuschreibungen, denen Betroffene im Alltag begegnen, unterscheiden sich. Letzteres zeigt sich zum Beispiel in Studien zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In einem Experiment zu Anstellungsdiskriminierung in der Schweiz wurde festgestellt, dass insbesondere Bewerber*innen, die in ihren Unterlagen angegeben hatten, dass ihre Eltern aus Nicht-EU-Ländern kommen, eine kleinere Chance haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als Bewerbende aus EU-Ländern (Zschirnt / Fibbi 2018; Zschirnt 2019). Der Begriff «Migrationshintergrund» ermöglicht auch keine spezifische Betrachtung der Erfahrungen, die Kinder von europäischen Gastarbeiter*innen gemacht haben und bis heute machen. Neben der Heterogenität, die sich hinter dem Begriff «Migrationshintergrund» versteckt, hat die Forschung gezeigt, dass Migration und Rassismus Phänomene sind, die stark von der Variable Geschlecht geprägt sind.

3.3.2 Geschlechterspezifische Fragen

Benachteiligung und Diskriminierung sind mehrdimensionale Probleme. Sie äussern sich je nach Zugehörigkeit zu anderen sozialen Gruppen, also spezifisch. Insbesondere Migrant*innen, Secondas und Frauen of Colour machen in der Schweiz oft spezifische Diskriminierungserfahrungen, die in Gleichstellungsdebatten unterrepräsentiert sind oder einseitig dargestellt werden (Bader 2019; Boulila 2019b; Kaya 2012). In den letzten zehn Jahren gab es in der Schweiz vereinzelt Forschung zum Verhältnis von Rassismus und Geschlecht, insbesondere zur Zirkulation stereotyper Bilder in den Medien (Bader 2019; Bischoff 2016; Boulila 2019b) und wie diese Bilder spezifische Frauengruppen betreffen (Kaya 2012; Strahm 2011). Insbesondere Bilder der «unterdrückten Muslimin» oder der «migrantischen Mutter», die schlecht integriert sei und dadurch ihre Kinder nicht adäquat fördere, prägen öffentliche und pädagogische Debatten in der Schweiz. Die vereinzelt Studien zu den Erfahrungen von Frauen hinsichtlich dieser Vorurteile zeigen, dass sich Betroffene ständig beweisen und von den Problembildern abgrenzen müssen (Ammann 2019). Zudem zeigt die Forschung, dass sich diese Vorurteile negativ auf die Chancengleichheit der betroffenen Frauen auswirken.

3.3.3 Rassismus und institutionelle Diskriminierung in der Arbeitsvermittlung, Schule und Berufswahl

Eingeschränkte Möglichkeiten in Bildung und Berufswahl sind ein Armutsrisiko und somit ist die Diskriminierung von nicht-weissen Kindern und Jugendlichen im Kontext Schule problematisch. Dabei fehlt es in der Schweiz an entsprechender Forschung zu Rassismus in der Schule. Obwohl die Frage nach dem Bildungserfolg der Kinder von Zugewanderten in den Schweizer Sozialwissenschaften diskutiert wird, fehlt bisher eine tiefe Auseinandersetzung mit der Frage nach Vorurteilen und institutioneller Diskriminierung in Bildungsinstitutionen. Es gibt damit in der Schweiz nur einzelne Studien, die sich mit der Frage nach den spezifischen Herausforderungen junger Migrant*innen, Secondas und nicht-weisser Frauen in Bildungssystem auseinandersetzen. In einer qualitativen Studie zur Situation von jungen Muslimas wird zum Beispiel aufgezeigt, dass Bildungsmöglichkeiten von jungen Frauen aufgrund von Vorurteilen und Zuschreibungen eingeschränkt werden (Gasser 2020). Insbesondere für Drittstaatenangehörige ergeben sich aufgrund der beschriebenen Diskriminierungsformen prekäre Lebenssituationen. Betroffene Personen beziehen in solchen Situationen jedoch oft keine Sozialhilfe, da sich der Bezug von Sozialhilfe negativ auf die Aufenthaltsbewilligungen auswirkt (Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut 2016: 6). Internationale Studien verweisen ebenfalls auf in der Armutsbekämpfungsinstitution eingelagerten Problemen im Umgang mit race und Immigrationsstatus und zeigen konkrete Handlungsmöglichkeiten (Lanfrancioni et al. 2020; Lanfrancioni et al. under review). Insgesamt ist Rassismus auch im Kanton Luzern als gesellschaftliches Problem nicht auf der politischen Agenda und entsprechend wird auch kaum Forschungs- und Handlungsbedarf gesehen.

Über die Situation geflüchteter Frauen im Kanton Luzern ist kaum etwas bekannt. Eine aktuelle Studie, die mehrere Kantone (BE, GE, NE, NW, TG) miteinander vergleicht, hält fest, dass es oft an Ressourcen fehlt, um international angestrebte Standards in der geschlechtersensiblen Unterbringung zu erfüllen. So zeigt die Studie auch, dass sich Betroffene in den Kollektivunterkünften nicht sicher fühlen⁴⁷ (Amacker et al. 2019). In der internationalen Forschung wird zudem vermehrt auf die spezifischen Herausforderungen und Erfahrungen von LGBT-Personen in Asylverfahren hingewiesen. In der Schweiz fehlt es an Daten und Forschung zur aktuellen Situation. International wird in der Forschung jedoch darauf hingewiesen, dass es bei der Befragung, Beurteilung und Unterbringung zu Problemen für Betroffene kommt (Held / Tschalaer 2019). Diese sind unter anderem invasive Befragungspraktiken, stereotype Bilder, fehlende Schutzräume und fehlender Zugang zu LGBT-Community-Räumen. Diese Problemfelder spiegeln sich auch in den Einschätzungen von Schweizer NGOs (Schweizerische Flüchtlingshilfe, ohne Datum).

Ein weiterer Bereich, der im Zuge der Black-Lives-Matter-Protesten für viel Diskussion sorgte, ist die Frage nach rassistischen Praktiken des Sicherheitsapparats. So zeigt auch hier die Forschung für die Schweiz einen Handlungsbedarf auf (Wa Baile et al. 2019). Da es an konkreten Daten zum Kanton Luzern fehlt, wäre auch hier eine unabhängige Situationsanalyse der Lage, nach Vorbild von existierenden Studien aus der Schweiz, wünschenswert (Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling 2019). Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich der Handlungsbedarf auch im Kanton Luzern in ähnlicher Weise zeigt.

Beide Fokusgruppen (Stadt / Land) erachten eine stärkere Verankerung der Gleichstellungsthematik in Integrationsprojekten im Kanton als wichtig. In der Fokusgruppe Luzern Land wurde angeführt, dass immigrierte Frauen «gestärkt» und langfristig begleitet werden, damit sie sich selbst verwirklichen können. Zum Beispiel gibt es in Willisau Frauentreffs oder Migrant*innen-Tandemprojekte oder das Kafi international. Wichtig ist, dass Betroffene in die Ausarbeitung solcher Projekte einbezogen werden.

3.4 Bildung

Die letzten Jahrzehnte sind in der Schweiz von einer Bildungsexpansion geprägt, von der besonders Frauen profitiert haben. Dennoch unterscheiden sich Ausbildungs- und Berufsverläufe weiterhin nach Geschlecht. Das folgende Kapitel zeigt dies zuerst auf (1), beleuchtet den Zusammenhang von Geschlecht und Bildung im Kanton Luzern (2) und stellt abschliessend Massnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung in der Bildung im Kanton vor (3).

Im Gesetz über die Volksschulbildung des Kantons Luzern wird die Gleichstellung von Frau und Mann als eines der Ziele der Volksschule (§ 5c) aufgeführt (Kanton Luzern 08/2020).

3.4.1 Geschlechterungleichheiten in Schweizer Ausbildungs- und Berufsverläufen

Nach wie vor sind Ausbildungs- und Berufsverläufe in der Schweiz durch Geschlechterungleichheiten gekennzeichnet, die im europäischen Vergleich besonders ausgeprägt sind (Maihofer et al. 2013: 20). Die Abhängigkeit der Berufswünsche von Geschlechternormen ist als problematisch einzustufen, da sie zur «(Re)produktion der vertikalen und horizontalen Segregation des Arbeitsmarkts [...] und somit zur Aufrechterhaltung der Ungleichheit der Chancen zwischen den Geschlechtern» (Joye et al. 2015: 8) beiträgt. Maihofer et al. (2013) gehen in ihrer Studie den Mechanismen für die fortbestehende Geschlechtertrennung nach und kommen zum Schluss, dass die ausgeprägte Segregation unter anderem auf das duale Ausbildungssystem der Schweiz zurückzuführen ist: Die zentrale berufsbiografische

⁴⁷ Im Luzerner Kantonsrat wurden die Themen dieser Studie sowie ihre 48 Handlungsempfehlungen 2020 im Rahmen einer Anfrage von Melanie Setz-Isenegger (A172) diskutiert.

Weichenstellung findet für die Jugendlichen mit 15 bis 16 Jahren statt, in einer Lebensphase, in der sich die meisten Jugendlichen noch stark an Geschlechtsstereotypen orientieren (Maihofer et al. 2013: 22f.). Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass die Ausbildungsberufe eng an die späteren Erwerbsberufe geknüpft sind, was ein Abweichen von dem einmal eingeschlagenen Ausbildungsweg erschwert (ebd.: 23). Weiter beeinflussen die Vorstellungen von Familienplanung und Rollenverteilung die Berufswahl: Männer in typischen Frauenberufen thematisieren die unzureichende Bezahlung im Hinblick auf die Ernährung einer Familie und Frauen in männertypischen Berufen problematisieren die Vereinbarkeit der zukünftigen Familienarbeit mit einer geforderten Vollzeitanstellung (ebd.: 25f.). Zur Verminderung der Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen empfehlen die Autor*innen eine *langfristige* und breit angelegte *geschlechtersensible Begleitung* der Jugendlichen sowie eine äquivalente Ausgestaltung der Ausbildungswege von frauen- und männertypischen Berufen (ebd.: 26f.). Von zentraler Bedeutung ist ausserdem die Forderung, Berufe «von ihrer Entlohnung und ihrer Arbeitsorganisation her so auszugestalten, dass sie nicht einen bestimmten vergeschlechtlichten Lebensentwurf aufzwingen» (ebd.: 27).

3.4.2 Zusammenhang von Geschlecht und Bildung im Kanton Luzern

Im Kanton Luzern ist die Wahl von Lehrberufen ähnlich stark geschlechtsspezifisch strukturiert wie auf nationaler Ebene. Die nächste Abbildung 6 zeigt die zehn am häufigsten gewählten Berufsausbildungen 2019. 40 % der weiblichen und 22 % der männlichen Lernenden verteilen sich jeweils auf diese fünf Berufe. Der beliebteste Ausbildungstyp ist bei den Frauen Fachfrau Gesundheit EFZ, den rund ein Fünftel (n = 305) der lernenden Frauen wählen. Bei den Männern besteht kein klarer Favorit. 6 % (n = 122) bilden sich als Elektroinstallateur aus, gefolgt vom Montage-Elektriker EFZ (4 %). Kauffrau/-mann Dienstleistung & Administration ist der einzige Ausbildungstyp, der sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern unter den fünf am häufigsten gewählten Berufsausbildungen zu finden ist. Frauen sind mit n = 2 beim beliebtesten Ausbildungstyp der Männer, Elektroinstallateur EFZ, unterrepräsentiert. Ähnliches zeigt sich wiederum bei der von den Frauen am häufigsten gewählten Berufsausbildung, 29 Männer wählten 2019 den Ausbildungstyp Fachmann Gesundheit EFZ und machten somit 9 % der Lernenden aus (BFS 2020c).

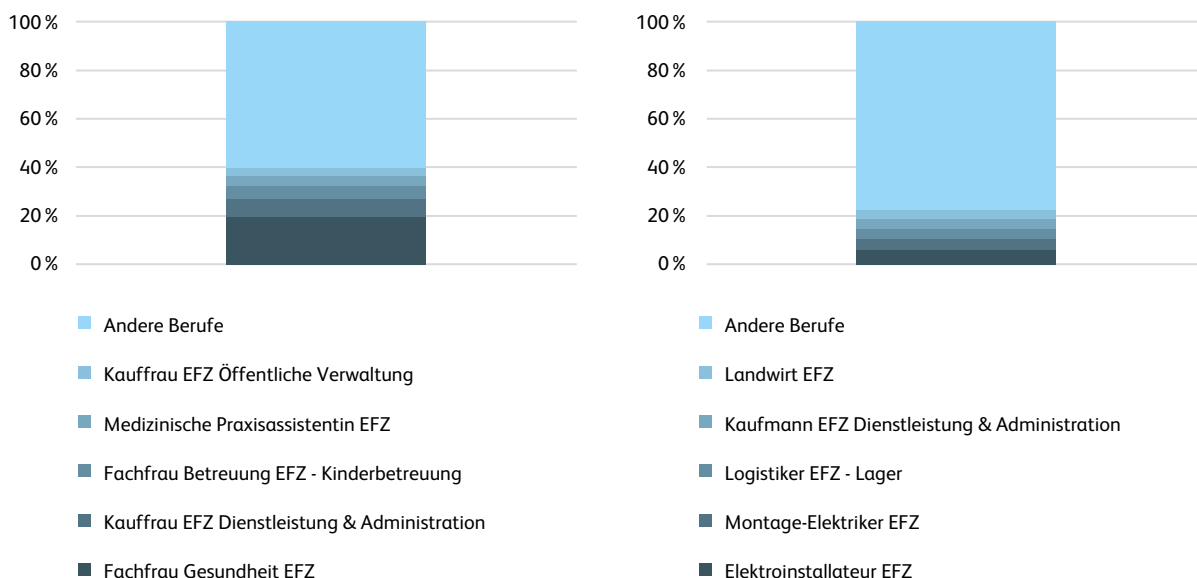


Abbildung 6: Verteilung der Berufslernenden auf die zehn bei Frauen und Männern häufigsten Ausbildungstypen 2019, Lehrbetriebskanton Luzern Quelle: BFS 2020c

An den Universitäten zeigen Studierende aus dem Kanton Luzern starke Geschlechterunterschiede bei den Fachbereichen. Bei den Geistes- und Sozialwissenschaften z. B. zeigt sich ein Verhältnis von 69 % Frauen zu 31 % Männern und bei den Technischen Wissenschaften genau umgekehrt (30 % Frauen zu 69 % Männern). Schon länger hält sich der Trend, dass mehr Frauen als Männer Medizin und Pharmazie studieren. 2000/2001 lag der Anteil der Frauen schweizweit bei 54,9 % und 2019/2020 bei 62,8 %, bei den Luzernerinnen ein wenig tiefer (60,9 %). Die Männer liegen hingegen bei den Wirtschaftswissenschaften und den Exakten Naturwissenschaften klar vorne.

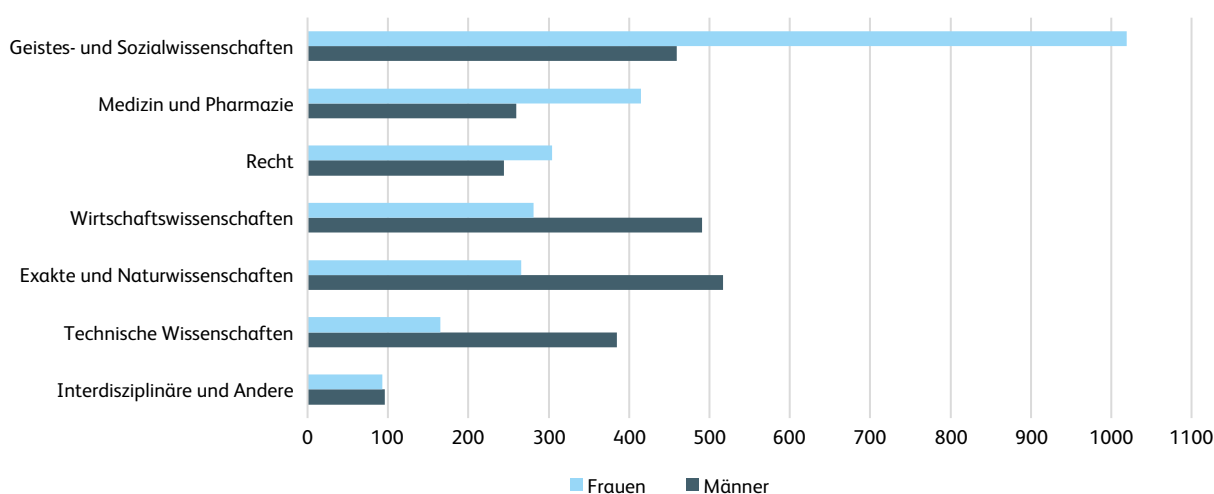


Abbildung 7: UH-Studierende nach Fachbereichsgruppe und Hochschule 2019/20, Wohnkanton vor Studienbeginn, Kanton Luzern
Quelle: BFS 2020d

3.4.3 Massnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung in der Bildung im Kanton Luzern

Die zentrale Bedeutung von Bildung ist im Kanton Luzern klar erkannt und es gibt verschiedene Massnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung. Beispielhaft ist das Projekt der Dienststelle für Gymnasialbildung zu nennen, welches Lehrpersonen an Luzerner Gymnasien bei der Gestaltung eines geschlechtergerechten Unterrichts unterstützt. Auf diese Weise sollen Schüler*innen für die sogenannten MINT-Bereiche (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) sowie Studienfächer und Berufe gleichermaßen angesprochen und begeistert werden (Dienststelle Gymnasialbildung 2019: 2). Das Projekt «Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs» soll die Gleichstellung der Geschlechter bei der Berufswahl und Lebensplanung frühzeitig und kontinuierlich fördern (Geschäftsstelle Nationaler Zukunftstag). Schüler*innen der 5. bis 7. Klasse erhalten die Möglichkeit sich mit vielfältigen Berufs- und Lebensperspektiven auseinanderzusetzen, geschlechtsuntypische Berufe kennenzulernen und Rollenbilder und Zukunftsperspektiven zu diskutieren.

Auch die Hochschulen im Kanton setzen sich für Chancengleichheit ein und weisen entsprechende Fachstellen aus (Fachstelle für Chancengleichheit der Universität Luzern, Fachstelle Diversity der Hochschule Luzern und Stabstelle Chancengerechtigkeit der PH Luzern). Weiter sind die Hochschulen auch an dem Programm «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» beteiligt. *swissuniversities*, die Dachorganisation der Schweizer Hochschulen, verfolgt mit diesem Programm das Ziel die Chancengleichheit in den zentralen Prozessen der Hochschulen zu verankern. Hierzu werden hochschuleigene Aktionspläne finanziell unterstützt.

Edith Lang, Leiterin der Dienststelle Soziales und Gesellschaft in Luzern, ist sich des Einflusses stereotyper Geschlechterbilder auf die Berufswahl und Lebensmodelle bewusst: «Eine frühe Sensibilisierung über Rollenbilder und Stereotype

trägt dazu bei, dass Kindern und Jugendlichen möglichst vielfältige Perspektiven für ihre Zukunft eröffnet werden» (Kanton Luzern 28 August 2019). Um in diesem Sinne die Gleichstellung weiter voran zu treiben, fokussiert sich der Kanton Luzern mit der Strategie 2020–2023 über alle Departemente hinweg auf den Themenschwerpunkt «Chancengerechtigkeit von Mädchen und Buben fördern – Stereotype abbauen und Rollenbilder aufbrechen» (Kanton Luzern 2019). Die Ideen-Plattform «Maria kickt und Martin tanzt» macht die vorhandenen Massnahmen für Fachpersonen und Interessierte sicht- und nutzbar und gibt einen Überblick über aktuelle sowie vergangene Projekte.

Die Analyse zeigt, dass es im Kanton Luzern verschiedene Bestrebungen zur chancengerechten Ausgestaltung der (Aus-)Bildung und Berufsverläufe gibt. Trotz der bestehenden Massnahmen, Projekten und Fachstellen zeigen die hier dargelegten Statistiken des Kantons aber auch, dass die Bildungs- und Berufsverläufe weiterhin durch Geschlechterunterschiede geprägt sind. Um eine breite Wirkung zu erzielen, sollten zentrale Massnahmen gestärkt und eine flächendeckende sowie verpflichtende Durchführung geprüft werden.

3.4.4 Wahrgenommene Lücken im Bereich Bildung aus Sicht der Zivilgesellschaft in Luzern

Gleichstellung im Bereich der Bildung war in beiden Fokusgruppen (Stadt und Land) ein sehr zentrales Thema. So wurde in beiden Gruppen erwähnt, dass **Chancengleichheit** als zentrales Thema Einzug in die Bildung finden muss. Aus Sicht der Fokusgruppe Stadt muss die Bildung Chancengleichheit garantieren, denn es darf nicht von den einzelnen Familien abhängig sein, wie stark Kinder gefördert werden.

Hinsichtlich Transpersonen wurde in den geführten Interviews zum Themenkomplex Armut und Geschlecht erwähnt, dass Schulmaterialien und die Bereitstellung passender Infrastruktur (Toiletten, Garderoben) besonders zentral seien, um den Kindern Chancengleichheit zu ermöglichen.

Teilnehmende der Fokusgruppen beschrieben zudem, wie in vielen Bildungsinstitutionen und Freizeitangeboten (z. B. Sportvereinen, Quartierarbeit) **Geschlechterstereotype dominieren** würden (sowohl in der Besetzung als auch in den Inhalten). Aus Sicht der Fokusgruppen braucht es mehr Männer in der Betreuung und im Primarschulbereich, das Thema Gleichstellung muss bereits in den Kitas verankert werden und das Betreuungspersonal muss gegen Geschlechterstereotypen geschult werden. Auch in Bildungsmaterialien wie Schulbüchern müsse die Gleichstellung und ein offenes Menschenbild aktiver thematisiert werden. Vor allem auf dem Land werde die heteronormative Darstellung von Familien und Sexualität in Bildungsmaterialien oder auch Ausbildungsinhalten problematisiert. Da es auf dem Land sowieso weniger Diversität gebe, sei der Standpunkt von LGBTIQ-Personen zusätzlich erschwert und es wird berichtet, dass ein Coming-Out auf dem Land oft zusätzlich schwerfalle. Alternative Lebensformen sollen als Normalität in die Bildung einfließen.

Vor allem die Fokusgruppe Land kritisiert, dass die **Berufswahl nach wie vor sehr genderabhängig** ist. Sowohl die Berufsberatung durch die Lehrpersonen als auch durch das Beratungs- und Informationszentrum für Bildung und Beruf (BIZ) sei zu wenig genderneutral. Bei den jungen Frauen führe das dazu, dass sie weniger Lehrberufe auf dem Radar haben als die jungen Männer, die typischen «Frauenberufe» haben oft ein tieferes Lohnniveau. Der Fokus bei der Berufswahl liege bei den jungen Frauen weniger in einer beruflichen Laufbahn: Es sei nach wie vor so, dass die Einstellung vorhanden sei, dass eine Familiengründung und Kinder zum normalen Lebensweg einer Frau gehöre und der Mann der Haupternährer der Familie sein werde. Dieses Denken ist aus Sicht der Fokusgruppen auch bei den Eltern als wichtige Bezugspersonen bei der Berufswahl noch tief verankert. Die Fokusgruppe Land problematisiert weiter, dass die Berufswahl in einem genderuntypischen Feld nach wie vor auf Vorbehalte stösst, unter anderem bei Lehrpersonen in der Ausbildung.

Die Fokusgruppenteilnehmenden argumentierten, dass es wichtig ist, **qualifiziertes Fachpersonal in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen** zu erhalten und es daher notwendig wäre, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. In den

Volksschulen werde noch viel Entwicklungspotential in Richtung Gleichstellung gesehen. Wichtig wäre aus Sicht einiger Teilnehmer*innen der Fokusgruppe Stadt, dass sich der Lehrerberuf an einem **klaren Berufskodex orientiert, der klar auf den Menschenrechten aufbaut und damit die Gleichstellung fördert**. In den **Lehrplänen** muss das Thema Gleichstellung stärker verankert werden.

3.5 Gesundheit und Pflege

Im Folgenden werden drei gleichstellungsrelevante Gesundheitsthemen besprochen: (1) Gesundheitswahrnehmung und Gesundheitsversorgung, (2) Gleichstellung und Diversität in der Medizin und Pflege (LGBTI) und (3) Schwangerschaftsabbrüche. Weitere relevante Themen etwa zu Schwangerschaft und Geburt allgemein, geschlechtergerechte ambulante Versorgung oder Gender-Medizin liessen sich im Rahmen des Berichts nicht bearbeiten.

3.5.1 Gesundheitswahrnehmung und Gesundheitsversorgung

Die Mehrheit der Luzerner*innen fühlt sich gesund. Wie aus dem Jahrbuch 2020 der LUSTAT (LUSTAT 2020b: 209) hervorgeht, bezeichneten im Jahr 2017 sowohl 87 % der Luzerner Frauen als auch der Luzerner Männer ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut (Gesamtschweiz: Frauen 83 %, Männer 86 %). Ein Drittel der Frauen (33 %) und der Männer (33 %) in Luzern gaben an, an einer dauerhaften Krankheit oder einem länger andauernden Gesundheitsproblem zu leiden (Gesamtschweiz: Frauen 35 %, Männer 31 %) (ebd.: 209). Eine hohe Kontrollüberzeugung, das heisst, das Gefühl, die Kontrolle über das eigene Leben zu haben, haben 42 % der Luzerner*innen (Gesamtschweiz: 35 % der Frauen, 40 % der Männer) (ebd.: 209). Damit fällt auf, dass es in Bezug auf die Gesundheitswahrnehmung im Kanton Luzern im Durchschnitt keinen Geschlechterunterschied gibt, während es in der Gesamtschweiz so ist, dass sich Männer im Schnitt als gesünder wahrnehmen als Frauen.

Frauen besuchen im Kanton Luzern häufiger Ärzt*innen als Männer. 2017 waren 84 % der Luzerner Frauen und 73 % der Luzerner Männer bei einer Ärztin oder einem Arzt (LUSTAT 2020b: 218). In der Gesamtschweiz ist die geschlechtsspezifische Differenz noch ausgeprägter: Dort besuchten 88 % der Frauen und 74 % der Männer in den letzten 12 Monaten mindestens einmal eine Arztpraxis (BFS 2018b: 22). Die Differenz zwischen den Geschlechtern ist laut dem BFS (2018b: 22) vor allem auf gynäkologische Untersuchungen zurückzuführen.

In den Alters- und Pflegeheimen im Kanton Luzern leben deutlich mehr Frauen als Männer, was mit der längeren Lebenserwartung von Frauen zusammenhängt. Die Lebenserwartung bei Geburt lag 2017 / 2018 bei den Luzernerinnen bei 85,4 Jahren und bei den Luzernern bei 81,5 Jahren (LUSTAT 2019a), damit liegt Luzern im gesamtschweizerischen Durchschnitt (Jahr 2018: 85,4 bei den Frauen und 81,7 bei den Männern) (BFS 2019c). 2018 lebten von den 65- bis 74-jährigen Luzerner*innen 1,2 % in einem Alters- und Pflegeheim, von den 75- bis 84-jährigen 5,7 %, von den 85- bis 94-Jährigen waren es 25,2 % und bei den 95-Jährigen und Älteren waren es 59,7 % (LUSTAT 2020b: 229). Insgesamt waren 4809 Luzerner*innen im Jahr 2018 in Alters- und Pflegeheimen untergebracht, davon 69,8 % Frauen und 30,2 % Männer, mit steigendem Alter nimmt der Frauenanteil zu (ebd.: 229). Auch in der Gesamtschweiz zeigt sich ab der Altersklasse der 75- bis 79-Jährigen eine starke Übervertretung der Frauen in Alters- und Pflegeheimen (BFS 2019d: 2).

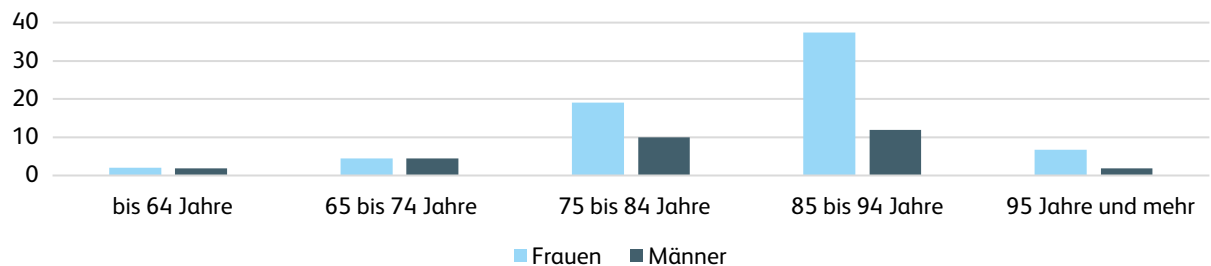


Abbildung 8: Bewohner*innen in Alters- und Pflegeheimen, 2018, nach Altersgruppe in % der Bewohner*innen, Kanton Luzern
Quelle: LUSTAT 2020b: 229

3.5.2 Gleichstellung und Diversität in der Medizin und Pflege (LGBTI)

In den medizinischen Wissenschaften ist Geschlecht noch stark von veralteten und zum Teil pathologisierenden Bildern geprägt, die der Vielfalt der Menschen und insbesondere von LGBTI-Patient*innen nicht gerecht werden. Vor diesem Hintergrund gibt es in verschiedenen internationalen Kontexten den Versuch, diskriminierungsfreie Versorgungsangebote für LGBTI-Personen anzubieten. Dies geschieht zum einen durch eine fachliche Sensibilisierung von medizinischem Personal, aus der Perspektive der Gender-Medizin (Parameshwaran et al. 2017), und zum anderen durch klare Handlungsempfehlungen an Praktiker*innen, die eine diskriminierungsfreie Versorgung gewährleisten sollen (Davy and Siriwardena 2012). In der Schweiz gibt es erst wenige medizinische Fakultäten, welche die Gender-Medizin in den Curricula aufgenommen haben. Auch in der Praxis gibt es erst wenige Studien, welche die Erfahrungen von LGBTI-Personen im Gesundheitssystem thematisieren.

2013 hat SP-Nationalratsmitglied Stéphane Rossini in seiner Interpellation eine Chancengleichheit für LGBTI-Personen im Bereich Gesundheit gefordert (Rossini 2013). In der Stellungnahme des Bundesrates verweist dieser unter anderem darauf, dass in «der Schweiz [...] das Bundesrecht LGBTI-Personen den Zugang zur medizinischen Versorgung und deren Finanzierung [garantiert]. Heute ist jede kantonale, kommunale und private Versorgungseinrichtung selbst dafür verantwortlich, die ethischen Verhaltensregeln für ihre Mitarbeitenden festzulegen und Disziplinar massnahmen anzuwenden, wenn es zu Diskriminierungen kommen sollte» (Bundesrat 2014). Vor dem Hintergrund dieser Stellungnahme stellt sich die Frage, wie die Institutionen in der Schweiz und im Kanton Luzern eine Gleichbehandlung aller Geschlechter sicherstellen und für eine Nicht-Diskriminierung aller Personen sorgen.

2016 führten die Fachhochschulen St. Gallen, Luzern und Bern im Auftrag der Fachgruppe Alter von Pink Cross, LOS und TGNS eine Studie Situation von LGBTI-Menschen im Gesundheitswesen in der Schweiz durch. Die Studie gliedert sich in drei Teile:

1. **Alters- und Pflegeeinrichtungen:** Die Hochschule St. Gallen hat Alters- und Pflegeeinrichtungen in den Mittelpunkt ihrer Untersuchung gestellt und kommt zu dem Ergebnis, dass es Lücken im Umgang mit LGBTI-Klient*innen gibt, deren Bedürfnisse zu wenig bekannt sind, das Thema LGBTI kaum in den Leitbildern verankert ist und Wegleitungen zu Diversität wenig bekannt sind (Buccheri Hess und Misoch 2016: 26f). Z. B. wird von Schwierigkeiten zwischen den Mitarbeitenden und den LGBTI-Klient*innen berichtet, so äussern Mitarbeitende Bedenken, eine lesbische Klientin könne auf sie stehen. Das Beispiel verdeutlicht die bestehende Unsicherheit hinsichtlich des Umgangs mit Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung. Weiter verfügen Einrichtungen kaum über verbindliche Verhaltenskodex für den Umgang mit LGBTI-Klient*innen und die Einrichtungen bieten selten Unterstützungsangebote für Betroffene an (ebd.).

2. **Spitex-Organisationen:** Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit hat Spitex-Organisationen in den Fokus genommen und kommt zum Schluss, dass die Spitex-Organisationen «eher eine generalistische Einstellung [haben]: der Pflegeauftrag steht im Vordergrund. In den Spitex-Organisationen ist Offenheit gegenüber älteren LGBTI- / HIV+-Klient*innen vorhanden. Da bisher aber wenige Berührungspunkte im alltäglichen Klient*innenkontakt bestehen, wird von Seiten der Spitex-Organisationen nur ein geringer Handlungsbedarf wahrgenommen» (Gretler Heusser und Müller 2016).
3. **Ausbildungsinstitutionen:** Die Berner Fachhochschule ging der Frage nach, wie stark Berufsausbildungsinstitutionen im Bereich der Pflege und Betreuung für LGBTI-Themen sensibilisiert sind. Die Autorinnen kommen zum Ergebnis, dass die Begrifflichkeit LGBTI sowie die Fachstellen in diesem Bereich wenig bekannt sind und das Thema nicht ausreichend in Leitbildern sowie offiziellen Lehr- und Lerninhalten verankert ist. Trotz der sichtbaren Lücken in Bezug auf die Bedürfnisse der LGBTI Menschen, leiten die Befragten nur einen begrenzten Handlungsbedarf ab (Métrailler und Neuenschwander 2016: 22f.).

Bei Ausbildung, Wissen und Praxis besteht daher für eine angemessene und gute Versorgung in Alters- und Pflegeeinrichtungen Handlungsbedarf (Fachgruppe Alter von Pink Cross, LOS, TGNS, InterAction und QueerAltern 2020a: 3). Eine Umfrage unter LGBTIQ-Personen von 2019 (Fachgruppe Alter von Pink Cross, LOS, TGNS, InterAction und QueerAltern 2020b) fasst die Erwartungen und Wünsche an Pflegeinstitutionen wie folgt zusammen:

- Die Einrichtungen, Spitex und Institutionen sind überhaupt nicht oder nur mässig auf LGBTIQ-Menschen vorbereitet, wobei die Teilnehmenden die Spitex etwas positiver einschätzen. Bspw. wird bei der Ausbildung des Personals und dessen Informationsstand in Bezug auf die LGBTIQ-Thematik Nachholbedarf gesehen.
- Eine grosse Mehrheit der Befragten wünscht sich, dass Alters- oder Pflegeeinrichtung in ihrem Leitbild die Akzeptanz von LGBTIQ-Menschen klarstellen. Mehrheitlich wird eine Alters- und Pflegeeinrichtung in der Nähe des eigenen Freundeskreises bevorzugt. Spezifische LGBTIQ-Einrichtungen oder Spitex-Anbieter wünscht sich rund ein Drittel der Befragten.
- Die wichtigsten Erwartungen an die Einrichtungen, Anbieter und deren Personal sind folgende: Die Bereitschaft überhaupt, LGBTIQ-Menschen zu pflegen und zu betreuen sowie Respekt vor der sexuellen Orientierung und/oder der Geschlechtsidentität und der eigenen Lebenssituation (Spitex). Von den Alters- und Pflegeeinrichtungen wird eine LGBTIQ-freundliche Hausordnung und Offenheit für Besuche aus der LGBTIQ-Gemeinschaft erwartet. Von den Pflegefachschulen werden Ausbildungs- und Studieninhalte zu LGBTIQ-Bedürfnissen, ausserdem Aus- und Weiterbildungen in diesem Bereich, ein LGBTIQ-akzeptierendes Leitbild sowie ein Leitfaden für die Betreuung und Pflege von LGBTIQ-Menschen erwartet.

Wie sieht die Situation im Kanton Luzern aus? CURAVIVA Luzern vertritt als Kantonalverband der Luzerner Pflegeheime insgesamt 66 Pflegeheime und vier Institutionen mit speziellem Angebot und bietet rund 4900 Pflegeplätze (CURAVIVA Luzern 2020). Der Verband orientiert sich an «acht Rechten der Ethik» und gibt unter dem Punkt Gleichbehandlung an: «Die LAK [Luzerner Altersheimleiter und Altersheimleiterinnen Konferenz] setzt sich dafür ein, dass Leben und Arbeiten frei von Diskriminierungen jeder Art möglich werden» (CURAVIVA Luzern o. J.). Dies wird nicht konkretisiert. Weitere spezifische Hinweise auf den Umgang mit der LGBTI-Gemeinschaft lassen sich auf der Homepage nicht finden. Hier besteht offensichtlich eine Lücke.

In der internationalen Forschung wird die Entstigmatisierung von LGBTI-Personen als wichtiges Handlungsfeld identifiziert (Monro et al. 2016; Hines and Santos 2017; Davy 2015). In den Sozialwissenschaften wird kritisiert, dass die in medizinischen Wissenschaften gelebte Diskriminierung von LGBTI-Personen und daraus resultierende emotionale Krisen zu wenig auf gesellschaftliche Faktoren zurückgeführt werden. Stattdessen werden betroffene Gruppen als Risikogruppen bezeichnet, was zu zusätzlicher Stigmatisierung und negativen Erfahrungen führt (Hines and Santos

2017; Davy 2015; Davy and Siriwardena 2012). Insbesondere die Psychiatrisierung von LGBTI-Personen wird vor dem Hintergrund der langwierigen Entpathologisierung von Homosexualität als problematisch wahrgenommen (Hines 2013).

Es gibt in der Schweiz aktuell ein Forschungsprojekt, welches die Hintergründe von Suizidversuchen von LGBT-Jugendlichen ergründet.⁴⁸ Die Soziologie verweist hierbei insbesondere auf die Schule als ein Ort, wo Geschlechternormen und Heteronormativität oft reproduziert werden. Dies geschieht durch Mobbing, aber auch durch die fehlende Thematisierung von LGBT-Lebensrealitäten in der Schule sowie fehlende wertschätzende Repräsentationen in Schulmaterialien (Monro et al. 2016). Die Forschung verweist hier auch auf die Schlüsselrolle von Schulpersonal wie Lehrpersonen und Rektor*innen.

Abschliessend lässt sich sagen, dass es im Gesundheitsbereich einen grossen Handlungsbedarf bezüglich der Nicht-diskriminierung und Inklusion von LGBTI-Personen gibt. Die Forschung verweist insbesondere auf die Wichtigkeit einer systematischen Sensibilisierung von medizinischem und Pflegepersonal sowie auf Empfehlungen und Antidiskriminierungskonzepte in Institutionen, die mit Betroffenenorganisationen erarbeitet werden sollten. Bezüglich der Sensibilisierung bietet die Institutionalisierung von Gender Medizin an Ausbildungsstätten eine Möglichkeit, angehende Praktiker*innen konkret zu sensibilisieren.

3.5.3 Schwangerschaftsabbrüche

Bis zur vollständigen Entkriminalisierung des Schwangerschaftsabbruches in der Schweiz war es ein langer politischer Kampf (EKF 2001; EKF 2017). Nach einem gescheiterten Referendum trat am 1. Oktober 2002 die Fristenregelung in Kraft (EKF 2017: 3).⁴⁹ Seitdem ist der Schwangerschaftsabbruch bis zur 12. Schwangerschaftswoche in der Schweiz straffrei, wenn sich die Schwangere zuvor hat beraten lassen. «Die rechtlichen Grundlagen zum straflosen Schwangerschaftsabbruch sind in den Artikeln 119 und 120 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB) und in der kantonalen Vollzugsverordnung zur Durchführung des straflosen Schwangerschaftsabbruchs (SRL Nr. 801a) geregelt» (Dienststelle Gesundheit und Sport, Kanton Luzern 2015). Die obligatorische Krankenversicherung übernimmt die Kosten zu den gleichen Bedingungen wie bei Krankheit (d.h. es fallen Franchise und Selbstbeteiligung an). Um den Entscheid eines Schwangerschaftsabbruches nicht finanziell leiten zu lassen, sollte der Abbruch eine Pflichtleistung der Grundversicherung darstellen, bei der keine Kostenbeteiligung für die Versicherten anfällt.

Grundsätzlich kann in der Schweiz jede Frau einen straflosen Schwangerschaftsabbruch vornehmen lassen. Es müssen jedoch bestimmte Abläufe beachtet werden. Die Dienststelle Gesundheit und Sport, Kanton Luzern (2015) zeigt das konkrete Vorgehen.⁵⁰ Die beratende Ärztin bzw. der beratende Arzt ist dazu verpflichtet, die Betroffene auf zusätzliche kostenlose Beratungsangebote hinzuweisen. Im Kanton Luzern bietet der Verein für Ehe- und Lebensberatung (elbe) kostenlose Schwangerschaftsberatungen an.⁵¹

⁴⁸ Andreas Pfister. Suizidversuche von LGBT-Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Schweiz – Kontexte und Hilfesuchverhalten: Eine Grounded Theory-Studie. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Luzern.

⁴⁹ Der Änderung des Strafgesetzbuches stimmten 72 % der Stimmbürger*innen zu, im Kanton Luzern waren es 60 %. Vgl. <https://www.bk.admin.ch/ch/d/pore/va/20020602/can487.html> (18. November 2020).

⁵⁰ Die Betroffene muss sich von einer Ärztin oder einem Arzt beraten lassen, zusätzlich kann sie sich auch an gewisse Beratungsstellen wenden. Die Betroffene muss ihre Absicht des straflosen Schwangerschaftsabbruchs mit einem von ihr unterschriebenen Gesuch bestätigen. Jugendliche unter 16 Jahren müssen sich zusätzlich ein zweites Mal durch eine auf Jugendliche spezialisierte Schwangerschaftsberatungsstelle beraten lassen. Die den Abbruch ausführende Ärztin bzw. Arzt hat bei einem Abbruch nach der 12. Schwangerschaftswoche das Recht, eine Zweitmeinung bezüglich der Angemessenheit des Abbruchs von einer anderen Ärztin bzw. einem anderen Arzt einzuholen.

⁵¹ Die Telefonzeiten zur Vereinbarung von Gesprächsterminen sind eingeschränkt: elbe ist von Montag bis Donnerstag von 10 Uhr bis 12 Uhr telefonisch zu erreichen und am Freitag für Notfälle von 11 Uhr bis 12 Uhr. Persönliche Beratungen finden nach Vereinbarung statt (in der Stadt Luzern, Sursee oder Wolhusen). Zusätzlich kann der Verein per Onlineformular kontaktiert werden.

Im Kanton Luzern werden weniger Schwangerschaftsabbrüche durchgeführt als in der Gesamtschweiz: «In Luzern dürfen die gynäkologischen Kliniken an den drei Standorten des Luzerner Kantonsspitals straflos Schwangerschaftsabbrüche durchführen. Zu Abtreibungen ermächtigt sind ferner sechs Gynäkologen, wie die Dienststelle Gesundheit und Sport mitteilt. Jeder Abbruch ist meldepflichtig» (Fischer 2018). «2018 wurden 393 Schwangerschaftsabbrüche von Frauen mit Wohnsitz im Kanton Luzern gemeldet (2017: 386). Das bedeutet, dass fünf von 1000 Luzernerinnen im gebärfähigen Alter von 15 bis 44 Jahren 2018 eine Schwangerschaft vorzeitig beendet haben. Damit liegt der Kanton Luzern [wie in den Vorjahren] unter dem schweizerischen Durchschnitt (6,4 von 1000 Frauen)» (LUSTAT 2020b: 212) (vgl. Abbildung 9). Die Ursachen dafür können vielfältig sein. Ein Grund für die generell tiefe Abbruchrate dürfte in der Prävention liegen: «Frauen und Männer wissen immer besser über ihren Körper Bescheid. Sie haben Zugang zu Informationen über die Schwangerschaftsverhütung» (Fischer 2018), so auch Hildegard Pfäffli Murer, Leiterin von elbe. «Ferner haben wir in der Schweiz einen relativ leichten Zugang zu Verhütungsmitteln, auch die Pille danach für Notfälle ist niederschwellig erhältlich» (Fischer 2018). Für diese Interpretation spricht auch, dass in der Schweiz wie im Kanton nur 0,3 % der Geburten auf Frauen unter 20 Jahren entfallen (BFS 2019e). Markus Hodel, Chefarzt Geburtshilfe der Frauenklinik Luzern, erwähnt neben der guten Aufklärung auch das kulturell-religiöse Umfeld: «Auf dem Land ist die Bevölkerung immer noch stark katholisch geprägt» (Fischer 2018). An dieser Stelle wäre eine stärkere Sensibilisierung, Information und Aufklärung der Luzerner Landbevölkerung angezeigt. Generell müsste im Kanton Luzern weiterhin Entstigmatisierungsarbeit geleistet und der Zugang zu Information für alle erleichtert werden.

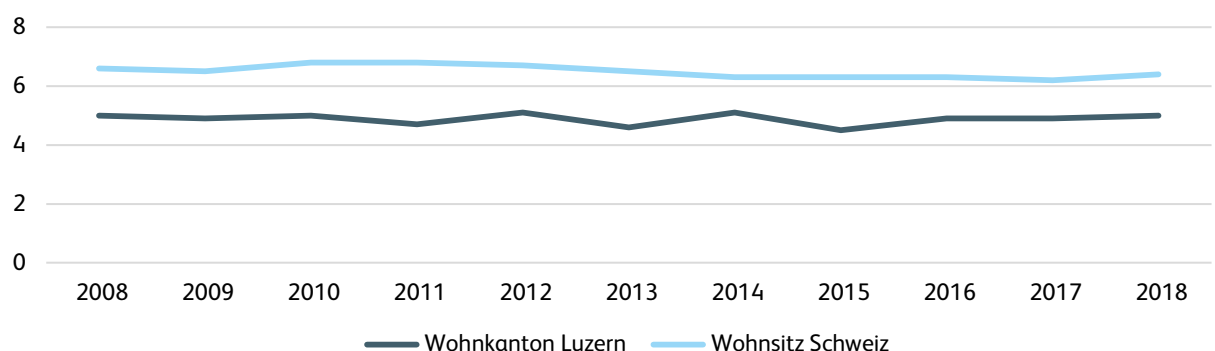


Abbildung 9: Schwangerschaftsabbrüche, Rate pro 1000 Frauen im gebärfähigen Alter (15-44 Jahre), 2008-2018 Quelle: BFS 2020e

Folgende Abbildungen zeigen nochmals genauere Daten zu den Schwangerschaftsabbrüchen: 2019 haben 411 Frauen mit Wohnsitz im Kanton Luzern ihre Schwangerschaft abgebrochen. Die meisten Frauen sind dabei zwischen 20 und 39 Jahren alt (84 %). 7 % der Schwangeren waren unter 20. Keine der Betroffenen war jünger als 15 Jahre (vgl. Abbildung 10), 9 % waren über 40 Jahre und älter (BFS 2020e). 78 % der Luzernerinnen brechen ihre Schwangerschaft in den ersten acht Wochen ab (Gesamtschweiz: 75 %), 14 % in der neunten oder zehnten Woche (Gesamtschweiz: 14 %) und 8 % nach der zehnten Woche (BFS 2020e). Damit erfolgen Schwangerschaftsabbrüche in Luzern im Schnitt etwas früher als in der Gesamtschweiz.

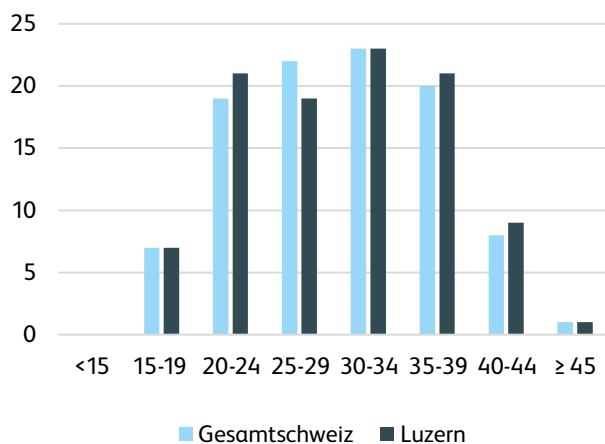


Abbildung 10: Anzahl Schwangerschaftsabbrüche nach Altersklassen, 2019, Angaben in % Quelle: BFS 2020e

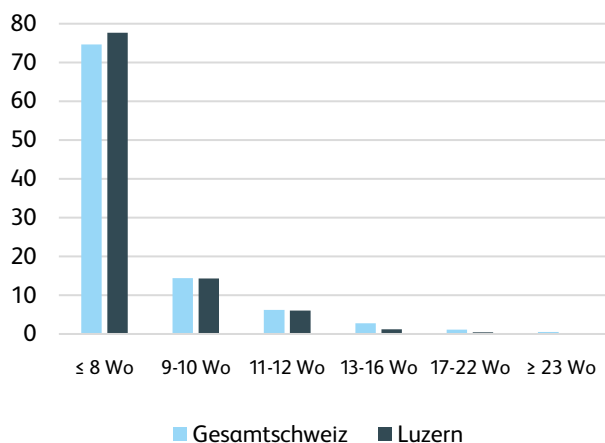


Abbildung 11: Anzahl Schwangerschaftsabbrüche nach Schwangerschaftswoche Quelle: BFS 2020e

Insgesamt zeigt sich im Bereich Gesundheit weiterer Forschungsbedarf, etwa zu den Gutachtenpraktiken zum Thema Trans*- und Inter*-Gesundheit (Angebote und Erfahrungen), zu Selbsthilfe und Geschlecht im Kanton Luzern, zu Leitlinien und Praktiken in Luzerner Pflegeheimen zum Thema Gleichstellung sowie Antidiskriminierungs-/Diversity-Konzepten und Massnahmen; auch eine Bestandsaufnahme konkreter Praxen der Schwangerschaftsabbrüche und damit verbundener Beratungen im Kanton wäre wichtig.

3.6 Geschlechtsspezifische Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt wird verstanden als Gewalt aufgrund des Geschlechtes oder als Gewalt, welche eine bestimmte Geschlechtergruppe disproportional betrifft. Sie inkludiert physische, mentale oder sexuelle Gewalt, Leiden oder die Androhung dieser (CEDAW Ausschuss 1992). Im Folgenden werden die gesetzlichen Grundlagen auf kantonaler, nationaler und internationaler Ebene, das Vorkommen geschlechtsspezifischer Gewalt in der Schweiz und im Kanton Luzern und die Institutionen sowie Lücken in den aktuellen Massnahmen in Luzern thematisiert.

3.6.1 Gesetzliche Grundlagen im Bereich geschlechtsspezifischer Gewalt

Nationales und kantonales Recht

Seit den 1970er-Jahren gelang es der neuen Frauenbewegung, Gewalt in Paarbeziehungen als Verletzung des Rechts auf körperliche Unversehrtheit zu skandalisieren. Gewalt in den eigenen vier Wänden wurde nicht mehr als privat angesehen, sondern als öffentliches Problem. 1977 entstanden in der Schweiz die ersten Notunterkünfte und Beratungsstellen für misshandelte Frauen, 1984 wurde das Frauenhaus Luzern eröffnet (Verein zum Schutz misshandelter Frauen, Luzern 2019: 5). 1992 wurde die Vergewaltigung in der Ehe strafbar und 1993 trat das Opferhilfegesetz in Kraft, wodurch Opfer von Gewalttaten eine verbesserte Rechtsstellung und Anspruch auf staatliche Hilfe erhalten. Eine vernetzte und koordinierte Antwort auf Partner*innen-Gewalt gaben die in vielen Kantonen eingerichteten Interventionsprojekte gegen häusliche Gewalt. Sie bestanden meist aus Polizei, Staatsanwaltschaft, Frauenhäusern, Beratungsstellen und kantonalen Gleichstellungsstellen. Inhaltlich wurden Schulungen durchgeführt (z. B. bei der Polizei), neue koordinierte und beschleunigte Abläufe geschaffen und sich gegenseitig informiert. Dem folgten weitere Rechtsanpassungen. Art. 28b Schweizerisches Zivilgesetzbuch (ZGB) ermöglicht es nun, eine gewaltausübende Person aus der (gemeinsamen) Wohnung wegzuweisen und Betretungsverbote zu erlassen (Gloor und Meier 2016: 63f.). Seit dem 1. April 2004 werden Gewalthandlungen in Ehe und Partnerschaft auch von Amtes wegen – also auch ohne Antrag der gewaltbetroffenen Person – geahndet⁵² (vgl. Art. 190 StGB [Aufhebung Abs. 2] und Art. 123 Ziff. 2 StGB). 2009 wurde das erste Schutzhaus für gewaltbetroffene Männer und Väter in der Schweiz eröffnet und 2017 das erste in Luzern (ZwüscheHalt 2019). Zusammengefasst leiten drei fundamentale Prinzipien die institutionelle Arbeit gegen häusliche Gewalt⁵³ mit dem Ziel, angemessen auf die Situation der Opfer einzugehen und diese zu verbessern: (1) Gewalt beenden, (2) Opfer schützen und unterstützen, (3) Täter zur Verantwortung ziehen (Gloor und Meier 2016: 66).

Internationale Konventionen und deren Anwendung in der Schweiz

Seit den 1990er Jahren ist Gewalt gegen Frauen auf der internationalen Menschenrechtsagenda (vgl. für diesen Abschnitt Niemi, Peroni und Stoyanova 2020). Neben CEDAW-Empfehlungen und nationalen Aktionsplänen im Nachgang der Aktionsplattform der Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 ist die **Istanbul-Konvention** das «Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt» von 2011 ein wichtiger Meilenstein. Sie ist das erste rechtlich bindende Instrument, das Frauen und Opfer häuslicher Gewalt umfassend vor jeglicher Gewalt schützt und ist in der Schweiz 2018 in Kraft getreten (EBG 2018: 2). Sie postuliert eine kohärente nationale Politik in den Mitgliedstaaten, um Gewalt gegen Frauen und Diskriminierung wirksam zu bekämpfen. Sie gilt ausdrücklich für alle Gewaltbetroffenen.⁵⁴

Die Hauptziele sind ehrgeizig und weit gefasst: die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und deren Schutz. Da Gewalt gegen Frauen in ungleichen Machtverhältnissen zwischen Frauen und Männern begründet ist, zielt das Übereinkommen auch auf die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen und die Stärkung der Rolle der Frau ab. Um diese Ziele zu erreichen, sollen die Staaten «einen umfassenden Rahmen, Politiken und Massnahmen für den Schutz und die Unterstützung aller Opfer von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt» (Artikel 1 a–c) entwerfen. Die operativen Ziele der Konvention lassen sich mit Prävention, Schutz und Strafverfolgung zusammenfassen, die eine konsistente Politik auf nationaler Ebene erfordern. Beispielsweise sind die Staaten aufgefordert, sich mit Geschlechterstereotypen, kulturellen Mustern und Ungleichheit auseinanderzusetzen, die Gewalt gegen Frauen erleichtern (Art. 12

⁵² Siehe hierzu auch den Bericht zu den parlamentarischen Initiativen Gewalt gegen Frauen als Officialdelikt und Sexuelle Gewalt in der Ehe als Officialdelikt (Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates 2002).

⁵³ «Unter häuslicher Gewalt wird die Anwendung oder Androhung von Gewalt unter Paaren in bestehender oder aufgelöster ehelicher oder partnerschaftlicher Beziehung, zwischen Eltern (auch Stief-/Pflegeeltern) und Kind oder zwischen weiteren Verwandten verstanden» (Luzerner Polizei 2020: 37).

⁵⁴ Die Konvention definiert Gewalt gegen Frauen Artikel 3(a) als «alle geschlechtsspezifischen Gewalttaten, die Frauen körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schaden oder Leid zufügen oder zufügen können»; die Artikel 33–42 fügen dieser Definition unter anderem Zwangsheirat, erzwungene Abtreibung oder Sterilisation und so genannte «Ehrverbrechen» hinzu.

Abs. 1). Zudem verpflichtet die Konvention die Staaten, angemessene und wirksame Strafgesetze gegen alle Formen von Gewalt zu erlassen (Art. 33–40, 45), alle relevanten staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteure in koordinierten Aktivitäten einzubeziehen und die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen zur Bekämpfung von Gewalt bereitzustellen (Art. 7, 9).

Die Umsetzung der Istanbul-Konvention ist in der Schweiz als nicht ausreichend einzustufen: Die Konvention verlangt eindeutig, dass das fehlende Einverständnis im Mittelpunkt jeder rechtlichen Definition von Vergewaltigung und anderen Formen sexueller Gewalt stehen muss (Art. 36). Die FDP-Nationalrätin Isabelle Moret sieht hier Lücken in der Gesetzgebung und fordert in ihrer Interpellation vom Juni 2019 eine Neudefinition der Vergewaltigung und verlangt, nicht einvernehmliche sexuelle Handlungen auf angemessene Weise unter Strafe zu stellen, das heisst: Sexuelle Handlungen ohne ausdrückliche Einwilligung sollen als Vergewaltigung bestraft werden» (Moret 2019). Wie Scheidegger (2018: 123) darstellt, ergibt sich auch aus der EMRK eine staatliche Pflicht zur Verfolgung von Sexualstraftaten, bei denen die Täter*in keinen physischen Widerstand des Opfers überwinden musste.

Es gibt auch 2020 in der Schweiz kein jederzeit (24/7) zugängliches professionelles Beratungsangebot für Gewaltbetroffene. Marginalisierte Gewaltbetroffene stossen auf hohe Hürden, ein passendes Unterstützungsangebot zu finden (Terre des Femmes Schweiz 2020).

3.6.2 Vorkommen geschlechtsspezifischer Gewalt in der Schweiz und im Kanton Luzern

Wissenschaftliche Untersuchungen und repräsentative Umfragen in der Schweiz (Gillioz et al. 1997; Killias et al. 2005; GFS Bern 2019) zeigen, dass geschlechtsspezifische und häusliche Gewalt ein weit verbreitetes Problem und die Dunkelziffer hoch ist: «Nur die Hälfte der Frauen, die selber sexuelle Gewalt erlebt haben, haben dieses Erlebnis mit jemandem in ihrem Umfeld geteilt, [...] eine Meldung des Vorfalls über das unmittelbar vertraute Umfeld hinaus ist äusserst selten. Lediglich elf Prozent haben sich an eine Beratungsstelle gewendet [...]. Nur zehn Prozent haben den erlebten Vorfall der Polizei gemeldet und nur acht Prozent haben schlussendlich Strafanzeige erstattet» (GFS Bern 2019: 16).

Eine aktuelle gesamtschweizerische Untersuchung zeigt, dass diese Prinzipien den Bedürfnissen gewaltbetroffener Frauen entsprechen, diese aber in unterschiedlichem Masse erreicht werden. Werden polizeiliche / gerichtliche Anordnungen nicht beachtet (z. B. Betretungsverbot), so gibt es kaum Konsequenzen; neben Wegweisungen gibt es kaum Massnahmen, die sich an Täter richten. Die professionalisierten Unterstützungen von Beratungsstellen und Frauenhäusern sind sehr wichtig, doch ist es immer noch von Einzelpersonen abhängig, ob Frauen an adäquate und spezialisierte Stellen weiterverwiesen werden. Schliesslich erfordert es viel Zeit, Aufmerksamkeit und Kompetenz, sich im komplexen institutionalisierten Hilfesystem zurechtzufinden (Gloor und Meier 2016: 72–75).

Der Hate-Crime-Bericht 2019 des Transgender Netzwerks Schweiz verdeutlicht ausserdem die anhaltend hohe Rate an Hate-Crime-Straftaten⁵⁵ an lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans und queeren Menschen. 2019 wurde im Schnitt mehr als ein Fall pro Woche gemeldet (Transgender Network Switzerland 2020). Personen mit einer männlichen Geschlechtsidentität werden besonders häufig Opfer der Angriffe (Transgender Network Switzerland et al. 2018: 11).

⁵⁵ «Als Hate Crimes – zu Deutsch: Hassdelikte – werden vorurteilsmotivierte (bias-based) Straftaten bezeichnet. Dabei richten sich diese Straftaten gegen Personen, Institutionen oder Gegenstände, die zu einer Gruppe gehören oder mit einer Gruppe in Verbindung gebracht werden, die über bestimmte Merkmale definiert wird». Transgender Network Switzerland et al. 2018, S. 5.

Diese Ergebnisse der Studien machen deutlich, dass es weiter einer engagierten Informations- und Aufklärungsarbeit über (häusliche) Gewalt für soziale Institutionen und die Bevölkerung bedarf. Ebenso muss eine gute Koordinationsstruktur für das Interventions- und Hilfesystem innerhalb der Kantone gepflegt werden. Wichtig ist auch, dass Strafverfolgungsbehörden auf die Thematik sensibilisiert werden und Daten erfasst werden, wenn die Vermutung einer LGBTIQ-feindlichen Tat besteht. Dies ist eine permanente Aufgabe und bedarf genügender Ressourcen.

Gewaltstraftaten: Opfer-Täter*innen Statistiken aus Luzern – Gewalt ist männlich

Gewalt betrifft Frauen und Männer in der Schweiz in unterschiedlichem Masse. Männer treten, sowohl als Beschuldigte als auch als Geschädigte, häufiger polizeilich in Erscheinung als Frauen. Dabei zeigt sowohl der zeitliche Verlauf als auch der Vergleich Luzern / Gesamtschweiz ein homogenes Gesamtbild (vgl. Abbildung 12) (BFS 2020f).

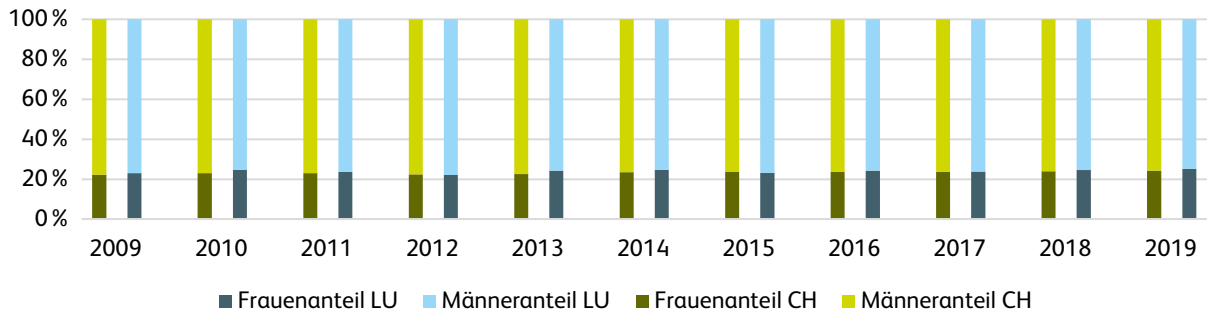


Abbildung 12: Beschuldigte gemäss Strafgesetzbuch Quelle: BFS 2020f

Laut den Statistiken sind Männer häufiger Opfer von Gewalt im öffentlichen Bereich; Frauen sind dagegen stärker von häuslicher Gewalt betroffen. Im Jahr 2019 wurden im Kanton Luzern 1260 Gewaltstraftaten registriert, davon 406 im privaten Raum (Luzerner Polizei 2020: 33).

Weibliche Geschädigte sind mit 38,4% weniger oft als Männer von Gewalttaten betroffen (Gesamt-CH: 43,3%). Vor allem bei der angewandten minderschweren Gewalt sind Männer überproportional häufig betroffen (Luzerner Polizei 2020: 32–36). Im Schnitt sind 24% der Geschädigten von Gewaltstraftaten unter 25 Jahren (Luzerner Polizei 2020: 36).

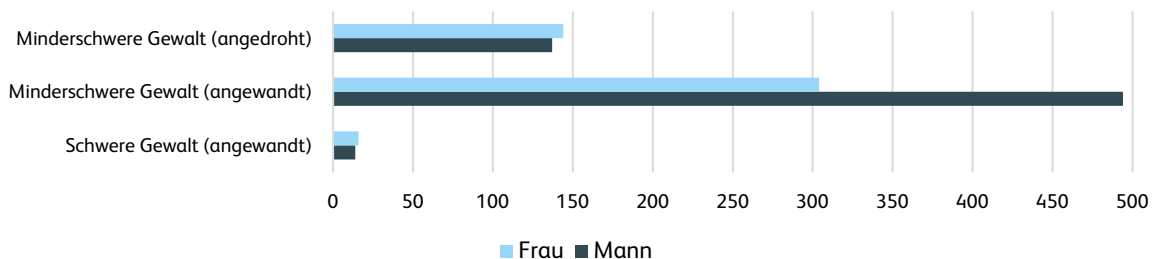


Abbildung 13: Anzahl Geschädigte von Gewaltstraftaten, Kanton Luzern, 2019 Quelle: Luzerner Polizei 2020

Häusliche Gewaltbetroffene sind häufig weiblich

In der polizeilichen Kriminalstatistik 2019 wurde schweizweit mit 19 669 Straftaten ein neuer Höchststand im Bereich der häuslichen Gewalt registriert (BFS 2020g: 66) (vgl. Abbildung 14). Schweizweit waren im vergangenen Jahr 72 % der Geschädigten von häuslicher Gewalt weiblich (BFS 2020h).

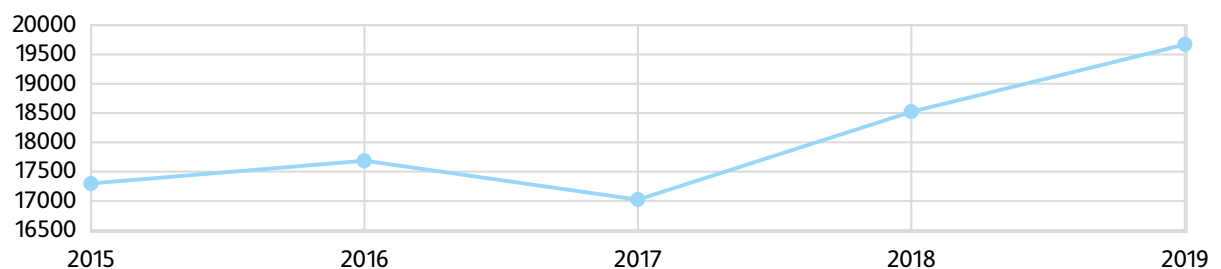


Abbildung 14: Anzahl Straftaten häusliche Gewalt, Gesamtschweiz Quelle: BFS 2020h

Zum Thema häusliche Gewalt kann leider keine Aufteilung nach Geschlechtern für den Kanton gezeigt werden, da die Luzerner Polizei keine separaten statistischen Auswertungen zu diesen Deliktsfeldern herausgibt. Verfügbar sind die Daten aus dem Jahresbericht 2019 der polizeilichen Kriminalstatistik für die Gesamtschweiz (BFS 2020h) und aus dem Jahresbericht 2019 der polizeilichen Kriminalstatistik des Kantons Luzern (Luzerner Polizei 2020).

2019 wurden im Kanton Luzern bei der häuslichen Gewalt 320 Straftaten registriert (Luzerner Polizei 2020: 38). Am häufigsten wurden Tötlichkeiten mit 122 Straftaten erfasst, gefolgt von 93 Drohungen und 45 einfachen Körperverletzungen (Luzerner Polizei 2020: 37). In mehr als drei von vier Fällen findet die häusliche Gewalt in (ehemaligen) Partnerschaften bzw. Partnerschaften statt (Luzerner Polizei 2020: 39).

Sexualstraftaten: keine geschlechterdifferenzierten Daten für Luzern

Auch zum Thema Sexualstraftaten gibt die Luzerner Polizei keine Daten mit einer Aufteilung nach Geschlechtern für den Kanton heraus. 2019 wurden in der Gesamtschweiz 8189 Widerhandlungen gegen die sexuelle Integrität registriert (BFS 2020g: 15). Im Kanton Luzern wurden im selben Jahr 156 Straftaten gegen die sexuelle Integrität aufgenommen (Luzerner Polizei 2020: 40). Wie im Kapitel «Vorkommen geschlechtsbasierter Gewalt in der Schweiz» festgehalten, kann im Bereich der sexuellen Belästigung und sexuellen Gewalt von einer hohen Dunkelziffer ausgegangen werden (GFS Bern 2019).

3.6.3 Institutionelle Gewaltprävention im Kanton Luzern

Staatliche Institutionen und zivilgesellschaftliche Institutionen im Kanton, die zu Gewaltprävention arbeiten, können mit ihren Ressourcen den Bedarf und die Nachfrage nicht zufriedenstellend decken. 2015 wurde im Kanton die Fachstelle Koordination Gewaltprävention um den Fachbereich Bedrohungsmanagement erweitert und mit insgesamt 140 Stellenprozent dotiert:

«Die Koordinationsstelle [Gewaltprävention] versteht sich als kantonale Drehscheibe für die Entwicklung, Umsetzung und Verankerung von konkreten Massnahmen zur Bekämpfung der Häuslichen Gewalt im Kanton Luzern. [...] Die Kernaufgabe des kantonalen Bedrohungsmanagements (KBM) besteht darin, Personen mit einer wahrscheinlich hohen und gegen Dritte gerichteten Gewaltbereitschaft frühzeitig zu erkennen, um dadurch schwere Straftaten zu verhindern» (Kanton Luzern ohne Datum).

Eine weitere wichtige Anlaufstelle im Kanton ist das **Frauenhaus Luzern**, welches sich an psychisch, physisch und sexuell misshandelte Frauen und deren Kinder richtet und ihnen Schutz, Unterkunft und Beratung bietet. Das Männer- und Väterhaus **ZwüscheHalt** in Luzern richtet sich an Männer mit und ohne Kinder, insbesondere an jene, die von häuslicher Gewalt betroffen sind. Beide Häuser verzeichnen eine konstante Nachfrage und mussten Anfragen aufgrund von Überbelegung bereits ablehnen bzw. Betroffene weiter triagieren. Eine weitere Anlaufstelle ist das **Haus Hagar** in der Stadt Luzern, welches Frauen und Kindern in Notsituationen eine Zuflucht bietet. Die in den letzten Jahren zunehmende Auslastung der Herberge erreichte im Jahr 2019 mit 98 % fast eine Vollbelegung, was die Notwendigkeit von Anlaufstellen für Frauen in Not verdeutlicht. Bereits 2015 forderte Christina Reusser in ihrem Postulat die Erstellung einer Bedarfsanalyse zur Situation von gewaltbetroffenen Frauen im Kanton, um sicherzustellen, dass gewaltbetroffenen Frauen ein ausreichender Schutz geboten wird (Reusser 2015). Das Postulat wurde abgelehnt (Kantonsrat 2016).

Die **Bildungsstelle Häusliche Gewalt** wird wie das Frauenhaus Luzern vom Verein zum Schutz misshandelter Frauen betrieben und bietet Fort- und Weiterbildungen für Fachpersonen im Gesundheits- und Sozialbereich sowie an Polizeischulen an. Im Jahr 2019 hat die Bildungsstelle insgesamt 30 Weiterbildungsveranstaltungen mit mehr als 900 Teilnehmenden für Fachpersonen und Studierende aus den Bereichen Gesundheit, Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und dem Schulbereich durchgeführt. Im Jahr 2019 sah sich die Bildungsstelle gezwungen, Interessierte abzuweisen (Verein zum Schutz misshandelter Frauen, Luzern 2019: 32).

Opfer- und Täterberatung

Gewaltbetroffene können sich ausserdem an die Opferberatungsstelle des Kantons Luzern wenden. Die Opferberatungsstelle und die Abteilung Opferhilfe bietet Unterstützung für Menschen, «die durch eine Straftat in ihrer körperlichen, psychischen oder sexuellen Integrität beeinträchtigt» wurden und helfen bei der Durchsetzung der Opferrechte im Straf- und Opferhilfverfahren (DISG ohne Datum. b). Im Jahr 2019 konnte im Kanton ein Rückgang der Opferberatung von 2005 auf 1634 Fälle verzeichnet werden. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Frauenanteil der Opfer zum ersten Mal seit 2015 wieder über 70 % gestiegen. Vergleicht man Polizei- und Beratungsstatistiken miteinander, so nehmen sowohl in der Schweiz wie in Luzern anteilmässig weniger männliche als weibliche Opfer Hilfe der Opferberatung in Anspruch: Beratene waren in Luzern zu 73 % (CH: 72 %) weiblich (vgl. Abbildung 15). Diese Diskrepanz lässt sich auf Geschlechterstereotypen zurückführen – so widerspricht es Männlichkeitsverständnissen, ein Opfer zu sein. Doch auch in den politischen Debatten zum Opferhilfegesetz OHG lassen sich Geschlechterstereotypen finden, welche eine Wahrnehmung von Männern als Opfer von Gewalt oft verunmöglichen (Kersten 2015). Kersten fand im öffentlichen Diskurs ein subtiles Sprechen über das Opfer als weiblich und eine Abgrenzung männlich konnotierter Opfer als Ausnahme und Minderheit. Hier wird Handlungsbedarf zur Entstereotypisierung von männlichen Opfern von Gewalt, z. B. durch entsprechende Bildungsangebote ausgemacht.

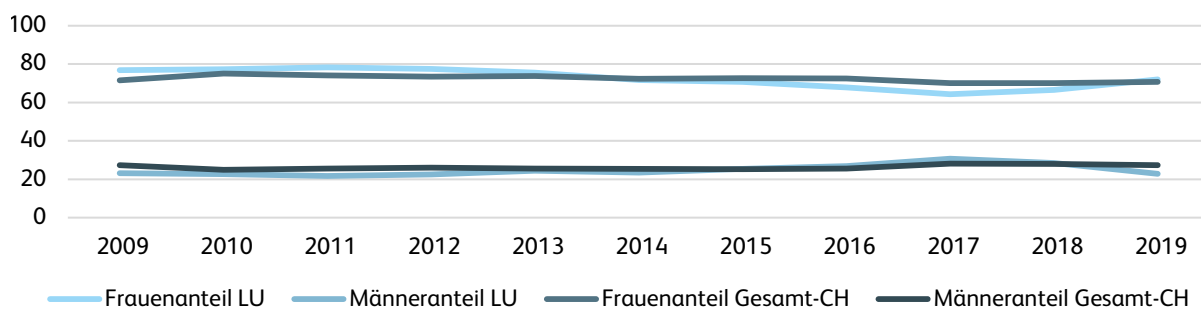


Abbildung 15: Opferberatung Kanton Luzern und Gesamtschweiz, Angabe in % Quelle: BFS 2020i

Der Zentralschweizer Verein Agredis bietet Gewaltberatungen für gewalttätig handelnde Männer und Jugendliche an (agredis 220). Hier steigt die Nachfrage: Im Jahr 2019 wurde die Hotline rund 550 Mal genutzt, fünf Jahre früher, 2014, waren es noch 222 Anrufe.

3.6.4 Einschätzungen aus der Luzerner Zivilgesellschaft

Die Entwicklung der Anti-Gewalt-Arbeit wird positiv beurteilt: Annelis Eichenberger, Geschäftsführerin des Frauenhauses und der Bildungsstelle häusliche Gewalt, nennt hier die hohe Nachfrage nach Präventions- und Bildungsarbeit, ein starkes Interesse in der breiten Bevölkerung und die weitere Etablierung von Kooperation und Basisarbeit mit Fachperson. So führt die Bildungsstelle z. B. regelmässige Schulungen von Polizist*innen, Männern und Frauen aus dem Schul-, dem Gesundheits- und Sozialbereich zum Themenbereich häusliche Gewalt durch und sensibilisiert angehende Polizist*innen in der Ausbildung, um bei Interventionen im Bereich häusliche Gewalt adäquat reagieren zu können. Entsprechend positiv fällt Eichenbergers Fazit aus:

«Die enge Kooperation mit der Polizei und vielen weiteren Fachpersonen ist eine ganz wichtige Entwicklung, die in den letzten Jahren im Kanton Luzern passiert ist. [...] Auch gesellschaftlich sind wir mit dem Thema der häuslichen Gewalt viel weiter als noch vor 20 Jahren. Das ist natürlich schön, wenn man das so miterleben kann.»

Ein auch stärkeres finanzielles Engagement des Kantons in der Prävention, Sensibilisierung und Bildung bzw. in den Schulen (Anti-Gewalt-Sequenzen, Weiterbildungen für Lehrpersonen) ist aus Eichenbergers Sicht ein Desiderat. Auch das Postulat von Pia Engler forderte hier eine entsprechende Verstärkung der Schulungsangebote für Fachpersonen zu häuslicher Gewalt (Engler 2019). Schwedische geschlechtsspezifische Gewaltpräventions-Lektionen können hier als best practice empfohlen werden, vgl. hierzu z. B. den Sensibilisierungsfilm «dear daddy»: <https://www.youtube.com/watch?v=dP7OXDWof30>.

Die Fokusgruppe Stadt fordert die Koordinations- und Präventionsstelle «Häusliche Gewalt» wieder auszubauen, nachdem diese Stelle 2017 im Rahmen des Konsolidierungsprogramm um 40 % gekürzt wurde. Ebenso fordert das als erheblich erklärte Postulat von Helene Meyer-Jenni «die Koordinations- und Präventionsstelle «Häusliche Gewalt» ausreichend mit Ressourcen auszustatten, so dass die bedeutenden Aufgaben auch wirkungsvoll angegangen werden können. Die Stellenprozente sind daher wieder auf den Stand von Anfang 2017 zu bringen» (Meyer-Jenni 2019). Mittlerweile wurde hier stellenweise Handlungsbedarf erkannt, wie aus der Stellungnahme des Regierungsrates hervorgeht. Die Justiz- und Sicherheitsdirektion hat ab März 2020 im Bereich Gewaltprävention eine Stellenerhöhung um 20 % vorgenommen, ab Januar 2021 soll eine weitere Erhöhung um 20 % für die Koordinationsstelle Gewaltprävention und Bedrohungsmanagement folgen (Regierungsrat 2020).

4 Familie

4.1 Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus dem Themenfeld Familie, und dabei insbesondere zu Familienformen, familialer Arbeitsteilung und Regenbogenfamilien, zusammenfassend dargestellt.

Rechtliche Grundlagen

- Seit 2014 gilt das neue Sorgerecht in der Schweiz, welches ein **gemeinsames Sorgerecht** beider Elternteile vorsieht.
- Seit dem Inkrafttreten des **Partnerschaftsgesetzes** 2007 sind verpartnerte Paare in vielen Bereichen mit verheirateten gleichgestellt. Gleichzeitig bleibt jedoch ein Recht auf gemeinsame Adoption und der Zugang zu Fortpflanzungsmedizin verheirateten Paaren vorbehalten.

Familienformen

- Auch im Kanton Luzern sind in den letzten Jahrzehnten die **Familienformen** vielfältiger geworden. So nehmen Einpersonen- und Einelternhaushalte zu. Das Heiraten nehme leicht ab und Scheidungen leicht zu; auf die Einwohner*innen-Zahlen bezogen wird in Luzern etwas mehr geheiratet und etwas weniger geschieden als im eidgenössischen Durchschnitt.
- Die **Datenlage zu familialen Lebensformen ist ungenügend**; so können z.B. keine Aussagen zu Sorgerechts-Arrangements nach Scheidungen gemacht werden. Die Vielfalt von Familienformen sollte grundsätzlich in angemessene Erhebungen eingefügt werden, z. B. in ein sozioökonomisches Panel.
- Die Fokusgruppen wünschen sich eine **bessere Anerkennung von individuellen Familienmodellen und ein Aufbrechen von stereotypen und traditionellen Familienbildern**, wie sie diese oft in öffentlichen Institutionen im Kanton Luzern wahrnehmen.

Familiale Arbeitsteilung

- **Care-Arbeit** liegt in der Zentralschweiz noch klarer als in der Gesamtschweiz **bei den Frauen. Männer übernehmen hier weniger Care-Arbeit** als in der Gesamtschweiz. Gleich wie in der Gesamtschweiz übernehmen Männer mehr Hausarbeit in Haushalten ohne Kinder.
- **Bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit** muss im Zusammenhang betrachtet werden, da diese meist von Frauen geleistet wird und bei bezahlter Care-Arbeit häufig schlechte Arbeitsbedingungen vorherrschen.
- Auch während des **Lockdowns 2020 haben Frauen viel häufiger mehr Care-Arbeit** geleistet und ihr Arbeitspensum stärker als Männer reduziert.
- Im Kanton Luzern ist zwischen 2010 und 2018 eine **Zunahme der Teilzeitarbeit bei den Männern** zu beobachten.
- Um die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (weiter) zu fördern**, sollten Unternehmen den Arbeitnehmenden so viel Verantwortung wie möglich in Bezug auf Arbeitsort, -zeit und -inhalt übertragen, sie instrumentell (z. B. Kinderbetreuung, Recht auf Pensenreduktion, Teilzeit) sowie emotional unterstützen (Arbeitskultur, Vorbild durch Führungspersonen).
- Im internationalen Vergleich kennt die Schweiz nach wie vor einen sehr kurzen Mutterschafts- und erst seit Kurzem auch einen Vaterschaftsurlaub. Beide Fokusgruppen plädieren für eine flexible und längere **Elternzeit**.
- Studien und Fokusgruppen zeigen übereinstimmend, dass im Kanton Luzern die Nachfrage nach **Kinderbetreuung** die Kapazitäten vieler Einrichtungen übersteigt. **Besonders Kitas im Wahlkreis Luzern-Stadt können der Nachfrage nicht gerecht werden.** Betont wird auch, wie wichtig flexible und bezahlbare Betreuungsplätze sind.
- Aus Studien und den Fokusgruppen geht hervor, dass die Finanzierung weiterhin **subjektbezogen** ausgestaltet und die Gemeinden **flächendeckend Betreuungsgutscheine** anbieten sollen.
- In den Fokusgruppen wird weiter betont, dass **Betreuungsstrukturen**, insbesondere im **ländlichen Raum**, ungenügend seien, vor allem im Vorschulbereich, in der schulfreien Zeit und während Krisensituationen wie der Covid-19-Pandemie.

Regenbogenfamilien

- Die rechtliche und gesellschaftliche Anerkennung von **Regenbogenfamilien** muss weiter vorangetrieben werden. **Familiengründung** erfolgt in Regenbogenfamilien nur nach vorsichtiger Abklärung, da fehlende Möglichkeiten zur Adoption und Reproduktionsmedizin gleichgeschlechtliche Paare in ihren Möglichkeiten einschränken.
- Besonders sind die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Hürden bei Behörden für Regenbogenfamilien hinsichtlich **Stiefkindadoption problematisch**. Nach der Geburt eines Kindes sind Regenbogenfamilien einem Prozess ausgesetzt, der von Angst, Stress und Unsicherheit geprägt ist. Der Prozess und besonders die KESB-Besuche werden als unklar, stigmatisierend und invasiv empfunden.
- Die **KESB sind ungenügend auf die Perspektiven von Regenbogenfamilien** sensibilisiert. Die KESB sollten dabei unterstützen, den Prozess der Stiefkindadoption weniger belastend und invasiv zu gestalten. Es sollten dabei auch Betroffenenorganisationen zugezogen werden.
- Die **Schulung und Sensibilisierung medizinischer und geburtsvorbereitender sowie pädagogischer Fachkräfte auf die Situation von Regenbogenfamilien sollten in Fachausbildungen im Kanton** verankert werden. Dazu gehören auch Leitlinien zu sensibler Sprache hinsichtlich LGBTIQ-Personen. Es wird zudem empfohlen für **Regenbogenfamilien ein Unterstützungsnetzwerk** aufzubauen.

4.2 Zentrale rechtliche Grundlagen

In der Forschung wird häufig die Pluralisierung familialer Lebensformen als bedeutender Aspekt des gegenwärtigen gesellschaftlichen Wandels beschrieben. Dabei wird auf eine wachsende Zahl unehelicher Lebensgemeinschaften mit Kindern, Eineltern-Familien sowie gleichgeschlechtlichen Familien mit leiblichen oder adoptierten Kindern verwiesen. Neue Kommunikations- und Reproduktionstechnologien ermöglichen neuartige Familienkonfigurationen, häufig auch transnational, und tragen somit zur Veränderung des Verständnisses von Verwandtschaft und Familienformen bei. Weiter sind zunehmend neue Wohnformen und eine hohe Mobilität möglich, die ebenfalls zu neuen familialen Arrangements führen. In der zunehmenden Vielfalt familialer Lebensformen zeigen sich wandelnde Präferenzen hinsichtlich sexueller Orientierung, Kinderwunsch, Einstellungen zu Partnerschaften und Geschlechterrollen (Sozialbericht des Kantons Luzern 2013: 35–38; Maihofer 2014: 314–318; Forschungsschwerpunkt Wandel der Familie Universität Luzern 2016–2021). Das Familienrecht ist bundesgesetzlich geregelt, der Kanton Luzern hat diesbezüglich nur wenig Regelungsmöglichkeiten. Im Folgenden werden das elterliche Sorgerecht und die rechtlichen Rahmenbedingungen für Regenbogenfamilien ausführlicher erläutert, da diese zentral sind, um pluralisierte familiäre Lebensformen zu ermöglichen.

4.2.1 Elterliche Sorge

Am 1. Juli 2014 trat in der Schweiz das neue Sorgerecht in Kraft, welches die gemeinsame elterliche Sorge als Regelfall vorsieht (Botschaft zu einer Änderung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Elterliche Sorge, vom 16. November 2011, BBl 2011 9077 ff). Wer in der Schweiz ein Kind bekommt, muss die Geburt unverzüglich bei einem Zivilstandsamt melden. Bei verheirateten Paaren ist das Sorgerecht automatisch geregelt und der Ehemann wird als Vater eingetragen. Unverheiratete Paare sind verpflichtet, sich selbst um die Meldung beim Zivilstandsamt zu kümmern und der leibliche Vater wird nicht automatisch eingetragen. Die elterliche Sorge kommt vorerst der leiblichen Mutter allein zu, bis die Eltern zusammen die gemeinsame elterliche Sorge erklärt haben oder diese verfügt worden ist. Die gemeinsame Erklärung zum Sorgerecht bringt nach der KESB Stadt Luzern (2016) zum Ausdruck, dass die Eltern bereit und in der Lage sind, gemeinsam die Verantwortung für ihr Kind zu übernehmen und sich über die Obhut und den persönlichen Verkehr oder die Betreuungsanteile sowie über den Unterhaltsbeitrag für ihr Kind zu einigen. Dabei ist das Leitbild der gemeinsamen elterlichen Sorge die elterliche Gleichberechtigung. «Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde verfügt die gemeinsame elterliche Sorge, soweit nicht zur Wahrung des Kindeswohls an der alleinigen elterlichen Sorge der Mutter festzuhalten ist oder die elterliche Sorge alleine dem Vater zu übertragen ist». Allerdings zeigt das institutionelle

Prozedere, dass das Sorgerecht der leiblichen Mutter der Normalfall ist und leiblichen Vätern nach wie vor weniger Sorgearbeit zugetraut wird. Nicht-biologisch-genetische Verantwortungsbeziehungen werden bei diesen rechtlichen Rahmenbedingungen kaum mitbedacht. So sind Elternrechte per Geburt des Kindes gleichgeschlechtlichen Paaren nicht zugänglich (Nay 2019: 373).

Wie sich der neue Regelfall «gemeinsames Sorgerecht» bei Scheidungen tatsächlich auswirkt, lässt sich nicht sagen. Im Jahr 2010, vor der Gesetzesnovelle, wurde im Kanton Luzern bei Scheidungen in 50 % das Sorgerecht der Mutter zugeteilt, in 46 % aller Fälle erhielten die Eltern das gemeinsame Sorgerecht und in 4 % erhielt der Vater das Sorgerecht (Sozialbericht des Kantons Luzern 2013: 232).⁵⁶ In der Fokusgruppe Stadt Luzern wurde darauf hingewiesen, dass eine stärkere egalitäre Teilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit während der Ehe oder Partnerschaft dafür sorgt, dass dann auch bei Trennung und Scheidung ein gemeinsames Sorgerecht besser funktioniert. Dieser Frage geht ein laufendes Forschungsprojekt empirisch nach.⁵⁷

4.2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen für Regenbogenfamilien: Partnerschaftsgesetz und Stiefkindsadoption

Die Schweiz liegt in Bezug auf die Rechte von Menschen aus der LGBTIQ-Community hinter vielen anderen Ländern zurück (Dachverband Regenbogenfamilien 2020). Seit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes zur eingetragenen Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (PartG) im Jahr 2007 werden vermehrt politische Debatten um Regenbogenfamilien geführt. Dieses Gesetz zeigt eine selektive Integration nicht-heterosexueller Lebensformen und lässt verpartnerten Personen Rechte zukommen, welche vorher ausschliesslichen Ehepartnern zustand. Jedoch ist das Gesetz nicht Teil des Familienrechts des Zivilgesetzbuches (ZGB) (Nay 2019: 372f). Ein Recht auf gemeinsame Adoption und den Zugang zu Fortpflanzungsmedizin bleibt verpartnerten homosexuellen Paaren verwehrt. Weiter ist das Partnerschaftsgesetz (genau wie das Eherecht) an bestimmte Beziehungsformen wie Zweierbeziehungen und Aufenthaltsberechtigung geknüpft (Art. 28 PartG 2007).

Wie viele Kinder mit LGBTIQ-Eltern aufwachsen, ist unbekannt, Schätzungen gehen von 6000 bis 30 000 Kinder in der Schweiz aus (Association des Parents, Gays et Lesbiens APGL 2007; Eggen 2010). Die Bundesversammlung hat der Stiefkindsadoption durch gleichgeschlechtliche Paare (Art. 264 ZGB 2018) im Jahr 2018 zugestimmt (nähere Ausführungen zu Stiefkindsadoption siehe Kapitel 4.6.2). Schon im März 2018 schreibt die Luzerner Zeitung, dass seit Anfang Jahr viele Gesuche vom Kanton behandelt worden seien. Sandra Fasola, juristische Mitarbeiterin bei der Abteilung Gemeinden des kantonalen Justiz- und Sicherheitsdepartements erläutert: «Damit wurde rechtlich nachvollzogen, was sozial schon gelebt wird» (Luzerner Zeitung 2018). Über die Heirat gleichgeschlechtlicher Paare und die damit verbundenen Rechte wird nach wie vor debattiert, wobei sich der Bundesrat im Januar 2020 für die Heirat gleichgeschlechtlicher Paare ausgesprochen hat; im November 2020 hat sich die zuständige Ständeratskommission für die Einführung der «Ehe für alle» auf dem Gesetzesweg ausgesprochen, also ohne Verfassungsänderung. Die politische Diskussion hinsichtlich der «Ehe für alle» dreht sich weiterhin stark um den Umgang mit Adoption und den Zugang zu Reproduktionstechnologien (Ammann 2020). Innerhalb dieser Debatte ist das Kindwohl ein zentraler Diskussionspunkt. Darin zeigt sich die Festschreibung der Konstellation von «Mann, Frau und Kind» als Bedingung für Familie (Nay 2019: 373). Diese Naturalisierungsprozesse sowie Normalitätsvorstellungen von Familie entsprechen nicht den Lebensrealitäten von LGBTIQ-Personen. Für Regenbogenfamilien, aber auch für Alleinerziehende oder frisch verpartnerte Familien, bringen diese normativen Vorstellungen von Familie nebst rechtlichen Unsicherheiten auch eine soziale Stigmatisierung mit sich.

⁵⁶ Neuere Daten müssten bei Gerichten erhoben werden. Seit 2011 werden beim BFS Daten zu Scheidungen aus dem informatisierten Zivilstandsregister erfasst. Diese Entlastung der Gerichte führt dazu, dass Daten u. a. zur Zuteilung des Sorgerechts nicht mehr verfügbar sind, vgl. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/heiraten-eingetragene-partnerschaften-scheidungen/scheidungshaefuefigkeit.html> (17. November 2020).

⁵⁷ Michelle Cottier, Universität Genf: «The negotiation of divorce agreements and gender (in)equality in Switzerland», 2019–2023, vgl. <http://p3.snf.ch/project-182364>.

Während sich die Gesetze langsam verändern, gibt es wenig Wissen über die heterogenen Lebensrealitäten von Regenbogenfamilien in der Schweiz und im internationalen Vergleich. Mit den jüngsten rechtlichen Errungenschaften im Bereich der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität sind Regenbogenfamilien eine zunehmend sichtbare Realität in der Schweiz und im internationalen Kontext geworden. Um den in der Forschung beobachteten Wandel familialer Lebenszusammenhänge auch rechtlich zu verankern, sind in der Schweiz dringend weitere Gesetzesbestimmungen für queere Elternschaft notwendig. Damit kann einerseits ganz konkret den beschriebenen Befürchtungen von Personen aus Regenbogenfamilien hinsichtlich fehlender rechtlicher Anerkennung entgegengewirkt werden (Nationale Umfrage Dachverband Regenbogenfamilien 2017). Andererseits bietet ein Wandel familialer Lebensformen und deren rechtliche Anerkennung die Möglichkeit, herrschenden Geschlechternormen und -praxen zu verändern, damit Familie zukünftig als (intergenerationelle) Verantwortungsbeziehung betrachtet werden kann.

4.3 Familiäre Lebensformen

In der Schweiz haben sich die Lebens- und Haushaltsformen seit 1970 deutlich gewandelt: Die Zahl der Einpersonenhaushalte hat sich verdreifacht. Haushalte mit Paaren ohne Kinder haben sich verdoppelt, ebenso wie Einelternhaushalte mit Kindern unter 25 Jahren. Die Anzahl der Paare mit Kindern unter 25 Jahren hat keine merkliche Veränderung durchlaufen (BFS 1970–2018). Statistische Daten aus dem Jahr 2018 zeigen jedoch: nach wie vor bilden mit 71,9% verheiratete Paare die grosse Mehrheit von Haushalten mit Kindern unter 25 Jahren. Einelternhaushalte machen 15,5% der Haushalte mit Kindern aus und Konsensualpartnerschaften lediglich 6,5% (BFS 2018).

Wie in der Schweiz insgesamt ist auch im Kanton Luzern der Einpersonenhaushalt die häufigste Wohnform, es folgen Parhaushalte ohne und mit Kindern. Relativ wenige Haushalte sind im Kanton Luzern Mehrpersonenhaushalte.

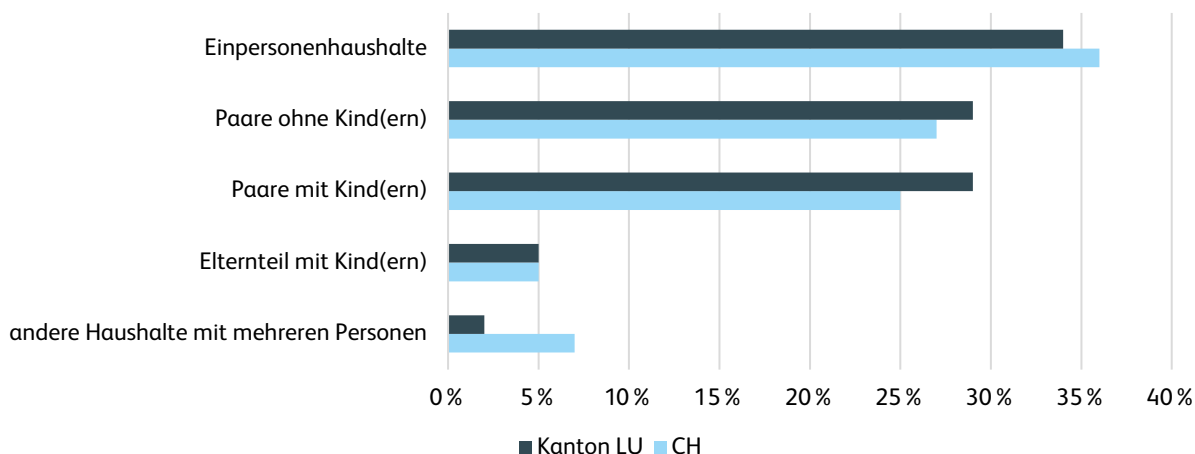


Abbildung 16: Anzahl Haushalte nach Haushaltstyp 2018, Kanton Luzern Quelle: LUSTAT 2020c, BFS 2020j

Zwischen 1990 (2173) und 2005 (1777) nahm im Kanton Luzern die Anzahl der Eheschliessungen ab, danach zeigt sich wieder ein Aufwärtstrend (2019 waren es wieder 1775). Die Heiratsziffer, also die Eheschliessungen auf 1000 Einwohner*innen, ist in der Schweiz seit Anfang der 1990er-Jahre rückläufig. Zwischen 2010 und 2019 lag sie im Kanton Luzern zwischen 4,8 und 5,6 und damit leicht über dem Schweizer Durchschnitt (4,5 bis 5,5) (BFS 2020). In den letzten fünfzig Jahren verzeichnete der Kanton Luzern eine markante Zunahme der Anzahl Scheidungen von 191 im Jahr 1970 zu 671 im Jahr 2019. Die Scheidungsziffern, also die Zahl der Scheidungen auf 1000 Einwohner*innen,

lag von 2010 bis 2019 zwischen 1,6 und 2,2 und damit stets niedriger als im Schweizer Durchschnitt (2,0 bis 2,8) (BFS 2020l).

Der höchste Wert der eingetragenen Partnerschaften, nämlich 44, wurde seit dem Einführungsjahr des Partnerschaftsgesetzes 2007 nicht mehr übertroffen. Im Jahr 2019 wurden im Kanton Luzern insgesamt 22 eingetragene Partnerschaften gezählt (BFS 2020m). Daten zu Haushalten mit Kindern unter 25 Jahren im Zusammenhang mit dem Zivilstand wurden für den Kanton Luzern nicht gefunden. Weiter sind keine statistischen Daten im Kanton Luzern zur Vielfalt familialer Lebensformen vorhanden. Die beschränkte Datenlage von Bund und Kanton zeigt wie bereits erwähnt die verengte bzw. normative Auffassung von Familie, die sich auch in Begrifflichkeiten und politischen Debatten in der Schweiz widerspiegelt. Variablen zur Erfassung von pluralisierten familialen Lebensformen sind daher dringend notwendig. Dazu gehört auch eine Vervielfältigung der Kategorien hinsichtlich Geschlechtsidentität.

4.3.1 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Luzerner Zivilgesellschaft zu familialen Lebensformen

Die Fokusgruppe Land ist sich einig, dass sich im Bereich Gleichstellung in den Familien in den letzten Jahren viel zum Positiven verändert hat: Die ausserfamiliären Betreuungsstrukturen wurden ausgebaut, Väter nehmen eine aktivere Rolle in der Erziehung ein und wünschen das auch verstärkt. Dennoch leben, besonders in ländlichen Regionen, noch viele Luzerner Familien nach traditionellen Rollenbildern. Beide Fokusgruppen wünschen sich **eine bessere Anerkennung der individuellen Familienmodelle sowie ein Aufbrechen stereotyper und traditioneller Familienbilder und Geschlechtsidentitäten.**

Die Teilnehmenden der Fokusgruppe Stadt kritisieren die nach wie vor dominierenden stereotypen Familienbilder. Mütter, die mehr als 80 % oder Vollzeit arbeiten, sind häufig der Kritik ausgesetzt. Andererseits dominieren traditionelle Familienbilder auch in öffentlichen Organisationen wie Schulen, Spitälern, Betreuungseinrichtungen usw., in denen hinsichtlich Kinderbetreuung häufiger Mütter als Väter angesprochen werden. In der Fokusgruppe Land hingegen sehen sich Eltern in der Kritik, die sich für die Betreuung zuhause entschieden haben. Es wird auch berichtet, dass die Anstellungsbedingungen oftmals eher unflexibel sind.

4.4 Familiäre Arbeitsteilung: Bezahlte und unbezahlte Arbeit

Familie ist bis heute eng mit der gesellschaftlichen Organisation von Care-Arbeit respektive sogenannter Reproduktionsarbeit⁵⁸ verbunden. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird mit der Debatte um unbezahlte Care-Arbeit besonders deutlich. Das Frauen*streik-Komitee Luzern (2019) schreibt dazu pointiert: «Das Hausarbeitsgen ist nicht Teil unserer DNA, und trotzdem wird die Arbeit überwiegend uns (Frauen) zugeordnet. Die körperliche und geistige Belastung dieser Arbeit wird aber nicht gesehen. Die Arbeit ist dermassen abgewertet, dass sie unsichtbar ist.»

Die gesichteten Daten zu (unbezahlter) Care-Arbeit zeigen, dass sich das liberal-konservative Wohlfahrtregime der Schweiz teilweise immer noch an normativen Vorstellungen des männlichen Ernährermodells bzw. am modernisierten Anderthalb-Verdiener-Modell orientiert (Fuchs et al. 2020: 53; Hasenjürgen 2018: 3). Care-Arbeit wird nach wie vor aufgrund geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung mehrheitlich von Frauen geleistet. Somit sind sowohl die Lohndifferenzen als auch der Erwerbsumfang stark geschlechtsspezifisch strukturiert (vgl. auch Kapitel 5.4.5). Die Verteilung

⁵⁸ Häusliche und familienbezogene Arbeit wird in feministischen Theorien auch unter dem Begriff der Reproduktionsarbeit oder unbezahlter Care-Arbeit diskutiert, in Abgrenzung zu bezahlter Erwerbsarbeit (bzw. «produktiver» Arbeit). Nach dem BFS (2010) umfasst unbezahlte Care-Arbeit zwölf Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Haus- und Familienarbeit: Mahlzeiten zubereiten, abwaschen, Geschirr räumen, Tisch decken, einkaufen, putzen, aufräumen, waschen, bügeln, den Kindern Essen geben, sie waschen, mit den Kindern spielen, Hausaufgaben machen, die Kinder begleiten, transportieren.

bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit ist in einem steten Wandel und greift vermehrt ineinander. Hoher Erwerbsdruck und steigende Erwerbsquoten von Frauen, verbunden mit geringer Dynamik der innerfamilialen Arbeitsteilung und zurückhaltendem Engagement des Staates bei der Bereitstellung von Infrastruktur, führen zu einer erhöhten privaten Nachfrage der Haushalte nach bezahlter Care-Arbeit (zum Thema Pflege vgl. Kapitel 3.5), die zu einem grossen Teil von migrierten Frauen erbracht wird (Madörin 2014; Siland 2017). Care-Arbeit wird somit vermehrt auf globalisierten Märkten gehandelt (Steiner, Schwitter, Valbella 2019: 15; Überblick Verteilung der Care-Arbeit in der Schweiz EBG 2010).⁵⁹

4.4.1 Daten zu familialer Arbeitsteilung

Nach wie vor werden in der Schweiz 63,7% der unbezahlten familialen Care-Arbeit von Frauen übernommen (BFS 2017a). Der Anteil von Frauen, die Hausarbeit übernehmen, steigt mit zunehmendem Alter und der Anzahl Kinder im Haushalt. Dasselbe gilt für die Kinderbetreuung, wobei diese Rollenzuteilung bei Frauen mit einer Ausbildung auf Tertiärstufe und bei Paaren, bei denen beide Teilzeit erwerbstätig sind, etwas weniger ausgeprägt ist (BFS Familien in der Schweiz 2017: 7, 39).

Auch in der Zentralschweiz liegt die Hausarbeit klar bei Frauen. Der Anteil, welcher von Männern alleine verrichtet wird, liegt bei allen Familienformen bei höchstens 5%. Der Frauenanteil der Hausarbeit der Paarhaushalte beträgt insgesamt 67%, mehr als im schweizweiten Vergleich. Auch Männer packen in der Zentralschweiz mit 4% weniger an als Männer in der Gesamtschweiz mit 7%. Weiter geht aus den Daten hervor, dass der Anteil der geteilten Hausarbeit im Vergleich bei Paaren ohne Kinder mit 34% am grössten ist. Ebenfalls gilt, dass Männer in Haushalten ohne Kinder am meisten Hausarbeit übernehmen (5%) (vgl. Abbildung 17).

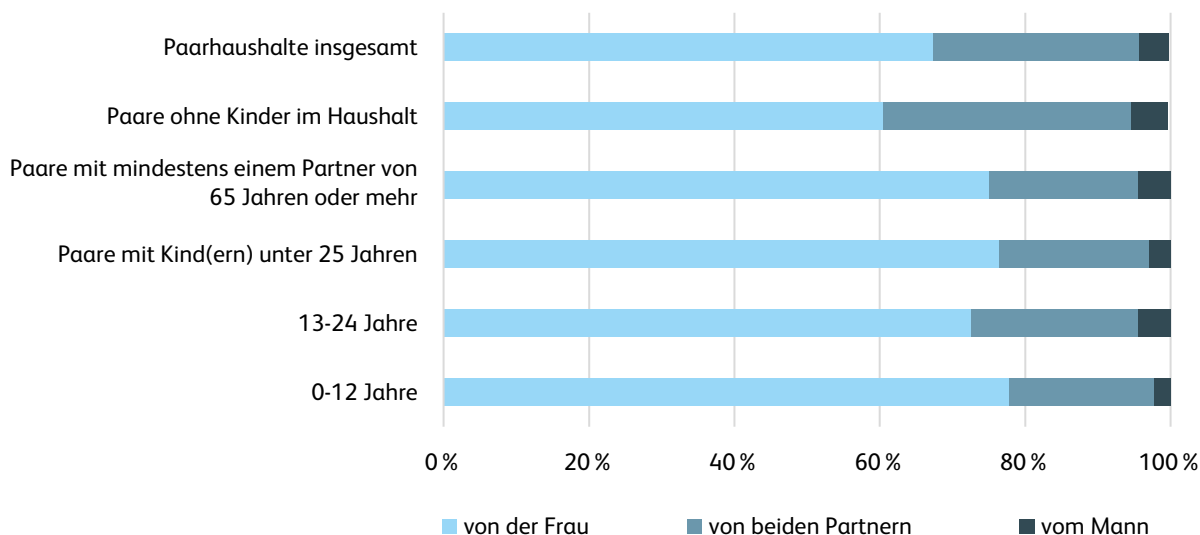


Abbildung 17: Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten 2018, Zentralschweiz. Die Daten verfügen über relativ grosse Vertrauensintervalle von bis zu +/-11,8% Quelle: BFS 2020n

⁵⁹ Zum Thema der Care-Migration ist dieses Jahr eine Anfrage von Melanie Setz Isenegger und Mit. an den Kantonsrat Luzern eingegangen. Dabei wird gefordert, dass besonders im Falle von (Kranken-)Pflegeleistungen die Arbeitnehmerin das Recht auf Entlöhnung für Betreuungs- und Pflegeleistungen hat. Somit sollten die bisher gültigen kantonalen Normalarbeitsverträge (NAV) angepasst werden und die ausgeführte Arbeit unter das Arbeitsgesetz gestellt werden, um arbeitsrechtliche Standards zu gewährleisten. Weiter sollte sich der Kanton Luzern an der Plattform careinfo.ch beteiligen, um wichtige arbeitsrechtliche Informationen zugänglich zu machen.

4.4.2 Familiäre Arbeitsteilung im Lockdown im Frühjahr 2020

Aktuell liegen erste Studien zur familialen Arbeitsteilung während des Lockdowns im Frühjahr 2020 vor, welcher aufgrund der Covid-19-Pandemie verordnet wurde. Internationale Studien etwa aus Italien, Spanien und den USA zeigen eine massive Verstärkung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Alon et al. 2020). In einer Studie mit Panel-Daten des aktuellen US Population Survey wurden die Veränderungen der Arbeitszeiten von Müttern und Vätern von Februar bis April 2020 ausgewertet. Es zeigte sich, dass Mütter mit jungen Kindern ihre Arbeitszeit vier bis fünf Mal mehr reduziert haben als Väter. Das heisst, dass der *gender gap in working hours* um 20–50 % gestiegen ist (Collins et al. 2020).

Eine erste repräsentative Studie zur Situation von Familien mit betreuungspflichtigen Kindern in der Schweiz zeigt, dass Frauen um mehr als zehn Prozentpunkte häufiger als Männer ihre berufliche Arbeitskapazität reduziert haben. Insbesondere Personen mit einem hohen Einkommen und einem höheren Bildungsstand gaben an, aufgrund von Kinderbetreuungspflichten über reduzierte Kapazitäten für die Erwerbstätigkeit zu verfügen (Bütikofer et al. 2020). Eine an der Hochschule Luzern durchgeführte Online-Befragung, bei welcher im April und im Mai 2020 insgesamt 925 Studierende und Mitarbeitende der Hochschule Luzern (59,7 % Studierende und 40,3 % Mitarbeitende) befragt wurden, zeigt, dass fast die Hälfte aller befragten Frauen mit Kindern im Haushalt (HH) aufgrund Betreuungspflichten weniger Kapazitäten für die Erwerbsarbeit hatten, wogegen es bei den Männern nur ein Viertel waren (vgl. Abbildung 18, Lanfranconi et al. im review). Die Gesamtstudie zeigt, dass Frauen mit Kindern im Haushalt stärker von grösseren Einschränkungen durch Kinderbetreuung, aber auch vermehrt durch Sorge um die Kinder, Konflikte mit Partner*innen und fehlender «privater, sozialer Unterstützung» geprägt waren als Männer mit Kindern im Haushalt. Somit war im Lockdown die Care-Arbeit verstärkt den Frauen zugeschrieben.

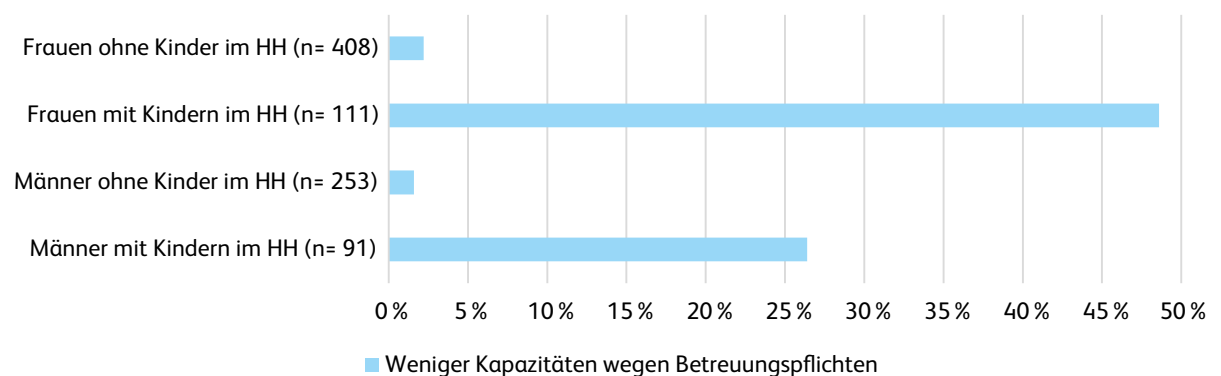


Abbildung 18: Kapazitätsänderung aufgrund von Betreuungspflichten Quelle: Lanfranconi et al. im review

Diverse Studien diskutieren implizit oder explizit, dass die Covid-19-Krise neben negativen Effekten auf die Gleichstellung der Geschlechter auch positive Auswirkungen hat. Alon et al. (2020) zeigen dies etwa daran, dass Unternehmen familienfreundliche Massnahmen implementiert haben, weil neben Müttern auch viele Väter ihre Arbeitszeit reduzieren mussten. In dieselbe Richtung geht eine australische Studie von Vätern und Müttern in Zweieltern-Haushalten (N=1536) zur Frage der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und der Zufriedenheit mit der Work-Family-Balance. Insgesamt haben laut der Studie während dem australischen Lockdown sowohl Väter wie Mütter leicht weniger bezahlte, dafür viel mehr unbezahlte Arbeit ausgeführt. Diese Effekte waren bei den Müttern stärker ausgeprägt, jedoch haben sich die Geschlechterunterschiede verringert, da die relative Zunahme der Betreuungsarbeit bei Vätern grösser war als bei Müttern. Während einige Befragte mit ihrer Work-Family-Balance im Lockdown zufriedener waren, waren die meisten unzufriedener. Auch hier haben sich die Geschlechterunterschiede verringert,

da Väter auch einen negativen Effekt des Lockdowns gefühlt haben (Craig und Churchill 2020). Lanfranconi et al. (im review) zeigen im Luzerner Sample auch unerwartete Geschlechtermuster: So waren Männer mit Kindern stärker von weniger Zeit für sich selbst oder einer schlechteren «institutionellen Unterstützung» betroffen als Frauen mit Kindern. Weitere Studien werden zeigen, ob sich die Entwicklungen bestätigen und verstärken.

4.4.3 Vereinbarkeit von Beruf und familialen Lebensformen

Ein vieldiskutierter und zentraler Aspekt der Verteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung auf die Elternschaft ist die Vereinbarkeit von familialen Lebensformen und Beruf⁶⁰, die nach wie vor eine grosse gesellschaftliche Herausforderung darstellt.

Eine Untersuchung des BFS zeigt verschiedene Faktoren, welche bei Männern zu einem erhöhten Engagement in der Hausarbeit und der Kinderbetreuung führen. Unter anderem werden Beschäftigungsgrad, Erwerbsstatus und Wirtschaftssektor genannt. Der Beschäftigungsgrad von Männern hat sowohl bei der Hausarbeit als auch bei der Kinderbetreuung einen signifikanten Einfluss (BFS 2013: 14–17).

Im Jahr 2018 arbeiteten im Kanton Luzern 25,2% aller Mütter und 10,2% aller Väter mit Kind/ern im Vorschulalter in einem grösseren Teilzeitpensum (50–89%) (vgl. Abbildung 19 und Abbildung 20). Bei den Müttern ist im Vergleich zu 2010 eine Zunahme zu beobachten, die jedoch noch innerhalb des statistischen Unschärfbereichs liegt. Sie ist deshalb nicht als eindeutige Entwicklung zu interpretieren.

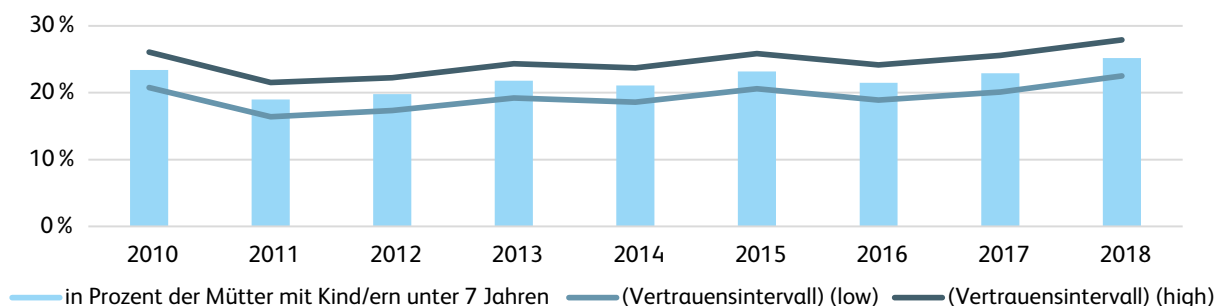


Abbildung 19: Mütter mit Kind/ern unter sieben Jahren und grösserem Teilzeitpensum (50-89%) seit 2010, Kanton Luzern
Quelle: LUSTAT 2020d

⁶⁰ Nach Lanfranconi et al. (2019: 6) bedeutet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Sicherung der finanziellen Existenz durch die Familie bei gleichzeitiger Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftiger Angehörigen. Mit der Erwerbstätigkeit von Frauen seit den 1970er-Jahren hat diese «doppelte Lebensführung» stark zugenommen. Lanfranconi et al. (2019) bietet eine Metastudie zur Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf der Makro- (Politik), Meso- (Unternehmen, Organisationen) und Mikroebene (Individuen, Familien).

Bei den Vätern ist im Vergleich zu 2010 eine wesentliche Zunahme zu beobachten (vgl. Abbildung 20).

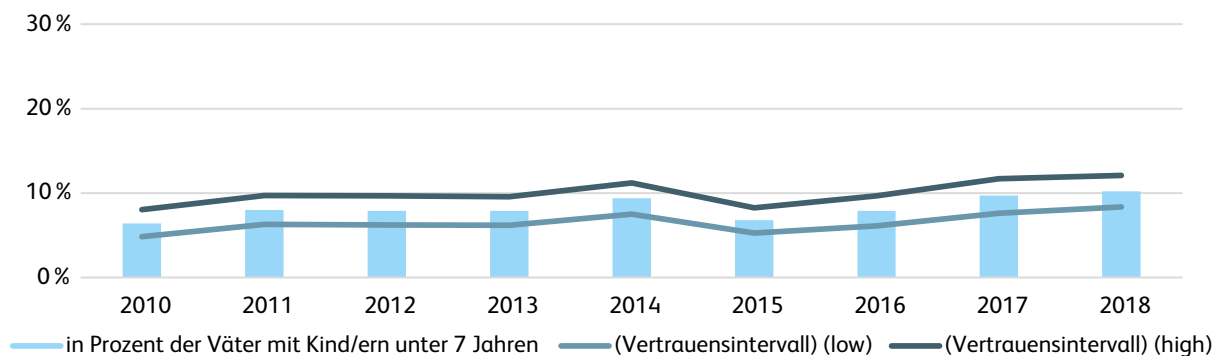


Abbildung 20: Väter mit Kind/ern unter sieben Jahren und grösserem Teilzeitpensum (50-89 %) seit 2010, Kanton Luzern
Quelle: LUSTAT 2020e

Diese Entwicklung deutet auf einen Kulturwandel bei Unternehmen hin und damit auf die Zunahme der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein wichtiger Faktor bei der Förderung von Teilzeitarbeit ist die gelebte Praxis in einem Betrieb, «es geht um die Frage, wie akzeptiert Teilzeitarbeit ist» (Lanfranconi 2020). Oft werden Familienfreundlichkeits- und Gleichstellungsmassnahmen, die innerhalb von Unternehmen unverbindlich zur Verfügung gestellt werden, nur von spezifischen Mitarbeitenden genutzt, nämlich denjenigen, die sich selbst als «wichtige Mitarbeitende» für das Unternehmen beschreiben. Tendenziell fordern höher qualifizierte Inländer*innen diese Massnahmen, das heisst, die Thematik der Vereinbarkeit ist entlang von Geschlecht, Herkunft und Bildung strukturiert (Lanfranconi et al. 2019: 7). Daraus lässt sich schliessen, dass bessere Rahmenbedingungen für Männer, die Teilzeitarbeit leisten möchten, zur Verfügung gestellt werden müssen und eine grössere gesellschaftliche Akzeptanz sowie Wertschätzung familienorientierter Arbeit gefördert werden muss (Lanfranconi et al. 2019).

Lanfranconi et al. (2019) folgern, basierend auf ihrer Metastudie, dass Unternehmen und Organisationen die Vereinbarkeit ihrer Mitarbeitenden mit folgenden Massnahmen verbessern können:

- 1) So viel Verantwortung im Bereich Arbeitszeit, -ort, -inhalt wie möglich an die Arbeitnehmenden übergeben.
- 2) Instrumentelle Unterstützung: z. B. grosszügiger Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Elternurlaub, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Recht auf Pensenreduktion / Teilzeitarbeit, Möglichkeit zu Job- und Topsharing usw.
- 3) Emotionale Unterstützung: z. B. Arbeitskultur, welche das Thematisieren von Vereinbarkeit zulässt, Vereinbarkeitsthematik in Mitarbeitendengesprächen systematisch einbauen, Führungspersonen, welche Vorbilder sind und Teilzeit arbeiten, Topsharing machen usw.

4.4.4 Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub

Die Gewährung von Mutterschafts- bzw. Vaterschafts- und Elternurlaub beeinflusst Ungleichheiten hinsichtlich Arbeitsmarkteteiligung von Müttern und Vätern stark. In Bezug auf die Dauer des gesetzlich festgelegten Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen lag die Schweiz im Jahr 2015 im unteren Drittel der europäischen OECD-Staaten. Zudem war die Schweiz bis vor kurzem eines der einzigen europäischen Länder, welches neben dem Mutterschaftsurlaub nicht auch einen Vaterschaftsurlaub gewährte (Müller et al. 2017). In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub mit 60,3 % Ja-Stimmen angenommen. Damit können

erwerbstätige Väter innerhalb von sechs Monaten ab Geburt des Kindes zwei Wochen bezahlten Urlaub beziehen (BSV 2020). Auch im Kanton Luzern wurde die Vorlage mit 52 % Ja-Stimmen angenommen, allerdings ist das Stadt-Land-Gefälle enorm (Stadt Luzern 67 %, Entlebuch 38 %) (BFS 2020o).

Der Bundesrat (2011: 26) weist darauf hin, dass der Vaterschafts- und insbesondere der Elternurlaub eine grosse gleichstellungspolitische Wirkung erreichen, wenn Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt ihres Kindes weiterführen und die Reproduktionsarbeit egalitär aufgeteilt wird. Dies kann letztlich zu einem Abbau von geschlechterstereotypen Rollenbildern führen. Dafür müssen Väter ihren Urlaubsanspruch vollumfänglich in Anspruch nehmen und sich in der Kinderbetreuung sowie in der Hausarbeit engagieren. Gemäss Bundesrat besteht hierfür die Notwendigkeit, beim Elternurlaub einen für den Vater reservierten Urlaubsanteil sowie weitere Anreize für Väter vorzusehen.

Um die Familienarbeit gleichberechtigt zu organisieren, legen diverse internationale Forschungen nahe, eine längere Elternzeit festzulegen (Lanfranchi et al. 2019). Auch diverse Organisationen fordern eine längere Elternzeit. So verlangt die IG Elternzeit insgesamt 32 Wochen Elternzeit, damit die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und den Haushalt nicht mehr nur bei Frauen liegt (<https://www.elternzeit.jetzt/>). Die väterliche Beteiligung an der Reproduktionsarbeit im frühen Kindesalter hat nachgewiesenerweise einen positiven Einfluss auf die kindliche Entwicklung, die Karriere-Chancen der Mütter, die Partnerschaft sowie auf die Männer selbst (European Institute for Gender Equality 2020; Pusec 2017).

Auch die Befragten der Fokusgruppen von Stadt und Land, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurden, fordern eine flexible und längere Elternzeit, welche beiden Elternteilen zusteht.

4.5 Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung

Eine zentrale Rolle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen Dienstleistungen für (Kinder-)Betreuungsarbeit. Die Webseite <https://kinderbetreuung.lu.ch/> bietet eine Übersicht aller Angebote der Kinderbetreuung im Kanton Luzern, sowohl familien- und schulergänzende Betreuung als auch weitere Formen der Kinderbetreuung. Auch ein Blick auf die Parlamentsgeschäfte der letzten Jahre zeigt, dass vermehrt Postulate zum Thema Kinderbetreuung eingereicht wurden. Die Themen umfassen konkret die folgenden: Weiterentwicklung und Förderung der externen Kinderbetreuung, Arbeitsbedingungen und Betreuungsqualität, Finanzierung (siehe Tabelle 5 im Kapitel 6.5.7).

4.5.1 Familienergänzende Kinderbetreuung

In der Kantonsverfassung Luzern steht, dass «Familie als Grundgemeinschaft der Gesellschaft insbesondere durch familienergänzende Kinderbetreuung geschützt werden soll» (Art. 12, Abs. 2). Im Kanton Luzern sind insgesamt 81 % der Kinder im Vorschulalter in familienergänzenden Betreuungsangeboten.⁶¹ Im Jahr 2017 gibt es in 63 von 82 Gemeinden ein familienergänzendes Betreuungsangebot (78 Kitas⁶², 384 Tagesfamilien und 106 Spielgruppen). Die meisten Angebote sind kostenpflichtig und werden von den Erziehungsberechtigten bezahlt. Mittels Betreuungsgutscheinen⁶³ vergünstigen mittlerweile insgesamt 36 Luzerner Gemeinden die familienergänzende Kinderbetreuung (Sozialbericht des Kantons Luzern 2013: 84f; LUSTAT aktuell 2017, Interface 2018: 4–6; DISG Kinderbetreuung, Stand November 2020).

⁶¹ Als familienergänzende Betreuung gelten im Kanton Luzern Kitas und Tagesfamilien. Für die zitierte Studie wurden ebenfalls Spielgruppen einbezogen (Interface 2018: 4).

⁶² Die Bewilligung, Aufsichtskompetenz und Reglementierung von Kindertagesstätten liegen im Kanton Luzern bei den Gemeinden. In den meisten anderen Kantonen der Schweiz liegen diese beim Kanton (Ecoplan 2020: 14–16).

⁶³ «Betreuungsgutscheine sind eine finanzielle Unterstützung für die familienergänzende Betreuung von Kindern im Vorschulalter. Das Ziel dieser Beiträge ist, dass Mütter und Väter die Familie und den Beruf besser vereinbaren können» (Stadt Luzern 2020).

Die Anzahl der familienergänzenden Betreuungsangebote sowie der Nutzungsgrad hat sich im Vergleich zum Jahr 2012 erhöht. Im Jahr 2017 gibt es insgesamt 29 Kitas, eine Tagesfamilienvermittlungsstelle und 26 Spielgruppen mehr als im Jahr 2012 (Interface 2018: 4f). Dennoch hatten im Jahr 2017 insgesamt 24 Kitas, sieben Tagesfamilienvermittlungsstellen und 33 Spielgruppen nicht genügend Kapazität, Kinder aufzunehmen.⁶⁴ Das heisst, bei 32 % der Kitas und bei 61 % der Tagesfamilienvermittlungsstellen stand zu wenig Platz zur Verfügung. Besonders Kitas im Wahlkreis Luzern-Stadt konnten der Nachfrage nicht gerecht werden. Die Erhebung von Interface zur Kinderbetreuung im Kanton Luzern zeigt für 2017 eine Auslastung der Kitas von 81 %, allerdings variierte sie nach Wahlkreis. Dies weist darauf hin, «dass die Betreuungsverhältnisse in den Kitas nicht nur aufgrund des Mangels an Betreuungsplätzen nicht zustande kommen, sondern weil möglicherweise die Betreuung an den gewünschten Betreuungstagen nicht möglich ist». So zeigt die Erhebung auch Unterschiede des Nutzungsgrades zwischen urbanen und ländlichen Räumen. In der Stadt Luzern sind 70 % der Kinder in familienergänzenden Angeboten betreut, in ländlichen Gebieten 42 %. Gesamthaft zeigt die Erhebung im Kanton Luzern eine Lücke von 20 % aller Betreuungssysteme für Kinder im Vorschulalter (ebd.: 5, 16f, 20, 47). Das bedeutet, dass das Angebot der familienergänzenden Kinderbetreuung im Kanton Luzern weiter ausgebaut und künftig die Entwicklung im Auge behalten werden muss, um allenfalls rasch auf eine erhöhte Nachfrage reagieren zu können. Wichtig ist, dass die Finanzierung weiterhin subjektbezogen ausgestaltet bleibt und weitere Gemeinden Betreuungsgutscheine anbieten.

Für Kinder mit Migrationsbiografien weisen besonders Spielgruppen ein niederschwelliges Angebot auf und sind zugänglicher als Kitas oder gar Tagesfamilien. So haben sich viele Spielgruppen der Thematik der Sprachförderung angenommen. Ein solches Angebot der Sprachförderung sollte künftig auch bei Kitas vermehrt vorhanden sein (Interface 2017: 47).

4.5.2 Schulergänzende Kinderbetreuung

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt auch die schulergänzende Betreuung eine zentrale Rolle. Mit der Revision des Gesetzes über die Volksschulbildung (VBG 2008, Kanton Luzern 2020a) sind seit dem Schuljahr 2012/2013 schulergänzende Tagesstrukturen mit Betreuungselementen in allen Luzerner Gemeinden anzubieten. Die Angebote können die Gemeinden selber, mit anderen Gemeinden zusammen oder durch Private bereitstellen (Kanton Luzern 2020: 4). Laut der DISG (Stand 2020c) haben Eltern, deren Kinder die Volksschule besuchen, in allen Gemeinden das Recht auf Betreuung in Tagesstrukturen. Dabei haben die Gemeinden die Pflicht, dieses Angebot bedarfsgerecht bereitzustellen. Die Betreuung umfasst die folgenden Elemente: Betreuung vor dem Unterricht, Mittagspause mit Mittagstisch, Nachmittagsbetreuung mit Hausaufgabenbegleitung. Der finanzielle Beitrag wird einkommensabhängig berechnet.

Gemäss Evaluationsbericht (Kanton Luzern 2020b: 26) funktioniert die Bedarfserhebung nicht in allen Gemeinden einwandfrei. Die Evaluation hält fest:

1. Erziehungsberechtigte möchten eine Bedarfserhebung durch die Schulleitung.
2. Es braucht eine einheitliche und vollständige Bedarfserhebung in allen Gemeinden. Die Bedarfserhebung sollte gleichzeitig als Anmeldung gelten und jeweils zum Schuljahreswechsel angepasst werden.
3. Der Zugang zur Betreuung sollte chancengerecht gestaltet werden, indem die Anmeldung in verschiedenen Sprachen möglich ist.
4. Die Nachfrage des Betreuungsangebotes während der Schulferien sollte geprüft werden.
5. Weiter zeigt die Evaluation, dass in der schulergänzenden Betreuung differenzierende Sprachförderangebote geschaffen werden sollen (ebd.: 6).

⁶⁴ Unklar ist, ob die Betreuungsverhältnisse in anderen Institutionen zustande gekommen sind (Interface 2018: 16).

4.5.3 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Luzerner Zivilgesellschaft zu familien- und schulergänzender Kinderbetreuung

Die wahrgenommenen Lücken in diesem Bereich wurden in den beiden Fokusgruppen sehr deutlich und differenziert formuliert. **Kinderbetreuung** kann somit als eines der drängenden Themen im Kanton bezeichnet werden. Aus Sicht beider Fokusgruppen braucht es zwingend **ausreichend bezahlbare und flexible Betreuungsplätze**. Obwohl honoriert wird, dass die Betreuungsstrukturen in den letzten Jahren ausgebaut wurden, werden diese im urbanen Raum und in ländlichen Regionen nach wie vor als **unzureichend wahrgenommen**. Auch seien die Betreuungszeiten schwierig mit unregelmässigen Arbeitszeiten wie z. B. in der Pflege zu vereinbaren. In den meisten Fällen bleiben Frauen – auch entgegen ihres Wunsches – für die Reproduktionsarbeit zuständig, wenn keine geeigneten Betreuungsstrukturen gegeben sind. Auf dem Land werde vermehrt auf familiäre Betreuungsmodelle zurückgegriffen, nicht zuletzt, weil kein flexibles und bezahlbares Betreuungsangebot flächendeckend vorhanden ist.

Die Fokusgruppe **Land** sieht bei den Betreuungsstrukturen vor allem im **Vorschulbereich (familienergänzende Betreuung) und während der schulfreien Zeit oder während Krisensituationen** wie der Corona-Pandemie noch Lücken. Insbesondere **sozioökonomisch benachteiligten Familien** fehlen darüber hinaus häufig die finanziellen Ressourcen zur Inanspruchnahme von Betreuungsplätzen oder kostenpflichtigen Freizeitangeboten für ihre Kinder. Die Bereitstellung von **Betreuungsgutscheinen** oder Angeboten wie «Sportkids» werden von den Teilnehmenden als positiv, jedoch als nicht vollumfänglich vorhanden, wahrgenommen. Hier müssen Kanton und Gemeinden weiterhin als Vorbilder agieren. Weiter forderten beide Fokusgruppen eine **einheitliche Bedarfserhebung zum Angebot von Tagesstrukturen in allen Gemeinden sowie eine finanzielle Absicherung für die Zuhause-Betreuenden, auch bei der Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen**. Diese Forderungen decken sich mit dem Frauen*streik-Komitee (2019) Luzern. Nebst dem Ausbau der Kinderbetreuung sollen auch mehr Angebote für alte und hilfsbedürftige Menschen entstehen.

4.6 Regenbogenfamilien

Internationale Studien zu Regenbogenfamilien⁶⁵ zeigen (Carri 2019; Gabb 2005a, 2005b; Reed 2018; Karpman et al. 2018), dass das Leben von Regenbogenfamilien und ihre alltäglichen Herausforderungen sehr heterogen sind. Vor diesem Hintergrund wurden für den vorliegenden Bericht qualitative Interviews mit im Kanton Luzern lebenden Familien geführt. Die folgende Analyse basiert auf Interviews mit fünf gleichgeschlechtlichen Elternpaaren, einer Juristin, und einer KESB-Fachperson (mehr zum Sample in Kapitel 1.2).

4.6.1 Familiengründung

Bei allen befragten Familien erfolgte die Familiengründung nach vorsichtigen Abklärungen und Überlegungen. Die fehlenden Möglichkeiten, etwa zur Adoption, schränkt die Möglichkeiten von gleichgeschlechtlichen Paaren stark ein. Da Frauenpaare in der Schweiz keinen Zugang zu Samenspenden haben, bleibt den Befragten oft nur die private Samenspende oder ausländische Samenbanken. Beide Optionen sind mit Unsicherheiten verbunden, wobei bei Samenbanken zusätzlich hohe Kosten auf betroffene Paare zukommen. Erfahrungen mit Pflegschaft hat keines der Paare gemacht. Entsprechende Forschung in der Schweiz fehlt.

⁶⁵ Als Regenbogenfamilie definieren sich Familien, in welchen sich mindestens ein Elternteil als lesbisch, schwul, bisexuell, queer oder trans* versteht (Dachverband Regenbogenfamilie, ohne Datum).

4.6.2 Stiefkindsadoptionsverfahren

Das zentralste Thema in den Interviews waren die Stiefkindadoptionsverfahren, da die Gesetzeslage von den Familien als belastend empfunden wurde. So fühlten sich viele durch die Gesetzgebung diskriminiert und machten sich grosse Sorgen um die Rechte ihrer Kinder, sollte dem eingetragenen Elternteil vor oder während dem Prozess etwas zustossen. Insbesondere die sozialen Mütter, die von Anfang an eine Beziehung zu dem Kind haben, empfanden, dass sie ihr Muttersein im Prozess «beweisen» müssen. Dieses Gefühl wird durch die Gestaltung des Stiefkindsadoptionsprozesses verstärkt, der von vielen Paaren als Eingriff in die Intimsphäre wahrgenommen wird. Viele Paare waren ausserdem von Geschichten, die sie aus anderen Regenbogenfamilien gehört hatten, eingeschüchtert und fühlten sich den Behörden ausgeliefert. Während sich heterosexuelle Eltern nach der Geburt voll ihrem Elterntum widmen können, müssen sich gleichgeschlechtliche Paare somit einem Prozess aussetzen, der von Angst, Stress und Unsicherheit geprägt ist.

Viele Familien haben angemerkt, dass sie es irritierend fanden, dass ein Elternteil, der von Anfang an Teil des Lebens des Kindes ist, so stark durchleuchtet wird (Maranta 2020 im Anhang 10.3). Die meisten befragten Eltern fühlten sich dadurch stigmatisiert. So war vielen auch nicht klar, wie die verschiedenen abzuklärenden Punkte sowie die Hausbesuche von den Behörden beurteilt würden: Wann wird eine Adoption wegen eines gesundheitlichen Problems abgelehnt oder wieviel muss man verdienen, um als Mutter anerkannt zu werden? Besonders befremdlich waren für die Paare die Hausbesuche, die als nicht nachvollziehbar empfunden und als Eingriff in die Privatsphäre benannt wurden. Die Familien fanden es schwer nachzuvollziehen, dass im Rahmen der Hausbesuche beobachtet wurde, wie sie mit den Kindern umgehen, obwohl beide Eltern seit der Geburt mit dem Kind zusammenleben. Die Befragten schilderten weiter, dass je nach Mitarbeiter*in anders mit ihnen umgegangen wurde und sie hatten den Eindruck, dass die Mitarbeitenden nicht auf die Situation von Regenbogenfamilien sensibilisiert waren und es ihnen an Wissen fehlte. Befremdliche Bemerkungen verstärkten bei manchen den Eindruck, der Prozess sei von Willkür geprägt und stark von einzelnen Personen abhängig.

Die Interviews mit den Familien, einer Anwältin und einer KESB-Fachperson zeigen dringenden Handlungsbedarf bei der Gestaltung der behördlichen Abklärungen zur Stiefkindadoption. Bei den Behörden fehlt grundsätzlich ein Verständnis für die systematisch andere Ausgangslage bei der Stiefkindadoption in Regenbogenfamilien und ein Bewusstsein über problematische Aspekte des Verfahrens. Grundsätzlich wäre es möglich, den Abklärungsprozess neu so auszugestalten, dass weniger Eingriffe in die Privat- und Intimsphäre entstehen, das Kindeswohl aber dennoch gewahrt werden kann (so eine von den Autor*innen in Auftrag gegebenen Aktennotiz, siehe Maranta 2020 im Anhang 10.3).

4.6.3 Geburtsvorbereitung

Unsere Daten zeigen, dass ein Handlungsbedarf in der Aus- und Weiterbildung von geburtsvorbereitendem medizinischen Personal besteht. In der internationalen Forschung wird hervorgehoben, dass geburtsvorbereitendes Personal in der Ausbildung auf die Regenbogenfamilienthematik sensibilisiert werden sollte (Cherguit et al. 2013; Wojnar 2007). Insbesondere Themen wie Heteronormativität in der Geburtshilfe, persönliche Vorurteile und auch die spezifische Situation von lesbischen, bisexuellen und transidenten Gebärenden sollten dabei im Zentrum stehen. Neueste Forschungsergebnisse zeigen weiter, dass vermehrt auch Trans-Männer und nicht binäre Personen Schwangerschaften durchleben und dass auch hier eine spezifische Sensibilisierung notwendig ist, um Diskriminierung vorzubeugen (Riggs et al. 2020).

In den geführten Interviews erachteten die befragten Personen als wichtig, dass Hebammen auf die Thematik sensibilisiert sind, um unangenehme Situationen zu vermeiden. Jedoch hatten die Frauen im Vorfeld keine Möglichkeiten, in Erfahrung zu bringen, ob eine Hebamme diesbezüglich Kenntnisse hat. Dazu kommt, dass einige geburtsvorbereitende Kurse als sehr heteronormativ wahrgenommen wurden. Insbesondere wurde festgehalten, dass einige Kursleitende

sich geweigert hatten, ihre Sprache anzupassen, was die betroffenen Frauen als ausschliessend empfanden. Dieser Umgang zeigt, dass beim geburtsvorbereitenden Personal ein systematisches Bewusstsein und eine Sensibilisierung fehlt. Das bedeutet, dass die Erfahrungen von gleichgeschlechtlichen Paaren dem Zufall überlassen sind.

Bei der Wahl der Gynäkolog*innen wurden sehr gemischte Erfahrungen gemacht und einige Frauen haben ihre behandelnden Ärzt*innen während der Familienplanung oder Schwangerschaft aufgrund unsensibler Aussagen gewechselt, die sich auf ihr Lesbischsein bezogen. Die Frauen berichteten von Ärzt*innen, die sich in die Familienplanung einmischten und ihnen ihre persönliche Meinung aufdrängten. Zudem berichteten Frauen von unangenehmen Kommentaren, die sie als herablassend empfanden.

4.6.4 Kinderbetreuung und Schule

Von den befragten Familien hatten bisher nur wenige Kontakt mit einer Kita und keine Kinder im schulpflichtigen Alter. Eine Familie gab jedoch an, in eine Stadt gezogen zu sein, weil sie sich dort erhofften, auf offeneres pädagogisches Personal zu treffen. Diese Entscheidung wurde auf Basis der Wahrnehmung von Städten als progressivere Räume im Vergleich zu ländlichen Regionen getroffen, nicht aufgrund konkreter Erfahrungen der befragten Familien. Eine andere Familie, die im ländlichen Raum lebt, hat dort durchweg positive Erfahrungen gemacht. Was sich jedoch festhalten lässt, ist, dass manche gleichgeschlechtliche Eltern durchaus Sorgen haben, dass es im Kontext Kita und Schule künftig zu schwierigen Situationen kommen kann. Die internationale Forschung zeigt, dass diese Sorgen nicht unbegründet sind (Sobočan et al. 2013). So zeigen Studien aus dem deutschsprachigen Raum, dass sich gesellschaftliche Normvorstellungen besonders stark in Kindertageseinrichtungen zeigen und ein grosser Handlungsbedarf in Bezug auf die Sensibilisierung von pädagogischen Fachkräften besteht. So wird besonders hervorgehoben, dass im Rahmen einer solchen Sensibilisierungsarbeit, Fachkräfte angeleitet werden sollten, ihre eigenen familiären und geschlechtlichen Normvorstellungen zu reflektieren (Kubandt et al 2019). Die internationale Forschung zeigt zudem auf, dass auch Lehr- und Schulpersonal bei der Eingliederung von Kindern aus Regenbogenfamilien eine wichtige Rolle einnehmen. Förderliche Faktoren inkludieren eine Repräsentation von alternativen Familienformen im Unterrichtsmaterial sowie eine Sensibilisierung von Lehrkräften (Streib-Brzič 2011). Regenbogenfamilien sind gemäss einem der geführten Interviews in der Lehrer*innenausbildung an der PH Luzern noch kein Thema.

Manche der befragten Familien haben zudem das Bedürfnis nach einem Raum, in dem sich Regenbogenfamilien für Freizeitaktivitäten treffen können, damit die Kinder erfahren können, dass es auch andere Familien mit zwei Müttern oder Vätern gibt. Dieses Bedürfnis lässt sich mitunter auch durch die fehlenden Repräsentationen von Regenbogenfamilien in den Medien und in der Öffentlichkeit erklären (Reed 2018).

5 Wirtschaft

5.1. Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus dem Themenfeld Wirtschaft zusammenfassend dargestellt.

Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung im Erwerbsleben

- Wichtigste rechtliche Grundlage für die Gleichstellung im Erwerbsleben ist das **schweizerische Gleichstellungsgesetz (GIG)**. Seit Juli 2020 verpflichtet es neu Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden zu einer internen Lohngleichheitsanalyse.
- Das GIG gilt nach Praxis der Schlichtungsstellen **auch für geschlechtliche und sexuelle Identität und sexuelle Orientierung**.
- Das Gesetz bietet unter anderem mit dem Schlichtungsverfahren eine Möglichkeit, gegen wahrgenommene Diskriminierung vorzugehen. **Im Kanton Luzern wird dieses Schlichtungsverfahren im Vergleich zu anderen Kantonen sehr selten genutzt**. Daher wird eine breitere Informationsarbeit empfohlen, da sich dies nachweislich auf die Zahl von Schlichtungsgesuchen auswirkt.

Erwerbsleben

- Die **Erwerbsquoten von Frauen sind auch in Luzern kräftig gestiegen**. Sie liegen sogar etwas über dem **nationalen Durchschnitt** (80 % vs. 77 %) und auch die **Vollzeitbeschäftigung von Frauen in Luzern** ist im Vergleich höher (46 % vs. 41 %).
- Luzernerinnen arbeiten deutlich häufiger als Luzerner in **atypischen Beschäftigungsformen** (z. B. mehrere Arbeitsstellen, Arbeit auf Abruf, regelmässige Abend-, Wochenend- oder Schichtarbeit).
- Luzernerinnen sind deutlich häufiger **unterbeschäftigt** als Luzerner.
- Das **Wirtschaftsleben in Luzern ist klar nach Geschlecht segregiert**: Während der Frauenanteil im Sozial- und Gesundheitswesen bei 78 % liegt, liegt er bei nur 22 % in der Industrie.
- Der **Anteil von Frauen in leitenden Funktionen liegt schweizweit bei 36% und im Kanton Luzern deutlich darunter bei knapp 32%**. Der Anteil von Frauen in leitenden Funktionen stagniert seit Jahren, weshalb hier deutlicher Handlungsbedarf angezeigt ist.
- **Nur 8% der Befragten in der Zentralschweiz** und 10 % in der Gesamtschweiz denken, dass die **Gleichstellung in Führungspositionen erreicht** ist. In den Fokusgruppen wurde das Einführen von **Quoten für staatliche und staatsnahe** Betriebe gefordert.
- **Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit** hat viele Gründe innerhalb und ausserhalb von Unternehmen und kann mit dem Analysetool Logib im Unternehmen überprüft werden.
- Die **Lohnunterschiede nach Geschlecht** waren im Kanton Luzern 2016 höher als in der Gesamtschweiz. Je höher die berufliche Stellung, umso höher die Lohnungleichheiten.
- **Lohnungleichheiten im öffentlichen Sektor ist in der Region Zentralschweiz deutlich grösser als in der restlichen Schweiz**. Dies deutet auf substantiellen Handlungsbedarf bei den öffentlichen Arbeitgebenden hin und müsste genauer analysiert werden.
- Gut acht von zehn Erwerbstätige der Schweiz und der Zentralschweiz nehmen eine **allgemeine Lohnungleichheit zu Ungunsten der Frauen wahr**.
- **Ein Drittel der Befragten in der Zentralschweiz vermuten Lohndiskriminierung im eigenen Unternehmen**.
- 90 % der Erwerbspersonen in der Schweiz sprechen sich für **Massnahmen zur Verbesserung der Lohnungleichheit** aus, in der Zentralschweiz sind es unter 80 %.
- Zentralschweizer*innen fordern **mehr Informationen über Lohnungleichheit für Arbeitnehmende (39,4%) und Arbeitgebende (36,3%)**. **29,4% fordern verpflichtende Gleichstellungspläne und 27,5% fordern staatliche Lohnkontrollen**.
- In den Fokusgruppen wurden **transparente Lohnsysteme, Kurse für Frauen für Lohnverhandlungen** und ein **Abbau der Hürden für Lohngleichheitsklagen** gefordert.

- Die Effekte der **Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Gleichstellung der Geschlechter** müssen weiter kritisch beobachtet werden.
- Der **Kanton Luzern ist Mitglied der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor**, erfüllt jedoch bezüglich der Kontrollen im Beschaffungswesen nur die minimalen Anforderungen. Es wird empfohlen, dies anzupassen, analog etwa der Kantone Bern und Basel-Stadt.
- Wichtig bleiben jedoch auch in einer digitalisierten Welt **geschlechtergerechte Finanzgebende (etwa zur Förderung von Start-ups), weibliche Vorbilder, Investorinnen und Mentorinnen**.
- In den Fokusgruppen wurde **mehr Flexibilität von den Unternehmen** (Teilzeitstellen, Homeoffice- und Jobsharing-Möglichkeiten für alle Geschlechter, Beteiligung an der Kinderbetreuung usw.) sowie **familienfreundlichere Arbeitsbedingungen** gefordert.
- Des Weiteren wurde in der Fokusgruppe Stadt für eine **Individualbesteuerung** und eine Anpassung der **Organisation des Steuerregisters, das aktuell noch über den Ehemann** aufgebaut ist, gefordert.
- In Interviews wurde zudem das Rückgängigmachen von Kürzungen zur Unterstützung von **Sexarbeiter*innen** gefordert. Hierzu besteht auch weiterer Forschungsbedarf.

Der Kanton als Arbeitgeber

- **Das Legislaturprogramm (2019–2023) sieht Diversity-Management als einen Schwerpunkt der Personalpolitik vor.**
- Aktuell werden in der Verwaltung einige Workshops z. B. zur Sensibilisierung von Führungspersonen durchgeführt, jedoch fehlen der Kantonsverwaltung bis anhin ein systematisches **Diversity-Management, ein Diversity-Leitbild, eine Strategie sowie ein Bündel an geeigneten Massnahmen**. Diese sowie eine **Zertifizierung des Engagements der Kantonsverwaltung** werden empfohlen.
- 2019 beschäftigte die **kantonale Verwaltung 49,5% Frauen und 50,5% Männer**. Die Rekrutierung verlaufe weitgehend geschlechtsneutral.
- Es wird empfohlen, eine Gleichstellungsfachperson bei den Rekrutierungsverfahren beizuziehen und eine Lohnbanddeklaration in den Stellenausschreibungen zu verankern.
- Im **oberen Kader gibt es aktuell rund ein Drittel weiblicher Personen, von 34 Dienstleitenden sind aktuell sechs Frauen**.
- Es wird empfohlen, einen **Zielwert für Frauen in Führungspositionen** festzulegen und vermehrt Massnahmen zu dessen Erreichung umzusetzen: so könnte das bestehende **Nachwuchsförderprogramm zu einem Programm zur Förderung von talentierten Frauen/LGBTI-Personen ausgebaut, sowie Mentoringprogramme** ausgearbeitet, **Workshops** zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen angeboten und Führungspositionen generell **familienfreundlicher gestaltet werden (Recht auf Teilzeit, Topsharing)**.
- Aktuell wird eine **Lohngleichheitsanalyse** durchgeführt, welche im Mai 2021 öffentlich kommuniziert wird.
- Die **Work Smart Charta** gilt es nun umzusetzen und zu konkretisieren. Wichtig ist, dass die Implementierung im Sinne der Gleichstellung und der Familienfreundlichkeit geschieht.
- Aktuell arbeiten 73,8% der Frauen und 32,9% der Männer Teilzeit.
- Es wird empfohlen, ein **Recht auf Pensenreduktion bei der Geburt oder Adoption eines Kindes** unabhängig vom Geschlecht einzuführen, alle **Vollzeitstellen von 80–100%** auszuscheiden sowie **Jobsharing** aktiv zu fördern.
- Aktuell werden **16 Wochen Mutterschaftsurlaub zu 100%** und seit dem 1. Januar 2021 **neu zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zu 100% bezahlt**. Zudem kann ein **Adoptionsurlaub von maximal acht Wochen** gewährleistet werden.
- Weiter können **Mütter bis zu sechs Monaten und Väter bis zu vier Wochen unbezahlten Urlaub nehmen**. Hier gibt es also **geschlechtsspezifische Diskrepanzen**.
- Empfohlen wird, um die angestrebte Vorbildrolle im Kanton Luzern wahrzunehmen, einen **geschlechtsneutralen bezahlten Eltern- oder Adoptionsurlaub von 20 Wochen anzubieten** und zudem den **unbezahlten Urlaub nach Geburt oder Adoption ebenfalls geschlechtsunabhängig** zu gewährleisten.
- Es gibt eine **Checkliste betreffend sexueller Belästigung und eine Vertrauensstelle**. Darüber hinaus sollten Mitarbeitende regelmässig über diese Angebote informiert sowie Führungspersonen gezielt geschult werden.

5.2. Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung im Erwerbsleben und deren Anwendung im Kanton Luzern

5.2.1 Das Gleichstellungsgesetz (GIG)

Das schweizerische Gleichstellungsgesetz (GIG)⁶⁶ ist das wichtigste Gesetz für die Gleichstellung im Erwerbsleben in der Schweiz und gilt für unselbstständige Erwerbsarbeitsverhältnisse.⁶⁷ Es verbietet direkte und indirekte Diskriminierung einer Person aufgrund ihres Geschlechtes, auch aufgrund «des Zivilstandes, der familiären Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, aufgrund einer Schwangerschaft» (Art. 3, Abs. 1), insbesondere «bei Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung» (Art. 3, Abs. 2). Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar (Art. 3, Abs. 2). Ebenso wurde ein Rechtsweg vorgesehen, der über eine Schlichtungsstelle und ordentliche Gerichte führt. Dort muss die Diskriminierung nur glaubhaft gemacht werden, womit dann die beklagte Seite Nicht-Diskriminierung beweisen muss. Diese Beweislast erleichterung (Art. 6) gilt allerdings nicht für Anstellung und sexuelle Belästigung. Sexuelle Belästigung wird ebenfalls als Geschlechterdiskriminierung definiert (Fuchs 2018: 110–111; Lanfranconi 2014a: 47–50; Lanfranconi et al. 2017).

Beschäftigte können auf Feststellung, Beseitigung und Unterlassung einer Diskriminierung, auf die Zahlung des geschuldeten Lohnes oder auf Schadenersatz und Genugtuung klagen (Art. 5). Das Gesetz enthält auch einen Schutz vor Rachekündigungen (Art. 9 und 10): Für die Dauer eines auch informellen oder internen Verfahrens und der Beschwerde sowie sechs Monate darüber hinaus gibt es einen Kündigungsschutz (Art. 10, Abs. 2).

Für Fälle nach GIG gilt die Untersuchungsmaxime. Wie bei anderen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten «stellt der Richter den Sachverhalt von Amtes wegen fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen» (Art. 343, Abs. 3 Obligationenrecht). Nicht die Klagenden müssen also alle wesentlichen Fakten beibringen, sondern das Gericht muss bei Bedarf von sich aus Beweise erheben, z. B. Zeugen befragen.

Organisationen, die sich für die Gleichstellung oder Arbeitnehmenden-Interessen einsetzen, können auf Feststellung einer Diskriminierung klagen (Art. 7, Abs. 1); allfällige Entschädigungen müssen jedoch von einzelnen Beschäftigten in einem neuen Prozess eingeklagt werden. Das Gesetz sieht zudem vorgerichtliche Schlichtungsverfahren vor. Diese werden im föderalen Vollzug von den Kantonen geregelt, was auch nach der neuen Zivilprozessordnung von 2011 immer noch sehr grosse Unterschiede bei den Abläufen und Kompetenzen bedeutet und Schlichtungsfälle zur Folge hat (zu den Vorschriften genauer Fuchs 2018: 110–111).

Das GIG bietet zudem eine Grundlage für Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben (Art. 14 GIG). Damit sind Projekte gemeint, die zur «gleichwertigen Partizipation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt beitragen». Solche Gleichstellungsprogramme können von verschiedenen ausserbetrieblichen Institutionen wie Verbänden und Vereinen, kommunalen und kantonalen Stellen sowie vom Bund selbst durchgeführt werden. Kontrolliert werden sie vom EBG (Lanfranconi 2014: 1).

Ab 1. Juli 2020 trat eine wichtige Änderung in Kraft, die erste Verstärkung des Antidiskriminierungsschutzes seit Bestehen des Gesetzes: Nach langem Tauziehen und wenig erfolgreichen freiwilligen Massnahmen (z. B. «Lohngleichheitsdialog», Fuchs 2018: 123f., Lanfranconi 2012; 2014a; 2014b) müssen nun **Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden**

⁶⁶ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) vom 24. März 1995, SR 151.1.

⁶⁷ Fundierte Einführungen geben die beiden Gesetzeskommentare (Lempen und Aubert 2011 und Kaufmann und Steiger-Sackmann 2009).

obligatorisch eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen (Art. 13 GIG). Die erste Analyse muss bis Ende Juni 2021 durchgeführt und von einer externen Stelle (z.B. von einem zugelassenen Revisionsunternehmen) überprüft werden. Zeigt die Analyse, die mit einem anerkannten Verfahren wie z.B. Logib durchzuführen ist, dass die unerklärten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern geringer als 5 % sind, muss das Unternehmen keine weiteren Analysen durchführen. Ansonsten muss die Analyse alle vier Jahre erneut durchgeführt werden und die Beschäftigten sind über das Ergebnis zu informieren. Börsennotierte Aktiengesellschaften müssen die Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen. Sanktionen sind keine vorgesehen. Wie viele Unternehmen dies im Kanton Luzern betrifft, ist nicht klar; für 2017 weist LUSTAT 764 Luzerner Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten aus (LUSTAT 2019b).

Insofern bleibt auch nach dieser Revision die Einschätzung bestehen, dass der Antidiskriminierungsschutz des GIG nur greift, wenn direkt Betroffene aktiv werden, was auch bereits die Evaluation des GIG von 2005 gezeigt hat (Stutz et al. 2005; Lanfranconi 2014: 15–16). Schlichtungsstellen und Gerichte der verschiedenen Instanzen werden aktiv, wenn Individuen oder Verbände einen Fall vorbringen. Sie prüfen dann erhobene Diskriminierungsvorwürfe und schlagen Lösungen vor bzw. fällen Urteile. Der föderale Vollzug ist heterogen und unterscheidet sich stark von den sonst dominierenden Vollzugsmodellen in der Arbeitsmarktpolitik, die auf Sozialpartnerschaft basieren, wie sie für koordinierte Marktökonomien typisch sind (Imboden und Michel 2012: 96–97; Erne und Imboden 2015 zu den flankierenden Massnahmen der Bilateralen Verträge).

5.2.2 Anwendung des Gleichstellungsgesetzes im Bereich LGBTIQ

Dass das Diskriminierungsverbot des **GIG auch sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität umfasst**, wird in der Lehre mehrheitlich bejaht; das **Bundesgericht** hat in einer umstrittenen Entscheidung 2019 (BGE 145 II 153) die Anwendbarkeit des GIG bei Anstellungsdiskriminierung wegen Homosexualität in der Schweizer Armee **verneint** (vgl. Kapitel 2.1)

In der **Spruchpraxis der Schlichtungsstellen werden Homosexualität und geschlechtliche Identität hingegen unter Art. 3 GIG gefasst** – die Diskriminierung aufgrund dieser Merkmale ist verboten. Bei den 14 dokumentierten Fällen in der Deutschschweiz zu sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität haben die Schlichtungsstellen (vornehmlich Zürich, Aargau, Bern) das GIG für anwendbar gehalten und oft eine Diskriminierung festgestellt. Dabei konnten relativ häufig Vergleiche bzw. Entschädigungszahlungen erzielt werden.

Im **Kanton Luzern** wurde vor kurzem vor der Schlichtungsbehörde ein Fall diskriminierender Kündigung wegen Transidentität verhandelt. Die Behörde befand eine Verletzung des GIG für sehr wahrscheinlich. Da keine Einigung zustande kam, wurde die Klagebewilligung ausgestellt (KRB Wobmann 2020).

5.2.3 Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes im Kanton Luzern

Die Schlichtungsstelle nach GIG ist in Luzern dem Arbeitsgericht zugeordnet und die Präsidentin des Arbeitsgerichts ist aktuell auch Präsidentin der Schlichtungsbehörde. Diese ist ZPO-gemäss doppelt paritätisch besetzt. Im Kanton Luzern richtet sich das Verfahren für die öffentlichrechtlichen Angestellten nach Personalgesetz und -verordnung.⁶⁸ Auf die Rechtsberatungsfunktion nach ZPO wird auf der Webseite der Luzerner Schlichtungsbehörde nicht hingewiesen. Ratsuchende müssen wissen, dass es eine allgemeine und kostenlose Rechtsauskunft in arbeitsrechtlichen Fragen gibt, die auch Fragen zum GIG beantwortet. Diese zurückhaltende Praxis teilt Luzern mit vielen anderen kantonalen Schlichtungsstellen (Fuchs 2018: 166). Sie kann den Zugang zum Recht erschweren. Allerdings wird auf die Webseite

⁶⁸ Vgl. www.gleichstellungsgesetz.ch/d117.html (25. Juni 2020) und Fuchs 2018: 161–162.

der DISG mit der Broschüre «Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben» verlinkt, die ausführliche Informationen zum Gesetz, den Anlaufstellen und den Abläufen bietet.⁶⁹

Eine Analyse der Verfahren nach GIG in der Schweiz aus den Jahren 2004 bis 2015 (Lempen / Voloder 2017) zeigte, dass Klagen fast immer von Einzelpersonen und nur äusserst selten von Organisationen erhoben werden. Wenn das Urteil gefällt wird, sind 84 % der Arbeitsverhältnisse bereits aufgelöst. Thematisch stehen Lohndiskriminierungen und diskriminierende Kündigungen im Zentrum, in einem Drittel der Fälle bezieht sich die Diskriminierung auf Mutterschaft oder Schwangerschaft der Arbeitnehmerin.

Diese Tendenzen lassen sich auch im Kanton Luzern finden. Hier sind zwischen 1997 und 2018 auf der Webseite <https://www.gleichstellungsgesetz.ch> 18 Fälle nach GIG verzeichnet worden; bei je fünf ging es um Lohngleichheit oder Anstellungsdiskriminierung. In drei Fällen war sexuelle Belästigung Thema. Die einzige Verbandsklage im Kanton Luzern zurlohneinstufung von Physiotherapeut*innen wurde 2002 abgewiesen.

Seit der Harmonisierung der Verfahren mit dem Inkrafttreten der ZPO 2011 gab es vier Fälle (Fälle 15–18 auf der genannten Webseite). Nach Auskunft der Präsidentin der Schlichtungsbehörde wurden jedoch mehr Fälle tatsächlich verhandelt, nämlich insgesamt 15. Von ihnen wurden acht vor der Schlichtungsstelle erledigt, bei sieben wurde die Klagebewilligung ausgestellt und vermutlich vier von ihnen gingen vor Gericht (KRB Wobmann 2020).

Nach Einschätzung der Präsidentin der Schlichtungsbehörde trägt die Kombination aus paritätischer Zusammensetzung und juristischer Expertise dazu bei, einzelfallgerechte Lösungen zu finden. Die meisten Arbeitnehmenden sind anwaltlich vertreten. Auch dies sei positiv zu werten: die Vertretung biete Schutz sowohl vor (belastenden) Konfrontationen als auch verfahrensrechtlichen Fallstricken.

Gibt es in Luzern viele Schlichtungsfälle? Im Folgenden wird mit den Daten von www.gleichstellungsgesetz.ch die Situation in Luzern mit der gesamten Deutschschweiz verglichen: Schweizweit sind 38 % aller verzeichneten GIG-Fälle seit 2011 eingereicht worden. In Luzern sind seit 2011 anteilmässig weniger Fälle dazugekommen: diese machen nur ein Fünftel (22 %) aus. Die untenstehende Übersicht zeigt, dass in Luzern (und in der übrigen Zentralschweiz) sehr selten Arbeitnehmende gegen eine Geschlechterdiskriminierung vorgehen. Hier kommt ein Fall auf 57 000 Erwerbstätige, während es in Zürich unter 5000 sind und in Basel-Stadt sogar nur 3200. Auch wenn man mit den 15 tatsächlichen Fällen vor der Schlichtungsbehörde von 2011 bis heute rechnet, so kommt in Luzern ein Fall auf 15 200 Erwerbstätige. Auch im Vergleich zu den geschätzten jährlichen 500 bis 600 Luzerner Schlichtungsfällen im Arbeitsrecht ist diese Zahl klein.⁷⁰

⁶⁹ Vgl. disg.lu.ch/themen/gleichstellung/gleich_aktivitaeten/Gleichstellungsgesetz (13. Juli 2020).

⁷⁰ Zu dieser geringen Anzahl Fälle könnte unter anderem beitragen, dass in arbeitsrechtlichen Schlichtungen die «wahren Motive» im Gesuch nicht angegeben werden, wenn es z. B. um missbräuchliche Kündigung geht, der jedoch eine sexuelle Belästigung vorausging. Diese Konstellationen treten unter Umständen erst im Klageverfahren zu Tage (KRB Wobmann 2020). Wobei dieses Argument in allen Kantonen gilt.

Kanton	Erwerbstätige 2018	Fälle GIG 2020	Fälle GIG seit 2011 insg.	Erwerbstätige 2018 pro GIG-Fall 11–18
LU (WEBSEITE)	228 040	4	18	57 010
SOLOTHURN	148 266	3	19	49 422
NW, OW, SZ, UR, ZG	223 759	5	27	44 752
SG	277 851	7	33	39 693
AG	376 527	30	66	12 551
BE (D)	559 636	64	146	8 744
ZH	856 274	172	406	4 978
BS	101 100	31	77	3 261

Tabelle 2: Erwerbstätige 2018 und Fälle nach GIG 2011–2018 in ausgewählten Deutschschweizer Kantonen
Quelle: www.gleichstellungsgesetz.ch und BFS 2020p, Stichtag 25. Juni 2020

Denkbar wäre es, dass sich die trotz Harmonisierung immer noch unterschiedliche Ausgestaltung der Schlichtungsverfahren auf die Zahl der Fälle auswirkt. Doch hier gibt es nur einen leichten Zusammenhang zwischen einer gut dokumentierten Webseite und vermehrter Nutzung der Schlichtungsstelle (Fuchs 2018: 170). Einen stärkeren Einfluss hat der sozioökonomische und politische Status von Frauen in den Kantonen. Dieser wurde anhand des von Elisabeth Bühler entwickelten Gleichstellungsindex des Bundesamtes für Statistik operationalisiert.⁷¹ Hier zeigte sich, dass ein hoher Gleichstellungsindex zu einer signifikant höheren Nutzung der kantonalen Schlichtungsstellen führt.

Aus Sicht der Luzerner Schlichtungsbehörde ist eine breite Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit von Verbänden und Sozialpartnern das beste Mittel, um Informationen zum Gleichstellungsgesetz zu verbreiten und Ängste abzubauen.⁷² Daraus ergibt sich ein klarer Handlungsbedarf im Kanton Luzern, um Arbeitnehmende besser über ihre Rechte gemäss GIG zu informieren.

5.3. Gleichstellung im Erwerbsleben: die Situation im Kanton Luzern

Frauen sind im Erwerbsleben in der Schweiz nach wie vor massiv schlechter gestellt (Lanfranconi 2020; BFS 2020) und es ist auch der Bereich, wo am meisten Mehrfachdiskriminierungen auftreten (Hagmann 2013: 60). Sowohl die im Rahmen dieser Studie befragten 48 wichtigen Personen im Bereich der Gleichstellung im Kanton Luzern sowie die im Rahmen des Gleichstellungsbarometers befragte Erwerbsbevölkerung in der Zentralschweiz, verorten im Bereich der «Gleichstellung im Erwerbsleben» nach wie vor den grössten Handlungsbedarf (vgl. Kapitel 2.5). Folgende Ergebnisse zeigen sich im Gleichstellungsbarometer:

⁷¹ Der Gleichstellungsindex setzt sich zusammen aus Frauenanteil am Total der beschäftigten Personen in Vollzeitäquivalenten, Frauenanteil in Unternehmensleitungen, Anteil der nach dem Modell der traditionellen bürgerlichen Familie lebenden Paare mit Kindern unter sieben Jahren, durchschnittliche Anzahl Bildungsjahre der Frauen in Prozent der Männer, Sitzanteile der Frauen in den Kantonsparlamenten (Bühler 2001: 130–136).

⁷² Schliesslich scheint gemäss obenstehender Tabelle die «Rechtsmobilisierung» in katholisch geprägten Kantonen besonders niedrig und in protestantisch geprägten höher. Diese Beobachtung führt zur Frage, wie Einstellungen und kulturelle Prägungen die Gleichstellung und die Einstellung der Bevölkerung dazu beeinflussen können. Das «Gleichstellungsbarometer 2018» liefert hierzu Hinweise. Es wird im nächsten Kapitel mit dem Fokus auf die Zentralschweiz ausgewertet.

- Mehr als die Hälfte (57 %) der erwerbstätigen Personen in der Schweiz fühlte sich in ihrem Erwerbsleben schon einmal **aufgrund des Geschlechts diskriminiert**, Frauen deutlich häufiger (71 %) als Männer (43 %). Hierbei sind die regionalen Unterschiede klein; in der Zentralschweiz liegen die Werte in den meisten Situationen leicht höher als im Durchschnitt. So haben 36,7 % der weiblichen Erwerbstätigen in der Schweiz keine Diskriminierungssituationen erlebt, in der Zentralschweiz nur 29,6 % (Männer: 69,3 % Schweiz bzw. 68,5 % Zentralschweiz).
- 17 % Frauen und knapp 2 % Männer berichten von erfahrenen **sexuellen Belästigungen** am Arbeitsplatz. In der Zentralschweiz sind es 12,7 % der Frauen und 3,4 % der Männer, diese Unterschiede zur Gesamtschweiz sind nicht signifikant.

5.3.1 Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männer

Die Erwerbsquote zwischen Frauen und Männer hat sich in den letzten Jahren angeglichen. Die Erwerbsquote der 15- bis 64-jährigen Frauen im Kanton Luzern ist seit 1990 von 59 % auf 80 % (2017) gestiegen, diejenige der Männer ist im gleichen Zeitraum von 92 % auf 89 % leicht gesunken (vgl. Abbildung 21).

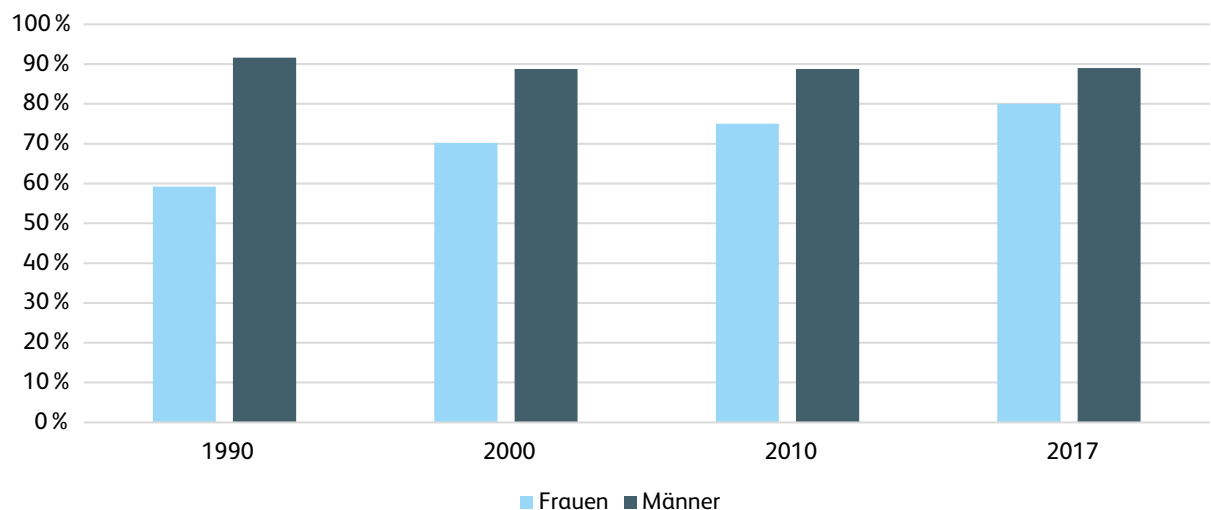


Abbildung 21: Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen 1990–2017, im Kanton Luzern [Quelle: LUSTAT 2019c](#)

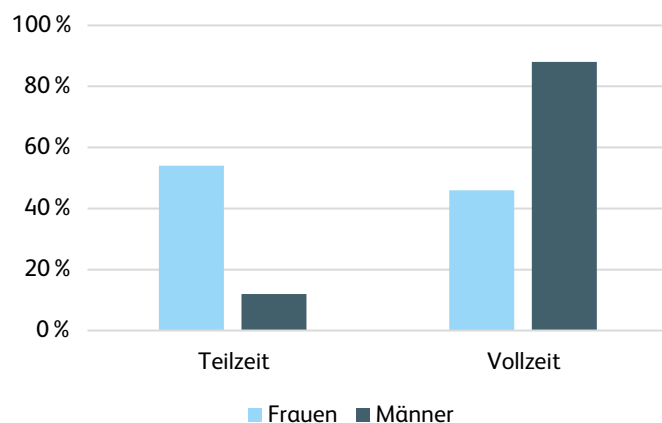


Abbildung 22: Vergleich Teilzeit und Vollzeit 2017 (seit 1990) im Kanton Luzern [Quelle: LUSTAT 2019d](#)

Im Kanton Luzern waren 2017 46 % der erwerbstätigen Frauen in Vollzeit beschäftigt, das heisst etwas häufiger als im schweizerischen Schnitt (41 %) (LUSTAT 2019d; BFS 2020q). Frauen im Kanton Luzern arbeiten jedoch deutlich häufiger Teilzeit⁷³ als Männer, die ihrerseits deutlich häufiger Vollzeit arbeiten (vgl. Abbildung 22).

Frauen sind deutlich häufiger in atypischen Beschäftigungsformen tätig als Männer. Sehr deutlich wird dies 2019 beim Beschäftigungsgrad unter 50 %. Rund 30 % der Frauen arbeiteten weniger als 50 % (dieser Anteil ist höher als in der restlichen Schweiz, vgl. Troxler 2020), bei den Männern sind es 5 %. Zudem hatten deutlich mehr Frauen mehrere Arbeitsstellen (13 %), arbeiteten regelmässig am Abend (18 %) und in Schichtarbeit (18 %) (LUSTAT 2020f, vgl. Abbildung 23).

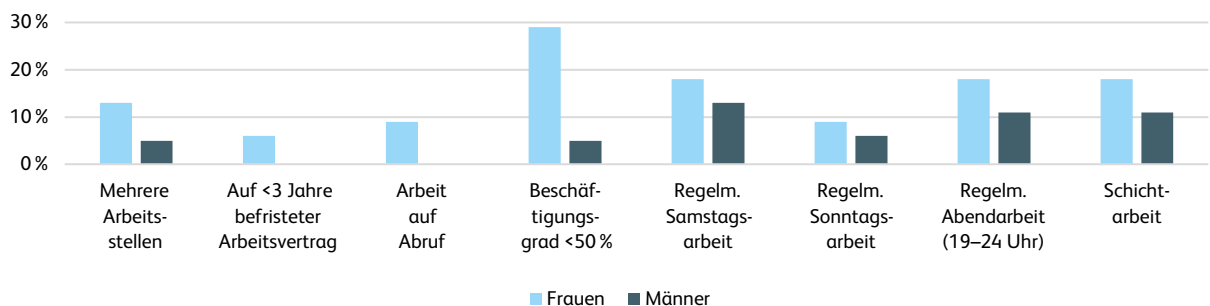


Abbildung 23: Arbeitnehmende mit atypischen Beschäftigungsformen 2019, Kanton Luzern [Quelle: LUSTAT 2020f](#)

5.3.2 Unterbeschäftigung von Frauen und Männern

Bei der Unterbeschäftigung besteht ebenfalls ein klarer Geschlechterunterschied. Als unterbeschäftigt gelten alle erwerbstätigen Personen, die normalerweise eine kürzere Arbeitszeit als 90 % der betriebsüblichen Arbeitszeit aufweisen, die mehr arbeiten möchten und innerhalb von drei Monaten für eine Arbeit mit erhöhtem Pensum verfügbar wären. 2019 waren in der Zentralschweiz 23 000 Frauen unterbeschäftigt, bei den Männern waren es 8000. Die Unterbeschäftigungsquote der Frauen in der Zentralschweiz ist seit 2011 um 2,4 Prozentpunkte angestiegen, weist aber keinen stetigen Verlauf auf. Sie blieb immer unter der Schweizer Unterbeschäftigungsquote (BFS 2020r, vgl. Abbildung 24).

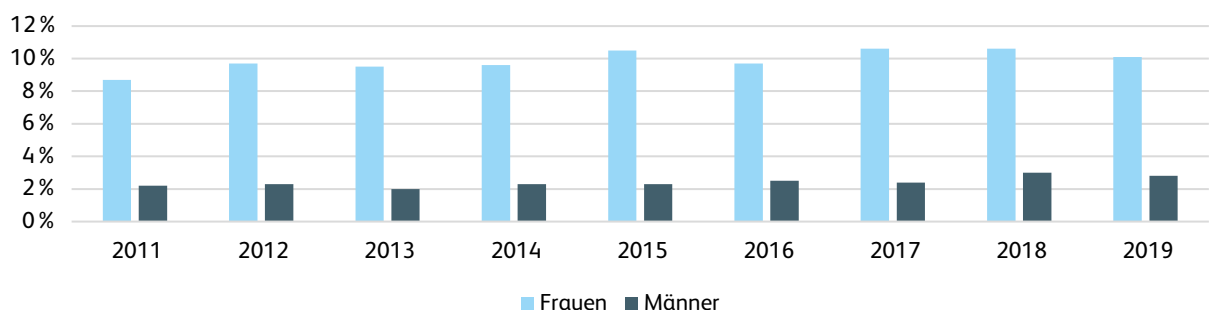


Abbildung 24: Unterbeschäftigungsquote seit 2011, Zentralschweiz [Quelle: BFS 2020r](#)

⁷³ Als teilzeiterwerbstätig gilt eine erwerbstätige Person, wenn sie im Rahmen ihrer Haupteinwerbstätigkeit einen Beschäftigungsgrad von weniger als 90 % aufweist (BFS 2020).

Im Vergleich zu den anderen Grossregionen verfügt die Zentralschweiz 2019 mit 10,1 % über die niedrigste Unterbeschäftigungsquote der Frauen (BFS 2020r, vgl. Abbildung 25).

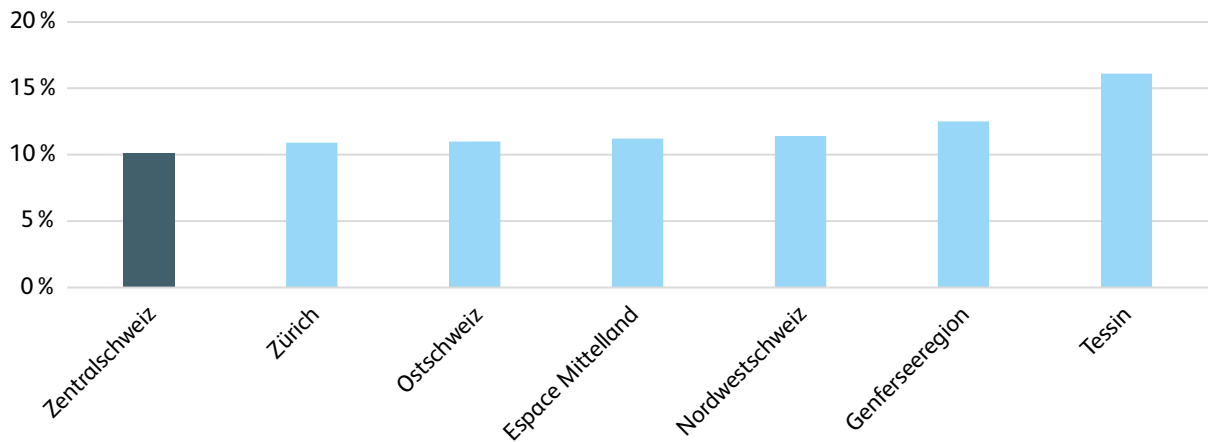


Abbildung 25: Unterbeschäftigungsquote der Frauen 2019, Grossregionen [Quelle: BFS 2020r](#)

5.3.3 Frauen und Männer in verschiedenen Wirtschaftszweigen

Frauen und Männer sind unterschiedlich stark in den Wirtschaftssektoren vertreten. 2017 waren im Agrarsektor (1. Sektor) Frauen mit 36 %, im Industriesektor (2. Sektor) mit 22 % und im Dienstleistungssektor (3. Sektor) mit 55 % vertreten. Der Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen wurde bei mehr als drei Viertel von Frauen (78 %) betrieben (LUSTAT 2019e, vgl. Abbildung 26).

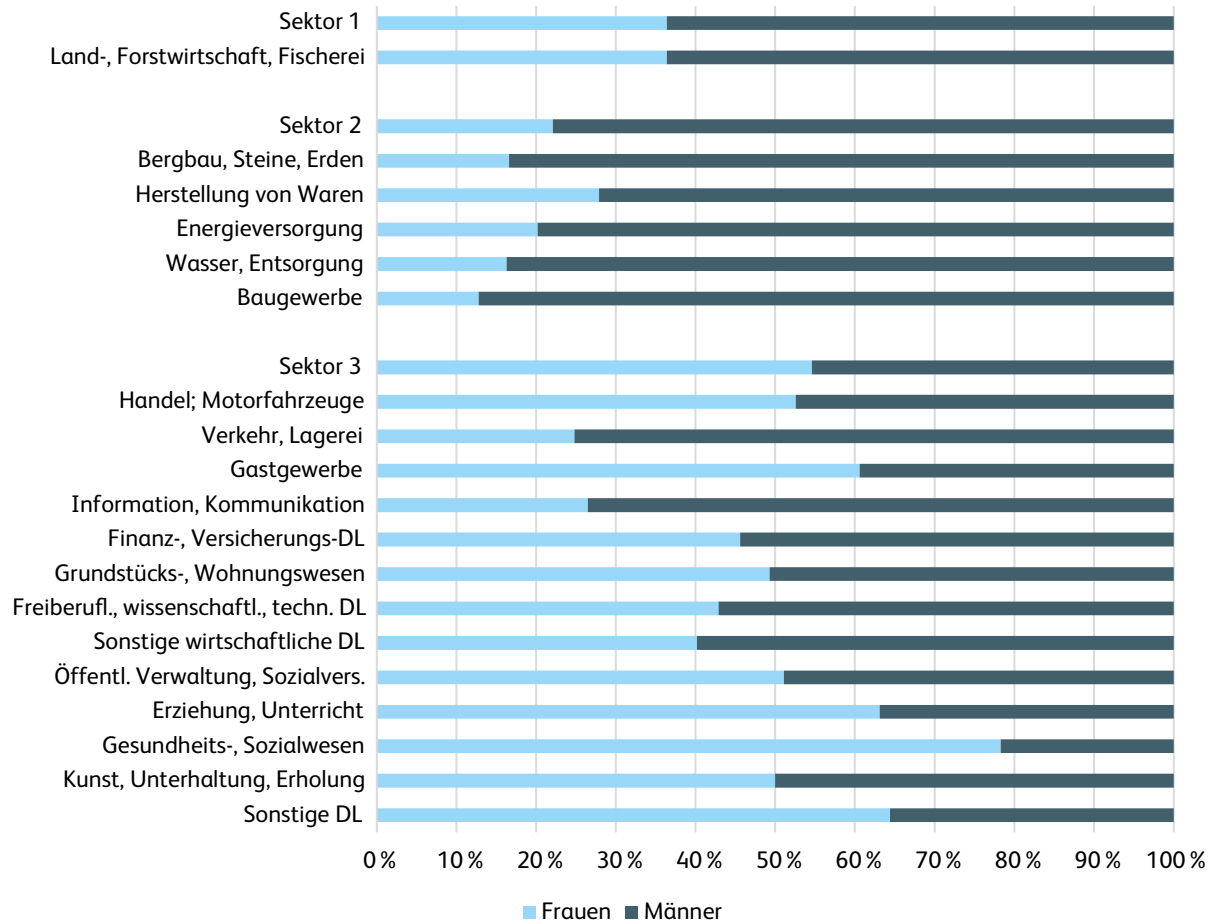


Abbildung 26: Geschlechterverhältnis nach Sektor und Wirtschaftszweig 2017, Kanton Luzern [Quelle: LUSTAT 2019e](#)

5.3.4 Berufliche Stellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern, was ihre berufliche Laufbahn betrifft, ist rechtlich gut verankert. Spezi-
fisch wird eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Beförderung im Artikel 2 Ziffer 2 des GIG verboten
(Lanfranconi 2014a: 47–48; Müller et al. 2017). Trotzdem besetzen Frauen und Männer unterschiedlich häufig Füh-
rungspositionen. 2019 leiten 3 % der Frauen in der Zentralschweiz ein Unternehmen, bei den Männern ist der Anteil
dreimal so hoch. 16 % der Frauen haben eine Vorgesetztenfunktion (BFS 2020s, vgl. Abbildung 27).

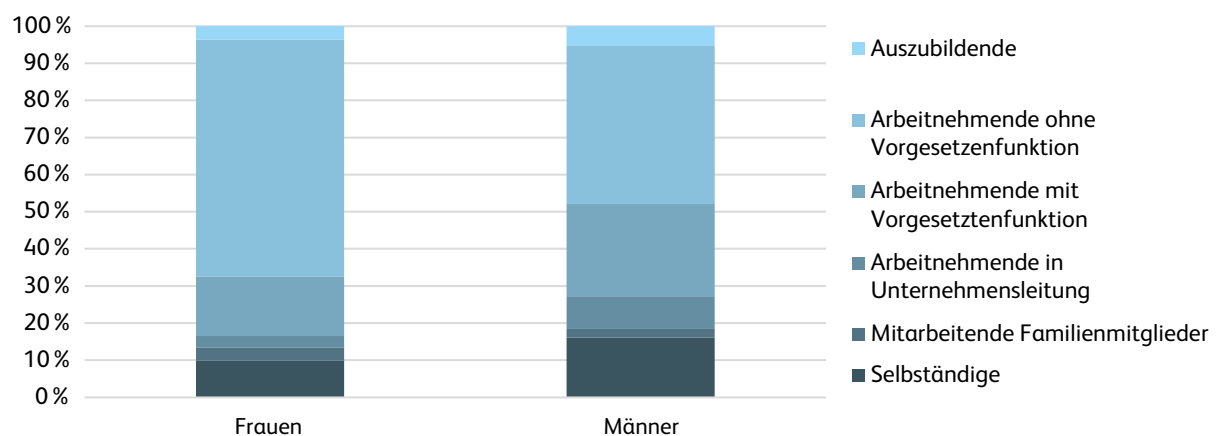


Abbildung 27: Erwerbstätigkeit nach Stellung im Beruf 2019, Zentralschweiz [Quelle: BFS 2020s](#)

Der Anteil von Frauen in leitenden Funktionen stagniert im Kanton Luzern seit Jahren: Schweizweit besetzten 2018
Frauen 36,1 % aller leitenden Funktionen, im Kanton Luzern lag der Prozentanteil mit 31,7 % deutlich darunter (LUSTAT
2020g, vgl. Abbildung 28). Es gibt offenbar keine natürliche Aufholbewegung der Frauen aufgrund ihrer steigenden Er-
werbstätigkeit und guten Ausbildung, sondern es bedürfte offenbar klarer Bemühungen von verschiedenen Seiten.

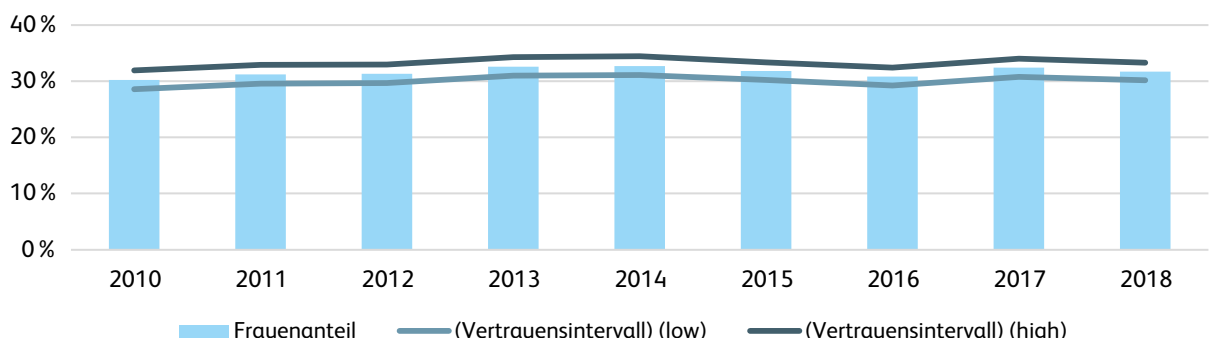


Abbildung 28: Frauen in leitenden Funktion 2010–2018, Kanton Luzern
Die ausgewiesenen 95 %-Vertrauensintervalle verdeutlichen die stichprobenbedingten Unterschiede [Quelle: LUSTAT 2020g \(BFS-
Strukturerhebung\)](#)

Das Gleichstellungsbarometer des EBG (Fuchs/Lanfranconi/Gebhard 2018) zeigt, dass die Thematik von Frauen in
Führungspersonen in der Zentralschweiz als besonders grosses Problem wahrgenommen wird: **8% der Befragten in der
Zentralschweiz** und 10 % in der Gesamtschweiz denken, dass die **Gleichstellung in Führungspositionen erreicht ist**.

Die Befragten beider Fokusgruppen (Stadt / Land) waren sich darin einig, dass es **nach wie vor zu wenig Frauen in Führungspositionen gibt, unter anderem auch in staatlichen und staatsnahen Betrieben**. Um die gesellschaftlichen Veränderungen auch in der Wirtschaft voranzutreiben und zu etablieren, sehen einige Teilnehmenden die **Einführung von Quoten** – vor allem in zentralen Schlüsselpositionen und strategischen Organen – als gutes Mittel.

5.3.5 Lohngleichheit von Frauen und Männern

Seit 1981 ist die Lohngleichheit in der Bundesverfassung verankert. Das Gleichstellungsgesetz von 1996 verbietet zudem Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts (Lanfranconi 2014a; Rabhi-Sidler et al. 2017). Gemäss der Strategie 2016–2019 der Fachstelle Gesellschaftsfragen (FGF, DISG ohne Datum, d) fokussiert sich die FGF 2011–2015 auf Lohngleichheit z. B. innerhalb des Projekts «Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern». Zur Sensibilisierung wurde zudem das Falblatt «Überprüfen Sie Ihre Lohnpraxis!» den Unternehmen im Kanton zur Verfügung gestellt.

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben unterschiedliche Gründe. Es wird insbesondere zwischen einer Ungleichstellung vor dem Markt (z. B. unterschiedliche Berufswahl oder Berufserfahrung) und auf dem Markt unterschieden (z. B. Beschäftigungsdiskriminierung oder ungleicher Lohn bei gleicher / gleichwertiger Arbeit). Finden sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern im gleichen Unternehmen, kann eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne vorliegen (BASS 2017: 7–8).

Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten sind sowohl in Branchen wie auch in Unternehmen historisch gewachsen und haben sich teilweise in Lohnsystemen von Unternehmen verfestigt. So hat sich z. B. die früher sehr legitime Idee, dass Männer als «Familienernährer» mehr verdienen sollen, teilweise in Lohnsystemen eingelagert und es gilt nun, diese unterdessen gesellschaftlich längst überholten Bilder in den Lohnsystemen und bei den Lohnverhandlungen zu verändern (Mazzetta 2020).

Zur Analyse von Lohngleichheit haben sich verschiedene Methoden etabliert. Für die Überprüfung innerhalb von Unternehmen ist das Standard-Analyse-Tool vom Bund Logib klar am geeignetsten. Es ist kostenlos, anonym, sicher und sehr einfach in der Anwendung. Seine Methode und die einbezogenen Faktoren (Dienstjahre, potentielles Erwerbsalter, Ausbildung sowie betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) wurden mehrfach durch unabhängige Dritte wissenschaftlich und rechtskonform anerkannt und gelten international als Vorbild. Es wurde von der UNO mit dem Public Service Award ausgezeichnet (EBG 2020a; Pärli / Oberhauser 2019; Binggeli / Schröter / Bieri 2018).⁷⁴

Lohnungleichheit im Kanton Luzern

2018 verdienten Frauen im Kanton Luzern durchschnittlich auf eine Vollzeitstelle gerechnet 1100 Franken pro Monat weniger als Männer: Der Medianwert des monatlichen Bruttolohns im privaten Sektor betrug bei Frauen 5400 und bei Männern 6500 Franken. Die Lohnunterschiede 2016 im Kanton Luzern waren höher als in der Gesamtschweiz und die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit hatte zwischen 2014 und 2016 im Kanton Luzern sogar zugenommen (Troxler 2019). Je höher die berufliche Stellung, desto grösser sind Lohnunterschiede der Frauen und Männer, wie auch die Daten von 2018 zeigen: Frauen im oberen Kader verdienten im Monat rund 2000 Franken (21 %) weniger als Männer, im unteren Kader waren es 1100 Franken (15 %) und ohne Kaderfunktion waren es 800 Franken (14 %) Lohnunterschied (LUSTAT 2020h, vgl. Abbildung 29).

⁷⁴ Siehe Schweizerische Eidgenossenschaft 2015 «Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann», <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2014/20143388/Bericht%20BR%20D.pdf>.

Gemäss der BFS-Analyse zu den Lohnunterschieden (2016) war in der Grossregion Zentralschweiz die Lohndifferenz im öffentlichen Sektor beziehungsweise bei den wirtschaftlichen Aktivitäten aller staatlichen Gebietskörperschaften (Bund, Kanton, Gemeinde) grösser als im privaten Sektor. Im privaten Sektor betrug die Lohndifferenz 2016 in der Zentralschweiz 19 % (vgl. Abbildung 30). Im öffentlichen Sektor verzeichnet die Zentralschweiz im Jahr 2016 mit den grössten Lohnunterschied unter den Schweizer Grossregionen (Abbildung 31).

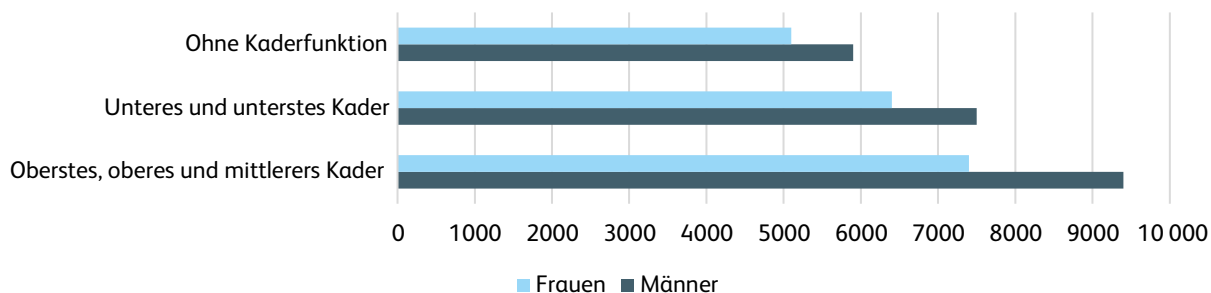


Abbildung 29: Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median in Franken) im privaten Sektor Kaderfunktion 2018, Kanton Luzern
Quelle: LUSTAT 2020h

Im öffentlichen Sektor betrug der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der Zentralschweiz 23 % und war somit ganze 11 Prozentpunkte höher als in der Genfersee-Region und 5 Prozentpunkte höher als in Zürich.

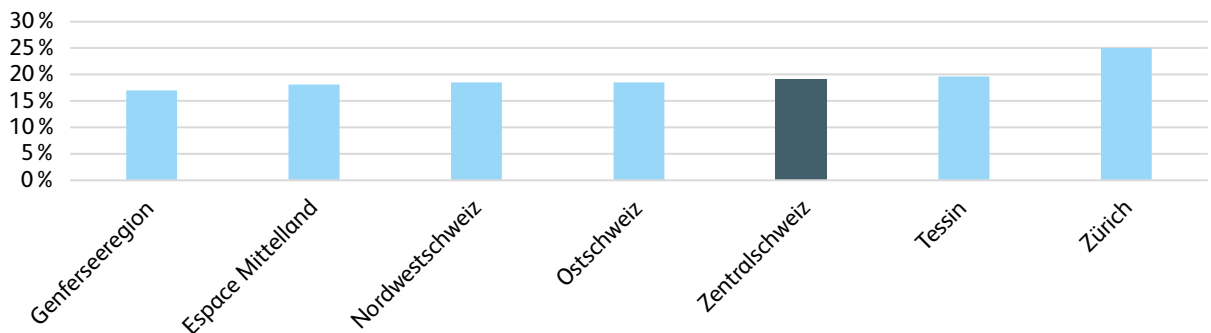


Abbildung 30: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nach Grossregion 2016, Privater Sektor Quelle: BFS 2016

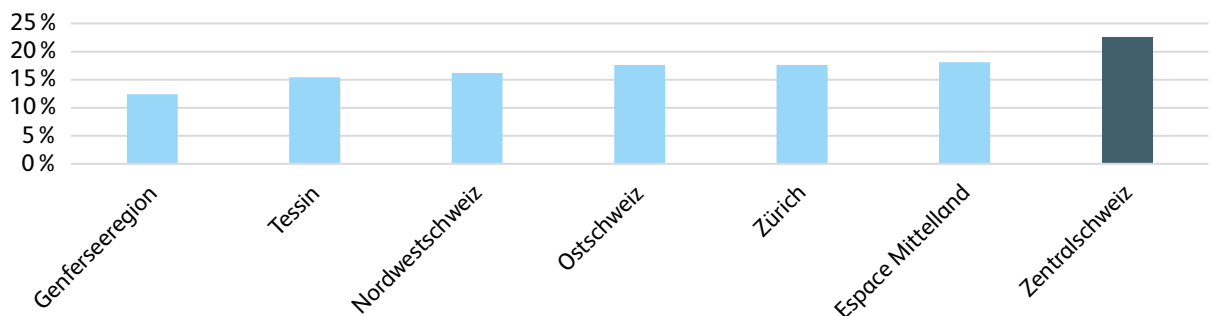


Abbildung 31: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nach Grossregion 2016, Öffentlicher Sektor Quelle: BFS 2016

Wenn man die Lohnunterschiede nach Ausbildung der Arbeitnehmenden betrachtet, zeigte sich 2018 bei den Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss der grösste Lohnunterschied. Frauen verdienten mit dieser Ausbildung im Schnitt 2200 Franken weniger als Männer (24 % Lohnunterschied). Die geringste Lohndifferenz zeigt sich bei Arbeitnehmenden mit abgeschlossener Berufsbildung und Matura (Lohndifferenz bei beiden 13 %) (LUSTAT 2020i, vgl. Abbildung 32).

Seit 2010 wurden auf kantonaler Ebene sieben Parlamentsvorstösse (sechs Postulate und eine Anfrage) zum Thema Lohngleichheit eingereicht.

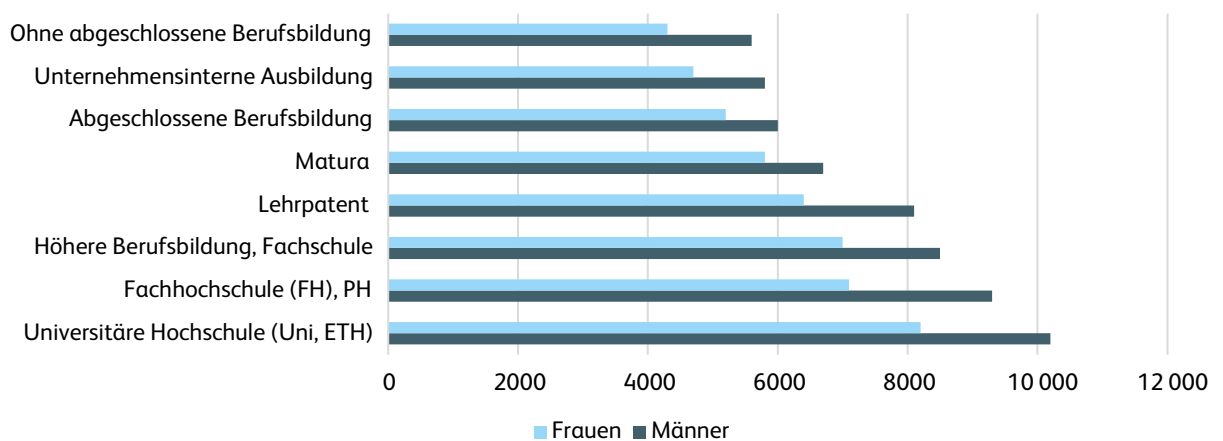


Abbildung 32: Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median in Franken) im privaten Sektor nach höchster Ausbildung 2018, Kanton Luzern Quelle: LUSTAT 2020i

5.3.6 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Erwerbsbevölkerung und der Luzerner Zivilgesellschaft zu Lohn- gleichheit

Auch die Lohngleichheit war Thema im Gleichstellungsbarometer 2018 (Fuchs/Lanfranconi/Gebhard 2018, vgl. Kapitel 5.3). Demnach fühlten sich 40 % der in der Schweiz befragten Frauen bereits einmal beim **Lohn aufgrund des Geschlechts diskriminiert**. Weiter lässt sich die Wahrnehmung der Erwerbstätigen in der Schweiz und der Zentralschweiz zu Lohngleichheit festhalten:

- Gut acht von zehn in der Schweiz erwerbstätigen Personen nehmen allgemein eine **Lohnungleichheit zu Ungunsten der Frauen** wahr. Das gilt auch für die Zentralschweiz.
- Ein Drittel der erwerbstätigen Personen in der Zentralschweiz, wie insgesamt, vermutet **Lohndiskriminierung im eigenen Unternehmen**. Je grösser das Unternehmen, desto grösser ist diese Befürchtung.
- Knapp vier von zehn Erwerbstätigen in der Schweiz geben an, die Löhne ihrer Arbeitskolleg*innen zu kennen, Männer häufiger als Frauen. 29 % der Befragten nehmen in der Zentralschweiz eine Lohntransparenz wahr und liegen damit, besonders weibliche Befragte (20 %), unter dem schweizerischen Durchschnitt von 33 %.
- Gut die Hälfte aller Befragten berichtet von einem **transparenten Lohnsystem** in ihrem Unternehmen (am häufigsten in der öffentlichen Verwaltung, im Verkehrswesen sowie in der Landwirtschaft).
- Frauen sind mit dem eigenen **Lohn insgesamt weniger zufrieden** als Männer. Gut jede dritte Frau und jeder vierte Mann in der Schweiz nimmt den eigenen Lohn als nicht der erbrachten Leistung entsprechend wahr. Personen in Unternehmen **mit einem transparenten Lohnsystem sind mit ihrem Lohn zufriedener**. Bei Frauen ist dieser positive Effekt stärker, auch in der Zentralschweiz.

- In der Schweiz wird bereits häufig über den Lohn verhandelt, in der Zentralschweiz sogar leicht häufiger als in der restlichen Schweiz. 64 % der Männer und 55 % der Frauen hatten damit Erfahrung. Frauen hatten im schweizerischen Durchschnitt bei der **Lohnverhandlung** weniger Erfolg als Männer. In der Zentralschweiz ist dies anders: Frauen verhandeln deutlich erfolgreicher als Männer und als Frauen in anderen Regionen. 57 % der Frauen haben in der Zentralschweiz mehr Lohn erhalten (Schweizer Durchschnitt 47 %). Zentralschweizer Männer haben nur in 51 % der Fälle (Schweizer Durchschnitt: 60 %) erfolgreich ihren Lohn verhandelt. Die Gründe hierfür müssen offenbleiben.
- Die Beschäftigten in der Schweiz sehen am häufigsten das direkte Gespräch mit ihren Vorgesetzten (71 %) und die Forderung nach einer Lohnerhöhung (37 %) als die geeignete **Handlungsmöglichkeit**, wenn sie **konkret von Lohndiskriminierung betroffen** wären. Besonders selten (1 %) wird die Einreichung einer Klage bei Gericht in Betracht gezogen. Diese Trends sind in der Zentralschweiz ebenfalls anzutreffen.
- Über 90 % der erwerbstätigen Personen in der Schweiz sprechen sich für **Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit** aus. Am häufigsten wird **vermehrte Informationen** für Arbeitnehmende und Arbeitgebende (39 %) sowie der Durchführung von **staatlichen Kontrollen** (34 %) zugestimmt.
- Mehr als acht von zehn der befragten Erwerbstätigen in der Schweiz befürworten eine striktere Umsetzung des **GIG im Bereich Lohngleichheit**. Frauen sind mit 94 % Zustimmung häufiger für eine striktere Umsetzung als Männer, bei welchen die Zustimmung aber immer noch 73 % beträgt. In der Zentralschweiz ist mit 79 % die Zustimmung zu einer (eher) strikteren Umsetzung des GIG am kleinsten von allen Schweizer Regionen. Hier sind auch Frauen zurückhaltender als in der Gesamtschweiz: 82 % von ihnen befürworten dies, bei den Männern sind es 69 %.
- 93 % der erwerbstätigen Personen in der Schweiz sprechen sich für Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit aus. In der Zentralschweiz ist diese Gruppe kleiner als im schweizerischen Durchschnitt: Hier sprechen sich nur 88 % für Massnahmen aus und fast jeder fünfte Mann ist explizit gegen weitere Massnahmen (vgl. Tabelle 3).

Um Lohngleichheit zu erreichen, wurden am häufigsten Massnahmen wie mehr Informationen für Arbeitnehmende bzw. für Arbeitgebende sowie staatliche Kontrollen genannt (zwischen 38,9 % und 33,6 %). Die Erwerbstätigen in der Zentralschweiz erweisen sich durchgehend als interventionskritischer, das heisst, sie befürworten seltener staatliche Massnahmen. Jedoch wünschen sich auch die Zentralschweizer*innen häufig mehr Informationen für Arbeitnehmende (39,4 %) und Arbeitgebende (36,3 %) und fordern mit 29,4 % verpflichtende Gleichstellungspläne oder mit 27,5 % staatliche Lohnkontrollen.

	Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Gesamtschweiz
Mehr Informationen für Arbeitnehmer/innen	39,4 %	38,9 %
Mehr Informationen für Arbeitgeber/innen	36,3 %	34,0 %
Es sollte staatliche Kontrollen geben*	27,5 %	33,6 %
Unternehmen zu Gleichstellungsplänen verpflichten*	29,4 %	31,2 %
Die Ergebnisse staatlicher Kontrollen sollten veröffentlicht werden*	24,4 %	30,4 %
Einrichtung einer unabhängigen Behörde mit Kontroll- und Klagerecht*	18,8 %	26,0 %
Unternehmen sollen selbst Lohnanalysen durchführen*	24,4 %	24,2 %
Es braucht keine Massnahmen	11,9 %	7,2 %
Weiss nicht	3,8 %	6,3 %
Anderes	3,8 %	2,5 %

Tabelle 3: Beurteilung der Wirksamkeit verschiedener Massnahmen für Lohngleichheit nach Grossregionen (n = 1849)
Alle Aussagen mit * unterscheiden sich signifikant nach Grossregionen *Quelle: Fuchs / Lanfranconi / Gebhard 2018: 29.*

Fast zwei Drittel der Befragten (64 %) machten schliesslich von der Möglichkeit Gebrauch, auf die Frage zu antworten, was man «ganz allgemein» gegen Lohnungleichheit tun könnte. Die Antworten waren ausgesprochen vielfältig und betrafen Interventionsmöglichkeiten auf rechtlicher, gesamtarbeitsvertraglicher und betrieblicher Ebene, aber auch indirekt mit Lohnungleichheit assoziierte Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Am häufigsten wurden Massnahmen zu Lohntransparenz, gesetzliche Lösungen oder die Einführung von nachvollziehbaren Lohnsystemen genannt. Aufgrund der grossen Zahl und der Vielfalt der Antworten auf die offene Frage kann man schliessen, dass Lohnungleichheit als relevantes Thema im Bewusstsein der erwerbstätigen Personen in der Schweiz verankert ist, unabhängig von der Umfrage.

Eine kleine Gruppe – 11 % der Antwortenden – hat sich mit unterschiedlichen Begründungen gegen Massnahmen ausgesprochen oder der Meinung Ausdruck verliehen, es gebe keine ungerechtfertigten Lohnunterschiede und somit keinen Handlungsbedarf. Diese Gruppe bestand zu gut 80 % aus Männern. Sie empfehlen, nichts zu tun oder sehen Lohnungleichheit in der Verantwortung der Individuen. Seltener sprechen sie sich, oft mit Verweis auf die Wirtschaftsfreiheit, gegen staatliche Massnahmen aus. In der Zentralschweiz ist diese Gruppe mit 16 % deutlich grösser als im schweizerischen Durchschnitt. Zu dieser Gruppe gehört jeder vierte erwerbstätige Mann (23,6 %, n = 21) und 7 % der Frauen (n = 5). Grundsätzlich kommt in den Äusserungen zum Ausdruck, dass sich Lohnungleichheiten rechtfertigen oder erklären lassen, wobei beides im Verhalten, den Eigenschaften oder den vorgeblichen Privilegien der Frauen begründet liegt. Die hierzu geäusserten Argumente verweisen auf tief verankerte kulturelle Überzeugungen und Erfahrungen zu Frauen und Männern, die sich wohl kaum mit besserer Information allein verändern lassen. Im Gleichstellungsbarometer wurden Erwerbstätige befragt, also Schweizer*innen und Ausländer*innen bis 65 Jahre. Für politische Massnahmen abstimmen können aber nur Schweizer*innen, ungeachtet ihres Alters. Es ist bekannt, dass besonders die älteren Jahrgänge häufiger abstimmen (Tresch et al. 2020: 5) und es ist zu vermuten, dass bei älteren Menschen traditionelle Werte und Vorstellungen von «natürlichen» Geschlechterverhältnissen noch stärker verbreitet sind als bei jüngeren Altersgruppen.

Die Teilnehmenden der Fokusgruppe Stadt schätzen die fehlende Lohngleichheit nach wie vor als zentrales Problem ein. Zur Erreichung der Lohngleichheit brauche es ein **transparentes Lohnsystem**. Auch die **Selbstkontrolle der Lohngleichheit von grossen Unternehmen** wird als wichtiger Schritt eingeschätzt. Weiter treten aus Sicht einzelner Teilnehmenden **Frauen in Lohnverhandlungen oftmals nicht selbstbewusst genug auf, hier muss an einer Stärkung von Frauen gearbeitet werden**. Der Kanton solle entsprechende Angebote zur Verfügung stellen.

Hürden der Rechtsmobilisierung: Einzelne Teilnehmende der Fokusgruppe Stadt empfinden die Hürden, um rechtlich gegen Lohnungleichheit vorzugehen, als zu hoch (Kosten, lange Dauer, sich gegen die Arbeitgebenden zu wenden usw.). Die meisten Personen scheuen sich davor, rechtliche Schritte gegen die Arbeitgebenden einzuleiten.

Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Der Kanton Luzern ist Mitglied der **Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor**, nachdem 2016 ein Postulat eingereicht worden war, mit der Aufforderung, der Kanton möge die «Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» unterzeichnen und die Gemeinden im Kanton ebenfalls zur Unterzeichnung motivieren. Der Kanton Luzern erfüllt bezüglich der Kontrolle im **Beschaffungswesen** nur die minimalen Anforderungen. Die Kontrolle wird anhand der Selbstdeklaration ohne Nachweis gehandhabt (Ecoplan 2019: 19; EDI 2020: 25). Zum Vergleich, im Kanton Bern z. B. ist die Lohngleichheit im Beschaffungswesen und bei Staatsbeiträgen eine Bedingung. Unternehmen sind im Kanton Bern verpflichtet, die Einhaltung der Lohngleichheit zu deklarieren. Seit dem 1. Januar 2017 wird auch im Staatsbeitragswesen eine Selbstdeklaration der Lohngleichheit verlangt (Kanton Bern, Staatskanzlei 2020). Sowohl Bern wie auch Basel-Stadt arbeiten mit externen Fachpersonen zusammen, welche die Selbstdeklaration der Beschaffenden stichprobenartig überprüfen. Auch die **Stadt Luzern** (analysierte Gemeinde), seit 2017 Mitglied der Charta der Lohngleichheit, plant Kontrollmechanismen beim Beschaffungswesen und Subventionswesen (Ecoplan 2019: 20). Ebenso haben die Gemeinden Kriens und Horw die Charta mitunterzeichnet (EBG 2020b).

Für den Kanton Luzern wird empfohlen, die Lohnkontrollen im Beschaffungswesen einzuführen, analog der Kantone Bern und Basel-Stadt. Durch gezielte Zusammenarbeit mit entsprechenden Fachpersonen (etwa der Hochschule Luzern) kann so ein grosser Beitrag zur Umsetzung der Lohngleichheit im Kanton Luzern geleistet werden.

5.3.7 Geschlechterverhältnisse in der digitalen Arbeitswelt und neue Beschäftigungsformen

Die Digitalisierung beeinflusst die wirtschaftliche Entwicklung stark und insbesondere auch die Art zu arbeiten. Allgemein gehen aktuelle Analysen davon aus, dass zwar in vielen Berufen spezifische Tätigkeiten verschwinden werden, aber auch neue hinzukommen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO rechnet mit einem mittelfristigen Stellenverlust von 11 %, was sich im Rahmen eines normalen Strukturwandels bewege (Friedrich 2020: 3). Das erhebliche Substitutionspotenzial von Arbeitsplätzen aufgrund der Automatisierung liegt vermutlich bei männerdominierten Berufen höher als bei weiblich geprägten Berufen. Bei Dienstleistungsberufen, etwa im medizinischen Bereich wie der Pflege, ist das Substitutionspotenzial bisher nicht gestiegen (Fuchs/Graf 2019). Die Folgen neuer Technologien für die Gleichstellung lassen sich gesellschaftlich und politisch gestalten, ein Blick in die Geschichte zeigt, dass es keine Automatismen gibt:

«So hat Haushaltstechnik zwar das Potenzial, die Verbindung von Berufs- und Hausarbeit zu erleichtern. Entscheidend für eine egalitäre Arbeitsteilung ist aber nicht die Technik selber: Solange die Hauptverantwortung für die Hausarbeit bei Frauen liegt und sich Männer nicht in gleicher Masse daran beteiligen, kann auch die Haushaltstechnik die Gleichstellung nicht voranbringen (Oliveira 2020: 21).»

Aktuelle Erkenntnisse zu Digitalisierungseffekten auf Geschlechterungleichheiten sind eher desillusionierend; damit sich die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt (sowohl horizontal bzw. Verteilung der Geschlechter auf verschiedene Branchen und Berufen als auch vertikal bzw. Ungleichverteilung der Geschlechter auf verschiedenen

Hierarchieebenen) nicht weiter verschärft, wären aktive Massnahmen nötig (Fuchs / Graf 2019). Auf der anderen Seite erlauben neue Gestaltungsmöglichkeiten, durch weniger Hierarchien und grössere Durchlässigkeit eine (geschlechter-) egalitäre Kultur zu schaffen. Sich wandelnde Arbeitsanforderungen wie dezentrale Handlungsspielräume, partizipative Problemlösungsprozesse und Teamarbeit schüren ebenfalls Hoffnungen auf mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die Neuformierung von Erwerbsarbeit wie beispielsweise das Homeoffice, könnten durchaus aufgrund der dadurch verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu mehr Chancengleichheit im Erwerbsleben führen, es ist jedoch nur für die wenigsten zugänglich. Wie erste Analysen zur bezahlten und unbezahlten Arbeit im Lockdown vom Frühjahr 2020 zeigen, führt Homeoffice nicht automatisch zu mehr Gleichstellung (Lanfranco et al. im review). Digitalisierung verursacht auch Entgrenzung und Verdichtung von Arbeitszeiten und der Allzeitverfügbarkeit von beschäftigten Frauen und Männern. Und schliesslich führen die Digitalisierung von Kooperation und die digitalen sozialen Netzwerke im Unternehmen dazu, dass für Karrieren im Job eine sehr starke Identifikation und ein hoher Einsatz für den Betrieb wichtiger denn je ist und, dass mit Teilzeit ein Aufstieg weiterhin nicht möglich ist.

Im Rahmen einer Studie der Hochschule Luzern zu «Digital Female Founders» wurden zehn Frauen interviewt, welche digitale Unternehmen gegründet haben. Die Resultate und Empfehlungen zeigen, dass sich die Unternehmerinnen vor allem wünschen, dass Förderangebote weiblicher werden in einer nach wie vor männerdominierten Start-up-Welt. Es braucht mehr Investorinnen und Mentorinnen. Zudem würden sie sich eine wirksame und längerfristige Vernetzung von Frauen in vergleichbaren Situationen wünschen – die Gründerinnen sind interessiert am Austausch mit erfolgreichen, inspirierenden Gründerinnen und sehen einen grossen Bedarf an weiblichen Vorbildern für die nächste Generation von Unternehmerinnen. Bestehende Kriterien zur Finanzierung müssen auf explizite und implizite Geschlechterbias überprüft werden, um zu verhindern, dass Männer eher oder mit mehr Ressourcen finanziell unterstützt werden. Es bedarf an gesellschaftlichen Strukturen einer frühzeitigen Sensibilisierung auf berufliche Möglichkeiten, um insbesondere junge Frauen zur Gründung zu motivieren. Die Bildung, zum Beispiel Hochschulen und Universitäten, können Studentinnen unterstützen, indem sie proaktiv und gendersensibel agieren (Oldenziel et al. 2020).

5.3.8 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Luzerner Zivilgesellschaft

Beschäftigungsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie waren zentrale Anliegen in den beiden Fokusgruppen (Stadt / Land) und es wurde auf zahlreiche Ansatzpunkte verwiesen. Beide Themen sind daher wichtig für eine zukünftige Gleichstellungspolitik. Die Teilnehmenden der Fokusgruppe in der Stadt Luzern beschrieben, dass von Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität erwartet werde, aber Unternehmen tendenziell als sehr unflexibel wahrgenommen werden. Auf Seite der Unternehmen brauche es mehr Einsatz für **Teilzeitstellen, Homeoffice sowie Job-sharing-Möglichkeiten für alle Geschlechter**. Weiter sollen sich vor allem grosse Unternehmen stärker für die **Kinderbetreuung** engagieren. Zudem stellen die Teilnehmenden fest, dass der **Familie im Arbeitsalltag von vielen Unternehmen** noch zu wenig Beachtung geschenkt werde (als Beispiel: Sitzungen ausserhalb der Kita-Zeiten). Schliesslich müssten **Beschäftigungsbedingungen im Niedriglohntsektor verbessert** werden. Konkret wurden Qualitätsrichtlinien für die Care-Arbeit genannt.

In der Fokusgruppe **Luzern Land** wurde ausserdem darauf hingewiesen, dass viele aus ländlichen Regionen stammende Frauen nach dem Studium nicht mehr auf das Land zurückkehren, da **auf dem Land flexible Anstellungen wie Teilzeitjobs weniger vorhanden seien**. Diese Entwicklung verlangsamt fortschrittliche Trends im Gleichstellungsbereich und trage zur geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit und Ungleichheiten zwischen den Regionen bei.

Weiter wurde in den Fokusgruppen angebracht, dass weiterhin **Fehlanreize für eine Ausweitung des Teilzeitpensums** für verheiratete Frauen bestehen, da dies Ehepaare in die Steuerprogression bringt. Aus Sicht der Fokusgruppe Stadt ist die **Individualbesteuerung** eine angemessene Lösung. Irritierend wirkt für viele Bürger*innen auch die **Organisation des Steuerregisters, das über den Ehemann** aufgebaut ist und in dem die Ehefrau immer als Anhängsel erscheint, so das Votum der Fokusgruppe Stadt.

In den Interviews mit Fachpersonen aus dem Bereich Armut wurde auch die spezifische Situation von Sexarbeiter*innen angeführt. So wurde festgehalten, dass im Zuge der kantonalen Sparmassnahmen gleichstellungsrelevante Aktivitäten für **Sexarbeiter*innen**, wie die Runden Tische, reduziert wurden. Im Zuge dessen wurde es schwieriger, Themen wie die unterschiedlichen Kriterien für Selbständigkeit von Behörden oder den restriktiven Umgang mit den Empfehlungen des Staatssekretariats für Migration anzugehen. Auch die Stigmatisierung von Sexarbeit wurde diesbezüglich als problematisch wahrgenommen, da viele politische Entscheide von moralischen und oft falschen Vorstellungen getrieben werden, statt von dem Willen, die Arbeitsbedingungen für Sexarbeiter*innen zu verbessern. Hier wurde weiterer Handlungsbedarf gesehen.

5.4 Kanton als Arbeitgeber

Der Kanton als Arbeitgeber hat eine Vorbildfunktion bei Förderung und Umsetzung beruflicher Gleichstellung. Dies wird auch immer wieder von Bevölkerung und Zivilgesellschaft so wahrgenommen.

Das Personalrecht des Kantons Luzern (2020c) postuliert gleichstellungsfördernde Rahmenbedingungen. Die Personalpolitik soll nach § 3, Abs. 2 des Personalgesetzes:

- (...)
- *f.* die *Chancengleichheit* von Frauen und Männern gewährleisten,
- *g.* sicherstellen, dass die *persönliche Integrität* gewahrt und die Gesundheit der Angestellten geschützt wird und Entscheidungen im Arbeitsverhältnis *frei von Diskriminierungen* zustande kommen,
- *h.* die Beschäftigung und Eingliederung von *Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit* und geringen Arbeitsmarktchancen fördern,
- *i.* die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern, die den Angestellten erlauben, ihre *Verantwortung in Familie und Gesellschaft* wahrzunehmen (Hervorhebung Autor*innen).

Der folgende Abschnitt bietet daher eine Analyse zum Stand von Diversity und Gleichstellung beim Kanton als Arbeitgeber sowie Daten zu Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Führungspositionen und Löhnen. Grundlage des Abschnittes sind die entsprechenden Rechtsgrundlagen sowie ein Interview mit Roland Haas, dem Leiter der Dienststelle Personal vom Kanton Luzern (14. Oktober 2020).

5.4.1 Diversity, Gleichstellung von Frau und Mann und LGBTI-Personen beim Kanton Luzern als Arbeitgebende

Das Luzerner Legislaturprogramm 2019 bis 2023 (Kanton Luzern 2020d) formuliert klare Ziele für einen gleichstellungsfördernden Kanton als Arbeitgeber:

«Die Rekrutierung geeigneten Personals ist in den letzten Jahren schwieriger geworden. Wir erhöhen deshalb die Attraktivität und Zuverlässigkeit des Kantons als Arbeitgeber weiter. Wir sehen vor, die Arbeitszeitregelungen wieder attraktiver zu gestalten und das Lohngefüge punktuell anzupassen. Wir verfolgen eine familienfreundliche Personalpolitik und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir sehen die Vielfalt der Mitarbeitenden als Erfolgsfaktor und berücksichtigen dabei die Aspekte Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung und Bildung. Insbesondere setzen wir uns für die Gleichstellung von Mann und Frau ein.»

Ausserdem wird Diversity-Management als Schwerpunkt der laufenden Legislaturperiode bezeichnet. Der Kanton hat die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnet (A-721-Antwort-RR-Huser Claudia, Antwort des Regierungsrates auf die Anfrage von Claudia Huser und Mit. vom 25. März 2019).

Roland Haas bestätigt die Orientierung der Luzerner Personalpolitik an Chancengleichheit bzw. Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Diversity. Zurzeit gibt es Workshops für Führungspersonen zum Thema Rekrutierung (HR Beratung) und zur Förderung der Vielfalt beim Kanton. Das HR Controlling der Dienststelle Personal ist verantwortlich für die Erhebung von personalrelevanten Kennzahlen, welche periodisch ausgewertet und den Führungskräften zur Unterstützung ihrer Führungsarbeit zur Verfügung gestellt werden (Teilzeitquote, Altersstruktur, Dienstalster, Fluktuation, Ausbildung usw.). Es werden auch wichtige Kennzahlen zur Frage von Gleichstellung erhoben. Eine Auswahl dieser Kennzahlen wird auf der Homepage der Dienststelle Personal veröffentlicht. Diversity ist, so Roland Haas, nicht auf eine Stelle bei der Dienststelle Personal beschränkt, sondern diese Tätigkeit ist auf verschiedene Funktionen aufgeteilt. Bei Streitigkeiten über allfällige Diskriminierungen kann die Schlichtungsstelle für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse des Kantons Luzern angerufen werden.

Es zeigt sich eine Divergenz zwischen dem in der Legislaturperiode festgeschriebenen Diversity-Management und dem aktuellen Stand der Umsetzung dessen beim Kanton Luzern. Es wird daher empfohlen, das Diversity-Management zu konkretisieren. Empfohlen wird dazu die Entwicklung eines klaren und konkreten Diversity-Leitbilds sowie einer Diversity-Strategie, um daraus konkrete Massnahmen abzuleiten. Eine eigentliche Diversity-Stelle sollte mit genügend Ressourcen und Kompetenzen eingerichtet werden.

Daran anschliessend wird empfohlen, ein eigentliches Diversity-Controlling zu etablieren, wie es beispielsweise zahlreiche Kantone (AR, BE, BL, BS) und Fachhochschulen (darunter die Hochschule Luzern und die PH Luzern) schon haben (Amstutz & Müller 2013; Gebhard et al. 2019).⁷⁵ Es wird empfohlen, neben der Gleichstellung von Frauen und Männern die Gleichstellung von LGBTI-Personen anzugehen, optimalerweise sollten auch andere Ungleichheitskategorien wie Alter, Herkunft, Behinderung usw. angegangen werden. Hierzu gehört auch, die räumlichen Einrichtungen auf Diversity-Kriterien zu überprüfen und z. B. «all gender»-WCs einzuführen.

Ebenso empfehlenswert ist es, die Kantonsverwaltung von einer externen Stelle auf Familienfreundlichkeit-, Diversity-, Chancen- und Lohngleichheit überprüfen zu lassen. Entsprechende Zertifikate verfügen über Glaubwürdigkeit durch ein externes Audit und können direkt die Arbeitgeberattraktivität erhöhen und die Rekrutierung vereinfachen. Möglich sind einerseits spezifische Lohngleichheits- (z. B. Equal Salary) bzw. Vereinbarkeitszertifikate (z. B. der Fachstelle UND).⁷⁶ Andererseits sind umfassende Zertifikate verfügbar, die mehrere Gleichstellungsdimensionen abdecken (z. B. von EDGE oder VCLG).⁷⁷

5.4.2 Geschlechterverteilung der Angestellten im Kanton und Rekrutierung

2019 beschäftigte die **kantonale Verwaltung** 49,5 % Frauen und 50,5 % Männer (zum Vergleich: bei der **Stadt Luzern** arbeiten 53 % Frauen und 47 % Männer) (Kanton Luzern 2020e, Stadt Luzern 2019).

Rekrutierung

Ein diskriminierungsfreies Rekrutierungsverfahren und ein ebensolches Arbeitsverhältnis ist Ausdruck einer zentralen Werthaltung, unterstreicht Roland Haas, Leiter Dienststelle Personal. Dazu gibt es entsprechende Schulungen des HR zur Sensibilisierung von Führungskräften. Rekrutierungsverfahren beim Kanton sind mittels Checklisten systematisiert und die Ausschreibungen seien frei von Diskriminierungsmerkmalen.

⁷⁵ www.gleichstellungs-controlling.org mit weiteren Informationen.

⁷⁶ Zahlreiche öffentliche Verwaltungen haben dieses Zertifikat bereits erworben, vgl. <https://www.fachstelle-und.ch/unternehmen/referenzen/>.

⁷⁷ www.vclg.ch, durch die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit wissenschaftlich entwickelt 2018–2019 und in ersten Pilotunternehmen implementiert.

2018 wurde ein Postulat eingereicht, das die Lohnbanddeklaration in Stellenausschreibungen der Verwaltung analog zu den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ) forderte als Massnahme gegen die unerklärte Lohnungleichheit. Dieses Postulat wurde abgelehnt. Es wird empfohlen, diese Massnahme verwaltungsintern zu prüfen. Weiter wird empfohlen, den Einsitz der allfälligen Gender- und Diversity-Fachperson bei Rekrutierungsgesprächen, z.B. bei Kaderpositionen, zu prüfen.

5.4.3 Geschlechterverteilung in den Führungs- und Leitungspositionen des Kantons

Zurzeit werden sechs von 34 Dienststellen von Frauen geleitet, das sind 17,6%. Im oberen Kader gibt es, nach Angaben von Roland Haas, ein Drittel Frauen. Dieser Anteil habe in den letzten Jahren stetig zugenommen. Es werden quartalsweise Statistiken darüber erhoben. Die Zahlen werden jährlich in der Regierung präsentiert und Massnahmen abgeleitet.

Es gebe eine systematische, geschlechtsneutrale Nachfolgeplanung beim Kanton. Mitarbeitende mit Potenzial erhalten dadurch bessere Laufbahnperspektiven, können eher in der Verwaltung gehalten werden und offene Stellen können optimal besetzt werden. Bei der Besetzung einer Stelle zählen in erster Linie die Qualifikationen. Teilzeit in Führungspositionen sei prinzipiell möglich und werde auch so gelebt, die Entscheidungskompetenz liegt bei der zuständigen Behörde. Jedoch werde auf höheren Positionen weniger Teilzeit gearbeitet als auf tieferen Positionen.

Aufgrund der Analyse wird empfohlen, das Ziel von mehr Frauen sowie LGBTI-Personen in Führungspositionen zentral in ein Diversity-Management aufzunehmen und eine klare Zielquote festzuschreiben. Weiter wird empfohlen, im bestehenden Nachwuchsförderprogramm bewusst und koordiniert Frauenförderung / Förderung von LGBTI-Personen zu betreiben, das heisst, intern vermehrt talentierte Frauen / LGBTI-Personen für das Programm zu rekrutieren. Dies kann durch weitere spezifische Massnahmen ergänzt werden, wie etwa mit Mentoringprogramme oder Workshops zur Stärkung der Frauen für eine Führungsrolle und Vereinbarkeit von Familie. Zudem wird empfohlen, Führungspositionen bewusst familienfreundlicher auszugestalten. Dies bedeutet, dass Teilzeitarbeit (mind. 80%) in jeder Führungsposition möglich sein muss und auch Topsharing gefördert wird.

5.4.4 Lohngleichheit

Zurzeit wird eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Die Kommunikation der Resultate ist für Mai 2021 vorgesehen. Bei einer früheren Analyse 2016 wurde festgehalten, dass die Vergütungspraxis des Kantons Luzern nichtdiskriminierend in Bezug auf das Geschlecht ist und somit keine systematische Benachteiligung festgestellt werden kann.

Die Resultate wurden bisher jedoch nicht veröffentlicht (Ecoplan 2019: 6, 19). Bisher hatten auch noch relevante Variablen gefehlt. Es wird empfohlen, wie geplant, die interne Lohngleichheit weiterhin zu überprüfen, gegen innen und aussen zu kommunizieren, sowie bei Bedarf Massnahmen abzuleiten.

5.4.5 Flexible Arbeitsmodelle, Teilzeitarbeit, Jobsharing und Homeoffice

Bereits 2012 wurde eine Motion eingereicht, welche ein Planungsbericht über die Umsetzung neuer Arbeitsmodelle wie Homeoffice und Jobsharing für Führungspersonen in der kantonalen Verwaltung forderte. Der Kanton Luzern solle mit der Zeit gehen können, dafür sind die neuen Arbeitsmodelle gut geeignet, heisst es. Die Motion wurde damals abgelehnt.

Gemäss einer Medienmitteilung des Kantons Luzern (2020f) hat die Luzerner Regierung am 13. Oktober 2020 die **Work Smart Charta** unterzeichnet, wie es schon einige grosse öffentliche Betriebe getan haben (SBB, Post, Swisscom u.a.). Damit setzt sie nun ein offizielles Zeichen für die Förderung einer neuen Arbeitskultur für die kantonale Verwaltung.

Work Smart will die Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen stärken und Menschen motivieren. Mit den technologischen Fortschritten eröffnen sich neue Möglichkeiten der Arbeit und der Zusammenarbeit. Diese will die Regierung nutzen, um motivierende Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden zu schaffen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und zugleich Ressourcen effizienter zu nutzen (Kanton Luzern 2020f).

Nach Einschätzung von Roland Haas hat die Regierung mit der Unterzeichnung der Charta ein Zeichen gesetzt, um mobil-flexibles Arbeiten in der Verwaltung weiter zu fördern. Dieser kulturelle Wandel brauche Zeit und werde durch konkrete Workshops (Dialogforen) und Informationen durch die Dienststelle Personal aktiv unterstützt. Homeoffice habe es bereits vor der Initiative gegeben. Der «Lockdown» habe die flexible Arbeitsweise – welche der Kanton seit längerem anstrebt – beschleunigt.

Teilzeitarbeit

Laut dem Personalrecht des Kantons Luzern gilt aktuell: Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit der Teilzeitarbeit im Personalrecht ausdrücklich vorgesehen. Der Entscheid, ob Teilzeitarbeit im konkreten Einzelfall möglich ist, liegt bei der zuständigen Behörde. Die Mitarbeiter*in hat somit keinen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitarbeit bzw. auf eine entsprechende Arbeitszeitreduktion.

Der Kanton hat 52 % Teilzeitarbeitende. Aktuell arbeiten 73,8 % der Frauen und 32,9 % der Männer Teilzeit. Der Anteil von Teilzeit arbeitenden Männern nehme dabei klar zu. Gleichzeitig arbeiten noch immer mehr Frauen Teilzeit als Männer. Laut Haas gilt: «Der Kanton Luzern unterstützt Teilzeitarbeit wo möglich und sinnvoll und dies auch in Führungspositionen.»

Jobsharing

Gemäss dem Bericht zur öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin von Ecoplan (2016) ist Jobsharing beim Kanton Luzern nicht möglich. Roland Haas sagt, dass dieses Arbeitsmodell beim Kanton Luzern eher selten angewendet wird. «Grundsätzlich ist es jedoch möglich, wenn sich jemand einbringt und es mit der Führungsperson abspricht».

Studien zeigen, dass wenn Unternehmen flexible Arbeitszeit oder Teilzeitmodelle nur dann zur Verfügung stellen, wenn diese individuell ausgehandelt werden, dies zu Ungleichheiten zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmenden führen kann: Tendenziell profitieren dann nur Arbeitnehmende von solchen «individuellen Lösungen», welche davon ausgehen, dass sie für das Unternehmen wichtig sind – respektive stellen Unternehmen gerade jenen Arbeitnehmenden solche Lösungen zur Verfügung, welche sie als für das Unternehmen wichtig erachten. Der Tendenz nach profitieren dann höher Qualifizierte, Inländer*innen und Männer stärker davon. Verschiedene Gruppen von Arbeitnehmenden werden tendenziell also ungleich behandelt (Lanfranconi 2014).

Es wird daher empfohlen, ein Recht auf eine Pensenreduktion bei der Geburt oder Adoption eines Kindes unabhängig vom Geschlecht einzuführen. Zudem wird empfohlen, systematisch Vollzeitstellen zu 80–100 % auszuschreiben sowie die Möglichkeit von Top- und vor allem auch Jobsharing aktiver zu kommunizieren und in allen Positionen zu fördern. Bereits 2010 wurde eine Motion für eine Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freiwilligenarbeit fördernde Ausschreibungspraxis im Vollzeitstellenbereich (Ausschreibungen 80–100 %) eingereicht.

Die Work Smart Initiative gilt es noch konkret umzusetzen und zu implementieren. Dabei muss aufgepasst werden, dass durch eine Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit tatsächlich Familien- und Arbeitnehmerinteressen im Fokus stehen, um motivierende Arbeitsbedingungen zu schaffen, wie in der Work Smart Initiative vorgesehen, und dass Flexibilität schlussendlich nicht die Work-Live-Balance erschwert und Geschlechterungleichheiten verstärkt werden. So zeigen etwa aktuelle Studien zum Lockdown im Frühjahr 2020, dass im Homeoffice mit Kindern Geschlechterungleichheiten tendenziell verstärkt wurden (Lanfranconi et al. 2020).

5.4.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Umgang mit Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub

Mütter erhalten nach Personalrecht des Kantons Luzern **16 Wochen Mutterschaftsurlaub** zu 100 % bezahlt; diese Zeit reduziert sich auf 14 Wochen, wenn die Mutter vor der Niederkunft krankgeschrieben war. Dabei ist zu beachten, dass drei Viertel der Mütter in der Schweiz in den Wochen vor der Geburt ganz oder teilweise krankgeschrieben sind (Rudin et al. 2017: V). Die Höhe der Lohnfortzahlung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad vor der Niederkunft. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor der Geburt. In den Informationen zu den «Familienfreundlichen Arbeitsbedingungen» vom 10. März 2015 steht, dass die Schwangere frühzeitig mit der vorgesetzten Person Termine, Stellvertretung und die Arbeitssituation nach der Geburt bespricht. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erscheint so als Normalfall. Roland Haas erklärt, dass der Kanton Luzern eine Weiterbeschäftigung nach dem Mutterschaftsurlaub unterstützt – soweit es für beide Parteien sinnvoll und machbar ist. Es gibt kein generelles Recht zur Pensenreduktion.

Endet ein befristetes Anstellungsverhältnis, so besteht nur der gesetzliche Anspruch nach EO (14 Wochen zu 80 %, höchstens 196 Franken am Tag). Nach Personalrecht des Kantons Luzern haben Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub das Recht auf unbesoldeten Urlaub von maximal sechs Monaten (§ 44 PVO-LU). Nach Mutterschaftsurlaub und allfälligem unbesoldeten Urlaub besteht Anspruch auf Aufnahme der gleichen Arbeitsstelle zu gleichen Bedingungen. Väter können zudem während des ersten Lebensjahres des Kindes vier Wochen unbezahlten Urlaub nehmen (§ 45 PVO-LU). Väter und Mütter werden beim unbezahlten Urlaub also unterschiedlich behandelt.

Im Oktober 2017 wurde von der kantonalen Jugendsession eine Petition für einen **Vaterschaftsurlaub** für den Kanton Luzern eingereicht, welcher unter anderem einen zweiwöchigen, zu 80 % bezahlten Vaterschaftsurlaub forderte.⁷⁸ Ab Januar 2021 gilt schweizweit ein Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen zu 80 %. In seiner Medienmitteilung vom 25. November 2020 gibt der Kanton Luzern (2020k) die Anpassung der Personalverordnung dahingehend bekannt, als dass der Kanton nun zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zu 100 % gewährt. Diese müssen innert der ersten sechs Monate ab Geburt des Kindes bezogen werden. Das kantonale Personalrecht ist auch anwendbar auf die öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften des Kantons.

Ein **Adoptionsurlaub** von maximal acht Wochen für die Aufnahme nicht-schulpflichtiger Kinder kann gewährt werden. Der Kanton Luzern sieht **zusätzlich zur Kinder-/Ausbildungszulage eine Sozialzulage** vor, die nach Beschäftigungsgrad abgestuft ist. An kinderezulagenberechtigte Eltern wird zudem eine **Geburts- bzw. Adoptionszulage** von 1000 Franken bezahlt. Es können maximal 90 Minuten besoldete Stillzeit pro Tag im ersten Lebensjahr bezogen werden. Die Hälfte der Abwesenheitszeit gilt als Arbeitszeit, aber maximal eine Stunde pro Tag bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes (Ecoplan 2016).

Das Personalrecht des Kantons Luzern ab dem 1. Januar 2021 dahingehend angepasst, als dass **neu bezahlte kurzfristige Urlaube zur Betreuung von kranken Familienmitgliedern oder der Lebenspartner*in** von einem auf höchstens drei Tagen pro Ereignis erhöht werden. Der Anspruch ist auf zehn Tage pro Jahr beschränkt. Geplant ist zudem, dass per 1. Juli 2021 der **besoldete Urlaub für Eltern eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes in Kraft treten soll**. Dieser Betreuungsurlaub ist auf höchstens 14 Wochen beschränkt. Die Eltern können diese Tage frei unter sich aufteilen (Kanton Luzern 2020k).

⁷⁸ Mit einer Motion wurde dem Anliegen der Jugendlichen im Kantonsrat Nachdruck verliehen. Die Motion wurde als teilweise erheblich erklärt. Damit wurde das Anliegen unter Berücksichtigung der schweizweiten Lösung weiterverfolgt. https://www.lu.ch/kr/mitglieder_und_organe/mitglieder/mitglieder_detail/Geschaefte_Detail?ges=f7c097dfc2184a0190476b181e23d23d.

Von 2012 bis 2019 hat die DISG ein Projekt zur Förderung von Familienfreundlichkeit in Unternehmen durchgeführt. Der Arbeitgeber Kanton Luzern konnte verschiedenste Vorhaben diesbezüglich umsetzen wie z.B. Förderung von Frauen im Kader, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Vaterschaftsurlaub, Verbesserung des Betreuungsurlaubs, Sensibilisierung der Führungskräfte im Rekrutierungsprozess zwecks Förderung der Vielfalt, Workshops/Schulungen und Teilzeitkonzept.

Um eine Vorbildrolle im Kanton Luzern einzunehmen, wird empfohlen, einen längeren Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub als das obligatorische Minimum vorzusehen, und/oder einen **geschlechtsneutralen Eltern- oder Adoptionsurlaub (z. B. von 20 Wochen) anzubieten**. Zudem wird empfohlen, den **unbezahlten Urlaub nach Geburt oder Adoption geschlechtsunabhängig für alle Arbeitnehmenden gleich lange anzusetzen**.

5.4.7 Sexuelle Belästigung

Die DISG hat 2008 eine Checkliste für Unternehmen betreffend Gleichbehandlung von Frau und Mann veröffentlicht, die auch einen Link für Informationen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz beinhaltet. Auf der Homepage personal.lu.ch findet man die Broschüre Beratungsangebot Gesundheit und Soziales, die auf ein Beratungsangebot bei einer neutralen Anlaufstelle bei schwierigen Situationen bei der Arbeit (z. B. Konflikte, Überbelastung, Mobbing, sexuelle Belästigung) hinweist. Laut Roland Haas gilt es, neben dieser Checkliste eine Vertrauensstelle zur Verfügung zu stellen, an die sich die Mitarbeitenden im Falle von sexueller Belästigung wenden können. Spezifische Schulungen von Führungspersonen in den Bereichen Mobbing/Sexuelle Belästigung gibt es nicht.

Es wird empfohlen, Mitarbeitende regelmässig über die bestehenden Angebote zu sexueller Belästigung und Mobbing zu informieren und Führungspersonen gezielt zu schulen, sexuelle Belästigung bei Beurteilungsgesprächen zu thematisieren, einer «Politik der Prävention, Behandlung und Sanktion» nachzugehen sowie alle Angestellten beim Eintritt durch das HR über die Politik in Sachen sexueller Belästigung zu informieren mit Verweis auf die Broschüre.

5.4.8 Wahrgenommene Lücken der Luzerner Zivilgesellschaft zum Kanton als Arbeitgeber

Folgendes wurde in den Fokusgruppen (Stadt und Land) zum Thema der Kanton als Arbeitgeber und Gleichstellung diskutiert: Der Kanton und die Gemeinden müssen mehr Verantwortung übernehmen und beim Thema Gleichstellung eine Vorbildrolle einnehmen. So sind die Arbeitsbedingungen im Niedriglohnssektor chancengerecht auszugestalten (bspw. über Mindestlöhne und Qualitätsrichtlinien); z. B. habe der Kanton gerade kürzlich die Reinigung ausgelagert, was zu mehr Prekarisierung der Arbeit führe, welche überwiegend Immigrantinnen leisten. Stellenweise wird diese Vorbildrolle bereits eingenommen: So gehe die Stadt Luzern über die politischen Vorgaben hinaus und biete den Angestellten 20 Tage bezahlten und einen Anspruch auf max. 14 Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub. Im Personalgesetz des Kantons sei die Gleichstellung und Anti-Diskriminierung noch zu wenig verankert und durchdacht.

6 Öffentlichkeit

6.1 Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus dem Themenfeld Öffentlichkeit – bzw. der Unterthemen Kultur, öffentliche Kommunikation und Medien sowie Politik – zusammenfassend dargestellt.

Kultur

- Die **Datenlage zur Gleichstellung im Kulturbereich ist unzureichend**. Es sind kaum Erkenntnisse auf Kantonsebene vorhanden. Es werden daher **weitere Forschungen im Bereich Gleichstellung in der Kultur im Kanton Luzern empfohlen**.
- Auf nationaler Ebene zeigt sich, dass allgemeine Trends von **geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben im Kulturbereich tendenziell stärker ausgeprägt** sind: Frauen arbeiten noch in grösserem Umfang in **Teilzeitpositionen** und die **geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten** sind in diesem Bereich grösser als in der Gesamtwirtschaft.
- Die wenigen bestehenden Analysen zur Gleichstellung in der Kultur zeigen, dass die **Situation im Bereich Film, Kunst und Musik unbefriedigend** ist. Gerade im Bereich **Film** wird klar, dass die Frauenperspektive hinter der Kamera und auf der Leinwand deutlich untervertreten ist.
- Es wird empfohlen, den teilweise bereits erkannten Forschungs- und Handlungsbedarf weiter auszubauen. Kulturförderung des Kantons respektive der Zentralschweiz sollte unter Geschlechtergesichtspunkten analysiert werden. Zudem wird empfohlen, in der **Filmförderung wie auch der generellen Kulturförderung stärker explizit Frauen und LGBTI-Personen zu fördern**.
- Im öffentlichen Stadtraum – hier am Beispiel der Strassennamen aufgezeigt – sind **Frauen wenig präsent**.

Öffentliche Kommunikation

- Die **öffentliche Kommunikation staatlicher Stellen ist vorwiegend von stereotypen Darstellungen** geprägt: So werden in einer explorativen Analyse von zwei Kampagnen (eine des Kantons und eine der Stadt Luzern) vermehrt weisse Männer als Experten präsentiert. Es fehlt an wertschätzenden Darstellungen von Minderheiten wie Menschen of Colour, Migrant*innen, LGBTI-Personen und Menschen mit Beeinträchtigung.
- Bisherige Projekte, die stereotype Rollenbilder beinhalten, greifen **noch zu wenig intersektionale Fragen** auf (wie Darstellung von Minderheiten oder deren Unsichtbarkeit in der Öffentlichkeit).
- Dies wurde auch in den **Fokusgruppen Stadt und Land kritisiert**.
- Abhilfe schaffen kann eine umfassende **Sensibilisierung öffentlicher Stellen** zu einer geschlechter-gerechten und intersektional bewussten Kommunikation in Wort und Bild. Eine Verankerung kann in **Diversity-Richtlinien** erreicht werden.
- **Schulen, Freizeitangebote und Integrationsprojekte müssen Rollenbilder** verstärkt thematisieren.
- Empfohlen werden **fundierte Analysen zur öffentlichen Kommunikation des Kantons** und der Gemeinden.

Medien

- An der explorativen Medienanalyse des Beispiels der Frauenstreik-Berichterstattung der Luzerner Zeitung zeigt sich eine **wohlwollende Darstellung bestimmter Streikforderungen – vornehmlich solche eines liberalen Feminismus** (wie Lohngleichheit oder die Repräsentation von Frauen in öffentlichen und kirchlichen Ämtern sowie in der Wirtschaft).
- **Forderungen, die sich auf Geschlechterstereotypen bezogen oder auf den öffentlichen Raum** wie Strassenumbenennungen, wurden als übertrieben dargestellt. Dazu fiel auch auf, dass verschiedene Themen vom nationalen Streikkomitee weniger Beachtung gefunden hatten. Dazu gehörten Fragen um **Sexualität, sexuelle Übergriffe sowie intersektionale Herausforderungen**.
- Empfohlen werden auch hier **fundierte Analysen zu Luzerner Medien und der Reproduktion von Geschlechterstereotypen**.

Politik

- Die **politische Repräsentation** von Frauen und Männern im Kanton mit rund 34 % entspricht in etwa dem schweizerischen Durchschnitt. **Frauen sind allerdings in den Exekutiven gar nicht (Regierungsrat seit 2015) oder nur national unterdurchschnittlich präsent.**
- **Die Wahlbeteiligung von Frauen liegt noch immer hinter der von Männern.** Jedoch nimmt die Wahlbeteiligung der Frauen zu und es zeigt sich, dass jüngere Frauen deutlich häufiger wählen als ältere Frauen.
- Luzernerinnen sind mit gut 40 % im Nationalrat, mit einem Drittel im Kantonsrat und mit 37 % in den Gemeinderäten grösserer Gemeinden des Kantons an der politischen Entscheidungsfindung beteiligt. Dies ist jedoch **weit von einer Gleichstellung oder Parität entfernt.**
- **Die Wahlchancen von Frauen im Kanton sind nach wie vor schlechter als jene der Männer.**
- In der Schweiz und im Kanton gab und gibt es verschiedene Initiativen zur Mobilisierung und Wahl von Frauen in der Politik. Während das Wahlrecht gute Voraussetzungen zur ausgewogenen Repräsentation bietet, braucht es mehr **Wissen zu hindernden Faktoren wie Geschlechterstereotypen und zu politischen Karrieren, hierzu werden weiterführende Studien empfohlen.**
- Rahmenbedingungen für ein politisches Engagement müssen verbessert werden. Dies gilt besonders für die **Verainbarkeit von politischer Arbeit und Betreuungsaufgaben.** Empfohlen werden hier neben Stellvertreterregelungen eine vereinbarkeitsfreundliche Sitzungsorganisation.
- Die Präsenz von Frauen im Kantonsrat ist unabdingbar für gleichstellungspolitische Initiativen: Die Mehrheit der fast 50 kantonalen Vorstösse der letzten zehn Jahre zu Gleichstellungsthemen wurden von Kantonsrätinnen eingereicht.
- Weiterer **Forschungsbedarf** wird verortet a) in Bezug auf Analysen und zum Teil Daten über das Engagement von Frauen und Männer bevor sie ein Mandat erreichen, also in politischen Organisationen, in Parteien und internen Karrieren. Und b) in Bezug auf allfällige Unterschiede in den politischen Einstellungen von Frauen und Männern im Kanton.
- In der **Luzerner Judikative ist die Geschlechterverteilung** relativ ausgeglichen. Empfohlen werden vertiefte Analysen zu Beschäftigungs- und Aufstiegschancen aber vor allem auch zu den Gerichtspraxen in Bezug auf gleichstellungsrelevante Fragen.

6.2 Kultur

Der Kulturbereich ist für die Gleichstellung der Geschlechter wichtig, weil hier Bilder, Vorstellungen und Stereotypen über Geschlecht(rollen) geschaffen, in Frage gestellt und neu interpretiert werden, welche das Denken und Handeln über Geschlecht ebenso prägen wie sie Veränderungen der Geschlechterrollen und -stereotypen anregen können. Kultur ist ausserdem ein Bereich, in dem Anerkennung, Prestige und Geld verteilt wird. Über den Kulturbereich liegen auf Bundesebene mehr Daten als für den Kanton vor.

6.2.1 Nationale Ebene

Beschäftigung: Im Kulturbereich arbeiten mit 51 % etwas mehr Frauen als in der Gesamtwirtschaft (BFS 2020t: 21), ausländische Staatsangehörige sind unterrepräsentiert (20 % im Kulturbereich, 27 % in der Gesamtwirtschaft, ebd., 22). Teilzeitarbeit ist hier weit verbreitet – nur die Hälfte der Beschäftigten ist in Vollzeit tätig. Ein Drittel aller Frauen, aber 65 % aller Männer arbeitet Vollzeit (ebd.: 20). Damit sind die Geschlechterunterschiede viel grösser als im Durchschnitt. Hinsichtlich der Führungspositionen zeigen sich ähnliche Geschlechterunterschiede wie in der Gesamtwirtschaft. Die Lücke zwischen Männer- und Frauen-Einkommen ist in der Kulturwirtschaft mit 17 % höher (Gesamtwirtschaft 12 %), für ausländische Staatsangehörige hingegen geringer (9 % zu 14 %, ebd.: 29).

Filmförderung: Das Bundesamt für Kultur (BAK) erhebt seit 2017 gemeinsam mit «regionalen, kantonalen und privaten Filmförderinstitutionen, der SRG SSR und den Schweizer Produzent*innen standardisierte Daten zum Thema Gender im Film» (BAK 2019). Auch dabei zeigt sich, dass die Gleichstellung im Film noch nicht erreicht ist: Von 203 Schweizer Langfilmen, welche 2017 bis 2019 in Schweizer Kinos erstaufgeführt wurden, wurden knapp 35 % von Frauen produziert, bei 29 % führten Frauen Regie, bei 13 % sind Frauen für die Kameraarbeit verantwortlich (BAK 2020a). Drehbuchautorin Stéphanie Mitchell kritisiert: «2014 stellten die Männer, die 49,45 % der Schweizer Bevölkerung ausmachen, 72 % der Filme mit 78 % des Budgets her. Die logische Folge dieser eklatanten Ungerechtigkeit: Die Frauenperspektive ist hinter der Kamera und auf der Leinwand untervertreten» (ARF / FDS, FOCAL, Cinésuisse 2016). Neueste Zahlen bestätigen dies: Bei 47 % der untersuchten Spielfilme sind die Hauptrollen weiblich besetzt, jedoch nimmt der Anteil an weiblichen Hauptrollen im Spielalter ab 40 Jahren deutlich ab (BAK 2020a: 8). «Für Männer über 40 Jahre gibt es fast doppelt so viele Hauptrollen wie für Frauen derselben Alterskategorien» (BAK 2020a: 4). In Filmen von Regisseurinnen und Autorinnen sind die Hauptrollen häufiger weiblich besetzt (BAK 2019: 2). In Dokumentarfilmen sind Frauen unterrepräsentiert, nur 34 % der Protagonist*innen sind weiblich (BAK 2020a: 7).

Gleichstellungsinitiativen: Für die Gleichstellung in der Schweizer Kulturbranche engagieren sich verschiedene Initiativen. Der Verein Helvetiarockt setzt sich seit 2009 für eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in der Schweizer Musikbranche ein und kritisiert, dass Frauen in der Schweizer Musikbranche signifikant unterrepräsentiert sind (Helvetiarockt ohne Datum). Auch das BAK engagiert sich für die Gleichstellung der Geschlechter und achtet in der Filmförderung darauf, dass das Verhältnis der geförderten Projekte von Frauen und Männern in einem ausgewogenen Verhältnis zu den eingereichten Gesuchen steht (BAK 2020b).

Das vielfältige Engagement und die laufenden Massnahmen sind lobenswert, dennoch greifen sie noch nicht weit genug und die Gleichstellung muss auch im Bereich Kultur weiter vorangetrieben werden. Um die Thematik vertieft zu untersuchen und den konkreten Handlungsbedarf auszuarbeiten, ist an dieser Stelle weitere Forschung notwendig. Einen wichtigen Schritt macht das BAK, welches im Jahr 2020 eine Studie in Auftrag geben möchte⁷⁹, welche «die künftige Diskussion über die Geschlechtergleichstellung im Schweizer Filmschaffen auf eine solide Daten- und Faktenbasis stellen wird» (BAK 2019: 1). Auch der Verein Helvetiarockt verweist auf seiner Homepage darauf, dass eine schweizweite, spartenübergreifende Studie zum Thema Gleichstellung in der Musik nach wie vor fehlt (Helvetiarockt, ohne Datum).

6.2.2 Kanton Luzern

2016 arbeiteten 5 % der Beschäftigten im Kanton Luzern im Kultur- und Unterhaltungsbereich (Laky 2016).

Filmförderung: Generell kann zu der Filmförderung Zentralschweiz gesagt werden, dass die Beiträge an die Filmförderung im schweizweiten Vergleich sehr tief sind und daher viele qualifizierte Filmschaffende nach ihrer Ausbildung die Region verlassen (SRF 2019). Weitere geschlechtsspezifische Analysen werden empfohlen.

Sichtbarkeit: Zwar müssen Frauen nicht mehr nackt sein, um ins **Museum** zu kommen⁸⁰, doch hat das Kunstmuseum Luzern 2008 – 2018 in den Einzelausstellungen nur 33 % Frauen gezeigt (schweizweit: 26 %) (Kohler 2019). Fanni Fetzer, Direktorin des Luzerner Kunstmuseums, findet im Interview mit Alexandra Kohler, dass auch in der Kunst Frauen zu wenig sichtbar seien (Kohler 2019).

Wenig sichtbar sind Frauen auch im **Stadtbild**: 1890 wurden in der Stadt Luzern die ersten Strassen nach bekannten Persönlichkeiten benannt. Heute sind es 30 Strassen und Plätze, davon tragen fünf den Namen von Frauen (Luzerner

⁷⁹ Laut Auskunft vom BAK wird die Studie noch vor Ende des Jahres vergeben und Ende Juli 2021 sollen Resultate vorliegen.

⁸⁰ Vgl. <https://www.tate.org.uk/art/artworks/guerrilla-girls-do-women-have-to-be-naked-to-get-into-the-met-museum-p78793>.

Zeitung 2016). Obwohl 1943 der «Verein für Frauenbestrebungen» die Benennung mit Frauennamen anregte, geschah dies erst 2002 mit dem *Rosengart-Platz* zu Ehren von Angela Rosengart, Kunsthändlerin und Gründerin der Stiftung Rosengart und ihrem Vater Sigfried Rosengart (Luzerner Zeitung 2016). Seit 2016 erinnert der *Josi-J.-Meier-Platz* an die Frauenrechtlerin, Politikerin und erste Ständeratspräsidentin. Die *Anna-Neumann-Gasse* ist nach der Armenärztin benannt, die sich um die italienischen Arbeiter am Gotthard-Strassentunnel kümmerte; Die *Johanna-Hodel-Gasse* erinnert an die Sozialpolitikerin, die 1971 zu einer der ersten Kantonsrätinnen gehörte. Auch an die Luzerner Schriftstellerin *Cécile Lauber* erinnert eine Gasse.

Mit der Benennung von Strassen oder Plätzen nach Personen ist Anerkennung, Sichtbarkeit und Relevanz verbunden: an wen wollen wir uns erinnern? In anderen grösseren Gemeinden des Kantons sind keine Strassen nach Frauen benannt. Im Kanton Baselland hat vor einigen Jahren ein Netzwerk von Frauenorganisationen den Wanderpreis «Prix Promenade» an Gemeinden verliehen, die Frauennamen ins Strassennetz brachten. So kamen zehn Frauen zu Ehren (gruppe 14. juni, ohne Datum).

Gleichstellungsinitiativen: Auch in Luzern sind Kulturschaffende aktiv und setzen sich für mehr Chancengleichheit ein: Das Luzerner Musikfestival B-Sides hat sich als erstes Schweizer Festival der internationalen Initiative Keychange angeschlossen, welche es sich zum Ziel gesetzt hat, bis 2022 gleich viele Frauen wie Männer auf die Bühne zu holen (Dahinden 2018). Das Lucerne Festival hat 2016 unter dem Motto «Prima-Donna» die Frauen in den Mittelpunkt gerückt und vermerkt, dass es darum gehe, «die Stellung der Frau im Musikleben zu beleuchten und ihre Chancen zu verbessern» (Kübler 2016: 12). Um Erinnerung und Sichtbarkeit von Frauen kümmert sich der Verein Frauenstadtrundgang Luzern (frauenstadtrundgang.ch), der zurzeit acht thematischen Rundgänge, etwa zu Frauenbewegung, religiösem Alltag oder Frauenarbeit im 19. Jahrhundert bietet und so sozialgeschichtliche Kenntnisse vermittelt.

Die Erarbeitung einer fundierten kantonalen Datenlage, die statistische und qualitative Informationen umfasst, ist im Bereich der Kultur in Luzern respektive der Zentralschweiz angezeigt.⁸¹ So wird empfohlen, die Kulturförderung des Kantons unter Geschlechtergesichtspunkten (z. B. Stipendien, Ankäufe, Projektförderungen) zu untersuchen. Ebenfalls konnten Daten zum Sport in Vereinen und Lagern nicht ausgewertet werden (BASPO 2020).

6.3 Öffentliche Kommunikation

Ein wesentliches Anliegen aus der Fokusgruppe Stadt war die Forderung, dass öffentliche Kommunikation, Bilder und Sprache genderkonform sein müssen, um die Werte Gleichstellung und Vielfalt zu transportieren. Dies war Anlass für die vorliegende Studie, zwei öffentliche Kampagnen auf Geschlechterstereotypen zu untersuchen, die mit in der Öffentlichkeit präsenten Bildern arbeiten und sich auf den Kanton Luzern beziehen. Daher wurden zwei Klimakampagnen näher untersucht, nämlich jene des Kantons Luzern auf seinem YouTube-Kanal «Klima #nettonull2050» und jene der Stadt Luzern «Wir leben Klimaschutz» auf einer eigenen Webseite.

Aus diesen Kampagnen wurden die Bilder aus intersektionaler Perspektive auf Geschlechterstereotypen untersucht. Die Untersuchung wurde von folgenden Fragen geleitet: «Welche Personengruppen werden gezeigt?», «Welche Personengruppen werden nicht gezeigt?» und «Wie werden die gezeigten Personen dargestellt?».

Geschlechterbilder in der Klimakampagne «Klima #nettonull2050» des Kantons Luzern

Der Kanton Luzern verwaltet einen YouTube-Kanal (Kanton Luzern 2020g), worauf er Videos mit Informationen über

⁸¹ Z. B. würden qualitative Interviews mit zentralen Schlüsselpersonen im Kanton Luzern einen wertvollen Erkenntnisgewinn bringen und dazu beitragen, die Situation im Kanton klarer zu erfassen.

und für den Kanton veröffentlicht. Diese Öffentlichkeitsarbeit dient der Wissensvermittlung des Kantons. Auf den ersten Blick sind in der Filmübersicht viele Männer, vor allem Politiker, zu sehen (Kanton Luzern 2020h).

In verschiedenen Videos werden Expert*innen zu diversen Themen befragt. Bei genauerer Betrachtung sind diese fast ausschliesslich weisse Männer. In nur sehr wenigen Videos sind Frauen als Fachpersonen bzw. Expertinnen zu sehen. Insgesamt ist der YouTube-Kanal des Kantons Luzern sehr von dem stereotypen Bild von Expertise als weiss und männlich geprägt. Es fehlt an Diversität. So sind keine Expert*innen of Colour oder mit sichtbarer Beeinträchtigung zu sehen. Neben Videos mit realen Personen sind auf dem Kanal auch Animationsfilme zu finden, die sich der Klimapolitik des Kantons annehmen. Geschlechtsstereotype Genderrollen sind hier kaum ersichtlich, bei vielen fehlt aber eine gendergerechte Sprache. Ein ähnliches Ergebnis zeigen die Analysen der verschiedenen Webseiten, auf denen der Kanton über seine Klimapolitik informiert.

Geschlechterbilder in der Klimakampagne «Wir leben Klimaschutz» der Stadt Luzern

Die neue Kampagne der Stadt Luzern «Wir leben Klimaschutz» hat auf ihrer Webseite (Stadt Luzern 2020) Bilder von Menschen, die eine Tätigkeit ausüben. Viele dieser Aufnahmen zeigen Handlungen, die mit einem bestimmten Geschlecht konnotiert werden, z. B. Frauen, die einkaufen. Die dazugehörigen Texte bekräftigen die dazugehörigen Vorstellungen: Ein Mann, der auf dem Markt Gemüse einkauft, tut dies nicht, um danach für eine Familie zu kochen, sondern es wird ersichtlich, dass er als professioneller Koch arbeitet. Zudem gibt es Bilder, worauf nur Hände zu sehen sind. Diese Hände sind mehrheitlich einem Geschlecht zuzuordnen, z. B. werden Männerhände abgebildet, die eine Fotokamera reparieren. Auch diese Bilder sind mehrheitlich mit geschlechterstereotypischen Klischees gepaart. Auf allen Fotos werden fast nur weisse Menschen abgebildet, sowie auch weisse heteronormative Familien und Pärchen. Menschen of Colour sind unterrepräsentiert. Menschen mit einer Beeinträchtigung sind auf dieser Webseite nicht zu sehen. Neben der Bildkampagne werden Expert*innen zu diversen Themen befragt: hierbei sind drei Frauen und drei Männer. Die Bilder auf der Webseite, die auf Projekte von Partnerorganisationen verweisen, sind von ähnlichen Stereotypen geprägt.

6.4 Medien: Wie berichten Luzerner Medien über gleichstellungspolitische Themen?

Mediendiskurse spielen eine zentrale Rolle in der Konstitution von Öffentlichkeit. Medien selber funktionieren hierbei als Gatekeeper und kanalisieren die Verhandlung von Themen (einführend Dorer et al. 2019). Für den vorliegenden Bericht wurde eine Analyse der Berichterstattung zum Frauen*streik 2019 vorgenommen. Durch eine explorative Analyse soll ein besseres Verständnis darüber entwickelt werden, wie Gleichstellungsthemen in der Luzerner Öffentlichkeit zirkulieren und wie sprachlich gearbeitet wird. Die explorative Medienanalyse umfasst das Luzerner Leitmedium Luzerner Zeitung.

Nicht möglich war es im Rahmen des Berichts, Gleichstellung in den Medienunternehmen und bei der Berichterstattung insgesamt zu untersuchen.

Berichterstattung Frauen*streik 2019

Für die explorative Medienanalyse zur Berichterstattung zum Frauen*streik vom 14. Juni 2019 wurden Artikel aus der Luzerner Zeitung analysiert, die zwischen dem 1. Mai und dem 31. Juli 2019 erschienen sind. Die Artikel wurden mit den Stichworten «Frauen*streik» und «Frauenstreik» in der Mediendatenbank Swissdox gesucht. Die Analyse war von der Frage geleitet, wie über den Frauen*streik 2019 in den kantonalen Medien berichtet wurde. Es wurden total 47 Artikel gefunden und analysiert. Die Berichterstattung der Luzerner Zeitung zum Frauen*streik 2019 war wohlwollend. So wurden zum Beispiel die Leser*innen über ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer*innen aufgeklärt, wenn sie dem Streik beiwohnen wollten. Mit Bezug auf wissenschaftliche Expertise wurden der Leser*innenschaft die Hintergründe des Streiks erklärt. Auch vielen Aktivistinnen wurde das Wort gegeben. Jedoch wurde bei genauerer Analyse festgestellt, dass nicht allen Forderungen des Streiks gleichermassen Raum gegeben wurde.

So standen vor allem liberal-feministische Forderungen im Vordergrund, wie zum Beispiel Lohngleichheit, die Repräsentation von Frauen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung sowie der Zugang von Frauen zu Ämtern in der katholischen Kirche. Dies fiel besonders im Gegensatz zur Berichterstattung über symbolische Forderungen auf. So wurde die Berichterstattung über eine Aktion, die Strassennamen umbenannt hatte, in Onlinekommentaren stark angegriffen, worauf ein Artikel publiziert wurde, der die politische Tragkraft der Intervention kleinredete und die liberale Forderung von mehr Frauen in der Politik ins Zentrum stellte. Dies zeigt die bestehende Schwierigkeit, Fragen der symbolischen Repräsentation, wie zum Beispiel Bilder, Vorurteile und Sprache im öffentlichen Raum, als ernstzunehmende Themenfelder zu platzieren.

Weiter fällt auf, dass der Frauen*streik als nicht bedrohlich dargestellt wurde. In einem Interview mit einer Geschichtspräsidentin wurde hervorgehoben, dass der Frauenstreik von 1991 nicht konfrontativ, sondern «spielerisch» und «festlich» war. In einem anderen Artikel zur Beteiligung des katholischen Frauenbundes am Streik wurde ausserdem darauf hingewiesen, dass der Streik die Arbeit der Kirche nicht stören würde. Zudem wurde in mehreren Artikeln darauf hingewiesen, dass es sich nicht um einen Kampf gegen Männer handeln würde. Es fällt auf, dass viele Themen des nationalen Komitees ausgelassen wurden. Gerade Fragen um Sexualität, sexuelle Übergriffe und intersektionale Herausforderungen waren in der Berichterstattung abwesend. Dies zeigte sich auch in der Art und Weise, wie in der Berichterstattung Geschlecht verstanden wurde. So dominierte ein essentialisiertes Geschlechterverständnis, welches sich auf ein eindimensionales und heteronormatives Verständnis von weiblicher Sozialisation berief. Dies spiegelte sich auch darin, dass die Redaktion vom Gebrauch des Asterisk beim Name «Frauen*streik» absah, obwohl dieser von der nationalen und kantonalen Koordination genutzt wurde.

6.5 Politik

Partizipation liegt im Zentrum jedes demokratischen Systems und Ungleichheiten in der politischen Beteiligung werden gemeinhin als Problem angesehen (Phillips 1994: 69–70): Ohne Frauenstimmrecht daher keine Demokratie. In Luzern hatte dieses bei den Abstimmungen in den Jahren 1959 und 1960 noch keine Chance. Überraschend ist daher, dass zehn Jahre später das eher konservative Luzern als dritter Deutschschweizer Kanton das Frauenstimmrecht auf Kantons- und Gemeindeebene einführt: Am 25. Oktober 1970 nahmen die Stimmberechtigten des Kantons Luzern das Frauenstimmrecht auf Kantons- und Gemeindeebene überraschend deutlich mit 63 % Ja-Stimmen an. Ein paar Monate später, am 7. Februar 1971, folgte das Frauen-Stimmrecht auf nationaler Ebene ebenfalls mit knapp 63 % (Avanzini 2017). Heute liegt die weibliche politische Repräsentation im Kantonsrat mit 34 % im schweizerischen Durchschnitt.

6.5.1 Politisches Interesse und Wahlbeteiligung

Wird in Umfragen nach dem Interesse an Politik gefragt, so ergeben sich charakteristische Unterschiede nach Geschlecht und Alter. Dies ist auch in der Schweiz so: Hier steigt das Interesse an Politik kontinuierlich mit dem Alter. Von den 18- bis 24-Jährigen hatten 2018 in der Schweiz 22 % ein hohes Interesse an der Politik, verglichen mit 46 % bei den über 65- bis 74-Jährigen. Insgesamt 23,5 % der Frauen sowie 39 % der Männer in der Schweiz verfügen über ein hohes Interesse an der Politik (BFS 2020u).

Die Wahlbeteiligung zwischen den Geschlechtern hat sich in den letzten Jahrzehnten angeglichen. Bei den eidgenössischen Wahlen 2019 gingen 41 % der Frauen und 49 % der Männer an die Urne (Tresch et al. 2020: 5). Mit rund 48 % lagen die Luzerner Frauen leicht über dem Schweizer Durchschnitt (LUSTAT 2020, vgl. Abbildung 33). Frauen sind eher geneigt, Kandidat*innen zu bevorzugen, nämlich 80 % im Vergleich zu etwa der Hälfte der Wähler. Zudem haben die Parteien 2019 gezielt auch finanzielle Kandidat*innen-Förderung betrieben, so die Selects-Wahlstudie (Tresch et al. 2020: ii).

In Luzern wählten bei den eidgenössischen Wahlen 2019 52 % der Männer und 48 % der Frauen. Es gibt einen starken Generationeneffekt: bei den 18- und 19-Jährigen wählten deutlich mehr Frauen (+11,6 %) und bei den 70- bis 79-Jährigen (+10,9 %) und den Wähler*innen ab 80 Jahren gingen deutlich mehr Männer an die Urne (+18,8 %) (LUSTAT 2020).

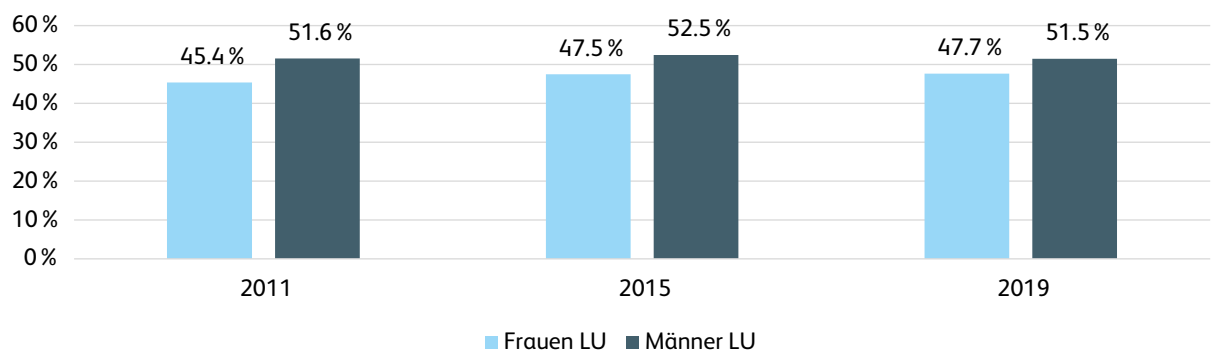


Abbildung 33: Wahlbeteiligung an eidgenössischen Wahlen im Kanton Luzern 2011 – 2019 Quelle: LUSTAT 2020j

Empfohlen werden vertiefte Analysen zu politischen Einstellungen von Frauen und Männern im Kanton. Die vorhandenen schweizerischen Umfragedaten zu politischen Einstellungen haben zu wenige Fälle, um verlässliche Aussagen zum Kanton zu machen; internationale Befragungen (z. B. European Social Survey) erlauben für die Schweiz nur eine Aufteilung nach Sprachregionen, VOX-Analysen nach Grossregionen. Analysen für die Schweiz haben bisher gezeigt, dass nur sehr selten das Geschlecht ein entscheidendes Kriterium bei Volksabstimmungen ist (z. B. Gleichstellungsartikel, neues Eherecht) und bei gleichstellungspolitischen Vorlagen meist der Rechts-Links-Graben bedeutender ist (Fuchs 2018: 75–76).

6.5.2 Politische Repräsentation auf Gemeindeebene

Für die Gemeindeebene sind bei LUSTAT nur Daten für die jüngsten Gemeindewahlen verfügbar. Dies geht auf das Postulat Huser Barmettler von 2018 zurück, welches eine entsprechende Statistik forderte.⁸²

2020 hatten Frauen in den Gemeinden in etwa die gleichen Wahlchancen wie Männer, blieben aber weiterhin deutlich in der Unterzahl: 37 % der Kandidierenden waren weiblich und der gleiche Anteil wurde in ein Amt gewählt. Deutlich schlechter waren die Wahlchancen in Kriens (31 % Kandidatinnen, 20 % Gewählte).

Die BFS-Daten zu den Legislativen der grösseren Gemeinden bzw. Städten im Kanton Luzern zeigen, dass seit 2004 die Frauenanteile in den Gemeinden Horw, Emmen und Kriens rückläufig sind, hingegen der Stadtrat Luzern über dem Schweizer Städte-Durchschnitt liegt. Der höchste Frauenanteil (Wahl 2009) wird jedoch mit heuer 27 % deutlich unterschritten. Über die Frauenanteile in den gemeindlichen Kommissionen sowie in den Gemeindeversammlungen liegen keine Daten vor; eine entsprechende Erhebung wäre wünschenswert.

⁸² Eine Zeitreihe für die Luzerner Gemeinden (Exekutiven und wo vorhanden auch Gemeindeparlamente) ist wünschenswert, liess sich im Rahmen dieses Berichts aber nicht realisieren.

Jahr	Schweizer Durchschnitt	Luzern	Emmen	Kriens	Horw
1993	25 %	30 %	33 %	33 %	33 %
1996	28 %	35 %	30 %	30 %	27 %
2000	30 %	31 %	32.5 %	33 %	33 %
2004	31 %	35 %	28 %	30 %	33 %
2009	31 %	42 %	28 %	28 %	27 %
2012	29 %	35 %	28 %	28 %	30 %
2016	31 %	31 %	23 %	20 %	33 %
2020 ⁸³	32 %	27 %	38 %	20 %	33 %

Tabelle 4: Frauenanteil Einwohnerrat*innen der grösseren Luzerner Gemeinden seit 1993
hellgrün: liegt über dem Schweizer Durchschnitt, magenta: liegt unter dem Schweizer Durchschnitt Quelle: BFS 2019f

In den städtischen Exekutiven liegt die Frauenrepräsentation ebenfalls unter dem Schweizer Städte-Durchschnitt. Auch kommen immer wieder rein männliche Gemeinderäte vor, wie zuletzt Horw bis 2020 und Ebikon bis 2016 (BFS 2019g, vgl. Abbildung 34).

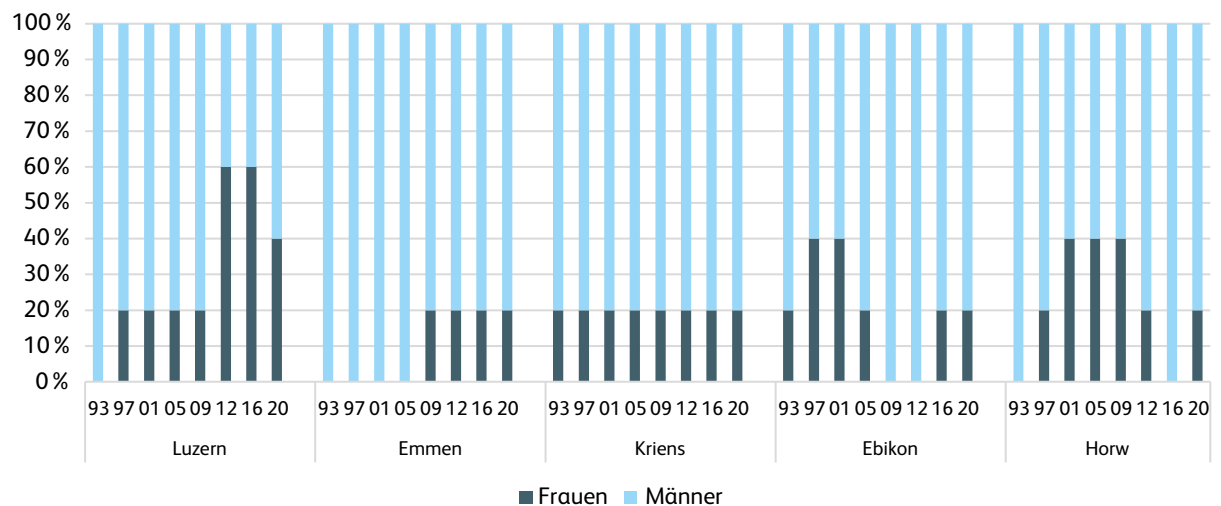


Abbildung 34: Die Exekutive der Luzerner Gemeinden mit mehr als 100 000 Einwohner*innen seit 1993 Quelle: BFS 2019g

⁸³ Vgl. <https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/luzern/in-emmen-und-luzern-ist-der-frauenanteil-im-parlament-gestiegen-ld.1209811> und <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/frauen.html#1658809940> (Zahlen für 2019).

6.5.3 Politische Repräsentation auf kantonaler Ebene

2019 liegt der Kanton Luzern beim Frauenanteil auf dem siebten Platz der kantonalen Parlamente und liegt mit 34 % wie auch durchgängig in den vergangenen Jahrzehnten leicht über dem schweizerischen Durchschnitt (BFS 2020v, LUSTAT 2020k, vgl. Abbildung 35).

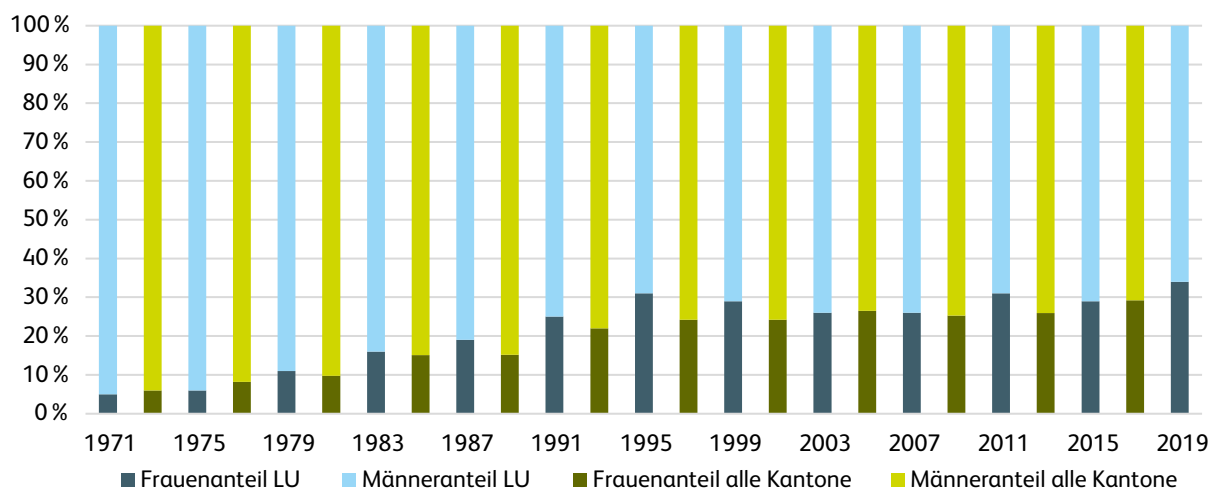


Abbildung 35: Geschlechterverhältnis in Kantonsparlamenten seit 1971 Quelle: LUSTAT 2020k; BFS 2020v

Ab 1979 lag der Luzerner Grossrat (bzw. Kantonsrat) über dem Schweizer Durchschnitt. 1987 wurde mit Brigitte Mürner-Gilli von der CVP die erste Regierungsrätin gewählt. Sie blieb bis zu ihrem Rücktritt 1999 die einzige Frau im Regierungsrat.⁸⁴ Danach folgte ihr Margrit Fischer-Willimann für eine Amtsperiode (sie wurde Opfer der Reduktion des Regierungsrates von sieben auf fünf Sitze) und darauffolgend Yvonne Schärli-Gerig von der SP von 2003 bis 2015. Seit 2015 besetzen wieder fünf Männer die Exekutive des Kantons Luzern. 2015 gelang es der SP-Politikerin Felicitas Zopfi nicht, den Regierungsratsitz der SP zu verteidigen. Und 2019 verpasste die Grüne Korintha Bärtsch als einzige Kandidatin bei den Regierungsratswahlen den Einzug um rund 8000 Stimmen im zweiten Wahlgang.

6.5.4 Politische Repräsentation auf nationaler Ebene

Die politische Vertretung der Frauen des Kantons Luzern im Nationalrat verzeichnet erst seit 2003 wieder einen klaren Aufwärtstrend. Seit 2019 vertreten vier Frauen und fünf Männer den Kanton Luzern (BFS 2020v, vgl. Abbildung 36). Dennoch sind die Wahlchancen der Luzernerinnen in den Nationalrat erst seit 2011 in etwa mit denen der Männer vergleichbar, vorher waren sie wesentlich schlechter (BFS 2020w).

⁸⁴ Vgl. zu den Personen die Einträge, wo vorhanden, auf de.wikipedia.org (3. Juli 2020).

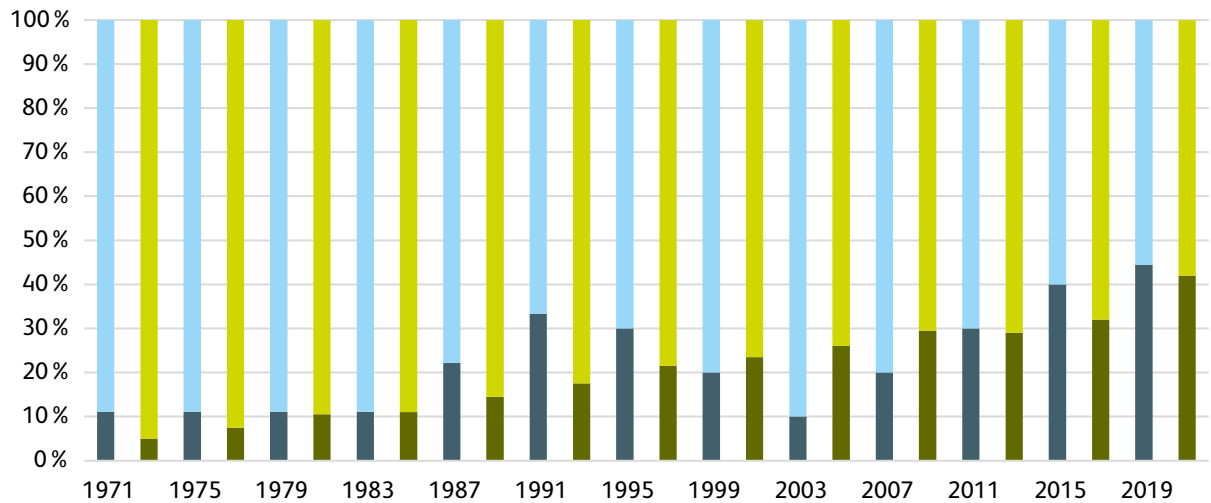


Abbildung 36: Geschlechterverhältnis bei der Vertretung im Nationalrat nach Legislaturperiode seit 1971 Quelle: BFS 2020w

1971 gehörte die Luzernerin Josi Meier von der CVP zu den neun Pionierinnen mit Einsatz im Nationalrat. 1983 zog sie auch als erste Luzernerin in den Ständerat. 2019 wurde nach Helen Leumann von der FDP mit Andrea Gmür von der CVP die dritte Luzerner Ständerätin ins Amt gewählt.

6.5.5 Parteien und Geschlecht

Seit 1999 sind Frauen linker Parteien im Kantonsrat stärker vertreten.

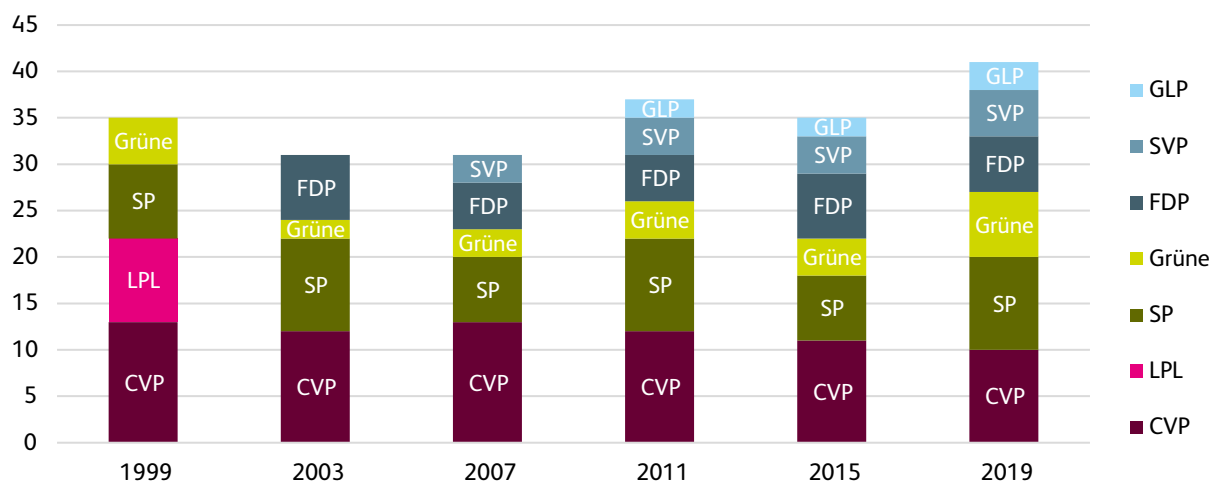


Abbildung 37: Anzahl Frauen im Luzerner Kantonsrat nach Parteien seit 1999 Quelle: LUSTAT 2020I

2019 wurde ein Höchstwert von Kantonsrätinnen erreicht. Dies lässt sich vor allem auf den Zuwachs der Mandats-trägerinnen bei der SP und den Grünen zurückführen. Die CVP, welche 1999 noch mit den weitaus meisten Frauen im Kantonsrat vertreten war, verliert seit 2007 kontinuierlich ihre Frauensitze und verfügt 2019 dennoch zusammen mit der SP über die meisten Frauensitze (n = 10) (LUSTAT 2020I, vgl. Abbildung 37).

Kandidatinnen für den Kantonsrat haben durchgängig (mit Ausnahme des Jahres 2011) schlechtere Wahlchancen als Kandidaten (vgl. Abbildung 38). Dies zeigt sich an den unterschiedlichen Wahlquoten. Ist die Wahlquote bei 100, so werden Kandidatinnen in gleichem Masse gewählt wie sie auf den Wahllisten stehen, ist sie unter 100, so werden anteilmässig weniger Frauen gewählt als auf den Listen stehen. Die Wahlquote wird unter anderem durch die Gestaltung der Wahllisten (wer steht in welcher Reihenfolge oben auf den Listen?) und durch das Panaschier- und Kumulierverhalten der Wählenden beeinflusst (welche Kandidierenden werden gestrichen oder kumuliert?) (Krook /Schwindt-Bayer 2013).

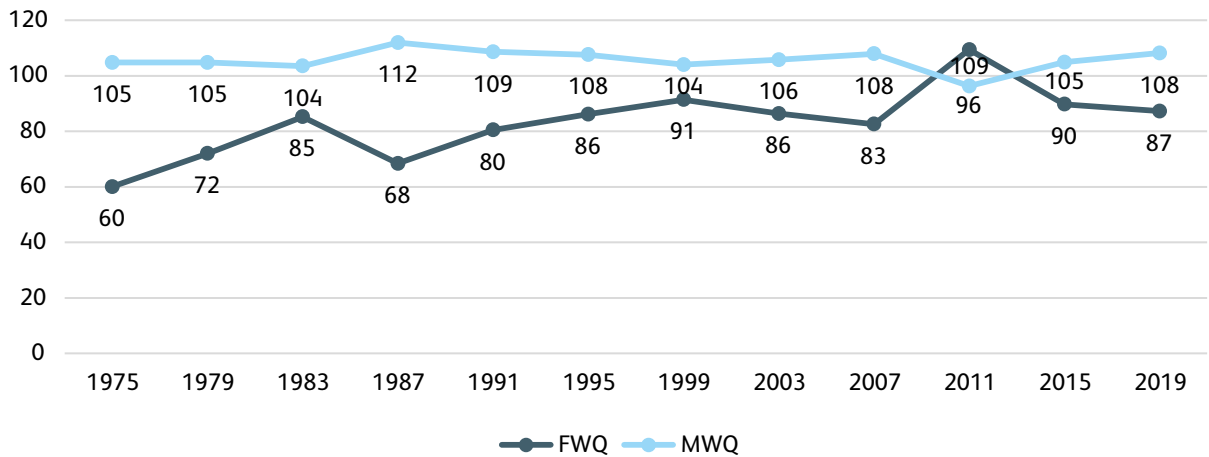


Abbildung 38: Wahlquote für Frauen und Männer bei Kantonratswahlen
Anerkanntes Mass für Wahlquoten: Vergleich Anteil gewählte Frauen mit Anteil auf Wahllisten multipliziert mit 100. Eine Quote unter 100 zeigt eine unterdurchschnittliche Wahlchance an [Quelle: LUSTAT 2020k, 2020m](#)

Betrachtet man die Frauen- und Männeranteile auf unterschiedlichen Ebenen, so fällt vor allem die fehlende Vertretung in der Kantonsregierung auf, die nicht an fehlenden geeigneten Kandidatinnen liegen kann – im Nationalrat sind Luzernerinnen am besten vertreten (vgl. Abbildung 39).

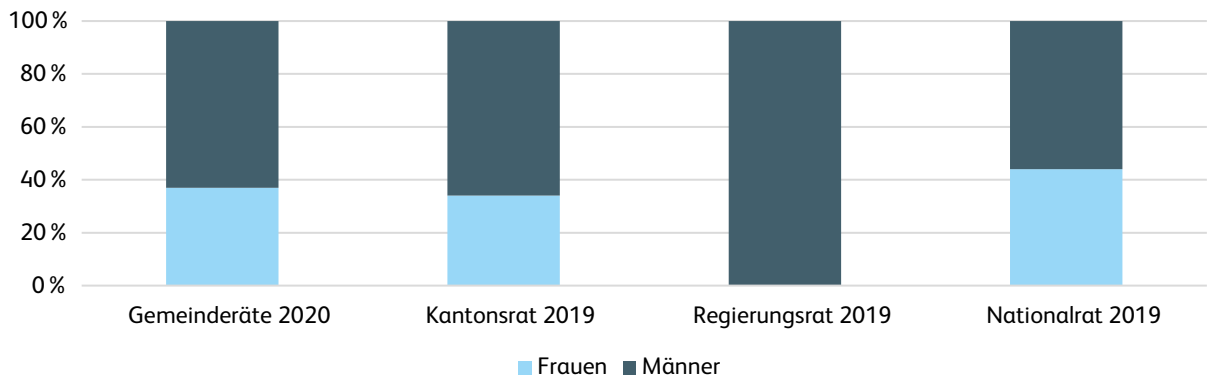


Abbildung 39: Geschlechterverhältnisse auf unterschiedlichen politischen Ebenen 2019/2020
Quellen: LUSTAT 2020k, 2020n, BFS 2020x, Kanton Luzern 2020i

6.5.6 Bestimmungsfaktoren und Massnahmen zur ausgewogenen politischen Repräsentation

Wesentliche Rahmenbedingungen für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der institutionalisierten Politik finden sich im institutionellen, politisch-kulturellen und sozial-strukturellen Bereich (vgl. auch im Folgenden Fuchs 2020). Aus der umfangreichen Forschungsliteratur ist Folgendes bekannt:

Institutionelle Faktoren:

- das Proporzwahlrecht, grössere Wahlkreise und die Listenwahl
- in den Parteien: Frauensektionen, finanzielle Unterstützung von Kandidatinnen und transparente Bottom-Up-Nominationsverfahren
- verbindliche Quoten und Regeln zur Listengestaltung z. B. Reisverschlussystem (Im Kanton Luzern haben die Grünen und die SP in ihren Statuten das Ziel einer ausgewogenen Geschlechtervertretung verankert, verbindliche Quoten gibt es nicht.)

Politische Kultur:

- geschlechtersensible politische Bildung und Sozialisation
- eine egalitäre Vorstellung von Geschlechterrollen in Gesellschaft und Politik
- gezieltes Mentoring politisch interessierter Frauen (zur Stärkung des Selbstbewusstseins)
- Null-Toleranz gegenüber Sexismus, sexueller Belästigung und Drohungen (Interparliamentary Union 2016)
- Öffnung der Männernetzwerke

Sozialstrukturelle Faktoren:

- ein hohes Bildungsniveau, Einkommen, sowie eine hohe Erwerbstätigkeit
- zivilgesellschaftliches Engagement in Vorfeldorganisationen
- politiknaher Beruf und Führungspositionen (in Organisationen, öffentlicher Verwaltung, Unternehmen)
- Abkömmlichkeit insbesondere im Milizsystem (eine gewisse zeitliche Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung sowie genügend Freizeit)

Die sozialstrukturellen Voraussetzungen für politische Teilhabe von Frauen haben sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert. Das Problem mangelnder Vereinbarkeit von Familie, Erwerbsarbeit und Politik dürfte sich allerdings akzentuiert haben und betrifft alle Eltern, die Sorgeverantwortung teilen.

In der Schweiz gibt es etwa seit dem Jahr 2000 zahlreiche Massnahmen, um Frauen in der Politik zu stärken. Zu nennen sind Aktionen der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, etwa Mentoringprojekte («Von Frau zu Frau», 2000–2006, EFK 2012: 52), Unterstützungskampagnen für weibliche Kandidaturen («Frauen bauen Zukunft» 2011, «Frauen wählen» 2015 und «halbe-halbe»-Videospots, vgl. EFK 2012: 44–45, EFK 2020). Zudem engagierte sich alliance f 2019 mit der Kampagne «Helvetia ruft», um Frauen für eine Kandidatur zu mobilisieren.⁸⁵ Auch im Kanton Luzern gibt es immer wieder Aktionen zur Frauenförderung in der Politik. Als jüngste Initiative ist das überparteiliche Netzwerk «Frauen Luzern Politik» zu nennen, die insbesondere im Vorfeld der Wahlen 2019 engagiert waren.

Das Schweizer Wahlrecht stellt gute Bedingungen für eine ausgewogene Repräsentation bereit; Regelungen in den Parteien liegen in deren Verantwortung. Sensibilisierungskampagnen sind Bestandteil des aktiven staatlichen Gleichstellungsauftrags und werden auch von der Zivilgesellschaft wahrgenommen.

⁸⁵ Vgl. de.alliancef.ch/helvetia-ruft.

Schliesslich sind Fragen der **Vereinbarkeit** von politischem Mandat und Kinderbetreuung in den letzten Jahren mehrmals auf die politische Agenda gesetzt worden. Ein entsprechendes Postulat von Nationalrat Cédric Wermuth (17.3210) wurde 2017 aber abgelehnt, wie vor ihm zahlreiche ähnliche Vorstösse. Umgekehrt hat der Luzerner Kantonsrat ein Postulat von Melanie Setz Isenegger (siehe Tabelle 6) am 26. Oktober 2020 für erheblich erklärt. An bewährten Praxen fehlt es nicht. Neben Stellvertretungsregelungen ist insbesondere eine vereinbarkeitsfreundliche Sitzungsorganisation förderlich, damit auch Eltern mit Betreuungspflichten in Parteien und Gremien arbeiten können. Dazu gehören die Erstattung von Kinderbetreuungskosten, das Angebot einer Kinderbetreuung bei längeren Sitzungen (z.B. Retraiten), die zuverlässige Planung und Einhaltung von Endzeiten für Sitzungen sowie die Abstimmung von Sitzungszeiten mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen.

Empfohlen werden vertiefte Analysen zum Engagement von Frauen und Männern bevor sie ein Mandat erreichen, also in politischen Organisationen, in Parteien und internen Karrieren. Hier muss es zukünftigen Studien oder Projekten vorbehalten bleiben, auch die Realitäten vor Ort zu untersuchen, beispielsweise mit Erhebungen und Gesprächen mit Parteien.

6.5.7 Geschlecht und Gleichstellungspolitik

Die Parlamentsgeschäfte in den letzten Jahren zeigen, dass aus den Reihen des Rates immer wieder Postulate zur Gleichstellung eingereicht werden. So waren es seit 2010 49 Vorstösse (inkl. Petitionen), die sich mit Gleichstellungsstrukturen, Lohngleichheit, Vaterschaftsurlaub, Repräsentation der Frauen bei Veröffentlichungen und Frauenquote in Strategie- und Aufsichtsgremien, Vereinbarkeit beschäftigen; auch die Ressourcensituation zur Prävention häuslicher Gewalt war Thema. Besonders aktiv sind in diesem Feld Kantonsrätinnen. Ihr Engagement unterstreicht, dass für gleichstellungspolitische Initiativen nach wie vor die Präsenz von Frauen in den Legislativen wichtig ist (Lloren 2014; Fuchs 2015).

Datum	Parlamentsgeschäft
29.06.2020	Postulat Sager Urban und Mit. über die Weiterentwicklung der externen Kinderbetreuung im Vorschulalter
23.06.2020	Postulat Setz Isenegger Melanie über Grundlagen erarbeiten für eine bessere Vereinbarkeit von politischer Arbeit und Familie
22.06.2020	Postulat Schurtenberger und Mit. über die Erhaltung und den volkswirtschaftlichen Nutzen von Kindertageseinrichtungen
18.05.2020	Postulat Berset Ursula und Mit. über positive Erfahrungen mit Homeoffice und digitalen Instrumenten in der Verwaltung verankern
18.05.2020	Postulat Marti André und Mit. Über Smart Working
27.01.2020	Anfrage Bucher Noëlle und Mit. über die Qualitätssicherung in Spielgruppen
02.12.2019	Anfrage Sager Urban und Mit. über die Arbeitsbedingungen und die Betreuungsqualität in Kindertagesstätten
02.12.2019	Anfrage Setz Isenegger Melanie und Mit. über die Anordnung von Lernprogrammen bei häuslicher Gewalt
02.12.2019	Anfrage Setz Isenegger Melanie und Mit. über die Zuständigkeit von Opferschutzstellen für Menschen auf der Flucht
02.12.2019	Postulat Engler Pia und Mit. über die Schulung von Fachpersonen zum Thema häusliche Gewalt

02.12.2019	Postulat Meyer-Jenni Helene und Mit. über eine effektive Koordinations- und Präventionsstelle «Häusliche Gewalt»
07.11.2019	Kommissionsmotion der GASK (Gesundheit, Arbeit und Soziale Sicherheit) verlangt Bericht zur Gleichstellung
21.10.2019	Postulat Frey Monique und Mit. über Outsourcing rückgängig machen und Frauen(tiefst)löhne anheben
16.09.2019	Anfrage Adrian Nussbaum und Mit. über die Finanzierung der Kinderbetreuung
16.09.2019	Petition Frauen*streik Luzern an den Kantonsrat des Kantons Luzern
17.06.2019	Postulat Sager Urban und Mit. über bezahlbare Kita-Tarife bei gleichzeitig fairen Löhnen
25.03.2019	Anfrage Huser Barmettler Claudia und Mit. über das Ziel und den Auftrag der Dienststelle Soziales und Gesellschaft im Bereich Diversität und Gesellschaft
04.12.2018	Postulat Candan Hasan und Mit. über die Gewährleistung der Integrität besonders schutzbedürftiger geflüchteter Menschen
23.10.2018	Postulat Fanaj Ylfete und Mit. über die Darstellung des Geschlechteranteils im Kantonsrat in den Wahlunterlagen
17.09.2018	Postulat Huser Barmettler Claudia und Mit. über die Lohnbanddeklaration in Stellenausschreibungen
10.09.2018	Postulat Huser Barmettler Claudia und Mit. über eine Statistik über den Frauenanteil in politischen Ämtern in den Luzerner Gemeinden
08.05.2018	Motion Sager Urban und Mit. über die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen
30.01.2018	Motion Reusser Christina und Mit. über die Erstellung eines Berichtes zur Familienpolitik des Kantons Luzern (Familienbericht)
30.10.2017	Postulat Fanaj Ylfete und Mit. über eine sofortige Aufstockung bei der Kriminalpolizei (im Bereich Sexualdelikte)
31.10.2017	Postulat Agner Sara und Mit. über Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung
31.10.2017	Postulat Huser Barmettler Claudia und Mit. über die Prüfung der Einreichung eines Gesuchs zur zusätzlichen finanziellen Unterstützung der Kinderbetreuung durch den Bund
27.10.2017	Petition der kantonalen Jugendsession Vaterschaftsurlaub für den Kanton Luzern
18.09.2017	Anfrage Agner Sara und Mit. über die Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Kanton Luzern
11.09.2017	Postulat Frye Urban und Mit. über offene Stellen bei Verwaltung und kantonalen Betrieben: Bei gleicher Qualifikation Bevorzugung von Bewerbenden mit geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt
16.05.2017	Anfrage Sager Urban und Mit. über die hohen beruflichen Einstiegshürden für Fachfrau/Fachmann Betreuung durch lange Praktika in der Fachrichtung Kinder
15.05.2017	Postulat Frye Urban und Mit. über die konsequente Ausschreibung von Verwaltungsratsmandaten bei Gesellschaften, die vollständig oder mehrheitlich im Besitz des Kantons Luzern sind und Einwirkung auf die Ausschreibung von Verwaltungsratsmandaten bei Gesellschaften, an denen der Kanton Luzern beteiligt ist

08.11.2016	Postulat Reusser Christina und Mit. über die Unterzeichnung der Charta «Lohngleichheit im öffentlichen Sektor»
15.03.2016	Anfrage Kaufmann-Wolf Christine und Mit. über den Mangel an Pflegefachpersonal – Anstieg der wirtschaftlichen Sozialhilfe bei den Alleinerziehenden
23.06.2015	Postulat Reusser Christina und Mit. über die Erstellung einer vertiefteren Bedarfsanalyse zur Situation von gewaltbetroffenen Frauen im Kanton Luzern.
29.06.2015	Postulat Candan Hasan und Mit. über die politische Partizipation im Kanton Luzern
15.05.2015	Postulat Wolanin Jim und Mit. über den Kampf gegen Ausbeutung im Sexgewerbe
17.03.2015	Postulat Lorenz Priska namens der SP-/Juso-Fraktion über eine Frauenquote in Strategie- und Aufsichtsgremien der öffentlichen Hand
24.06.2014	Anfrage Bucher Michèle und Mit. über die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung
10.09.2013	Postulat Frey Monique und Mit. über die Verbesserung der (Betreuungs-)Angebote für Kinder im Vorschulalter im Kanton Luzern
18.06.2013	Motion Mennel Kaeslin Jacqueline und Mit. über eine kantonale Anstossfinanzierung für familienergänzende Kinderbetreuung im Vorschulalter
11.09.2012	Motion Suntharalingam Lathan und Mit. über einen Planungsbericht über die Umsetzung neuer Arbeitsmodelle wie Homeoffice und Jobsharing für Führungspersonen in der kantonalen Verwaltung
20.06.2011	Postulat Beeler Gehrer Silvana über die Ausweitung der Lohnkontrollen bei den flankierenden Massnahmen auf den Bereich Lohngleichheit
16.03.2010	Anfrage Reusser Christina und Mit. über die Auswirkung der Besteuerung und Kosten für Krippenplätze auf die Erwerbstätigkeit von Frauen
16.03.2010	Anfrage Töngi Michael und Mit. über die Lohnstruktur und Lohngleichheit
16.03.2010	Motion Frey Monique und Mit. über die Anpassung des Gesetzes über die öffentlichen Beschaffungen
16.03.2010	Motion Rebsamen Heidi und Mit. über eine geschlechtergerechte Budgetpolitik
16.03.2010	Motion Froelicher Nino und Mit. über eine die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freiwilligenarbeit fördernde Ausschreibungspraxis im Vollzeitstellenbereich (Ausschreibungen 80–100 %)
16.03.2010	Postulat Meile Katharina und Mit. über die Beteiligung am Lohngleichheits-Dialog
16.03.2010	Postulat Greter Alain und Mit. über eine gender- und alltagsgerechte Zusammensetzung von Bau-, Planungs- und Raumplanungsgremien

Tabelle 5: Vorstösse seit 2010 zum Thema Gleichstellung [Quelle: Kanton Luzern 2020j](#)

6.5.8 Exkurs: Situation in der Judikative

Die Geschlechterrepräsentation in den luzernischen Exekutiven ist sehr einseitig. In der Judikative sind die Ergebnisse besser. Im Kanton Luzern sind an den Bezirksgerichten bzw. erstinstanzlichen Gerichten 21 Richterinnen und 27 Richter tätig. Am Kantonsgericht ist die Geschlechterverteilung ausgeglichen, es arbeiten neun Richterinnen und neun Richter in der obersten gerichtlichen Behörde des Kantons Luzern. Am Arbeitsgericht arbeiten zwei Richterinnen und ein Richter und am Kriminalgericht sind drei Richterinnen und vier Richter tätig. Auch bei den Friedensrichter*innen sind Frauen zu 50 % vertreten (n = 2). Die einzige Gerichtspräsidentin ist am Arbeitsgericht tätig. Weitere Analysen waren

im Rahmen dieser Studie nicht möglich; Beschäftigungs- und Aufstiegsbedingungen wären aber ein wichtiges Feld, um die Gleichstellung noch fundierter beurteilen zu können. So könnten auch Lehren oder Ressourcen zu erfolgreicher Frauenförderung herangezogen werden, um diese auch in andere Bereiche zu übertragen. Wichtig wäre zudem eine systematische Analyse der Gerichtspraxen in Bezug auf gleichstellungsrelevante Fragen.

Für die Nominierung der Richter*innen sind die Parteien von entscheidender Bedeutung: in einem parteiinternen Auswahlverfahren werden Personen nominiert und die kantonsrätliche Kommission hört alle Personen an. Die Posten der 1. und 2. Instanz werden nach freiwilligem Parteienproporz im Kantonsrat gewählt. Guter Leumund und Befähigung zum Richteramt sind die formalen Voraussetzungen, eine fachliche Prüfung oder gar ein «Hearing» gibt es nicht. Bewerbungen von Einzelpersonen sind möglich, haben aber kaum Chancen (KRB Wobmann 2020; siehe auch Raselli 2011).

6.5.9 Wahrgenommene Lücken aus Sicht der Luzerner Zivilgesellschaft in der Politik

Beide Fokusgruppen kritisierten die **Untervertretung von Frauen in Gremien der Exekutive und der Legislative, aber auch in der öffentlichen Verwaltung**. In der Fokusgruppe Stadt wurde betont, dass Frauen in (politischen) Gremien eine Signalwirkung auf andere Bereiche hätten. Hieraus ergab sich die Forderung, **Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Politik und Familie zu verbessern und Anreize für mehr Frauen in der Politik** zu schaffen. Ein Beispiel ist das Stellvertreter*innenmodell für Politiker*innen, welches sicherstellt, dass Mütter und Väter während der Baby-pause nicht benachteiligt werden.

Nicht unmittelbar auf die Gleichstellung bezogen, sondern eher ein Meta-Thema ist der Wunsch nach mehr **Austausch und Dialog zwischen den Kantonsteilen**; während sich Landgemeinden häufig vergessen fühlen, sieht sich die Stadt oft genug als Exotin im konservativen Kanton.

7 Literaturverzeichnis

- Agredis (Hg.) (2020): *Jahresbericht 2019*. Gefunden unter <https://www.agredis.ch/20wp/wp-content/uploads/2020/04/agredis-2019-jahresbericht.pdf>
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; Tertilt, Michèle (2020): *The Impact of COVID-19 on Gender Equality. Working Paper*. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Gefunden unter https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26947/w26947.pdf
- Amacker, Michèle; Funke, Sebastian; Wenger, Nadine (2015): *Alleinerziehende und Armut in der Schweiz. Eine Studie im Auftrag der Caritas Schweiz*. Universität Bern: Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung.
- Amacker, Michèle; Büchler, Tina; Efonayi-Mäder, Denise; Egenter, Julia; Fehlmann, Joëlle; Funke, Sebastian; Graf, Anne-Laurence; Hausammann, Christina (2019): Postulat Feri 16.3407 «Analyse der Situation von Flüchtlingsfrauen». Zur Situation in den Kantonen. Bern: Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte.
- Amman, Kathrin (2020): Parlament macht Schritt Richtung «Ehe für alle». In: *Swissinfo.ch*. Gefunden unter <https://www.swissinfo.ch/ger/parlament-macht-schritt-richtung-ehe-fuer-alle-/45828822>
- Ammann, Eveline (2019): Handlungsstrategien im Kontext intersektionaler sozialer Ungleichheiten. Eine biografieanalytische Untersuchung zweier Geschwister einer albanischen Familie in der Schweiz. In: Negal Dörte (Hg.). *Die Problematisierung sozialer Gruppen in Staat und Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer Verlag. 239–256.
- Amstutz, Nathalie; Müller, Catherine (2013): Diversity Management. In: Steiger, Thomas; Lippmann, Eric. (Hg.). *Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte*. Berlin Heidelberg: Springer Verlag. 775–796.
- ARF/FDS, FOCAL, Ciné suisse (2016): *Schweizer Filmförderung. Die Gender-Frage*. Gefunden unter https://www.arf-fds.ch/wp-content/uploads/2016/01/SWAN_Broschuere_neu_def.pdf
- Association des Parents Gays et Lesbiens APGL (2007): *Guide Bibliographique de l'Homoparentalité*. Paris: APGL.
- Avanzini, Jana (2017): Frauenstimmrecht: Wie war das noch einmal im konservativen Luzern? In: *Zentralplus*. Gefunden unter https://www.zentralplus.ch/frauenstimmrecht-wie-war-das-noch-einmal-im-konservativen-luzern_trashed-773773/
- Averett, Paige; Yoon, Intae; Jenkins, Carol L. (2013): «Older Lesbian Experiences of Homophobia and Ageism». In: *Journal of Social Service Research*, 39 (1). 3–15.
- Bader, Dina (2019): Picturing female circumcision and female genital cosmetic surgery: a visual framing analysis of Swiss newspapers, 1983–2015. In: *Feminist Media Studies*, 19 (8). 1159–1177
- Baer, Susanne; Bittner, Melanie; Götsche, Anna Lena (2010): *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- BAK, Bundesamt für Kultur (2019): *Diversität in Schweizer Kinofilmen 2017–2018. Tendenzen aus der Zwischenevaluation der «Gender Map» Datenerhebung*. Hg. v. Bundesamt für Kultur (BAK). Locarno.
- BAK, Bundesamt für Kultur (2020a): *Diversität in Schweizer Kinofilmen 2017–2019. Ergebnisse aus der «Gender Map» Datenerhebung*. Hg. v. Bundesamt für Kultur (BAK).

- BAK, Bundesamt für Kultur (2020b): *Gender in der selektiven Filmförderung 2013–2019*. Hg. v. Bundesamt für Kultur (BAK). Bern.
- Balthasar, Andreas; Blatter, Joachim; Müller, Franziska (2014): *Wie evidenzbasiert und gendersensibel ist die Politikgestaltung in Schweizer Kantonen? Das Beispiel der Steuerpolitik und der Sozialtransfers zugunsten von Familien. Zusammenfassung der Projektergebnisse – Langversion*. Bern. Gefunden unter http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_projekte_balthasar_zusammenfassung_projektergebnisse_lang.pdf
- Bannwart, Bettina (2009): *Erfolgreiche Zusammenführung von Verwaltungsstellen. Positionierung der Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Zusammenführung mit den Bereichen Behinderung und Migration anlässlich der Regierungs- und Verwaltungsreorganisation 2009 (RV09)*. Basel: Fachhochschule Nordwestschweiz. Hochschule für Wirtschaft (Arbeitsberichte der Hochschule für Wirtschaft, 16).
- BASS, Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (2001): *Working Poor in der Schweiz. Gesamtbericht einer Untersuchung über Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung*. Gefunden unter https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2001/BFS_2001_WorkingPoor_Gesamtbericht.pdf
- BASS, Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (2017): *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.2118701.html>
- BASPO, Bundesamt für Sport (2020): *Jugend + Sport – das grösste Sportförderungsprogramm des Bundes*. Gefunden unter <https://www.jugendundsport.ch/>
- Bereswill, Mechthild (2017): Rezension: Anne Kersten (2015). Opferstatus und Geschlecht – Entwicklung und Umsetzung der Opferhilfe in der Schweiz. [Rezension des Buches Opferstatus und Geschlecht: Entwicklung und Umsetzung der Opferhilfe in der Schweiz, von A. Kersten]. In: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 9 (1). 163–165. Gefunden unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51214-0>
- Besson, Samantha (2003): Les obligations positives de protection des droits fondamentaux – Un essai en dogmatique comparative. In : *ZSR*, 122, Halbband I. 49–96.
- Binggeli, Steve; Schröter, Oliver; Bieri, Jennifer (2018): Lohngleichheitsanalyse. Zwei wissenschaftliche Methoden und deren diskriminierungsfreie Anwendung. In: *Jusletter* 26. März 2018
- Bischoff, Christine (2016): Blickregime der Migration. Images und Imaginationen des Fremden in Schweizer Printmedien. In: *Internationale Hochschulschriften*, 633. Münster: Waxmann.
- Blome, Agnes; Fuchs, Gesine (2017): Macht und substantielle Repräsentation von Frauen. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 26 (1). 55–69.
- Boulila, Stefanie Claudine (2019a): Race and racial denial in Switzerland. In: *Ethnic and Racial Studies*, 42 (9). 1401–1418.
- Boulila, Stefanie Claudine (2019b): *Race in Postracial Europe: An Intersectional Analysis*. London: Rowman and Littlefield International.
- Boulila, Stefanie Claudine (2020): *Advancing Liveable Lives for Lesbians in Europe – Intersectional Challenges and Future Policy-Making*. Berlin: Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.

- Buccheri Hess, Grazia; Misoch, Sabina (2016): *Sensibilisierung stationärer Alters- und Pflegeeinrichtungen im Umgang mit LGBTI- sowie HIV+ / aidskranken Klient*innen*. Interdisziplinäres Kompetenzzentrum Alter (IKOA). St. Gallen: Fachhochschule St. Gallen.
- Bühler, Elisabeth (2001): *Frauen- und Gleichstellungsatlas*. Zürich: Seismo.
- Bundesrat (2011): *Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle*. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011. Bern.
- Bundesrat (2014): *Stellungnahme zur Interpellation 13.4229. Chancengleichheit für LGBT-Personen im Bereich der Gesundheit*. Gefunden unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20134229>, zuletzt aktualisiert am 24.07.2020
- Bütikofer, Sarah; Craviolini, Julie; Hermann, Michael; Krähenbühl, David (2020): *Schweizer Familien in der Covid-19-Pandemie. Spezialauswertung des SRG-Corona-Monitors zu Familien- und Betreuungsstrukturen im Kontext der Krise*. Zürich: Forschungsstelle sotomo. Gefunden unter www.news.admin.ch/news/message/attachments/61707.pdf.
- Caritas (2015): *Gegen die Armut Alleinerziehender. Existenzsicherung ermöglichen und Chancengerechtigkeit garantieren*. Positionspapier. Gefunden unter <https://www.caritas.ch/de/was-wir-sagen/unsere-positionen/positionspapiere.html>
- Caritas (2018): *Armut ist weiblich*. https://www.caritas.ch/de/aktuelles/blog/detail/blog/armut-ist-weiblich.html?cHash=611448f49de0172599f73b8a68ac40db&no_cache=1
- Caritas Schweiz (2014): *Handbuch Armut*. Luzern: Caritas Verlag. Gefunden unter <https://www.caritas.ch/de/was-wir-sagen/publikationen/handbuch-armut.html>
- Caritas Zürich (2020): In: *Nachbarn*, 1 (20). Gefunden unter <https://www.caritas-luzern.ch/aktuelles/news/nachbarn-die-aktuelle-ausgabe-unseres-magazins-ist-da>
- Carri, Christiane. (2019): *Lesbian stepchild adoption – alliances and conflicts with child protection services in Germany*. Conference Presentation at the ECSWR 2019.
- CEDAW Ausschuss (Hg.) (1992): *General recommendations adopted by the committee on the elimination of discrimination against women*. General recommendation, 19. Violence against women. Gefunden unter https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_E.pdf
- Cherguit, Jasina; Jan Burns, Sharon Pettle; Fiona Tasker (2013): «Lesbian co mothers' experiences of maternity health-care services». In: *Journal of Advanced Nursing*, 69 (6). 1269–1278.
- CIJ, Center for Intersectional Justice (2019) *Intersektionalität in Deutschland: Chancen, Lücken und Herausforderungen*. Berlin: Center for Intersectional Justice.
- Collins, Caitlyn; Landivar, Liana Christin; Ruppner, Leah; Scarborough, William J. (2020): «COVID 19 and the Gender Gap in Work Hours». In: *Gender, Work & Organization*, 4. Gefunden unter <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- CURAVIVA Luzern (2020): Gefunden unter <https://www.curaviva-lu.ch/CURAVIVA-LU/PyI9g>
- CURAVIVA Luzern (ohne Datum): *Acht Rechte der Ethik*.

- Dachverband Regenbogenfamilien (2017): *Nationale Umfrage 2017*. Gefunden unter <https://www.regenbogenfamilien.ch/nationale-umfrage/>
- Dachverband Regenbogenfamilien (ohne Datum): Gefunden unter <https://www.regenbogenfamilien.ch/>
- Dahinden, Isabelle (2018): Wie es um die Frauen auf den Luzerner Festivalbühnen steht. In: *Zentralplus*. Gefunden unter <https://www.zentralplus.ch/wie-es-um-die-frauen-auf-den-luzerner-festivalbuehnen-steht-835877/>
- Davy, Zowie; Siriwardena, A. Niroshan (2012): To be or not to be LGBT in primary health care: health care for lesbian, gay, bisexual, and transgender people. In: *The British journal of general practice: the journal of the Royal College of General Practitioners*, 62 (602). 491–492.
- Davy, Zowie (2015): The DSM-5 and the Politics of Diagnosing Transpeople. In: *Archives of Sexual Behavior*, 44 (5). 1165–1176.
- Die Bundesversammlung – das Schweizer Parlament (2020): Aussergewöhnliche Frauen. Gefunden unter <https://www.parlament.ch/de/%C3%BCber-das-parlament/politfrauen/aktionen-im-parlamentsgebäude/hommage-pionierinnen-bundesversammlung>
- Dienststelle Gesundheit und Sport, Kanton Luzern (2015): Strafloser Schwangerschaftsabbruch. Gefunden unter https://gesundheits.lu.ch/-/media/Gesundheit/Dokumente/Humanmedizin/merkblatt_strafloser_schwangerschaftsabbruch.pdf?la=de-CH
- Dienststelle Gymnasialbildung, Kanton Luzern (Hg.) (2019): *Guter MINT-Unterricht für Mädchen und Jungen. Anregungen für die Umsetzung im Lehralltag*. Gefunden unter https://kantonsschulen.lu.ch/-/media/Kantonsschulen/Dokumente/MINT/MINT_2019_Dok/Guter_MINT_Unterricht_fuer_Maedchen_und_fuer_Jungen_DGYM_Kt_LU_2019geschuetzt.pdf
- DISG, Dienststelle Soziales und Gesellschaft (ohne Datum, a): Kommission Soziales und Gesellschaft. Hg. v. Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG). Gefunden unter https://disg.lu.ch/kommissionen/ko_soziales_und_gesellschaft
- DISG, Dienststelle Soziales und Gesellschaft (ohne Datum, b): Opferberatungsstelle des Kantons Luzern. Hg. v. Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG). Gefunden unter https://disg.lu.ch/themen/opferberatung/Opferberatung_inhalt
- DISG, Dienststelle Soziales und Gesellschaft (ohne Datum, c): Kinderbetreuung des Kanton Luzern. Hg. v. Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG). Gefunden unter https://disg.lu.ch/themen/gleichstellung/gleich_aktivitaeten/familienfreundlichkeit/familienfreundlichkeit_umsetzen/kinderbetreuung
- DISG, Dienststelle Soziales und Gesellschaft (ohne Datum, d): Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Luzern 2016–2019. Hg. v. Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) Gefunden unter https://disg.lu.ch/themen/gleichstellung/gleich_aktivitaeten/familienfreundlichkeit
- Dorer, Johanna; Geiger, Brigitte; Hipfl, Brigitte (Hg.) (2019): *Handbuch Medien und Geschlecht. Perspektiven und Befunde der feministischen Kommunikations- und Medienforschung. Living reference work*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Springer Reference Sozialwissenschaften).

- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2009): *Von der Idee zur Tat – Das heisst CEDAW. Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau*. Hg. v. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).
- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2010): *Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit. Impulse aus Sicht der Gleichstellung*. Unter Mitarbeit von Katharina Belser. Bern.
- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2018): *Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Aufgaben und Massnahmen des Bundes zur Umsetzung des Übereinkommens des Europarates (Istanbul-Konvention)*. Hg. v. Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).
- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2020a): *Lohnleichheit analysieren – einfach und sicher mit Logib*. Gefunden unter <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib.html>.
- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2020b): *Charta der Lohnleichheit im öffentlichen Sektor*. Gefunden unter <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohnleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohnleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html>
- Ecoplan (2016): *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen: Was machen die Kantone/Gemeinde?* Gefunden unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Frauen_Arbeitsmarkt/familienfreundliche-arbeitsbedingungen.html
- Ecoplan (2019): *Lohnleichheit im öffentlichen Sektor. Ergebnisse des Monitorings Lohnleichheit 2016 bis 2019*. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. Gefunden unter <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohnleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/was-tun-bund-kantone-und-gemeinden.html>
- Ecoplan (2020): *Überblick zur Situation der familienergänzenden Betreuung in den Kantonen*. Gefunden unter https://www.kinderjugendpolitik.ch/fileadmin/kinderjugendpolitik.ch/redaktion/2020.10.07_ecoplan_feb_de_final.pdf?v=1602156782
- EDI, Eidgenössisches Departement des Innern (2020): *Monitoring Lohnleichheit im öffentlichen Sektor. Übersicht über das Engagement des öffentlichen Sektors*. Gefunden unter <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohnleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/was-tun-bund-kantone-und-gemeinden.html>
- EGgen, Bernd (2010): *Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften ohne und mit Kindern: Soziale Strukturen und künftige Entwicklungen*. In: Funcke, Doreth; Thorn, Petra (Hg.). *Die Geschlechtliche Familie mit Kindern. Interdisziplinäre Beiträge zu einer neuen Lebensform*. Bielefeld: Transcript. 37–61.
- EKF, Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (2001): *Frauen – Macht – Geschichte*. Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848–2000. Kapitel 3.8. Schwangerschaftsabbruch. Hg. v. Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF). Bern.
- EKF, Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (2012): *Politisch am Ball*. In: *Frauenfragen*, 35 (1). 44–45, 52.
- EKF, Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (2017): *Frauen – Macht – Geschichte. Frauenpolitik und Gleichstellung in der Schweiz 2001–2017*. Kapitel 2.9 Schwangerschaftsabbruch. Hg. v. Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF). Bern, zuletzt geprüft am 24.07.2020.

- EKF, Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (2020): Medienmitteilungen. Gefunden unter: <https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home/dokumentation/medienmitteilungen.html>
- Engler, Pia (2019): P159 Postulat Engler Pia und Mit. über Schulung von Fachpersonen zum Thema Häusliche Gewalt.
- Erne, Roland; Imboden, Natalie (2015): Equal pay by gender and by nationality: a comparative analysis of Switzerland's unequal equal pay policy regimes across time. In: *Cambridge Journal of Economics*, 39 (2). 655–674.
- Escher, Marion (2000): Instrumente gleichstellungspolitischen Mainstreamings. In: Foster Helga; Helga Lukoschat, Helga; Schaeffer-Hegel, Barbara (Hg.). *Die ganze Demokratie. Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik*, 2. Auflage. Herbolzheim: Centaurus. 197–227.
- Europarat (Hg.) (ohne Datum): Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Istanbul-Konvention – Flyer. Gefunden unter <https://rm.coe.int/ger-leaflet-general/16806ffc9b>
- European Court of Human Rights (2019): Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention. Strasbourg. Gefunden unter https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_ENG.pdf
- European Institute for Gender Equality (2020): Measuring gender equality in the European Union. Gefunden unter <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>
- Fachgruppe Alter von Pink Cross, LOS, TGNS, InterAction und QueerAltern (Hg.) (2020a): Erwartungen der LGBTIQ-Menschen an Alters- und Pflegeeinrichtungen und Spitäler, an Spitex und Pflegefachschulen sowie an die Fachgruppe Alter. Bern.
- Fachgruppe Alter von Pink Cross, LOS, TGNS, InterAction und QueerAltern (Hg.) (2020b): Erwartungen der LGBTIQ-Menschen an Alters- und Pflegeeinrichtungen und Spitäler, an Spitex und Pflegefachschulen sowie an die Fachgruppe Alter. Zusammenfassung des Berichts. Bern.
- Fachstelle für Chancengleichheit Universität Luzern (2017): Frauen und Männer an der Universität Luzern. Gefunden unter <https://www.unilu.ch/news/uni-leben/frauen-und-maenner-an-der-uni-luzern-neue-broschuere-3149/>
- Fischer, Evelyne (2018): Luzern: Jeden Tag entscheidet sich eine Frau für eine Abtreibung. In: *Luzerner Zeitung*. Gefunden unter <https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/luzern/luzern-jeden-tag-entscheidet-sich-eine-frau-fuer-eine-abtreibung-ld.1029115>
- Frauenstreik Komitee (2019): Wir fordern! Gefunden unter <https://www.frauenstreikluzern.ch/frauen-streik-2019/wir-fordern/>
- Friedrich, Bettina (2020): Digitalisierung verorten: Eine Einleitung. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 28 (1). 3–6.
- Fuchs, Gesine; Graf, Patricia (2019): Soziale Ungleichheit 4.0 – Geschlechterverhältnisse und Digitalisierung. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 28 (1). 85–94.

- Fuchs, Gesine (2008): *Das Volk vertreten. Studie zu Entwicklung der politischen Repräsentation in Baselland seit der Einführung des Frauenstimmrechts 1968*. Liestal: Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann.
- Fuchs, Gesine (2015): Substantielle Repräsentation im Schweizer Parlament: Zum Agenda Setting beruflicher Gleichstellungspolitik 1996–2011. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 24 (1). 73–83.
- Fuchs, Gesine (2018): *Gleichstellungspolitik in der Schweiz. Einführung in ein umstrittenes Politikfeld*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbra Budrich.
- Fuchs, Gesine (2020): Politische Partizipationsforschung und Geschlecht – Eine Reflexion. In: Beck, Dorothee; Henninger, Annette (Hg.). *Konkurrenz für das Alphamännchen. Politische Repräsentation und Geschlecht*. Roßdorf: Ulrike Helmer Verlag. 250–266.
- Fuchs, Gesine; Gebhard, Oriana; Lanfranconi, Lucia M.; Rühl Thomas (2019): «Entwicklung von Zertifikaten der Chancen- und Lohngleichheit» Modul 1: Analyse des Markts für Chancen- und Lohngleichheitszertifikate. Internes Arbeitspapier.
- Fuchs, Gesine; Lanfranconi, Lucia M.; Gebhard Ludwig, Oriana (2018): *Nationales Barometer Gleichstellung 2018. Fokus Lohngleichheit*. Unter Mitarbeit von Frania, Franzisca. Hg. v. Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Bern. Gefunden unter https://www.equality.ch/pdf_d/20181116_Nationales_Barometer_Gleichstellung_2018.pdf
- Fuchs, Gesine; Lanfranconi Lucia M.; Bögli, Annelis; Pilotto Maria (2020): Persistenz des «männlichen Ernährermodells» in der Umsetzung der Schweizerischen Arbeitslosenpolitik: eine explorative Analyse auf mehreren Ebenen. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit*, 25 (19). Zürich: Seismo Verlag. 52–70.
- Gabb, Jacqui (2005a): Lesbian m/otherhood: Strategies of familial-linguistic management in lesbian parent families. In: *Sociology*, 39 (4). 585–603.
- Gabb, Jacqui. (2005b): Locating lesbian parent families. In: *Gender, Place, Culture*, 12 (4). 419–432.
- Gasser, Nathalie (2020) *Islam, Gender, Intersektionalität: Bildungswege junger Frauen in der Schweiz*. Bielefeld: Transcript.
- Gebhard, Oriana; Lanfranconi, Lucia M.; Fuchs, Gesine (2019): Zertifikat der Chancen- und Lohngleichheit. Grundlagenpapier für die CLG-Zertifizierung. Zürich: Verein für Chancen- und Lohngleichheit. (unveröffentlichtes Arbeitspapier).
- Geschäftsstelle Nationaler Zukunftstag (Hg.) (ohne Datum): *Leitfaden für Schulen und Lehrpersonen. Projekte für Mädchen und Jungen am Nationalen Zukunftstag*. Gefunden unter https://www.nationalerzukunftstag.ch/fileadmin/files/Leitfaden/Leitfaden_fuer_schulen.pdf
- GFS. Bern (Hg.) (2019): *Befragung sexuelle Gewalt an Frauen im Auftrag von Amnesty International Schweiz. Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Frauen sind in der Schweiz verbreitet. Hohe Dunkelziffer im Vergleich zu strafrechtlich verfolgten Vergewaltigungen*. Bern.
- Gillioz, Lucienne; Ducret, Véronique; Guisan, Isabelle; Puy, Jacqueline de (1997): *Domination et violence envers la femme dans le couple*. Lausanne: Payot.

- Glaus, Christian (2018): Adoption: Regenbogenfamilien: Das neue Adoptionsrecht. In: *Luzern Zeitung*. Gefunden unter <https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/luzern/adoption-regenbogenfamilien-das-neue-adoptionsrecht-greift-ld.93275>
- Gloor, Daniela; Meier, Hanna (2016): Violence against women – an indicator of gender equality?! In: Liebig, Brigitte; Gottschall, Karin; Sauer, Birgit (Hg.). *Gender equality in context. Policies and practices in Switzerland*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Publishers. 63–86.
- Gretler Heusser, Simone; Müller, Meike (2016): *Sensibilisierungsstudie LGBTI und HIV+ /Aids im Alter. Ergebnisse der Befragung von Spitex-Organisationen*. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Institut für Soziokulturelle Entwicklung. Luzern.
- Grohsam, Irene; Hausammann, Christina; Vinogradov, Olga (2014): *Institutionelle Verankerung von LGBTI-Themen in der Schweiz. Umsetzung der Empfehlung CM / Rec (2010)5 des Ministerkomitees des Europarats*. Bern.
- Gruppe 14. Juni (ohne Datum): «Prix Promenade – «Frauennamen ins Strassennetz!». Gefunden unter <https://www.gruppe14juni.ch/prix-promenade>
- Grüne Berlin (2015): Familienfreundliche Partei – Ehrenamtliches Engagement von Eltern bei Bündnis 90 / Die Grünen ermöglichen! Gefunden unter <https://gruene.berlin/partei/beschl%C3%BCsse-und-positionen/beschluss-ldk152-familienfreundliche-partei>
- Hagmann, Angie (2013): Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: Frauen. Hg. v. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen. Bern.
- Hajek, Katharina (2013): Familienduell. Von der politischen Regulierung und den Kämpfen um Familie. In: *Prokal*, 173. Münster: Westfälisches Dampfboot. 519–537.
- Hasenjürgen, Brigitte (2018): *Armut: verborgene Armutsrisiken im Blick der Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Held, Nina; Mengia Tschalaer (2019): Queer Asylum in Germany. Better Visibility and Access to Legal and Social Support Needed for LGBTQI+ People Seeking Asylum. Policy Brief, October 26. Bristol: University of Bristol.
- Helvetiarockt (ohne Datum): Homepage. Gefunden unter <https://helvetiarockt.ch>
- Hines, Sally; Ana Cristina Santos (2017): Trans* policy, politics and research: The UK and Portugal. In: *Critical Social Policy*, 38 (1). 35–56.
- Hotz, Sandra (2020): Auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter? In: *Schweizerische Juristen-Zeitung* 116. 3–18.
- Imboden, Natalie; Michel, Christine (2012): Gleichstellung als Sonderfall? Zur Vollzugsproblematik am Beispiel des Gleichstellungsgesetzes der Schweiz. In: Fuchs, Gesine; Berghahn, Sabine (Hg.). *Recht als feministische Politikstrategie. Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 21 (2). Opladen: Barbara Budrich. 96–107.
- Interface (2018): *Kinderbetreuung im Kanton Luzern – Betreuungsangebote Vorschulalter*. Erhebung 2017 zuhanden der Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) des Kantons Luzern. Gefunden unter <https://www.interface-pol.ch/projekte/erhebung-kinderbetreuung-kanton-luzern-2017>

- Interparliamentary Union (2016): *Sexism, harassment and violence against women parliamentarians*. Interparliamentary Union. Geneva. Gefunden unter <http://archive.ipu.org/pdf/publications/issuesbrief-e.pdf>
- Joye, Dominique; Carvalho Arruda, Carolina; Gauthier, Jacques-Antoine; Gross, Dinah; Gianettoni, Lavinia (2015): *Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz: stereotype Rollenbilder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Social change in Switzerland*. Gefunden unter <https://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=651>
- Kägi-Diener, Regula (2009): Die Bedeutung internationaler Diskriminierungsverbote, insbesondere von CEDAW, für die schweizerische Rechtsprechung. In: *Frauenfragen / Questions au féminin* 1. 42.
- Kälin, Walter; Künzli, Jörg (2013): *Universeller Menschenrechtsschutz*, 3. Auflage. Basel / Baden-Baden: Helbing Lichtenhahn.
- Kanton Bern (2020): Lohngleichheit bei Staatsbeträgen des Kantons Bern. Gefunden unter <https://www.sta.be.ch/de/start/themen/gleichstellung-von-frau-und-mann/gleichstellung-im-erwerbsleben/lohngleichheit/lohngleichheit-bei-staatsbeitraegen-des-kantons-bern.html>
- Kanton Luzern (2015): Volksinitiative «Kinder fördern – Eltern stützen, Ergänzungsleistungen für Familien». Gefunden unter https://www.lu.ch/-/media/Kanton/Dokumente/JSD/Wahlen_und_Abstimmungen/Volksbotschaft_2015_11_15.pdf
- Kanton Luzern (2019): Medienmitteilung: Kanton will Chancengerechtigkeit von Mädchen und Buben fördern. Gefunden unter [https://newsletter.lu.ch/inxmail/html_mail.jsp?id=0&email=newsletter.lu.ch&mailref=000fb5q0000ti000000000000chfyulv](https://newsletter.lu.ch/inxmail/html_mail.jsp?id=0&email=newsletter.lu.ch&mailref=000fb5q0000ti00000000000chfyulv), zuletzt geprüft am 30.09.2020.
- Kanton Luzern (2020a): Gesetz über die Volksschulbildung (VBG) – 400a.
- Kanton Luzern (2020b): Schul- und familienergänzende Tagesstrukturen im Kanton Luzern. Evaluationsbericht 2020. Gefunden unter https://volksschulbildung.lu.ch/-/media/Volksschulbildung/Dokumente/aufsicht_evaluation/systemevaluation/eval_tagesskturen_2020.pdf?la=de-CH
- Kanton Luzern (2020c): Personalrecht. Gefunden unter <https://personal.lu.ch/personalrecht>
- Kanton Luzern (2020d): Legislaturprogramm 2019–2023. Entwurf Kantonratsbeschluss über die Kenntnisnahme. Gefunden unter https://www.lu.ch/-/media/Kanton/Dokumente/Regierung/Kantonsstrategie/B3_Legislaturprogramm_2019_2023.pdf
- Kanton Luzern (2020e): HR Cockpit 2019. Kennzahlen der kantonalen Verwaltung Luzern. Gefunden unter https://personal.lu.ch/-/media/Personal/Dokumente/Home/HR_Cockpit_Web.pdf?la=de-CH
- Kanton Luzern (2020f): Mitteilung 14. Oktober 2020. Regierung unterzeichnet Work Smart Charta und bekennt sich damit zur Förderung einer neuen Arbeitskultur in der Verwaltung. Gefunden unter https://newsletter.lu.ch/inxmail/html_mail.jsp?id=0&email=newsletter.lu.ch&mailref=000f77y0000ti000000000000b2ie3ni
- Kanton Luzern (2020g): YouTube Kanal Kanton Luzern Übersicht. Gefunden unter <https://www.youtube.com/user/KtLuzern/featured>
- Kanton Luzern (2020h): YouTube Kanal Kanton Luzern Videos. Gefunden unter <https://www.youtube.com/user/KtLuzern/videos>

- Kanton Luzern (2020i): Regierung. Gefunden unter <https://www.lu.ch/regierung>
- Kanton Luzern (2020j): Kantonsrat. Parlamentsgeschäfte. Gefunden unter <https://www.lu.ch/kr/parlamentsgeschaeft/Overview?text=Gleichstellung&art=-0-1-2-3&bart=-0-1-2-3-4&vart=-0-1-2-3&wart=1&gart=1&status=-0-1>
- Kanton Luzern (2020k): Mitteilung 25. November 2020. Der Kanton Luzern verbessert Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gefunden unter https://newsletter.lu.ch/inxmail/html_mail.jsp?id=0&email=newsletter.lu.ch&mailref=000gdwy0000ti000000000000c0z4i6p
- Kanton Luzern (ohne Datum): Bedrohungsmanagement und Gewaltprävention. Gefunden unter <https://gewaltpraevention.lu.ch/>
- Kantonsrat (2016): Sitzung vom 15. März 2016, Protokoll-Nr. 115, Postulat Reusser Christina und Mit. über die Erstellung einer vertiefteren Bedarfsanalyse zur Situation von gewaltbetroffenen Frauen im Kanton Luzern (P 14). Ablehnung. Luzern.
- Kantonsrat (2020): Anfrage Melanie Setz Isenegger und Mit. Über Arbeitsbedingungen von Care-Migrantinnen in Care-Haushalten. 2020. Luzern.
- Karpman, Hannah E.; Ruppel, Emily. H.; Torres, Maria (2018): It wasn't feasible for us: Queer women of color navigating family formation. In: *Family Relations*, 67. 118–131.
- Kaufmann, Claudia; Steiger-Sackmann, Sabine (2009): *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*. Basel: Helbing und Lichtenhahn.
- Kaya, Meral (2012): Geschlecht im Schweizer Migrationsdiskurs – die postkoloniale Konstruktion der «unterdrückten Muslimin» und die rassistische Verwendung des Schleiers. In: Purtschert, Patrica; Lüthi, Barbara; Falk Francesca (Hg.). *Postkoloniale Schweiz. Formen und Folgen eines Kolonialismus ohne Kolonien*. Bielefeld: Transcript. 117–132.
- Keller, Véréna; Modak, Marianne; Messant-Laurent, Françoise (2013): Geschlechtergerechtigkeit in der Familie im aktivierenden Sozialstaat. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit*, 14. Zürich: Seismo.
- Kersten, Anne (2015): *Opferstatus und Geschlecht. Entwicklung und Umsetzung der Opferhilfe in der Schweiz*. Dissertation Universität Fribourg, 2013. Zürich: Seismo.
- Killias, Martin; De Puy, Jacqueline; Simonin, Mathieu (2005): *Violence experienced by women in Switzerland over their lifespan. Results of the International Violence against Women Survey (IVAWS)*. 1. Aufl. Bern: Stämpfli Verlag.
- Kohler, Alexandra (2019): «Die Schweizer Kunstmuseen müssen weiblicher werden». In: *swissinfo.ch*. Gefunden unter https://www.swissinfo.ch/ger/frauen-in-der-kunst_die-schweizer-kunstmuseen-muessen-weiblicher-werden-/44984506, zuletzt geprüft am 15.10.2020.
- Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling (Hg.) (2019): *Racial Profiling: Erfahrung, Wirkung, Widerstand*. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates (2002): 96.464 Parlamentarische Initiative Gewalt gegen Frauen als Offizialdelikt Revision von Artikel 123 StGB 96.465 Parlamentarische Initiative Sexuelle Gewalt in der Ehe als Of-

- fizialdelikt Revision von Artikel 189 und 190 StGB. Bericht der Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates. Gefunden unter <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2003/1909.pdf>
- Krook, Mona Lena; Schwindt-Bayer, Leslie (2013): Electoral Institutions. In: Waylen, Georgina; Celis, Karen; Kantola, Johanna; Weldon Laurel S. (Hg.). *The Oxford handbook of gender and politics*. Oxford: Oxford University Press. 554–578.
- Kubandt, Melanie; Monse, Pia; Sabla, Kim-Patrick (2019): «Gleichgeschlechtliche Elternschaft im Kitakontext.» In: *Sozial Extra*, 6. 380–83.
- Kübler, Susanne (2016): Verdienstvoll und nötig. Frauenprogramm am Lucerne Festival. In: *041 Das Kulturmagazin*, 28 (305). 10–12. Gefunden unter https://www.null41.ch/sites/default/files/magazine_archive/Kulturmagazin-Juli-August-2016-gzd.pdf
- Laky, Nina (2016): Selbstbewusst für eine radikale Reformierung. Frauen in der Kulturbranche. In: *041 Das Kulturmagazin*, 28 (305). 19. Gefunden unter https://www.null41.ch/sites/default/files/magazine_archive/Kulturmagazin-Juli-August-2016-gzd.pdf
- Lamprecht, Markus; Fischer, Adrian; Stamm, Hanspeter (2020): *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020*. Zürich, Genf: Seismo Verlag. Gefunden unter <https://www.seismoverlag.ch/de/daten/freiwilligen-monitor-schweiz-2020/>.
- Lanfranconi, Lucia M. (2014a): *Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs?* Dissertation. Universität Fribourg und FernUniversität in Hagen. Gefunden unter http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf
- Lanfranconi, Lucia M. (2014b): Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. In: *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6 (1). 93–110.
- Lanfranconi, Lucia M. (2020): Gleichstellen.ch. Gefunden unter <http://gleichstellen.ch/>
- Lanfranconi, Lucia M.; Chang, Yu-Ling; Das, Aditi; Simpson, Paul (2020): Equity versus equality: Discourses and practices within decentralized welfare to work programs in California. *Social Policy and Administration*. 1–17.
- Lanfranconi, Lucia M.; Lischer, Suzanne; Gebhard, Oriana; Safi, Netkey (in review): *Das gute Leben im Lockdown? Unterschiede im Verhalten, den Auswirkungen und der Unterstützung von Frauen und Männern mit und ohne Kinder im Haushalt in der Schweiz und in Deutschland während des Lockdowns aufgrund der Covid-19 Krise*.
- Lanfranconi, Lucia M.; Müller, Marianne; Pilotto, Maria; Fuchs, Gesine; Gebhard, Oriana (2019): *Literatur- und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben*. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Gefunden unter <https://zenodo.org/record/3378697#.XaojsUZKhPa>
- Lanfranconi, Lucia M., StremLOW, Jürgen; Hakim Ben Salah; Knüsel, René (Hg.) (2017): *Gemeinschaftliche Selbsthilfe in der Schweiz: Bedeutung, Entwicklung und ihr Beitrag zum Gesundheits- und Sozialwesen*. 1. Auflage. Bern: Hogrefe, vorm. Verlag Hans Huber.

- Lanfranconi, Lucia M.; Müller, Marianne; Pilotto, Maria; Fuchs, Gesine; Gebhard, Oriana (2019): *Literatur und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben*. Bericht. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Gefunden unter <https://zenodo.org/record/3378697#.X5rwp4hKhPa>
- Lempen, Karine; Aubert, Gabriel (2011): *Commentaire de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes*. Genève: Slatkine.
- Lempen, Karine; Voloder, Aner (2017): Analyse der kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004–2015). Hg. v. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern. Gefunden unter <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:95036>
- Lloren, Anouk (2015): Women's Substantive Representation: Defending Feminist Interests or Women's Electoral Preferences? In: *The Journal of Legislative Studies*, 21 (2). 144–167.
- Lucas, Barbara; Ludwig, Catherine; Chapuis, Jérôme; Maggi, Jenny; Crettaz, Eric (2019): *Le non-recours aux prestations sociales à Genève. Quelles adaptations de la protection sociale aux attentes des familles en situation de précarité?* Genève: Haute Ecole de Travail Social et Haute Ecole de Santé (HESSO\Genève).
- Luzerner Polizei (Hg.) (2020): Polizeiliche Kriminalstatistik des Kantons Luzern. Jahresbericht 2019. Gefunden unter https://polizei.lu.ch/-/media/Polizei/Dokumente/05_Dienstleistungen/Downloads/Statistiken/2019_PKS_Version_Luzern.pdf?la=de-CH
- Luzerner Zeitung (2016): Erste Frauennamen in der Tribschenstadt. In: *Luzerner Zeitung*, 01.11.2016. Gefunden unter <https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/luzern/erste-frauennamen-in-der-tribschenstadt-ld.98369>
- Madörin, Mascha (2014): Überlegungen zur Zukunft der Care-Arbeit. In: *aep information. Feministische Zeitschrift für Politik und Gesellschaft*. Innsbruck: Arbeitskries Emanzipation und Partnerschaft. 4–7.
- Maihofer, Andrea (2014): Familiäre Lebensformen zwischen Wandel und Persistenz. Eine zeitdiagnostische Zwischenbetrachtung. In: Behnke, Cornelia; Lengensdorf, Diana; Scholz, Sylka (Hg.). *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen*. Wiesbaden: Springer. 313–334.
- Maihofer, Andrea; Wehner, Nina; Schwiter, Karin; Hupka-Brunner, Sandra (2013): *Berufsziel Informatikerin oder Pflegefachmann?* Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen in der Schweiz (NFP 60). Gefunden unter https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/97750/1/Maihofer_etal_2013_JahresberichtBerufsfachschule.pdf
- Mazzetta, Manuela (2020): Weit entfernt von Lohnleichheit. Seetalerbote.
- Medici, Gabriela Naemi (2015): *Migrantinnen als Pflegehilfen in Schweizer Privathaushalten*. Dissertation. Zürich: Schulthess.
- McDermott, Elizabeth (2011): The world some have won: Sexuality, class and inequality. In: *Sexualities*, 14 (1). 63–78.
- McDermott, Elizabeth; Roen, Katrina; Piela, Anna (2015): Explaining Self-Harm: Youth Cybertalk and Marginalized Sexualities and Genders. In: *Youth & Society*, 47 (6). 873–889.
- Métraiiller, Michèle; Neuenschwander, Cécile (2016): *LGBTI und HIV+/Aids im Alter. Verankerung der Thematik in der Pflegeausbildung*. Bern: Berner Fachhochschule – Institut Alter.

- Meyer-Jenni, Helene (2019): *Postulat Meyer-Jenni Helene und Mit. über eine effektive Koordinations- und Präventionsstelle «Häusliche Gewalt»*. P155.
- Monro, Surya; Christmann, Kris; Gibbs, Graham R; Monchu, Leanne (2016): *Professionally speaking: challenges to achieving equality for LGBT people. Research Report*. Luxembourg: European Union Agency for Fundamental Rights.
- Moret, Isabelle (2019): *Interpellation: Sexuelle Gewalt. Vergewaltigung neu definieren (19.3587)*. Gefunden unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20193587>
- Müller, Marianne; Lanfranconi, Lucia M.; Fuchs, Gesine; Rabhi-Sidler, Sarah (2017): *Gleichstellung im Bereich der Elternschaft in der Schweiz*. Gefunden unter <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Elternschaft.pdf>
- Nadai, Eva; Canonica, Alan (2014): Gleichstellung am Rand des Arbeitsmarkts? Sozialinvestitionen und Verwirklichungschancen aus einer Genderperspektive. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40 (2). 349–364.
- Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut (2016): *Kommunale Strategien, Massnahmen und Leistungen zur Prävention und Bekämpfung von Familienarmut*. Gefunden unter <https://www.buerobass.ch/kernbereiche/projekte/kommunale-strategien-massnahmen-und-leistungen-zur-praevention-und-bekaempfung-von-familienarmut/project-view>
- Nay, Yv E. (2019): Die heterosexuelle Familie als Norm. In: *Sozial Extra, Durchblick Queere Familien*. Bochum: Springer. 372–375.
- Niemi, Johanna; Peroni, Lourdes; Stoyanova, Vladislava (2020): Introduction: The Istanbul Convention as a response to violence against women in Europe. In: Niemi, Johanna; Peroni, Lourdes; Stoyanova, Vladislava (Hg.). *International law and violence against women. Europe and the Istanbul Convention*. Abingdon: Routledge / Taylor & Francis. 1–21.
- Oldenziel, Sylvie; Da Rui, Gena; Fontana, Valentina; Oehri, Isabelle; Grossmann, Luca (2020): *Digital Female Founders*. Ein Forschungsprojekt im Rahmen des Interdisziplinären Themenclusters «Digitale Transformation der Arbeitswelt» der Hochschule Luzern.
- Oliveira, Deborah (2020): Dampfmaschinen, Staubsauger und Computer: Technologische Transformationen und ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 28 (1). 20–22.
- Parameshwaran, Vishnu; Cockbain, Beatrice C.; Hillyard, Miriam; Price, Jonathan, R. (2017): Is the Lack of Specific Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer / Questioning (LGBTQ) Health Care Education in Medical School a Cause for Concern? Evidence From a Survey of Knowledge and Practice Among UK Medical Students. In: *Journal of Homosexuality*, 64 (3). 367–381.
- Pärli, Kurt (2014): Völker- und verfassungsrechtliche Grundlagen. In: Copur, Eylem; Naguib Tarek; Pärli, Kurt; Studer, Melanie (Hg.). *Diskriminierungsrecht. Handbuch für Jurist_innen, Berater_innen und Diversity Expert_innen*. Bern: Stämpfli Verlag. 37–50.

- Pärli, Kurt; Oberhauser, Camil (2019): Diskriminierungsfreie Messung der Lohngleichheit. In: *Jusletter*. Gefunden unter https://jusletter.weblaw.ch/juslissues/2019/1002/diskriminierungsfrei_79fb444066.html_ONCE&login=false
- Philips, Anne (1994): Democracy and Representation, or: Why should it Matter, Who our Representatives are? In: *Schweizerisches Jahrbuch für Politische Wissenschaft* 34, 63–76.
- Pröpfer, Stefan (2019): «Spezialisierte Angebote in den HZE für junge lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, Inter* und queere (lsbtiq*) Menschen am Beispiel von gleich&gleich e.V.». In: *Forum Erziehungshilfen*, 25 (5). 310–314.
- Purtschert, Patricia (2019): *Kolonialität und Geschlecht im 20. Jahrhundert. Eine Geschichte der weissen Schweiz*. Bielefeld: Transcript.
- Pusec, Nicole (2017): *Väterliche Beteiligung an der Familienarbeit – Chance und Hindernisse in der Schweiz*. Bachelorarbeit. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Gefunden unter https://files.www.soziothek.ch/source/2017_ba_Pusec.pdf
- Raselli, Niccolò (2011): Richterliche Unabhängigkeit. In: *Justice – Justiz – Giustizia: die Schweizer Richterzeitung* (3). 1–13. Gefunden unter http://www.zvr.ch/site/assets/files/1045/niccolo_raselli_richterliche_unabhaengigkeit.pdf
- Recher, Alecs (2015): Rechte von Transmenschen. In: Ziegler Andreas R.; Montini, Michel; Copur, Eylem Ayse (Hg.). *LGBT-Recht. Recht der Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender in der Schweiz*, 2. Auflage. Basel: 105–220.
- Recher, Alecs (2017): Sexuelle und reproduktive Gesundheit und diesbezügliche Rechte. Eine Bestandesaufnahme zum Recht der UNO, des Europarates und der Schweiz. Gefunden unter https://old.sante-sexuelle.ch/wp-content/uploads/2018/01/Sexuelle-und-reproduktive-Gesundheit-und-Rechte_1.pdf
- Reed, Elizabeth (2018): The Heterogeneity of Family: Responses to Representational Invisibility by LGBTQ Parents. In: *Journal of Family Issues*, 39 (18). 4204–4225.
- Regierungsrat (2020): Stellungnahme zu Postulat P155.
- Reusser, Christina (2015): P 14 – Postulat Reusser Christina und Mit. über die Erstellung einer vertiefteren Bedarfsanalyse zur Situation von gewaltbetroffenen Frauen im Kanton Luzern.
- Riggs, Damian W.; Pearce, Ruth; Pfeffer, Carla A.; Hines, Sally; White, Francis Ray; Ruspini, Elisabeth (2020): Men, trans / masculine, and non-binary people’s experiences of pregnancy loss: an international qualitative study. In: *BMC Pregnancy Childbirth*, 20. 482.
- Rossini, Stéphane (2013): Interpellation: Chancengleichheit für LGBT-Personen im Bereich der Gesundheit (13.4229). Gefunden unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20134229>
- Rudolf, Beate; Chen, Felicitas (2014): Die Bedeutung von CEDAW in Deutschland. In: Schöpp-Schilling, Hanna-Beate; Rudolf, Beate; Gothe, Antje (Hg.). *Mit Recht zur Gleichheit. Die Bedeutung des CEDAW-Ausschusses für die Verwirklichung der Menschenrechte von Frauen weltweit*. Baden-Baden: Nomos. 25–70.
- Rudin, Melania; Stutz, Heidi; Bischof, Severin; Bannwart, Livia; Jäggi, Jolanda (2017): *Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Beiträge zur sozialen Sicherheit*. Forschungsbericht, 2 (18).

- Scheidegger, Nora (2018): *Das Sexualstrafrecht der Schweiz. Grundlagen und Reformbedarf*. 1. Auflage. Baden-Baden: Stämpfli Verlag; Nomos.
- Schmincke, Imke (2019): Die Neue Frauenbewegung in den Medien. In: Dorer, Johanna; Geiger, Brigitte; Hipfl, Brigitte (Hg.). *Handbuch Medien und Geschlecht. Perspektiven und Befunde der feministischen Kommunikations- und Medienforschung. Living reference work*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Springer Reference Sozialwissenschaften). 1–11.
- Schöpp-Schilling, Hanna-Beate; Rudolf, Beate; Gothe, Antje (Hg.) (2014): *Mit Recht zur Gleichheit. Die Bedeutung des CEDAW-Ausschusses für die Verwirklichung der Menschenrechte von Frauen weltweit*. Baden-Baden: Nomos.
- Schultz, Ulrike (2012): Frauen in Führungspositionen der Justiz. In: *Deutsche Richterzeitung*, 90 (2). 264–272.
- Schweizerische Flüchtlingshilfe (ohne Datum): *LGBTQI-Personen im Asylverfahren*. Gefunden unter <https://www.fluechtlingshilfe.ch/themen/asyl-in-der-schweiz/personen-mit-besonderen-rechten/lgbtqi-personen-im-asylverfahren>
- Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (2015): *Handbuch Migrationsrecht Schweiz. Europa- und bundesrechtliche Grundlagen des schweizerischen Asyl- und Ausländerrechts*. Bern: Stämpfli Verlag; Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR).
- SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft (2017): *Arbeitslosigkeit in der Schweiz 2017*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.6046154.html>
- Sobočan, Ana M.; Streib-Brzič, Uli (2013): For me it is just normal: strategies of children and young people from rainbow families against denormalisation. The case of Slovenia and Germany. In: *Družboslovne razprave XXIX*, 73. 61–78.
- Soiland, Tove (2017): «New modes of enclosures: A Feminist Perspective on the Transformation of the Social». In: Kessl, Fabian; Lorenz, Walter; Preston-Shoot, Michael; Otto, Hans-Uwe (Hg.). *European Social Work – A Compendium European Social Work: New modes of enclosures*. Landnahme der individuellen und sozialen Reproduktion: eine feministische Perspektive auf die Transformation des Sozialen (Deutsche Fassung). Gefunden unter http://www.theoriekritik.ch/?author_name=tove-soiland
- SRF, Schweizer Radio und Fernsehen (2019): Die Zentralschweiz ist ein hartes Pflaster für Filmschaffende. Gefunden unter <https://www.srf.ch/news/regional/zentralschweiz/zu-wenig-oeffentliche-gelder-die-zentralschweiz-ist-ein-hartes-pflaster-fuer-filmschaffende>
- Städteinitiative Sozialpolitik (2020): *Sozialhilfe in Schweizer Städten. Die Kennzahlen 2019 im Vergleich*. Bern. Gefunden unter https://staedteinitiative.ch/cmsfiles/sozialhilfe_stadte_kennzahlen_bericht_2019.pdf, zuletzt geprüft am 2018.11.2020 am 18.11.2020.
- Stadt Luzern (2016): Kindes und Erwachsenenschutzbehörde. Merkblatt. *Gemeinsame elterliche Sorge*. Gefunden unter <https://www.stadtluzern.ch/politikverwaltung/stadtverwaltung/dienstabteilungenbereiche/7531>
- Stadt Luzern (2017): *Wohnraumpolitik*. Gefunden unter <https://www.stadtluzern.ch/projekte/zentraleprojekte/5885>
- Stadt Luzern (2019a): Geschäftsbericht und Jahresrechnung 2019. Gefunden unter https://www.stadtluzern.ch/docn/2567516/BA_4_vom_8_April_2020.pdf.

- Stadt Luzern (2020): *Wir Leben Klimaschutz*. Gefunden unter <https://www.wir-leben-klimaschutz.ch/>
- Steiner Jennifer; Schwitter, Karin; Anahi, Villalba (2019): Unsichtbare Care-Arbeit. Transnationale Sorgeketten für Schweizer Senior*innen. In: *GeoAgenda*, 1. Zürich. 14–17.
- Strahm, Doris (2011): Konflikt-Stoff: Feministische Debatten um das Kopftuch. In: Gerber, Brigitta; Skenderovic, Dami (Hg.). *Wider die Ausgrenzung – Für eine offene Schweiz, Bd. 2. Debatten*. Zürich: Chronos Verlag. 49–82.
- Streib-Brzič, Uli; Quadflieg, Christiane (Hg.) (2011): *Comparative Study. Experiences of Children from Rainbow Families in School. Conducted in Germany, Sweden, and Slovenia*. Berlin: Centre for Transdisciplinary Gender Studies / Humboldt-Universität zu Berlin.
- Tabin, Jean-Pierre; Perriard, Anne (2016): Active social policies revisited by social workers. In: *European Journal of Social Work*, 19 (3–4). 441–454.
- Taylor, Yvette (2007): Brushed behind the bike shed: working class lesbians' experiences of school. In: *British Journal of Sociology of Education*, 28 (3). 349–362.
- Terre des Femmes Schweiz (2020): Medienmitteilung: 2 Jahre Istanbul-Konvention: Fehlendes 24h-Beratungsangebot gegen Gewalt wird in Corona-Krise sichtbar. Gefunden unter <https://www.terre-des-femmes.ch/de/40-d/medienmitteilungen/770-medienmitteilung-2-jahre-istanbul-konvention-fehlendes-24h-beratungsangebot-gegen-gewalt-wird-in-corona-krise-sichtbar>
- Traies, Jane (2014): *The lives and experiences of lesbians over 60 in the UK*. Dissertation. University of Sussex.
- Transgender Network Switzerland (2015): Trans-Fair-Factsheet. Gefunden unter https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2015/11/Factsheet_Transfair_DE.pdf
- Transgender Network Switzerland (Hg.) (2020): *Hate-Crime-Bericht 2019*.
- Transgender Network Switzerland et al. (Hg.) (2018): *Hate Crimes an Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transmenschen in der Schweiz*. Bericht über das Monitoring homo-, bi- und transphober Diskriminierung & Gewalt in der Schweiz.
- Tresch, Anke; Lauener, Lukas; Bernhard, Laurent; Lutz, Georg; Scaperrotta, Laura (2020): Eidgenössische Wahlen 2019. Wahlteilnahme und Wahlentscheid. FORS-Lausanne.
- Troxler, Roseline (2020): «In Luzern herrschen traditionellere Geschlechterbilder vor». Interview mit Lucia M. Lanfranconi. In: *Luzerner Zeitung*. Gefunden unter http://gleichstellen.ch/src/media/Artikel-Lucia_Gesamtausgabe_Luzerner_Zeitung_2020-05-28.pdf
- Uhrig, S. C. Noah (2014): Working Paper An examination of poverty and sexual orientation in the UK. In: *ISER Working Paper Series*, 2. Colchester: University of Essex, Institute for Social and Economic Research (ISER).
- Universität Luzern (2020): *Wandel der Familie im Kontext von Migration und Globalisierung, 2016–2021*. Gefunden unter <https://www.unilu.ch/forschung/aktivitaeten/forschungsschwerpunkte/wandel-der-familie-im-kontext-von-migration-und-globalisierung-2016-2021/>

- Verein zum Schutz misshandelter Frauen (2019): Jahresbericht 2019. Gefunden unter <https://www.frauenhaus-luzern.ch/wp-content/uploads/2020/05/jahresbericht-2019.pdf>
- Wa Baile, Mohamed; Dankwa, Serena O.; Naguib, Tarek; Purtschert, Patricia; Schilliger, Sarah (2019): *Racial Profiling und antirassistischer Widerstand: eine Einleitung*. In: *Racial Profiling: struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand*. Bielefeld: Transcript. 9–38.
- Wachtl, Jana; Winkler, Petra (2016): *Lebensverläufe von Frauen und Männern. Erster Gleichstellungsbericht Kanton Basel-Landschaft. Liestal: Gleichstellung für Frauen und Männer*.
- Wojnar, Danuta (2007): Miscarriage Experiences of Lesbian Couples. In: *Journal of Midwifery & Women's Health* 52. 479–485.
- Ziegler, Andreas R.; Bueno, Nicolas (2014): Der verfassungsrechtliche Schutz von Lesben und Schwulen. In: Ziegler, Andreas R.; Montini, Michel; Copur, Eylem Ayse (Hg.). *LGBT-Recht. Recht der Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender in der Schweiz*, 2. Auflage. Basel. 35–72.
- Zschirnt, Eva; Fibbi, Rosa (2019): *Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market?* Neuchâtel: NCCR On The Move.
- Zschirnt, Eva (2020): Evidence of Hiring Discrimination Against the Second Generation: Results from a Correspondence Test in the Swiss Labour Market. In: *Journal of International Migration & Integration*, 21 (3). Springer Link. 563–585.
- Zünd, Andreas (2013): *Grundrechtsverwirklichung ohne Verfassungsgerichtsbarkeit*, AJP. 1349–1357.
- ZwüscheHalt (2019): Medienmitteilung. 10 Jahre Männer- und Väterhaus ZwüscheHalt. Brugg.

8 Abbildungs- und Tabellenverzeichnisse

8.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Module zur Erstellung des wissenschaftlichen Grundlagenberichts	18
Abbildung 2:	Ressourcen und Anbindung institutioneller Gleichstellungsarbeit im Kanton Luzern	29
Abbildung 3:	Wo sehen Sie den grössten Handlungsbedarf im Kanton Luzern? (n = 43)	32
Abbildung 4:	Von der Sozialhilfe unterstützte Personen nach Alter 2018, Kanton Luzern	39
Abbildung 5:	Armutsquote nach Alter, Kanton Luzern, 2017	39
Abbildung 6:	Verteilung der Berufslernenden auf die zehn bei Frauen und Männern häufigsten Ausbildungstypen 2019, Lehrbetriebskanton Luzern	45
Abbildung 7:	UH-Studierende nach Fachbereichsgruppe und Hochschule 2019/20, Wohnkanton vor Studienbeginn, Kanton Luzern	46
Abbildung 8:	Bewohner*innen in Alters- und Pflegeheimen, 2018, nach Altersgruppe in % der Bewohner*innen, Kanton Luzern	49
Abbildung 9:	Schwangerschaftsabbrüche, Rate pro 1000 Frauen im gebärfähigen Alter (15–44 Jahre), 2008–2018	52
Abbildung 10:	Anzahl Schwangerschaftsabbrüche nach Altersklassen, 2019, Angaben in %	53
Abbildung 11:	Anzahl Schwangerschaftsabbrüche nach Schwangerschaftswoche	53
Abbildung 12:	Beschuldigte gemäss Strafgesetzbuch	56
Abbildung 13:	Anzahl Geschädigte von Gewaltstraftaten, Kanton Luzern, 2019	56
Abbildung 14:	Anzahl Straftaten häusliche Gewalt, Gesamtschweiz	57
Abbildung 15:	Opferberatung Kanton Luzern und Gesamtschweiz, Angabe in %	58
Abbildung 16:	Anzahl Haushalte nach Haushaltstyp 2018, Kanton Luzern	63
Abbildung 17:	Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten 2018, Zentralschweiz	65
Abbildung 18:	Kapazitätsänderung aufgrund von Betreuungspflichten	66
Abbildung 19:	Mütter mit Kind/ern unter sieben Jahren und grösserem Teilzeitpensum (50–89 %) seit 2010, Kanton Luzern	67
Abbildung 20:	Väter mit Kind/ern unter sieben Jahren und grösserem Teilzeitpensum (50–89 %) seit 2010, Kanton Luzern	68

Abbildung 21:	Erwerbsquote der 15- bis 64- Jährigen 1990–2017, Kanton Luzern	80
Abbildung 22:	Vergleich Teilzeit und Vollzeit 2017, seit 1990	80
Abbildung 23:	Arbeitnehmende mit atypischen Beschäftigungsformen 2019, Kanton Luzern	81
Abbildung 24:	Unterbeschäftigungsquote seit 2011, Zentralschweiz	81
Abbildung 25:	Unterbeschäftigungsquote der Frauen 2019, Grossregionen	81
Abbildung 26:	Geschlechterverhältnis nach Sektor und Wirtschaftszweig 2017, Kanton Luzern	82
Abbildung 27:	Erwerbstätigkeit nach Stellung im Beruf 2019, Zentralschweiz	83
Abbildung 28:	Frauen in leitenden Funktion 2010–2018, Kanton Luzern	84
Abbildung 29:	Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median in Franken) im privaten Sektor Kaderfunktion 2018, Kanton Luzern	84
Abbildung 30:	Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nach Grossregion 2016, Privater Sektor	86
Abbildung 31:	Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nach Grossregion 2016, Öffentlicher Sektor	86
Abbildung 32:	Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median in Franken) im privaten Sektor nach höchster Ausbildung 2018, Kanton Luzern	87
Abbildung 33:	Wahlbeteiligung an eidgenössischen Wahlen im Kanton Luzern 2011–2019	104
Abbildung 34:	Die Exekutive der Luzerner Gemeinden mit mehr als 100 000 Einwohner*innen seit 1993	105
Abbildung 35:	Geschlechterverhältnis in Kantonsparlamenten seit 1971	106
Abbildung 36:	Geschlechterverhältnis bei der Vertretung im Nationalrat nach Legislaturperiode seit 1971	107
Abbildung 37:	Anzahl Frauen im Luzerner Kantonsrat nach Parteien seit 1999	107
Abbildung 38:	Wahlquote für Frauen und Männer bei Kantonratswahlen	108
Abbildung 39:	Geschlechterverhältnisse auf unterschiedlichen politischen Ebenen 2019/2020	108

8.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (nach Grossregion, n = 1811–1831)	33
Tabelle 2:	Erwerbstätige 2018 und Fälle nach GIG 2011–2018 in ausgewählten Deutschschweizer Kantonen	79
Tabelle 3:	Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll, um Lohngleichheit zu erreichen? (nach Grossregion, Mehrfachantworten möglich, n = 1849)	89
Tabelle 4:	Frauenanteil Einwohnerrät*innen der grösseren Gemeinden seit 1993	105
Tabelle 5:	Vorstösse seit 2010 zum Thema Gleichstellung	110

9 Quellenverzeichnis

- BFS (2009): Sozialhilfe- und Armutsstatistik im Vergleich. Konzepte und Ergebnisse. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.347105.html>
- BFS (2013): BFS Aktuell. Das Engagement der Väter in Haushalt und Familie. Modul zur unbezahlten Arbeit 2010 der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Gefunden unter <file:///C:/Downloads/1077-1300-05%20.pdf>, zuletzt geprüft 28.10.2020.
- BFS (Hg.) (2014): Armut im Alter. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/armut-und-materielle-entbehrungen.assetdetail.349389.html>
- BFS (2016): Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnunterschied.assetdetail.8266033.html>
- BFS (2017a): Freiwilligenarbeit. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.html>
- BFS (2017a): Haus- und Familienarbeit: Durchschnittlicher Zeitaufwand in Stunden pro Woche. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/haus-familienarbeit.assetdetail.2922666.html>
- BFS (2017): Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2017. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.2347880.html>
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018a): Armut und materielle Entbehrung. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/armut-und-materielle-entbehrungen.html>
- BFS (2018a): Armutsquote und Bevölkerungsanteil, nach verschiedenen Merkmalen. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung.assetdetail.11587046.html>
- BFS (2018b): Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/erhebungen/sgb.assetdetail.6426300.html>
- BFS (2018): Strukturerhebung. Formen des Familienlebens. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/familien/formen-familienleben.html>
- BFS (2019a): Sozialhilfebeziehende in der Schweiz. Sozialhilfequote beträgt neu 3,2%. BFS Aktuell. Gefunden unter <file:///C:/Users/saabbas/Downloads/766-1800.pdf>
- BFS, Bundesamt für Statistik (2019b): Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklungen. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.8288359.html>
- BFS (2019c): Lebenserwartung, 1999–2018, 26.09.2019. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/lebenserwartung.assetdetail.9466621.html>

- BFS (2019d): Personen in Alters- und Pflegeheimen 2017. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/gesundheitswesen/alters-pflegeheime.assetdetail.7267444.html>
- BFS (2019e): Lebendgeburten nach Alter der Mutter und Kanton, 1970–2019. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/geburten.assetdetail.13187380.html>
- BFS (2019f): Die Legislativen der statistischen Städte. Gewählte Frauen und Männer nach Parteien. Stand 1. August 2019. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/gemeindewahlen.assetdetail.12607166.html>
- BFS (2019g): Die Exekutiven der statistischen Städte. Gewählte Frauen und Männer nach Parteien. Stand 1. August 2019. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/gemeindewahlen.assetdetail.12607162.html>
- BFS (2020a): Sozialhilfebeziehende nach Kanton, Geschlecht, Altersklasse, Zivilstand, Staatsangehörigkeit (Kategorie), Absolut / relativ und Jahr. Gefunden unter https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1304030000_305/-/px-x-1304030000_305.px/table/tableViewLayout2/?rxid=9efeb312-79df-4888-aadc-b400e8109247
- BFS (2020b): Armutsquote in der Zentralschweiz 2018. Spezialauswertung.
- BFS (2020c): Eintritte nach Beruf/Fachrichtung, Lehrbetriebskanton, Ausbildungstyp, Ausbildungsform, Geschlecht und Jahr. Gefunden unter https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1502020100_102/px-x-1502020100_102/px-x-1502020100_102.px/?rxid=6a7b30df-e7d7-465d-a581-99bbf073369e
- BFS (2020d): UH-Studierende nach Fachbereichsgruppe und Hochschule, 2019/20 und Wohnkanton vor Studiumsbeginn: Luzern. Spezialauswertung.
- BFS (2020e): Anzahl Schwangerschaftsabbrüche in den ersten zwölf Wochen der Schwangerschaft, nach Kanton der Intervention – 2007–2019 | Tabelle. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit.assetdetail.13227370.html>
- BFS (2020f): Polizeiliche Kriminalstatistik. Polizeilich registrierte Beschuldigte gemäss Strafgesetzbuch nach Straftat, Kanton, Aufenthaltsgruppe, Geschlecht, Altersklasse und Jahr. Gefunden unter https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1903020100_102/px-x-1903020100_102/px-x-1903020100_102.px
- BFS (2020g): Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS). Jahresbericht 2019 der polizeilich registrierten Straftaten. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.11147486.html>
- BFS (2020h): Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) Häusliche Gewalt: Geschädigte nach Alter und Geschlecht (2019). Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kriminalitaet-strafrecht/polizei/haeusliche-gewalt.assetdetail.12327156.html>
- BFS (2020i): Opferberatung Kanton Luzern und Gesamtschweiz nach Geschlecht. Spezialauswertung.
- BFS (2020j): Privathaushalte nach Haushaltstyp. BFS – Strukturhebung (SE) 2018. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung/haushalte.html>

- BFS (2020k): Heiraten nach Kanton, 1970–2019. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.13187597.html>
- BFS (2020l): Scheidungen nach Kanton, 1970–2019. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung.assetdetail.13187657.html>
- BFS (2020m): Eingetragene und aufgelöste Partnerschaften nach Geschlecht und Kanton, 2007–2019. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/heiraten-eingetragene-partnerschaften-scheidungen/eingetragene-partnerschaften-aufloesungen.assetdetail.13187130.html>
- BFS (2020n): Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten 2018 für die Zentralschweiz. Spezialauswertung.
- BFS (2020o): Vaterschaftsurlaub. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.14307299.html>
- BFS (2020p): Arbeitsmarktstatus nach Kanton. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/erwerbspersonen-kanton.assetdetail.11607414.html>
- BFS (2020q): Erwerbsquote. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbs-taetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/erwerbsquote.html>
- BFS (2020r): Unterbeschäftigte nach Geschlecht und Grossregion. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Spezialauswertung.
- BFS (2020s): Berufliche Stellung der Erwerbstätigen nach Grossregion. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/berufliche-stellung.html>
- BFS (2020t): Die Kulturwirtschaft in der Schweiz. Kulturbetriebe und Kulturschaffende. Neuchâtel. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport.gnpdetail.2020-0458.html>
- BFS (2020u): Interesse für die Politik Teilnahme an eidgenössischen Abstimmungen und politische Position, nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.11467859.html>
- BFS (2020v): Kantonale Parlamentswahlen: Mandatsverteilung nach Parteien, Geschlecht und Kantonen. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/kantonale-parlamentswahlen.assetdetail.12787580.html>
- BFS (2020w): Wahlquote nach Parteien, Geschlecht und Kantonen. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/politik/wahlen/frauen.assetdetail.12047564.html>
- BFS (2020x): Nationalratswahlen (Anzahl Kandidaturen und Gewählte seit 1971). Gefunden unter https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1702020000_103/-/px-x-1702020000_103.px
- BSV (2020): Vaterschaftsurlaub / Änderung des Erwerbsersatzgesetzes (EO).

- LUSTAT (2013): Sozialbericht des Kantons Luzern. Die Soziale Lage der Luzerner Bevölkerung. Themenband 6. Gefunden unter https://www.lustat.ch/files/lustat/analysen/themen/lustatthemen_06.pdf
- LUSTAT (2015): Politik, Kantonale Abstimmungen: Initiative «Ergänzungsleistungen für Familien». Online verfügbar unter https://www.atlas.bfs.admin.ch/maps/122/de/11276_11275_10245_10136/18746.html, zuletzt geprüft 05.11.2020.
- LUSTAT (2017): Sozialhilfe im Kanton Luzern. In: lustat aktuell 2017/01. Gefunden unter https://www.lustat.ch/files/lustat/analysen/aktuell/2017/lustataktuell_2017_01.pdf
- LUSTAT (2018): Zivilstände im Kanton Luzern 2018. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/analysen/bevoelkerung/zivilstaende-2019>
- LUSTAT (2019a): Lebenserwartung in Jahren nach Alter und Geschlecht seit 1981/1982. Kanton Luzern. Gefunden unter https://www.lustat.ch/files ftp/daten/kt/0003/w012_023t_ kt0003_ zz_ d_ 0000.html
- LUSTAT (2019b): Arbeitsstätten nach Wirtschaftssektoren und Grösse der Arbeitsstätte seit 2011. Gefunden unter https://www.lustat.ch/files ftp/daten/kt/0003/w062_051t_ kt0003_ zz_ d_ 0000_001.html
- LUSTAT (2019c): Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen und Erwerbsquote nach Geschlecht seit 1990. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=155&unterbereich=304>
- LUSTAT (2019d): Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad und Geschlecht seit 1990. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=155&unterbereich=304>
- LUSTAT (2019e): Beschäftigte und Vollzeitäquivalente nach Geschlecht und Branchen. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?id=18105>
- LUSTAT (2019): Heirats- und Scheidungsziffer 1991–2018. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/analysen/bevoelkerung/zivilstaende-2019>
- LUSTAT (2020a): Armutsquote nach Geschlecht und Alter und nach Geschlecht und Zivilstand 2017. Spezialauswertungen.
- LUSTAT (2020b): Jahrbuch Kanton Luzern 2020. Gesundheit. Gefunden unter https://www.lustat.ch/files/lustat/analysen/jahrbuch/2020/jbkt_2020_bh.pdf
- LUSTAT (2020c): Fachbereich Bevölkerung. Unterbereich. Haushalte und Familien. Privathaushalte nach Haushaltstyp. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=153&unterbereich=297>
- LUSTAT (2020d): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Frauen. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/bildung-arbeit/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-bei-frauen>
- LUSTAT (2020e): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Männern. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/bildung-arbeit/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-bei-maennern>

- LUSTAT (2020f): Arbeitnehmende mit atypischen Beschäftigungsformen nach Geschlecht, Alter, Nationalität und Ausbildungsniveau im Jahresmittel 2019. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=155&unterbereich=304&stichwort=atypisch>
- LUSTAT (2020g): Chancengerechtigkeit. Frauen in leitender Funktion seit 2010. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/bildung-arbeit/chancengerechtigkeit>
- LUSTAT (2020h): Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median in Fr.) nach Geschlecht und beruflicher Stellung 2018. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?stichwort=bruttolohn>
- LUSTAT (2020i): Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median in Franken) im privaten Sektor nach Geschlecht, beruflicher Stellung und höchster Ausbildung 2018. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?stichwort=bruttolohn>
- LUSTAT (2020j): Fachbereich Politik und Gesellschaft. Unterbereich Abstimmungen. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=162&unterbereich=344>
- LUSTAT (2020k): Kantonsratswahlen: Gewählte nach Geschlecht seit 1971. Gefunden unter https://www.lustat.ch/filesftp/daten/kt/0003/w173_308g_kt0003_zz_d_0000.html
- LUSTAT (2020l): Kantonsratswahlen: Gewählte nach Partei und Geschlecht. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=162&seite=2>
- LUSTAT (2020m): Kantonsratswahlen: Kandidierende nach Partei seit 1975. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=162&stichwort=kanton>
- LUSTAT (2020n): Gemeinderatswahlen: Kandidierende und gewählte Gemeinderätinnen und -räte nach Partei und Kandidierendenstatus 2020. Gefunden unter <https://www.lustat.ch/daten?fachbereich=162&stichwort=gemeinderat>

10 Anhang

10.1 Leitfaden für die Fokusgruppen (90–120 Minuten)

Oberthema	Erzählimpuls	Nachfragen	Checkliste, Themen
Vorstellungsrunde (15')	Wir beginnen mit einer Vorstellungsrunde. Bitte beschränken Sie sich hier auf ein bis zwei Sätze und sagen Sie Ihren Namen, Ihre Organisation / Institution, wo (räumlich) Ihre Organisation / Institution aktiv ist, Ihre Funktion sowie die Berührungspunkte zur GI-Thematik		<ul style="list-style-type: none"> – Name – Organisation /Institution – Funktion – Ort des Wirkens – Berührungspunkte zur GI-Thematik
Gleichstellung in der Familie (15')	Wie sieht aus Ihrer Wahrnehmung der Stand der Gleichstellung in den Luzerner Familien – in der Stadt / auf dem Land – aus?	<p>Wo orten Sie Probleme? Warum?</p> <p>Wie sieht die Situation aus für besonders vulnerable Gruppen?</p> <p>Wo sehen Sie Handlungsbedarf?</p> <p>Welche konkreten Massnahmen / Projekte bräuchte es um die Situation zu verbessern?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Familienformen – Unbezahlte Care-Arbeit – Kinderbetreuung – Mutterschafts- Vaterschafts- Elternurlaub – Regenbogenfamilien – nach Geschlecht, sex. Orientierung, Herkunft, «Klasse»
Gleichstellung in der Wirtschaft (15')	Wie sieht aus Ihrer Wahrnehmung der Stand der Gleichstellung in der Luzerner Wirtschaft / in Luzerner Unternehmen – in der Stadt/ auf dem Land – aus?	<p>Wo orten Sie Probleme? Warum?</p> <p>Wie sieht die Situation aus für besonders vulnerable Gruppen?</p> <p>Wo sehen Sie Handlungsbedarf?</p> <p>Welche konkreten Massnahmen / Projekte bräuchte es um die Situation zu verbessern?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Gleichstellung im Erwerbsleben: Führungspositionen, Karriere, Lohngleichheit, Vereinbarkeit, Teilzeit... – Kanton als Arbeitgeber – Armut – Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung – Digitalisierung – Sexarbeit nach Geschlecht, sex. Orientierung, Herkunft, «Klasse»
Gleichstellung in der Öffentlichkeit (15')	Wie sieht aus Ihrer Wahrnehmung der Stand der Gleichstellung in der Öffentlichkeit in Luzern aus – in der Stadt/ auf dem Land?	<p>Wo orten Sie Probleme? Warum?</p> <p>Wie sieht die Situation aus für besonders vulnerable Gruppen?</p> <p>Wo sehen Sie Handlungsbedarf?</p> <p>Welche konkreten Massnahmen / Projekte bräuchte es um die Situation zu verbessern?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Kultur – Medien – Politik – Recht – Zivilgesellschaft – nach Geschlecht, sex. Orientierung, Herkunft, «Klasse»

Gleichstellung in der Gesellschaft (15')	Wie sieht aus Ihrer Wahrnehmung der Stand der Gleichstellung in der Gesellschaft in Luzern aus – in der Stadt/ auf dem Land?	Wo orten Sie Probleme? Warum? Wie sieht die Situation aus für besonders vulnerable Gruppen? Wo sehen Sie Handlungsbedarf? Welche konkreten Massnahmen / Projekte bräuchte es um die Situation zu verbessern?	– Migration – Bildung – Gesundheit, Pflege, Betreuung – Sicherheit / Gewalt – Öffentlicher Raum – nach Geschlecht, sex. Orientierung, Herkunft, «Klasse»
Verankerung der Gleichstellung (15')	Wie ist Ihrer Ansicht nach die Gleichstellungsthematik verankert (Institutionen, Beratungsstellen etc... und wie sieht die Vernetzung zwischen verschiedenen Gruppierungen / Vereinen / Verbänden aus, (Netzwerk...) in Luzern – in der Stadt/ auf dem Land?	Wo orten Sie Probleme? Warum? Wie sieht die Situation aus für besonders vulnerable Gruppen? Wo sehen Sie Handlungsbedarf? Welche konkreten Massnahmen / Projekte bräuchte es um die Situation zu verbessern?	– nach Geschlecht, sex. Orientierung, Herkunft, «Klasse»
Abschlussrunde (15')	Wir sind nun am Ende unseres Runden Tisches angelangt und machen eine Abschlussrunde. Was müsste Ihrer Ansicht nach nun getan werden, damit die Gleichstellung in Luzern in der Stadt / auf dem Land in 10 Jahren deutlich weiter wäre als heute?	Was sollen wir unbedingt in den Bericht zu Händen des Regierungsrates schreiben?	– Konkrete Ideen, Massnahmen, Projekte

10.2 Übersicht Interviews und Expert*innen-Gespräche

Interviews und Exper*innen-Gespräche

KRB Wobmann (2020). Kontaktresümeebogen des Informationsgesprächs mit Doris Wobmann, Präsidentin der Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz Kanton Luzern, am 2. Juli 2020.

KRB Kirchschräger (2020). Kontaktresümeebogen des Gesprächs mit Thomas Kirchschräger, Präsident, am 15. Juli 2020.

KRB Glockengiesser (2020). Kontaktresümeebogen des Gesprächs mit Iris Glockengiesser, Abteilungsleiterin Behinderung und Diversität, am 6. Juli 2020.

KRB Niederberger (2020). Kontaktresümeebogen des Gesprächs mit Lena Niederberger, Fachperson Diversität, am 2. Juli 2020.

KRB Marty (2020). Kontaktresümeebogen des Gesprächs mit Regula Marty, Sachbearbeiterin Abteilung Kindheit, Jugend, Familie und Integration, am 6. Juli 2020.

KRB Riedweg (2020). Kontaktresümeebogen des Gesprächs mit Werner Riedweg, Mitglied der Kommission Soziales und Gesellschaft, am 29. Juni 2020.

Interview mit Roland Haas (2020), Dienststellenleiter der Dienststelle Personal vom Kanton Luzern, am 14. Oktober 2020 (Zweitgespräch am 19. November 2020).

Interviews Fachpersonen Armut und Geschlecht

Sieben Interviews mit Fachpersonen aus öffentlichen, privaten und zivilgesellschaftlichen Organisationen (die Personen und Organisationen bleiben anonym).

Interviews Regenbogenfamilien

Fünf Interviews mit gleichgeschlechtlichen Elternpaaren (vier Frauenpaare, ein Männerpaar), ein Interview mit einer juristischen Fachperson, die Regenbogenfamilien bei Stiefkindsadoptionsverfahren begleitet, und ein Interview mit einer KESB-Fachperson (die Personen und Organisationen bleiben anonym).

10.3 Rechtlicher Rahmen für behördliche Abklärungen im Zusammenhang mit Stiefkindadoptionen durch Regenbogenfamilien (im Kanton Luzern)

Aktennotiz

Institut Sozialarbeit und Recht
Luca Maranta
Dozent und Projektleiter

T direkt +41 41 367 48 05
luca.maranta@hslu.ch

Geht an:

Alina Schmuziger, ISE
Stefanie Boulila, ISE
Luzern, 7. Oktober 2020
Seite 1/7

Rechtlicher Rahmen für behördliche Abklärungen im Zusammenhang mit Stiefkindadoptionen durch Regenbogenfamilien (im Kanton Luzern)

1. Gegenstand

Diese Aktennotiz legt den rechtlichen Rahmen für behördliche Abklärungen im Zusammenhang mit Stiefkindadoptionen durch Regenbogenfamilien im Kanton Luzern dar. Wie noch darzulegen sein wird, legen nicht die Kantone, sondern der Bund den rechtlichen Rahmen für behördliche Abklärungen im Zusammenhang mit Adoptionen fest. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich deshalb nicht nur auf den Kanton Luzern.

2. Rechtlicher Hintergrund

In der Schweiz können Personen, welche in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung leben, seit dem 1. Januar 2018 das Kind der Partnerin bzw. des Partners unter bestimmten Voraussetzungen adoptieren. Das Zivilgesetzbuch normiert

dafür folgende Voraussetzungen (vgl. insbesondere Art. 264c ZGB): 1. Bestehen einer eingetragenen Partnerschaft bzw. einer faktischen Lebensgemeinschaft (Personen in einer faktischen Partnerschaft dürfen weder verheiratet sein noch durch eine eingetragene Partnerschaft gebunden werden); 2. Gemeinsamen Haushalt des Paares seit drei Jahren; 3. Die adoptionswillige Person muss während eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes mitgesorgt haben; 4. Zustimmung des urteilsfähigen Kindes bzw. unter Umständen der KESB (Art. 265 ZGB); 5. In der Regel^[1] Einverständnis des Elternteils, welcher aus der rechtlichen Elternstellung ausscheiden soll (vgl. Art. 265a ff.); 6. Schliesslich muss nach den gesamten Umständen zu erwarten sein, dass die Adoption dem Wohl des Kindes dient (Art. 264 ZGB).

Die letztgenannte Voraussetzung ist von zentraler Bedeutung: Beim Kindeswohl handelt es sich um die oberste Maxime des schweizerischen Kindesrechts (vgl. auch Art. 3 KRK). Damit ist es für die Regelung des Eltern-Kind-Verhältnisses immer der entscheidende Faktor. Demgegenüber haben die Interessen und Wünsche der Eltern in den Hintergrund zu treten.^[2]

Mit der Abklärung, ob eine (Stiefkind-)Adoption dem Kindeswohl dient, sind die kantonalen Adoptionsbehörden betraut. Im Kanton Luzern handelt es sich dabei um die Abteilung Gemeinden des Justiz- und Sicherheitsdepartemens (vgl. § 1 der kantonalen Verordnung über die Adoption vom 18.3.2014). Das Departement zieht für die Abklärungen die Gemeinde, in welcher die gesuchstellenden Personen Wohnsitz haben, oder geeignete Fachpersonen bei (vgl. § 2 Abs. 1 der kantonalen Verordnung über die Adoption vom 18.3.2014).

3. Gesetzliche Grundlagen in Bezug auf die Sozialabklärung

Die kantonalen Behörden untersuchen mittels einer Sozialabklärung, ob die Adoption dem Kindeswohl dient. Das Bundesrecht hält im Zivilgesetzbuch sowie in der Adoptionsverordnung fest, welche Aspekte bei der Sozialabklärung von Bedeutung – und damit zu prüfen – sind. Der Kanton Luzern kennt keine Ausführungsbestimmungen zu diesen Vorschriften. (vgl. die kantonale Verordnung über die Adoption vom 18.3.2014)

Die massgebenden Bestimmungen lauten wie folgt:

Art. 268a Zivilgesetzbuch

¹ *Die Adoption darf erst nach umfassender Untersuchung aller wesentlichen Umstände, nötigenfalls unter Beizug von Sachverständigen, ausgesprochen werden.*

² *Namentlich sind die Persönlichkeit und die Gesundheit der adoptionswilligen Personen und des Kindes, ihre gegenseitige Beziehung, die erzieherische Eignung, die wirtschaftliche Lage, die Beweggründe und die Familienverhältnisse der adoptionswilligen Personen sowie die Entwicklung des Pflegeverhältnisses abzuklären.*

Art. 5 Adoptionsverordnung

² *Die Eignung besteht, wenn:*

- a. *die gesamten Umstände, namentlich die Beweggründe der künftigen Adoptiveltern, erwarten lassen, dass die Adoption dem Wohl des Kindes dient;*
- b. *das Wohl anderer Kinder der künftigen Adoptiveltern nicht gefährdet wird;*
- c. *der Adoption keine rechtlichen Hindernisse entgegenstehen;*
- d. *die künftigen Adoptiveltern:*
 1. *nach Persönlichkeit, Gesundheit, zeitlichen Ressourcen, wirtschaftlicher Lage und erzieherischer Eignung sowie nach den Wohnverhältnissen für gute Pflege, Erziehung und Ausbildung des Kindes Gewähr bieten,*
 2. *bereit sind, das Kind in seiner Eigenart anzunehmen, dessen Herkunft zu respektieren, es entsprechend seinen Bedürfnissen mit dem Land seines gewöhnlichen Aufenthalts vor der Aufnahme (Herkunftsstaat) auf geeignete Weise vertraut zu machen,*

3. nicht wegen eines Delikts verurteilt worden sind, das mit einer Adoption unvereinbar ist,
4. genügend auf die Adoption vorbereitet wurden, namentlich von der kantonalen Behörde empfohlene, geeignete Vorbereitungs- oder Informationsveranstaltungen besucht haben,
5. sich schriftlich bereit erklärt haben, bei der Erstellung von Nachadoptionsberichten zuhanden des Herkunftsstaates mitzuwirken,
6. von der Unterhaltsverpflichtung nach Artikel 20 BG-HAÜ Kenntnis genommen haben.

³ An die Eignung der künftigen Adoptiveltern sind erhöhte Anforderungen zu stellen, wenn ein über 4 Jahre altes oder ein gesundheitlich beeinträchtigtes Kind oder gleichzeitig mehrere Kinder aufgenommen werden sollen oder bereits mehrere Kinder in der Familie leben.

⁴ Die Eignung ist zu verneinen, wenn der Altersunterschied zwischen dem aufzunehmenden Kind und den künftigen Adoptiveltern mehr als 45 Jahre beträgt. Ausnahmsweise kann die Eignung trotzdem gegeben sein, namentlich wenn zwischen den künftigen Adoptiveltern und dem aufzunehmenden Kind bereits eine vertraute Beziehung besteht.

Die oben aufgeführten Bestimmungen differenzieren inhaltlich nicht zwischen einer Stiefkindadoption und einer gemeinschaftlichen Adoption bzw. danach, ob es sich um einer Stiefkindadoption im Rahmen einer Regenbogenfamilie handelt oder um eine «anderweitige» Adoption.

Wie aus diesen Vorschriften weiter hervorgeht, regelt das Bundesrecht das konkrete Vorgehen bei der Sozialabklärung nicht.^[3] Auch der Kanton Luzern hat dazu keine gesetzlichen Vorschriften erlassen (vgl. die kantonale Verordnung über die Adoption vom 18.3.2014). Jedenfalls in der Deutschschweiz bestehen, soweit ersichtlich, keine interkantonalen Empfehlungen.^[4]

Allerdings wird das konkrete Vorgehen der Behörden bei der Sozialabklärung durch diejenigen Aspekte, welche für die Abklärung relevant sind, determiniert. Inwiefern etwa die gesundheitliche Situation eines Elternteils abgeklärt werden muss (genügt etwa eine Selbstbescheinigung über die Gesundheit oder wäre standardmässig eine psychiatrische Abklärung erforderlich), folgt mittelbar aus der Auslegung von Art 268a ZGB bzw. Art. 5 Abs. 2 lit. d Ziff. 1 AdoV. Im Folgenden ist deshalb näher auf die für die Sozialabklärung massgebenden Aspekte einzugehen.

4. Aspekte der Sozialabklärung und unbestimmte Rechtsbegriffe

Regelmässig ergibt sich nicht ohne Weiteres, ob die in Art. 268a ZGB sowie Art. 5 AdoV normierten Aspekte der Sozialabklärung erfüllt sind oder nicht.^[5] Dies vermag nicht zu erstaunen: Die Adoption soll ja dem Wohl des Kindes dienen, und beim Kindeswohl handelt es sich um einen sog. «unbestimmten Rechtsbegriff.»^[6] Also um einen Begriff, der so allgemein formuliert ist, dass nicht ohne Weiteres festgestellt werden kann, ob er einschlägig ist oder nicht.^[7] Entsprechend sind Voraussetzungen, welche das Kindeswohl gewährleisten sollen – im vorliegenden Kontext: die im Rahmen einer Sozialabklärung relevanten Aspekte – regelmässig ebenfalls als unbestimmte Rechtsbegriffe konzipiert.

5. Aspekte der Sozialabklärung und Rechtsgleichheit (Art. 8 BV)

Die Behörden dürfen die unbestimmten Rechtsbegriffe nicht nach eigenem Gutdünken auslegen. Vielmehr sind sie dabei unter anderem an die Grundrechte gebunden (Art. 35 Abs. 2 BV). Insbesondere auch an das Rechtsgleichheitsgebot bzw. an das Diskriminierungsverbot (Art. 8 BV). Aus Art. 8 BV ergibt sich, dass Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich zu behandeln ist. Spielbildlich muss Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit auch ungleich behandelt werden.^[8]

Für die Sozialabklärung stellt sich damit die Frage, ob die im Rahmen der Abklärung massgebenden Aspekte (vgl. Art. 268a ZGB sowie Art. 5 AdoV) gleich ausgelegt werden müssen, unabhängig davon, ob es sich um eine Stiefkindadoption in einer Regenbogenfamilie oder um eine Stiefkindadoption durch einen gegengeschlechtlichen Elternteil handelt. Eine ungleiche Auslegung würde (unmittelbar oder mittelbar) an die sexuelle Orientierung anknüpfen.

Nach dem Willen der Verfassungsgeberin ist dies an sich unzulässig.^[9] *Deshalb sind besonders gute Gründe erforderlich, um bei der Auslegung der für die Sozialabklärung relevanten Aspekte zwischen der Stiefkindadoption in einer Regenbogenfamilie und der Stiefkindadoption durch einen gegengeschlechtlichen Elternteil unterscheiden zu dürfen.*^[10] Und damit mittelbar ein unterschiedliches Vorgehen im Rahmen der Sozialabklärung zu rechtfertigen.

6. Sozialabklärung: Das Gleichbehandlungsgebot auf dem Prüfstand

6.1 Zwischenfazit

Als Zwischenfazit ist festzustellen, dass Art. 286a ZGB sowie Art. 5 AdoV festhalten, welche Aspekte die Behörden bei der Sozialabklärung prüfen müssen. Diese Aspekte sind durch die Behörden zwingend abzuklären. Die Behörden verfügen aber insofern über einen Gestaltungsspielraum, als es sich bei den zu prüfenden Aspekten in aller Regel um unbestimmte Rechtsbegriffe handelt. Für die Sozialabklärung stellt sich angesichts dieses Gestaltungsspielraums die Frage, ob die im Rahmen der Abklärung massgebenden Aspekte gleich ausgelegt werden müssen, unabhängig davon, ob es sich um eine Stiefkindadoption in einer Regenbogenfamilie oder um eine Stiefkindadoption durch einen gegengeschlechtlichen Elternteil handelt. Dies ist nicht der Fall, sofern besonders gute Gründe für eine Differenzierung sprechen. Die aufgeworfene Frage ist für den konkreten Gang einer Sozialabklärung von Relevanz, weil dieser durch die im Rahmen der Abklärung zu prüfenden Aspekte determiniert wird.

Im Folgenden gilt es in einem ersten Schritt zu prüfen, inwieweit aus juristischer Sicht ein besonders guter Grund besteht, um bei der Auslegung der für eine Sozialabklärung relevanten Aspekte zwischen einer Stiefkindadoption in einer Regenbogenfamilie und einer Stiefkindadoption durch einen gegengeschlechtlichen Elternteil zu differenzieren. In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, inwieweit aus einer allfälligen Ungleichbehandlung ein unterschiedliches Vorgehen der Behörde bei der Erstellung eines Sozialberichtes folgen muss. Dafür ist zunächst auf den Grundsatz zurückzukommen, wonach eine Adoption dem Kindeswohl dienen muss.

1. Anwendbare Massstab des Kindeswohls

Wie bereits ausgeführt, soll mit Sozialabklärung geprüft werden, ob die Adoption dem Wohl des Kindes dient. *Offen bleibt aber, welchem Anspruch das Kindeswohl gerecht werden muss:* Muss die Adoption geradezu ideale Voraussetzungen für das Wohlbefinden und die gedeihliche Entwicklung des Kindes zur Folge haben (sogenannte «Maximal- oder Idealvariante»)? Oder reicht es aus, wenn nach der Adoption zwar keine optimale, aber immerhin günstige und entwicklungsförderliche Verhältnisse bestehen (sog. «Gut-Genug-Variante»)? Oder dient die Adoption dem Wohl des Kindes bereits dann, wenn dieses durch die Adoption nicht gefährdet wird (sog. «Gefährdungs-Variante»)?^[11]

In der Lehre wird die Ansicht vertreten, bei der Adoption komme die «Maximalvariante» zum Zuge.^[12] Dieser Auffassung hat sich auch das Bundesgericht in einem Entscheid implizit angeschlossen – freilich ohne zu den möglichen Massstäben des Kindeswohls Stellung zu nehmen.^[13] *Lehre sowie wohl auch die bundesgerichtliche Rechtsprechung verlangen damit hohe Anforderungen an das Kindeswohl. Dies verpflichtet die Behörden im Rahmen des Sozialberichtes, sehr genau abzuklären, ob die massgebenden Voraussetzungen vorliegen. Dementsprechend ist den adoptionswilligen Personen auch ein erheblicher Eingriff in ihre Privat- und Intimsphäre zuzumuten.*^[14] Dieses Ergebnis erscheint vor dem Zweck der Adoption stimmig: Die Adoption hat heute in aller Regel zwar zum Zweck, den Wunsch nach Elternschaft zu verwirklichen. Dabei handelt es sich zugleich auch um einen Akt der Kinder- und Jugendfürsorge handeln.^[15] Adoptionen dienen damit nicht primär dem Interesse von Erwachsenen nach Elternschaft, und sie sind damit nicht «Gestaltungsmasse» der Eltern. Entsprechend hat der Staat nicht nur sicherzustellen, dass die Adoption das Kindeswohl nicht gefährdet («Gefährdungs-Variante»). Dem Staat kommt vielmehr eine zentrale Vermittlerrolle zu. Angesichts des Umstandes, dass bei einer Adoption klassischerweise das Kindesverhältnis zu den bisherigen Eltern bzw. zu einem bisherigen Elternteil aufgehoben wird, muss diese Vermittlerrolle das Wohl des Kindes – im Sinne der «Maximal-Variante» – am Besten gewährleisten. Denn die Aufhebung eines Kindesverhältnisses greift sehr tief in die Persönlichkeit von Elternteil und Kind ein. Zudem stellt die Adoption herkömmlicherweise ein künstlich begründetes

Verwandtschaftsverhältnis dar, welches folglich nur dann ausgesprochen werden sollte, «...wenn die positiven Aspekte die... Risiken deutlich überwiegen».^[16]

Fraglich erscheint aber, ob die obigen Argumente auch dann überzeugen, wenn im Rahmen von Stiefkindadoptionen eine originäre Elternschaft zwischen dem Kind und dem adoptierenden Elternteil begründet wird. Das heisst, wenn im Rahmen der Adoption kein Kindesverhältnis aufgehoben wird.^[17] Dies ist im Rahmen von Stiefkindadoptionen in lesbischen Beziehungen möglich, nicht aber bei Stiefkindadoptionen in schwulen Beziehungen.^[18]

Soweit ersichtlich machen Lehre und Rechtsprechung keine Unterscheidung zwischen heterosexuellen Stiefkindadoptionen und Stiefkindadoptionen in Regenbogenfamilien. Auch im letzteren Fall kommt also gemäss Lehre und Rechtsprechung die «Maximalvariante» zum Zuge, welche im Ergebnis die Behörden verpflichtet, im Rahmen des Sozialberichtes weitgehende Abklärungen zu tätigen. Dieser Ansatz überzeugt meines Erachtens jedoch nicht.

Entscheidend erscheint mir die Überlegung, dass die Ablehnung einer Stiefkindadoption, welche die originäre Elternschaft eines zweiten Elternteils begründen würde, zu einer Schlechtstellung des Kindes führt: Dieses hätten dann aus rechtlicher Sicht nur einen Elternteil, und damit wären Nachteile zum Beispiel in Bezug auf seine finanzielle^[19] und kindesrechtliche^[20] Situation verbunden. Diese Überlegung rechtfertigt, wie oben dargelegt, nicht, dass das Kindeswohl im Rahmen einer Adoption bloss nicht gefährdet werden darf («Gefährdungs-Variante»). Aber für die Stiefkindadoption, mit welcher eine originäre Elternschaft des adoptierenden Elternteils begründet wird, sollte die «Gut-Genug-Variante» genügen: Das heisst, durch die Stiefkindadoption müssten (immerhin, aber nur) günstige und entwicklungsförderliche Verhältnisse bestehen. Die «Maximal-Variante» wäre hier also nicht einschlägig. Dafür spricht auch, dass die Adoption bei einer originären Begründung von Elternschaft mit einem geringeren Eingriff in die Persönlichkeitsrechte verbunden. Auch führen Adoptionen, mit welchen Elternschaft originär begründet wird, kaum je ein zu einem künstlich begründeten Verwandtschaftsverhältnis. Vielmehr formalisieren sie die oft schon vor der Geburt gelebte Elternstellung rechtlich. Die Behörden sollten die der Auslegung der für die Sozialabklärung relevanten Aspekte berücksichtigen, dass mit der «Gut-Genug-Variante» weniger strenge Voraussetzungen für das Kindeswohl gelten. Entsprechend rechtfertigt sich dann, im Rahmen des Sozialberichtes weniger weitgehende Abklärungen zu tätigen als bei den «üblichen» Stiefkindadoptionen, welche nicht zu einer originären Begründung von Elternschaft führen. Umgekehrt formuliert, ist den adoptionswilligen Personen im Rahmen von Stiefkindadoptionen, welche zur originären Begründung von Elternschaft führen, ein weniger weitgehender Eingriff in die Privat- und Intimsphäre zuzumuten.

Gemäss den obigen Ausführungen bestehen zwar keine besonders guten Gründe, um unmittelbar zwischen der Stiefkindadoption in Regenbogenfamilien und der Stiefkindadoption durch gegengeschlechtliche Eltern zu differenzieren. Demgegenüber bestehen besonders gute Gründe, um bei einer Stiefkindadoption, welche originär zur Begründung von Elternschaft führt (mit welcher also kein Kindesverhältnis aufgehoben wird), das Kindeswohl nicht anhand der «Maximalvariante» zu messen. Vielmehr sollte dann die «Gut-Genug-Variante» anwendbar sein. Mit der Folge, dass unterschiedliche Standards für die Sozialabklärung gelten. Diese Auffassung führt mittelbar doch zu einer Ungleichbehandlung zwischen der Stiefkindadoption in Regenbogenfamilien und der Stiefkindadoption durch gegengeschlechtliche Elternteile. Denn Stiefkindadoptionen, welche zur originären Begründung von Elternschaft führen, werden regelmässig bei lesbischen Personen in Frage stehen.^[21]

7. Exkurs: Kindesanhörung

Gemäss Art. 268abis ZGB wird das Kind durch die für das Adoptionsverfahren zuständige kantonale Behörde oder durch eine beauftragte Drittperson in geeigneter Weise persönlich angehört, sofern sein Alter oder andere wichtige Gründe nicht dagegen sprechen. Das Bundesgericht hat die Altersgrenze im Sinne einer Richtlinie auf sechs Jahre festgelegt.^[22] Freilich verfügt ein altersgerecht entwickeltes Kind im Alter von 3 bis 4 Jahren über die notwendigen kognitiven Kompetenzen, um einen psychologisch und rechtlich zu beachtenden Willen äussern zu können.^[23]

Damit gilt als Grundsatz, dass Kinder anzuhören sind. Dieses Recht des Kindes kann insbesondere nicht mit der Begründung verneint werden, das Kind solle nicht mit der Adoption konfrontiert bzw. durch die Adoption belastet werden. Dass die Anhörung kindsgerecht durchzuführen ist, versteht sich von selbst.

Verzichtet ein Kind aber auf die Anhörung, ist dies zu respektieren. Vorausgesetzt, der Verzicht entspreche wirklich dem Kindeswillen.^[24]

8. Fazit

Eine Stiefkindadoption setzt unter anderem voraus, dass die Adoption dem Wohl des Kindes dient (Art. 264 ZGB). Um diese Voraussetzung zu prüfen, müssen die kantonalen Behörden Sozialabklärungen durchführen. Weder der Bund noch der Kanton Luzern regeln, wie die Behörden bei der Sozialabklärung konkret vorgehen müssen. Jedoch determinieren die Aspekte, die bei einer Sozialabklärung relevant sind, den Gang des Verfahrens mit.

Diese Aspekte werden nicht durch die Kantone, sondern durch den Bund geregelt. Die Behörden müssen die gesetzlich (Art. 286a ZGB sowie Art. 5 AdoV) aufgeführten Aspekte zwingend abklären. Sie verfügen dabei aber über Gestaltungsspielraum.

In aller Regel gilt bei Stiefkindadoptionen (und dies selbst bei Stiefkindadoptionen durch homosexuelle Paare) die «Maximal-Variante». Demnach ist die Behörde verpflichtet, im Rahmen des Sozialberichtes weitgehende Abklärungen zu tätigen. Folglich ist den adoptionswilligen Personen auch ein erheblicher Eingriff in ihre Privat- und Intimsphäre zuzumuten.

Etwas anderes gilt meines Erachtens bei Stiefkindadoptionen, in deren Rahmen die Elternschaft originär begründet wird. Das heisst, in deren Rahmen kein bestehendes Kindschaftsverhältnis aufgehoben wird. Hier ist für die Bestimmung des Kindeswohls meines Erachtens die «Gut-Genug-Variante» anwendbar. Mit der Folge, dass die Behörde im Rahmen des Sozialberichtes weniger weitgehende Abklärungen tätigen muss als unter Geltung der «Maximal-Variante». Umgekehrt formuliert, ist den adoptionswilligen Personen im Rahmen von Stiefkindadoptionen, welche zur originären Begründung von Elternschaft führen, ein weniger weitgehender Eingriff in die Privat- und Intimsphäre zuzumuten. Insofern ist im Einzelfall eine mittelbare Differenzierung zwischen der Stiefkindadoption in Regenbogenfamilien und der Stiefkindadoption durch gegengeschlechtliche Elternteile begründbar. Zu betonen bleibt aber, dass eine solche Differenzierung – soweit ersichtlich – weder in der übrigen Lehre noch in der Rechtsprechung postuliert wird.

Luca Maranta, 7. Oktober 2020

- [1] Vgl. für Ausnahmen Art. 265c f. ZGB.
- [2] BGE 142 III 612 E. 4.2.
- [3] Vgl. aber die Pflicht zur Anhörung des Kindes (Art. 268abis ZGB) bzw. zur Vertretung des Kindes im Adoptionsverfahren (Art. 268ater ZGB).
- [4] Telefonische Anfrage bei der Zentralen Behörde «Adoption»/Basel Stadt vom 6.10.2020.
- [5] Ausnahmen bilden Art. 5 Abs. 2 lit. c AdoV sowie Art. 5 Abs. 2 lit. d Ziff. 5 und 6 AdoV.
- [6] BGer v. 17.8.2020, 6B_40/2020, E. 3.3.1.
- [7] Diese unbestimmten Rechtsbegriffe stehen im Gegensatz zu Rechtsbegriffen, die relativ einfach bestimmbar sind: So ist z. B. eine Person volljährig, wenn sie das 18. Lebensjahr zurückgelegt hat, vgl. Art. 14 ZGB.
- [8] BGE 142 II 425, 427
- [9] Vgl. Art. 8 Abs. 2 BV, wonach eine Ungleichbehandlung wegen der «Lebensform» grundsätzlich eine Diskriminierung darstellt.
- [10] SGK BV-SCHWEIZER, Art. 8 N 54.
- [11] DETTENBORN, Kindeswohl und Kindeswille, 5. Aufl., München 2017, 54 ff.
- [12] BSK ZGB I-BREITSCHMID, Art. 264 N 19; BÜCHLER/CLAUSEN, Fortpflanzungsmedizin und Kindeswohl! Kindeswohl und Fortpflanzungsmedizin?, FamPra.ch 2014, 231 ff., 237.
- [13] BGer v. 25.4.2012, 5A_207/2012, E. 4.1.3.
- [14] Das Verhältnismässigkeitsprinzip bildet natürlich auch hier
- [15] Vgl. BÜCHLER/VETTERLI, Ehe Partnerschaft Kinder, 3. Aufl., Basel 2018.
- [16] BSK ZGB I-BREITSCHMID, Art. 268a N 1.
- [17] Zu berücksichtigen ist, dass der Begriff «originäre Elternschaft» teilweise in einem anderen Zusammenhang verwendet wird, vgl. FamKomm Eingetragene Partnerschaft-SCHWENZER, Art. 28 N 6 ff.
- [18] Sofern eine Stiefkindadoption im Rahmen einer schwulen Beziehung erfolgen soll, ist in diesem Rahmen keine originäre Begründung von Elternschaft möglich: Gemäss Art. 252 Abs. 1 ZGB entsteht das Kindesverhältnis zwischen Kind und Mutter mit der Geburt; mit anderen Worten besteht das Kindesverhältnis zur Mutter im Zeitpunkt der Adoption schon. Demgegenüber ist es möglich, dass ein Kind eine Mutter hat, aus rechtlicher Sicht aber kein Vater.
- [19] Z. B. im Unterhaltsrecht, Erbrecht, Sozialversicherungsrecht.

[20] Unter Umständen wäre bei einer Auflösung der Partnerschaft ggf. keine dem Kindeswohl entsprechende Regelung der elterlichen Sorge möglich, vgl. FamKomm Eingetragene Partnerschaft-SCHWENZER, Art. 28 N 13.

[21] Eine mittelbare Ungleichbehandlung liegt vor, wenn eine Regelung formell neutral ausgestaltet ist, aber faktisch zu einer Ungleichbehandlung eines bestimmten Personenkreises führt.

[22] Vgl. BGE 131 III 553.

[23] CINA, in: Hotz (Hrsg.), Handbuch Kinder im Verfahren, Zürich/St. Gallen 2020.

[24] ZPO Komm-SCHWEIGHAUSER, Art. 298 N 31.

10.4 Fragebogen Online-Umfrage

1 Standardseite

Für die Erstellung eines Grundlagenberichts zur Gleichstellung der Geschlechter und die Situation von LGBTI-Personen im Kanton Luzern ist es unser Anliegen mit dieser Umfrage die vielfältigen politischen, unternehmerischen und zivilgesellschaftlichen Initiativen und Massnahmen für die Gleichstellung zu sammeln und auszuwerten. Was läuft im Kanton Luzern? Und wo ist der grösste Handlungsbedarf?

Das Ausfüllen dauert etwa fünf bis zehn Minuten. Bei technischen Fragen erreichen Sie uns unter **marina.abbas@hslu.ch**. Wenn Sie uns eine Telefonnummer hinterlassen, rufen wir auch gerne zurück.

2 Standard

Name der Organisation / Gruppe

PLZ der Organisation / Gruppe

Ihre Funktion in der Organisation

3 Standardseite

Engagieren Sie sich oder Ihre Organisation bzw. Initiative auf irgendeine Weise für die Gleichstellung der Geschlechter oder für die Gleichstellung von sexuellen Minderheiten LGBTI im Kanton Luzern?

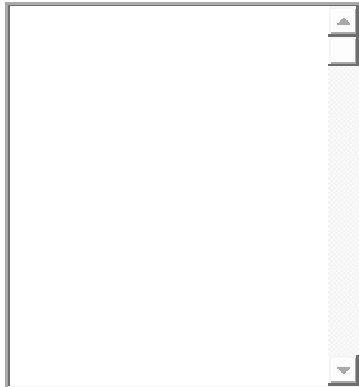
Ja

Nein

4.1 Filter

Auf welche Art und Weise engagieren Sie sich für die Gleichstellung (etwa durch Projekte oder Konzepte)?

Bitte in Stichworten festhalten.



4.1.1 Standardseite

Für den Gleichstellungsbericht Luzern ist es uns wichtig, dass wir über das breite Spektrum vom Gleichstellungsen-
gagement im Kanton Luzern einen möglichst vollständigen Überblick bekommen. Bitte lassen Sie uns deshalb allfäll-
ige Konzepte (Ihrer Organisation/Ihres Vereins...), Richtlinien oder Unterlagen zu laufenden oder angedachten Pro-
jekten für mehr Gleichstellung per Mail zukommen.

Bitte an marina.abbas@hslu.ch senden.

5 Standardseite

Sehen Sie generell bei der Gleichstellung Handlungsbedarf im Kanton Luzern?

Ja

Eher ja

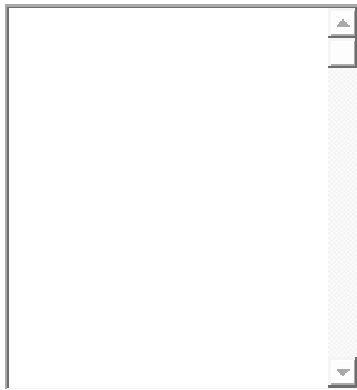
Eher nein

Nein

6.1 Filter

Wo sehen Sie hinsichtlich Gleichstellung einen Handlungsbedarf im Kanton Luzern?

Bitte in Stichworten festhalten.

A large, empty rectangular text input field with a vertical scrollbar on the right side, intended for handwritten notes.

6.2 Standardseite

Wo sehen Sie den grössten Handlungsbedarf im Kanton Luzern?

- Verankerung des Themas in Staat und Zivilgesellschaft: Rechtliche Situation, Institutionen
- Gesellschaft: Bildung, Stereotypen, Sicherheit, Gesundheit, Immigration
- Familie: Familienformen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, unbezahlte Care-Arbeit
- Öffentlichkeit: Politik, Zivilgesellschaft und Kultur
- Wirtschaft: Erwerbsarbeit, Lohngleichheit, Karriere, soziale Absicherung und Armut

7 Standardseite

In einer zweiten Phase unseres Projektes planen wir eine mündliche Befragung und Diskussionsrunde ausge-

wählter Institutionen und Personen zur Thematik Gleichstellung aller Geschlechter im Kanton Luzern.

Dürfen wir Sie dafür anfragen?

Ja, auf jeden Fall, Sie können mich über folgende Mailadresse und/oder Telefonnummer erreichen:

Eher nein, aber Sie können mich sonst bei weiteren Fragen nochmals kontaktieren. Sie können mich über folgende Mailadresse und/oder Telefonnummer erreichen:

Nein, das möchte ich nicht.

8 Standardseite

Kennen Sie weitere Personen oder Institutionen, die zum Thema Gleichstellung im Kanton Luzern befragt werden sollten?

Bitte Webseite oder E-Mailadresse angeben.

Ja und zwar folgende:

Nein, fällt mir nichts ein.

9 Endseite

Herzlichen Dank für Ihre wertvollen Auskünfte und Ihre Zeit. Die Ergebnisse werden 2021 veröffentlicht und die Gleichstellungspolitik der kommenden Jahre in Luzern beeinflussen.

Sie können das Fenster nun schliessen.

