Betriebliche Gleichstellung von Mann und Frau : Perspektiven für die Umsetzung

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen**

Band (Jahr): **49 (1993)**

Heft 4

PDF erstellt am: **17.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-844974

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Betriebliche Gleichstellung von Mann und Frau

Perspektiven für die Umsetzung

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann liess drei Unternehmen und eine Verwaltung untersuchen, die bei der betrieblichen Frauenförderung innovative Arbeit leisten. Diese Beispiele aus der Praxis sind Grundlage eines Leitfadens, eines 'Wegweisers für die Praxis', der die Chancen aufzeigt, die sich für den frauenförderungswilligen Betrieb ergeben, aber auch Schwierigkeiten und Probleme nicht unterschlägt, die im Alltag auftauchen. Wer sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt engagiert, bekommt mit dieser Publikation ein wertvolles Instrument in die Hand.

Schwierig ist der Weg, doch er lohnt sich, für Frauen *wie* für Männer, könnte die Schrift zusammengefasst werden. Sowohl der 'basis-orientierte Ansatz' in der Verwaltung wie die 'Spitze-abwärts-Strategie' in der Grossbank haben ihre Tücken, wie Béatrice Stalder eindrücklich belegt. Eine eindeutige Lösung gibt es nicht, wir alle müssen uns mühsam im Dunkeln vorwärtstasten.

Weniger qualifizierte Mitarbeiterinnen im abseits

Ist Frauenförderung elitär? An Frauenstellen sitzen Akademikerinnen, selbst in der Gewerkschaft sind es die besser geschulten Frauen, die sich in der Regel öffentlich zu Wort melden. Kein Wunder also, dass sich die Nicht-Kaderfrauen in der Grossbank kaum angesprochen fühlten, nicht bereit waren, Verantwortung zu übernehmen. 'Die grosse hierarchische Distanz zu den Projektbeteiligten stellt für viele eine Hemmschwelle dar, sich für Gleichstellung im Betrieb zu engagieren und am Projekt zu beteiligen. Das öffentlich sichtbare Engagement höchster Managementmitglieder erhöht die Hemmschwelle und nährt in der Basis die Vorstellung, dass dieses Projekt nicht für sie gedacht sei.' (S. 26) Der Verdacht kommt gar hoch, es handle sich nicht um ein echtes Frauenprojekt, sondern um Imagepflege des Unternehmens.

Erhebliches Konfliktpotential

'Widerstände und Konflikte treten in jedem Betrieb auf, der ernsthaft und engagiert die Gleichstellung voranzutreiben versucht. Quer durch die betrieblichen Strukturen können Fronten zwischen Veränderungsbereiten und Veränderungsunwilligen, zwischen Befürworterinnen/Befürwortern und Gegnerinnen/Gegnern der Frauenförderung entstehen.' (S. 30)

Einsame Einzelbeauftragte

Wird eine einzelne Frau zur 'Frauenbeauftragten' ernannt, mag sie zwar Kompetenz und Präsenz gewährleisten, ist jedoch ihrerseits sehr exponiert. Die Rolle der Frauenbeauftragten ist kein Job für schwache Nerven. Zu leicht wird sie zur Zielscheibe für den Widerstand gegen Frauenförderungsmassnahmen, wird zum schwarzen Schaf 'vom Dienst',

das auch von vielen Frauen gemieden wird. Kolleginnen wehren sich in aller Form gegen 'Frauenförderung' und verlangen eine 'Menschenförderung', was immer das beinhalten mag, und die Konflikte mit dem anderen Geschlecht sind auf diese Weise elegant unter den Teppich gekehrt. Die Tatsache, dass ihr viele Frauen in den Rücken schiessen, muss für eine überzeugte Frauenbeauftragte ganz besonders bitter sein. Denn: In informellen Gesprächen werden selbst Neulinge, die die früheren Konflikte nicht miterlebt hatten, 'negativ eingespritzt' und 'gewarnt', bevor sie sich selber ein Bild machen können.

Problem Männer

Männer reagieren selten begeistert auf ein Frauenförderungsprogramm. Teilweise zu Recht, denn wer seine Beförderung ausschliesslich dem 'richtigen' Geschlecht zu verdanken hatte, muss sich bedroht fühlen. – Schwieriger ist der Umgang mit Männern, die sich für fortschrittlich halten und der Meinung sind, für Leute wie sie brauche es kein Frauenförderungsprogramm, sie verhielten sich bereits absolut partnerschaftlich. 'Männer wehren sich gegen das 'Feindbild Mann', das im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen skizziert werde, und reagieren mit Abwehr.' (S. 34) 'Bereits die Existenz von Frauenförderungsbestrebungen im eigenen Betrieb – bzw. die Tatsache, dass Chancenungleichheit der Geschlechter im direkten Umfeld thematisiert wird – löst bei vielen Männern unterschiedlichste negative Gefühle aus; sie fühlen sich in ihrem Selbstbild missverstanden, herabgesetzt, angegriffen und schlechtgemacht.' (S. 92)

Der Wegweiser enthält unzählige überzeugende, konkrete Hinweise. Er beschönigt nichts, entlässt uns aber trotzdem nicht in die Verzweiflung. Als Lektüre sei er allen Veränderungslustigen und -willigen, allen Personalchefinnen und -chefs angelegentlich empfohlen.

Béatrice Stalder: Betriebliche Gleichstellung von Frau und Mann. Perspektiven für die Umsetzung. Herausgegeben vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 1993. Bezug: Eidg. Materialzentrale, 3000 Bern.

Vernehmlassung 2. Teilrevision der Arbeitslosenversicherung

Unsere Juristinnen im Vorstand haben die vorgelegte Revision unter die Lupe genommen und eine Stellungnahme erarbeitet. Einige Kerngedanken:

'Wir unterstützen einen besseren Sozialschutz von Personen, die eine Erwerbstätigkeit aufgaben, um sich der Kindererziehung zu widmen. Zusätzlich müssten auch Personen miteinbezogen werden, die die Pflege betreuungsbedürftiger Erwachsener in der Familie wahrnehmen.'

Zur zumutbaren Arbeit: '... das allgemein tiefere Lohnniveau der weiblichen Erwerbstätigen wird durch diese Gesetzesregelung empfindlicher getroffen.'

Zur unteren Grenze des versicherten Einkommens: 'Der VAST hält es für unerlässlich, dass auch die Mindestgrenze von 500 Franken pro Monat nach unten angepasst wird (z.B. auf 200 Franken monatlich), so dass Frauen (und Männer) mit minimalen Verdiensten rascher in den Genuss der Versicherung gelangen.'