Zeitschrift: Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
Herausgeber: Emanzipation
Band: 13 (1987)
Heft: 9

Artikel: "Die vielfältig entwickelte Frau" : Frauenförderung - ein Dilemma
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-360708

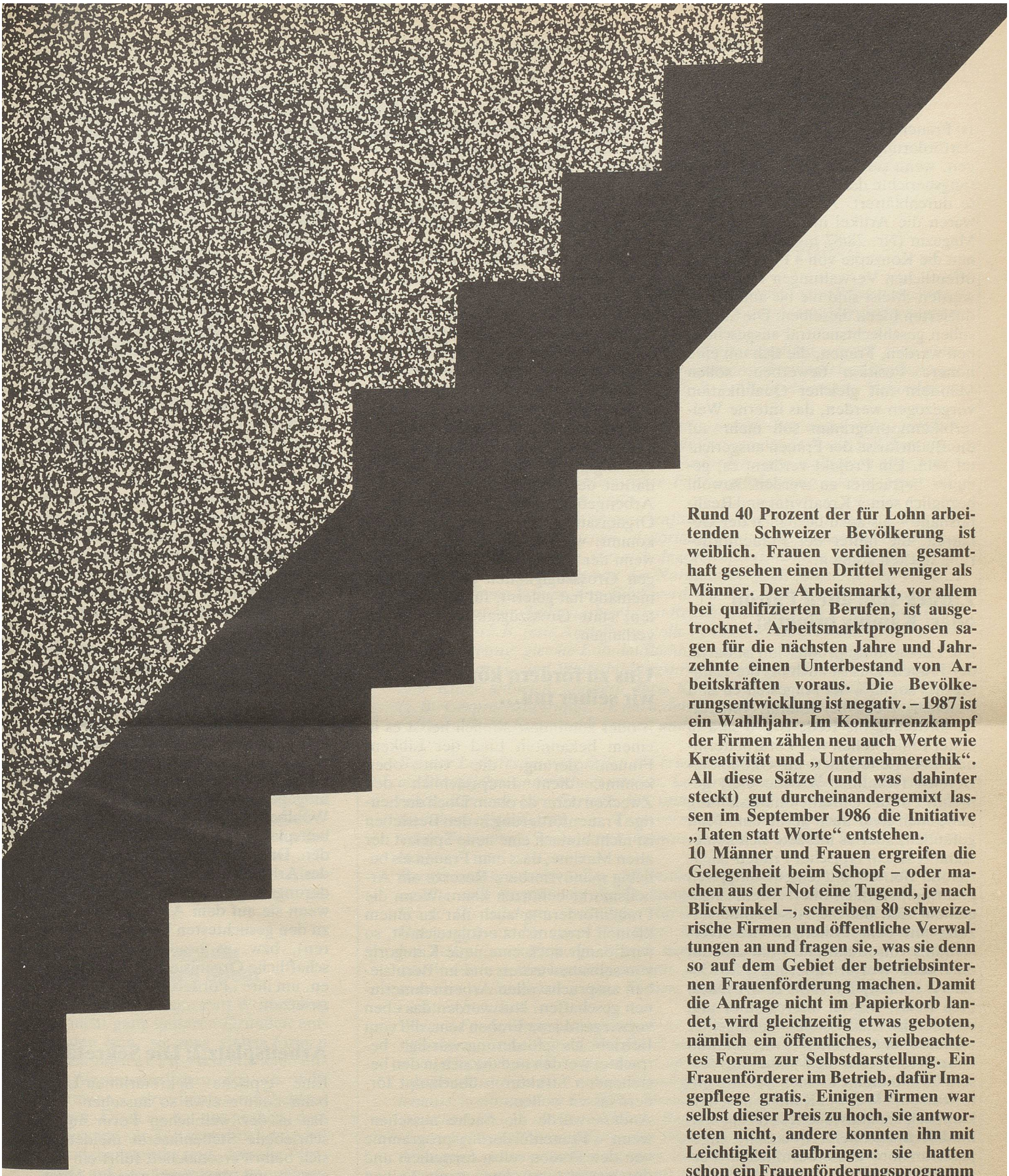
Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch



„Die vielfältig entwickelte Frau“

Frauenförderung – ein Dilemma

Rund 40 Prozent der für Lohn arbeitenden Schweizer Bevölkerung ist weiblich. Frauen verdienen gesamthaft gesehen einen Drittel weniger als Männer. Der Arbeitsmarkt, vor allem bei qualifizierten Berufen, ist ausgetrocknet. Arbeitsmarktprognosen sagen für die nächsten Jahre und Jahrzehnte einen Unterbestand von Arbeitskräften voraus. Die Bevölkerungsentwicklung ist negativ. – 1987 ist ein Wahlhjahr. Im Konkurrenzkampf der Firmen zählen neu auch Werte wie Kreativität und „Unternehmerethik“. All diese Sätze (und was dahinter steckt) gut durcheinandergemixt lassen im September 1986 die Initiative „Taten statt Worte“ entstehen.

10 Männer und Frauen ergreifen die Gelegenheit beim Schopf – oder machen aus der Not eine Tugend, je nach Blickwinkel –, schreiben 80 schweizerische Firmen und öffentliche Verwaltungen an und fragen sie, was sie denn so auf dem Gebiet der betriebsinternen Frauenförderung machen. Damit die Anfrage nicht im Papierkorb landet, wird gleichzeitig etwas geboten, nämlich ein öffentliches, vielbeachtetes Forum zur Selbstdarstellung. Ein Frauenförderer im Betrieb, dafür Imagepflege gratis. Einigen Firmen war selbst dieser Preis zu hoch, sie antworteten nicht, andere konnten ihn mit Leichtigkeit aufbringen: sie hatten schon ein Frauenförderungsprogramm installiert. Nicht die Frauenförderung stand bei vielen mitmachenden Firmen im Vordergrund, sondern die simple Frage, ob es der Firma etwas bringt, im Zusammenhang mit „der Frauenfrage“ öffentlich aufzutreten.

Was Firmen unter Frauenförderung verstehen und was Frauenförderung auch noch heissen könnte, davon handelt dieser Artikel von *Veronica Schaller,* Gewerkschaftssekretärin.

Ist Frauenförderung eigentlich nur Kaderförderung? So könnte frau sich fragen, wenn sie die verschiedenen Zeitungsberichte der vergangenen Monate durchblättert. Am ausführlichsten waren die Artikel im Tagesanzeiger-Magazin (Nr. 28/87 bis 33/87), in denen die Konzepte von 4 Firmen und 2 öffentlichen Verwaltungen vorgestellt wurden. Meist sind die bis anhin produzierten Ideen dieselben: Die Stellen sollen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden, Frauen, die sich um eine höhere Position bewerben, sollen Männern mit gleicher Qualifikation vorgezogen werden, das interne Weiterbildungsprogramm soll mehr auf die Bedürfnisse der Frauen ausgerichtet sein. Ein Projekt verdient es, genauer betrachtet zu werden, sowohl bezüglich seiner Kreativität und Realitätsnähe – als auch bezüglich der Gefahren, die hinter der Frauenförderung stecken können.

Zurück zum alten Patron oder: Kambly bringt's!

Die Lebensmittelproduktion ist Sache der Frauen. Das ist auch bei der Kambly AG so; 63% der Angestellten sind weiblich. Wenn bei Kambly von Kaderförderung die Rede ist, so sind in erster Linie Stellen von Vorarbeiterinnen und Leiterinnen im Ökonomie-Bereich (Kantine, Wäsche etc.) gemeint. Für die Unternehmungsleitung hätte man zwar auch gerne eine Frau gefunden, aber es meldete sich keine. Kambly ist ein typischer Frauen-Niedriglohn-Betrieb mit einem untypisch philosophierenden Chef: „Mein Engagement zielt auf die Auseinandersetzung mit dem bisherigen Selbstverständnis von Mann und Frau und auf eine neue Wertorientierung". So Oscar A. Kambly im TAM 28/87. Oder: „Ich weiss, wieviel interessanter und schöner das Zusammenleben mit einer vielfältig entwickelten Frau ist und baue darauf, dass die Männer aus diesem Grund meine kleinen Schritte unterstützen." Wer bei Kambly arbeitet, kann sich ein individuelles Arbeitszeitmodell masschneidern lassen, angepasst an ihre ausserberuflichen Verpflichtungen. Der Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub ist einem sicher, je nachdem gibt's nachher sogar noch Lohnzuschüsse, wenn der Beschäftigungsgrad vorübergehend reduziert wird. Das Personalrestaurant steht auch Familienangehörigen offen, Selbsthilfen wie Kinderhort, gemeinsamer Arbeits- oder Schulweg, gemeinsame Erledigung der privaten Wäsche werden unterstützt. Ehemännern werden Kurse für die qualifizierte Tätigkeit im Haushalt angeboten.
Hier zielt Frauenförderung nicht nur darauf ab, den Frauenprozentsatz bei den Kaderstellen zu heben, sondern das Wohlbefinden der Frauen am Arbeitsplatz zu steigern und damit ihre berufliche Tätigkeit zu sichern. Frau arbeitet gern bei Kambly, und ihre Familie unterstützt sie dabei. Dass die Kantine zum Familientisch, der Arbeitgeber zum Gönner wird, birgt aber auch Gefahren: Der Einfluss der Firma, des Arbeitgebers reicht weit über die Arbeitszeit hinaus. Man gehört zu Kambly, auch am Abend und am Wochenende – zur grossen Kambly-Familie. Solcher Paternalismus fördert die Firmentreue, Arbeitseffizienz und Abhängigkeit und verhindert die Solidarität der Arbeiterinnen *gegen* den Arbeitgeber, die gewerkschaftliche Organisation also. Was von oben kommt, wird schon recht sein, doch wenn der Wind dreht, sind alle heutigen Grosszügigkeiten gefährdet und niemand hat gelernt, für sie zu kämpfen, statt Grosszügigkeit Rechte zu verlangen.

Uns zu fördern können nur wir selber tun...

...oder zumindest ähnlich heisst es in einem bekannten Lied der Linken. Frauenförderung, die von oben kommt, dient hauptsächlich den Zwecken derer da oben. Doch die heutige Frauenförderung in den Betrieben ist nicht einfach eine neue Spielart der alten Maxime, dass man Frauen als beliebig manövrierbare Reserve am Arbeitsmarkt benützen kann. Wenn die Frauenförderung auch nur zu einem kleinen Prozentsatz erfolgreich ist, so wird damit doch eine neue Kategorie von selbstbewussten und im Berufsleben anspruchsvollen Arbeitnehmerinnen geschaffen. Nur werden das eben vorwiegend jene Frauen sein, die vom Betrieb als „förderungswürdig" betrachtet werden und die sich in den bestehenden Strukturen überhaupt fördern lassen wollen.
Anders würde die Sache aussehen, wenn Frauenförderungsprogramme von den Frauen selbst formuliert und durchgesetzt würden, wenn Frauen selbst bestimmen würden, was sie unter Frauenförderung im Betrieb verstehen. Vielleicht wäre ihnen die Förderung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz sogar wichtiger als ausgeklügelte Systeme zur Erhöhung des Frauenprozentsatzes im Kader. Doch was heisst das im Konkreten, Frauen am Arbeitsplatz zu fördern, ihre Zufriedenheit zu heben? Gehen wir einmal von zwei typischen Frauenarbeitsplätzen in der Schweiz aus und erstellen eine „Mängelliste".

Arbeitsplatz 1: Die Putzfrau

Putzfrauen sind häufig Ausländerinnen, sie verdienen sehr wenig und müssen deshalb so viele Stunden wie möglich arbeiten, unabhängig davon, ob das ihrer Gesundheit schadet. Die Aufstiegsmöglichkeiten sind beschränkt: von der Grundreinigung zur Hauptreinigung, vielleicht zur Vorarbeiterin. Wiedereinstiegsmassnahmen haben sie nicht nötig, denn auch eine 50-jährige Putzfrau findet in der Regel einen Arbeitsplatz. Job-Sharing, Teilzeitarbeit und wie die Wunderwörter alle heissen, bringen ihnen nichts, denn sie sind darauf angewiesen, soviel wie möglich zu verdienen. An einer beruflichen Weiterbildung sind sie kaum interessiert, wen wundert das bei dieser harten Arbeit für so wenig Lohn. Allenfalls gehen sie in einen Kurs über neue Putzmaschinen oder -mittel, wenn sie dafür nachher eine besser bezahlte Stelle erhalten.
Mit den meisten Massnahmen, die landläufig unter Frauenförderung verstanden werden, können Putzfrauen nichts anfangen. Lohnerhöhung, Kindertagesstätten und Ganztages-Schulen, vertraglich abgesicherte Anstellungsbedingungen, Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung bei Krankheit hingegen wären Massnahmen, die das Wohlbefinden dieser Frauen am Arbeitsplatz ganz erheblich steigern würden. Dafür braucht es die Bereitschaft des Arbeitgebers, Putzfrauen als „förderungswürdig" zu betrachten (auch wenn sie auf dem Arbeitsmarkt nicht zu den gesuchtesten Kategorien gehören), bzw. es braucht die gewerkschaftliche Organisierung dieser Frauen, um ihre „Förderung" selbst durchzusetzen.

Arbeitsplatz 2: Die Sekretärin

Eine typische Sekretärinnen-Laufbahn könnte etwa so aussehen: Auf das in der weiblichen Form ausgeschriebene Stelleninserat meldet sie sich beim Personalchef, führt ein Gespräch mit dem zuständigen Abteilungsleiter, der sie anstellt, geht wieder zum Personalchef, der ihren Lohn festsetzt und sie zum Vertrauensarzt zur Eintrittsuntersuchung schickt. Da ihr Chef nicht zu den Fähigsten gehört, übernimmt sie mehr und mehr auch seine Aufgaben, koordiniert die Tätigkeit der Abteilung, bereitet Entscheide vor und kontrolliert ihre Durchführung. Bevor sie sich um eine freiwerdende Stelle mit höherem Verantwor-

tungsgrad und besserem Lohn bewirbt, spricht sie mit dem Chef, der ihr abrät und schliesslich kategorisch erklärt, dass er sie nicht berücksichtigen würde. Also bewirbt sie sich nicht, verliert das Interesse an der Arbeit („soll er seinen Kram doch selbst erledigen"), langweilt sich zusehends und sucht eine neue Stelle – wo das ganze Spiel nach kurzem von vorne beginnt! Was nützt es der Sekretärin, wenn sie einen Kaderkurs absolviert, der Chef dann aber doch jemand Aussenstehenden anstellen will? Was nützt es ihr, wenn sie dank dem Wiedereinstiegskurs wieder arbeiten kann, aufgrund der mangelnden Berufserfahrung aber weit unter dem eigentlichen Lohn bezahlt wird? Was nützt es ihr, wenn der Betrieb Teilzeitstellen anbietet, sie aber dank dem neuen Textverarbeitungssystem zur Teilzeitarbeit gezwungen wird?

Machen wir aus dem Bumerang einen Speer

Die Initiative „Taten statt Worte" mag aus nicht ganz lauteren Gründen entstanden sein, sie mag vielen Firmen nur als günstige PR-Aktion, vielen Firmen-Verantwortlichen nur als willkommene Profilierungsmöglichkeit dienen. Doch sie hat uns gezeigt, dass wir Frauen zur Zeit gesuchte Leute auf dem Arbeitsmarkt sind, dass die Wirtschaft auf uns angewiesen ist und bereit, etwas für uns zu tun. In der Erwerbstätigkeit finden heute schon viele Frauen eine grosse Befriedigung, es könnten aber bedeutend mehr sein, die nicht nur arbeiten, weil sie müssen (aus welchen Gründen auch immer). Wenn es uns gelingt, unsere eigenen Vorstellungen der Frauenförderung in der Arbeitswelt durchzusetzen, dann könnte die Arbeitswelt in Zukunft weiblicher aussehen.

Frauenförderung im Betrieb – ein Ideensammelsurium zum Weiterspinnen

— *Konzepte sollen in einer ersten Phase ausschliesslich von Frauen erarbeitet werden. Erst bei der Ausformulierung soll die Gruppe mit Männern erweitert werden.*

— *Für den ganzen Betrieb soll eine Stabs-Stelle installiert werden (von einer Frau besetzt), die die Einhaltung des Programms überwacht und Verfügungsrecht gegenüber Abteilungsleitern hat (z.B. bei Beförderungen, Veränderungen des Beschäftigungsgrades etc.).*

— *Stellenausschreibungen sollen nicht nur geschlechtsneutral sein, sondern Frauen auch wirklich ansprechen. Jede frei werdende Stelle soll daraufhin überprüft werden, ob die beruflichen Anforderungen nicht auch abgeändert werden können (z.B. „einige Jahre Führungserfahrung oder Lebenserfahrung als Hausfrau und Mutter").*

— *Sämtliche Männer mit Vorgesetztenfunktion gegenüber Frauen sollen von Frauen und einer männlichen „Autoritätsfigur" geschult werden. Frauenförderung ist nicht freiwillig, wer sich dagegen sperrt, riskiert Sanktionen.*

— *Sämtliche Abweichungen von der Normalarbeitszeit sollen nur auf Wunsch der betroffenen Frauen eingeführt werden und in jeder Beziehung vertraglich abgesichert sein. Teilzeitarbeit heisst Reduktion des Lohnes, nicht Reduktion der Rechte (z.B. feste Anstellung, volle Pensionskasse bei reduziertem Koordinationsbetrag, gleiche Lohnlaufbahn wie eine Vollbeschäftigte).*

— *Das Schulungs- und Weiterbildungsprogramm soll nicht nur berufsspezifische Kurse anbieten, sondern auch Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung (z.B. Gesprächsführung). Je nach den Erfahrungen von Frauen sollen berufsspezifische Kurse nach Frauen und Männern getrennt durchgeführt werden.*

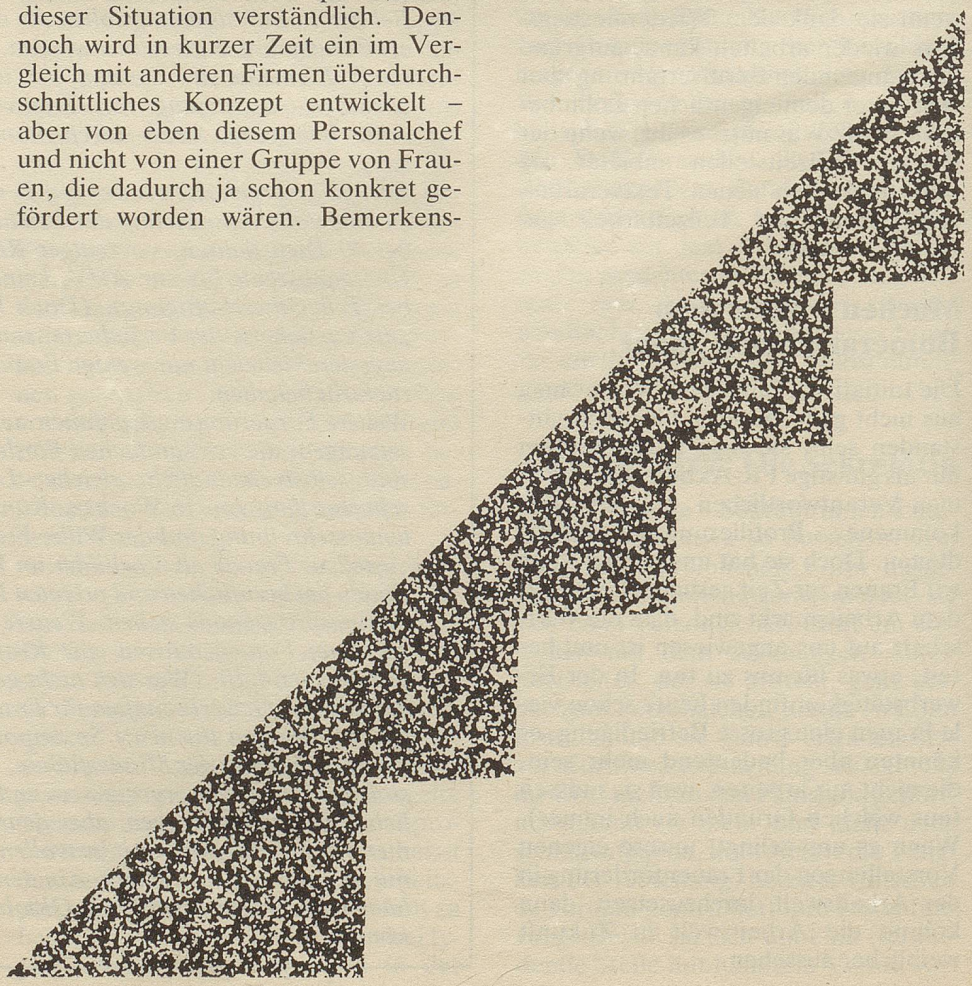
— *Bei der Lohnfestsetzung sollen die erwerbslosen Jahre der Kinderbetreuung als Berufsjahre angerechnet werden. Lohnreglemente sollen auf diskriminierende Elemente des Systems hin untersucht und korrigiert werden (z.B. Nichtberücksichtigung von Teamvermögen, Einfühlungsvermögen, seelischer Belastung, Stress durch monotone oder besonders hektische Arbeit etc.).*

— *Berufsvorsorgekassen sollen auf Bestimmungen überprüft werden, die Frauen eine volle Ausnützung der Leistungen verunmöglichen (z.B. volle Rente bei 40 Dienstjahren, vorzeitiger Rücktritt bei reduzierter Rente und ohne Übergangsrente bis zur AHV, keine Reduktion des Koordinationsbetrages bei Teilzeitbeschäftigung). (Doch heisst Gleichberechtigung nicht einfach „die Versicherte/der Versicherte" statt „der Versicherte"; eine Witwenrente interessiert vielleicht nur wenige Frauen, dafür wollen sie den früheren Altersrücktritt behalten.)*

— *Weitere Förderungsmassnahmen siehe „Zum Beispiel Radio DRS". Voraussetzungen, die vor sämtlichen Förderungskonzepten erfüllt werden müssen, sind selbstverständlich: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, Kündigungsschutz, geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und der Wille, Frauen in sämtlichen Kaderfunktionen anzustellen. Frauen als Vorbilder im Betrieb und Frauen als Ansprechpartnerinnen bei beruflichen und privaten Problemen müssen am Anfang jedes Förderungsprogramms stehen. Weitere Voraussetzungen, auch nicht ganz unwichtige: Frauen müssen eine Kraft im Rücken haben, die ihre Anliegen durchsetzen hilft. (Wer sich nicht gewerkschaftlich organisiert und auch innerhalb der Gewerkschaften für Frauenförderung kämpft, soll nicht über die Gewerkschaften fluchen!) Sozialpolitische Anliegen wie Arbeitszeitverkürzung, Anhebung der Mindestlöhne, Tagesschulen und Kinderkrippen, Revision des Berufsvorsorgegesetzes und der AHV sind Themen, die den betrieblichen Rahmen sprengen, aber dennoch von uns Frauen in Angriff genommen werden müssen – mit lustvollen ausserparlamentarischen Aktionen und mit mühsamer Knochenarbeit in den männerbeherrschten Parlamenten (hier hätten die Frauen am 17./18. Oktober die Weichen um einiges besser stellen können...).*

Zum Beispiel Radio DRS

Der Schwerpunkt der Juni-Ausgabe der ssm-gazette (ssm = Syndicat schweizerischer Medienschaffender) war der Frauenförderung bei Radio DRS gewidmet. Herzstück ein Interview mit Personalchef Peter Wildhaber vom Frühjahr 1987 zum Mitmachen von Radio DRS bei der Initiative „Taten statt Worte". (Wir veröffentlichen Auszüge aus diesem Interview, Quelle: ssm-gazette 2/87.)

Was im Frühjahr noch rat- bis hilflos tönte, hat sich in der Zwischenzeit zum Besseren konkretisiert. Ein Konzept zur Frauenförderung bei Radio DRS liegt vor, das demnächst verabschiedet werden soll. Ziel ist es, bei den Arbeitsplätzen der nationalen Radioanstalt die schweizerische Wirklichkeit abzubilden: Knapp 40% der Berufstätigen in der Schweiz sind Frauen – Radio DRS will eine Frauenquote von 40% erreichen und zwar quer durch alle Berufskategorien. Besondere Sorgenkinder sind die Bereiche Technik, Musik und das Kader. Verschiedene Massnahmen, die bis jetzt erst auf dem Papier des Frauenförderungs-Konzeptes stehen, sollen helfen, die 40%-Quote zu erreichen. Die interne Ausbildung soll verstärkt werden, insbesondere soll jede Frau die Möglichkeit haben, sogenannte Basiskurse zu besuchen (von Kursen zur Persönlichkeitsentwicklung bis zu Grundkursen der Radiotechnik). Davon erhofft man sich, dass das Interesse von Frauen, sich innerhalb von Radio DRS weiterzuentwickeln, geweckt wird und sie, dank dem Besuch der Kurse, bei Stellenbesetzungen eine bessere Ausgangsposition erhalten. Weiter soll bei den speziellen Problemgruppen ein Frauenbonus eingeführt werden, z.B. über Bevorzugung der weiblichen vor den männlichen Bewerbern/innen oder über explizit weibliche Stellenausschreibung. Quotenregelung auch bei der Besetzung von internen Arbeitsgruppen (z.B. Programmentwicklung, Konzeptgruppen) und bei den „Management-Developpement-Kursen" für potentielle Kaderleute: 40% Frauen sollen in den Arbeitsgruppen mitmachen, 66% bei den Kaderkursen, um den Frauenanteil beim Radio-Kader so schnell wie möglich zu erhöhen. Wo sich andere Firmen noch überlegen, für Frauen Teilzeitstellen einzurichten, ist Radio DRS schon beträchtlich weiter. Rund die Hälfte aller Festangestellten arbeitet heute Teilzeit, die Arbeitszeit kann meist individuell festgesetzt werden. 5 Tage darf bezahlt daheimbleiben, wer kranke Kinder zu betreuen hat, der 13. Monatslohn kann in Urlaub umgewandelt werden – das sind weitere Arbeitsbedingungen, die Radio DRS schon lange kennt und die speziell den Frauen zu Gute kommt. Wer das Konzept nun konkret in die Tat umsetzen soll, scheint noch nicht geklärt. Aus nicht ganz durchsichtigen Gründen wurde nämlich bisher auf die Schaffung einer Arbeitsgruppe verzichtet, die laufend den Erfolg des Frauenförderungsprogrammes überprüft und den Kontakt zwischen Vorgesetzen und Mitarbeiterinnen hergestellt hätte. Doch vielleicht tut sich hier in den nächsten Monaten noch etwas. Aber auch hier scheint es noch Zwiespälte zu geben, denn bemerkenswert am Beispiel von Radio DRS ist vieles: Da wird der Beitritt zur Initiative „Taten statt Worte" von einem einzelnen beschlosssen, der darauf mit der Sache konkret nichts mehr zu tun hat, sondern den Personalchef über Nacht zum Frauenförderer deklariert. Dass der betroffene Personalchef nicht gerade vor Motivation und Ideenreichtum sprüht, ist in dieser Situation verständlich. Dennoch wird in kurzer Zeit ein im Vergleich mit anderen Firmen überdurchschnittliches Konzept entwickelt – aber von eben diesem Personalchef und nicht von einer Gruppe von Frauen, die dadurch ja schon konkret gefördert worden wären. Bemerkenswert auch, dass Radio DRS „ohne Not" Frauen fördern will: Die Situation auf dem Arbeitsmarkt des Radio-Business sieht lange nicht so schwarz aus, wie in anderen Bereichen. Und schliesslich: Innerhalb der SRG scheint sich ein Hick-Hack darüber abzuspielen, wer denn die Frauenförderung beschliessen und was Frauenförderung heissen darf – dass man sich heutzutage mit „Frauenförderung" profilieren kann, haben schon einige gemerkt.

Von der Initiative „Taten statt Worte" hält Personalchef Wildhaber in der Zwischenzeit nicht mehr viel: Da seien viel zu viele Worte und kaum Taten, das ganze schmecke zu sehr nach einer sehr gut angelegten PR-Aktion von einzelnen Firmen und Persönlichkeiten.