Zeitschrift: Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen

Herausgeber: Verein Aktiver Staatsbürgerinnen

Band: 34 (1978)

Heft: 3-4

Artikel: Gesellschaft : telefonisch übermitteltes Referat von Marie-Louise Janssen-Jurreit zum Zürich-Symposium über den beruflichen Aufstieg der Frau

Autor: Janssen-Jurreit, Marie-Louise

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-844515

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: 09.12.2025

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

fristiges Konzept müsste jedoch unbedingt die Integrierung der Frauen in die Parteien vorsehen.

Vor allem müssen die Frauenorganisationen verstehen lernen, dass die in der Öffentlichkeit tätigen Frauen nicht glaubwürdig sein können, wenn sie sich nicht mit der Gesamtheit der Probleme unseres Staates befassen. Ausserdem sind sie in ihre Parteien, Fraktionen und Organisationen integriert und müssen manchmal aus parteipolitischen Überlegungen oder in Kenntnis der grossen Zusammenhänge anders entscheiden, als die Frauenverbände es von ihnen erwarten. Auch Frauenpostulate lassen sich nicht um jeden Preis durchsetzen.

Gesellschaft

Telefonisch übermitteltes Referat von Marie-Louise Janssen-Jurreit zum Zürich-Symposium über den beruflichen Aufstieg der Frau.

Das Thema dieser Konferenz heisst: Beruflicher Aufstieg der Frau. Vor acht Jahren hätte ein Treffen und eine Diskussion über dieses Thema sicher einen viel optimistischeren Charakter gehabt. Angesichts einer weltweiten Wirtschaftskrise und einer hohen Arbeitslosigkeit unter Frauen ist eine Diskussion über die weibliche Selbstbehauptung im Berufsleben um so dringlicher, gerade weil die Aussichten insgesamt so viel trostloser geworden sind. Erst wenn Frauen ihr berufliches Schicksal vor dem Hintergrund weltweiter ökonomischer und technischer Entwicklungen sehen und in diese einordnen, gelingt es uns, Strategien zu entwickeln, mit denen wir einer negativen Entwicklung begegnen bzw. eine positive Entwicklung einleiten können.

Nach den sehr vorsichtigen Prognosen des internationalen Arbeitsamtes in Genf wird die Zahl der weiblichen Berufstätigen zwar in absoluten Zahlen bis zum Jahr 2000 zunehmen, prozentual gesehen wird die Zahl der weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zu den männlichen um ungefähr 1 Prozent abnehmen. Die grosse Zunahme an weiblichen Beschäftigten wird hauptsächlich in den weniger entwickelten Regionen der Welt stattfinden. Im Jahr 2000 wird die Zahl der Beschäftigten 2,5 Billionen Menschen betragen. Frauen werden dann einen Anteil von 33,3 Prozent an der Weltbeschäftigtenzahl haben. Auch diese Zahlen geben noch ein falsches Bild, denn es sind ebenfalls unbezahlte Landarbeiterinnen in ihnen enthalten.

Folgen der geschlechtsspezifischen Berufsausbildung

Rosig sieht die Lage auch in den entwickelten Industrieländern für die Frauen nicht aus. Es ist wahrscheinlich, dass in den achtziger Jahren grosse Bereiche vorwiegend weiblicher Tätigkeiten durch Rationalisierungsmassnahmen verschwinden.

In der Bürotechnik sind grosse Durchbrüche zu erwarten. Berufe wie Stenotypistin, Sekretärin, kaufm. Angestellte, Branchen wie das Bank- und Versicherungswesen, werden davon hart betroffen sein. In Industriezweigen, die eine Mehrheit weiblicher Beschäftigter haben, wie die Textilindustrie, ist die Rationalisierung bereits fortgeschritten. Bei einem weiteren Lohnkostendruck, zum Beispiel der Verwirklichung der Lohngleichheit von Mann und Frau, würde dies wahrscheinlich zu Abwanderung ganzer Industriezweige in die sogenannten Niedriglohnländer in Südostasien oder anderswo führen. Nur die Instabilität vieler politischer Regimes hielt viele Kapitalanleger bisher zurück, dort zu

investieren. Die Arbeiterin in Singapur wird ebensowenig wie die europäische im Zusammenhang zwischen ihrer Beschäftigung zu Niedriglöhnen und der Verwirklichung nach Lohngleichheit in Europa oder Nordamerika gesehen.

Welche Chancen haben Frauen überhaupt, um bei der Umstrukturierung der Arbeits- und Kapitalmärkte Arbeitsplätze zu besetzen? In welchem Bereich könnten die Arbeitsplätze für Frauen in Zukunft liegen?

Ich fürchte, dass die Lernprozesse für viele bereits zu spät einsetzen. Neue Arbeitsplätze werden vor allem im Maschinenbau und in der Computer-Technik geschaffen werden. Ingenieur- und technische Berufe sind nur in verschwindend geringer Zahl mit Frauen besetzt. Andererseits ist auch die Arbeitsplatzsicherheit in den exportunabhängigen Bereichen der Gesellschaft, auf die kein Rationalisierungsdruck ausgeübt werden kann, nicht mehr gross. Der öffentliche Dienst ist überfüllt. Für Absolventinnen typisch weiblicher Studienfächer gibt es keine Abnehmer mehr. Gymnasiallehrerinnen, Sozialpädagoginnen fallen schon jetzt unter die Arbeitslosen.

Eine allerdings erst langfristig wirksame Chance, den weiblichen Anteil am Arbeitsmarkt wieder auszudehnen, sehe ich in einer Entwicklung, welche die Frauen der hochindustrialisierten Länder selbst bewirkt haben. Die Frauen der Nachkriegsgeneration sind etwa ab 1967/68 in eine Art indirekten Gebärstreik getreten. Sie haben einen Trend von der Zwei-Kind- zur Ein-Kind-Familie eingeleitet, so dass zum Beispiel in der Bundesrepublik bis zum Jahr 2000 ein Bevölkerungsrückgang zu erwarten ist. Das wird zu einer Verknappung der jungen Arbeitskräfte führen. Nach dem Prinzip der weiblichen Reservearmee werden gerade junge Frauen dann vielleicht mehr als die heute lebenden, die Möglichkeit haben, lebenslang im Beruf zu sein. Aber auch dieser demografische Trend könnte sich nur dann vorteilhaft für die Frauen auswirken, wenn in den nächsten zehn Jahren die Weichen gestellt werden für eine weitgehende Aufhebung der geschlechtsspezifischen Berufsausbildung. Wenn Frauen bis dahin entscheidende Vorstösse, zum Beispiel in den technischen Berufen, gelungen sind, werden wahrscheinlich eher männliche Gastarbeiter die fehlenden Arbeitsplätze in der Industrie ersetzen und die Rentensicherung der dann überalterten Bevölkerung übernehmen.

Neuverteilung der Arbeiten unerlässlich

Die Frage nach dem beruflichen Aufstieg der Frau ist aber nicht nur eine Frage der qualifizierten Ausbildung, sondern es ist eine Frage einer neuen Lebenskonzeption für beide Geschlechter, die ihnen eine gleichwertige Teilnahme am Beruf, an der Erziehung, an der Hausarbeit, an der Freizeit ermöglicht. Eine Gesellschaft mit einer gerechten Beschäftigungspolitik verlangt eine Neuverteilung und -bewertung aller Arbeiten, die zur Erhaltung von Wohlstand und Lebensqualität notwendig sind, ebenso wie eine Umverteilung von Einkommen. Beruflicher Aufstieg von Frauen heisst deshalb nicht, möglichst viele einzelne Karrierefrauen zu produzieren. Beruflicher Aufstieg von Frauen kann nur bedeuten, der grösstmöglichen Zahl von Frauen zu qualifizierter Ausbildung zu verhelfen, ihnen einen Arbeitsplatz zu sichern und ein Leben in Selbstrespekt zu ermöglichen. Wirtschaftliche und soziale Weichenstellungen müssen von Frauen mitinitiiert, mitbestimmt und mitverantwortet werden.

Was heisst das im Klartext?

Ein beruflicher Aufstieg von Frauen, der auf Kosten von Familienarbeit leistenden und Kinder erziehenden Frauen vonstatten geht, würde ebenso soziale Ungerechtigkeit bedeuten wie der berufliche Aufstieg von Männern, die ihre Freistellung zur Karriere auf Kosten ihrer Ehefrauen erreichen. Deswegen müssen wir als erstes zu einem anderen Arbeitsbegriff kommen und diejenigen Frauen in unsere Überlegungen einschliessen, die kostenlos Kindererziehung leisten. Sie tun das nicht nur für sich selber, sondern auch für alle diejenigen, die selbst keine Kinder grossziehen. Dadurch wird das ökonomische System in Gang gehalten und die Altersvorsorge der nächsten Generation gesichert. Eine Gesellschaft muss nicht nur ihre Produktion, Dienstleistungen, Verwaltung und Konsumgüterversorgung nach dem Gesichtspunkt sozialer Gerechtigkeit organisieren, sondern auch alle Aufgaben und Arbeitsleistungen, die sich aus dem generativen Prozess der Erzeugung der Nachkommenschaft ergeben. Auch im Privathaushalt, wo der Endverbrauch der Konsumgüter stattfindet, gilt es Arbeit zu bewerten und zu verteilen.

Hier einige Forderungen, welche die berufliche Diskriminierung von Frauen abschaffen könnten:

1. Die Eliminierung der geschlechtsspezifischen Erziehungs- und Ausbildungsgänge.
2. Bewertung und Umverteilung der Familienarbeit, das heisst aller täglich anfallenden Arbeiten, die ein Familienmitglied für andere leistet.
3. Abschaffen des doppelten Arbeitsmarktes für Männer und Frauen.
4. Bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation als kompensatorische Arbeitsmarktpolitik.
5. Aufhebung der Altersgrenzen bei Einstellungen, welche die Frauen benachteiligen.
6. Ein einheitliches, kein geschlechtsdiskriminierendes Rentenrecht und Rentenalter.

Die Situation in den sozialistischen Ländern

Der Weg, den die sozialistischen Länder gegangen sind, die — verglichen mit den westlichen Industrieländern — die Förderung der Berufstätigkeit der Frauen zu nationalen Zielen erklärt haben, weist viele Defizite auf. Die Frau wurde in den Produktionsprozess integriert. Dieser war bereits an männlicher Daseinsgestaltung orientiert. Die Kinderbetreuung wurde zu einem grossen Teil professionalisiert, nämlich in Kinderkrippen und Kindergärten. Der nicht abgedeckte Teil an gesellschaftlicher Arbeit, nämlich die Kinderbetreuung nach Feierabend und die Hausarbeit, wurde weiterhin den Frauen überlassen. Die Frau wurde zwar in die Produktionssphäre integriert, aber der Mann umgekehrt nicht in die Familienarbeit. Dadurch blieb auch in den sozialistischen Ländern der Gegensatz zwischen privater, unbezahlter Arbeit der Frau und ihrer öffentlichen Arbeit in der Produktion erhalten.

Im Jahr 1974 bildeten die Frauen der Sowjetunion fast 51 Prozent der Beschäftigten. 44 Prozent aller Ingenieure sind Frauen, jedoch nur 13 Prozent sind in den Unternehmensführungen und nur 24 Prozent in mittleren Leitungsfunktionen in der Industrie zu finden. Dreiviertel aller Ärzte, etwa 70 Prozent der Lehrer und die Hälfte des Personals, das im wissenschaftlichen Be-

reich arbeitet, werden von den Frauen gestellt, dazu 95 Prozent aller Bibliothekare, 96 Prozent aller Telefonisten, 99 Prozent der Stenotypistinnen. In der Sowjetunion scheint sich ausserdem der doppelte Arbeitsmarkt für die Frauen und Männer nicht zu verkleinern, sondern in manchen Bereichen noch zu verstärken. In denjenigen Berufen, in denen Frauen bereits die Mehrheit bilden, findet weiterhin ein Anwachsen der weiblichen Arbeitskräfte statt. Waren 1959 nur ein Drittel der Frauen in den Berufen mit weiblicher Prägung tätig, so waren es 1970 bereits zwei Drittel der Sowjetfrauen.

Man hört oft, dass die Sowjetunion das Paradies der Arbeiter sei, aber die Hölle für die Arbeiterinnen. Sogar Sowjetkommentatoren schildern das Auseinanderklaffen der männlichen und der weiblichen Berufssphären mit krassen Worten. In vielen Fällen fällt alle Handarbeit an die Frauen, während die Männer als Verwaltungsangestellte, Sektionsleiter und staatliche Farmdirektoren agieren. Auch Chruschtschow bemerkte einmal, dass in der sowjetischen Landwirtschaft die Männer die Verwaltung machen und die Frauen die Handarbeit. Selbst in frauendominierten Bereichen, wie der Textilindustrie, stieg die Zahl der Frauen in den hohen Managerpositionen zwischen 1959 und 1970 nur von 13 Prozent auf 16 Prozent; während sie 71 Prozent aller Lehrstellen innehaben, sind nur 27 Prozent Direktorinnen der Höheren Schulen. Während 7 von 10 Ärzten Frauen sind, sind die Chefärzte gewöhnlich männlich. Dabei sind die Zulassungsbedingungen zur Medizinischen Fakultät für männliche Studenten sogar niedriger als für weibliche. Wie ist das zu erklären, dass Männer zwar nur 15 Prozent des medizinischen Personals stellen, dafür aber 50 Prozent der Chefärzte? Die hohe Zahl der Ärztinnen wird erklärt durch die kürzeren und flexibleren Arbeitszeiten.

Am Beispiel der Sowjetunion ist abzulesen, dass es nicht genügt, eine der männlichen entsprechende Qualifikation in einem Beruf zu haben, um zu einer Führungsposition zu gelangen. Wenn die Verteilung der Familienarbeit nicht gerecht geregelt ist und ausserdem im weiten Bereiche der Wirtschaft die geschlechtsspezifischen Arbeitsbereiche beibehalten werden, dann bleiben die Frauen Randfiguren, deren Einfluss zu voller gesellschaftlicher Mitbestimmung nicht ausreicht. An diesem Beispiel der sowjetischen Entwicklung lässt sich der Nachweis führen, dass die qualifizierte Ausbildung nur ein Pfeiler ist, auf dem sich der berufliche Aufstieg von Frauen gründet. Führungspositionen sind für Frauen nur dann zu erlangen, wenn Frauen als gesellschaftliche Gruppe einen Machtzuwachs gewinnen.

Eine berufstätige Frau wird nicht nur als eine höher oder niedriger qualifizierte Arbeitskraft betrachtet, sondern als Zugehörige zu einer Gruppe, deren Hauptmerkmal Ohnmacht und Einflusslosigkeit auf das gesellschaftliche Leben ist. Und das sind die Frauen insgesamt. Es mag die eine oder andere weibliche Führungskraft geben, es mag die eine oder andere Premierministerin oder Parteiführerin auftauchen. In den winzigen Prozentzahlen, in denen sie vorkommen, spiegelt sich höchstens der statistische Zufall wider; aber diese Ausnahmen sind nicht das Abbild eines statistischen Trends, einer langsamen, kontinuierlichen Entwicklung zur beruflichen oder politischen Besserstellung von Frauen.

Eine Unternehmensführung, die eine Frau für ebenso kompetent und geeignet halten kann wie einen männlichen Mitbewerber,

wird den Mann meistens vorziehen, weil er gleichzeitig zusätzlich zu seiner Qualifikation Mitglied der gesellschaftlichen Gruppe ist, die Macht ausübt, die institutionalisierte männliche Macht, die wir das Patriarchat nennen. An dieser Institution partizipiert jedermann und profitiert von ihr. Die Leistung einer weiblichen Arbeitskraft mag ein Arbeitgeber oder Personalchef durchaus anerkennen, aber in Kombination mit ihrem Geschlecht ist sie für ihn als Vorgesetzte, also eine Figur, die Autorität ausstrahlen soll, unglaubwürdig. Sie kommt für Aufstieg nicht in Frage.

Neue Wege im Westen: radikale Rechtsgrundsätze

Andere Länder, wie die Vereinigten Staaten und Grossbritannien, sind als erste neue Wege gegangen, um die Diskriminierung von Frauen im Berufsleben und bei den Chancen einer Bewerbung um qualifizierte berufliche Positionen zu verhindern. In Amerika und England wurden die radikalsten neuen Rechtsgrundsätze in einer Antidiskriminierungsgesetzgebung verwirklicht. In beiden Ländern ist diese Gesetzgebung durch den starken Druck der Frauenbewegung initiiert worden, die dort viel entschlossener als in der Bundesrepublik das Kampfmittel des Rechtsweges erkannt hatten. Aber in beiden Ländern bestand eine grössere Bereitschaft, den Gedanken einer Antidiskriminierung in das Recht aufzunehmen, weil schon Ende der fünfziger Jahre Bürgerrechtsbewegungen zum Schutz von Minderheiten und Angehörigen anderer Rassen dafür die Grundlage gelegt hatten. So entstand zum Beispiel in den Vereinigten Staaten 1964 der Titel VI des Bürgerrechtsgesetzes, der die Diskriminierung aufgrund von Rassenzugehörigkeit verboten hat. Damit sollte den Schwarzen der Zugang zu allen Schulen und Ausbildungsstätten rechtlich garantiert werden.

Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde im Bürgerrechtsgesetz von 1964 durch den Titel VII geregelt, ein Gesetz, das 1972 ergänzt wurde durch den «Equal Employment Opportunity Act», also ein Gesetz, das Chancengleichheit im Beruf und bei der Einstellung sichern soll. Dieses Gesetz verbietet jede Form von Diskriminierung bei einem Anstellungsverhältnis. Es bezieht sich auf die Stellenausschreibung, die Auswahl der Bewerber, Positionsvergabe, Versetzung und Entlassung. Es betrifft die Möglichkeiten der Beförderungen ebenso wie die innerbetriebliche Ausbildung und Fortbildung, dazu Leistung von Überstunden und ihre Bezahlung und alle Sondervergünstigungen, die ein Betrieb in Form von Betriebs- oder Unfallrente, Versicherungen, Beihilfe und Krankenkasse gewährt. Die Frau, die sich vom Arbeitgeber diskriminiert fühlt, hat die Möglichkeit, an eine dafür geschaffene «Equal Employment Opportunity Commission» in Washington oder deren lokale Zweigstelle ihre Beschwerde zu richten.

Ausserdem gibt es einen «Equal Pay Act», der die gleiche Entlöhnung und Bezahlung sichert und bereits 1963 in Kraft trat. Dieser «Equal Pay Act» wird heute so interpretiert, dass Mann und Frau gleich bezahlt werden, auch wenn die Berufsbezeichnungen und Aufgaben nicht identisch sind, aber eine vergleichbare Kompetenz, Anstrengung und Verantwortlichkeit beinhalten. Beschwerden sind an das Arbeitsministerium in Washington zu richten. Diese beiden Gesetze werden ergänzt durch den «Equal Education Act», der die Diskriminierung im schulischen Sektor verbietet. Dazu gehört der gesamte Ausbildungsbereich, also alle Schulen, Berufs-

schulen, der Zugang zu Kursen und Ausbildungsprogrammen, Sport und ausserdem die Einstellung und Beschäftigung in Schulen und Universitäten.

Zusätzlich zu dieser umfassenden Antidiskriminierungsgesetzgebung ist eine staatliche Order von 1972 in Kraft, die Beschäftigungsdiskriminierung in allen Institutionen und Firmen verbietet, die einen staatlichen Auftrag in Höhe von 10 000 Dollar pro Jahr haben. Alle Unternehmen und Institutionen, die einen staatlichen Auftrag haben, der pro Jahr mehr als 50 000 Dollar ausmacht und die 50 oder mehr Beschäftigte haben, sind angehalten, einen schriftlichen Aktionsplan an eine Abteilung des Arbeitsministeriums zu richten. In diesem schriftlichen Bericht muss die Firma ihre Einstellungspolitik darlegen und Zahlen und Ziele nennen, um die Diskriminierung auf der Basis des Geschlechts in ihrem Bereich abzubauen. Die Firma muss also Zeitpläne aufstellen, wie die Zahl der weiblichen Belegschaft auf allen Ebenen des Unternehmens verbessert werden kann und in welchem Zeitraum das gesetzte Ziel erreicht werden soll.

Auch in Grossbritannien stand am Anfang einer umfassenden Gesetzgebung ein «Equal Pay Act», der 1970 in Kraft trat, aber erst seit einiger Zeit mehr Verfahren vor dem Arbeitsgericht in Gang gebracht hat. In England verdienen die Frauen auch heute nicht mehr als 60 Prozent der Männerlöhne, während in der Bundesrepublik die Arbeiterinnen auf etwas über 70 Prozent der Männerlöhne kommen und die weiblichen Angestellten ungefähr 63 bis 65 Prozent der Männergehälter verdienen.

Ende des Jahres 1975 wurde in Grossbritannien das Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet, ein Werk von über 200 Seiten, schwer verständlich, aber mit genauen Beschreibungen der Diskriminierungsfälle, die vom Gesetz verboten werden und der geltenden Ausnahmen. 1976 wurden von 1684 Frauen und 58 Männern Klage auf gleiche Entlöhnung erhoben. 59,3 Prozent erledigten sich durch Vergleich, bzw. Rücknahme, 28,5 Prozent wurden vom Gericht abgewiesen. Aufgrund des Antidiskriminierungsgesetzes klagten 1976 nur 184 Frauen und 59 Männer vor dem Arbeitsgericht. 51 Prozent davon bestanden nicht auf einer richterlichen Entscheidung, 39,1 Prozent wurden abgewiesen und 9,9 Prozent hatten Erfolg.

Ohne starke Frauenbewegung geht es nicht

Wie und wodurch ist eine solche Antidiskriminierungsgesetzgebung erfolgreich und wo versagt sie? Ist sie überhaupt ein geeignetes Instrument zur Erkämpfung und Behauptung der beruflichen Chancen von Frauen? Ich halte die amerikanische Gesetzgebung für viel erfolgreicher, weil sie einem anderen Prinzip folgt als die englische und weil sie durch eine fortschrittliche Rechtssprechung unterstützt wurde. Das englische Gesetz ist viel ausführlicher, aber es kennt hauptsächlich als Mittel der Rechtsdurchsetzung die Individualklage und überlässt die schwierige Beweislast der Klägerin. Eines der weichenstellenden Urteile in den USA erfolgte 1971 durch den obersten Gerichtshof. Darin wurde der Leitgedanke vom «gegenteiligen Effekt» entwickelt. Das bedeutet, dass es nicht auf die Absicht eines Arbeitgebers ankommt, eine Frau zu diskriminieren, wenn die Handlungen eines Arbeitgebers einen gegenteiligen Effekt auf die berufliche Chancengleichheit der vom Gesetz geschützten Gruppe hat. Die Beweislast obliegt dem Arbeitgeber. Er muss nachweisen, dass sein Verhalten notwendig war, um die sichere

und effektive Abwicklung seines Geschäftes zu garantieren.

Bis zum Jahr 1973 hatte es in den USA etwa 34 000 Beschwerden aufgrund des Antidiskriminierungsgesetzes gegeben. Etwa 15 Prozent der Klagen kamen von Männern. Die privaten Arbeitgeber standen an der Spitze mit 20 108 Beschwerden. Die kleinste Zahl entfiel auf die Gewerkschaften mit immerhin 341 Beschwerden.

Viele amerikanische Grosskonzerne und Universitäten mussten Schlappen von den Gerichten hinnehmen und wurden zur Zahlung grosser Entschädigungssummen und zur Aufstellung von Aktionsprogrammen verpflichtet. In einem Fall erstritten 300 Frauen in Indiana in einer Zweigniederlassung der General Electric 300 000 Dollar Rückzahlung und 250 000 Dollar Lohnanhebung für das laufende Jahr. Die bisher grösste Schadenersatzleistung musste die American Telegraph and Telephone Company leisten, einer der grössten Arbeitgeber des Landes. Die Firma musste insgesamt 350 Millionen Dollar bereitstellen, um ihren weiblichen Beschäftigten firmeninterne Weiterbildung und Förderung zu ermöglichen.
Erfolgreich war die Antidiskriminierungs-Rechtssprechung vor allem, wo es um Gruppenklagen von Arbeiterinnen und Büroangestellten ging. Immerhin wurde die Zahl der Frauen in mittleren und höheren Managementpositionen um 46 Prozent gesteigert, die Zahl der Frauen mit Facharbeiterausbildung um 119 Prozent. Den grössten Widerstand leisteten nicht die Konzerne, sondern die Universitäten, vor allen Dingen gegen die bevorzugte Einstellung weiblicher Professoren.

Juristinnen und Soziologinnen in den Vereinigten Staaten betrachten die Antidiskriminierungsgesetze als den wichtigsten Fortschritt im Kampf gegen den Sexismus am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig betonen sie, dass nur eine starke Frauenbewegung, die dem Gesetz immer wieder Stosskraft verleiht, zu weiteren Fortschritten auf dem Arbeitsmarkt für Frauen führt.

Ich habe diese Daten aus den Vereinigten Staaten deswegen so ausführlich zitiert, weil ich glaube, dass dies ein Weg ist, den auch europäische Länder konsequent gehen müssten. Die einzige Möglichkeit, um in den parlamentarischen Demokratien der Industrieländer das Recht auf gleichberechtigten Zugang zur Ausbildung und Teilnahme im Beruf zu erreichen, liegt in der gesetzgeberischen Initiative. Darauf sollten wir unsere Anstrengungen richten.

Sehnsucht in die Ferne

Kurz vor Weihnachten — und leider zu spät, um noch auf die Festtage hin empfohlen zu werden — erschien das zweite Büchlein unseres langjährigen Mitgliedes **Elisa Spahn-Gujer.**

Während ihr erstes Bändchen vor allem die Geschichten von unbekannten Heldinnen des Alltags enthielt, schildert die Autorin im neuen Taschenbuch mit dem Titel «Sehnsucht in die Ferne» (Verlag Schill & Co. AG Luzern) zehn Reisen in die weite Welt. Die erste Reise führte sie 1922 in den Norden Deutschlands, die jüngste 1970 nach Israel. Die Autorin verrät nicht nur, wie man trotz behindertem Gehörvermögen, dafür aber mit offenem Herzen und wachen Augen die Welt entdecken kann, sie zeigt auch, dass beglückende Reiseerlebnisse nicht von einem gut gefüllten Geldbeutel abhängig sind. Mit ihrem kleinen Werk möchte Elisa Spahn-Gujer alle Fernwehkranken zu frohem Staunen und Schauen aufmuntern.