

Fragezeichen Arbeitgeber

Autor(en): **Höchner, Christine**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift**

Band (Jahr): **156 (1990)**

Heft 9

PDF erstellt am: **19.03.2021**

Persistenter Link: <http://doi.org/10.5169/seals-60334>

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.

Sind sie nun «Mannweiber»?

Im Vergleich Angehörige des MFD mit Frauen und Männern der Normstichprobe in den Persönlichkeitsmerkmalen, die eindeutig zwischen Frauen und Männern zu unterscheiden vermögen, erreichen die Angehörigen des MFD Werte zwischen Frauen und Männern in den Skalen «Gehemmtheit», «körperliche Beschwerden» und «Aggressivität» und liegen damit zwischen der typisch männlichen und der typisch weiblichen Selbstschilderung.

In den Skalen «Soziale Orientierung» und «Leistungsorientierung» übertreffen sie Frauen und Männer. Sie sind also sozial noch verantwortlicher und hilfsbereiter als die Frauen, sind aber auch leistungsorientierter, aktiver, aufgabenbezogen engagierter als der Durchschnitt der Männer.

In den Skalen «Erregbarkeit» und «Emotionalität» erreichen die Angehörigen des MFD noch tiefere Werte als der Durchschnitt der Männer, sind also emotional noch stabiler, gelassener, lebenszufriedener und selbstbeherrscher als sie.

Es scheint sich hier um ein spezifisches Persönlichkeitsprofil zu handeln; in die Kategorien «männlich» und «weiblich» lässt es sich nicht so einfach einfügen.

Es gibt Hinweise, dass das Persönlichkeitsprofil der Angehörigen des MFD dem Persönlichkeitsprofil ähneln könnte, das von Frauen in Führungspositionen verlangt wird.

Wer meldet sich zum MFD?

Es sind die von ihrer Haltung her konventionellen, an Traditionen sich gebunden fühlenden Frauen. Sind Vater und/oder Mutter dann auch noch im Militär oder in der Gesamtverteidigung engagiert, sind die wichtigsten Voraussetzungen geschaffen, sich überhaupt für einen freiwilligen Dienst in der Armee zu interessieren.

Entweder eher als Einzelkind oder eher in einer Grossfamilie mit vier oder mehr Kindern aufgewachsen und als gesellige, unternehmungslustige Frauen, die eine enorme Kontaktbereitschaft mitbringen und sich durch ausgeprägte Selbstsicherheit und Ungezwungenheit im Umgang mit andern auszeichnen, scheint für diese das Arbeiten und Leben in der Gemeinschaft erstrebenswert zu sein. Ihre Ausbildung war infolge fehlender Gelegenheit oft mangelhaft in bezug auf ihre Fähigkeiten, sie sind aber leistungsorientierter, aktiver und aufgabenbezogen engagierter noch als der Durchschnitt der Männer und mögen

sich im MFD eine weiterführende Ausbildung erhoffen. Zudem zeichnen sie ganz bestimmte Persönlichkeitsmerkmale aus. Sie sind wenig gestresst und nervös und psychisch sehr belastbar, sie haben auch wenig körperliche und psychosomatische Beschwerden.

Sie sind aggressiver, aber auch durchsetzungsfähiger als andere Frauen.

Sie sind emotional enorm stabil, gelassen, selbstvertrauend mit wenig Sorgen und inneren Konflikten, noch weniger als der Durchschnitt der Männer, sind also kaum neurotisch gestört.

Sie sind auch enorm lebenszufrieden, zuversichtlich mit positiver Lebensgrundstimmung als gelassenem Selbstvertrauen und Ausgeglichenheit mit meist guter Laune.

Das wären nun also die Grundlagen, um eigene Vorurteile daran zu

prüfen und um zu einem allenfalls davon abweichenden Nach-Urteil zu kommen.

Quellen

Fahrenberg, J., Hampel, R., & Selg, H.: *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar*, Hogrefe, 1984.

Haltiner, K., & Meyer, R.: *Frau und Armee in der Schweiz* in: *Frau und Gesamtverteidigung*. SAMS-Informationen Nr. 2, 1982, 24-91.

Horn, W.: *Leistungsprüfsystem*. Hogrefe, 1983.

Jenny, E. M.: *Wer schiessen will, kann einem Schützenverein beitreten*. Annabelle 1989 a, (11), 69-73.

Jenny, E. M.: *... und dies alles freiwillig*. *Frauen in der Rekrutenschule*. NZZ, 1989 b, (99), 23.

Stüssi-Lauterburg, J., & Gysler-Schöni, R.: *Helvetias Töchter*. Huber, 1989.

Fragezeichen Arbeitgeber

Um den kritischen Faktor Arbeitgeber seriös beurteilen zu können, müsste man über statistisch erhärtbares Material verfügen. Zu diesem Schluss kommt die Autorin, wenn sie den oft zitierten und nicht selten beklagten Problemkreis Arbeitgeber – Militärischer Frauendienst rückblickend beleuchtet. Ihr daraus abgeleiteter Lösungsansatz könnte zukunftsweisend sein. Die Verfasserin dieses Beitrages, Christine Höchner, 32, ist Fürsprech und Notar und als Verbandssekretärin beim Schweizerischen Gewerbeverband (SGV) in Bern tätig. Dem FHD/MFD gehört sie seit 1984 an und leistet heute als Leutnant und Spit Betreu Of Dienst.

Christine Höchner

Der Vorwurf, Arbeitgeber behinderten Frauen am Eintritt oder an der Ausübung ihres militärischen Dienstes, besteht schon seit der Gründung des FHD/MFD. Bereits 1944 schrieb die spätere Chef FHD Dr. Hedwig Schudel im *FHD-Bulletin* Nummer 10/1944: «... seit Beginn des Krieges [haben] viele Arbeitgeber weibliche Arbeitskräfte beigezogen, von denen sie hoffen konnten, dass sie weder durch Aktivdienst noch durch Einberufung im Kriegsfall ihrer zivilen Arbeit entzogen würden. ... Es ist deshalb begreiflich, dass sich von Seiten der Arbeitgeber aus eine gewisse Opposition gegen den freiwilligen militärischen Frauenhilfsdienst entwickelte. Diese Opposition trat deutlich indirekt in Erscheinung in dem starken Rückgang der Anmeldungen für den militärischen FHD, indem die Zugehörigkeit zum Frauenhilfsdienst sich als eine Erschwerung bei der Stellenwerbung auswirkte. Aber auch bei be-

reits bestehendem Anstellungsverhältnis ergaben sich oft Schwierigkeiten, wenn die Angestellte sich zum FHD melden wollte oder einrücken musste.» 1950 hiess es in der Januar-Ausgabe des gleichen Organs: «Es darf nicht sein, wie das beim ersten F.H.D. vorkam, dass von einem männlichen oder weiblichen Arbeitgeber den dienstwilligen Frauen Schwierigkeiten aller Art in den Weg gelegt wurden.» Solche oder ähnliche Pauschalurteile über die Haltung der Arbeitgeber zum FHD/MFD haben sich bis heute hartnäckig gehalten. So wusste *Der Bund* am 31. März 1990 in seinem Beitrag «Ein halbes Jahrhundert Frauen in der Schweizer Armee» zu berichten: «Doch auch von ganz anderer Seite wird das MFD-Engagement nicht immer geschätzt, allerdings aus andern – lies egoistischen – Gründen. Manche Chefs, die in der Armee selber höhere Ränge bekleiden, lassen ihre Sekretärin nicht gern einrücken, weil sie dann am Arbeitsplatz fehlt», berichtet Regula Bartels. Es komme immer wieder vor, dass MFD-

Angehörige den Dienst in ihren Ferien absolvieren müssten.»

Gesicherte Erkenntnisse fehlen

Die – sicher berechnete – Frage nach statistischen Angaben über solche Vorkommnisse, wird aber überall negativ beantwortet. Es existieren nirgends Untersuchungen, die aufzeigen könnten, wieviele Frauen mit welcher Art von Arbeitgebern Probleme gehabt haben. Es könnte damit fast der Eindruck geweckt werden, man wolle die wirklichen Relationen dieses angeblich generellen Missstandes gar nicht herausfinden. Dies ist ausgesprochen bedauerlich, können doch solche Vorurteile interessierte Frauen vom Beitritt zum MFD abhalten oder sie abschrecken, mit dem eigenen Arbeitgeber offen über den MFD zu sprechen.

Als Vertreterin des SGV, der Arbeitgeberorganisation der gesamten gewerblichen Wirtschaft der Schweiz, benütze ich jede Gelegenheit, an Veranstaltungen unserer Mitgliedverbände die Betriebsinhaber – total vertritt der SGV rund 200 000 gewerbliche Unternehmer – über den MFD zu informieren. Dabei bin ich durchwegs auf Interesse und Unterstützung gestossen.

Auch beinhaltet die Empfehlung über die Arbeitsbedingungen der Angestellten, welche zwischen den Spitzenorganisationen der Wirtschaft (SGV, Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen und Schweizerischer Handels- und Industrieverein) und den Angestelltenverbänden (Schweizerischer Kaufmännischer Verband und Schweizerische Kaderorganisation) ausgehandelt wurde, einen entsprechenden Passus: *Artikel 26.1 «Bei Arbeitsverhinderung infolge obligatorischer Dienstleistung in Armee, MFD und Zivildienst, soll der Arbeitgeber während eines Monats pro Jahr die Leistungen der Erwerbsersatzordnung auf das volle Salär ergänzen».* Die meisten Branchenarbeitsverträge verfügen ebenfalls über solche Vereinbarungen.

Wissenschaftliche Studie erwünscht

Damit soll keineswegs über einzelne bekannte Problemfälle zwischen Arbeitgebern und Angehörigen des MFD hinweggetäuscht werden. Einerseits ergeben sie sich aus der generell anti-militärischen Haltung gewisser Unternehmer. Sie sind deshalb nicht MFD-spezifisch und würden

einen männlichen Soldaten ebenso treffen. Andererseits werden Einzelfälle genannt, in denen der Arbeitgeber wegen eines personellen Engpasses gegen den MFD opponiert hat. Aus der Sicht des Betriebsinhabers ist dies zwar verständlich, doch zeigt es das geringe Verständnis für das Recht einer Frau, in der Gesamtverteidigung ihren Beitrag zu leisten. Dieses Verständnis zu wecken und eine Bewusstseinsänderung zugunsten des MFD herbeizuführen, sollte vorrangige Aufgabe der Dienststelle MFD sein. Die Arbeitgeberorganisationen, als Befürworter unserer Ar-

mee, werden sie zweifellos unterstützen.

Allerdings ist es nicht möglich, konkrete Massnahmen zur Behebung vermeintlicher Missstände zu ergreifen, solange keine gesicherten Erkenntnisse über die Fakten vorliegen. Es ist deshalb unumgänglich, eine wissenschaftliche Studie zum Problembereich Arbeitgeber - MFD durchzuführen, wenn möglich unter Mitwirkung der Dienststelle MFD und der Arbeitgebervertreter. Damit könnten Vorurteile abgebaut und neue Handlungsstrategien zugunsten eines starken MFD entwickelt werden.

Frau und Gesamtverteidigung – eine Chronologie

Unsere Sicherheitspolitik basiert nach wie vor auf der im Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung vom 27. Juni 1973 enthaltenen Konzeption der Gesamtverteidigung (GV). Die Mittel der GV sind: Aussen- und Aussenwirtschaftspolitik, Armee, Zivildienst, Wirtschaftliche Landesversorgung, Staatsschutz, Information und Koordinierte Dienste. Irène Thomann-Baur, 44, zeichnet im folgenden Beitrag nach, seit wann und in welchen Bereichen die Frauen integriert sind oder eingebunden werden sollten. Die freie Journalistin ist Mitglied des Rates für Gesamtverteidigung (Konsultativorgan des Bundesrates), seit 1975 beim FHD/MFD und eingeteilt im Astt 510 als Hauptmann und Verbindungsoffizier Warndienst.

Irène Thomann-Baur

Eine erste Verpflichtung erfolgte 1903

Das Gesetz nennt den Begriff «Gesamtverteidigung» erstmals 1969; mit seinem Gehalt, dem Zusammenfassen aller zivilen und militärischen Mittel, trotzen Schweizer Männer und Frauen aber seit jeher den Bedrohungen, die Frauen meist erst in der Not.

Verpflichtet hat der Bund Frauen 1903 mittelbar, indem er die Ausbildung beim Roten Kreuz subventionierte und dafür im Mobilmachungsfall 2/3 seines Personals zur Verstärkung des Armeesaniätsdienstes verlangte. Neben diesen im Ersten Weltkrieg Militärdienst leistenden Frauen führten zivile Frauen zum Beispiel die neugegründeten Soldatenstuben. Die bundesrätliche Idee einer Zivildienstpflicht für alle Schweizer und Schweizerinnen vom vollendeten 14. bis zum zurückgelegten 60. Altersjahr (zur Beschaffung von Arbeitskräften für die Lebensmittelversorgung) blieb 1918 in der Entwurfsphase stecken. Erwähnt

sei dann der 1934 vom Bundesrat dekretierte Einsatz von Frauen im passiven Luftschutz der Zivilbevölkerung als weiterer Beitrag an die GV.

Frauenhilfsdienst sorgt für Kontinuität in der Armee

Sinn für die umfassenden Bedürfnisse der GV zeigten jene Frauen, die 1939 für einen zivilen und militärischen Frauenhilfsdienst eintraten. Der hart errungene Entscheid, den FHD 1945 beizubehalten, sorgte wenigstens für Kontinuität in der Armee; immer weniger erlaubt die Bedrohung Experimente, wie sie der FHD anfangs des Krieges erduldet. Diese Einsicht und der gesellschaftlich-politische Wandel der Frau prägten hinfür die Diskussion. 1957 verwarf das Volk einen ersten Zivildienstverfassungsartikel, welcher ein Hauswehrobligatorium für Frauen vorsah. Vier Frauenorganisationen griffen die Thematik 1970 wieder auf und untermauerten – der Urnengang über das Frauenstimmrecht nahte – ihre Vorschläge mit den «Gleichen Pflichten». Keinen Nieder-