

Interview : harzige Gleichstellung

Autor(en): **Willumat, Heidi / Kaufmann, Claudia**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Revue : die Zeitschrift für Auslandschweizer**

Band (Jahr): **20 (1993)**

Heft 3

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-910324>

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.

Parlamentariern vor Augen geführt, dass es keinen Grund gibt, weiterhin mehr als die Hälfte der Bevölkerung von der Machtausübung auf höchster Ebene fernzuhalten. Die nach einigem Hin und Her erfolgte Wahl von Ruth Dreifuss in den Bundesrat markiert einen wichtigen Wendepunkt. Francis Matthey hat dies zu seinem Nachteil erfahren müssen. Unabhängig von seinen Qualitäten musste ein Mann auf das höchste Amt verzichten, für das er sich prädestiniert fühlte, und einer Frau den Sessel überlassen.

Die Tatsache, dass die Mehrheit der beiden Kammern am ersten Wahltag

Partei die Ausnahmebewilligung, weitere vier Jahre im Amt zu bleiben, nicht erhalten. Die heutige Grossratspräsidentin, Micheline Calmy-Rey, hat gute Chancen, seinen Platz einzunehmen.

Die Zahl der Mandate kann nicht erhöht werden, und jeder von einer Politikerin begehrte Sitz ist in den meisten Fällen noch von einem Mann besetzt. Aber wenn die von Christiane Brunner entzündete Flamme weiterbrennt, werden die unerbittlichen Gegner von Frauenquoten vielleicht doch noch Gefallen daran finden – und sei es nur, um einen angemessenen Männeranteil in den politischen Behörden zu sichern. ■



Karriereorientierte Frauen geraten gerne zwischen die Fronten, entweder im Beruf nicht «ihren Mann stellen zu können» oder, wenn ihnen das gelingt, keine richtige Frau mehr zu sein.

nicht gezögert hatte, wieder eine ausschliesslich männliche Regierung zu bilden, hat sich als Zündstoff erwiesen. Die Wählerinnen – und auch etliche Wähler – sind sich ihrer Macht bewusst geworden und haben bei den Erneuerungswahlen in die Kantonsräte im Aargau, in Solothurn und in Neuenburg den Rotstift angesetzt. Zu den abgewählten Parlamentariern gehörten sogar solche, die für ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter bekannt waren. Und in Genf hat der sozialdemokratische Staatsrat Christian Grobet, der seit 12 Jahren im Amt ist, für die Wahlen vom kommenden Herbst von seiner

Interview

Harzige Gleichstellung

Ein Gespräch der «Schweizer Revue» mit Claudia Kaufmann, der Leiterin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau.

«Schweizer Revue»: Frau Kaufmann, gleich zu Beginn eine brisante Frage, nämlich die nach der Lohn-gleichheit. Wie steht es damit in der Schweiz?

Claudia Kaufmann: Im Durchschnitt gibt es bei uns immer noch einen Unterschied zwischen Männerlöhnen und Frauenlöhnen von rund 30%. Von einer aktiven Lohngleichheitspolitik können

Berufstätigkeit als Voraussetzung für

Zuwenig S

Genügt Ihr Lohn, um alle wichtigen Bedürfnisse abzudecken? Ist Ihre Arbeit befriedigend? Haben Sie Mitbestimmung in dem, was Sie machen, und wie? Können Sie die Kinder problemlos in Krippe, Kindergarten und Ganztages-schule unterbringen? Haben Sie genug Freizeit, Ferien, Schwangerschaftsur-laub? Ist für Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unvorstellbar? Wird Ihre Rente für ein gemütliches Leben reichen? Wird Ihnen eine angemessene Weiterbildung vom Arbeitgeber offeriert? Sind Sie im Betrieb den Männern überall gleichgestellt?

Das alles oder einiges davon können Fragen sein, die sich einer Frau im Berufsleben stellen, Probleme, die sie zu lösen hat, wenn sie in ihrer Arbeit Erfüllung finden will.

Der (Fehl)start

Der Beruf gehört immer mehr zu den Selbstverständlichkeiten in der weiblichen Lebensplanung, ja, er ist geradezu die Voraussetzung für die Eigenständigkeit der Frau. Lange nicht so selbstverständlich ist allerdings die Wahl einer qualifizierten Ausbildung und damit eines Berufes mit Entwicklungsmöglichkeiten. Sicher ist die Beteiligung der Mädchen an den ersten nachobligatori-

wir bei uns leider (noch) nicht sprechen. Wenn man denkt... seit Annahme des Gleichstellungsartikels, 1981, hat es gerade nur 15 gerichtliche Lohnklagen gegeben, und die Sozialpartner haben ihre Verantwortung bei der Aushandlung der Arbeitsverträge bisher noch zuwenig wahrgenommen. Zur Zeit ist das – in den meisten europäischen Ländern längst existierende – Gleichstellungsgesetz in der parlamentarischen Beratung. Hoffen wir, dass es sich nicht zuviele Zähne ziehen lassen muss.

Und die Chancengleichheit?

Lohn-gleichheit kann es ohne Chancengleichheit nicht geben. Wiederum international gesehen, schneiden vor allem diejenigen Staaten gut ab, die umfassende – von Steuerrecht über Sozialversicherung bis ausserhäusliche Kinderbetreuung – Chancengleichheitspolitik mit vielfältigsten Massnahmen ver-

die Unabhängigkeit der Frau

elbstvertrauen

schen Bildungsgängen wie z.B. dem Gymnasium gestiegen, aber das braucht noch lange nicht tatsächliche Aufstiegschancen zu bedeuten. Von zuviel Faktoren hängen diese ab, wie z.B. von der Dauer der Ausbildung, dem Ausbildungsabschluss, z.B. an der Universität, und schliesslich dem Arbeitsmarkt

Heidi Willumat

selbst. Es ist erwiesen, dass Mädchen viel häufiger als ihre männlichen Kollegen den Wert einer guten Ausbildung und die Bedeutung der Berufswahl für eine anspruchsvolle berufliche Laufbahn unterschätzen. Vielfach führt diese verzögerte «Reife» diese Frauen irgendwann einmal in einen für sie fatalen Sackgassenberuf.

Wo liegen die Gründe für diese «Selbstbeschnidungen»? Die bekanntesten geschlechtsspezifischen Prägungen durch Familie, Schule und Gesellschaft wirken sich bei den meisten Frauen bis spät ins Erwachsenenalter aus. Viel mehr als Männer sind sie widersprüchlichen Wertvorstellungen ausgeliefert: nur zögernd, erst auf juristischer Ebene, im neuen Eherecht, setzt sich die Gleichwertigkeit von Haushaltarbeit und Kindererziehung mit Berufstätigkeit durch. Jedoch hat die Wirtschaft

folgen. Auch hier bleibt in der Schweiz noch viel zu tun.

Was halten Sie von Quotenregelungen?

Ich bin grundsätzlich dafür, in Beruf und Politik. Allerdings müssen die Quoten je nach Fall und Betrieb individuell gewählt werden, und ein ganzes Set von Begleitmassnahmen ist daneben nötig: die generelle Förderung der Frauen und des beruflichen Wiedereinstiegs, die Teilzeitarbeit auch in Kaderstellen, die Aufwertung der Familienarbeit, usw. Der Einwand, es reiche doch nicht, einfach eine Frau zu sein, trifft nicht! Auch Quotenfrauen werden stets ihre Qualifikationen und Tüchtigkeit beweisen müssen. Und zudem sollen Frauen genauso mittelmässig sein dürfen wie Männer. Erst dann ist die Gleichberechtigung verwirklicht.

Interview: Heidi Willumat

noch keine Lösungen entwickelt, diese in der Familie erbrachten Leistungen als Bestandteil eines in Phasen verlaufenden Berufslebens anzuerkennen.

Weitere Barrieren

Trotz der zunehmenden Berufsorientiertheit der Frauen und zunehmend positiver Einstellung zu ihrer Berufstätigkeit erschweren nach wie vor zahlreiche weitere Hindernisse, anerzogene wie von aussen auferlegte, eine ungebrochene berufliche Motivation. Und diese bedeutet Interesse an der ausgeübten Tätigkeit, das Gefühl von Selbstverwirklichung und innerer Zufriedenheit, was wiederum Voraussetzung für den beruflichen Erfolg ist. Eine Studie der ETH Lausanne zeigt, dass persönliche Eigenschaften und Einsatz am Arbeitsplatz verantwortlich für diese innere Zufriedenheit mit der Arbeit sind. Nun entstehen leider gerade auf der Ebene der weiblichen Persönlichkeit unnötige Spannungen, indem die spezifische Form der Frauenberufe und -arbeitsplätze just an Schwächen, «Defiziten» im Wesen der Frau anknüpfen: Unterordnung, Ein- und Anpassung, passive Hinnahme und gefühlsmässige Abhängigkeit werden nicht etwa aufgebrochen und kompensiert, sondern vielmehr verlängert, verstärkt, ausgenutzt... Und umgekehrt werden oft ihre besonderen Fähigkeiten, ihre produktiven, lebendigen, menschlichen Qualitäten, von ihren intellektuellen Stärken ganz zu schweigen, den Interessen des Betriebes eingepasst, umgelenkt, unterdrückt oder sogar gebrochen...

Das Verhalten der Frau im Beruf hat viel zu tun mit ihrem Verhältnis zu Leistung, Erfolg und Macht. Wo es Männern in dieser Beziehung vor allem um Selbstverwirklichung und aggressives Durchsetzen ihrer eigenen Vorstellungen geht, denken Frauen viel vernetzter, sehen die Abhängigkeit der beteiligten Parteien voneinander, die es zu respektieren gilt. «Viele Frauen erfahren deshalb ihre männlichen Vorgesetzten und Kollegen allzuoft als abschreckende Beispiele», sagt Anita Calonder in ihrer BIGA-Studie zur Situation der erwerbstätigen Frau, die dem vorliegenden Artikel zugrundeliegt, «es fällt ihnen auch viel schwerer als den Männern, Misserfolge als Ansporn für einen neuen An-

lauf zu betrachten. Sie führen ihn nämlich auf mangelnde eigene Fähigkeiten zurück, was sie wiederum in ihrem Selbstvertrauen und in ihrer Selbstsicherheit schwer beeinträchtigt.»

Forderungen

Es genügt also nicht, kommt Anita Calonder zum Schluss, die Frauen durch eine gute Aus- und Weiterbildung so zu qualifizieren, dass sie zu den Männern konkurrenzfähig werden. Eine Vielzahl von Einschränkungen wie gesellschaftliche Normen, traditionelles Rollenverhalten, fehlende soziale Infrastrukturen, ungünstige Strukturen in Berufswelt und Bildungswesen blockieren genauso das berufliche Fortkommen der Frau. Der Erziehung kommt dabei eine tragende Bedeutung beim Erlernen der «Frauenrolle» zu. Wie die Mutter ihre Stellung in Familie und Beruf bewertet, beeinflusst später die Tochter in ihrem Verhältnis zu Beruf und Arbeit. Die heute wieder stark in Zweifel gezogene Koedukation in der Schule kann ebenso dazu beitragen, «Hilflosigkeit zu erlernen» und «rollenbedingte Konfliktvermeidungsstrategien» zu entwickeln.

Es bleibt noch viel zu tun und bedarf der Hilfe aller, um aus diesen Teufelskreisen herauszukommen und das düstere Bild der Frau in der Berufswelt aufzuhellen. ■

Noch harzt es mit der Anerkennung von Hausarbeit und Kindererziehung als Beruf. (Fotos: Keystone)

