Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1987)
Heft: 3: Frauen : Gleichberechtigung und mehr

Artikel: Frauenförderung : Kulturrevolution von oben?
Autor: Gurny, Ruth / Zumbühl, Edith
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-584205

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: 12.07.2025

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

Kulturrevolution von oben?

Zur Zeit geht es uns Frauen wie der lieben Natur: alle wollen nur unser allerbestes. Wir sollen endlich ernstgenommen und gefördert, die weibliche Art soll als wichtigstes neues Potential eingebracht werden. So tönt es nicht nur aus den Werbeprospekten der politischen Parteien, die unsere Stimmen für die eidgenössischen Wahlen gewinnen wollten. So tönt es auch seit einiger Zeit aus der Wirtschaft. Das Zauberwort heisst «betriebliche Frauenförderung». Was hat es damit auf sich? Ist das Ende des Patriarchats über uns gekommen? Wohl kaum. Nachstehend wird versucht, am konkreten Beispiel der Aktion «Taten statt Worte» aufzuzeigen, wo die Grenzen einer solchen Frauenförderung liegen und welches die unterschwelligen Motive, die (vielleicht) ungeplanten Wirkungen sind, die diesen Projekten anhaften.

Ruth Gurny
Edith Zumbühl

«Taten statt Worte»

Das in der Schweiz dank seinen guten Medienverbindungen bekannt gewordene Beispiel betrieblicher Frauenförderung ist die Initiative «Taten statt Worte – eine Initiative für bessere Möglichkeiten für Frauen in der Arbeitswelt».

«24 Firmen machen ernst mit der Frauenförderung.» So oder ähnlich titelten Ende September letzten Jahres fast alle deutschschweizerischen Tageszeitungen und informierten über die «Taten statt Worte» – Initiative. Das Initiativkomitee setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und den Medien.

In seiner ersten Pressemitteilung formulierte das Initiativkomitee sein Anliegen wie folgt:

«Eine wachsende, wache – weibliche und männliche – Öffentlichkeit erwartet, dass qualifizierte Frauen im Beruf die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten finden wie ihre männlichen Kollegen. Sie erhofft sich positive Auswirkungen gerade auch von Frauen in verantwortungsvollen Positionen, die nicht gleich wie Männer denken und handeln, sondern ihre weibliche Art pflegen und dadurch den Arbeitsalltag bereichern. (...)»

Zu diesem Zweck wurde vom Initiativkomitee in einem ersten Schritt an rund 80 Unternehmen und Verwaltungsabteilungen ein Konzeptpapier versandt mit der Einladung, sich an der Initiative zu beteiligen. Erwartet wurden – gemäss Schreiben des Initiativkomitees – Anstösse, in den verschiedenen Bereichen Förderungskonzepte für Frauen zu formulieren und wenn möglich in die Betreibsziele für 1987 zu integrieren.

Von den angeschriebenen 80 Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen beteiligten sich bis zum Sommer 1987 26 mit konkreten Massnahmen bzw. Vorschlägen.

Gemäss Selbstdarstellung sollten die Frauenförderpläne im Rahmen von «Taten statt Worte»:

«massgeschneidert für den Betrieb oder die jeweiligen Verwaltungseinheiten dafür sorgen,

– dass das Gleichstellungsgebot umgesetzt und eingehalten wird,

– dass Arbeitsstrukturen geschaffen werden, die Frauen und Männern eine Verbindung von Familie und Beruf erlauben,

– dass Massnahmen ergriffen werden, Frauen in allen Hierarchiestufen der Unternehmen/Verwaltungen zu beschäftigen,

– dass überhaupt genügend geeignete Bewerberinnen angesprochen werden,

– dass Frauen in Bereichen eingestellt werden, die bisher männlich geprägt waren,

– dass nicht neue Hindernisse der (Weiter-) Bildung von Frauen entgegenstehen,

– dass Fortbildung und Aufstiegsförderung die im Betrieb beschäftigten Frauen gleichermassen einbeziehen und, dass Karriereplanung für Mitarbeiterinnen ebenso selbstverständlich wird wie für Mitarbeiter,

– dass die Besetzung von Führungspositionen unter voller Einbeziehung der Frauen erfolgt.»

Die Detailauswertung der eingereichten Projekte zeigt dann allerdings rasch, dass dieses breite Anforderungsprofil kaum eingehalten wird. Das dezent modisch grau/rosa Signet der Aktion «Taten statt Worte» steht für viele und vieles: so reichen die eingereichten Projekte von sehr partiellen Massnahmen zur Beseitigung struktureller Engpässe bis hin zum generellen Förderungsgebot qualifizierter Mitarbeiterinnen.

Am Grundsätzlichen vorbei . . .

Die strukturellen Massnahmen zur Frauenförderung sind in den eingereich-

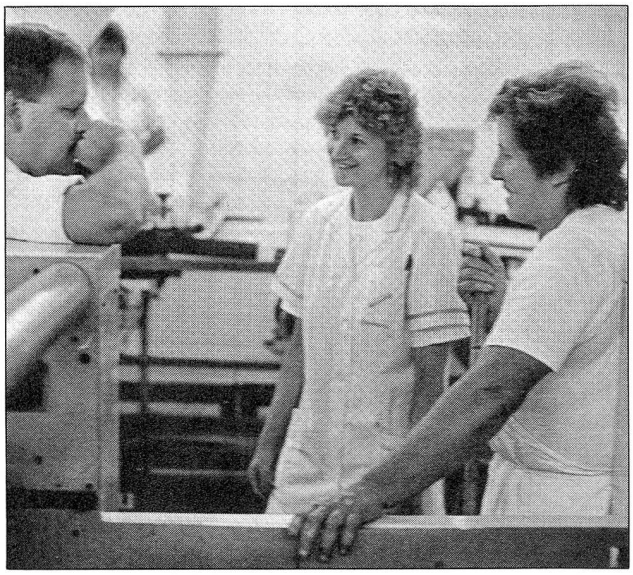
ten Projekten mager:
1.Bezüglich der fundamentalen Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit wird z.B. betont, dass man für «gleiche Entlöhnung für gleiche Tätigkeit und Leistung» sei, eine unterschiedliche Entlöhnung aber beispielsweise auf die unterschiedliche Dauer des Anstellungsverhältnisses oder auf Teilzeitarbeit zurückzuführen sei. Haben solch genuin frauenfeindliche Argumentationen wirklich Platz in einer Aktion zur betrieblichen Frauenförderung?
2. Psychologisch-individuelle Massnahmen nehmen einen breiten Raum ein. Mit Information und Bewusstseinsbildung möchten die meisten den bestehenden Problemen entgegentreten. Dazu gehören etwa «Sensibilisierungsprogramme für Vorgesetzte», aber auch Kurse, die die «Bereitschaft der Frauen zu mehr Verantwortung durch individuelle, systematische Betreuung» erhöhen soll. Frauenförderung als Therapieangebot für Frauen?
3. Die wenigsten Projekte entstehen an der Basis. So steht in der bereits genannten Auswertung: «Nur wenige Initiativen entstehen von «unten», d.h. von den Frauen, die in typischen Frauenarbeitstätigkeiten beschäftigt sind. Sie werden eher von «oben nach unten» angeleitet. (...) Der Einbezug der Personalvertretungen ist nur in einer Massnahme explizit erwähnt.» Frauenförderung als Kulturrevolution von oben?
4. Selbst die eingebundenen Sozialpartner (Hausverbände, Gewerkschaften etc.) sind an den meisten Initiativen nicht beteiligt. Spielt sich diese Art der Frauenförderung bereits jenseits des schweizerischen Arbeitsfriedens ab, indem nicht einmal mehr die traditionellen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen beteiligt wird?

Anspruch und Wirklichkeit

Anlässlich des 1. Symposiums «Taten statt Worte» vom 25. August 1987 in Zürich verteilte der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen (BSF) seine Auszeichnung «Stein im Brett» für diejenigen Projekte, die seines Erachtens besonders frauenfreundlich sind. Eine der so ausgezeichneten Firmen ist – neben der Schweizerischen Kreditanstalt und einer weiteren Firma, die ungenannt bleiben wollte – die Biscuits Kambly AG in Trubschachen. Die Kambly will tatsächlich ein ganzes Paket von Massnahmen in Angriff nehmen und beansprucht, dieses auf dem Hintergrund einer neuen, frauengerechten Unternehmensphilosophie entwickelt zu haben. Dazu gehört unter anderen auch folgender Punkt:

«Arbeitszeitflexibilierung: Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeiten können individuell festgelegt werden.»

Um abzuschätzen, inwiefern dieser Punkt sich tatsächlich positiv auf die Position der Frauen im Betrieb auswirken kann, müssen wir einen kleinen Exkurs in die betriebliche Situation der Kambly machen.



Die Nachfrage nach den nur beschränkt lagerfähigen Kambly-Biscuits schwankt von Monat zu Monat. Um diese Schwankungen auszugleichen, löst die Firma ihre Kapazitätsprobleme mit Aushilfen, die kurzfristig und flexibel aufgeboten werden. Die Teilzeitaushilfen, meist natürlich Frauen, kommen auf Abruf und sind im Stundenlohn beschäftigt. Das neue Zauberwort für das Unternehmen im Emmental heisst nun Jahresarbeitszeit. Die Betriebsanalyse, die die Gruppe Corso im Auftrag des Schweizerischen Nationalfonds zum Thema «Möglichkeiten und Grenzen individueller Arbeitsgestaltung» durchführte, zeigte, dass die Kambly jährlich 20'000 unproduktive Arbeitsstunden

Die Leute hinter der Aktion «Taten statt Worte»

Claude Bonnard, Präsident Arbeitgeberverband Uhrenindustrie, alt Nationalrat Liberale;
Ulrich Bremi, Nationalrat FdP, Ingenieur, mehrfacher Verwaltungsratsdelegierter;
Rainer E. Gut, Verwaltungsratspräsident Schweizerische Kreditanstalt;
Yvette Jaggi, Nationalrätin SP, Direktorin Stadt Lausanne;
Oscar A. Kambly, Delegierter Verwaltungsrat Kambly AG;
Arina Kowner, Direktorin Migros Genossenschaftsbund;
Elisabeth Michel-Alder, Redaktorin Tages-Anzeiger-Magazin;
Marc Moret, Verwaltungsratpräsident SANDOZ;
Lili Nabholz-Haidegger, Rechtsanwältin, Nationalrätin FdP, Präsidentin Eidg. Frauenkommission;
Anne Rüffer, Werbeberaterin;
Lilian Uchtenhagen, Verwaltungsratspräsidentin LVZ/COOP Zürich, Nationalrätin SP;
Eberhard Ulrich, Leiter Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie der ETH.

bezahlt. Das bedeutete, dass die Firma mit Jahresarbeitszeitverträgen bis zum 10 Stellen einsparen könnte, denn im Rahmen der vereinbarten Schwankungen kann dann das Personal verpflichtet werden, ohne Überstundenzuschlag in Monaten mit grosser Nachfrage mehr und in flauen Zeiten weniger zu arbeiten.

Und dafür hat also diese Firma beim BSF einen Stein im Brett? Hat sich der Dachverband schweizerischer (bürgerlicher) Frauenorganisationen schon überlegt, was Jahresarbeitszeiten für Frauen bedeuten? Wer gleicht diesen Frauen zuhause ihre Überstunden aus? Macht der Kindergarten auch Überstunden, damit die Kinder nicht unbeaufsichtigt bleiben, wenn die Mutter länger arbeitet? Und wer trägt in diesen kurzfristig angeordneten Überstundenzeiten den Berg schmutziger Wäsche ab? Wer übernimmt die Kocherei?

Die Individualisierung der Arbeitszeit als Beitrag zur Lösung der Probleme der berufstätigen Frauen unterstellt, dass die Probleme dieser Frauen individueller Natur seien. Es braucht nicht viel theoretisches Wissen in die gesellschaftlichen Zusammenhänge, um einzusehen, dass diese Probleme gerade nicht individuell sind, sondern im Strukturellen begründet liegen, also alle Frauen in grundsätzlich ähnlicher Form treffen. Ein Stein im Brett für einen weiteren Beitrag zur Erhaltung der Individualisierungsideologie in unserer Gesellschaft . . .

Monokulturen und ihre Folgen

Alle Erfahrungen, aber auch alle Untersuchungen zur hier diskutierten Thematik zeigen immer wieder die gleiche Grundproblematik. Unsere Gesellschaft baut sich nach wie vor aus zwei geschlechtsspezifischen Monokulturen auf: Männer machen die bezahlte Arbeit im öffentlichen Bereich, die Frauen dagegen verrichten die Gratisarbeit zuhause im Bereich der Reproduktion. Jene Frauen, die eine qualifizierte Berufsarbeit ausüben wollen, müssen in ihrer grossen Mehrzahl nach wie vor auf eine Familie verzichten, während sich die Familie bei den Männern unterstützend auswirkt. Das zeigt klar z.B. die Untersuchung von Marianne Högstedt (Personalchefinnen/ Personalchefs, Bern 1986). Fünfzehn von sechzehn der befragten Personalchefs sind verheiratet und haben Kinder, während keine einzige Personalchefin verheiratet ist und Kinder hat. Diese Arbeitsteilung wirkt sich nicht nur direkt auf die betroffenen Männer und Frauen aus, indem ihre Entfaltungsmöglichkeiten beschnitten werden. Sie wirkt auch fort auf die je nachfolgende Generation: wie die Wissenschaft überzeugend darlegt, führt diese Arbeitsteilung zur Herausbildung typisch männlicher und typisch weiblicher Entwicklungsmuster bei Kindern.

Die Mechanismen der kulturellen Verankerung jener Eigenschaften und Fähigkeiten, die die männlichen Mitglieder unserer Gesellschaft als soviel geeigneter für das bestehende Wirtschaftsleben und die dominante Politik machen, sind an sich sehr einfach:

– Weil Mädchen in unserem Kulturkreis von Frauen, d.h. Personen desselben Geschlechts, aufgezogen werden, erleben sie sich von frühester Kindheit an als weniger ungleichartig, als mehr im Einklang und in Beziehung mit der Welt, die sie erleben können.

– Für Knaben sind Ablösung und Individuation entscheidend an das Herausbilden der eigenen Geschlechtsidentität gebunden, da die Ablösung von der Mutter *die* Voraussetzung für die Entwicklung einer männlichen Identität ist. Für Mädchen jedoch hängt die Entwicklung von Weiblichkeit nicht vom Vollzug der Ablösung von der Mutter oder vom Fortschritt der Individuation ab. Da Männlichkeit also durch Ablösung, Weiblichkeit jedoch durch Bindung definiert wird, sieht sich die männliche Geschlechtsidentität durch Intimität bedroht, die weibliche Geschlechtsidentität jedoch durch Trennung.

– Entsprechend sind die Moralbegriffe für die beiden Geschlechter recht unterschiedlich: während für Mädchen und später für Frauen das Aufrechterhalten von

FOTO: KATRIN SIMONETT

Beziehungen, die Anteilnahme am Geschick anderer einen zentralen Platz einnimmt, steht bei Knaben und Männern das Einhalten «objektiver» Regeln im Vordergrund. Die abstrakte Fairness, nicht das Wohlergehen des Gesamten charakterisiert den männlichen Moralbegriff.

Die neue Ausbeutung weiblicher Fähigkeiten

Aus den unterschiedlichen Sozialisationserfahrungen in der frühen Kindheit, die Knaben und Mädchen in unserer Gesellschaft zwingend machen, leitet sich eine ganze Palette unterschiedlicher Verhaltensweisen und Moralvorstellungen ab. Was tun wir nun mit diesen Einsichten?

Obwohl wir alle noch wenig in dieser Richtung miteinander nachgedacht haben, scheint eines doch klar:

Betriebliche Frauenförderung kann nicht heissen, punktuell und gerade dort, wo dies für den Betrieb funktional ist, vermehrt Frauen einzustellen. Wenn Frauen in Strukturen Chancen haben sollen, müssen diese Strukturen auf die anderen, weiblichen Moralvorstellungen und Bedürfnisse hin umgebaut werden. Konkret: Statt von Karriereangst zu sprechen und die Frauen in individuellen Therapien auf die gegebenen Strukturen hin einzupassen (so etws nannte man früher doch Assimilation und das hatte zu Recht einen bitteren, kulturimperialistischen Beigeschmack), sollten die Strukturen der Betriebe derart umgestaltet werden, dass sie den Bedürfnissen der Frauen nach Handeln in einem sozialen Netz statt in der Hiercharchie entgegenkommen. Reale Demokratisierung der Betriebsstrukturen ist demnach ein Element echterbetrieblicher Frauenförderung. Hierarchie – das heisst immer Abgrenzung, klare Trennung nach oben und nach unten, also etwas, was der typischen weiblichen Sozialisation in keinerlei Weise entspricht. Statt von Karriereangst der Frauen sollten wir eher beginnen, von den Berührungsängsten der Männer zu reden, die sie durch Hierarchiesierung ihrer Strukturen einzudämmen versuchen. Dabei ist allerdings anzumerken, dass im Rahmen der neuen Managementtheorien die sogenannt weiblichen Werte durchaus Eingang finden. Wir kommen aber nicht ganz drum herum zu denken, dass dort diese neuen Töne eher den Charakter von Accessoirs haben, netten Beitönen, das Weibliche darf wieder einmal – wie gehabt – den öden Alltag verschönen . . .

Erwerbstätigkeit der Schweizer Frauen 1960, 1970 und 1976

Prozentanteil, die erwerbstätig waren	Erwerbstätig insgesamt			nur Vollzeitarbeit			nur Teilzeitarbeit		
	1960	1970	1976	1960	1970	1976	1960	1970	1976
Schweizer Frauen	39	38	40	30	26	22	10	12	18
davon ledig	72	68	72	68	64	67	3	4	5
davon verheiratet	25	27	35	12	10	12	13	16	23

Quelle: Bundesamt für Statistik, Sozialindikatoren für die Schweiz, Band 3, Erwerbstätigkeit, Bern 1981.

Doch noch der Versuch einer Schlussfolgerung

Die Zweiteilung unserer Gesellschaft hat in einer Übergangszeit (die vermutlich einige Jahrzehnte oder Jahrhunderte dauern dürfte...) zweierlei Auswirkungen, auf die eine gewerkschaftlich orientierte Frauenförderung Rücksicht nehmen muss.:

Die realen Lebensverhältnisse einerseits müssen so sein, dass Frau und Mann sowohl am Erwerbsleben als auch im Bereich der reproduktiven Arbeit tätig sein können. Konkret heisst das: massive Arbeitszeitverkürzung, keine Flexibilisierung der Arbeitszeit, die nicht Arbeitssouveränität ist, keine Diskriminierung der Teilzeitarbeitenden, bezahlter Urlaub bei Erkrankung von Menschen, für die der oder die betreffende ArbeitnehmerIn verantwortlich ist, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, damit zwei halbe Löhne auch wirklich einen ganzen geben.

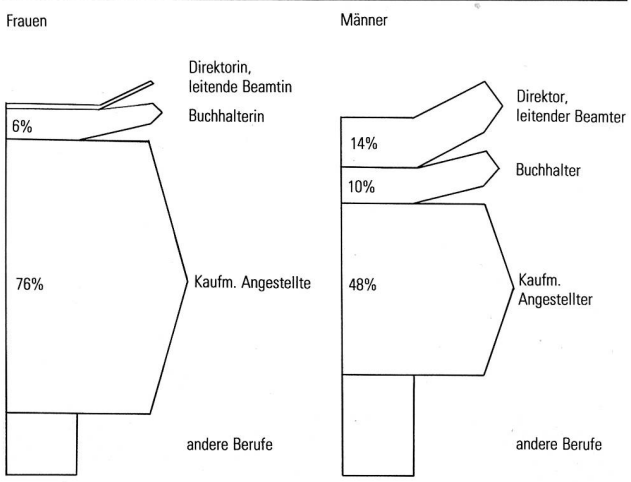
Es ist kein Geheimnis festzustellen, dass sich die Gewerkschaften bis heute nicht gerade um die Durchsetzung dieser Forderungen gerissen haben. Auch die Gründe dazu liegen nicht im Dunkeln verborgen: Nach wie vor verkörpern die Gewerkschaften weitgehend das Arbeitnehmerpatriarchat. Dieser Teil der Arbeitnehmerschaft ist grundsätzlich nicht an einer Reorganisation der Gesellschaft interessiert, die die geschlechtsspezifischen Monokulturen sprengen würde. Wenn Frauen – im Schulterschluss mit progressiv orientierten Männer – nicht massiven Druck aufsetzen, bleiben diese Forderungen am Rande stehen. Weil Frauenförderung immer auch «Förderung der zwischengeschlechtlichen Konkurrenzsituation» bedeutete, reissen sich die Gewerkschaften (vorderhand?) nicht um die Frauenpostulate. Näher liegen ihnen die Interessen ihrer Stammmitgliedschaft, der Schweizer Facharbeiter. Und es liegt in der Logik der Organisation, dass sich die Funktionäre der Gewerkschaften meist aus eben dieser Stammmitgliedschaft rekrutiert, was die Vertretung eben dieser Interessen am ehesten garantiert, aus der Realisierung der Frauenanliegen aber eine mühselige Sache macht.

Die innerbetrieblichen Strukturen anderseits müssen sich verändern. Wir brauchen keine auf Assimilation ausgerichtete Entwicklungshilfe für Frauen, vielmehr müssen die betrieblichen

Position und Inhalt der Frauenerwerbstätigkeit

Frauen arbeiten noch immer vorwiegend auf unteren beruflichen Positionen. Auch innerhalb der Arbeiterschaft sind mehr Frauen un- und angelernt als bei Männern. Frauen sind vor allem in Dienstleistungssektoren tätig.

Was machen Frauen und Männer, die kaufmännische Angestellte gelernt haben, beruflich?



Quelle: BSF, Statistische Quellenwerke der Schweiz, Heft 710, Tabelle 3.25.

Strukturen umgebaut werden. Netzwerkdenken, Verflachung der Hierarchien und ganzheitlichere Arbeit statt Tailorisierung sind die wichtigen Stichworte, die hierher gehören. Diese Überlegungen gelten nicht nur für die Betriebe, Verwaltungen und Fabriken. Sie gelten natürlich genau so für die Gewerkschaften selbst. Die Gewerkschaften sind genauso geprägt durch das, was wir als männliche Strukturen bezeichnet haben: durch ein hohes Mass an Hierarchisierung, ein hohes Mass an Arbeitsteiligkeit. Hier liegt für uns der zentrale Ansatzpunkt: erst durch Veränderung unserer eigenen Organisation, erst durch echte Frauenförderung in den eigenen Reihen wird es uns gelingen, unsere Postulate mit Hilfe unserer Organisation auch wirklich durchzusetzen.

Unser Ansatzpunkt muss damit immer ein doppelter sein: Frauenarbeit in der Gewerkschaft darf nicht nur heissen, die entsprechenden Postulate aufzustellen und einzubringen. Vielmehr müssen wir diese immer auch in der eigenen Organisation durchsetzen. Konkret: Quotierung, Verflachung der Hierarchien, Netzwerkdenken müssen wir nicht mehr nur nach aussen von den privaten und öffentlichen Arbeitgebern fordern, sondern immer auch intern durchzusetzen versuchen.

Wie immer gilt also auch hier: den Frauen bleibt Arbeit nach innen und nach aussen. Die Doppelbelastung ist vorläufig auch in diesem Bereich noch nicht aufgehoben . . .

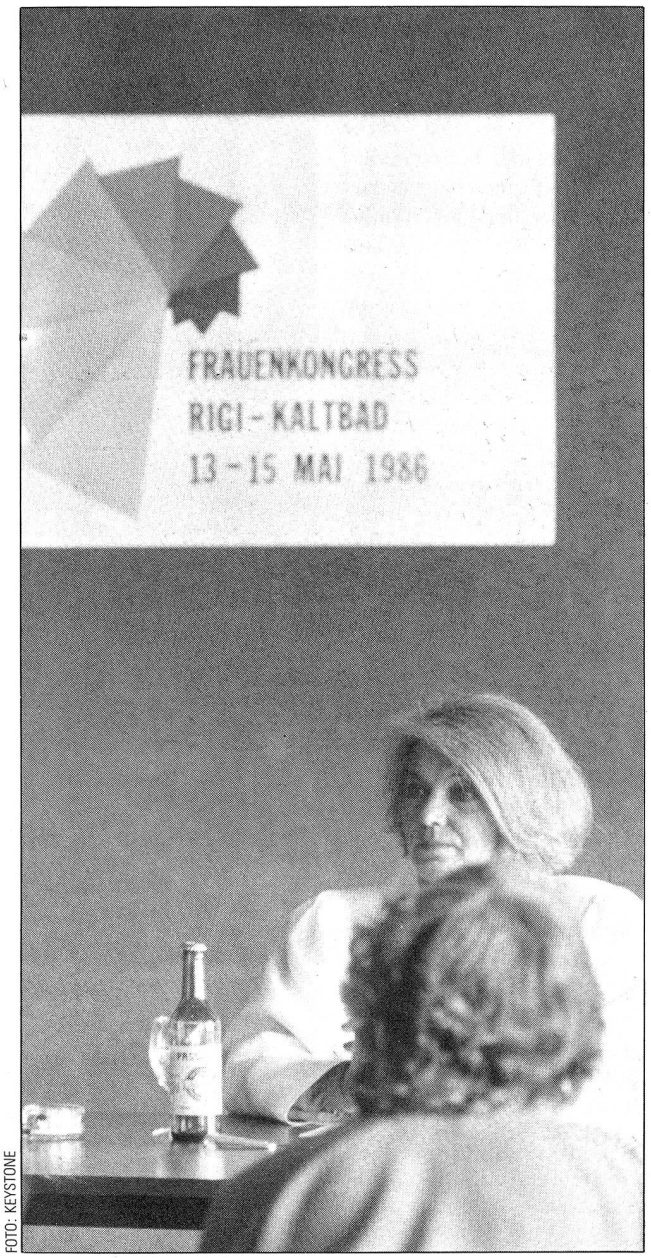


FOTO: KEYSTONE

GLOSSE

Das Friedensabkommen in der Frauenfrage

Gerade zu dritt sind sie, unsere Gewerkschafts- und SP-Kolleginnen, im Initiativkomitee «Taten statt Worte», diesem Unterfangen, das primär der Unternehmensimagepflege, der Rekrutierung mittlerer Kader und der Ausbeutung weiblicher Fähigkeiten dient. Eine davon Mutter des Ganzen. Steht es um die Kräfte der Feministinnen und Gewerkschafterinnen s o schlecht, dass 50 Jahre nach dem ilgschen Abkommen nun auch ein Friedensabkommen in der Frauenfrage geschlossen werden muss? Sind unsere Kolleginnen, Genossinnen und Mitschwestern so weit desillusioniert von den Möglichkeiten von Basisbewegungen, dass sie als öffentliche Individuen der Frauensache mehr zu nutzen glauben, wenn sie bürgerliche Unternehmer und Manager um sich scharen mit dem Ziel der Durchsetzung betrieblicher Frauenförderung? Wie sonst soll ich mir erklären, dass sie sich mit fünf Patriarchen an einen Tisch setzen? – Nein, nicht etwa zum verhandeln, sondern auf blosse Versprechen hin, zum gemeinsamen Ausphantasieren der alles umkrempelnden Strategien für die Durchsetzung der Chancengleichheit in der Lohnarbeitswelt.

Als Feministin und Gewerkschafterin frage ich mich: hat sich die Kollegin Michel-Alder als einfache Lohnarbeiterin und Basisgewerkschaftsmitglied für die Frauenförderung in ihrem Betrieb eingesetzt? Oder die Genossin Uchtenhagen, SP- und Gewerkschaftsmitglied, Verwaltungsratspräsidentin in einem grossen Lebensmittelkonzern: hat sie sich kraft ihrer Stellung und ihres Images mit der dazugehörigen Gewerkschaft stark gemacht für die umfassende Förderung ihrer Verkäuferinnen? Oder die Kollegin Yvette Jaggi, Exekutivmitglied einer Stadtbehörde: kann sie auf dieser Hierarchiestufe nicht einiges in Gang setzen für ihre Frauen, ihre städtischen Lohnarbeiterinnen? Müssen sie alle drei aufgrund ihrer Versuche und Erfahrungen heute eine Allianz zu Unternehmerbedingungen eingehen, um ihre Ideen, Ideale und Vorstellungen zu realisieren?

Mich bedrückt diese Vorstellung.

Vielleicht werden wir in fünfzig Jahren im theoretischen Organ der feministischen Frauenbewegung der Schweiz lesen können, dass beim Abschluss dieses Friedensabkommens wenig bis kein Protest hörbar gewesen, dass die Dimension des Zusammengehens erst in späteren Jahren umfassend realisiert worden sei.

Edith Zumbühl