

Zeitschrift: FRAZ : Frauenzeitung
Band: - (1996-1997)
Heft: 4

Artikel: Flexibilisiert gleichberechtigt? : Neue Arbeitszeitmodelle und Deregulierung
Autor: Iannetta, Silvana
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1053745>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

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

Flexibilisiert. gleichberechtigt?

Neue Arbeitszeitmodelle und Deregulierung

Halbe-halbe lautet die feministische Losung, die endlich die ersehnte Gleichstellung im Erwerbs- und Familienbereich bringen soll. Die Zeichen dafür scheinen momentan nicht schlecht zu stehen. Die einstige Zurückhaltung der ArbeitgeberInnen in Sachen Arbeitszeitflexibilisierung hat sich in ihr Gegenteil verdreht: Mit dem Köder der individuellen Gestaltung der Arbeitszeit versuchen sie die ArbeitnehmerInnen für ihre Deregulierungspläne zu gewinnen. Ebnet die Flexibilisierung den Weg zur Gleichberechtigung?

Von Silvana Iannetta*

Das Interesse der Unternehmen an neuen Arbeitszeitmodellen scheint mit dem im Zeichen von Globalisierung und Informatisierung stehenden Wirtschaftsumbruch und dem dadurch zunehmenden Konkurrenzdruck gestiegen zu sein, wie die Ergebnisse einer kürzlich veröffentlichten Studie des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) zeigen. Flexible Arbeitszeitformen sind in der Schweiz mittlerweile weit verbreitet. Damit gemeint sind Arbeitszeitmodelle, die sich in irgendeiner Form von der traditionellen Vollerwerbsbeschäftigung, die an Werktagen während der Tagstunden und ein Arbeitsleben lang erbracht wird, unterscheiden.

Gleitende Arbeitszeit und die frühzeitige Pensionierung gehören zum normalen betrieblichen Alltag. Eine grosse Bedeutung haben zudem die Teilzeitbeschäftigung und die «Arbeit auf Abruf». In der Repräsentativerhebung bei Personalverantwortlichen gaben 63 Prozent der Unternehmen an, gleitende Arbeitszeit zu nutzen; 61 Prozent nutzen die frühzeitige Pensionierung, 87 Prozent kennen Teilzeitbeschäftigung, 72 Prozent die «Arbeit auf Abruf». Weitere Formen sind Sabbatical (ein Urlaubsjahr), Job-Sharing, Zweischichtarbeit, Samstag- und Sonntagsarbeit, andere Abendarbeit und mehr.

Diese Aufzählung zeigt, dass in der Schweiz viele unterschiedliche Regelungen existieren, die zum Teil sehr flexibel sind und zum Teil den Abend, die Nacht, den Samstag oder das gesamte Wochenende dem unternehmerischen Zeitkalkül unterordnen. Auffallend ist jedoch, dass diese Formen flexibler Arbeitszeit – ausser der gleitenden Arbeitszeit und der frühzeitigen Pensionierung – nur schwach genutzt werden. Nur gerade 20 Prozent der Beschäftigten haben beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung. Job-Sharing wird gar nur von einem Prozent der Angestellten praktiziert. (Zur Arbeit auf Abruf finden sich in der erwähnten Erhebung keine Angaben.) Daraus lässt sich die These formulieren, dass die Anwendung eines bestimmten Modelles flexibler Arbeitszeit desto geringer ist, je stärker es von der normalen Vollzeitbeschäftigung abweicht.

Produktivitätssteigerung als Flexibilisierungsargument

Die Bewertung des Kosten/Nutzen-Verhältnisses verschiedener flexibler Modelle durch die befragten Personalverantwortlichen zeigt, dass – nebst dem flexiblen Rentenalter, das eine vorzeitige Ausscheidung nicht mehr voll effizienter Arbeitskräfte erlaubt – die stark flexibilisierten Arbeitszeitmodelle von der UnternehmerInnenseite positiv eingeschätzt werden. Die Arbeit auf Abruf und die Teilzeitarbeit sind die Spitzenreiterinnen auf der Beliebtheitskala: 80 Prozent beurteilen das Kosten/Nutzen-Verhältnis der Arbeit auf Abruf als gut oder sehr gut. Die Teilzeitarbeit wird von drei Vierteln der Personalverantwortlichen als gut oder sehr gut bewertet. Mehrheitlich positiv bewertet werden zudem die Gleitende Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit und Sabbatical sowie Zweischichtarbeit, Samstagarbeit und Abendarbeit. Job-Sharing und Sonntagsarbeit werden dagegen bezüglich des Kosten/Nutzen-Verhältnisses überwiegend negativ beurteilt.

Würden früher zu hohe Verwaltungskosten und zu grosser Personalaufwand gegen die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit ins Feld geführt, stehen ihr die ArbeitgeberInnen nun plötzlich positiv gegenüber. Wieso? Einen Fingerzeig geben die Untersuchungen der Unternehmensberatungsfirma McKinsey, Deutschland, die ArbeitgeberInnen seit Jahren vorrechnet, dass sich die Umstellung auf flexible Arbeitszeitmodelle lohnt. Den von ArbeitgeberInnen oft als Argument gegen Arbeitszeitverkürzungen ins Feld geführten Zusatzkosten bescheinigt McKinsey wenig Relevanz im Vergleich zu den Einsparungen. Die höhere Arbeitsproduktivität, die sowohl mit weniger Ermüdung als auch mit einer besseren Motivation der ArbeitnehmerInnen begründet wird, die Reduzierung der Kosten, welche durch schwankende Auslastung der Anlagen entstehen, sowie eine Erhöhung der Kapitalintensität durch ein Ausweiten der Betriebs- und Öffnungszeiten sollen laut McKinsey Einsparungen von durchschnittlich 20% bringen.

Die ökonomischen Anreize, auf flexible Arbeitszeitmodelle umzustellen, sind für ArbeitgeberInnen also – gerade angesichts des härter werdenden Wettbewerbs – gross. Die Frage drängt sich deshalb auf, weshalb flexible Arbeitszeitformen nicht schon eine

weitere Verbreitung gefunden haben. Befragt nach den Hindernissen, welche die vermehrte Nutzung flexibler Arbeitszeitformen hemmen, ergab sich laut SGB-Studie folgendes Bild: 34 Prozent der befragten Personalverantwortlichen nannten den Widerstand seitens der betroffenen ArbeitnehmerInnen als grösstes Hindernis. Besonders gross scheint der Widerstand in Grossbetrieben zu sein (45 Prozent). 16 Prozent führten die Ablehnung des mittleren Kaders als Problem an und 30 Prozent nannten gesetzliche Schranken, insbesondere das Arbeitsgesetz, sonstige Regelungen und gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen.

Der Widerstand seitens der Belegschaften ist hauptsächlich durch die befürchteten Lohnneinbussen begründet – nur die wenigsten Unternehmen sind bereit, einen Teil des Produktivitätsgewinnes an ihre Angestellten weiterzugeben und damit die Lohnneinbisse in einem vertretbaren Rahmen zu halten. Die angestrebten oder bereits durchgeführten Deregulierungen bezwecken denn auch, die bisherigen Regelwerke – beispielsweise den ArbeitnehmerInnenschutz im Arbeitsgesetz oder gewisse Vereinbarungen in den Gesamtarbeitsverträgen – aufzubrechen, um die ArbeitnehmerInnen für die Interessen der ArbeitgeberInnen verfügbarer zu machen. Der Abbau von relativ gut abgesicherten Vollerwerbsstellen zugunsten von zum Teil ungeschützten Teilzeitstellen (und Abrufverhältnissen) wird weitergehen.

Teilzeitarbeit nicht a priori gleichstellungsfördernd

Mehr als die Hälfte der Frauen über 15 Jahren gehen in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nach. Mehr als die Hälfte davon (54 Prozent) arbeiten Teilzeit oder sind befristet angestellt. Bei den Männern sind es 11 Prozent. Betrachtet man nur die Teilzeitanstellungsverhältnisse, zeigt sich, dass mehr als 80 Prozent der Teilzeitstellen von Frauen besetzt sind. Mit anderen Worten: Teilzeitarbeit ist Frauenarbeit.

Genauer: Teilzeitarbeit ist die Arbeit der verheirateten Frau; rund drei Viertel aller Teilzeitarbeiterinnen sind verheiratet. Die Geographin Ulla Kilchenmann, welche die Teilzeitbeschäftigung im Detailhandel untersuchte, stellte fest, dass die Teilzeitarbeit für diese Frauen einen Kompromiss zwi-



schen der Befriedigung der Bedürfnisse der Kinder und des Ehemannes und der Befriedigung der eigenen Bedürfnisse, beispielsweise nach beruflicher Betätigung, Erweiterung des sozialen Umfeldes oder eigenem Geld, darstellt. Gleichzeitig können es sich aber nur verheiratete Frauen «leisten», einer meist schlecht bezahlten Teilzeitarbeit nachzugehen, da sie indirekt durch das Gehalt ihres Mannes abgesichert sind. Dies trifft selbst dann zu, wenn Frauen zum Mitverdienen gezwungen sind, weil der Lohn des Ehemannes nicht ausreicht. Frauenarbeit ist infolge der Minderbewertung der weiblichen Arbeitskraft nach wie vor unterbezahlt. Arbeitet eine nicht gut ausgebildete Frau in einer typischen Frauenbranche – die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist immer noch ungebrochen – wird sie mit ihrer Teilerwerbstätigkeit kaum ein existenzsicherndes Einkommen erzielen können. Vollerwerbstätige sind dagegen hauptsächlich ledige oder zunehmend auch geschiedene Frauen. Erste-

re sind daran nicht durch Familienpflichten gehindert; letztere sind dazu trotz Familienpflichten gezwungen, wollen sie ein existenzsicherndes Einkommen erzielen.

Kilchenmann zieht daraus den Schluss, dass die Teilzeitarbeit unter den bestehenden Voraussetzungen eher einen Diskriminierungs- statt einen Gleichstellungseffekt hat: Sie zementiert einerseits die klassische Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, da die Frauen ihre Zuständigkeit für Haushalt und Kindererziehung trotz Teilzeitbeschäftigung nicht verlieren und gleichzeitig vom Ehemann ökonomisch abhängig bleiben. Andererseits verhindert die Teilzeitarbeit eine volle Integration der Frauen ins Erwerbsleben. Viele Frauen in schlecht qualifizierten Berufen identifizieren sich kaum mit ihrer Arbeit. Zudem bieten Teilzeitstellen kaum Aufstiegschancen oder behindern sie gar.

«Es ist die allgemein diskriminierende Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt, die genutzt wird, um die Teilzeitarbeit als opti-

male Verwertungsform der Arbeitskraft einzusetzen», schreibt Kilchenmann dazu. Und umgekehrt: «Die besondere Funktion der teilzeitarbeitenden, verheirateten Frauen für die Unternehmer als Lohndrückerinnen und flexible Reserve ist nur möglich durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die dadurch entstandene ökonomische Abhängigkeit vom Ehemann.» Solange die diskriminierende Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im privaten Bereich erhalten bleibt, kann die Teilzeitarbeit als eine geschlechtsspezifisch diskriminierende Arbeitsform nicht aufgehoben werden, folgert die Wissenschaftlerin.

Frauenarbeit besonders deregulierungsanfällig

Diese an sich schon schlechte Ausgangslage verschärft sich noch durch Deregulierungs- und Flexibilisierungsmassnahmen, wie Irène Meier in ihrer im Frühjahr veröffentlichten Studie «Entfesselter Markt und schlanke Betriebe. Deregulierung – Auswirkungen auf Frauen» zeigt.

Zunächst einige Zahlen: Bei den festangestellten, teilzeitlich beschäftigten Frauen waren 1991 13 Prozent zu variablen Wochenstunden beschäftigt, 20 Prozent der Frauen arbeiteten zwischen einer und neun Stunden, 17 Prozent zwischen 10 und 19 Stunden, 31 Prozent zwischen 20 und 29 Stunden und 19 Prozent der Frauen waren für 30 Std./Woche und mehr angestellt.

Bezüglich der geringfügigen Arbeitsverhältnisse (Beschäftigung unter 50 Prozent) ist festzuhalten, dass diese während der letzten Jahre relativ gesehen abnahmen. 1995 war in der Schweiz «nur noch» jede vierte Arbeitnehmerin zu weniger als 50 Prozent angestellt. Laut Meier kann derzeit nicht festgestellt werden, ob es sich dabei nur um einen konjunkturell bedingten Rückgang handelt oder ob diese generell am Schwinden sind.

Meiers Umfrage bei Gewerkschaften, Verbänden und Organisationen zeigt, dass vor allem die Branchen, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind, besonders von Deregulierungsmassnahmen betroffen sind: der Verkauf, das Reinigungsgewerbe, das Gastgewerbe und die öffentliche Hand. Also fast alle Branchen, die für ihre schlechten Anstellungsbedingungen bekannt sind und wo die Arbeitnehmerinnen kaum gewerkschaftlich organisiert sind.



Fact ist zudem, dass bereits heute anteilmässig mehr Frauen in der Nacht arbeiten als Männer. Dies hängt mit den Branchen zusammen, in denen Frauen vorwiegend tätig sind: Am meisten Beschäftigte ausserhalb der Normalarbeitszeit sind im Dienstleistungssektor zu finden, namentlich bei der Luftfahrt, den Bahnen, im Gastgewerbe und im Gesundheitswesen. Meier hält dazu fest: «Frauen haben schon ausreichend Erfahrung mit deregulierten Beschäftigungsverhältnissen. Wenn Deregulierungen unbesehen der Ausgangslage weitere Unsicherheiten für die Erwerbssituation von Frauen bringen, sind prekäre Folgen zu befürchten.»

Um zu veranschaulichen, wie einschneidend die Auswirkungen von Deregulierungsmassnahmen für Frauen sein können, sei das Beispiel einer Auslagerung von Reinigungsarbeiten angeführt: Laut Irène Meier kündigte ein Betrieb seinen festangestellten Putzfrauen, die bisher unbefristet zu

100 Prozent angestellt waren, regelmässige Arbeitszeiten und ein monatliches Gehalt von 3500 Franken hatten. Mit den Putzarbeiten wurde nun ein privates Reinigungsunternehmen betraut. Es wurde vereinbart, dass dieses das Personal grundsätzlich übernehmen und das Lohnniveau im ersten Jahr auf dem des ehemaligen Arbeitgebers gehalten werden sollte. Die private Reinigungsfirma offerierte den gekündigten Putzfrauen nun einen Vertrag, der zwar wie vereinbart das Lohnniveau beibehielt, aber kein Vollzeitpensum mehr beinhaltete. Angeboten wurden nur noch 50- bis 80-Prozent-Anstellungsverhältnisse. Ausserdem wurde auch die Lage der Arbeitszeit nicht mehr garantiert. Die betroffenen Frauen mussten also trotz der Garantie des Lohnniveaus eine markante Lohneinbusse in Kauf nehmen und waren nun gezwungen, abends zu arbeiten. Eine dieser Frauen, eine verheiratete 50jährige Ausländerin, die dieses Angebot aus familiären

Gründen nicht annehmen konnte, ging stempeln; sie fand keine Arbeit mehr.

Für sozialverträgliche Arbeitszeiten

Im Rahmen der Untersuchung von Irène Meier haben sich die Arbeitsverhältnisse auf Abruf als die prekärsten herausgestellt. Arbeit auf Abruf, flexible Arbeitszeitverträge, Aushilfsarbeitsverträge oder wie immer diese Verträge betitelt werden, haben in der Praxis alle die gleichen Auswirkungen. «Die Frauen haben zwar eine Stelle und einen Vertrag, aber keine Garantie über Dauer, Lage und Verteilung der zu leistenden Arbeit und infolgedessen auch keine Sicherheit über das Einkommen, das sie an dieser Stelle erzielen können. Diese Unsicherheit kann auch die berufliche Vorsorge betreffen», heisst es in der Studie. Statt dass die Arbeitnehmerinnen über mehr Zeitautonomie verfügen, unterliegen sie einer fremdbestimmten Flexibilität; sie kommen dann zum Einsatz, wenn der Andrang im Ge-

Wussten Sie, ... dass das SAH alle Entwicklungs- projekte nach gender-spezifischen Gesichtspunkten überprüft?

60 Jahre Arbeit für gleiche Chancen

60 ans d'engagement solidaire

60 anni di impegno solidale

Spendenkonto PC 80-188-1



**Schweizerisches Arbeiterinnenhilfswerk SAH
Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO
Soccorso Operaio Svizzero SOS**

Postfach 325, 8031 Zürich, Tel. 271 26 00

INSTITUT FÜR BILDUNG BERATUNG
& KOMMUNIKATION
BÜHLER & HERREN

- ☞ **Projektentwicklung**
- ☞ **Projektbegleitung**
- ☞ **Seminare**
 - für Erwerbslose
 - für politische Bildung
 - für Öffentlichkeitsarbeit
 - für Kommunikation
 - für Text und Formulierung

Jeden Monat aktuell:

Aktive Bildungsmassnahme des KIGA:

**Informations- und Bewerbungs-
seminar für Erwerbslose (IBS)
2x5Tage**

Kosten werden von der ALK übernommen.

GARTEMATT 8180 BÜLACH 01 860 79 50

IBBK

Arbeitsteilung in Familie und Beruf



Dieses Buch gibt einen Überblick über Erfahrungen mit der partnerschaftlichen Arbeitsteilung: Die Frauen bleiben trotz Mutterschaft im Berufsleben, und die Männer nehmen aktiven Anteil an der Entwicklung ihrer Kinder. Beide tragen gleichermassen zur materiellen Existenzsicherung der Familie bei.

Margret Bürgisser
Modell Halbe-Halbe
216 Seiten, brosch., Fr. 34.80

WERD VERLAG

Frauen-Stimmen und Frauen-Bilder

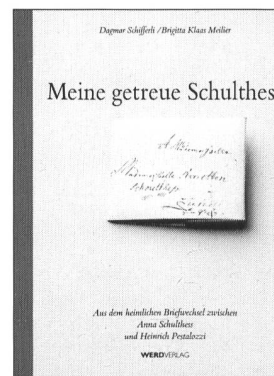


Eine einmalige Einführung in die vielfältige Frauenliteratur des Südens. Ein Lesevergnügen und ein Fest für die Augen: Texte von drei Dutzend Autorinnen aus Afrika, Asien, Lateinamerika und der Karibik werden begleitet von beeindruckenden Farbfotos herausragender Fotografinnen und Fotografen aus aller Welt.

vis-à-vis · frauen
128 Seiten, 44 Farbfotos, brosch.,
Fr. 49.80

WERD VERLAG

Heinrich Pestalozzi und Anna Schulthess



Heinrich Pestalozzi und Anna Schulthess schrieben sich in nur zwei Jahren Hunderte von Briefen – entgegen dem elterlichen Verbot und in aller Heimlichkeit. Die vorliegende Auswahl ist ein mitreissendes Dokument der Liebe zweier Menschen, die um ihre gemeinsame Zukunft kämpfen.

Dagmar Schifferli/Brigitta Klaas
Meine getreue Schulthess
224 Seiten, Leinen, Fr. 44.80

WERD VERLAG

schäft am grössten ist, wenn eine Kollegin krank wird und so weiter. Falls sie eine Anfrage wiederholt abschlägig beantworten, laufen sie Gefahr, nicht mehr angerufen zu werden. Zudem tragen sie das Risiko bei Krankheit und Schwangerschaft allein. Schwierigkeiten können auch mit der Arbeitslosenversicherung auftreten: Da die Frau ja eine Stelle hat, gilt sie als nicht vermittelbar, selbst dann, wenn sie kaum aufgeboden wird.

«Deregulierungsmassnahmen sind aufgrund der beschriebenen Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitssituation von betroffenen Frauen äusserst kritisch zu betrachten. Deregulierung wirkt unsozial, wenn sie ausschliesslich den Betrieben mehr Spielraum verschafft bzw. Kosten erspart und dafür der Allgemeinheit oder den Beschäftigten mehr Risiken überwälzt», stellt Meier fest und fordert, dass Arbeitszeiten sozialverträglich gestaltet werden müssen: «Sozialverträglichkeit von Arbeitszeiten wird verstanden als möglichst weitgehende Entsprechung von Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit zu Lebensform, Lebensphase und Lebensstil der arbeitenden Menschen.»

Die Forderung nach mehr flexiblen Arbeitszeitverhältnissen für Frauen und Männer macht also nur Sinn, wenn sie von flankierenden Massnahmen wie Durchsetzung des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit, Aufwertung der Teilzeitarbeit, Kinderbetreuungseinrichtungen, Erhaltung und Ausbau des ArbeitnehmerInnenschutzes etc. begleitet wird. Gleichzeitig ist es aber auch wichtig, sich über die Grenzen dieser Forderungen klar zu werden: Wenn eine Hilfsarbeiterin und ein Hilfsarbeiter sich zu 50 Prozent in Erwerbs- und Hausarbeit teilen, wird ihr Einkommen zum Leben nicht ausreichen. Die Maxime, an der sich Lösungsmodelle orientieren müssen, ist daher: Jede und jeder nach seinen bzw. ihren Fähigkeiten, jeder und jedem nach eigenem Bedürfnis. Um die Debatte, wie das zu erreichen ist, kommen wir nicht herum.

***Silvana Iannetta ist Journalistin. Sie lebt und arbeitet in Bern.**

****Sibylle Schroff stellt ihre Fotografien vom 17.1.-15.3.1997 in der FRANXA Buchhandlung, Winterthur, aus.**

Dieser Hintergrundbericht wurde ermöglicht dank einem finanziellen Beitrag des Autonomen Frauenzentrums Zürich (AFZZ).

Kreative Kurve um das Gross-I

Zum Stand der sprachlichen Gleichbehandlung

Von Ann Peyer*

Gibt es sie nun endlich, nach all den Jahren, die sprachliche Gleichbehandlung? Ist sie verwirklicht, verankert oder müssen wir immer noch um sie kämpfen? Für eine Standortbestimmung muss ich mich umschauen.

Wichtigstes Fazit: Ich sehe sprachliche Gleichbehandlung, immer wieder, in verschiedenen Formen und an verschiedenen Orten, auch an solchen, die von den unterdessen vorliegenden offiziellen Richtlinien nicht betroffen sind. «Liebe Weinfreundinnen, liebe Weinfreunde» sagt zum Beispiel die Staatskellerei des Kantons Zürich (unterbreitet allerdings damit ein «exklusives Angebot für Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung»). Oder in einer Zeitung: «Andererseits bleibt es für die Phase der Übergänge bei Empfehlungen, und keinem Schüler kann es benommen sein» – typisch NZZ denke ich – «seine Lehrerin in scholastische Diskussionen zu verwickeln» – ich muss meine Vorurteile revidieren (wenigstens für den Artikel von «mey.» in der Ausgabe vom 23. August 1996). Hier fährt der Autor eine kreative Kurve um das immer noch umstrittene Gross-I im Wortinnern oder andere «unelegante» Formen.

Soll ich mich nun über solche und ähnliche Beispiele freuen, oder sollen mich die vielen Gegenbeispiele, die jede Zeitungslektüre zutage fördert, ägern? Das ist nicht nur eine Frage von Optimismus oder Pessimismus, sondern ein grundsätzliches Pro-

blem: Kaum jemand schafft es ja, die sprachliche Gleichbehandlung in allen Texten ganz konsequent und erst noch «schön» und mit wenig Aufwand umzusetzen. Mit wieviel – oder mit wie wenig – geben wir uns zufrieden? Wann anerkennen wir die gute Absicht, und wann sind wir unachtsam? Fragen, die sich kaum global beantworten lassen, die aber trotzdem immer gestellt werden müssen. Denn es hat sich durchaus einiges verändert, auch wenn es immer noch und immer wieder, beim Lesen und beim Schreiben, Stolpersteine gibt. Und vielleicht waren es sogar gerade die extremeren Formen von sprachlicher Gleichbehandlung, die etwas bewirkt haben, indem sie den allgemeinen Zorn und die übergrössige Aufmerksamkeit, die von allen Arten von sprachlicher Veränderung erregt werden, auf sich konzentriert haben und so «gemässigten» Formen den Weg geebnet haben. Das Schicksal der Wädenswiler Gemeindeordnung ist dafür ein Beispiel oder der Dauerbrenner Gross-I: Das Gross-I im Wortinnern («TeilnehmerInnen») wird oft heftig angegriffen, andere Möglichkeiten wie Paarformen («Teilnehmer und Teilnehmerinnen») oder geschlechtsneutrale Formen («Teilnehmende») dagegen akzeptiert; ausserdem betonen viele Leute, sie seien nicht grundsätzlich «dagegen», sondern nur gegen Übertreibungen und Auswüchse – womit wir wieder bei der Grundsatzfrage sind: was ist noch im Rahmen, und was ist übertrieben? Eine klare Antwort wäre bequem, aber es hat sich gezeigt, das sich auch ohne einiges bewegt hat – oder eher: es ist bewegt worden. Viele haben daran gearbeitet und sind auch weiterhin gefordert.

***Ann Peyer ist Sprachwissenschaftlerin und lebt in Zürich.**

im umbruch

Inserat



FGS
Frauengewerkschaft Schweiz

**Schlanke Produktion
Fette Profite**

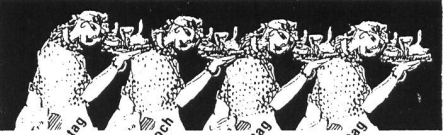
Kritische und engagierte
Frauen organisieren sich!

FGS-Blätter
zu
Lean-Production
Arbeitslosigkeit
Feminismus
Ökologie
etc.

bestellen
bei

FGS Postfach 8207 3001 Bern 031/311 95 26

Inserat



Dienstag
12.-14./18.-22. Juni
PUDDING-PALACE

Mittwoch
12.-14./18.-22. Juni
Frauen kochen für Frauen

Donnerstag
12.-14./18.-22. Juni
Autonome Frauenzentrum
Mattenstrasse 27

Freitag
12.-14./18.-22. Juni
ab 22 Uhr Bar
8005 Zürich
Telefon 01/271 56 98