

**Zeitschrift:** Schweizer Frauenblatt : Organ für Fraueninteressen und Frauenkultur  
**Herausgeber:** Bund Schweizerischer Frauenvereine  
**Band:** 39 [i.e. 42] (1960)  
**Heft:** 36

**Heft**

### **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:** 06.02.2025

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

# SCHWEIZER FRAUENBLATT

Erscheint jeden Freitag  
Verkaufspreis 30 Rp.

Abonnementspreis: Für die Schweiz per Post Fr. 15.80 jährlich, Fr. 9.— halbjährlich. Auslandsabonnement Fr. 18.50 pro Jahr. Erhältlich auch an B.-Hofkiosken. Abonnements-einzahlungen auf Postcheckkonto VIII b 58 Winterthur. — Insertionspreis: Die einspaltige Millimeterzeile oder auch deren Raum 17 Rp. Reklamen: 50 Rp. — Keine Verbindlichkeit für Placierungsvorschriften der Inserate. — Inseratenschluss spätestens am Montagabend.

Publikationsorgan des Bundes schweizerischer Frauenvereine Organ für Fraueninteressen und Frauenaufgaben  
Administration, Druck und Expedition: Buchdruckerei Winterthur AG, Tel. (052) 2 22 52, Postcheckkonto VIII b 58  
Alleinige Anzeigenannahme: Mosse-Annoncen AG, Limmatquai 94, Zürich, Tel. (051) 32 68 17, Postcheckkonto VIII 1027

## Die Frauen als «Arbeitskraftreserve»?

Der heutige Mangel an Arbeitskräften in allen «hochentwickelten» Ländern lässt die volkswirtschaftlichen Theoretiker und Praktiker intensiv nach weiblichem Zuzug Ausschau halten. Das ist an sich nichts Neues. Schon seit dem Beginn der Industrialisierung galten die Frauen als «Reserve», die nach Bedarf eingesetzt oder wieder ausgeschaltet werden konnte. Dies betraf jedoch ausschliesslich die Masse der ungelerten Arbeiterinnen in Fabriken, Gewerbe und Heimarbeit; die Mobilisierung dieser Ressourcen geschah stets auf Kosten des Haushalts und der Familie, namentlich der untersten Bevölkerungsschichten sowie der Landwirtschaft, die ohnehin zurückging.

In den letzten Jahrzehnten bekam die Nachfrage nach der weiblichen Arbeitskraft allmählich ein anderes Gesicht. Die Frauen haben sich in immer zahlreicheren und immer höheren Berufen Bildung und Eignung erworben, ja, sie haben sich auf gewissen Gebieten (besonders der kaufmännischen Berufe) so unentbehrlich gemacht, dass man gelernt hat, mit ihnen zu rechnen und den Wert ihres Beitrags anzuerkennen. Immerhin war man lange Zeit mit der Zahl der ledigen Frauen auskommen, solange sie ihren natürlichen Zuwachs aus immer weiteren Kreisen junger Mädchen erhielt, die sich zu einer richtigen Berufslehre entschlossen.

Heute jedoch ist diese Reserve erschöpft: sozusagen jedes junge Mädchen, ob arm oder reich, steht im Arbeitsleben (wenn auch im familieneigenen Betrieb noch oft ohne Lohn), und fast jedes einigermassen begabte und geeignete erlernt einen Beruf. So sieht sich die Volkswirtschaft zu einer neuen Forderung gezwungen: auch die verheiratete Frau soll «arbeiten», d. h. neben dem Haushalt noch weitere, «produktive» Arbeit leisten (wobei die wirtschaftliche Bedeutung der Hausarbeit meist ebenso unterschätzt wird wie der Kräfteaufwand, den sie erfordert). Und daneben ist ein zweiter, ganz neuer Appell laut geworden: die Frauen sollen sich zu höheren Berufsleistungen ausbilden.

## Das Theologinnenproblem in Norwegen

Die norwegischen Bischöfe haben auf ihrer letzten Sitzung einen Vorschlag zugestimmt, weiblichen Theologien die Möglichkeit für eine geordnete Mitarbeit im Gemeindedienst, etwa in den Bereichen Besuchsdienst, Sonntagschule, Jugend- und Frauenarbeit, Bibelstunden und Sekretariatsdienst zu geben. Mit diesem Vorschlag will man offenbar dem Wunsch nach Einsetzung vollamtlicher weiblicher Pfarrer den Wind aus den Segeln nehmen. Nachdem in Schweden das Theologinnen-Problem grosse Schwierigkeiten verursacht hat, sind die kirchlichen Kreise in Norwegen besorgt, nicht gleiche Probleme heraufzubeschwören, zumal eine Reihe junger Frauen mit theologischer Ausbildung vorhanden ist. Die norwegische Pfarrerschaft «Luthersk Kirke-tidende» betont offen, dass Norwegen seinen eigenen Weg gehen wolle, ohne nach Dänemark oder Schweden zu sehen. Es heisst in der Zeitschrift: «Könnten wir uns einig sein, aus dem neuen Vorschlag etwas Wirkungsvolles zu machen, würden wir uns den aufreidenden Streit unserer Nachbar-Kirche ersparen. Wir wollen unserer Kirche neue Arbeitskräfte zuführen, für die alle dankbar sein werden und für die wir in Zeitalter der Industrialisierung ganz besondere Verwendung haben. Wir geben den weiblichen Theologien einen geräumigen Arbeitsplatz im Dienste der Kirche.» epd

nasiallehrers (an gemischten Gymnasien) oder Justizbeamten eine seltene, oft umstrittene Ausnahme bildet, werden sich immer nur wenige Mädchen dazu entschließen können, ein so langes und kostspieliges Studium auf sich zu nehmen, und auch ihre Umgebung wird sie nicht dazu ermuntern. Mit anderen Worten: um die Frauen für höhere Berufe zu gewinnen, dürfen sie nicht nur als billige Reservekräfte für untergeordnete Posten betrachtet werden, sondern müssen die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten zugebilligt erhalten.

Noch weit mehr trifft dies für die technischen Berufe zu, in welchen heute so grosser Mangel an qualifizierten Arbeitskräften herrscht. Schon die Architektinnen, die sich verhältnismässig am besten durchgesetzt haben, praktizieren fast alle gemeinsam mit ihrem Gatten; viel schwieriger noch dürfte es für Ingenieurinnen sein, sich allein zu behaupten. Absolventinnen des Technikums waren bis jetzt noch kaum bekannt; da man jedoch mit gelerntem Bauzeichnerinnen recht gute Erfahrungen macht, wären sicher auch Technikerinnen denkbar, sofern es gelänge, den Mädchen diese Laufbahn zugänglich und schmackhaft zu machen (wie es in anderen Ländern bereits geschieht).

Eine andere Frage ist es, ob es wünschbar wäre, dass auch die Frauen von der heutzutage alles beherrschenden Technik erfasst würden. Man darf wohl sagen, dass die Mehrzahl der Frauen auf andern Gebieten besser begabt ist. Ja, die nüchternen und abstrakte Welt der Zahlen, Berechnungen und Konstruktionen scheint in direktem Widerspruch zu stehen zur psychischen Naturanlage der Frau. Doch haben wir nicht längst gelernt, Arbeitsstoff und Gemütsleben voneinander getrennt zu halten? Sind Buchhaltung, kaufmännische Korrespondenz, jede Arbeit an irgend einer Maschine besondere Tätigkeiten als die des Technikers? Und doch werden sie schon seit Jahrzehnten von Frauen ausge-

führt, ja, zum Teil sind sie schon zu «weiblichen» Berufen geworden, wie etwa Hollerith-Locherin, Telefonistin, Regleuse, Wicklerin, Einlegerin. Als Begründung werden die bessere Begabung der Frau für manuelle Feinarbeit, ihre geringere Monotonie-Anfälligkeit usw. herangezogen; doch weiter ist das vom Seelenleben nicht mehr die Rede.

Vielleicht ist es aber gar nicht so wichtig, welche Tätigkeit man ausübt, sondern vielmehr, was man selbst daraus macht. Ebenso gross wie die Anpassungsfähigkeit der Frauen scheint ihre Widerstandsfähigkeit gegen die vermannlichenden Einflüsse des Arbeitslebens in seiner bisherigen Form zu sein. Während die Pionierinnen der Frauenbewegung vor einem halben Jahrhundert betonte äussere Vermannlichung zur Schau trugen, kann man sich heutzutage immer wieder darüber wundern und freuen, was für «echt weibliche», warmerzogene, natürliche Frauen in allen Berufen, auch in den scheinbar männlichen, zu finden sind; vor allem die jüngere Generation legt bei aller beruflichen Tüchtigkeit grössten Wert darauf, sich ihre Weiblichkeit zu bewahren und sie respektieren zu lassen.

Ob die Trennung von Arbeit und Innenleben, die ja mehr und mehr auch die Männer betrifft und vielleicht eine der tiefstgreifendsten «Errungenschaften» unseres Jahrhunderts ist, von gutem sei oder nicht, das steht auf einem andern Blatt. Der ganze Problembereich der Arbeitszeitverkürzung und Freizeitgestaltung gehört dazu. Jedenfalls ist es eine Erscheinung, die sich mit zunehmender Spezialisierung und Technisierung immer weiter ausbreitet und mit der wir uns abzufinden haben. Das heisst, persönlich steht uns die Entscheidung offen, ob wir einen Beruf wählen wollen, der uns ganz zu erfüllen vermag, oder einen, der unser Leben in unbesetzte Arbeitszeit und ergänzend gestaltete Freizeit teilt. Wir glauben, dass sich unter den Frauen wie unter den Männern verschiedene Typen finden, die mehr für das eine oder mehr für das andere veranlagt sind. So betrachtet, hat es nichts Unnatürliches mehr, wenn Frauen auch technische Berufe ergreifen, sofern sie die intellektuelle oder manuelle Begabung

## Kurzfristige Arbeitsvermittlung

Auf eine Entwicklung war unser Zeitalter technischer und wirtschaftlicher Höchstleistung gar nicht vorbereitet: das ist die Knappheit an menschlichen Arbeitskräften. Denn je mehr Maschinen unsere Arbeit übernehmen, um so mehr neue Arbeit entsteht wiederum für den Menschen. Und vor allem noch eines: mehr als in den Fabriken braucht es heute Kräfte aller Art in den Büros. Sucht man doch heute eine Stenotypistin mit Inseraten, die so gross und so teuer sind, wie man sie früher höchstens für Direktorenposten verausgabte. Und bis in die Schulklasse hinein sichern sich heute die Unternehmen ihre Nachwuchskräfte.

Doch — so unglaublich es scheinen mag, es gibt heute noch weitgehend ungenützte Leistungsreserven, und zwar willige und arbeitsfreudige Kräfte. Sie werden nicht nur nicht gesehen, man weist sie sogar zurück, wenn sie sich anbieten. Da sind zunächst einmal die vielen bisher berufstätigen Pensionierten, oft noch bei rüstiger Gesundheit, sowie jene Menschen in vorgerückterem Alter ohne finanzielle Sicherung, die einmal bei einem Stellenwechsel den Anschluss nicht mehr fanden. Wie überaus wichtig wäre es, wenn gerade diese Menschen ihre Energien, ihr Wissen und Können, ihre Erfahrungen, doch vor allem ihre Zuverlässigkeit und Entscheidungsfähigkeit, weiter in der Wirtschaft und Verwaltung einsetzen könnten: Werden doch an vielen Posten vor allem die höheren menschlichen Eigenschaften benötigt, die den Jungen meist noch abgehen. Und doch wollen heute noch viele Arbeitgeber keine solchen Leute einstellen. Ihre Gründe dafür lassen sich durchaus wiedergeben. Wir dürfen diese Haltung füglich als eine Verkennung vorhandener Leistungswerte betrachten.

Da ist eine weitere, wohl noch zahlreichere Kategorie. Es sind — wie bereits im Leitartikel erwähnt — die Hausfrauen. Unter ihnen befinden sich viele frühere Bürokräfte. Manche von ihnen wären aus verschiedenen Gründen bereit, ihre Arbeitskraft ausser Hause wieder abzugeben und sich einen zusätzlichen Verdienst zu sichern. Dabei darf indes ihr Wert nicht unterschätzt werden. Sie sind nicht zu kurz kommen. Sie könnten sich aber sehr gut für kürzere Fristen zur Verfügung stellen, etwa einmal oder mehrmals jährlich für einige Wochen oder aber zu bestimmten Wochentagen. Gerade wenn die Kinder grösser werden, ist das in vermehrter Masse möglich. Die unterbrochene Übung lässt sich bald wieder einholen. Es bestehen also noch beträchtliche und sehr fähige Leistungsreserven auf dem Arbeitsmarkt. Ihr Einsatz verlangt indes neue Lösungen in organisatorischer und entlohnungstechnischer Hinsicht. Er lässt sich aber durchaus im Rahmen der bestehenden Arbeitsgesetzgebung und unserer bewährten Lohn- und Sozialbestimmungen bewerkstelligen.

## Eine Lösung: «Vermietung» von Arbeitskräften

An die Lösung dieser Aufgaben ist nun ein schweizerisches Unternehmen heranzetretten. Es vermietet Bürokräfte wochen-, tages- oder stundenweise, sei es für den zusätzlichen Spitzenbedarf unserer Handels- und Industriebetriebe wie auch für Hotels und Administrationen. Diese Vermittlungsstelle gewinnt

selbst die Arbeitskräfte, sie prüft sie, ist nötigenfalls für ihre Nachschulung besorgt; sie entlohnt sie auch direkt, einschliesslich der in jedem Schweizer Kanton vorgeschriebenen Sozialleistungen (Krankenversicherung, AHV und Ferienzulagen).

Dem Arbeitgeber aber erwachsen dadurch verschiedene Vorteile. Er erhält garantiert die für einen bestimmten Zweck erforderliche Arbeitskraft, er erspart sich alle personellen, salarimässigen, buchhalterischen und behördlichen Umtriebe, die mit ihrer Einstellung verbunden sind; er beschäftigt die Hilfskräfte nur für die benötigte Zeitdauer und bezahlt dafür einfach eine Rechnung. Er kann — falls er es wünscht und voraus meldet — die gleiche Person zu wiederholten Malen anfordern.

Diese Organisation bezeichnet sich als ADIA (Kaufmännischer Aushilfsdienst für Handel, Industrie und Administration, GbM). An einem kürzlichen Presseempfang orientierten ihre Gründer, die Herren Lavanchy und die Leiter ihrer Dienststellen die Öffentlichkeit über ihr Wirken. Die ADIA ist ein seit fünf Jahren bestehendes, rein schweizerisches Unternehmen mit Zweigstellen in Basel, Bern, Genf, Lausanne und Zürich. Eine Reihe weiterer örtlicher Büros steht vor der Eröffnung. Heute besitzt die Firma gute Erfahrung in der kurzfristigen Vermittlung von Bürohilfen. Diese volkswirtschaftlich so überaus nützliche Aufgabe besorgt sie mit einem Minimum an Aufwand und Mitteln. Ihre Tarife sind unseren Arbeits- und Konkurrenzverhältnissen angemessen.

Die Gründer und Leiter dieses Unternehmens vertreten eine hochstehende Arbeitsethik. Ihr kaufmännisch geführter Betrieb will nicht einfach ein «Geschäft» sein. Er erfüllt eine ausgesprochene Tugend: händerausgabe zur Hebung brachliegender Leistungswerte. Das Unternehmen steht auch in keiner Weise in Konkurrenz mit bestehenden behördlichen oder kaufmännischen Stellenvermittlungen, weil es dem Arbeitsmarkt ganz ausgesprochen zusätzliche Kräfte zuführt. In den ersten Jahren seines Bestehens waren allerlei private und administrative Widerstände zu überwinden, weil die Leistung der ADIA nicht richtig begriffen wurde. Beispielsweise meinte mancher Kunde, er müsse sich doch die Leute erst einmal selber ansehen. Es gelang indes, ihm begrifflich zu machen, dass ihm die ADIA gerade diese Leistung abnehme. Wir sehen hier somit eine überaus wichtige volkswirtschaftliche Aufgabe durch die freien Kräfte der Wirtschaft in kluger und technisch einwandfreier Weise gelöst.

Gerade jetzt während der Ferienzeit hat die ADIA einem zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften zu entsprechen. Denn für die Sommermonate suchen viele Betriebe Hilfskräfte für kurzfristige Stellvertretungen und Ferienablosungen. Dementsprechend bedarf auch diese Organisation eines vermehrten Angebotes aus Arbeitswilligen, denen es möglich wäre, sich ihr für zwei bis mehrere Wochen zur Verfügung zu stellen. Es sei noch besonders darauf hingewiesen, dass auch den Beschäftigungswilligen hier etwas Einzigartiges geboten wird, denn viele Arbeitgeber nehmen gerne von der ADIA Kräfte in Anspruch, zu deren Einstellung sie sich ohne deren Vermittlung und Garantie nicht entschliessen würden. G. L.

## Die Doppelbelastung der Frau

Dem kirchenrätlichen Amtsbericht des Kantons Zürich ist zu entnehmen, dass die Telefonseelsorge Zürich im Jahre 1959 3049 Anrufe hatte, wovon ein Drittel von Männern und zwei Drittel von Frauen stammten. Das Überwiegen von weiblichen Anrufen ist bedingt durch die heutige wirtschaftliche Situation, die die Frauen oft mehr in Mittelleidenschaft zieht als die Männer, besonders dann, wenn sie als Gattin und Mutter neben ihren Verpflichtungen für Familie und Haushalt, noch einem Beruf obliegen müssen. Oft zeigen die Ehefrauen für diese Ueberbelastung wenig Verständnis, so dass manche Frauen einen körperlichen oder seelischen Zusammenbruch nahe sind.

Kaum ein Zehntel der Anrufe hat sich auf finanzielle Angelegenheiten bezogen. Diese Tatsache wirft ein grelles Licht auf die eigentliche Not unserer Zeit. Die geistige Leere und innere Zerrissenheit bereitet oft wesentlich mehr Leid als finanzielle Sorgen. Daraus erklären sich auch die 1209 Anrufe in Verbindung mit Gemütsdepressionen und die 600 Anrufe wegen Ehe- und Familienkonflikten. Die grosse Arbeit der «Dargebotenen Hand» wäre nicht denkbar ohne die wertvolle Mitarbeit einer tapferen Schar von Helfern, die ihre Freizeit in ungenügender Weise zur Verfügung stellen. Sie wurden in einem besonderen Kurs in die Probleme ihres Dienstes eingeführt. epd

dafür besitzen. Sie werden eben das «Frau-sein» auf die Freizeit versparen, wie es das Heer der Fabrikarbeiterinnen und Bürokräfte schon seit jeher tat. Die «Leib-und-Seele-Ingenieurin» dagegen, die in ihrem Beruf aufgeht und mit schöpferischer Begabung konstruiert, wird wohl immer eine Ausnahme bleiben, denn ein männlicherer Beruf lässt sich kaum denken.

Wenn aber der Tag der Frauen schon aufgeteilt wird in Arbeitszeit und Freizeit, dann liesse er sich wohl ebensogut aufteilen in Berufsarbeit, Hausarbeit und Freizeit. Das bedingt freilich eine wesentlich verkürzte Arbeitszeit im Beruf und eine entsprechende Konzentration der Hausarbeit. Beides scheint heute nicht mehr so unmöglich wie noch vor dreissig oder zwanzig Jahren, und vielleicht bedeutet es in Zukunft die Lösung, um den Mangel an Arbeitskräften zu beheben. Statt dass die Frauen, die als junge Mädchen alle mit mehr oder weniger Mühe und Kosten eine Berufsarbeit erlernt haben, diese nun als Ehe- und Hausfrau vergessen und verlieren, üben sie in beschränktem Masse weiter aus, während der ohnehin stark vereinfachte moderne Haushalt in kürzerer Zeit und zum Teil von Mann und Frau gemeinsam bewältigt wird. Nur so lässt sich eine Ueberlastung und Benachteiligung der berufstätigen Hausfrau vermeiden, nur so können weite Kreise von Hausfrauen für die Berufsarbeit gewonnen werden.

Voraussetzung dabei ist, dass Mütter in den Jahren, da die Kinder klein sind, ihre Berufsarbeit ganz oder zum grössten Teil unterbrechen können. Für sie könnten Gelegenheiten geschaffen werden, um ihr Berufsinteresse und ihre Berufskenntnisse in Abendkursen oder durch Vorträge, Fachzeitschriften usw. wachzuhalten. Bereits gibt es auch Organisationen, welche kaufmännische Arbeiten stundenweise oder als Heimarbeit vergeben; sie dienen damit sowohl den Arbeitgebern, die sich in plötzlicher Verlegenheit befinden, als auch den Frauen, die zu Hause nicht oder nur auf kurze Zeit abkömmlich sind und doch ihren früheren Beruf noch etwas ausüben möchten. Ein ähnliches Vorgehen liesse sich auch in andern Berufen denken und wird zum Teil auch bereits praktiziert: Aushilfe in «Stosszeiten» als Verkäuferin, Kassierin, Servier-tochter, Coiffeuse, als Buchhalterin in Ab schlüssen, als Kursleiterin oder Fachlehrerin, Übersetzerin oder Dolmetscherin mit wenigen Wochenstunden usw.

Eine weit grössere Zahl von Hausfrauen ohne kleine Kinder könnte erfasst werden von Betrieben, welche systematisch Posten mit verkürzter Arbeitszeit für weibliche Arbeitnehmer errichten würden, unter Berücksichtigung der günstigsten Tagesinteilung für die Frauen mit Familienpflichten (nicht immer ist Halbtagsarbeit die beste Lösung; oft würde eine Verkürzung des Arbeitstages auf sechs oder sieben Stunden genügen, oder ein bis zwei ganz freie Wochentage vorgezogen). Das würde freilich eine Beweglichkeit erfordern, die nicht in jedem Betrieb möglich ist, jedoch viel öfter als man denkt. Ein weiteres Feld öffnet sich für die Bearbeitung für Betriebsleiter, Arbeitspsychologen und Soziologen. Die genaue Prüfung aller wirtschaftlichen, psychologischen und sozialen Fragen, die mit dem Doppelberuf der Frau zusammenhängen, ist die unerlässliche Voraussetzung für die Rekrutierung von verheirateten weiblichen Arbeitskräften, wenn diese nicht über kurz oder lang zu schweren Schäden führen soll. Wir sind jedoch überzeugt, dass eine richtig bemessene und richtig organisierte Berufstätigkeit der verheirateten Frau auch ihre positiven Seiten hat, ganz abgesehen von materieller Notwendigkeit oder volkswirtschaftlichem Bedarf, und dass sich befriedigende Lösungen finden lassen; doch wird es dafür viel Einsicht, geistige Beweglichkeit und guten Willen aller Beteiligten brauchen. Trudi Weder-Greiner





