Zeitschrift: Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen
Herausgeber: Verein Aktiver Staatsbürgerinnen
Band: 29 (1973)
Heft: 3-4

Artikel: Hindernisse in der beruflichen Karriere der Frau
Autor: Häsli, H.J.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-845731

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: 04.07.2025

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

Probleme der Frau im Beruf

Die Schweizer Gruppe für wissenschaftliche Betriebsführung in Zürich, eine Interessengemeinschaft von Führungskräften aus verschiedenen Richtungen der Wirtschaft, und — wie es in der Einladung hiess — «bisher leider ein reiner Herren-Klub» bemüht sich nicht nur, Frauen zum Mitwirken zu ermuntern, sie hat auch eine ihrer Veranstaltungen der Stellung der Frau in Wirtschaft und Verwaltung gewidmet. Referenten waren Martha Ribi-Raschle, lic. oec. publ., welche sich zur Frage äusserte, ob die Karriere der Frau erleichtert werden könne und solle, und H. J. Häsli, Vizedirektor der Personalabteilung bei der Schweizerischen Kreditanstalt in Zürich, der über Hindernisse in der beruflichen Karriere der Frau in Wirtschaft und Verwaltung sprach.

Die Ausführungen dieses Referenten, insbesondere in bezug auf Alters- und Bildungsstruktur, Dienstjahre und Austritte, verdienen beachtet zu werden. Als Denkanstoss geben wir deshalb sein Referat anschliessend in leicht gekürzter Form wieder.

Im nachfolgenden Beitrag nimmt Dr. iur. Gertrud Heinzelmann einen Beruf unter die Lupe, bei dem für die Anwerbung grösstes Gewicht auf «spezifisch weibliche Eigenschaften», auf Freundlichkeit, Charme, Eignung zur perfekten Gastgeberin usw., gelegt wird. Lesen wir, wie ungalant diese charmanten Gastgeberinnen im Vergleich zu ihren männlichen Berufskollegen behandelt werden.

Margrit Baumann

Hindernisse in der beruflichen Karriere der Frau

In der Annahme, dass es vielleicht nützlich sein könnte, einige Überlegungen an einem Beispiel aus der Praxis anzustellen, habe ich meine Ausführungen in erster Linie auf die Verhältnisse bei Banken, insbesondere auf jene bei der Schweizerischen Kreditanstalt, abgestimmt.

Vorab zwei Gründe haben mich bewogen, diese Abgrenzung vorzunehmen.

Einerseits dürfte allgemein bekannt sein, dass die Frauenarbeit bei den Banken in den vergangenen Jahren stark zugenommen hat. Deshalb eignet sich dieser Wirtschaftszweig besonders gut, um die mit der beruflichen Karriere der Frau unmittelbar und mittelbar verbundenen, vielschichtigen Probleme etwas näher zu betrachten.
Anderseits kann die vorliegende, wohltemperierte Formulierung nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Thema sehr viel Zündstoff — vorwiegend emotioneller Art — beinhaltet, gehört es doch nachgerade zum guten Ton, in Verbindung mit dem Begriff «Berufskarriere der Frau» weniger über zweifellos bestehende Hindernisse als über die damit angeblich verknüpfte Benachteiligung oder Diskriminierung der Frau zu diskutieren. Wenn ich in der Folge versuche, Ihnen ein paar Hinweise auf die wesentlichsten Merkmale zu geben, durch die meines Erachtens das heutige Bild der Frauenarbeit und der Berufskarriere der Frau geprägt wird, möchte ich dies aus naheliegenden Gründen am Beispiel jenes Berufszweiges tun, dem ich besonders nahestehe.

Betrachtungen über die Mitarbeit der Frau können etwa in folgendem Satz zusammengefasst werden:

Manches ist erreicht worden, vieles bleibt noch zu tun.

Damit sei bereits auch angetönt, dass eine Standortbestimmung in diesem Zusammenhang nur dann ausgewogen sein kann, wenn neben den erforderlichen IST-Aufnahmen mit Vergleichszahlen aller Art auch die «Entwicklungsgeschichte» der Frauenarbeit angemessen berücksichtigt wird. Tatsächlich kommt dieser Entwicklung, die übrigens noch während Jahren nicht abgeschlossen sein wird, besondere Bedeutung zu.

Auch bei Banken ist Frauenarbeit nichts Neues

Während im Jahre 1900 nur etwa jeder 20. Arbeitsplatz von einer weiblichen Angestellten bekleidet wurde, betrug der Anteil der Mitarbeiterinnen in den Jahren 1920 bis 1950 immerhin bereits rund ein Fünftel. Nachdem insbesondere im letzten Jahrzehnt ein kräftiger Anstieg erfolgte, erreichte im Jahre 1971 der Mitarbeiterinnenbestand knapp 40 Prozent des gesamten Personalbestandes — eine Zahl, die ungefähr dem heutigen Verhältnis bei der SKA entspricht.

Diese quantitative Entwicklung ist letztlich eine Folge des seit der Jahrhundertwende eingetretenen gesamtwirtschaftlichen Umschichtungsprozesses auf sehr verschiedenen Ebenen und der daraus resultierenden vielfältigen Veränderungen wie beispielsweise die

— Strukturveränderungen in den drei Wirtschaftssektoren mit den bekannten Verschiebungen zugunsten des tertiären Sektors
— Veränderungen in der Sozialstruktur
— Veränderungen in der Bildungs- und Berufsstruktur
— Umstrukturierung des Arbeitsmarktes.

Selbstverständlich stellt sich die Frage, inwieweit diese quantitative Entwicklung auch eine qualitative mit sich gebracht hat.

Um 1906 waren die 112 Mitarbeiterinnen der SKA vorwiegend als Sekretärinnen und Schreibkräfte sowie mit Hilfsarbeiten beschäftigt. Sie arbeiteten inmitten einer reinen Männerwelt, in der sie eben noch geduldet waren. Die qualifizierte Bankarbeit oblag praktisch ausschliesslich den in hohem Ansehen stehenden Bankbeamten, die nebenbei für sich in Anspruch nahmen, zur Crème der kaufmännischen Angestellten zu gehören.

Bei diesen Unterschieden von Funktion und Stellung zwischen Mann und Frau spielte nicht zuletzt auch die unterschiedliche berufliche Ausbildung eine grosse Rolle. Die Frau hatte im besten Fall kaufmännische Grundkenntnisse, die es ihr erlaubten, Büroarbeiten auszuführen. Das bankfachliche Rüstzeug musste sie sich in einem eher mühevollen Anlernprozess aneignen, ohne dabei von den männlichen Kollegen sonderlich unterstützt zu werden. Von Aufstiegsmöglichkeiten weiblicher Angestellten war selten die Rede. Lehrlinge waren in der Regel den weiblichen Angestellten fachtechnisch bereits innert kürzester Zeit überlegen. Aus diesem Umstand erklärt sich auch die gewisse Überheblichkeit, die Bankbeamte gegenüber weiblichen Angestellten hie und da an den Tag zu legen pflegten.

Für die Berufswahl und Berufsvorbereitung fanden die Mädchen wenig Unterstützung. Es war Brauch, dass Töchter aus gutem Haus keinen Beruf erlernten; sie hatten in erster Linie zu heiraten und sich der Familie zu widmen.

Rückblickend kann gesagt werden, dass

sich seither einiges geändert hat. Die Nachfrage nach Arbeitskräften in den letzten zwölf Jahren weitete unter anderem das Feld der beruflichen Möglichkeiten für Frauen nicht nur quantitativ sondern auch qualitativ aus. Traditionelle stereotype Einstellungen und überlieferte zähe Vorurteile gegenüber der Mitarbeit der Frau in qualifizierten Bankberufen wurden abgebaut — mit anderen Worten:

Wir sind heute angesichts des starken Nachfrageüberhanges an Arbeitskräften auf die Mitarbeit der Frau angewiesen. Die Frau wird nicht mehr bloss geduldet, sondern benötigt.

Bevor ich mich der Frage zuwende, ob die Frau die ihr gebotenen Möglichkeiten auch zu nutzen weiss, und wie die Hindernisse beschaffen sind, die sie dabei zu überwinden hat, möchte ich Ihnen am Beispiel der SKA einen kurzen Überblick geben über einige Aspekte der Frauenarbeit, Stand 1. Januar 1972.

Im Jahr 1900 betrug die Zahl der Angestellten der SKA Schweiz total 521. 21,5 Prozent davon waren Frauen. Ende 1971 setzten sich die 7 198 Angestellten aus 38,4 Prozent Frauen und 61,6 Prozent Männern zusammen.

Altersmässig ergab sich folgendes Bild: 26,2 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte (11,1 Prozent der männlichen) waren bis 20 Jahre alt, 25,0 Prozent (15,9 Prozent) gehörten in die Altersgruppe 21 bis 25 Jahre und 11,4 Prozent (14,2 Prozent) in diejenige von 26 bis 30 Jahre. Nur insgesamt 37,4 Prozent aller weiblichen Angestellten, aber 58,8 Prozent aller Männer waren also mehr als dreissig Jahre alt.

Betrachtet man die Bildungsstruktur so verhält sich das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Angestellten bei den Akademikern und Mitarbeitern mit qualifizierter bankfachlicher oder kaufmännischer Ausbildung 1 zu 3, bei den Mitarbeitern mit qualifizierter Ausbildung nichtkaufmännischer Richtung 1 zu 2, beim angelernten, umgeschulten und übrigen Personal dagegen 2 zu 1 und beim Personal in Ausbildung 1 zu 1.

Und noch ein Blick auf die Dienstaltersstruktur. 84,3 Prozent der weiblichen Angestellten (64,8 Prozent der männlichen) verlassen ihre Stelle zwischen dem 1. und 5. Dienstjahr. 9,6 Prozent (13,5 Prozent) treten zwischen dem 6. und 10. Dienstjahr aus. Nur insgesamt 6,1 Prozent der Frauen, aber 21,7 Prozent der Männer, absolvieren mehr als zehn Dienstjahre.

Aus diesen Angaben wird ersichtlich, dass sowohl bei der Alters- als auch bei der Bildungs- und Dienstaltersstruktur deutliche Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Angestellten bestehen. Auf einzelne dieser Unterschiede wird anschliessend eingetreten.

Kader

Nur rund 3,5% der Kaderstellen werden von weiblichen Angestellten bekleidet.

Obwohl dieser Anteil auf den ersten Blick recht bescheiden ist, darf aufgrund der bisher beobachteten Entwicklung nicht übersehen werden, dass die qualitative Entwicklung der Frauenarbeit langsam aber stetig voranschreitet.

Zur besseren Erläuterung des Obengesagten diene nachfolgendes Beispiel:

Noch vor wenigen Jahren war es schlechthin undenkbar, für Frauen leitende Funktionen in jenen Bankberufen vorzusehen, die traditionsgemäss ausschliesslich Männern vorbehalten waren.

In der SKA arbeiten zur Zeit zwei Vizedirektorinnen. Beide Damen sind in leitender Stellung tätig, nämlich im Devisenhandel bzw. als Leiterin der Propagandaabteilung. Damit sei veranschaulicht, dass sich der Frau durch die erwähnte qualitative Entwicklung auch neue hierarchische Möglichkeiten eröffnen, sowohl auf unterer und mittlerer Kaderstufe als auch auf Direktionsebene.

Hemmnisse für die Frau

Anhand dieser Streiflichter über die Frauenarbeit bei der SKA kann die Frage nach den Aufstiegsmöglichkeiten der Frau bejaht werden; allerdings darf gleichzeitig der Hinweis nicht fehlen, dass die Chancen der Mitarbeiterinnen, Karriere zu machen, im Vergleich zu den Mitarbeitern kleiner sind.

Diese einschränkende Feststellung darf jedoch nicht als diskriminierende Haltung des Arbeitgebers gegenüber der Frau ausgelegt werden; andere Faktoren sind hiefür ausschlaggebend.

Ins Gewicht fällt selbstverständlich die im Durchschnitt nach wie vor weniger gute Berufsausbildung der Frau.

Im weiteren ist sich das weibliche Personal oftmals gar nicht bewusst, dass sich ihm über die sattsam bekannten, traditionellen Frauenberufe hinaus eine bunte Palette neuer Möglichkeiten bietet.

Hierher gehört auch die Feststellung, dass im allgemeinen beim Mann das Streben nach Verantwortung, nach qualifizierter Arbeit sowie die Bereitschaft, eine höhere Stellung zu übernehmen — kurz der Wille, die durch den beruflichen Aufstieg bedingten zusätzlichen Anforderungen auf sich zu nehmen — ausgeprägter ist als bei der Frau. Sicherlich dürfte einer der Gründe für dieses unterschiedliche berufliche Engagement bei den Problemen zu suchen sein, denen die Frau gegenübersteht, wenn sie ihren Aufgaben in Beruf und Ehe voll gerecht werden will. Dass diese «Doppelrolle» der Frau die Einstellung zu Berufsleben, Berufswahl, Berufsausbildung und beruflicher Karriere von allem Anfang an entscheidend beeinflusst, sei nur am Rande vermerkt.

Auf die Aspekte der Mitarbeiterförderung durch den Arbeitgeber möchte ich anhand eines Beispiels eingehen:

Nach Lehrabschluss erhalten Lehrtochter X und Lehrling Y bei der SKA die Möglichkeit, einen Welschlandaufenthalt anzutreten, um sich in der französischen Sprache zu vervollkommnen. Nach Rückkehr in die deutsche Schweiz nehmen beide ihre Tätigkeit wieder auf, und zwar in Funktionen, wo sie ihre neu erworbenen Sprachkenntnisse verwenden können. Beide sind tüchtig, weshalb ihnen nach einer gewissen Zeit vorgeschlagen wird, einen Sprachaufenthalt in England zu absolvieren. Die ehemalige Lehrtochter hat andere Pläne. Sie verzichtet auf den Englandaufenthalt, kündigt, tritt aus und heiratet. Der junge Mann Y dagegen nimmt die ihm gebotene Weiterbildungsmöglichkeit voll wahr und kann sich im Laufe der Zeit einen zielgerichteten weiteren beruflichen Aufstieg erarbeiten.

Fazit: Falls die ehemalige Lehrtochter ihre berufliche Tätigkeit nach einem Unterbruch wiederaufnimmt, muss sie feststellen, dass sie hinsichtlich Berufsausbildung und -erfahrung gegenüber ihrem gleichaltrigen Kameraden in Rückstand geraten ist. Somit hat sich die ehemals

gleiche Chance für den beruflichen Aufstieg zuungunsten der Frau verschoben. Mit diesem Beispiel sei ferner auf die Bedeutung der Frage nach der Kontinuität bei beruflichen Förderungsmassnahmen hingewiesen. Dieses Problem spielt auch für den Arbeitgeber, vorab aus Gründen der Wirtschaftlichkeit, eine nicht unbedeutende Rolle. Im weiteren sind es insbesondere naturbedingte Aspekte, da es die natürliche Aufgabe der Frau als Gattin und Mutter mit sich bringt, dass die Karriereplanung der Frau weit weniger zielgerichtet und vor allem weniger langfristig erfolgen kann als vergleichsweise beim Mann. Nicht nur die Gründung einer Familie bedeutet für die Frau oft einen Unterbruch in der beruflichen Tätigkeit; sie wird im weiteren hie und da als Lebensgefährtin gezwungen, ihre Karriere zugunsten ihres Gatten plötzlich abzubrechen.

Schliesslich möchte ich noch ein paar Worte zur vielzitierten Abneigung gegen die Frau als Vorgesetzte sagen.

Es ist unbestritten, dass die Frau in leitender Stellung in der Regel grössere Widerstände zu überwinden hat als der Mann, insbesondere wenn sie ihre Funktion in einer «Männerwelt» auszuüben hat. Sie muss daher auch tüchtiger sein als der Mann, will sie in gleicher Funktion bestehen können. Weniger bekannt sein dürfte, dass Chefinnen auch von weiblichen Mitarbeitern oft nur widerwillig anerkannt werden, und dass dieses Problem sich nicht nur im Kontakt mit Untergebenen stellt, sondern hie und da auch im Kontakt mit weiblicher Kundschaft. Als logische Folge ergibt sich denn auch, dass die Frau als Vorgesetzte nicht selten einer grösseren psychologischen Belastung ausgesetzt ist als ihr männlicher Kollege, was ihre Belastung- und Widerstandsfähigkeit oft auf eine harte Probe stellt.

Schlussfolgerungen

Ich komme zum Schluss meiner Ausführungen und möchte vorab der Überzeugung Ausdruck geben, dass meines Erachtens in den kommenden Dekaden sich eine noch verstärkte Weiterentwicklung quantitativer und qualitativer Art in der Geschichte der Frauenarbeit abzeichnen dürfte.

Dementsprechend freue ich mich auf jenen Zeitpunkt, wo die SKA zu den Vizedirektorinnen auch Direktorinnen ernennen wird und somit in unserem Berufsbereich noch ausgeprägtere vertikale Verschiebungen stattfinden werden.

Trotzdem wird es noch einige Zeit dauern, bis überholte Ansichten und Vorstellungen über die Mitarbeit der Frau ganz zum Verschwinden gebracht werden können. Dies wiederum wird vermutlich rascher der Fall sein, wenn dank guter, stabiler Wirtschaftslage die Nachfrage nach Arbeitskräften anhält und die Präsenz der Frau im Berufsleben dringend erforderlich ist.

Diese Weiterentwicklung der Frauenarbeit, insbesondere in qualitativer Hinsicht, hängt jedoch in hohem Mass von der Frau selbst ab, von ihrer inneren Einstellung gegenüber der beruflichen Tätigkeit und von ihrem Willen, im Berufsleben Karriere zu machen. Dabei sind jedoch auch die naturbedingten Aspekte zu berücksichtigen, die der Frau eine solche Zielsetzung erschweren; allerdings bleibt zu hoffen, dass die Frau auch in Zukunft — trotz Karriereplanung und hohen beruflichen Aufstiegszielen — danach trachtet, auch im Berufsleben Frau zu sein und zu bleiben.

H. J. Häsli