Die Frau als Vorgesetzte

Autor(en): **Baumann, Margrit**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen**

Band (Jahr): **30 (1974)**

Heft 5-6

PDF erstellt am: **23.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-845290

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Die Frau als Vorgesetzte

Obwohl die Frau in der schweizerischen Wirtschaft eine tragende Rolle spielt — ein Drittel aller Berufstätigen sind Frauen — muss sie sich in der Regel mit eher anspruchslosen Aufgaben zufriedengeben. Weibliche Vorgesetzte bilden noch seltene Ausnahmen. So vereinzelt sind sie anzutreffen, dass es sowohl an umfassenden praktischen Erfahrungen mit ihnen wie an fundierten Publikationen über sie fehlt. Es ist daher verdienstvoll, dass die Frau als Vorgesetzte zum Gegenstand einer Dissertation gewählt worden ist und dass sich der Verfasser wissenschaftlich mit den vielerlei Faktoren auseinandergesetzt hat, welche die berufliche Karriere der Frau beeinflussen.*

Im ersten Teil seiner Arbeit geht der Verfasser den wirtschaftlichen, physisch-psychischen und sozialen Voraussetzungen nach, von denen ein Aufstieg weiblicher Führungskräfte abhängig ist. Er untersucht die heutige Situation der Frau im Wirtschaftsleben, ihre Eignung zur Vorgesetzten und die wesentliche Rolle der Ausbildung, und er zeigt, dass zwischen Aufstiegsmöglichkeiten und dem Willen zur Weiterbildung sowie dem Wunsch nach Berufstätigkeit ein enger Zusammenhang besteht. Der Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten bewirkt, dass für die Frauen kein Anreiz zur Fortbildung besteht und damit schliesst sich der «Teufelskreis», der jeglichen Ansatz zur Förderung weiblicher Vorgesetzter zu ersticken droht.

Ähnlich verhält es sich mit den «typisch weiblichen» Eigenschaften, welche die Frau von der Übernahme von Führungsaufgaben ausschliessen sollen. Der Verfasser legt dar, dass Frauen durchaus über die notwendigen Anlagen verfügen würden, Führungsqualitäten entwickeln zu können, dass diese aber weder durch Erziehung noch durch Ausbildung gefördert werden. Als weiterer, das berufliche Engagement der Frau beeinflussenden Faktor kann sich ihre Umwelt erweisen, Konflikte zwischen Beruf und familiären Pflichten oder eine ablehnende Einstellung der Vorgesetzten, Mitarbeiter und Kunden, mit denen sie als Verhandlungspartner zu tun hat. Karriere machende Frauen haben übereinstimmend betont, dass eines der wichtigsten Hindernisse für ihren Aufstieg, die Überwindung von Vorurteilen war.

Im zweiten Teil seiner Untersuchung verarbeitet der Verfasser die Ergebnisse einer eingehenden Befragung von 33 Frauen, die bereits als Vorgesetzte in vier schweizerischen Grossbanken auf dem Platze Zürich tätig sind. Es schien ihm wichtig, die subjektiven Eindrücke von Frauen auf ihrem Weg nach oben wiederzugeben und diese persönlichen Erfahrungen in einer Schlussbetrachtung den Ergebnissen des ersten Teils gegenüberzustellen. Er hat dabei eine ganze Reihe übereinstimmender Punkte ermittelt. Und: die Feststellungen des Wissenschaftlers decken sich zum Teil genau mit dem Resultat der Umfrage von Dora Hofstetter-Schweizer bei den weiblichen Verwaltungsangestellten des Kantons Baselland.

So kann der Verfasser festhalten, dass die Möglichkeiten zum Aufstieg für die Frauen vor allem dann gegeben sind, wenn das Potential an männlichem Führungsnachwuchs nicht mehr ausreicht den steigenden Bedarf zu decken, wie das beim heutigen ausgetrockneten Arbeitsmarkt der

** «Die Frau als Vorgesetzte», von Dr. Guido Geser, Schulthess Polygraphischer Verlag Zürich*

Fall ist. Der Einsatz weiblicher Vorgesetzter erfolgt hauptsächlich auf den untersten Führungsebenen, d. h. in jenen Bereichen, in denen administrativ-ausführende Tätigkeiten überwiegen. Diese Beschränkung hängt zum Teil mit dem Ausbildungsniveau der Frauen, zum Teil aber auch mit der Tatsache zusammen, dass die untersten Ebenen der Hierarchie für die männlichen Mitarbeiter nicht mehr attraktiv genug sind. Der Aufstieg der Frau wird durch Tradition und Vorurteile behindert; je grösser der Kreis der Personen wird, die gute Erfahrungen mit Frauen in Führungspositionen gemacht haben, desto leichter werden es die Nachfolgenden haben.

Wie stark die Karriere einer Frau durch Ehe und Familie beeinträchtigt wird, hängt vom Ausmass der häuslichen Pflichten ab. Es hat sich aber gezeigt, dass weniger die Ehe als vielmehr die Annahme einer Heirat den beruflichen Aufstieg der Frau blockiert, indem mit einer Beförderung zugewartet wird, bis das optimale Heiratsalter überschritten ist und die Möglichkeit ihres Ausscheidens aus dem Berufsleben infolge Eheschliessung kleiner wird. Dabei wird zu wenig berücksichtigt, dass gerade frühzeitige Beförderung den beruflichen Ehrgeiz der Frauen wecken würde, dass dagegen fehlende Aufstiegschancen zur Resignation und nicht selten zur «Flucht in die Ehe» führen.

Um die Frauen auf die für sie noch neue Rolle als Führungskraft vorzubereiten und ihnen die Angst vor unbekannten Aufgaben zu nehmen, müsste die Information verbessert und den Frauen, wie den Männern, Gelegenheit und Zeit zur Weiterbildung eingeräumt werden. Die Anerkennung der Frau als Vorgesetzte hängt nicht nur von ihrem Können, sondern auch von ihrem persönlichen Verhalten ab. Je besser sie durch Kollegialität, Natürlichkeit, Frische und Fraulichkeit zu überzeugen versteht, desto weniger wird es zu Reibereien kommen. Margrit Baumann

Alimentenbevorschussung durch den Staat

Im Bericht über die Untersuchung von Dr. oec. publ. Käthe Johannes-Biske («Staatsbürgerin» Nr. 3/4 1974) erfolgte auch ein Hinweis auf zwei kantonsrätliche Motionen aus dem Jahr 1969, mit welchen Unterstützung der alleinstehenden Mütter und ihrer Kinder gefordert wurden, und auf eine Kleine Anfrage vom Februar dieses Jahres, mit welcher der Regierungsrat um beschleunigte Behandlung der Motionen ersucht wurde.

Der Regierungsrat hat inzwischen die Anfrage wie folgt beantwortet:

«Die Motion Nr. 1324 verlangt im wesentlichen, es seien gesetzliche Grundlagen zur Unterstützung ausserehelicher Mütter und Kinder, insbesondere durch Bevorschussung nicht rechtzeitig eingehender Alimentenleistungen aus öffentlichen Mitteln zu schaffen. Gegenstand der Motion Nr. 1325 ist die Forderung nach allgemeinen, von der öffentlichen Hand zu leistenden monatlichen Unterhaltsbeiträgen an ausserehelliche Kinder sowie Kinder aus geschiedenen oder getrennten Ehen, wobei den Behörden dafür ein Regressrecht gegenüber den zu Unterhaltsbeiträgen Verpflichteten zustehen soll.

Bei beiden Vorstössen steht, neben dem Wunsch nach einer Hilfe bei der Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen, das Begehren im Vordergrund, dass rückständige oder ausbleibende Unterhaltsbeiträge