

Hoffnungen und Barrieren : neue Perspektiven für Berufsfrauen

Autor(en): **Michel-Alder, Elisabeth / Müller, Johannes**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **44 (1988)**

Heft 2

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-844586>

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.

Hoffnungen und Barrieren

neue Perspektiven für Berufsfrauen

Von der Gleichberechtigung ist zwar in der Verfassung schon seit einigen Jahren die Rede, doch wie steht es damit im beruflichen Alltag? Jede Frau, die im Erwerbsleben steht, kann da mehr als ein Trauerliedlein singen. Wie sollen die Barrieren überwunden werden? Soll man innerhalb der einzelnen Firmen und Verwaltungsstellen durch hartnäckige Kleinarbeit und Überzeugungskraft Fronten aufweichen? Oder bringt es langfristig mehr, wenn Frauen – oder beispielsweise ihre gewerkschaftlichen Vertreter – vor Gericht ihr Recht durchsetzen? Unser Abend versucht, die Frage aus verschiedener Sicht zu beleuchten und, so hoffen wir, wenigstens ansatzweise zu beantworten.

Elisabeth Michel-Alder, bekannte Publizistin und langjährige Verfechterin der Gleichberechtigung, hat im Rahmen der Initiative 'Taten statt Worte' mitgeholfen, Unternehmen und Verwaltungsstellen für die Sache der Frau zu sensibilisieren. Sie schreibt:

'Noch sind die Schweizer Frauen schlechter und einseitiger ausgebildet als die Männer. Aber sie holen die Rückstände schrittweise auf. In den kommenden Jahren gilt es, Frauen das ganze Spektrum beruflicher Möglichkeiten auf allen Hierarchieebenen zu öffnen. Die Initiative 'Taten statt Worte' versucht, bestehende Handlungsspielräume zu nutzen. Über Fortschritte und Barrieren soll an diesem Abend gesprochen werden.'

Ein anderer Weg wäre der Versuch, über die Gerichte sich ein Stück Gerechtigkeit zu holen. Diesen Weg versuchten sechs Zürcher Krankenschwestern mit ihrer Klage um gleichen Lohn für Mann und Frau:

'Recht haben und Recht bekommen ist nicht das Gleiche: seit Mitte 1981 haben die Frauen gemäss Bundesverfassung den Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit – doch mit der Durchsetzung dieses Anspruchs ist es auch heute, im Jahr 1988, noch nicht sehr weit.'

Der Referent Johannes Müller ist Initiant und (nebst der später beigezogenen Frau Dr. L. Nabholz) Vertreter der sechs Zürcher Krankenschwestern, welche seit August 1981 darum kämpfen, dass ihr Recht nicht nur Buchstabe bleibt, sondern Wirklichkeit wird. Es geht dabei gar nicht so sehr um mehr Geld, sondern um Gerechtigkeit für die berufstätige Frau. Es geht auch nicht bloss um die eigenen Ansprüche; die Sechs wollen bewusst etwas für alle berufstätigen Frauen tun.

Deshalb wurde nicht ein rascher, sondern ein grundsätzlicher Entscheid angestrebt. J. Müller wird in einem Kurzreferat berichten über die Entste-

hung der Klage, die Voraussetzungen, den bisherigen steinigen und teuren Weg, über die bis jetzt erreichten interessanten Zwischenresultate usw.; diese Einführung soll den Boden vorbereiten für die Diskussion über die Anliegen der Teilnehmerinnen.

Gleicher Lohn – gleiche Arbeit?

Aufstiegschancen einerseits – Lohngerechtigkeit andererseits: Rufen wir uns noch schnell ein paar Fakten in Erinnerung. Das Internationale Arbeitsamt in Genf veröffentlicht laufend die Ergebnisse seiner Umfragen. In der Schweiz sind wir glücklicherweise noch nicht so weit wie in Dänemark, wo sich die Situation der Frauen wieder verschlechtert (1977: 13,5 % / 1988: 15,1 % Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen); ähnliches lässt sich für Grossbritannien feststellen: Verschlechterung von 29,2 % auf 32,1 %. Im internationalen Vergleich steht die Schweiz aber keineswegs glorreich da:

Unterschiede Männer-/Frauenlöhne

Schweiz	32,6 %
Grossbritannien	32,1 %
Bundesrepublik Deutschland	27,1 %
Belgien	25,9 %
Griechenland	23,1 %
Frankreich	20,5 %
Dänemark	15,1 %
Schweden	9,6 %

Diskriminierte Ausländerinnen?

Besonders schlecht sieht es mit den Löhnen der Ausländerinnen bei uns aus, weil sie überdurchschnittlich stark in Bereichen erwerbstätig sind, die ohnehin schlecht bezahlt werden.

Wie erklärt aber die Forschung die übrigen Unterschiede? Sie beruft sich auf unterschiedliche Ausbildung, Berufserfahrung und schlechtere Gesundheit. Wenn diese Faktoren ausgeklammert werden, bleibt immer noch eine eigentliche Lohndiskriminierung von 13 bis 14 %.

Schwieriger Zugang zu Beweismaterial

Die Gerichte selber sehen die Schwierigkeiten vor allem bei der Bestimmung der Kriterien für gleichwertige Arbeit. Die Frauen ihrerseits haben Mühe, sich Zugang zu den Beweismitteln wie Lohnstatistiken und -abrechnungen zu verschaffen.

Bessere Nutzung des Qualifikationspotentials der Frauen

Aus dem Symposium 'Taten statt Worte' vom 25. August 1987: 'Bisher wird – gerade bei Frauen – riesiges Leistungspotential verschleudet, vorab durch Unterforderung. Zur Illustration: Befragt nach Wunsch und Wirklichkeit am Arbeitsplatz, setzen Frauen bei den Wünschen 'abwechslungsreiche Tätigkeit' auf Platz 4, 'Möglichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen' auf Platz 5 und 'Möglichkeiten, dazuzulernen' auf Platz 6. Dagegen die Wirklichkeit: In der Einschätzung des Arbeitsplatzes rangieren die drei Items auf Platz 9, 18 und 19 – weit abgeschlagen. Das lädierte Selbstwertgefühl, geringe Lebenszufriedenheit, Resignation und mangelnde Lust vieler Frauen, sich weiterzubilden, lässt sich füglich als Folge chronischer Unterforderung denken. Hier liegt ein Förderungsansatz par excellence.'