

Flexibel oder die beste aller schlechten Lösungen?

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **57 (2001)**

Heft 2

PDF erstellt am: **14.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-844997>

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.

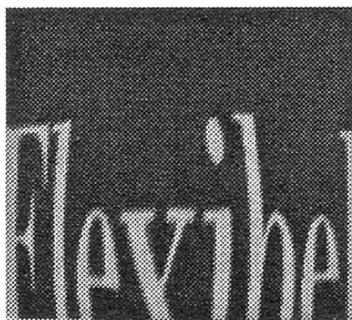
Haftungsausschluss

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.

FLEXIBEL ODER DIE BESTE ALLER SCHLECHTEN LÖSUNGEN?

Im letzten Jahr untersuchte das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (BfG) in der Stadt Zürich bei sieben Firmen flexible Arbeitsverhältnisse bei Frauen und Männern.

Es nahmen Betriebe aus den Branchen Gastgewerbe, Reinigung und Verkauf mit langjähriger Praxis im Einsatz von flexiblem Personal teil. Eine Broschüre gibt Auskunft über die Ergebnisse.



Die Firmen, die sich für die Untersuchung zur Verfügung gestellt haben, sind fortschrittliche Arbeitgeber, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheinen zufrieden und identifizieren sich mit ihrem Unternehmen. "Formelle Lohngleichheit wird in allen Betrieben gewährleistet. Direkte Diskriminierungen waren denn auch nicht festzustellen, wenn Frauen und Männer die gleiche Tätigkeit ausübten." (Seite 29) Trotzdem bleiben Probleme der Ungleichbehandlung bestehen, Männer haben öfters Zugang zu Vollzeitstellen und folglich auch zu Weiterbildung als Frauen.

WACHSENDER FLEXIBILISIERUNGSBEDARF

Die Kunden verlangen immer mehr nach perfekten Dienstleistungen rund um die Uhr, Barbesuche morgens um 4 Uhr, Einkaufsrunde abends um 19.30 Uhr. Der Preisdruck ruft nach Rationalisierung und Spezialisierung, flexibler Einsatz des Personals wird deshalb tendenziell eher zu- als abnehmen. Aus Kostengründen sehen sich Betriebe gezwungen, die Einsatzzeiten ihrer Mitarbeitenden zu optimieren und konsequent auf die Bedürfnisse der Kunden abzustimmen.

EXISTENZSICHERUNG?

Wer als Aushilfe einspringt, verdient oftmals ein Gehalt, das nicht zum Leben ausreicht. Schwankende Einsatzvolumen führen zu nicht kalkulierbaren Einkommenseinbussen. Vor allem für Alleinerziehende hat dies schwerwiegende Folgen. Frauenlöhne erscheinen noch immer als "Zusatzverdienst", obwohl die Wirklichkeit längst anders aussieht, Mitarbeiterinnen erkennen die Wechselwirkung von hohem Frauenanteil und tiefen Löhnen in einer Branche. Ein Beispiel: Im Detailhandel ver-

dienen Männer in der Sportabteilung mehr als Frauen im Sektor Damenmode, gewissermassen subventionieren sie ihre Kollegen, die "Familienväterlöhne" beziehen.

SOZIALVERSICHERUNG

Geht in einer Firma die berufliche Vorsorge über das gesetzliche Minimum hinaus, profitieren davon Frauen überdurchschnittlich. "Wo das gesetzliche Minimum gilt, haben demgegenüber vor allem Frauen eine schlechte Absicherung im Alter." (Seite 33) Allerdings nehmen Frauen vielfach freiwillige Versicherungsangebote nicht wahr und ziehen die unmittelbare Auszahlung einer fernen Altersvorsorge vor. Aus der Sicht der Migrantin, die auf eine Rückkehr ins Heimatland hofft, ist dieses Verhalten logisch.

"QUALIFIKATION:

FLEXIBEL.

EINE ANALYSE IM
NIEDRIGLOHNBEREICH
AM BEISPIEL VON 7
ZÜRCHER FIRMEN."

BEZUG:

BÜRO FÜR DIE GLEICH-
STELLUNG VON FRAU
UND MANN DER
STADT ZÜRICH, FRAU-
MÜNSTERGASSE 21,
POSTFACH, 8022
ZÜRICH
TEL. 01 216 37 37
FAX 01 216 37 44

ABHÄNGIGKEITEN

Gewisse Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer schätzen den flexiblen Einsatz, weil sie beispielsweise Probleme mit der Freizeitgestaltung haben (ein Einsatz am Samstag Abend ist allerdings durch's Band weg unbeliebt). Andere Arbeitskräfte sehen für sich aus ökonomischen, familiären oder aufenthaltsrechtlichen Gründen keine andere Möglichkeit als zu nehmen, was sie bekommen. Viele Frauen passen sich ganz selbstverständlich den Ansprüchen des Arbeitsplatzes an, tauschen den Einsatz mit der Kollegin ab, wenn diese in Schwierigkeiten gerät oder sorgen selber für eine Stellvertretung, falls sie oder ein Kind erkranken. Arbeitszeitarrangements sollten in ihren Augen familiäre Verpflichtungen möglichst wenig berühren; ganz allgemein lassen sich jedoch die Einsatzwünsche der Mitarbeitenden auf keinen gemeinsamen Nenner bringen.

EMPFEHLUNGEN

Die Studie schliesst mit einigen grundsätzlichen Erwägungen: feste regelmässige Einsatzzeiten, Monats- statt Stundenlohn für Teilzeiterinnen mit kleinen Pensen, langfristige Einsatzpläne bei Jahresarbeitszeitmodellen, die Möglichkeit, Zusatzeinsätzen gelegentlich abzulehnen wären erwünscht.

Für Frauen – weniger für Männer – werden flexible Jobs zur be-

ruflichen Sackgasse. Lohnsysteme sind deshalb so transparent zu gestalten, dass Frauen ein adäquates Gehalt aushandeln können. Positiv schneiden die untersuchten Betriebe im Bereich der Sozialleistungen ab. Sie werden in der Regel ungeachtet des vertraglich zugesicherten Beschäftigungspensums gewährt. Arbeitnehmende im Niedriglohnbereich sollten nach Ansicht des BfG wie alle anderen Zugang zu Fördermassnahmen haben. Regelmässige Qualifikationsgespräche sollten sicherstellen, dass das Potential von Frauen ohne klare Berufsperspektiven erkannt und gefördert wird.



SCHLUSSFOLGERUNG

Frauen sind trotz niedrigem Lohn zu enormer Flexibilität bereit. Sie legen einen hohen Grad an Selbstorganisation an den Tag. "Wir plädieren dafür, diese Bereitschaft als Leistung wahrzunehmen und sie mit einer fortschrittlichen, partizipativen Organisation der Arbeitseinsätze, mit guten sozialen Rahmenbedingungen und mit der Ermöglichung längerfristiger beruflicher Perspektiven zu honorieren." Soweit das BfG. (Seite 52)

MEHR FRAUEN IN DIE STIFTUNGSRÄTE!

Im Bereich der beruflichen Vorsorge, insbesondere in Stiftungsräten der Pensionskassen, sind Frauen seltene Gäste. Idealerweise wäre der Frauenanteil proportional zum Bestand der weiblichen Angestellten, doch davon sind wir weit entfernt. Allzu oft fürchten Frauen die grosse Verantwortung und die persönliche Haftung, die mit dem Amt als Stiftungsrat verbunden ist. Dabei wäre es wichtig, dass sie in diesen Entscheidungsgremien mitdenken, denn Frauen setzen die Schwerpunkte oftmals anders als ihre männlichen Kollegen. Themen wie gute Teilzeitregelungen, die Gleichbehandlung der Konkubinatspaare oder die Nachhaltigkeit der Anlagestrategie liegen ihnen besonders am Herzen. "In der Anlagestrategie wird eine eher konservative Linie verfolgt zu Gunsten von mehr Sicherheit," schreibt Katharina Amacker vom VSAC, was langfristig allen Angestellten nützt. (Quelle: *Synthese Nr. 11, April 2001*)