

Viele Rechte - wenig Chancen?

Autor(en): Jessica Brunner, Monika Hirt, Leila D. Straumann

Quelle: Basler Stadtbuch

Jahr: 1993

<https://www.baslerstadtbuch.ch/.permalink/stadtbuch/8e6e998e-fabb-4962-a4c5-3a04a16842e2>

Nutzungsbedingungen

Die Online-Plattform www.baslerstadtbuch.ch ist ein Angebot der Christoph Merian Stiftung. Die auf dieser Plattform veröffentlichten Dokumente stehen für nichtkommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung gratis zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrücke 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 schriftlicher Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des vorherigen schriftlichen Einverständnisses der Christoph Merian Stiftung.

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.

Die Online-Plattform [baslerstadtbuch.ch](http://www.baslerstadtbuch.ch) ist ein Service public der Christoph Merian Stiftung.

<http://www.cms-basel.ch>

<https://www.baslerstadtbuch.ch>

Viele Rechte – wenig Chancen?

Von der rechtlichen Gleichstellung der Frau zur wirtschaftlichen Chancengleichheit

Ein Forschungsprojekt am Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum (WWZ) der Universität Basel

Im Herbst 1991 wurde vom Büro für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Stadt eine Studie über die Gleichstellung der Frau im schweizerischen Arbeitsmarkt angeordnet und dem Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum Basel (WWZ) in Auftrag gegeben. Das Resultat der Forschungsarbeit haben wir publiziert.¹

Ziele dieser Studie waren einerseits die Suche nach Ursachen und Hintergründen für die Diskriminierung der Frau im Arbeitsleben und andererseits die Darstellung der Formen und Auswirkungen dieser Diskriminierung. Wir haben uns auf die Schweiz beschränkt und in erster Linie den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und rechtlichen Gesamtzusammenhang beleuchtet.

In einem ersten Teil illustrieren Fakten und Zahlen aus wirtschaftlich relevanten Lebensbereichen Ungleichheiten zwischen Frau und Mann. Sie belegen, dass eine deutliche Bevorzugung von Männern auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt besteht, die nur durch eine Diskriminierung nach Geschlecht erklärt werden kann. Mit unterschiedlichen *theoretischen Perspektiven* werden sodann Erklärungsmuster für die Diskriminierung der Frau im Erwerbsleben aufgezeigt. Den Schwerpunkt bilden vier *ökonomische Theorien*. Sie erklären, von welchen ökonomischen Überlegungen Unternehmen und Arbeitnehmer/innen geleitet werden und vor allem, inwiefern sich daraus diskriminierende Wirkungen auf die Stellung der Frau im Er-

werbsleben ergeben. Ein *entwicklungspsychologischer* und ein *soziologischer* Ansatz spüren tieferliegende Gründe für frauendiskriminierende Denkweisen und Haltungen auf.

Vor dem Hintergrund dieser Erklärungsansätze werden *Formen und Auswirkungen* der Diskriminierung im *schweizerischen Arbeitsmarkt* analysiert. Das Gewicht der Untersuchung liegt erstens auf der beruflichen Diskriminierung von Frauen, die darin liegt, dass Frauen zu bestimmten Berufen und Positionen keinen oder nur erschwerten Zugang haben. Zweitens wird auf die Bedeutung der beruflichen Segregation des Arbeitsmarktes eingegangen, das heisst auf die Aufteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe, die zur Bildung typischer Frauen- und Männerberufe führt. Ein zentrales Problem bildet das Dilemma der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kennzeichnend für unsere Analyse ist die Integration verschiedener theoretischer Ansätze. Die wirtschaftliche Benachteiligung der Frauen wird dadurch in einen breiten gesellschaftlichen Zusammenhang gestellt. *Massnahmen* zur Überwindung wirtschaftlicher Chancengleichheit müssen deshalb nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auf verschiedenen Ebenen und in einer umfassenden Weise ansetzen. An kreativen Ideen, um die Gleichstellung der Frau im schweizerischen Arbeitsmarkt zu erreichen, scheint es nicht zu mangeln. Die Einführung und Durchsetzung der Massnahmen stossen jedoch immer wieder auf Schwierigkeiten oder Widerstände. Barrieren lassen sich auf drei verschiedenen Ebenen lokalisieren: auf gesellschaftlich-politischer Ebene, auf betrieblicher Ebene, das heisst auf der Ebene der

Unternehmen, sowie auf der Ebene des Individuums selbst.

Auf *gesellschaftlich-politischer Ebene* können Einzelpersonen indirekt über Interessenorganisationen oder direkt über die Teilnahme am politischen Prozess Einfluss ausüben. Da jedoch sowohl in der Politik wie auch in Interessenorganisationen Frauen stark untervertreten sind, ist ihr Einfluss über diese Wege beschränkt. Die Durchsetzung von frauenspezifischen Anliegen ist folglich erschwert.

Als Barrieren auf *betrieblicher Ebene* können einerseits unflexible Arbeitszeitregelungen genannt werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen beeinträchtigen oder gar verunmöglichen. Andererseits können die vorherrschend männlich geprägten Unternehmensstrukturen und -kulturen den Frauen die Berufstätigkeit oder die Aufstiegschancen erschweren.

Ausser im gesellschaftlich-politischen und im betrieblichen Bereich finden sich auch in der traditionell gewachsenen Rollenaufteilung und der geschlechtsspezifischen Sozialisation Hemmnisse, die dem Abbau der Diskriminierung entgegenwirken. Die Geschlechterrollen prägen das Denken und Verhalten von Frauen und Männern und führen dadurch zu *individuellen Barrieren*.

Aus den skizzierten Problemkreisen haben sich für uns zwei Themenkomplexe herauskristallisiert, die seit dem Frühjahr 1992 als Hauptstudien im Projekt *«Von der rechtlichen Gleichstellung der Frau zur wirtschaftlichen Chancengleichheit»* bearbeitet und im Frühjahr 1994 publiziert werden. Finanziell getragen wird das Projekt vom Förderverein des Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrums WWZ, von der Coop Schweiz sowie vom Basler Volkswirtschaftsbund. Die Forschungsarbeit von Jessica Brunner *«Eine politökonomische Analyse der Stellung der Frau in der Schweiz»* befasst sich mit den erwähnten gesellschaftlich-politischen Barrieren, mit den Möglichkeiten der Einflussnahme von Frauen auf den politischen Prozess in der Schweiz. Das Projekt *«Teilzeitarbeit für Frauen und Männer in qualifizierten Stellen»*, das von Monika Hirt und Leila D. Straumann bearbeitet wird, konzentriert sich auf Hinder-

nisse, die aus der betrieblichen Praxis entstehen. Der Schwerpunkt dieser Studie wird auf die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung – speziell der Teilzeitarbeit – gelegt.

Eine politökonomische Analyse der Stellung der Frau in der Schweiz

Auf der gesellschaftlich-politischen Ebene können bestehende Strukturen und rechtliche Rahmenbedingungen diskriminierend auf die Stellung der Frauen in allen Lebensbereichen wirken. Um die *Chancengleichheit* von Frau und Mann zu erreichen, müssen folglich Rahmenbedingungen verändert werden. Die Chancengleichheit ist einerseits aus moralischen Gründen und rechts-demokratischem Empfinden zu verurteilen. Andererseits sind nicht-diskriminierende Strukturen zugleich Voraussetzung für einen effizienten Einsatz von Frauen und Männern in einer Volkswirtschaft. Die Rahmenbedingungen einer Gesellschaft werden über den politischen Prozess gebildet und mittels Recht durchgesetzt. Dies bedeutet: Eine *Veränderung der Rahmenbedingungen* hin zu geschlechtsneutralen, nicht-diskriminierenden Strukturen kann nur über *politischen Einfluss* erreicht werden.

An diese Überlegungen schliesst sich die *Ausgangsfrage* meiner Studie an:

Warum lassen sich die Frauen in einer direkten respektive halbdirekten *Demokratie* wie der Schweiz als *Mehrheit* der (stimmberechtigten) Bevölkerung diskriminieren? Sie hätten doch die Möglichkeit, über den politischen Prozess die rechtlichen Rahmenbedingungen nach ihrem Gutdünken zu verändern. Warum nützen sie ihre Einflussmöglichkeiten kaum? Gründe dafür lassen sich aus der historischen Entwicklung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ableiten oder aus der Sozialisation von Frauen und Männern und dem darauf beruhenden Rollenverständnis und Selbstkonzept. Ich möchte diese Problematik von einer ökonomischen Seite her betrachten, wobei ökonomische Theorien und Methoden für sich genommen diese Forschungsfrage nicht zu lösen vermögen. Die Fragestellung führt stark in den politischen Bereich hinein. Deshalb wähle ich einen politökonomischen Ansatz, eine Kombination von

Ökonomie und Politologie. Ziel dieser Studie ist es also, Art und Ausmass der politischen Einflussnahme der Frauen zu analysieren sowie die Möglichkeiten einer verstärkten Einflussnahme herauszuarbeiten.

Im schweizerischen politischen System existieren für eine Gruppe, wie die Gruppe der Frauen, grundsätzlich drei *Einflussmöglichkeiten*: über Wahlen und Abstimmungen, über die Vertretung in Parteien, Parlament und Regierung sowie über Interessengruppen, das heisst über die Lancierung von Initiativen oder Referenden. Die letzten zwei Einflusskanäle werde ich näher betrachten.

Direkt einwirken können Frauen über die Teilnahme am politischen Prozess, über eine *Vertretung in politischen Ämtern*. Wie bereits erwähnt sind die Frauen in der Politik stark untervertreten. Dies gilt in besonderem Ausmass für die Exekutive und ebenso für die Legislative. Auffallend ist, dass der Frauenanteil der beiden Gewalten von Gemeinde-, zu Kantons-, zu Bundesebene stetig abnimmt. Diese weibliche Untervertretung in der Politik zu erklären und die Hindernisse für Karrieren von Politikerinnen aufzudecken, ist ein erstes Anliegen der Studie. Auch über *Interessengruppen* üben Frauen wenig Einfluss aus. Denn hier wiederholt sich das eben gezeichnete Bild. Frauen sind in Interessenorganisationen sehr schlecht vertreten. Die Bedeutung der Mitgliedschaft in Interessengruppen aller Art darf nicht unterschätzt werden. Das sich daraus ergebende *informelle Netzwerk* – über persönliche Beziehungen beispielsweise im Rotary-Club, in der Offiziersgesellschaft, in Verwaltungsräten und im Beruf – bietet bekanntlich ausgezeichnete Möglichkeiten, in Politik und Wirtschaft rasch weiterzukommen. Frauen sind von diesem Beziehungsnetz weitgehend ausgeschlossen. Für die Durchsetzung spezifischer Interessen wie Fraueninteressen ist es sehr wichtig, dass sie organisiert in den politischen Prozess einfließen. Ein zweites Anliegen der Studie ist es deshalb zu ergründen, weshalb Frauen im Vergleich zu Männern in Wirtschaft und Politik viel schlechter organisiert und vernetzt sind.

Neben einer *theoretischen* Analyse der obigen Fragestellungen steht eine *empirische* Untersuchung. Mittels Fragebögen und Interviews wer-

den *Politikerinnen* und *Frauenorganisationen* der Schweiz nach den Möglichkeiten einer verstärkten politischen Einflussnahme von Frauen befragt.

Teilzeitarbeit in qualifizierten Stellen für Frauen und Männer

Teilzeitarbeit – Arbeitsform der Gleichberechtigung?

Damit Frauen die gleichen beruflichen Chancen wie Männer haben, müssen in erster Linie *Lösungen* gefunden werden, die die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen anstreben, aber auch solche, die Veränderungen der Unternehmensstrukturen und -kulturen herbeiführen. Ein Lösungsweg, der beiden genannten Aspekten Rechnung trägt, könnte sich unseres Erachtens durch *Teilzeitarbeit* eröffnen.

Teilzeitarbeit als Instrument, um berufliche Chancengleichheit zu erlangen, macht aber nur dann Sinn,

- wenn erstens Teilzeitarbeit nicht Frauenarbeit bleibt und damit das Image der Randerscheinung bzw. des Zusatzverdienstes behält
- und zweitens Teilzeitarbeit nicht nur in unqualifizierten Stellen verbreitet ist, sondern in allen Ebenen der betrieblichen Hierarchie Fuss fasst.²

In diesem Zusammenhang stellt die Förderung des Angebots von *Teilzeitarbeit in qualifizierten Stellen für Frauen und Männer*³ einen wichtigen Schritt in Richtung beruflicher und familiärer Gleichstellung der Geschlechter dar, denn:

- Durch die Möglichkeit qualifizierter Teilzeitarbeit für beide Geschlechter wird die einseitige Verfügbarkeit von Frauen für die Familie und von Männern für das Arbeitsleben aufgeweicht. Teilzeitarbeit ermöglicht Frauen und Männern individuelle Lösungen in ihrer Lebensgestaltung bzw. die *Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche*.

- Wenn Frauen und Männer vermehrt teilzeit arbeiten würden, könnten *Karrierewege* nicht mehr ausschliesslich an ein bestimmtes (männliches) Vollzeit-Karrieremuster gebunden werden. Denn, um genügend Leute zu rekrutieren, kann nicht mehr auf das grosse Heer typischer Karrieremänner zurückgegriffen werden, die

rund um die Uhr zur Verfügung stehen, um die Positionsleiter hinaufzuklettern.

- Teilzeitangestellte sind nicht mehr 100 %ig verfügbar. Deshalb müssen vorherrschende Werte und Strukturen in den Unternehmen, die sich vorwiegend an der Norm <Vollzeitarbeit> orientieren, ergänzt oder ersetzt werden. In diesem Sinne könnte die Einführung von Teilzeitarbeit *veränderte, flexiblere Unternehmensstrukturen* herbeiführen; Strukturen, in denen sich auch Frauen wohl fühlen.

Eine empirische Untersuchung in der Nordwestschweiz

Das Thema Teilzeitarbeit mit Blickwinkel auf *qualifizierte* Stellen ist sowohl in der betrieblichen Praxis als auch aus Sicht der Forschung weitgehend ein Novum. Aufgrund dieser Sachlage haben wir beschlossen, eigene Daten zu erheben, um Aussagen über die *Verbreitung und Akzeptanz* qualifizierter Teilzeitarbeit zu machen. Neben reinen Fakten und Zahlen bezüglich Angebot und Nachfrage von qualifizierten Teilzeitstellen interessiert uns hauptsächlich, wie der derzeitige *geringe Stellenwert* qualifizierter Teilzeitarbeit zu erklären ist.

In einer ersten Phase befragten wir mittels Fragebögen 61 *privatwirtschaftliche Unternehmen* in der Nordwestschweiz. Die Fragen gehen sowohl auf Fakten und Zahlen zur Verbreitung von Teilzeitarbeit in qualifizierten Stellen bei Frauen und Männern ein als auch auf Meinungen und Einstellungen der Unternehmen zu qualifizierter Teilzeitarbeit.

In einem zweiten Schritt befragten wir mit zwei separaten Fragebögen qualifizierte Teilzeit- und Vollzeitangestellte. Die Fragen beziehen sich unter anderem darauf, wie die einzelnen Personen Familien- und Berufsarbeit organisieren, welche Motivationen und Gründe für das Arbeiten in einer Teilzeit- bzw. in einer Vollzeitstelle sprechen. Bei den *Vollzeitarbeitenden* interessiert uns in erster Linie, ob ein Teilzeitwunsch besteht; bei den *Teilzeitarbeitenden* stehen Fragen zu persönlichen Erfahrungen mit dieser Arbeitsform im Vordergrund.

Nachfolgend werden erste Ergebnisse der empirischen Untersuchung in Thesenform präsentiert.⁴

Ergebnisse der Unternehmerbefragung

- Nur bei 6 % der befragten Unternehmen wird Teilzeitarbeit in qualifizierten Stellen aktiv angeboten. Bei 62 % der Unternehmen ist qualifizierte Teilzeitarbeit im Einzelfall möglich. 32 % bieten grundsätzlich keine qualifizierten Teilzeitstellen an.

- Qualifizierte Teilzeitarbeit in der nordwestschweizerischen Privatwirtschaft ist eine Randerscheinung. Der Anteil qualifizierter Teilzeitstellen gemessen an allen von uns erfassten qualifizierten Stellen beträgt lediglich 4 %.

- Der Anteil Frauen in qualifizierten Stellen (Voll- und Teilzeit) liegt bei 14 %. 20 % aller Frauen und 1,4 % aller Männer in qualifizierten Stellen arbeiten teilzeit.

- Teilzeitangestellte in qualifizierten Stellen befinden sich überwiegend auf den unteren Kaderstufen und in qualifizierten Stellen ohne Kaderfunktion.

- Angestellte, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, müssen bei 87 % der Unternehmen mit erschwerten Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten rechnen, bei 77 % der Unternehmen müssen sie bereit sein, eine weniger qualifizierte Stelle anzunehmen und bei knapp 50 % gilt die Bedingung, dass sie den gleichen Arbeitsumfang wie vorher bewältigen müssen.

- Trotz dieser ernüchternden Fakten stehen die meisten Unternehmen vielen Aspekten der qualifizierten Teilzeitarbeit überaus positiv gegenüber. So wird zum Beispiel – im Vergleich zur Vollzeitarbeit – ein flexibler Einsatz von Mitarbeitern/-innen in qualifizierten Stellen als besser möglich erachtet, die Leistungsfähigkeit und Konzentration von Teilzeitangestellten höher eingeschätzt und die Wiedereinstiegchancen durch das Angebot von qualifizierten Teilzeitstellen als besser angesehen.

Ergebnisse der Befragung von Teilzeitangestellten

- Gut $\frac{1}{3}$ der teilzeitangestellten Frauen und Männer haben Kinder im eigenen Haushalt. Bei 75 % dieser Teilzeitangestellten sind die Kinder im betreuungspflichtigen Alter (d.h. unter 15 Jahren).

- Der grösste Teil der Teilzeit-Frauen (76 %) und der Teilzeit-Männer (86 %) hat von einer

100%-Stelle auf eine Teilzeitstelle reduziert, d.h. ihre Teilzeitstelle ist durch ihre eigene Initiative entstanden.

- Die wichtigsten Gründe, die Frauen motiviert haben, teilzeit zu arbeiten, sind grösseres Engagement und höhere Leistungsfähigkeit in Teilzeitstellen sowie mehr Zeit für Hobbies und mehr Freizeit. Bei den Männern sind es mehr Zeit für Weiterbildung, andere Teilleistigkeiten und Nebentätigkeiten sowie grösseres Engagement und Leistungsfähigkeit in Teilzeitstellen.
- Als Negativ-Erfahrungen mit Teilzeitarbeit nennen die Angestellten vor allem eine grössere Arbeitsbelastung bzw. -intensität sowie erschwerte Aufstiegs- und Karrierechancen.

Ergebnisse der Befragung von Vollzeitangestellten

- Von den befragten Vollzeitangestellten wünschen sich 64 % der Frauen und 46 % der Männer eine Teilzeitstelle. Die meisten möchten jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt teilzeit arbeiten. Bei den Frauen sind es vor allem diejenigen mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter, die eine Teilzeitstelle vorzögen; bei den

Männern hingegen haben diejenigen ohne Kinder etwas häufiger den Wunsch teilzeit zu arbeiten als die Männer mit Kindern.

- Von den Angestellten, die ihren Wunsch, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, gegenüber dem Unternehmen geäussert haben, erhielten ungefähr die Hälfte einen ablehnenden Bescheid. Eine positive Reaktion erfuhren 27 % der Frauen, und nur 12 % der Männer. Den restlichen Angestellten wurden unbestimmte, ausweichende Antworten gegeben oder einschränkende Bedingungen gestellt.
- Als Gründe, eine Vollzeitstelle einer Teilzeitstelle vorzuziehen, nennen Vollzeitangestellte bessere Aufstiegs- und Karrierechancen in Vollzeitstellen, dass Teilzeitarbeit in ihrer momentanen Stelle nicht möglich sei, finanzielle Gründe und die Freude am Beruf.

Eine ergänzende qualitative Untersuchung wird den dritten Forschungsschritt bilden. Dieser besteht darin, dass wir Gespräche und Diskussionen mit Angestellten und Unternehmen zum Thema qualifizierte Teilzeitarbeit – auf der Grundlage der Ergebnisse unserer Erhebung – durchführen, auswerten und interpretieren werden.

Anmerkungen

1 Jessica Brunner/Monika Hirt/Leila D. Straumann, Wirtschaftliche Chancengleichheit oder formelle Gleichstellung. Eine Analyse der Stellung der Frau im schweizerischen Arbeitsmarkt, WWZ-Studie Nr. 36, Basel 1992.

2 Teilzeitarbeit wird heutzutage vorwiegend von Frauen ausgeübt, und zwar meist in unqualifizierten Stellen (= geringes bis mittleres Anforderungsniveau), in schlecht bezahlten Berufen ohne Aufstiegschancen. Die alleinige Förderung dieser Art von Teilzeitarbeit (als typische Fraueneinheit) untermauert die bestehenden Ungleichheiten.

3 Qualifizierte Stellen definieren wir als Stellen, die Führungsverantwortung beinhalten, und/oder ein Vertre-

tungsrecht der Unternehmung nach aussen beinhalten (z.B. i. V., ppa.) und/oder deren erfolgreiche Bewältigung eine hohe fachliche Qualifikation (in der Regel: Fachdiplom, HWV, HTL, Hochschulstudium und/oder durch Erfahrung erlangte hochqualifizierte betriebliche Kenntnisse) erfordern.

Als Teilzeitarbeit definieren wir alles, was unter der betriebsüblichen Voll-Arbeitszeit liegt. Teilzeitarbeit liegt also zwischen 1 und 99 % der betriebsüblichen Voll-Arbeitszeit.

4 Da wir zur Zeit der Manuskriptabgabe dieses Artikels noch mitten in der Auswertung der Fragebögen stecken, werden hier nur erste Resultate dargelegt.