

<C-Titel>Im Prinzip sind alle für die Frauen

<C-Untertitel>Frauenkarrieren:
Thema für den Basler
Volkswirtschaftsbund

<C-Lead>Im Rahmen einer Orientierungsveranstaltung des Basler Volkswirtschaftsbundes stellten der Schweizerische Bankverein und ABB Schweiz ihre Frauenförderungssprojekte vor. Fazit: Frauenförderung ist für die Firmen rentabel.

<C-Text>Seit am 31. Mai 1991 der Vorentwurf zu einem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht nur in Lohnfragen, sondern auch bezüglich Aufstiegschancen und hierarchischen Funktionen publiziert wurde, steht auf Arbeitgeberseite die Angst im Raum. Sie lehnt diesen Vorentwurf rundweg ab, wie Max Fritz, Sekretär des Zentralverbandes der schweizerischen Arbeitgeberorganisationen bekräftigt. Insbesondere die Umkehr der Beweislast bei Lohnungleichheitsklagen erscheint den Arbeitgebern als unannehmbare Zumutung. Ebenso halten sie wenig von vorübergehenden Quotenregelungen, die eine Beschleunigung der effektiven Gleichstellung bewirken würde - mit wenigen Ausnahmen.

Zu den Ausnahmen gehört der Schweizerische Bankverein. Er erachtet Frauenquoten als notwendigen Schritt. Am 7. Mai 1991, mitten in einer

empfindlichen Rezessionsphase, beschloss die SBV-Zentralbehörde einen Massnahmenkatalog zur konkreten und speditiven Förderung von Frauenanliegen und Frauenkarrieren. Die Erfüllung der einzelnen Massnahmen wurde den einzelnen Sitze aufgetragen. Antoni Mayer, Personaldirektor beim Sitz in Genf gesteht, dass dies zuerst heikel erschien, mussten doch gleichzeitig allein in Genf 100 Stellen abgebaut werden; sogar Entlassungen seien nötig gewesen. Trotzdem hat der Sitz Genf am 1. September 1991 im Centre de Petit-Lancy eine Kinderkrippe eröffnet, deren Unterhalt jährlich auf rund 400'000 Franken zu stehen kommt - weniger aus selbstloser Freundlichkeit den Frauen gegenüber, denn aus Rentabilitätsgründen.

In Genf machen Frauen 41,8 Prozent aller SBV-Angestellten aus (insgesamt beim SBV 37 Prozent). Beinah die Hälfte der Mitarbeiterinnen weist jedoch eine Dienstzeit von weniger als fünf Jahren auf, und nur rund ein Viertel zwischen sechs und zehn Jahren. Untersuchungen haben ergeben, dass die meisten Frauen die Bank nicht aus Ueberdruss verlassen, sondern wegen der Unvereinbarkeit von Familienerfordernissen und Berufstätigkeit. Diese Abgänge kommen die Bank teuer zu stehen. Allein die bankinterne Ausbildung einer Hochschulabsolventin, etwa durch ein 18monatiges Praktikum und einen 6monatigen Stage in New York, kostet den SBV rund 100'000 Franken. Wenn dank der Einrichtung der Kinderkrippe allein vier Frauen

der Bank erhalten blieben, würden die Kosten für ein Jahr schon wettgemacht, erklärt Antoni Mayer.

Was die Frauenquoten betrifft, hat sich der Bankverein ein bescheidenes, aber realisierbares Ziel gesteckt. Bis 1997 sollen die Frauen 15 Prozent der Kader- und drei Prozent der Direktionsstellen einnehmen. Drei- bis sechsmonatige interne Fachkurse für Wiedereinsteigerinnen sollen organisiert werden. Ebenso ist vorgesehen, dass bis 1995 wenigstens 15 Prozent aller Stellen als Teilzeitstellen besetzt sein werden.

Das seien zwar kleine Quoten, gesteht Antoni Mayer ein, aber Alibilösungen und Alibibeförderungen seien damit ausgeschlossen. Im übrigen gelte der Einwand, es gebe zu wenig qualifizierte Frauen, längst nicht mehr, nachdem allein im Fach Betriebswirtschaft an der Uni Genf 60 Prozent der Studierenden Frauen seien. Der Bankverein setzt konsequenterweise auch vermehrt Frauen in Berufen ein, die während langer Zeit den Männern reserviert waren, zum Beispiel im Devisen- und im Börsenhandel, in der Abteilung Kommerz und beim Portfolio Management.

Interessanterweise wird laut Antoni Mayer bei den männlichen Mitarbeitern des Bankvereins vor allem gegen das Job-Splitting Opposition laut. Scheinbar rufen viele, die bis 40 Prozent ihrer Arbeitszeit im Militär verbringen und monatelange Stellvertretungen bedenkenlos annehmen, laut gegen

teilzeitliche Arbeitsplatzmodelle aus, mit der Begründung, für eine bestimmte Stelle seien nur sie allein tüchtig genug.

Dass die Schweizerische Kreditanstalt eine eigentliche Vorreiterin in der ernstgemeinten Umsetzung von "Taten statt Worten" ist, muss hier erwähnt werden, auch wenn die .SKA anlässlich der Basler Orientierung nicht vertreten war. Zwischen 1985 und 1992 steigerte sie den Anteil der Frauen am Kader von 9,1 Prozent auf 15,9 Prozent, und zur Direktionsstufe gehören seit diesem Jahr im In- und Ausland dreissig Frauen. Auch flexible Arbeitszeiten, Kinderkrippe und spezielle Stellenangebote für Wiedereinsteigerinnen gehören bei der SKA zu den unternehmensinternen Selbstverständlichkeiten.

<C-Zwischentitel>Career-Break-Angebote bei ABB

Auch Asea Brown Boveri in Baden nimmt das Gebot der Zeit ernst, soweit es Frauenforderungen betrifft. So wurde Anfang dieses Jahres die Stelle einer Frauenbeauftragten geschaffen, die Brigitte Rudolf innehat. Sie gibt bekannt, dass der Frauenanteil firmenintern zwar nur 18 Prozent ausmache (rund 2500 Frauen auf 14'000 Beschäftigte), dass jedoch sowohl im Werk Turgi wie in Baden je eine Kinderkrippe in Betrieb sei dass die Eröffnung einer weiteren in Oerlikon geplant sei. Eine Reihe frauenspezifischer Weiterbildungskurse seien schon

vor ihrem Stellenantritt durch die seit 1989 bestehende Arbeitsgruppe "Taten statt Worte" entwickelt worden, Kurse mit psychologischem Gehalt, die vor allem die Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeiten der Frauen fördern und die sehr gut besucht würden.

Eine weitere konkrete Massnahme, die zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen soll, ist das von ABB entwickelte Career-Break-Modell. Es entspricht dem Bedürfnis der Frauen (und in zunehmendem Mass auch der Männer) nach einer flexibeln Lebens- und Arbeitszeiteinteilung, indem es die Möglichkeit bietet, ohne Kündigung, in Form eines unbezahlten Urlaubs, die Berufstätigkeit während einer bestimmten Zeitspanne zu unterbrechen und nachher wieder aufzunehmen. Das Berufsunterbruchsmodell soll einerseits die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, eine Familienpause ermöglichen oder Weiterbildungs- und Auslandsaufenthalte ohne Einbusse der beruflichen Perspektive erlauben. Frauen und Männer sollen davon profitieren können, vorausgesetzt, dass sie seit mindestens drei Jahren bei ABB beschäftigt sind und sich verpflichten, nach dem "Break" das Arbeitsverhältnis bei ABB wieder aufzunehmen. Das Unternehmen seinerseits garantiert, nach dem Unterbruch eine vergleichbare Arbeitsstelle mit vergleichbarem Salär zur Verfügung zu stellen. Es übernimmt zudem die Zahlung der Arbeitgeberbeiträge an die

Pensionskasse auch während des "Break" sowie einen Teil der Weiterbildungskosten. Brigitte Rudolf ist überzeugt, dass die Vorteile des alternativen ABB-Arbeitsmodells nicht einseitig bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegen, die es benutzen, sondern ebenso bei der Firma. ABB verspricht sich damit vor allem die Erhaltung von Know How, einen verbesserten Return on Investment in Bezug auf Ausbildung und spezifische Fähigkeiten sowie eine spürbare Verbesserung der Unternehmenskultur. Auch soll dank dem Career-Break-Modell die Europakonkurrenzfähigkeit des Unternehmens gestärkt werden, da in Deutschland und in England ähnliche Arbeitsunterbruchmöglichkeiten schon seit einiger Zeit bestehen.

Maia Wicki