

# Frauen in Recht und Gesellschaft

## Vorwort

**Prof. Dr. Ingeborg Schwenzer, Präsidentin der ExpertInnenkommission**

1993 liefen die ersten Projekte im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramm 35 "Frauen in Recht und Gesellschaft - Wege zur Gleichstellung" an; mittlerweile sind alle Untersuchungen abgeschlossen. Hintergrund des Programms bildete die Einsicht, dass trotz des seit 1981 verfassungsmässig verankerten Gleichstellungsgrundsatzes die Ungleichheiten zwischen Frau und Mann in der Schweiz bei weitem nicht eingeebnet worden sind und sich allein auf rechtlichen Wegen auch nicht beiseite schaffen lassen. Offensichtlich ist die Gleichstellung der Geschlechter ein komplexeres Problem, zu dessen Lösung auf den verschiedensten Ebene gleichzeitig angesetzt werden muss. Was kann und soll die Wissenschaft dazu beitragen? Eine effektive Gleichstellungspolitik ist erstens angewiesen auf eine solide Datenbasis zur Situation von Frauen und Männern in der Schweiz. Sie bedarf zweitens der systematischen Reflexion ihrer theoretischen Grundlagen: was ist überhaupt unter Gleichstellung zu verstehen, und welche Konsequenzen haben die verschiedenen Konzepte für die Praxis? Von einem Konsens über die Ziele von Gleichstellung sind wir weit entfernt – umso beschwerlicher ist der Weg dahin. Eine dritte wichtige Aufgabe der Forschung ist deshalb die Identifizierung von Hindernissen und die Analyse von Widerständen gegen eine Umsetzung von Gleichstellungsforderungen. Auf diesen Grundlagen können und sollen schliesslich konkrete Massnahmen evaluiert und weitere erarbeitet werden.

Neben diesen auf praktisch-politische Umsetzung ausgerichteten Zielen hat das NFP 35 auch einen innerwissenschaftlichen Anspruch. Mangelnde Gleichstellung äussert sich auch in einer eklatanten Untervertretung von Frauen in der Wissenschaft selbst, und damit verbunden, im Ausschluss gewisser Fragestellungen und Perspektiven. Das NFP 35 ist ein wichtiger Impuls für die in der Schweiz marginalisierte Geschlechterforschung. Die Ergebnisse des Programms fliessen zurück in die Lehre an den Universitäten und Hochschulen, und nicht zuletzt gaben die Projekte jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Qualifizierungschance und trugen damit zur Nachwuchsförderung und zum Aufbau eines ForscherInnenpotentials in der schweizerischen Geschlechterforschung bei.

Das vorliegende dritte und letzte Informationsbulletin des NFP 35 bietet einen kurzen Überblick über die Ergebnisse der 23 Forschungsprojekte sowie Publikationshinweise und Kontaktadressen der Forschungsteams für diejenigen, die sich ausführlicher mit den bearbeiteten Themen auseinandersetzen wollen.

## **NFP 35: Eine Standortbestimmung**

**Prof. Dr. Thanh-Huyen Ballmer-Cao, Programmleiterin**

Während vier Jahren haben sich rund fünfzig Forscherinnen und Forscher in 24 Projekten mit der Problematik der Geschlechterbeziehungen befasst. Die Forschungen lassen sich entlang der drei Achsen ordnen, die auch die Ziele des NFP 35 bilden.

Ein erstes Ziel ist die Analyse der *unterschiedlichen Konzepte von Gleichheit*, die die Beziehungen zwischen Männern und Frauen geformt haben oder weiterhin formen. Es ist daher wichtig, Genese und Entwicklung von Gleichheitsvorstellungen zu verstehen, sei das auf sozialer, juristischer, philosophischer, religiöser Ebene. Als zweites müssen die *Hindernisse* benannt werden, die sich der konkreten Gleichstellung in den Weg stellen. Wir müssen wissen, in welchen Bereichen und vor allem weshalb die Gleichstellungspolitik ihr Ziel nicht erreicht. Das dritte Ziel des NFP 35 besteht darin, *verfügbare und mögliche Handlungswege* zur Förderung von Gleichstellung aufzuzeigen.

Es versteht sich, dass diese breiten Zielsetzungen den begrenzten Rahmen des Programmes sprengen. Dennoch haben die Forschungen, deren Ergebnisse auf beinahe 10'000 Seiten präsentiert werden, einiges zur Klärung der Problematiken beigetragen. Davon eine "Synthese" zu liefern ist ein gleichermassen schwieriges wie problematisches Unterfangen, das dazu einlädt, besser einige Leitlinien aufzuzeigen.

Der erste Forschungsschwerpunkt bestätigt das mehr oder weniger anerkannte Phänomen des sozial konstruierten Charakters der Geschlechter und Geschlechterbeziehungen. Mehrere Projekte des NFP 35 zeigen auf, dass das Männliche, das Weibliche und deren Beziehungen keine Naturtatsachen sind sondern elaborierte (Re)Präsentationen. Dieser Konstruktionsprozess, dem die Vergeschlechtlichung eine 'natürliche' Basis verleiht, wird fortwährend angepasst gemäss dem Prinzip der Geschlechterhierarchie und den spezifischen Bedürfnissen einer Gesellschaft.

Die Repräsentationen der Geschlechter sind tief verankert. Sie dringen nicht nur in alle gesellschaftliche Subsysteme ein – in Recht, Wirtschaft, Bildung, Familie etc. –, sie werden gleichzeitig auch gestützt durch Institutionen wie Religionen, Gerichte, Unternehmen etc. Dabei ergibt sich ein Prozess gegenseitiger Bestätigung. So schreiben sich z.B. die Geschlechterdifferenzen auf dem Arbeitsmarkt ein, wo eine berufliche Segregation nach Geschlecht entsteht. Die Organisationsstrukturen von Unternehmen verstärken diese wiederum, indem Stellen vergeschlechtlicht und berufliche Qualifikationen naturalisiert werden. Die Beschäftigten legitimieren schliesslich diesen Diskurs und diese Praktiken, indem Frauen und vor allem Männer ihr "Territorium" verteidigen.

Die Repräsentationen sind zwar etabliert und selbstverstärkend, erweisen sich aber gleichzeitig als transformierbar. In modernen Gesellschaften, in denen die individuelle Identität "verhandelbarer" wird, lässt sich eine Tendenz zur Um-

wandlung von Geschlechterbildern im Sinne einer gewissen Lockerung feststellen. Das trifft insbesondere für einige Bereiche der Politik oder der Wirtschaft zu, wo eine Integration der Geschlechter stattfindet, ohne jedoch die Hierarchie zwischen Männern und Frauen umzustürzen. Zweifellos ist dieser Transformationsprozess weder neu, noch abgeschlossen. Historische Studien zeigen, dass gerade die Diskontinuität eine Konstante in der Entwicklung der Geschlechterbeziehungen darstellt und dass die häufigen Rückschläge den Begriff des endgültigen Fortschritts illusorisch machen.

Das Aufzeigen der Hindernisse für eine Gleichstellung – der zweite Forschungsschwerpunkt des NFP 35 – erweist sich als aufwendiger als erwartet. Wenn die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern oft offensichtlich erscheinen, erfordert die Identifizierung von Barrieren und vor allem der Kausalketten, die diese verbinden, tieferegehende Analysen.

Wir haben es hier mit einem äusserst fragmentierten Feld zu tun. Wir finden zunächst eine Vielzahl von Modellen der Gleichstellung. So stellen formelle und materielle Gleichstellung zwei Visionen dar, die sich sowohl auf der Ebene der Postulate wie der Argumentationen und Schlussfolgerungen unterscheiden. Zur Pluralität der Modelle kommt die Dynamik der sozialen Codierungen hinzu. So sind beispielsweise die Beurteilungen von Regelungen der Geschlechterbeziehungen wandlungsfähig: das Nachtarbeitsverbot für Frauen oder die Koedukation werden abwechselnd als Fortschritt und als Hindernis betrachtet. Ein anderes Beispiel ist die Wahrnehmung von Ungleichheit: die diesbezüglichen Sensibilitäten variieren nicht nur je sozialen Bereichen, sie nehmen zudem tendenziell mit zunehmender Nähe und Intimität, das heisst in personalisierten Beziehungen, ab.

Das Aufzeigen von Hindernissen erfordert ferner "Aufdeckungsarbeit" und "Kontextualisierung". Ich beschränke mich hier darauf, auf einige Beiträge des NFP 35 hinzuweisen.

Wir finden z.B. Fortschritte, die keine sind, wie etwa die Feminisierung eines Berufs. In dieser Hinsicht wirkt die hohe Sichtbarkeit weiblicher Pfarrerinnen als Neulinge in der Priesterschaft wie eine Lupe, die den Erfolg einer Minderheit vergrössert und übertreibt. Dabei bleibt jedoch der Misserfolg der Mehrheit sowie die Symptome, die die Feminisierung begleiten, wie Prestigeverlust, sinkende Löhne, Prekarisierung etc. im Schatten.

Die Kausalkette der Ungleichheiten zu rekonstruieren erfordert vor allem, dass man sich nicht mit der ersten Erklärung begnügt. Wenn beispielsweise die Analyse der Beziehungen zwischen Beruf und ausserberuflicher Sphäre zeigt, dass Frauen ihre beruflichen Investitionen nicht ihren familiären Verpflichtungen unterordnen, heisst das keineswegs, dass die Vereinbarung von Beruf und Familie ein sekundärer Faktor bezüglich des beruflichen Engagements ist. Im Gegenteil, Frauen, die erwerbstätig sein wollen, müssen vorgängig eine Lösung finden und diese kontinuierlich organisieren. Dieses "Eintrittsbillet" ist keineswegs gleichbedeutend mit einem lebenslänglichen Zugang und noch weniger mit einer karrierefördernden Grundlage in der Arbeitswelt.

Eine andere Schwierigkeit beim Aufdecken von Hindernissen bildet die Asymmetrie der Situationen. Männer und Frauen ziehen sehr unterschiedlichen Nutzen aus gleichen Situationen, z.B. aus ihrer Freiwilligenarbeit im Sozialbereich. Ausserdem reagieren sie anders auf Angehörige des anderen Geschlechts, die sich in ihre beruflichen "Hochburgen" vorwagen. Gleiche Faktoren haben selten die gleichen Effekte für beide Geschlechter. Heirat ist z.B. einkommensmässig für Männer von Vorteil, für Frauen von Nachteil.

Im Rahmen des dritten Forschungsschwerpunktes, d.h. des Aufzeigens von Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Gleichstellung, kann es sich selbstverständlich nicht darum handeln "pfannenfertige" Rezepte zu liefern. Zum einen ist die öffentliche Debatte ein wesentliches Element, dem jede Politik Rechnung tragen muss. Zum anderen zeigen die Vielfalt der Gleichstellungskonzepte oder die Rückkopplungs- und Wandlungsfähigkeit sozialer Konstruktionen von Geschlecht, wie komplex die Gleichstellungsfrage ist und wie wenig wir darüber wissen. Dennoch haben viele Projekte des NFP 35 konkrete Vorschläge bezüglich der von ihnen untersuchten Bereiche vorgelegt, sei das Recht, Wirtschaft, Bildung, Familie, etc.

Insgesamt betonen die Projekte den Handlungsbedarf zur Veränderung der Wirklichkeit, denn die Norm der Gleichheit zwischen Männern und Frauen scheint nunmehr in der schweizerischen Gesellschaft anerkannt zu sein. Aber über dieses Leitprinzip hinaus machen die Projekte auch die Probleme deutlich, die der Umsetzung einer Gleichstellungspolitik zugrundeliegen. Zum Beispiel die wachsende Pluralisierung der Lebenslagen von Frauen, die umfassende Massnahmen erschweren, oder das Spannungsfeld zwischen dem Individuellen und dem Kollektiven, die ein grosses rechtliches Hindernis bei der Anwendung von "affirmative actions" darstellt.

Sicher können Fortschritte in Frauen- und Gleichstellungsfragen nicht allein einer gezielten Politik mit diesen Absichten zugerechnet werden. Das wäre reduktionistisch angesichts einer unendlich komplexeren Realität, in der sich sehr oft äussere Umstände als mindestens ebenso ausschlaggebend erweisen. Wenn also die Entstandardisierung von Beschäftigungsverhältnissen die Arbeit "feminisiert", indem die männliche Norm der lebenslangen Vollzeitarbeit aufgeweicht wird, müssen die Gründe eher im Flexibilisierungsbedarf einer sich im Strukturwandel befindenden Wirtschaft als in Gleichstellungsbedürfnissen gesucht werden. Jenseits des Risikos eines "backlash" kann es auch vorkommen, dass "Krisen" den Status Quo brüchig werden lassen und dadurch Vorteile für Frauen bringen.

Diese Resultate werfen eine Reihe von Fragen auf: wird sich Gleichstellung in Zukunft mehr und mehr "unbeabsichtigt" ergeben? Wird eine umfassende Gleichstellungspolitik angesichts wachsender Individualisierung von Ungleichheit noch möglich sein? Wenn nicht, müssen wir uns künftig mit sektoriellen Massnahmen begnügen? Wenn ja, haben die Begriffe "Gewinn" und "Verlust" noch einen Sinn? Diese Fragen, die einer Analyse bedürfen, zeigen, dass das Nationale Forschungsprogramm 35, obwohl es der Frauen- und Geschlechterforschung in der Schweiz wichtige Impulse vermittelt hat, nur den Anfang langen wissenschaftlichen Reflexionsarbeit darstellt.

## **Quoten und Gleichstellung**

**Kathrin Arioli**

Die Hauptfragestellungen des Projekts "Quoten und Gleichstellung" lassen sich wie folgt zusammenfassen: Auf welches Gleichheits- bzw. Gleichstellungsmodell stützen sich Quoten? Mit welchen Modellen lassen sie sich nicht vereinbaren? Auf welche Hindernisse rechtlicher und nichtrechtlicher Art stossen Quoten? Wie müssen Quotenregelungen ausgestaltet sein, damit sie ein effektives Mittel zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann darstellen?

Das Projekt hatte zum Ziel, ausländische Forschungsergebnisse aus verschiedenen Disziplinen einem breiten interessierten Publikum in der Schweiz bekannt zu machen, schweizerische Forschungsprojekte in verschiedenen Disziplinen anzuregen und die wissenschaftliche Diskussion in der Schweiz zu beleben. Dieses Ziel sollte mit einer internationalen Tagung "Quoten und Gleichstellung" sowie der Vergabe von kleineren Forschungsaufträgen erreicht werden.

Die dreitägige internationale Fachtagung "Quoten und Gleichstellung" fand vom 30. März bis 1. April 1995 an der ETH Zürich statt. Als Referentinnen und Referenten konnten die folgenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewonnen werden: Tom Campbell, Faye Crosby, Jonathan Leonard, Andrea Maihofer, Heide Pfarr, Ute Sacksofsky, Hege Skjeie und Eliane Vogel-Polsky. Die Referate zeigten deutlich, wie sehr die Diskussion um die Legitimation und Legitimität von Quoten sowie die Effektivität einmal eingeführter Quotenregelungen vom gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Kontext verschiedener Staaten geprägt ist. In welchen Bereichen Quoten mit welchem Erfolg eingeführt und umgesetzt werden, ist abhängig von den Charakteristika politischer Entscheidungsprozesse, dem Grad der sozialen Homogenität eines Staates, der Art und Weise, wie Diskriminierungen in einer Gesellschaft wahrgenommen werden und der Auslegung von demokratischer Partizipation.

Die Forschungsaufträge wurden an Sidonia Blättler und Birgit Christensen, Christa Tobler, Tomas Poledna, Denise Buser und Ruth Voggensperger sowie an Regula Mader vergeben. Vier Beiträge setzen sich schwerpunktmässig mit Quoten im politischen Bereich auseinander. Zum einen handelt es sich dabei um theoretische Abhandlungen zur Frage der Verfassungsmässigkeit, zum anderen um eher praxisorientierte Forschung zu verschiedenen konkreten Quotenmodellen. Ein Beitrag befasst sich mit der moral- und rechtsphilosophischen Debatte und bezieht neue innovative Ansätze wie assimilationstheoretische Überlegungen mit ein. Ein weiterer Beitrag stellt verschiedene Rechtstheorien zur Rechts-

gleichheit der Geschlechter und ihr Verhältnis zu Quoten dar und untersucht das Verständnis der Rechtsgleichheit der Geschlechter, das in der Rechtsprechung des Bundesgerichtes zum Ausdruck kommt.

Mit den Beiträgen werden einige Forschungslücken gefüllt; noch immer bleiben aber zahlreiche Fragen offen - wie beispielsweise zur Implementation oder zum wirtschaftlichen Nutzen und den Kosten von Quoten.

## **Gesamtarbeitsverträge - (k)eine Männersache**

**Beat Baumann, Tobias Bauer, Bettina Nyffeler, Stefan Spycher**

### *Versteckte Ungleichheiten zwischen Mann und Frau*

Um die Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge (GAV) - des wichtigsten Instruments der Sozialpartnerschaft - in der Gleichstellungspolitik zu überprüfen, untersuchte das Forschungsteam die 69 grössten GAV, die 1993 in Kraft waren. Die Studie zeigt, dass die Gesamtarbeitsverträge in Gleichstellungsfragen zwiespältig sind. Einerseits widerspiegeln sie die Benachteiligungen der Frauen in der Erwerbswelt, andererseits steckt in den Verträgen durchaus ein Potential zur Gleichstellung von Mann und Frau. So gibt es für 96 Prozent der GAV-unterstellten Frauen eine Mutterschaftsregelung: Der durchschnittliche Anspruch beträgt zwölf Wochen und geht besonders in den ersten Dienstjahren wesentlich über das gesetzliche Minimum hinaus. In fünf GAV ist ein Anspruch auf einen unbezahlten Elternurlaub zwischen sieben und zwölf Monaten festgeschrieben. Problematisch ist jedoch, wenn solche Regelungen ausschliesslich die Mütter einbeziehen und somit die geschlechtsspezifische Rollenteilung zementieren. Auch bei der bezahlten Freistellung zur Pflege kranker Kinder füllen die Gesamtarbeitsverträge teilweise eine gesetzliche Lücke. Knapp ein Viertel der Verträge mit einem Drittel aller GAV-Unterstellten enthalten einen entsprechenden Anspruch, der zwei bis fünf Tage pro Jahr beträgt.

Direkte Lohndiskriminierungen gegenüber Frauen sind in den grossen Gesamtarbeitsverträgen seit dem Inkrafttreten des Gleichstellungsartikels im Jahr 1981 selten geworden. Noch zwei der 69 grössten GAV, denen 1,24 Millionen Beschäftigte - 88 Prozent aller GAV-Arbeitnehmenden - unterstellt sind, sehen für Frauen tiefere Löhne vor als für Männer. Dieser Befund wird durch zwei Erkenntnisse eingeschränkt. Zum einen sind in den kleineren Gesamtarbeitsverträgen noch erheblich mehr direkte Lohndiskriminierungen auszumachen. Zum andern sind häufig indirekte Benachteiligungen an die Stelle der direkten getreten. So beispielsweise, wenn die Lohnkategorien "Frau" und "Mann" durch "leichte Arbeiten" und "schwere Arbeiten" ersetzt wurden. Gesamthaft weist noch jeder sechste GAV Lohnkategorien auf, die Frauen diskriminieren.

### *Teilzeitarbeit benachteiligt*

Im Gegensatz zu den Männern, die grösstenteils Vollzeitstellen besetzen, arbeiten Frauen zu über 50 Prozent teilzeitlich - besonders, wenn sie Kinder haben. Teilzeitarbeitsverhältnisse werden von jedem dritten Gesamtarbeitsvertrag mindestens teilweise ausgeschlossen. Klar benachteiligt ist die Teil-

zeitarbeit auch bezüglich der Regelung des Überstundenzuschlags. Lediglich drei Verträge sehen vor, dass dieser Zuschlag bereits ab Überschreiten des Teilzeitpensums zu entrichten ist.

Sechs Gesamtarbeitsverträge, die 16 Prozent aller GAV-unterstellten Frauen umfassen, bekennen sich zur Chancengleichheit zwischen Frau und Mann: sie beinhalten besondere Regelungen zur Frauenförderung. Der Sprachgebrauch der Gesamtarbeitsverträge indessen ist weitgehend männlich. Drei Fünftel der untersuchten GAV schliessen Frauen durch ihren rein männlichen Sprachgebrauch konsequent aus.

#### *Gleichstellungsgerechte Sozialpartnerschaft möglich*

Mit Musterregelungen zeigt die Forschungsgruppe auf, wie Gesamtarbeitsverträge zu einem wirkungsvollen Instrument für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann werden können. Um direkte und indirekte Diskriminierungen künftig zu vermeiden, müssen in einem ersten Schritt alle Arbeitnehmenden in den GAV-unterstellten Betrieben in die Gesamtarbeitsverträge aufgenommen werden - unabhängig von ihrem Arbeitsbereich und der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Eine verbesserte Lohntransparenz erleichtert zudem die Durchsetzung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern. Da ein zentraler Punkt für die Gleichstellung von Frau und Mann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, muss diesem in der Vertragspolitik eine grössere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dies liesse sich besser durchsetzen, wenn in den GAV Gleichstellungskommissionen verankert würden.

## **Rollenfixierung in der Invalidenversicherung**

### **Katerina Baumann und Margareta Lauterburg**

Die Invalidenversicherung ist – wie die Alters- und Hinterlassenenversicherung – eine Volksversicherung, in der nicht nur die Erwerbstätigen, sondern auch die Nichterwerbstätigen versichert sind. Gemäss Bundesverfassung und dem Gesetz über die Invalidenversicherung sollten Frauen und Männer, Nichterwerbstätige und Erwerbstätige unter vergleichbaren Umständen an sich gleich behandelt werden.

Die Zahlen zeigen aber eine einseitige Verteilung der Ressourcen: invalide Männer beziehen häufiger Renten als invalide Frauen. Sie erhalten häufiger Vollrenten als invalide Frauen. Bei den beruflichen Massnahmen stellen wir ein markantes Ungleichgewicht zu Ungunsten von Frauen fest. Hilfsmittel werden nicht egalitär verteilt: invalide Frauen erhalten weniger und billigere Hilfsmittel.

Im Projekt haben wir folgende Forschungsfragen untersucht:

- Wir der Grundsatz der Gleichwertigkeit der Erwerbsarbeit und der Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit im niederrangigen Recht durchgehalten? Höhlt das niederrangige Recht die Gleichwertigkeitskonzeption von Verfassung und Gesetz aus?

- Führen Anpassungen im niederrangigen Recht tatsächlich zu einer leistungsmäßigen Besserstellung der Frauen? Ist die Wirklichkeit gegenüber rechtlichen Gleichstellungsnassnahmen resistent?
- Beeinflussen Werturteile darüber, was den Geschlechtern angemessen ist, die Leistungsgewährung an weibliche Versicherte? Stehen vorgefasste Meinungen über die Geschlechterrollen der gerechten Verteilung von Versicherungsressourcen und der Durchsetzung von Gleichstellungsanliegen entgegen?
- Welche Massnahmen sind angesichts der Erkenntnisse zu den vorgenannten Fragen mit Blick auf eine tatsächliche Besserstellung in der IV angezeigt? Aufgrund von Erlassen, Weisungen und Rechtsprechung haben wir die Entwicklung und den Ist-Zustand in der IV ermittelt und analysiert. Existierendes und für das Projekt bereitgestelltes statistisches Zahlenmaterial ist ausgewertet worden. Zu bestimmten Fragen ist die kantonale Praxis untersucht worden. Dem Zahlenmaterial konnten Aussagen über die Wirksamkeit von rechtlichen Anpassungen entnommen werden. Aufgrund der Analyse sind für alle Leistungsbereiche der IV Massnahmen vorgeschlagen worden, welche auf eine gerechtere Verteilung der IV-Ressourcen auf Frauen und Männer abzielen.

Das verfassungsmäßige Gleichstellungskonzept ist bereits im Gesetz ungenügend umgesetzt worden. Wichtige Ungleichbehandlungen von Erwerbstätigen und Versicherten im häuslichen Aufgabenbereich sind im Gesetz selber und insbesondere im Invaliditätsbegriff selber angelegt. Das Verordnungs- und Weisungsrecht verstärkt die Aushöhlung des Gleichstellungsgrundsatzes weiter.

Gleichstellungsrelevante Anpassungen im Gesetzes-, Verordnungs- oder Weisungsrecht sind nur beschränkt wirksam geworden. Manchmal haben rechtliche Massnahmen gar zu einer Verschlechterung der Leistungserteilung geführt. 'Gleichstellungsfreundliche' Urteile werden nur zögerlich umgesetzt. Korrekturen führen statt zu einer gerechten Leistungserteilung oft nur zur Verschiebung einer diskriminierenden Argumentation auf eine andere Ebene. Ermessensspielräume werden immer wieder im Sinne des traditionellen Rollenverständnisses wahrgenommen, was zu Leistungsverweigerungen zum Nachteil von Frauen führt. Gezielte Massnahmen zugunsten Versicherter im Aufgabenbereich haben in den letzten Jahren zu messbaren Verbesserungen in der Leistungsverteilung geführt, dies in Bereichen, wo das Ermessen der IV-Organen eingeschränkt worden ist.

## **Die Gleichstellung von Frau und Mann im Ehescheidungsrecht Eine empirische Untersuchung an sechs erstinstanzlichen Gerichten**

**Monika Binkert, Kurt Wyss**

Die Studie untersucht, ob und wie Gleichstellungskonzepte in die Scheidungsrechtspraxis erstinstanzlicher Gerichte einfließen und wie sie sich konkret auf die Regelung der Scheidungsfolgen, mithin auf die ökonomische Stellung der geschiedenen Eheparteien auswirken. Zur Beantwortung der Forschungsfrage sind einerseits knapp 800 Scheidungsakten an sechs Gerichten erster Instanz erhoben

und analysiert worden (quantitativer Teil der Untersuchung), andererseits an diesen Gerichten tätige RichterInnen sowie an diesen häufig auftretende RechtsanwältInnen mündlich befragt worden (qualitativer Teil der Untersuchung).

Die Studie weist nach, dass die an den einzelnen Gerichten je vorherrschenden Vorstellungen darüber, wie Gleichstellung zu verstehen sei, die jeweilige Scheidungspraxis ganz wesentlich prägen. Je nachdem nämlich, welchem Geschlechter- bzw. Gleichstellungskonzept RichterInnen und RechtsanwältInnen den Vorzug geben, ist die Nutzung der im Scheidungsrecht vorhandenen Auslegungsspielräume eine andere. So können an den untersuchten Gerichten drei verschiedene Auslegungskonzeptionen verortet werden, wobei jede der Konzeptionen je für sich diskriminierende Wirkungen zulasten der geschiedenen Frau zeitigt. In der ersten als *traditionalistisch* bezeichneten Konzeption wird an die altherrechtliche Vorzugstellung des verdienenden Ehemannes angeknüpft und im Ergebnis die Frau via Zwang zur Einvernehmlichkeit und via Scheidungsverschulden diszipliniert. In der zweiten als *formal-egalitär* bezeichneten Konzeption steht demgegenüber nunmehr die formale Gleichbehandlung der Geschlechter im Vordergrund, mit dem Effekt, dass die Frau in Ausblendung der von ihr geleisteten Kinderbetreuungs- und Hausarbeit auf die Rolle der Erwerbstätigen verpflichtet wird. In der dritten, der sog. *kompensatorischen* Konzeption schliesslich versucht man zwar, die Scheidungsparteien auch in tatsächlicher Hinsicht gleichzustellen, läuft in diesem Bemühen jedoch Gefahr, die Frau auf die Rolle der Mutter und Hausfrau zu fixieren.

Die unmittelbar in die Praxis der Scheidungsgerichte einflussenden Vorstellungen zum Geschlechterverhältnis sind umso bedeutungsvoller, als diese sich - und hierin liegt ein weiteres Grundergebnis der Studie - direkt auf die ökonomische Situation der geschiedenen Eheparteien niederschlagen. In Zusammenfassung der statistischen Ergebnisse kann hierbei zweierlei festgehalten werden, zum einen, dass sich die geschiedenen Ehemänner nach der Scheidung in der überwiegenden Zahl aller Fälle in einer sehr viel besseren ökonomischen Lage als die von ihnen geschiedenen Ehefrauen befinden, zum andern, dass anteilmäßig sehr viel mehr Frauen als Männer unmittelbar nach der Scheidung mit großen finanziellen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Ausgehend von einer gerichtsüblichen Berechnungsweise des Notbedarfs zeigt sich folgendes: In 33 Prozent aller Scheidungsfälle sind die den Frauen unmittelbar nach der Ehescheidung verbleibenden finanziellen Mittel zu gering, um deren Notbedarf und den allfällig vorhandener Kinder zu decken. Für die Männerseite trifft dies demgegenüber in knapp 16 Prozent aller Scheidungsfälle zu.

Die gerichtsbezogenen Auswertungen zeigen sodann, dass diese statistisch nachgewiesene ökonomische Ungleichstellung der Scheidungsparteien am stärksten an jenen Gerichten anzutreffen ist, an denen das Scheidungsrecht in einer traditionalistischen oder in einer formal-egalitären Weise ausgelegt wird.

## **Das Denken der Differenz: Politiktheoretische Untersuchungen zum Gleichheitsbegriff**

**Ariane Bürgin**

Das Erkenntnisinteresse, das meiner Arbeit zugrunde liegt, gilt einem Prozess, den man die 'bürgerliche Neuorganisation von Gleichheit und Differenz' nennen könnte und der sich folgendermaßen umschreiben lässt: Gleichheit und Differenz stellen immer schon zentrale, die Gesellschaftsordnung strukturierende Schlüsselfiguren dar. Sind in feudalistischen und absolutistischen Politikentwürfen beide Figuren im öffentlich-politischen Raum einander zugeordnet - Differenz als vertikale Schichtung der Gesellschaft, Gleichheit als horizontales Gleichsein der Gruppen- und Schichtenmitglieder, im Absolutismus gar ein Gleichsein aller Untertanen vor der absoluten Machtfülle des Souveräns -, so wird der politische Raum in bürgerlichen, egalitären Politikkonzeptionen - zumindest prinzipiell - als ein Bereich ohne Unterordnungsverhältnisse, ohne Differenzen gedacht.

Meine Frage nun ist, welche Auswirkungen diese neuzeitliche Verschiebung von Gleichheit und Differenz auf die Konzeption der Geschlechterdifferenz hat. Insofern verstehe ich meine Arbeit als Beitrag zur Debatte um Gleichheit und Differenz, wobei ich die dort formulierten Problemstellungen mit Bezug auf die - in der deutschsprachigen feministischen Theorie bislang vernachlässigte - Tradition neuzeitlicher politischer Philosophie zu explizieren suche. Gleichzeitig nehme ich Erkenntnisse der Debatte um die Kategorie 'Geschlecht' auf, indem auch ich mit der Prämisse operiere, dass das Geschlecht nicht als etwas vordiskursiv Gegebenes bestimmt werden kann. Die Analyse von Hobbes' absolutistischer und Rousseaus demokratischer Politiktheorie macht vielmehr deutlich, dass die Kategorien 'Frau', 'Geschlecht', 'Geschlechterdifferenz' in enger Beziehung stehen zum jeweiligen Politikmodell, in das sie eingegliedert sind.

Dass Hobbes die Geschlechterdifferenz als graduelle Verschiedenheit denkt, ja sich in deren Bestimmung überhaupt zurückhaltend gibt, sehe ich in Zusammenhang mit der nachgeordneten Stellung, welche die Geschlechterdifferenz im absolutistischen, sich über die Differenz von Souverän und Untertan konstituierenden Staat einnimmt. Rousseau dagegen denkt den politischen Raum als frei von jeder asymmetrischen Unterordnungsbeziehung. Die gesellschaftsstrukturierende Differenz ist bei ihm denn auch nicht mehr, so die These, diejenige zwischen Souverän und Untertan, sondern diejenige zwischen den Geschlechtern. Es zeigt sich nämlich, dass die Aufgabe, welche bei Hobbes dem Souverän zukommt - die Gewährleistung von Frieden und Einheit -, bei Rousseau den Frauen obliegt. Die Egalisierung des politischen Raumes hat bei ihm also zur Folge, dass die Geschlechterdifferenz in ihrer politikkonstituierenden Funktion aufgewertet wird. Damit in Zusammenhang steht m.E. Rousseaus Konzeption der Geschlechterdifferenz als prinzipieller, fundamentaler Gegensätzlichkeit: Denn wie Hobbes scheint auch Rousseau daran gelegen zu sein, die Differenz, welche dem Staat Form und Struktur gibt, durch Verabsolutierung zu sichern. Die übliche ideologiekritische Lesart der Rousseauschen Geschlechterkonzeption als einer männliche Herrschaft legitimierenden Strategie erweist sich von daher als eine Fehl- bzw. Unterbestimmung der zentralen Funktion, die die Geschlechterdifferenz in seinem Politikentwurf einnimmt.

# **Egalitäre Rollenteilung bei teilzeitarbeitenden Elternpaaren**

**Margret Bürgisser**

## *Projektanlage*

Ziel der Studie über Eltern mit egalitärer Rollenteilung war es, die Situation von Konsensual- und Ehepaaren zu erforschen, bei denen beide Partner Teilzeit arbeiten, wobei sie sich die Aufgaben in Haushalt und Kinderbetreuung partnerschaftlich teilen. In persönlichen Gesprächen wurden 28 Deutschschweizer Elternpaare mit Arbeitspensen von 50 bis 70 Prozent über die Besonderheiten der von ihnen praktizierten Arbeitsteilung und deren gesellschaftliche Rahmenbedingungen befragt. Dabei fand einerseits die Langzeitperspektive (biographische Determinanten, soziokultureller Hintergrund, Motive, die zur Wahl des Modells geführt haben etc.) Beachtung. Andererseits wurde im Rahmen einer aktuellen Situationsanalyse ermittelt, wie die betreffenden Paare den beruflichen und familiären Alltag organisieren, wie sie ihre Rollenteilung konkret gestalten, und mit welchen Vor- und Nachteilen aus ihrer Sicht das egalitäre Rollenmodell verbunden ist. Durchführung und Auswertung der Studie orientierten sich an den Standards der qualitativen Sozialforschung.

## *Ergebnisse*

Die im Rahmen der Studie befragten Paare sind mehrheitlich in sozialen, pädagogischen, therapeutischen, journalistischen oder künstlerischen Berufen tätig, was darauf hinweist, dass qualifizierte Teilzeitstellen vor allem in bestimmten Branchen bzw. Berufsgruppen verbreitet sind. Auch Männer in technischen Berufen mit "Alternativcharakter" sind vertreten. Nicht selten verfügen die befragten Personen über Mehrfachqualifikationen und haben den aktuellen Beruf auf dem Weg von Zweit- und Drittausbildungen oder Umschulungen erreicht.

Die Motive für die Wahl der egalitären Rollenteilung sind vielfältig: Den Frauen geht es vor allem darum, Familie und Beruf in befriedigender Weise unter einen Hut zu bringen. Sie wollen eine anspruchsvolle Erwerbstätigkeit ausüben, ohne deswegen auf Kinder zu verzichten oder stark auf Fremdbetreuung angewiesen zu sein. Im weiteren wünschen sie sich ein aktives Engagement der Väter an der Betreuung der Kinder. Bei den Männern steht der Wunsch im Vordergrund, ihre Vaterrolle aktiv wahrzunehmen. Zudem anerkennen sie das Bedürfnis der Partnerin nach außerhäuslicher Tätigkeit. In vielen Fällen stehen sie aber auch der gesellschaftlichen Norm der Vollzeitarbeit skeptisch gegenüber.

Die Befragung zeigt, dass die befragten Paare mit der praktizierten Rollenteilung mehrheitlich zufrieden bis sehr zufrieden sind. Sie empfinden die Verbindung von Beruf und Familie als ein bereicherndes "Sowohl-als auch". Das partnerschaftliche Rollenmodell ist zwar mit einem hohen organisatorischen Aufwand verbunden. In Bezug auf Haushaltarbeiten ist auch oft von Konflikten die Rede, obwohl der gesamte Arbeitsaufwand der Frauen nur unwesentlich höher liegt als der der Männer. Als Pluspunkt des Rollenmodells wird insbesondere die kontinuierliche Präsenz von Mutter *und* Vater im Alltag der Kinder bewertet. Als Nachteile erweisen sich die mangelnde Unterstützung des Modells durch gesellschaftliche Institutionen (Sozialversicherungen, Recht, Schule etc.) sowie Vorurteile und Einschränkungen gegenüber Teilzeitarbeitenden im Arbeitsbereich.

Auch im sozialen Umfeld sind gegenüber rollenteilenden Eltern noch Vorbehalte zu spüren. Die Studie vermittelt den Eindruck, dass die befragten Elternpaare sowohl ihre individuelle Autonomie als auch die Paarbeziehung und ihre Elternschaft hoch gewichteten. Autonomie und Verbundenheit sind Werte, die im familiären Wechselspiel eine gleichermaßen hohe Beachtung geniessen.

## **Christliche Traditionen: Quelle oder Hindernis für die Gleichstellung der Geschlechter?**

**Roland J. Campiche, Claude Bovay, Martine Haag**

Die Ambivalenz der Religion hinsichtlich der Gleichstellungsdebatte ist bemerkenswert. In der Vergangenheit haben christliche Traditionen sowohl Formen des Widerstands gegen den Wandel des sozialen Status der Frauen hervorgebracht, wie auch zu ihrer religiösen und sozialen Emanzipation beigetragen. Im 19. Jahrhundert waren beispielsweise gewisse Strömungen an der Legitimierung neuer Werte beteiligt. Diese Ambivalenz hat sich in der Gegenwart noch akzentuiert. Der mit der sozialen und kulturellen Mobilität einhergehende Zerfall konfessioneller Bindungen und die Intensivierung des Pluralismus innerhalb der religiösen Traditionen selbst haben eine Vielfalt von Aneignungsweisen von Religion begünstigt. Diese Entwicklungen stellen eine Polarisierung von konservativen versus liberalen Haltungen und Identitäten sowohl auf individueller wie kollektiver Ebene dar.

Die Rolle der Religion hinsichtlich der Legitimierung/Konkretisierung der Gleichstellung zwischen Mann und Frau wurde in drei Bereichen analysiert:

- Die Entwicklung des Diskurses religiöser Organisationen zur Liberalisierung des Abtreibungsrechts im Zeitraum von 1950 bis heute
- Entscheidungen über und Formen des Zugangs der Frauen zum Klerus sowie deren Folgen
- Die Interaktion zwischen der Entwicklung von sozialem Status und sozialen Rollen und der Konstruktion religiöser Identität

Gleichheit, ein in der Moderne bedeutender gewordener Wert, wurde in die religiösen Diskurse aufgenommen. Seine Assimilierung in die Doktrin wie die Organisation reflektiert den allgemeinen soziokulturellen Pluralismus. Allerdings werden auf der Ebene der Repräsentationen die konservativen Positionen aufgrund ihrer Radikalität stärker wahrgenommen. Wie die Positionen in der Frage der Abtreibung zeigen, ist dieser Diskurstypus erfolgreicher als liberale Haltungen. Ähnlich auch die Massnahmen, die innerhalb des Protestantismus ergriffen wurden: Quotenregelungen auf verschiedenen Organisationsebenen und die Zulassung der Frauen zu allen klerikalen Funktionen seit den 70er Jahren haben nicht zu einer Homogenisierung von Status und Rollen geführt. So tendieren Pastorinnen dazu, Teilzeitstellen anzunehmen, um ihre Doppelrolle als Frau und Mutter zu erfüllen. Deshalb stellt die Religion für diese Frauen stärker als für ihre männlichen Kollegen eine Ressource dar, um ihr Verhältnis zur Moderne zu gestalten und das Unvereinbare unter einen Hut zu bringen, d.h. die doppelte gesellschaftliche Erwartung, Weiblichkeit/Mutterschaft und berufliche Leistung zu verbinden – auch dies eine neue

Facette der erwähnten Ambivalenz. Das Stereotyp, wonach 'die Religion Sache der Frauen' sei, wird dadurch paradoxerweise bestätigt.

## **Atypische Beschäftigungsformen von Frauen in der Schweiz**

**Christine Dellsperger**

Die Untersuchung geht von der Hypothese aus, dass atypische Beschäftigungsformen von Frauen ein Hindernis für den Abbau von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Diese Form der Arbeit, mit der hier alle Beschäftigungsformen gemeint sind, die nicht einer Vollzeitanstellung mit einem festen Vertrag entsprechen, betrifft mehr Frauen als Männer und nimmt tendenziell zu. Es stellt sich zum einen die Frage, ob sich diese Arbeitsform im Kontext der aktuellen Rezessionsphase als prekärer als das 'Normalarbeitsverhältnis' erwiesen hat, und zum anderen, inwiefern sie den beruflichen Aufstieg von Frauen behindert. Bezüglich des zweiten Aspektes beschränkt sich die Analyse auf Teilzeitarbeit mit festem Vertrag, die bei weitem die verbreitetste Form atypischer Arbeit darstellt.

Die Untersuchung basiert auf den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und zusätzlichen Quellen. Die Resultate sind repräsentativ für die Schweiz. Die Entwicklung der Beschäftigungsformen wird für die Jahre 1991 bis 1993 untersucht, teilweise mit Hilfe von Longitudinalanalysen.

Zwischen 1991 und 1993 steigt der Anteil atypischer Beschäftigung bei den Frauen. Zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen sind davon betroffen, gegenüber nur drei von zehn Männern. Auch wenn diese Entwicklung nicht direkt eine Prekarisierung der weiblichen Beschäftigung impliziert, lassen sich entsprechende Tendenzen bei gewissen Beschäftigungskategorien erkennen, so etwa die Instabilität von oft wenig qualifizierten selbständigen Tätigkeiten oder die Zunahme von geringfügiger Beschäftigung (Anstellungen und selbständige Erwerbstätigkeit) ebenso wie Anstellungsverhältnisse mit variabler Arbeitszeit. (Feste) Teilzeitanstellungen nehmen auf Kosten von Vollzeitarbeit zu, scheinen aber kein größeres Erwerbslosigkeitsrisiko mit sich zu bringen. Bezüglich Einkommen und sozialer Sicherung bedeuten aber die vielen Stellen mit wenig Wochenstunden eine prekäre Situation oder jedenfalls eine starke ökonomische Abhängigkeit der betroffenen Frauen.

In der Schweiz entspricht die Teilzeitarbeit weitgehend der Nachfrage der Frauen und ist relativ selten ein Anzeichen für Unterbeschäftigung. Sie hat ihren Ursprung hauptsächlich in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung von (Ehe)Paaren. Frauen, die diese Form der Arbeit ausüben, sind gegenüber vollzeitarbeitenden Frauen benachteiligt. Das zeigt die Analyse von hierarchischer Position, Qualifikation sowie Weiterbildung. Teilzeitarbeit konzentriert sich in bestimmten Wirtschaftszweigen und Berufen. Sie trägt zur Reproduktion, ja Verstärkung der geschlechtsspezifischen Segregation bei. Es sind jedoch vor allem die Beschäftigungsverhältnisse mit wenig Wochenstunden, die nur begrenzte Möglichkeiten bieten, während diejenigen mit einem Anstellungs-

grad von 50% oder mehr sich relativ wenig von weiblichen Vollzeitstellen unterscheiden.

## **Ökonomische Analyse der Ursachen für die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau in der Schweiz**

**Yves Flückiger, Zeba Ahmad**

Hauptziel der Untersuchung war die Analyse der Ursachen für die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Studie basiert hauptsächlich auf den SAKE-Daten (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) der Jahre 1991 bis 1994, bezieht aber auch Daten einer Pilotstudie über Löhne in Genf aus dem Jahr 1991 mit ein. Sie hat ergeben, dass 1994 der Durchschnittsstundenlohn der Männer in der Schweiz um ungefähr 27% über demjenigen der Frauen lag. Diese Ungleichheit hat sich im Lauf der letzten Jahre leicht vergrößert: die Differenz lag 1991 noch bei ungefähr 25%. Zum gleichen Zeitpunkt betrug die Lohndifferenz in Genf nur 20%.

Um zu messen, welcher Anteil der Lohndifferenz auf Diskriminierung beruht, hat sich die Studie mit lohnrelevanten Faktoren befasst. Dabei wurde festgestellt, dass jedes zusätzliche Ausbildungsjahr im Durchschnitt einen Lohnanstieg von mehr als 7% bewirkt. Ähnlich lässt sich beobachten, dass die Anzahl Jahre auf dem Arbeitsmarkt einen beträchtlichen Einfluss auf die Löhne hat. Jedoch scheinen die Arbeitgeber einen Unterschied nach Geschlecht zu machen. Konkret erhöht ein zusätzliches Jahr Berufserfahrung den Lohn der Frauen um 2.8%, den der Männer um 3.6%. Ein weiteres interessantes Resultat ist, dass *ceteris paribus* verheiratete Männer mehr verdienen als ledige, während eine Heirat die Frauen eher zu benachteiligen scheint. Schliesslich wirkt sich Teilzeitarbeit nachteilig aus. Dies trifft vor allem für die Männer zu, deren Stundenlohn sich um mehr als 3% verringert, wenn sie Teilzeit arbeiten. Für Frauen beträgt die Einbusse etwa 1%. Die hierarchische Position übt ebenfalls einen bestimmenden Einfluss auf das Lohnniveau aus, allerdings je nach Geschlecht sehr verschieden. So erhält ein Mann, der in das obere Kader befördert wird, 33% mehr Lohn als seine Kollegen ohne Kaderfunktion, während Frauen, die die gleiche Position erreichen, nur 23% mehr Lohn erhalten.

Bezieht man alle mutmaßlich lohnrelevanten Faktoren mit ein, lässt sich feststellen, dass in der Schweiz wie in Genf das diskriminierende Verhalten von Arbeitgebern etwa 40% der gesamten Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern erklärt. Insgesamt ist der Staat ein weniger stark diskriminierender Arbeitgeber als der private Sektor. Der Anteil der Diskriminierung beläuft sich im öffentlichen Sektor auf "nur" 25% der Lohndifferenz dar, während er im privaten Sektor über 40% beträgt.

Integriert man die geschlechtsspezifische Segregation in die Analyse der Lohndifferenzen, scheint es, dass im privaten Sektor die Diskriminierung durch die Beförderungspolitik etwa ein Drittel des gesamten Lohnunter-

schieds ausmacht. Ein weiteres Drittel ergibt sich aus geschlechtsspezifischer Diskriminierung innerhalb der jeweiligen hierarchischen Positionen. Das letzte Drittel geht im wesentlichen auf Beförderungsmöglichkeiten zurück, die Männern aufgrund ihrer einem beruflichen Aufstieg förderlicheren individuellen Voraussetzungen häufiger angeboten werden.

Dagegen scheint die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe oder Branchen keine Ursache für die Lohn Differenz zwischen Frauen und Männern zu sein. Das bedeutet mit anderen Worten, dass die Lohn diskriminierung sich *innerhalb* der ausgeübten Berufe oder Tätigkeitsfelder vollzieht und nicht zwischen diesen. Die Frauen scheinen also eine "rationale" Wahl zu treffen, wenn sie in Sektoren arbeiten, die ihnen höhere Löhne bieten als ihnen in Männerdomänen angeboten würden.

## **Männliche Dominanz und familiäre Gewalt gegen Frauen in der Schweiz**

**Lucienne Gillioz, Jacqueline de Puy und Véronique Ducret**

Die Studie untersucht Herrschaftsbeziehungen und Gewalt gegen Frauen in Schweizer Familien. Sie umfasst zwei Teile:

- eine quantitative Befragung einer repräsentativen Stichprobe von 1500 Frauen im Alter von 20 bis 60 Jahren, die in einer Partnerschaft leben, mittels strukturierter Telefoninterviews
- einen qualitativen Teil, der die Sicht der Frauen erheben sollte und 30 qualitative Interviews mit Frauen, die Opfer von Gewalt wurden, umfasst

Die Studie zeichnet zunächst die Ungleichheiten in Schweizer Familien nach und zeigt auf, dass die Mehrheit der untersuchten Paare eine traditionelle Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit praktiziert, welche der Frau einen geringeren Status und ökonomische Abhängigkeit zuweist.

Die Studie beziffert danach zum ersten Mal für die Schweiz das Ausmaß an familiärer Gewalt gegen Frauen. Unterschieden werden physische Gewalt, sexuelle Gewalt und psychologische Gewalt. Gewalt ist nicht selten und betrifft eine grosse Anzahl von Frauen: eine von fünf gibt an, im Verlauf ihres Lebens körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt zu haben, und vier von zehn Frauen haben psychologische Gewalt erfahren. Gewalt beschränkt sich zudem nicht auf gewisse Bevölkerungskreise, sondern überschreitet soziale Gräben.

Die Studie zeigt weiter auf, welche familiären Faktoren Gewalt begünstigen – der wichtigste ist die Dominanz des Mannes in den Interaktionen des Paares – und beschreibt die Folgen der Gewalt für die Frauen: schlechterer Gesundheitszustand, Angst, Erschöpfung, Gefühl der Traurigkeit, verringertes Selbstwertgefühl, vermehrter Konsum von Psychopharmaka.

Die qualitative Befragung erlaubt es, die weniger sichtbaren und subtileren Formen von Dominanz und Gewalt aufzudecken und die Untersuchung der von Gewalt geprägten familialen Kontexte zu vertiefen. Beschrieben werden die Stra-

tegien, mit denen Frauen auf die Aggressivität ihrer Partner reagieren. In diesem zweiten Teil nehmen die Zeugnisse der Frauen breiten Raum ein.

## **Monetäre Bewertung der Hausarbeit**

**Luisella Goldschmidt-Clermont, Elisabetta Pagnossin-Aligisakis,  
Choukoufeh Samii-Etemad**

Die Untersuchung testet anhand einer beschränkten Auswahl von Genfer Haushalten die Anwendbarkeit einer neuen Methode zur monetären Bewertung unbezahlter Hausarbeit. Das Ziel der Studie war ein rein methodologisches, nämlich einen neuen Weg zu einer mit der nationalen Buchhaltung vereinbaren Messung der nicht-marktorientierten Haushaltsproduktion zu erschliessen.

Ausgehend von der Messung des Volumens an Gütern und Dienstleistungen, die die Haushalte produzieren (Zubereitung von Mahlzeiten, Kinderbetreuung, Unterhalt der Wohnung, handwerkliche Arbeiten etc.), ordnet die Methode diesen den Wert (Preis) von äquivalenten Marktsubstituten zu. Von diesem zugerechneten Bruttowert werden anschliessend die Vorleistungen der Haushalte (Konsumausgaben und Kapitalamortisation) abgezogen, dies ergibt den Nettowert der ihrer Produktion. Dieser Wert kann dann in Bezug gesetzt werden zur Zeit, die für diese Produktion aufgewendet wurde, was es erlaubt, den effektiven 'Stundenlohn' der unbezahlten Hausarbeit zu bestimmen.

Das methodologische Ziel wurde für einen Grossteil der Haushaltsproduktion erreicht. Die Studie erbrachte ein überraschendes positives Resultat: entgegen einer verbreiteten Meinung in Kreisen der Nationalen Buchhaltung hatten die befragten Haushalte keine Schwierigkeiten, ihr Produktionsvolumen bezüglich verschiedener Haushaltsaktivitäten anzugeben.

Für eine über die Pilotstudie hinausgehende Anwendung dieser Methode müssen gewisse Messmethoden verfeinert und unpublizierte Daten von statistischen Ämtern und Berufsorganisationen eingeholt werden. Erst dann wird es möglich sein, anhand einer repräsentativen Stichprobe den monetären Wert der unbezahlten Hausarbeit zu beziffern.

## **Gleichstellung erreichen. Frauen und Männer im Unternehmen**

**Viviane Gonik, Malik von Allmen, Benoit Bastard, Laura Cardia-Vonèche**

Die vorliegende Studie fragt nach Ungleichheiten in Unternehmen. Welches sind die Hindernisse für gleiche Zugangschancen von Frauen zu Beschäftigungen und Positionen, die bis anhin den Männern vorbehalten waren? Auf

welchen Ebenen müssen Massnahmen zum Abbau von Ungleichheiten ansetzen?

Es wurden drei Genfer Unternehmen aus den Bereichen Lebensmittel, Elektronik und Kommunikation untersucht. Die Studie verbindet verschiedene Zugänge, die üblicherweise getrennt bleiben: Arbeits- und Organisationssoziologie, Familiensoziologie, ergonomische Analyse. Methodisch beruht sie auf Experteninterviews mit Vorgesetzten und Personal, schriftlicher Befragung von Angestellten und ergonomischer Beobachtung.

Die Untersuchung zeigt, dass die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen kein Produkt eines jedem Geschlecht je eigenen 'Wesens' ist. Die Deutungsmuster der beobachteten Unterschiede variieren je nach Unternehmen, widersprechen sich und transformieren sich dergestalt, dass man von 'sozialen Konstruktionen' sprechen kann, die einzig die Funktion haben, die bestehende Verteilung von Männern und Frauen auf unterschiedliche Beschäftigungen zu legitimieren. Gewisse Aspekte einer Aufgabe werden dabei überbewertet – z.B. das Heben von Lasten oder die Genauigkeit –, während andere verschleiert werden, z.B. Verantwortung oder Autonomie. Diese Bilder spiegeln eine zu einem bestimmten Zeitpunkt und für ein bestimmtes Unternehmen gültige Wirklichkeit in Abhängigkeit vom Stand der Technik und der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Wenn Frauen (oder Männer) in eine neue Domäne vordringen, werden die Geschlechterrollen angepasst. Bezüglich dieser Deutungsmuster herrscht ein breiter Konsens über die verschiedenen Sektoren und Hierarchiestufen hinweg, unabhängig davon, ob sie in Richtung Naturalisierung geschlechtsspezifischer Fähigkeiten wirken oder Differenzen minimieren.

Die Analyse der Verbindung zwischen Arbeit und Privatleben zeigt, dass Frauen ihr berufliches Engagement nicht ihren familiären Pflichten unterordnen, trotz der Widersprüche, mit denen sie sich auseinandersetzen müssen. Frauen wie Männer entwickeln vielfältige Strategien zur Verbindung von Beruf und Familie, in Abhängigkeit von ihrer persönlichen Biographie, ihrer beruflichen Situation, ihrer Stellung in der Hierarchie und der in einem Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Um die Stellung von Frauen und Männern im Betrieb zu verändern, muss man folglich nicht das Bewusstsein verändern, sondern die Strukturen. Die Betriebe können also eine wichtige Rolle beim Abbau von Ungleichheit übernehmen.

## **Koedukation und Gleichstellung**

**Elisabeth Grünewald-Huber, Anita Brauchli Bakker, Christina Schumacher**

Ziel des Projekts war die Analyse der geschlechtsspezifischen Einstellungen und Interaktionen von Schülerinnen und Schülern in koeduzierten Klassen im Vergleich zu seeduziert weiblichen und männlichen. Die Ergebnisse des Pro-

jekts, das sich als Beitrag zur Differenzierung der Koedukationsdebatte versteht, sollen zu wirksamen pädagogischen Massnahmen mit dem Ziel einer echten Chancengleichheit der Geschlechter in der Schule führen.

Es handelt sich um eine empirische Querschnittstudie mit 18-jährigen SchülerInnen in sechs Klassen - je zwei koeduziert, seeduziert weiblich und seeduziert männlich - an der Berufsschule und am Gymnasium in Bern. Die Erhebungsinstrumente waren halbstandardisiert experimentell.

In einer ersten Phase wurden auf die Vorgabe von Text-Vignetten mit Dilemma-Situationen individuelle schriftliche SchülerInnen-Antworten mit imaginierten Interaktionen zwischen den Geschlechtern erhoben. Die Texte wurden im Hinblick auf ihren symmetrischen oder komplementären (Gleichstellung fördernden oder hemmenden) Interaktionsstil, den verwendeten Handlungsspielraum (Ressourcen und Restriktionen) und die zugrundeliegenden Wertorientierungen (praktisch-pragmatisch, materialistisch, innovativ, an Bindungen oder Optionen orientiert etc.) ausgewertet. Es wurde nach einem Geschlechter-Bias und Koedukationseffekten gefragt. In einer zweiten Phase wurden mittels Inszenierung eines Handlungsspiels verschiedene Aspekte der faktischen Interaktionen in den koeduzierten und seeduzierten Klassen erfasst: symmetrischer oder komplementärer Interaktionsstil, Anteile an den Spielressourcen etc. Die Auswertung erfolgte teils quantitativ, teils qualitativ-hermeneutisch und bediente sich des Vergleichs zwischen den verschiedenen Teilsamples nach den Variablen Geschlecht, Klassentyp und Schultyp.

*Wichtige Ergebnisse aus den Phasen (1) und (2):*

(1) Geschlechtergleichstellung ist keineswegs erreicht; nur wenige SchülerInnen nahmen eine gleichstellungsnahe Position ein.

(1) Bei den Schülerinnen, in den koeduzierten und seeduziert weiblichen Klassen, sowie am Gymnasium wurde gleichstellungsnäher und weniger rollenstereotyp geantwortet als bei den Schülern, in den seeduziert männlichen Klassen und an der Berufsschule.

(1) Die Schüler zeigten sich stärker praktisch-pragmatisch, die Schülerinnen normativ orientiert.

(1) Die Schülerinnen erwiesen sich als stärker gemeinschafts- und berufsbezogen, die Schüler als mehr individuell und freizeitorientiert.

(2) An der Berufsschule und in den Frauenklassen wurde symmetrischer gespielt als am Gymnasium und in den Männerklassen; die koeduzierten Klassen verzeichneten Werte dazwischen.

(2) In den koeduzierten Klassen hatten die Schüler deutlich mehr Einfluss auf das Spielgeschehen und mehr Spielerfolg als die Schülerinnen.

(2) Die Schülerinnen waren in den koeduzierten Klassen häufiger unbeteiligt und seltener leitend als in den Frauenklassen; bei den Schülern war es umgekehrt.

(2) Seedukation birgt die Gefahr einer geschlechtsspezifischen Eigendynamik: bei den Männern 'ungebremstes' komplementäres Verhalten, bei den Frauen Eigenbehinderung durch einen zu hohen Symmetrieanspruch.

(1 & 2) Die koeduzierte Unterrichtsform wirkte auf Schüler gleichstellungsfördernd, auf Schülerinnen teilweise gleichstellungshemmend, wobei sowohl angleichende wie polarisierende Effekte auftraten.

(1 & 2) Die Diskrepanz zwischen Einstellungs- und Handlungsebene war am Gymnasium und bei den Schülern grösser als an der Berufsschule und bei den Schülerinnen.

(1 & 2) Die SchülerInnen hielten sich für gleichstellungsnäher als sie es aufgrund der Daten waren.

Fazit: Kurzfristig gesehen bringt die Koedukation den Schülerinnen vielfältige Nachteile, langfristig stellt sie das kleinere Übel dar, da die Schülerinnen - vorausgesetzt sie erhalten die nötige Unterstützung dafür - hier lernen können, sich gegen männliche Oberhandstrategien zu wehren.

## **Serviceleistungen im Verkehr - Unentgeltliches Hinbringen und Abholen von Personen**

### **Verena Häberli**

Viele Leute legen ihre Wege zur Durchführung ausserhäuslicher Tätigkeiten (Schule, Freizeit etc.) nicht selbständig zurück, teils weil sie im Verkehr überfordert sind, teils auch wegen Komfortansprüchen oder Zeitknappheit. Damit werden sie abhängig von Verwandten und Bekannten, welche bereit sein müssen, sie irgendwo hinzubringen oder abzuholen. Obwohl das Hinbringen und Abholen aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken ist, ist die Thematik bislang wenig abgehandelt worden. In der vorliegenden Arbeit nun wird das Verkehrsverhalten der ErbringerInnen dieser Gratis-Dienstleistung untersucht. Die Erfassung des Verkehrsverhaltens basiert auf der etablierten Methodik der Verkehrswissenschaft, welche für die Tätigkeit resp. den Verkehrszweck "Hinbringen und Abholen" den Begriff "Service" verwendet. Im Zentrum steht eine Personenbefragung in zwei unterschiedlich strukturierten Gebieten, in der Zürcher Agglomerationsgemeinde Maur und im Zürcher Stadtkreis 8. Letzterer ist im Vergleich zu Maur viel dichter besiedelt und weit besser mit öffentlichen Verkehrsmitteln erschlossen. Zudem weist er eine starke Nutzungsdurchmischung auf. Demgegenüber gibt es in Maur mehr traditionelle und grössere Haushalte, und die Bevölkerung ist weit stärker motorisiert.

Im Kreis 8 spielt sich das Hinbringen/Abholen vorwiegend in der Nähe der eigenen Wohnung ab, was in Maur wegen der räumlichen Voraussetzungen gar nicht möglich ist. Dies heisst nun aber nicht, dass die Leute in Maur für Serviceleistungen aufgrund der grösseren Distanzen mehr Zeit aufwenden würden. Anstatt zu Fuss zu gehen oder die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen, wie die ZürcherInnen es tun, setzen sie sich ins Auto. Sie begründen ihr Verhalten vor allem mit der schlechten Verkehrssituation.

Die Umfrage hat aber auch Gemeinsamkeiten sichtbar gemacht. Beiderorts sind es insbesondere Personen, die Hausarbeit verrichten oder teilzeiterwerbstätig sind, welche Serviceleistungen erbringen. Gemäss der heutigen Rollenverteilung sind dabei überdurchschnittlich viele Frauen engagiert. Erstaunlich ist, dass das Erbringen von Serviceleistungen grösstenteils als problemlose Selbstverständlichkeit bezeichnet wird. Allgemein ist das Hinbringen/Abholen im Zusammenhang mit Freizeitaktivitäten sehr wichtig. Wenn

Serviceleistungen der Hauptgrund sind, dass jemand die eigene Wohnung verlässt, dann sind überwiegend Kinder die Nutzniesser (Schul- und Freizeitwege). Wenn die Wohnung hingegen aus einem anderen Hauptgrund (z.B. einkaufen, arbeiten, Freizeit) verlassen wird und Serviceleistungen nur ein Nebengrund sind, sind es überwiegend die Erwachsenen, die profitieren. Aus der Umfrage geht hervor, dass die Serviceleistungen in rund einem Drittel der Fälle nötig waren, da sich die nutznießenden Personen nicht selber hätten behelfen können.

Anhand einer groben Schätzung kann aufgezeigt werden, dass der Verkehrszweck "Service" als Teil der Hausarbeit ungefähr den gleichen Stellenwert einnimmt wie der Verkehrszweck "geschäftliche Erledigungen" als Teil der Berufsarbeit. Die Analyse verschiedener Erhebungen zum Verkehrsverhalten ergibt aber, dass Serviceleistungen im Vergleich zu anderen Verkehrszwecken nur mangelhaft oder gar nicht erhoben werden. Aufgrund der sich abzeichnenden Entwicklung ist anzunehmen, dass das Hinbringen und Abholen von Personen in Zukunft eine noch grössere Rolle spielen wird. Deshalb wird eine adäquate und konsequente Erfassung des Verkehrszwecks "Service" im Rahmen von zukünftigen Verkehrserhebungen zu diskutieren sein. Die vorliegende Arbeit liefert eine Grundlage dazu.

## **Die historischen Wurzeln der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Schweiz auf juristischer, ökonomischer und sozialer Ebene**

**Anne-Lise Head-König, Liliane Mottu-Weber, Véronique Borgeat-Pignat**

Die Studie konzentriert sich auf die Schweiz vom Ende des Mittelalters bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts und untersucht den Diskurs der Eliten und die sozialen Praktiken, die zur Schaffung, Erhaltung und Verstärkung der Ungleichheiten beigetragen haben, unter denen Frauen heute noch leiden. Die Autorinnen analysieren anhand von handschriftlichen und gedruckten Quellen aus kantonalen und kommunalen Archiven Diskriminierung – oder Nicht-Diskriminierung – in den Bereichen Recht, Wirtschaft, Bildung, Rechtsprechung und Kultur. Um der geographischen und kulturellen Vielfalt der Schweiz Rechnung zu tragen, wurden französisch- und deutschsprachige Regionen, protestantische und katholische Gebiete sowie ländliche und städtische Gegenden einbezogen.

Die Analysen zeigen, dass konjunkturelle Schwankungen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung der Stellung der Frau in der Gesellschaft spielen – einer Entwicklung, die manchmal spektakuläre Fortschritte und Rückschläge zeigt. Je nach günstiger oder ungünstiger wirtschaftlicher und demographischer Situation wurden Frauen in die Öffentlichkeit, in Schul- und Berufsbildung und den Arbeitsmarkt einbezogen oder marginalisiert. In Zeiten der Prosperität wurde ihre Arbeitskraft benötigt, und gewisse Bräuche und Gesetze wurden gelockert oder ignoriert. Sobald jedoch ihre Aktivitäten als Konkurrenz für die Männer betrachtet wurde – aufgrund von sinkendem Arbeitsangebot

bzw. Arbeitskräfteüberschuss – , wurde ihre Erwerbstätigkeit reglementiert und eingeschränkt. Während solchen Phasen des Rückschritts kamen jedes Mal zusätzliche kulturelle Elemente hinzu, z.B. eine Rückkehr zum römischen Recht oder zu gewissen kirchlichen Prinzipien. Dabei treten die Widersprüchlichkeiten von Schutzmassnahmen für Frauen – im römischen Recht als "schwaches Geschlecht" betrachtet –, für Kinder und für die Familie klar zutage. Dieser Schutz sowie eine gewisse Vorzugsbehandlung wurde den Frauen nur zu oft auf Kosten ihrer Rechtsfähigkeit oder ihrer wirtschaftlichen und sozialen Position aufgezwungen. Schliesslich wirkt bei jeder konjunkturellen Entwicklung unerschwellig eine überkommene Mentalität nach, die Frauen auf ihre Rolle als Ehefrau und Mutter festschreibt oder sie für die Gewalt verantwortlich macht, deren Opfer sie sind und so z.B. Richter dazu bringt, Frauen Höchststrafen für Sittlichkeitsdelikte aufzuerlegen. Diese Deutungsmuster unterschätzen oder leugnen die Eigenschaften und spezifischen Fähigkeiten von Frauen und verurteilen ihre angeblichen Unfähigkeiten. Weil es in diesem Bereich keine definitiven Errungenschaften zu geben scheint, kann nur eine anhaltende Politik, die diese Aspekte berücksichtigt, die fortgesetzte Diskriminierung der Frauen wirksam bekämpfen.

## **Ungleich unter Gleichen Fallstudien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes**

**Bettina Heintz, Eva Nadai, Regula Fischer, Hannes Ummel**

Das vorliegende Projekt beruht auf drei qualitativen Fallstudien in drei verschiedenen Tätigkeitsfeldern, die sich nach Art und Ausmass der geschlechtsspezifischen Segregation unterscheiden: Informatik, Krankenpflege und Sachbearbeitung. Empirisch wurden zwei Vorgehensweisen kombiniert: qualitative Interviews und Beobachtung. Dieses Forschungsdesign erlaubt einen Doppelvergleich – einen Geschlechtervergleich und einen Kontextvergleich, d.h. gibt *erstens* die Möglichkeit, die Situation von Männern und Frauen in gegengeschlechtlichen Berufen zu vergleichen, und *zweitens* zu untersuchen, inwieweit die Geschlechterdifferenz kontextabhängig ist, d.h. sich je nach Berufsfeld unterschiedlich manifestiert und auswirkt.

Im Mittelpunkt der Untersuchung standen zwei Fragen: (1) Welcher Art sind die informellen und formalen Barrieren, die Frauen und Männer daran hindern, einen gegengeschlechtlichen Beruf zu ergreifen, bzw. dazu führen, dass sie ihn wieder verlassen? (2) Sind Frauen und Männer mit denselben Problemen konfrontiert oder gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede? Die Sachbearbeitung dient bei beiden Fragen als Vergleichsfall.

### *Ergebnisse*

(1) Die Entscheidung für einen gegengeschlechtlichen Beruf ist ein langer Prozess. Für fast alle von uns befragten Krankenpfleger und Informatikerinnen ist der gegengeschlechtliche Beruf ein Zweitberuf. Die Hauptbarrieren sehen allerdings für Frauen und Männer anders aus. Während es bei Frauen vor allem fachliche Selbstzweifel sind, die sie daran hindern, einen Männerberuf zu ergreifen, wird den Männern das Geschlechtsetikett des Berufs zum Pro-

blem. Neben den strukturellen Merkmalen von Frauenberufen – vergleichsweise geringer Lohn, wenig Aufstiegschancen – scheint die Angst, 'feminiert' oder auch 'homosexualisiert' zu werden, für Männer der Hauptgrund zu sein, weshalb sie lange zögern, einen Frauenberuf zu ergreifen.

- (2) Männer in Frauenberufen stossen nicht auf dieselben Barrieren und Ausgrenzungen wie Frauen im umgekehrten Fall. Im Gegensatz zu den Informtikerinnen, die trotz aller Gleichheitsrhetorik auf Distanz gehalten werden, sind die Krankenpfleger voll integriert und von ihren Kolleginnen in hohem Masse akzeptiert. Frauen scheinen ihre männlichen Kollegen weniger als Konkurrenz wahrzunehmen, sondern sich von einer 'Maskulinisierung' des Berufes einen Prestigezuwachs zu erhoffen.
- (3) In geschlechtstuntypischen Berufen wird das Geschlecht zu einem 'Master-Status', der in allen Interaktionen und Wertungen mitschwingt. Während dieser 'spill-over-effect' für Frauen Nachteile hat, hat er für Männer Vorteile. Im Gegensatz zu Frauen, die gegen die berufsfremden Assoziationen weiblicher Rollenbilder ankämpfen müssen, können Männer ihre Geschlechtszugehörigkeit als Ressource einsetzen. Aufgrund der engen Assoziation von Männlichkeit und Beruflichkeit heisst Mannsein auch in Frauenberufen Sachlichkeit, Führungsfähigkeit und Kompetenz.
- (4) Während Frauen in Männerberufen sich dagegen wehren müssen, in weibliche Nischen abgedrängt zu werden, sind es im umgekehrten Fall die Männer selbst, die für sich männliche Arbeitsfelder reklamieren. Im Fall der Krankenpflege ist es der Umgang mit technisch anspruchsvollen Apparaturen, der Kontakt mit Ärzten und bestimmte Verwaltungsaufgaben. Diese Abgrenzung männlicher Tätigkeitsfelder ist oft auch gleichbedeutend mit einem beruflichen Aufstieg.

(5)  
Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Geschlechterdifferenz von den Männern sehr viel stärker betont wird als von den Frauen, und zwar unabhängig davon, ob sie als Mehrheit mit weiblichen 'Eindringlingen' konfrontiert sind oder als Minderheit in einem Frauenberuf arbeiten.

## **Koedukation im Physikunterricht**

**Walter Herzog, Peter Labudde, Charlotte Gerber, Enrico Violi und Markus P. Neuenschwander**

Das Projekt "Koedukation im Physikunterricht" befasst sich exemplarisch mit der Geschlechtergleichstellung im mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht. Diese Fächer, insbesondere die Physik und die Chemie, gehören bei beiden Geschlechtern zu den unbeliebtesten. Im Physikunterricht sind die Interessens- und Leistungsunterschiede zwischen Jungen und Mädchen besonders stark ausgeprägt und nehmen mit dem Alter zu. Als Ursache für diese Entwicklung wurden motivationale Prozesse angenommen. Mädchen zweifeln im Laufe der Schulzeit zunehmend an der eigenen mathematisch-naturwissenschaftlichen Begabung und nehmen die Naturwissenschaften als männliche Domäne wahr.

Die hauptsächliche Fragestellung, die dem Projekt zugrundeliegt, lautet demzufolge: Wie kann der Physikunterricht verbessert werden, damit er physikalische

Vorerfahrungen, Interessen und Lernprozesse der Mädchen besser berücksichtigt und stereotypen Begabungszuschreibungen entgegenwirkt? Dazu wurde auf der Sekundarstufe II eine Interventionsstudie durchgeführt, in der mit didaktischen Konzepten gearbeitet wurde, die den Kriterien eines mädchengerechten Physikunterrichts folgen.

Die Studie umfasst vier Phasen:

1. Phase: Entwicklung von Kriterien eines mädchengerechten Physikunterrichts
2. Phase: Ausarbeitung von zwei Lehreinheiten gemäss den erarbeiteten Kriterien eines mädchengerechten Physikunterrichts durch die Mitglieder der Experimentalgruppe I
3. Phase: Durchführung der Lehreinheiten in drei Experimentalgruppen:
  - Experimentalgruppe I: Sensibilisierung der Lehrpersonen hinsichtlich der Benachteiligung der Mädchen im Physikunterricht (Besuch zweier Sensibilisierungshalbtage, Interviews mit den Lehrpersonen), Erarbeitung der Lehreinheiten, Erprobung der Lehreinheiten im eigenen Unterricht, Supervision durch das Projektteam (Unterrichtsbeobachtung) und die Lehrpersonen selbst (Intervision)
  - Experimentalgruppe II: Sensibilisierung, Erprobung der durch die Mitglieder der ersten Experimentalgruppe entwickelten Lehreinheiten, Supervision.
  - Experimentalgruppe III: Erprobung der Lehreinheiten ohne vorgängige Sensibilisierung und ohne Supervision.
  - Kontrollgruppe: Physikunterricht nach herkömmlicher Didaktik und Methodik zu den gleichen Stoffgebieten wie bei den Experimentalgruppen ohne Sensibilisierung und ohne Supervision.
4. Phase: Auswertung der Daten und Umsetzung der Ergebnisse.

Am Projekt haben insgesamt 614 Schülerinnen und Schüler aus 31 Gymnasial- und Seminarklassen der Deutschschweiz teilgenommen, die von 25 Lehrerinnen und Lehrern unterrichtet worden sind. Zu Beginn und am Ende der Interventionsphase wurden Daten zu demographischen und Persönlichkeitsmerkmalen (Geschlechtsidentität, Intelligenz, schulische Leistung, Interessen, Einstellungen u.a.) der Schüler und Schülerinnen wie auch der Lehrpersonen erhoben. Nach der Durchführung der beiden Lehreinheiten wurde jeweils ein Wissenstest durchgeführt.

Bei der Auswertung der Daten zeigte sich, dass die erwarteten Effekte im Rahmen des Forschungsdesigns nur zum Teil eintraten. Dies ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die Untersuchungsgruppen nicht nach dem Zufallsprinzip zusammengestellt werden konnten. In einem weiten Auswertungsschritt wurden die Klassen daher neu gruppiert. Grundlage für die Neugruppierung bildeten die Kriterien eines „mädchengerechten“ Physikunterrichts, die dem Projekt zugrunde liegen. Die Analyse der Daten nach erfolgter Umgruppierung zeigt, dass Leistung und Motivation wie auch die Beurteilung der Lehrperson den erwarteten Ergebnissen entspricht. Daraus lässt sich schließen, dass die konsequente Umsetzung der Kriterien eines „mädchengerechten“ Physikunterrichts zu einer Verbesserung des Unterrichts in der erwünschten Richtung

führt. Es ist jedoch eine Reihe intervenierender Variablen in Rechnung zu stellen, die deren Umsetzung erschweren.

## **Vom Nutzen der Uneigennützigkeit Freiwilliges Engagement im Sozialbereich**

**Beatrice Hess, Eva Nadai**

Freiwilligenarbeit hat sowohl ökonomischen wie symbolischen Wert und öffentlichen wie privaten Nutzen. Die vorliegende Untersuchung befasste sich mit dem *privaten Nutzen* freiwilligen Engagements. Zwei Fragen standen im Zentrum: (1) Welchen Nutzen können Freiwillige aus ihrer unbezahlten Arbeit für die Gesellschaft ziehen, d.h. welche sozialen und kulturellen Ressourcen können im Feld der Freiwilligenarbeit erworben werden und inwiefern sind sie in andere Lebensbereiche (z.B. Beruf, Politik) übertragbar? (2) Fällt dieser Nutzen für Frauen und Männer anders aus?

Methodisch kombinierte die Studie 25 qualitative Interviews und eine schriftliche Befragung von 600 Freiwilligen aus fünf Organisationen im sozialen und sozialpolitischen Bereich: Rotes Kreuz, Frauenvereine, Telefonseelsorge, Not-  
schlafstelle, Feministisches Projekt und Sozialbehörden.

Der Nutzen von Freiwilligenarbeit ist erstens abhängig vom Einsatzfeld, zweitens von den persönlichen Voraussetzungen der Freiwilligen und drittens davon, in welche soziale Felder er transferiert werden soll. Zentral ist die Unterscheidung zwischen Basisarbeit (ausführende Tätigkeit) und Ehrenamt (Führungsfunktion, in die man gewählt wird).

Die individuelle Freiwilligenkarriere wird bestimmt durch das Zusammenwirken von Lebenssituation (Einbindung in Familie/Beruf) und Ressourcen der Freiwilligen (soziale: Beziehungsnetze; kulturelle: Bildung; materielle und Zeit), von ihrer Motivation und ihren Handlungsmustern sowie dem Kontext des Engagements (Organisation, konkrete Tätigkeit).

Basisarbeiten sind oft isolierte Tätigkeiten ohne Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Freiwilligen, ohne Verantwortung über die unmittelbare Aufgabe hinaus und ohne soziale Sichtbarkeit. Das Qualifizierungspotential liegt vor allem im Bereich sozialer Kompetenzen und Persönlichkeitsbildung. Ehrenämter sind dagegen in Kooperationszusammenhänge eingebettet, garantieren eine gewisse Sichtbarkeit der Leistung und sind geeignet, organisatorische Techniken, Fachkenntnisse und Führungsfähigkeiten zu entwickeln. Die Leistungen der Organisationen (Aus- und Weiterbildung, Tätigkeitsausweise) richten sich zwar eher an Basistätige, haben aber ausserhalb des Freiwilligensektors keinen Tauschwert. Auch ohne diese Unterstützung bieten Ehrenämter strukturell die besseren Chancen zur Erweiterung kultureller und sozialer Ressourcen.

Der Freiwilligensektor ist wie der Arbeitsmarkt nach Geschlecht segregiert: Frauen werden vor allem im Sozialbereich aktiv, Männer in Sport, Berufsverbänden, Politik; Frauen leisten eher Basisarbeit, Männer besetzen häufiger Ehren-

ämter. (Nichterwerbstätige) Frauen haben geringere Chancen, die für eine Wahl in Ehrenämter nötigen sozialen und kulturellen Ressourcen aufzubauen. Persönliche Kontakte steuern den Zugang zu einer Freiwilligentätigkeit. Freiwillige werben typischerweise Personen mit ähnlichem sozialem Hintergrund an. Stereotypen über geschlechtsspezifische Interessen und Eignung bestimmen mit, wer für welche Tätigkeiten angefragt wird bzw. wer sich für welche Aufgaben geeignet hält. Diese Mechanismen tragen zur Verfestigung der geschlechtsspezifischen Verteilung von Freiwilligenarbeit bei. Frauen werden auch hier auf die 'schlechteren Arbeitsplätze' verwiesen.

In je anderen Kontexten erwerben Frauen und Männer ungleiche soziale und kulturelle Ressourcen und ungleiches Prestige. Qualifikationen und Beziehungen aus der Freiwilligenarbeit sind zudem vor allem dann ins Erwerbsleben transferierbar, wenn eine Grundlage in Form einer (möglichst hohen) beruflichen Position bereits vorhanden ist. Diese Basis fehlt einem Grossteil der freiwillig tätigen Frauen, während gerade Männer in Ehrenämtern oft einen hohen Bildungs- und Berufsstatus haben. Die Freiwilligenarbeit von Frauen und Männern 'zahlt' sich letztlich ungleich aus.

## **Identitätskrise der Geschlechter? Psychologische Indikatoren chancengleicher Entwicklung in Familie und Beruf**

**Lisbeth Hurni, Karin Moser, Lea Haas**

Das Projekt verfolgte die Zielsetzung, bei Studierenden berufliche und private Zukunftsvorstellungen und Problemlösestrategien zu erfassen und Indikatoren von Chancengleichheit zwischen Frau und Mann aus psychologischer Sicht zu beurteilen. Auf der Basis eines vielschichtigen Zugangs zu Fragen der Identität sollte ein repräsentatives Bild über Studierende gewonnen und Ansatzpunkte für Massnahmen zur Förderung einer chancengleichen Entwicklung aufgezeigt werden.

In einer für die Deutschschweiz repräsentativen Befragung wurden Studierende der Physik, Betriebswirtschaft, Psychologie und Germanistik im letzten Studienabschnitt befragt. Die wichtigsten Themen umfassten Zukunftsvorstellungen und Problemlösestrategien zu den beiden Lebensbereichen Beruf und Familie sowie studiumsbezogen die Planung einer Dissertation oder post-gradualen Weiterbildung und die Einschätzung des Arbeitsmarkts. In beruflicher Hinsicht mussten Laufbahnorientierungen eingestuft und begründet werden. Zum privaten Lebensbereich konnten die Lebensformen Single, Partnerschaft mit und ohne Kinder sowie Formen der Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann beurteilt werden. Typische Problemstellungen, die nach Studienabschluss auftreten, mussten schwierigkeitsmässig eingeschätzt und das Problemlöseverfahren beschrieben werden. Gestützt auf die Ergebnisse der schriftlichen Befragung wurden zu ausgewählten Themen Interviews durchgeführt.

In vielen Themenbereichen ergaben sich wenig bedeutsame Unterschiede. Frauen und Männer orientieren sich in ihrer Laufbahn gleichermassen an Autono-

mie, Kreativität, Fachkompetenz, Engagement und deutlich weniger an Stabilität; die Wichtigkeit der Führungskompetenz liegt im mittleren Bereich und wird von den Fachgruppen jedoch nicht den Geschlechtern unterschiedlich bewertet. Einzig die Laufbahnorientierung Herausforderung wurde von Frauen weniger positiv beurteilt als von Männern. Für das Privatleben bevorzugen beide Geschlechter mehrheitlich die Vorstellung einer Partnerschaft mit Kindern, die durch eine gleichwertige Arbeitsteilung zwischen Beruf und Familie zu charakterisieren ist. Im weiteren werden Modelle positiv beurteilt, die beiden Geschlechtern ein ansatzweises Teilhaben am privaten und beruflichen Lebensbereich ermöglichen und von den traditionellen Rollenteilungen wegführen. Die Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass die privat-familiäre Lebensform mit Kindern erst etliche Jahre nach Studienabschluss eintreten wird.

In der Beurteilung der Problemlösekompetenz erzielten Frauen in der Aufgabe zum Privatleben, Männer in der Aufgabe zum Berufsleben qualitativ bessere Ergebnisse. Die Beurteilung der Problemlösekompetenz wird als zentraler Indikator für Fragen der Chancengleichheit vorgeschlagen. In den Interviews zeigte sich, dass beide Geschlechter Probleme der Chancengleichheit eher im Berufsleben als im Universitätsalltag wahrnehmen. Von einer Identitätskrise der Geschlechter kann im Zeitpunkt Ende Studium nicht gesprochen werden. Sie könnte sich bei den befragten Frauen und Männern jedoch einstellen, wenn sich die geäußerten Zukunftsvorstellungen nicht in die Realität umsetzen lassen. Die Förderung von Chancengleichheit sollte auf den Laufbahnabschnitt vor Studienabschluss und die ersten Berufsjahre ausgerichtet sein.

## **Massnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen in Führungspositionen. Eine vergleichende Studie zu Führungskräften in Wirtschaft und Politik der Schweiz.**

**Brigitte Liebig**

Führungsgremien sind Exponenten der geschlechtlichen Dimension sozialer Ungleichheit. In allen gesellschaftlich zentralen Bereichen erklärt die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht den Ausschluss aus deren oberen Rängen. Die Geschlossenheit dieser Gremien für Frauen, so die Ausgangsthese der Studie, beruht auf der Konstruktion von Differenzen zwischen Mann und Frau, Männlichkeit und Weiblichkeit. Die Mechanismen der Produktion, Aufrechterhaltung und Reproduktion von Geschlechterungleichheiten in der beruflich-öffentlichen Sphäre setzen an verschiedenen sozialen Ebenen an und sind unterschiedlicher Gestalt. Zu den hier angesprochenen zählen strukturelle und kulturelle Formen der Segregation von Arbeits- und Themenfeldern, geschlechtsspezifische Rekrutierungs- und Aufstiegsmuster, spezifische Formen der Diskriminierung auf der Ebene sozialer Interaktion sowie Anforderungen, die an der Konstruktion eines längst überkommenen, sogenannt 'männlichen' Prototyps von Berufsbiographie einschliesslich der ihn ermöglichenden innerfamiliären Arbeitsteilung anknüpfen.

Der Bericht legt die Existenz dieser Mechanismen dar. Auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung ausgewählter Repräsentanten wirtschaftlicher und politischer Führungsbereiche in der Schweiz werden z.T. gravierende Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen, den persönlichen Auffassungen, den kulturellen und sozialen Ressourcen, den beruflichen und/oder politischen Laufbahnen sowie den aktuellen Arbeitsbedingungen und den privaten Lebenssituationen von männlichen und weiblichen Mitgliedern der Schweizer Eliten aufgezeigt. Deutlich wird dabei auch, dass Frauen in Unternehmen in der Tendenz auf ungünstigere Aufstiegs- und Arbeitsbedingungen treffen als im politischen Bereich. Nicht nur ist ihre Repräsentanz im obersten Kader der grössten Schweizer Unternehmen geringer als in einflussreichen Positionen der politischen Legislative und Exekutive, sondern in wirtschaftlichen Führungsbereichen sind Frauen auch häufiger mit konservativen Auffassungen bezüglich Gleichstellungsfragen konfrontiert. Innerhalb von Rekrutierungsprozessen in die wirtschaftliche Elite werden sie stärker benachteiligt und im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn in geringerem Ausmasse gefördert als im Bereich der Politik. Und schliesslich lässt sich auch eine Mutterschaft besser in eine politische als in eine berufliche Karriere integrieren. Neben allen geschlechts- und institutionsspezifischen Differenzen treten aber auch Ähnlichkeiten zwischen den Befragten zutage: Männer wie Frauen gleichermaßen sind hinsichtlich ihrer bildungsbezogenen, beruflichen und sozialen Voraussetzungen im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt sehr privilegiert, und sie beide empfinden viele der im Rahmen ihres Aufstiegs in gesellschaftliche Führungsbereiche sowie ihrer aktuellen Tätigkeit entstehenden Konflikte in gleich belastender Weise. Die Studie spricht mögliche Ursachen für die beobachteten Unterschiede und Gemeinsamkeiten an; sie formuliert Empfehlungen zur Gleichstellung der Geschlechter in Spitzenpositionen von Wirtschaft und Politik sowie Strategien zur Förderung der Partizipation von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Organisationen im allgemeinen. Die Anregungen betonen die Dialektik von strukturellen Massnahmen und Massnahmen, die auf die Integration des Gleichheitsgrundsatzes im öffentlichen Bewusstsein zuarbeiten.

## **Solidarität - Selbständigkeit - Bedürftigkeit. Der schwierige Weg zu einer Gleichberechtigung von Mann und Frau in der AHV 1939 - 1980**

**Christine Luchsinger**

Die Schaffung der AHV nach dem Zweiten Weltkrieg stand in der Schweiz wie keine andere Sozialversicherung unter dem Motto: Weg von der Bedürftigkeit! Eine ausgesprochen solidarische Volksversicherung sollte allen alten Menschen eine (bescheidene) Existenz ermöglichen. Aber trotz des hohen Anspruchs und auch nach neuen Revisionen konnte die Ungleichbehandlung der Geschlechter in der AHV nicht beseitigt werden. Was lief falsch?

Das Projekt verfolgt die von Anfang an unterschiedliche Definition von Solidarität und von Bedürftigkeit für Männer und Frauen. Trotz vielfältiger Versuche stand eine *grundsätzliche* Neudiskussion über die geschlechtsspezifischen Nor-

men im AHV-Gesetz bis 1980 aus. Die Arbeit macht es sich zur Aufgabe, die Solidarität in der AHV genauer zu untersuchen. Diese zerfällt in eine Form der horizontalen Solidarität von mehreren an sich Gleichgestellten und eine vertikale Solidarität mit einer deutlich hierarchischen Komponente. Die hierarchische Form betraf in erster Linie die Frauen. Bei der Familie, respektive Ehe trat der Mann in der Versicherung als Individuum in Erscheinung, die Frau war seinem 'Schutz' unterstellt. In Begriffen der Solidarität drückte sich dies einerseits durch die postulierte Solidarität vom Mann zur Frau aus, andererseits durch die Solidarität der Ledigen mit den Verheirateten, die den Ehemann entlastete und die Gesamtheit der Bevölkerung für den Unterhalt der nichterwerbstätigen Ehefrauen verantwortlich machte.

Neben das emanzipatorische Element in der Solidarversicherung AHV trat so eine Sichtweise, die von einer männlichen Normbiographie ausging, d. h. von einer lebenslänglichen hundertprozentigen Erwerbstätigkeit, und einer delegierten, von der AHV nicht anerkannten Reproduktionsarbeit der Frauen.

In einem historischen Längsschnitt durch vier Jahrzehnte werden die Argumente verfolgt, die zur unterschiedlichen Behandlung von Frauen und Männern oder von Frauen unterschiedlichen Zivilstands vorgebracht wurden. Die wichtigsten Schlussfolgerungen sind:

- Das Ziel, Bedürftigkeit zu eliminieren hat die AHV nie erreicht. Bedürftigkeit wurde bei Frauen eher toleriert als bei Männern (mit Ausnahmen).
- Bei der Akzeptanz emanzipatorischer Frauenforderungen spielten wirtschaftliche Gründe eine ausschlaggebende Rolle. Dies realisierten die Arbeitgeberverbände wesentlich früher als die Gewerkschaften.
- Die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Rentenregelungen nach Geschlecht sind nur im engen Zusammenhang mit der generellen Sozialpolitik zu verstehen, die sich – vor allem in den 60er Jahren – nochmals wesentlich stärker auf die männliche Normbiographie ausrichtete.
- Unter dem Begriff des Familienschutzes setzten sich die Parlamentarier noch in den 60er Jahren mit Vehemenz für Regelungen ein, die Ehefrauen nicht nur in der 'Kinderphase', sondern für immer aus dem Erwerbsprozess ausgliedern wollten.
- Es lässt sich eine andere Argumentationsweise feststellen in den Gremien, in denen Frauen vertreten waren (AHV-Kommission) und in denen, wo dies nicht der Fall war (Parlament bis 1971).
- Bei der zweimaligen Senkung des Rentenalters für Frauen gaben beide Male die patriarchalischen Argumente den Ausschlag.

## **Normative Modelle von Gleichheit und Rechtfertigung Ungleichheiten in alltäglichen Praktiken von Frauen und Männern**

**Patricia Roux, Valérie Perrin, Marianne Modak, Bernard Voutat**

Ziel der Untersuchung ist die Erfassung unterschiedlicher Konzepte von Paaren zur Gleichheit im Alltag sowie der Art und Weise, wie sich diese Auffassungen in der Rollenteilung in den Bereichen Haushalt, Erziehung und Beruf äussern.

Es wurden 400 verheiratete Schweizer Frauen und Männer zwischen 25 bis 60 Jahren mittels eines Fragebogens befragt. Die Studie zeigt, dass die Befragten bezüglich Rollenverteilung in der Ehe und Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sehr unterschiedliche Gerechtigkeitskriterien anwenden, um die Rechte und Pflichten von Frauen und Männern zu definieren. Parität, d.h. die Vorstellung, dass alles strikt gleich aufgeteilt werden müsse, ist eines dieser Kriterien; das Gleichgewicht zwischen den Investitionen jedes Ehepartners ein anderes, wobei hier das Prinzip darin besteht, dass die Frau mit ihrer Hausarbeit die beruflichen Investitionen des Mannes kompensieren kann; und schliesslich haben ungefähr 40% der Befragten starrere, mit der Geschlechtszugehörigkeit verbundene Rollenkonzepte.

Das in der öffentlichen Debatte so präsente Gleichheitskonzept hat also einen sehr allgemeinen und verschwommenen Charakter und lässt zahlreiche Interpretationen zu. Dies ist noch frappanter, wenn man die individuellen Praktiken untersucht. Auf dieser Ebene zeigt die Studie, dass sich faktisch nicht viel verändert hat, und dies ungeachtet der Prinzipien, die bezüglich der Aufgaben und -arbeitsteilung vertreten werden. Diese Praktiken bleiben fundamental ungleich, selbst bei Paaren, die das Gleichheitsprinzip vertreten. Hauptgrund für diese Kluft zwischen Prinzipien und Realität ist, dass die Paare verschiedenste, aus ihrem konkreten Alltag abgeleitete Argumente anführen, die es ihnen erlauben, die von ihnen gelebte inegalitäre Situation zu erklären. Zeitmangel, individuelle Bedürfnisse und Interessen oder die Notwendigkeit, das eheliche bzw. familiäre Gleichgewicht zu wahren sind beispielsweise solche Elemente, die die Ungleichheit zwischen den Partnern so weit legitimieren, dass diese vollkommen undefiniert und akzeptabel, ja sogar gerecht und funktional für die zu bewältigende Alltagsrealität wird.

Ein anderer Prozess, mit dem Männer und Frauen das Problem der Ungleichheit in ihrer persönlichen Situation leugnen, ist der soziale Vergleich: im Vergleich zu anderen schätzt jeder Mann seinen eigenen Beitrag als grösser ein, und auf Seiten der befragten Frauen wird die magere männliche Beteiligung an familiären Aktivitäten im Vergleich zur Situation der Freundinnen als wesentlich grösser empfunden.

So besteht eine Kluft zwischen der Dringlichkeit der öffentlichen Gleichstellungsdebatte und der gelebten Alltagsrealität der Paare. Diese Realität ist insofern zwingend, als sie die Individuen dazu verpflichtet, sich mit Ungleichheiten abzufinden, um funktionieren zu können. Vom Mangel an Infrastrukturen zur Erleichterung von Familienpflichten bis zur Generalisierung der männlichen Vollzeit- und weiblichen Teilzeitarbeit im Beruf, von der Nichtanerkennung der von den Frauen getragenen sozialen Pflichten bis zur Lohnungleichheit, die ihre ökonomische Abhängigkeit verstärkt, legitimiert die ganze soziale Struktur die Fundamente einer Realität, die als gerecht und unüberwindlich empfunden wird. Auf dieser makrosozialen Ebene müsste

folglich angesetzt werden, um die alltäglichen Austauschbeziehungen zwischen Frauen und Männern zu verändern.

## **Wandel der Sonderschutzgebung**

### **Für Frauen im Schweizerischen Arbeitsrecht des 20. Jahrhunderts Regina Wecker, Brigitte Studer und Gaby Sutter**

Am 1. Dezember 1996 wurde das revidierte Arbeitsgesetz in der Volksabstimmung mit einer deutlichen Zweidrittelmehrheit abgelehnt. Damit ist die Diskussion um die Neugestaltung der Arbeitsbedingungen erneut offen; schon kurz nach der Abstimmung wurden die Revisionsarbeiten wieder aufgenommen. Anlass für die Revision war die Auffassung, dass das Arbeitsgesetz – und besonders das darin enthaltene Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie – nicht mit dem Gleichstellungsauftrag der Bundesverfassung (Art.4 BV) zu vereinbaren sei. Diese Auffassung löste dann allerdings die Revision des gesamten Gesetzes aus.

Von dieser Diskussion ausgehend, fragen die Autorinnen nach Entstehungsgeschichte und politischem Kontext dieser Schutzgesetzgebung, nach Auswirkungen auf die gesellschaftliche Stellung von Frauen im allgemeinen und auf ihre Arbeitsmarktsituation im besonderen. Den theoretischen Rahmen bildet das Konzept, dass Geschlecht und Geschlechterdifferenz nicht feststehende "Tatsachen" sind, sondern Konstruktionen, die durch tägliches Handeln, Diskurse, Gesetze und Normen hergestellt werden.

Für den Entstehungskontext der Schutzbestimmungen für Frauen ist der internationale Zusammenhang wichtig, wurde doch das Nachtarbeitsverbot unmittelbar nach dem ersten Weltkrieg zusammen mit anderen sozialpolitischen Zielen wie z.B. dem Achtstundentag, einem bezahlten Mutterschaftsurlaub und Gleichem Lohn für Gleiche Arbeit als Instrument zur Sicherung des sozialen Friedens angesehen. In der Schweiz wurde der Zusammenhang dieser Massnahmen gelöst und im wesentlichen nur das in der Fabrikindustrie bereits bestehende Nachtarbeitsverbot auf das Gewerbe ausgedehnt. Ein allgemeiner, bezahlter Mutterschaftsurlaub wurde ebenso verhindert wie eine ökonomische Gleichstellung von Männern und Frauen.

Darin wird deutlich, dass in der Schweiz im 20. Jahrhundert keine Neuordnung sondern eine Festschreibung des Status Quo erfolgte und zwar sowohl in Bezug auf die Geschlechterordnung, wie auch auf die Strukturierung des Arbeitsmarktes. Die weibliche Arbeitskraft wurde als "schützenwert" aber gleichzeitig auch als klar von der männlichen verschieden und damit als zweitrangig definiert. Zentral für die Herstellung und die Aufrechterhaltung der Differenz war, dass Frauen in jedem Fall über die Familie definiert wurden und dass, je nach diskursivem Kontext, entweder familiäre "Pflichten" der verheirateten Frauen oder die Tatsache, dass sie als ledige Frauen nicht für eine Familie aufzukommen hatten, zur Legitimation ihrer Minderberechtigung beigezogen wurden. Diese unterschiedliche Kontextualisierung erlaubte auch widersprüchliche Konstruktionen bei denen einerseits die weibliche Arbeitskraft zwar allgemein als

speziell schützenswert galt, die Mutterschaft aber arbeitsrechtlich nur minimal gesichert wurde und ökonomisch völlig ungeschützt blieb. Diese Diskrepanz blieb auch bei Schaffung des Arbeitsgesetzes von 1964 bestehen.

Beides zusammen erhielt die Differenz zwischen Männern und Frauen aufrecht und definierte Frauen als defizitäre Arbeitskräfte. Das bedeutet, dass eine ersatzlose Abschaffung des Nachtarbeitsverbots für Frauen keine wirksame Gleichstellungspolitik ist. Die vielfältigen Interdependenzen zwischen Sonderschutzgesetzen für Frauen, zwischen Mutterschaftsbestimmungen und diskriminierter Stellung auf dem Arbeitsmarkt, zwischen Definition von männlicher und weiblicher Erwerbsqualifikation und gesellschaftlicher Konstruktion von Geschlecht zeigen, dass die punktuelle "Gleichstellung" von Frauen im Bereich der Nachtarbeit nicht geeignet ist, die Geschlechterhierarchie auch nur leicht zugunsten von Frauen zu verändern. Eine nachhaltige Gleichstellungspolitik muss die Verbindung zwischen arbeitsrechtlicher und ökonomischer Gleichstellung, allgemeinem Gesundheitsschutz und ökonomischer Sicherheit im Falle der Mutterschaft herstellen.

## **Die ExpertInnengruppe**

**Prof. Dr. Ingeborg Schwenzer** (Präsidentin), Institut für Rechtswissenschaft, Universität Basel, Maiengasse 51, 4056 Basel, Tel. 061/267 25 00

**Prof. Dr. Gabrielle Antille**, Laboratoire d'économie appliquée, Université de Genève, 2 rue Dancet, 1211 Genève 4, Tel. 022/705 77 88

**Prof. Dr. Andreas Auer**, 3 rue Rudolf Tschumi, 1201 Genève, Tel. 022/705 85 31

**Prof. Dr. Pierre Bühler**, Faculté de théologie, Université de Neuchâtel, Faubourg de l'Hôpital 41, 2000 Neuchâtel, Tel. 032/724 30 40

**Dr. Laura Cardia-Vonèche**, Institut de médecine sociale et préventive, CMU, Rue Michel-Servet 1, 1211 Genève 4, Tel. 022/702 57 21

**Dr. Martine Chaponnière**, 16 rue de l'Hôtel-de-Ville, 1204 Genève, Tel. 022/310 69 79

**Prof. Dr. Heinz Hausheer**, Zivilistisches Seminar, Falkenplatz 9, 3012 Bern, Tel. 031/631 37 96

**Dr. Ursula Pia Jauch**, Philosophisches Seminar, Universität Zürich, Culmannstr. 1, 8006 Zürich, Tel. 01/257 28 55

**Dr. Claudia Kaufmann** (Bundesvertreterin), Generalsekretariat EDI, Inselgasse, 3003 Bern, Tel. 031/322 80 37

Referentin:

**Prof. Dr. Beatrix Mesmer**, Kutscherweg 28, 3047 Bremgarten, Tel. 031/301 63 38

Programmleitung:

**Prof. Dr. Thanh-Huyen Ballmer-Cao**, Département de science politique, Université de Genève, Uni-Mail, Bd. Carl-Vogt 102, 1211 Genève 4, Tel. 022/705 83 61

**Dr. Eva Nadai**, Institut für Soziologie, Lerchenweg 36, 3000 Bern 9, Tel. 031/631 48 11

Sekretariat:

**Dr. Christian Mottas**, Schweizerischer Nationalfonds, Wildhainweg 20, 3001 Bern, Tel. 031/308 22 22