

FRAUEN IM KVZ

frei



INFO-PARTNER



010048

WAS WOLLEN SIE?

Wir Kaufleute

Kaufmännischer Verband Zürich

2014

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
I DIE VORGESCHICHTE	
1. Zur Geschichte der Frauen im Kaufmännischen Verband	4
2. «Die politische Frau ist mir ein Greuel»	6
3. Und heute?	7
4. Aufbau und Durchführung der Umfrage	8
II DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE	
1. Einleitung	9
2. Zum Arbeitsplatz	12
2.1 Das Büro	13
2.2 Hilfsmittel für Schreibarbeiten	14
2.3 Zufriedenheit mit den Hilfsmitteln	14
3. Zur Chancengleichheit im Betrieb	17
4. Zum Betriebsklima	19
5. Überforderung – Unterforderung	21
Körpersymptome	
6. Information im Betrieb	23
7. Zur Arbeitszeit	24
8. Zufriedenheit bei der Berufstätigkeit	27
9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	28
10. Weiterbildungsmöglichkeiten und -wünsche	28
III STATISTISCHE ANGABEN ÜBER DIE BEFRAGTEN	31

Korrigenda zur Broschüre: "FRAUEN IM KVZ - WAS WOLLEN SIE?"

Seite 18, 2. Abschnitt, 1. Satz

"Weniger als 2/3 unserer Befragten erfahren eine ungeteilte Wertschätzung ihrer Arbeit."

sollte heissen:

"Knapp 2/3 unserer Befragten erfahren eine ungeteilte Wertschätzung ihrer Arbeit."

Seite 26, 2. Abschnitt, 2. Satz

"Nur gut die Hälfte aller Befragten kann die Ueberzeit überhaupt kompensieren."

sollte heissen:

"Allerdings kann die überwiegende Anzahl der Befragten ihre Ueberzeit kompensieren."

EINLEITUNG

Bis anhin fristete die Frauenfrage innerhalb unseres Kaufmannischen Verbandes ein "Mauerblumchen-Dasein". Vorurteile gegenüber Frauen sitzen tief verankert. Männer dominieren bis heute die Leitungsorgane in einem Ausmass, das nicht ihrer zahlenmassigen Vertretung entspricht. Es ist nun an der Zeit, dem guten Drittel aller Verbandsmitglieder - den Frauen - Raum und Gehör für ihre Anliegen zu verschaffen. In unseren Augen gilt es, vor allem Werte wie Selbstachtung, Selbstbewusstsein und Solidarität unter den Frauen zu fordern. Weibliche Werte wie Teamfähigkeit etc. müssen auch im Geschäftsleben unterstützt werden. Veränderungen im gemeinschaftlichen Rahmen bringen eine breitere Besserstellung der Frau, aber auch eine menschlichere Gesellschaft - und genau dies streben wir an!

Der Vergleich der Altersstruktur zwischen den männlichen und weiblichen Mitgliedern des KV Zürich zeigt interessante Ergebnisse:

- Bei den unter Zwanzigjährigen sind gleich viele Frauen wie Männer organisiert.
- Mit dem Alter nimmt der Organisationsgrad der Frauen - verglichen mit den Männern - stark ab.

Trotz dieser vielversprechenden Trends muss der Anteil der Frauen, die sich für ihre Interessen - auch organisiert - einsetzen, verbreitert werden, soll der Kampf für Gleichberechtigung zum Erfolg führen. Und dies unabhängig von der aktuellen Konjunktur, die einen Mangel an bewährten Fachkräften offenkundig werden liess und so zum Ruf nach der Frau im Büro führte! In diesem Sinne wurde auch die Frauen-Umfrage lanciert.

Wir sind ein traditioneller Verband mit jungen und aktiven Mitgliedern. Insgesamt sind bei uns die besser qualifizierten Angestellten organisiert. Darauf weist einerseits die Arbeitsplatzsituation hin - bloss runde 16 Prozent arbeiten in einem Grossraumburo - anderseits aber auch ein Durchschnittslohn, der über Fr. 4'300.-- liegt. Unsere Umfrage beschreibt somit vor allem die Situation der selbstbewussteren, gutqualifizierten und gutverdienenden weiblichen Angestellten. Die Situation der durchschnittlichen Angestellten dürfte beträchtlich schwieriger und diskriminierender sein.

Bedenkenswert fallen die Angaben zu einzelnen Aspekten wie zum Beispiel zur "Chancengleichheit" aus :

- Knapp die Hälfte der Frauen berichtet, bezüglich "Aufstiegsmöglichkeiten" bestünde keine Chancengleichheit.
- Ein Drittel der Frauen erhält nicht den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit! Ein weiteres Drittel "weiss nicht".
- Rund ein Drittel der antwortenden Frauen werden in ihrer persönlichen Entwicklung kaum gefördert. Etwa 40 Prozent bloss teilweise.
- Eine unbefriedigende, inhumane Arbeitssituation führt zu erhöhter Krankheitsanfälligkeit und körperlichen Schaden: ein knappes Drittel der im Kaufmannischen Verband organisierten Frauen leidet unter der beruflichen Situation so stark, dass sie gesundheitlichen Schaden davontragen.

Um diese Missstände anpacken und in unseren Verhandlungen mit den Arbeitgebern einfließen lassen zu können, benötigen wir eine aktive, fordernde Basis, die sich in ihrem Betrieb für ihre Rechte einsetzt, die

Herausforderung der Gleichberechtigung annimmt und die Rolle der Handelnden in Verantwortung für ihre Situation übernimmt. Wir gehen davon aus, dass im privaten, sozialen und beruflichen Bereich die Zufriedenheit wächst, je grösser der Handlungsspielraum und die Selbstverantwortung sind.

Der KV Zürich will hier ein Gefäss sein und Anstösse für Bewusstwerdungsprozesse für Frauen und Männer anbieten mit der Absicht, ein Netz für fachliche und persönliche Unterstützung knüpfen zu lassen, damit wir gemeinsam eine menschlichere Welt - auch menschlichere Arbeitswelt - mitgestalten können.

KAUFMANNISCHER VERBAND ZÜRICH
Ressort Frauen

Madlen Binder

Teil I

DIE VORGESCHICHTE

1. Zur Geschichte der Frauen im Kaufmännischen Verband

Seit 1890, als die ersten weiblichen Angestellten in den Kontoren Einzug hielten, hatte die "Frauenfrage" schon unzählige hitzige Diskussionen bei Vereinsversammlungen ausgelöst und schliesslich gar zu einigem Krach mit Bund und Behörden geführt. Nur widerwillig und unter Androhung des Subventionsentzuges hatte der Verband ab 1900 seine Schulen auch den Frauen geöffnet.

Natürlich war damit die "Frauenfrage" noch längst nicht vom Tisch gewischt - erst recht entbrannte jetzt die Diskussion darüber, ob die Frauen als Mitglieder in den Berufsverband aufgenommen werden sollten oder nicht. Nach zweimaliger Ablehnung im SKV beschloss die Delegiertenversammlung im Jahre 1918 - also vor 70 Jahren - uns Frauen als Mitglieder in den Verband zuzulassen.

Freilich hatten die Männer damit ihre Vorbehalte nicht von einem Tag auf den anderen fallengelassen. Noch heute halten sie teilweise am bürgerlich verankerten Familienideal fest, wonach der eigentliche Platz der Frau in Haushalt und Familie, nicht aber im Erwerbsleben sei.

Die Frauen begannen sich innerhalb des Verbandes zu organisieren, und in vielen Sektionen gründeten sie die sogenannten "Kolleginnengruppen", die sich mit standespolitischen Themen beschäftigten, Veranstaltungen zur Weiterbildung und mit Frauenthemen anboten und auch die solidarische Geselligkeit und das kollegiale Zusammengehörig-

keitsgefühl pflegten. Um die Anliegen der erwerbstätigen Frauen auch auf der gesamtschweizerischen Ebene besser anbringen zu können, wurden engere Kontakte unter den verschiedenen Sektionen des SKV geknüpft und die Vertretung der Frauen im Zentralvorstand und in den Sektionsvorständen gefordert.

Immer schon hing die Stellung der erwerbstätigen Frau stark von der Konjunkturlage ab. Während der Krise von 1921/22, erst recht aber in den Jahren des grossen Wirtschaftszusammenbruches um 1929, mussten die berufstätigen Frauen zahlreiche Anfeindungen ertragen, die auch im KV ihre Auswirkungen zeigten. Im Jahresbericht des SKV von 1929 wurden die Ergebnisse einer durchgeführten Umfrage über die Lohnverhältnisse der weiblichen Angestellten um 1928/29 zusammenfassend dargestellt :

während die Männer ein mittleres Jahreseinkommen von Fr. 5628.-- erzielten, erhielten die weiblichen Angestellten Fr. 3408.--, also Fr. 2200.-- weniger. Generelle Vorurteile verhinderten schon damals einen beruflichen Aufstieg der Frauen, obwohl "viele Kolleginnen sehr verantwortungsvolle Stellungen einnahmen, ohne weder den Titel noch das Gehalt einer 'graduierten Angestellten' zu haben"¹.

1933 schliesslich wurde der Antrag auf Ernennung einer 'Zentralkommission der weiblichen Mitglieder im SKV' einstimmig angenommen.

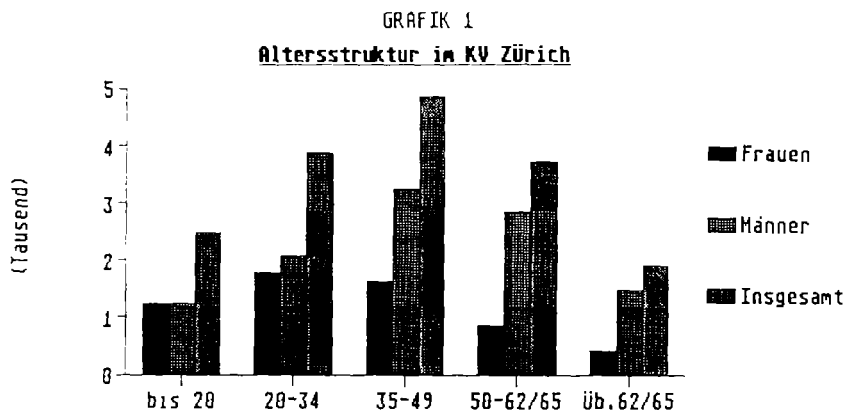
So wurden vor 55 Jahren unsere heutigen Strukturen begründet, die wegweisend waren für die Bildung des Frauenausschusses SKV und des Clubs F & B (Frau und Bildung).

¹ Jahresbericht SKV 1929, S. 89 ff.

2. "Die politische Frau ist mir ein Greuel"

Was einst ein Vorstandsmitglied des KV Zürich im Jahre 1918 aussprach, ist auch heute noch kein alter Hut. Die geausserte Befurchtung, dass es bei der Interesselosigkeit der männlichen Mitglieder passieren könne, eines Tages den Vorstandstisch mit Frauen besetzt zu finden,² ist allerdings unbegründet geblieben: in den Sektionsvorständen beträgt die Zahl der Frauen gesamtschweizerisch 23 Prozent, und im Zentralvorstand finden sich unter 38 Mitgliedern gar nur vier Frauen (Stand 1987: 10.5 Prozent). Trotz frühen organisatorischen Vorkehrungen und starkem Engagement ist es also nicht gelungen, frauenspezifische Interessen gebührend in die Verbandsleitung einzubringen.

Bis anhin hatten wir ausser der Anzahl Männer und Frauen keinerlei detaillierte Angaben über die Zusammensetzung der Aktivmitgliedschaft im Verband. Deshalb ist es in diesem Zusammenhang interessant, sich die Altersstruktur der Frauen und Männer vor Augen zu halten :



2 Artikel "Alte Zöpfe fallen schwer" in SKZ Nr.27, 8. Juli 1988.

3. Und heute ?

Die Stagnation der 60er-Jahre, als der Anteil der Frauen im KV gesamtschweizerisch sank, ist heute überwunden. Die Frauen, die in der Arbeitswelt der Buros ja längst eine Mehrheit stellen, sind auch im Mitgliederbestand des KV immer häufiger vertreten und haben die Marke von 35 Prozent inzwischen überschritten. Von den 16'843 Mitgliedern im KVZ - der grossten Arbeitnehmerorganisation im Raume Zurich - sind 5'914 Frauen und 10'920 Manner (Stand Juli 1988). Dabei muss jedoch erwähnt werden, dass nur ein kleiner Teil der Buroangestellten organisiert ist. In der Agglomeration Zurich sind gemäss Angaben vom ZA/Nov.1987³ 60'976 Frauen und 37'758 Manner in diesem Arbeitsbereich beschäftigt. Im Verband sind also bloss etwa 10 Prozent aller Frauen gegenüber rund 30 Prozent der Manner organisiert.

Auf der Vorstandsebene unserer Sektion sind die Frauen ebenfalls noch massiv untervertreten: im 15-kopfigen Vorstand nehmen nur gerade zwei (!) Frauen einen Sitz ein, obwohl ihnen anteilsmässig deren fünf zustehen wurden.

Davon ausgehend, dass Frauen durch ihre gesellschaftliche Situation spezifische Probleme und Interessen haben, ergibt sich für einen Berufsverband die Notwendigkeit, ein Bild vom Alltag der "normalen kaufmannischen Angestellten" zu erhalten. Nur so kann er einerseits in seiner Berufspolitik darauf reagieren und andererseits die Mitgliedschaft attraktiv machen. In diese Richtung zielen verschiedene aktuelle Bemühungen und Schritte des KV Zurich :

³ 'Zürcher Angestellte', Nr. 11, Nov. 1987: 'Unsere Welt in Zahlen und Fakten'.

- Broschüre "Manchmal macht mich das rasend": Sekretarinnen äussern sich zur Veränderung der Büroarbeit - Auswertung und Analyse von Erfahrungen im Büroalltag; Arbeitsgruppe Frau und Computer des KV Zurich (1987).
- Aktive Frauen-Kerngruppe im KV Zurich seit Januar 1988.
- Aktives Engagement im Frauenausschuss des SKV.
- Durchführung der vorliegenden Frauen-Umfrage.

4. Aufbau und Durchführung der Umfrage

Der engsten Mitarbeiterin des Geschäftsleiters, Madlen Binder, obliegt neben der Führung des Verbandssekretariates unter anderem auch die Organisation von Veranstaltungen und Weiterbildungskursen für Frauen. Ihr grosses Engagement in Frauenfragen äussert sich nicht zuletzt im Anliegen, die Angebote auch gezielt auf die Interessen und Bedürfnisse der Frauen auszurichten.

Der Verband hat es sich zur Aufgabe gemacht, wieder näher an die Mitglieder heranzukommen. So wurden bereits 1986 die JUGA-Mitglieder (KV-Stifte) und 1987 das Verkaufspersonal über ihre berufliche Situation befragt.

Wir wollten nun wissen, mit welchen Problemen sich unsere weiblichen Mitglieder bei ihrer Arbeit konfrontiert sehen, wo sie der Schuh drückt und was sie speziell interessiert.

Anfangs 1988 wurden die Entwürfe der Umfrage einer Kontrollgruppe vorgelegt und nochmals überarbeitet. Der vierseitige Fragebogen wurde folgendermassen aufgebaut :

1. Angaben der Branche und des Arbeitsplatzes.
2. Fragen zu den Problemkreisen von Chancengleichheit und Betriebsklima.
3. Weiterbildungsbedürfnisse und Interessen.
4. Fragen zur Person (Zivilstand, Arbeitszeit, Lohn, etc.).

Ende Februar 1988 versandten wir 4'681 Fragebogen an alle weiblichen Mitglieder der Sektion Zurich, ausgenommen die JUGA-Mitglieder, die ja schon 1986 befragt wurden. 1'223 ausgefüllte Bogen haben wir zurückerhalten, was einer Rücklaufquote von 26.1 Prozent entspricht. 64 Bogen, die meist nur teilweise ausgefüllt waren, mussten wir ausscheiden. Insgesamt konnten wir für die Auswertung 1'159 Fragebogen (=100 Prozent) verwenden.

Die Ergebnisse stellen wir Ihnen im Total aller Aussagen oder, wenn grosse Abweichungen vom Gesamttotal zu verzeichnen sind, nach den Kriterien der Altersgruppen oder der momentanen Branchenzugehörigkeit vor (Interessierte erhalten im Sekretariat die Detailangaben).

Teil II

DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

1. Einleitung

Im folgenden Teil sind die Ergebnisse und Resultate der Untersuchung dargestellt und interpretiert. Einleitend werden die Altersstruktur und die Branchenzugehörigkeit, die im Quervergleich ein differenzierteres Bild ermöglichen, dargestellt.

Das Alter der befragten Frauen

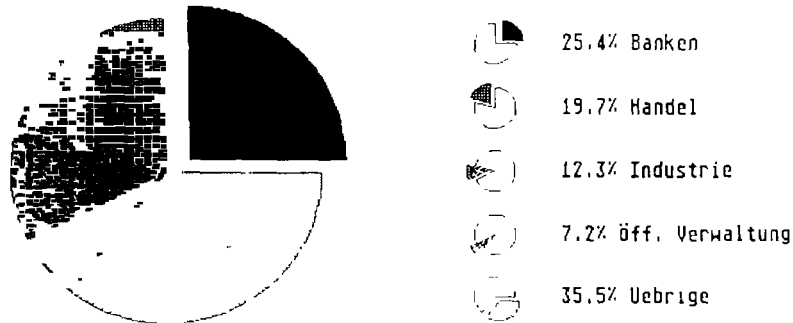
n = 1159 = 100 %

1. Altersgruppe 20-34 Jahre:	489	42.2%
2. Altersgruppe 35-49 Jahre:	484	41.8%
3. Altersgruppe 50-62 Jahre:	186	16.0%
TOTAL	1159	100.0%

Die Altersangaben der auswertbaren Fragebogen entsprechen der Altersverteilung der gesamten weiblichen Mitgliederstruktur (vgl. Grafik 1). Die obige Einteilung in die drei Altersgruppen wird für die gesamte Auswertung übernommen.

Grafik 2

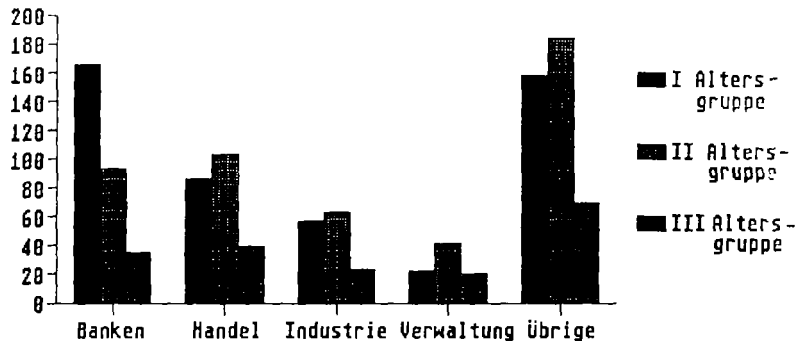
Branchenzugehörigkeit*



- * - Banken inkl. Versicherungen und Treuhandburos
- Handel beinhaltet Gross- und Detailhandel sowie die Warenhauser.

Der grösste Teil unserer Frauen arbeitet im Bereich "Uebrige Dienstleistungen", worunter beispielsweise handwerkliche Betriebe, Ingenieurburos, Anwaltpraxen etc. zu verstehen sind. Der Bereich "Oeffentliche Verwaltung" steht mit 7.1 Prozent der Befragten am Schluss (sind Verwaltungsangestellte eher beim VPOD organisiert?).

Grafik 3
Branchen nach Altersgruppen

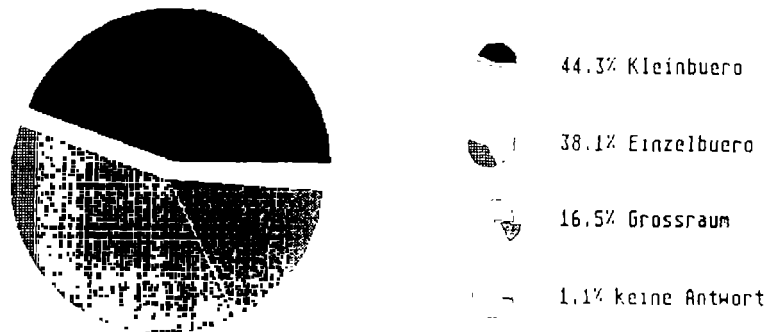


Auffallend ist hier, dass von den bei den Banken beschäftigten Frauen mehr als die Hälfte der 1. Altersgruppe angehören. Es ist anzunehmen, dass viele weibliche Bankangestellte entweder ihre Berufstätigkeit infolge Heirat aufgeben oder mit dem Aelterwerden die Branche wechseln. Die Altersverteilung in den ubrigen Branchen ist mit einer Ausnahme relativ ausgeglichen: in der Verwaltung arbeiten weniger jungere Frauen - dort scheinen sich vorwiegend Angestellte der 2. Altersgruppe wohl zu fühlen.

2. Zum Arbeitsplatz

2.1. Das Büro

Grafik 4
Grösse des Büeros



Es scheint typisch zu sein für unsere Mitglieder, dass bloss 16.5 Prozent in Grossraumbüros arbeiten und mehr als doppelt so viele im eigenen Büro. Am verbreitetsten allerdings ist das Zweier- oder Kleinbüro. Ob diese Aussage aber auf den Grossteil der weiblichen kaufmännischen Angestellten überhaupt zutrifft, ist mehr als fraglich. Hat diese Einteilung vielleicht mit dem Alter der Arbeitnehmerinnen zu tun?

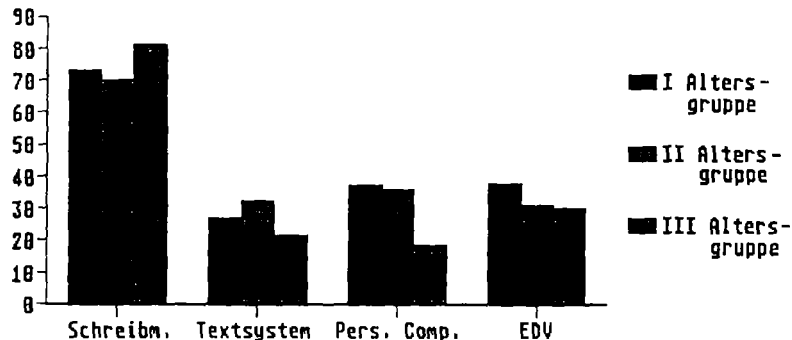
Grafik 5
Bürogrösse nach Alter



Hier zeigt sich, dass von der jüngsten Altersgruppe 20 Prozent im Grossraumbüro arbeiten. Im Zweier- oder Kleinbüro arbeiten in der jüngsten Alterskategorie am meisten Mitglieder (52 Prozent), wohingegen dort der Anteil an Einzelbüros am geringsten ist. In der 3. Altersgruppe hingegen arbeitet beinahe jede zweite Frau für sich allein (48.4 Prozent).

2.2. Hilfsmittel für Schreibarbeiten

Grafik 6
Techn. Hilfsmittel nach Alter



Die altbewährte Schreibmaschine ist trotz der weitgehend realisierten Computerisierung der Hilfsmittel unübersehbar. Dies ist jedoch stark vom Alter der Benutzerin abhängig: je höher das Alter ist, desto weniger werden Textsystem, PC und EDV eingesetzt. Am auffälligsten ist diese Tendenz beim Einsatz des Personal Computer. In der 1. Altersgruppe arbeiten damit 37 Prozent, bei der 3. Gruppe sind es nur noch 18.3 Prozent. In Bezug auf die Schreibmaschine verhält es sich genau umgekehrt: dort steigt die Verbreitung von 73 Prozent auf 81.2 Prozent.

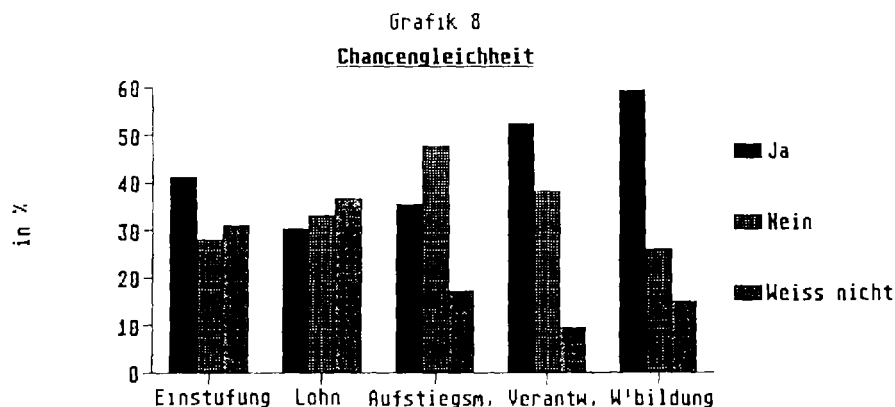
Bei den Banken ist die Modernisierung der Hilfsmittel am weitesten fortgeschritten, gefolgt von Industrie und Handel. Am schlechtesten ausgebaut ist diesbezüglich die Oeffentliche Verwaltung.

2.3. Zufriedenheit mit den Hilfsmitteln

Zufrieden	84.6 %
Unzufrieden	15.3 %
Keine Antwort	0.1 %
n = 1159	= 100.0 %

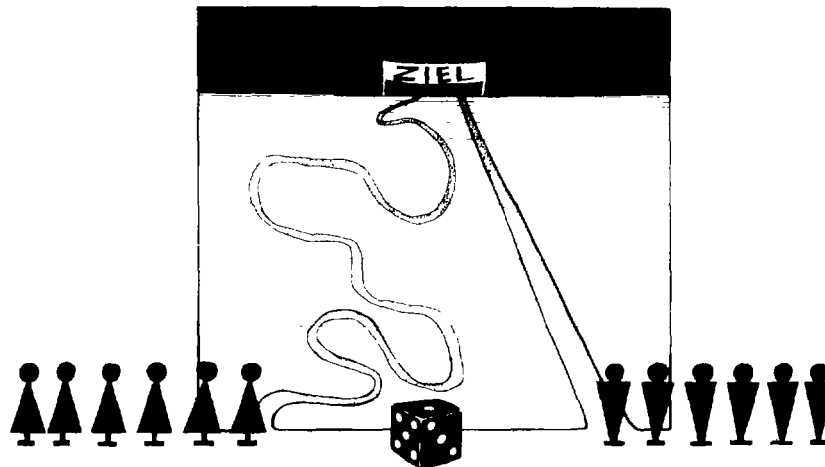
Der uberaus hohe Anteil der Zufriedenen erstaunt, wobei die Zufriedenheit bei den altesten Befragten am kleinsten ist. Branchenspezifisch sind die Unterschiede ahnlich des Einsatzes der neuen Hilfsmittel am Arbeitsplatz zu werten: in der Industrie, wo der PC am starksten verbreitet ist, ist die Zufriedenheit am grossten, wahrend in der Oeffentlichen Verwaltung die Zufriedenheit wie auch die Verbreitung der drei neueren Systeme am geringsten ausfallt.

3. Zur Chancengleichheit im Betrieb



Auch in der Lohnfrage ist es nach Aussage unserer Mitglieder nicht bestens bestellt. Weniger als ein Drittel nimmt an, dass für gleiche Arbeit gleicher Lohn bezahlt wird. Ein Drittel verneint die Frage direkt, ein weiteres Drittel weiss darüber (im Zeitalter der "totalen Information"!) nicht Bescheid. Eine schweizerische Untersuchung⁴ zu diesem Thema weist nach, dass in Berücksichtigung aller Faktoren, die zum geschlechtsspezifischen Unterschied beitragen, 10 Prozent Lohndifferenz bleibt, die nur auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Andere Quellen nehmen gar eine noch höhere Quote in der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz an.

In unserer Untersuchung erhalten wir Antwort auf die Frage, ob gleiche Löhne bezahlt werden, nicht aber, wie hoch der Unterschied ist.



⁴ 'Die Stellung der Frau in der Schweiz', Bericht der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, Teil I, Seite 76 ffg.

Etwas mehr Gleichberechtigung als im Lohn erfahren unsere Mitglieder in der Einstufung beim Stellenantritt, sodass anzunehmen ist, dass die höhere Lohndifferenz bei Beförderungen entsteht, was wiederum belegt wird durch die Ungleichheit beim Aufstieg. Die Frage der Einstufung erachten wir als entscheidend, können sich Männer doch im allgemeinen besser "verkaufen" als Frauen, die aufgrund ihrer Sozialisation ihren beruflichen Wert oft unterschätzen. Gerade bei unseren Mitgliedern, die in der Regel unverheiratet sind und keine Kinder haben - also auch keinen Berufsunterbruch aufweisen - bedeutet die schlechtere Einstufung und Entlohnung eine grosse Ungerechtigkeit, zumal der Anspruch der Chancengleichheit gesellschaftlich unbestritten ist und auch gesetzliche Verankerung erfahren hat.

Verhältnismässig gut steht es mit der Chancengleichheit bezüglich Verantwortung / Kompetenz, da mehr als die Hälfte der befragten Frauen diese Frage bejaht.

Bei der Betrachtung der altersmassigen Verteilung in der Einschätzung der Gleichberechtigung erhalten wir ein überaus deutliches Bild: je älter die befragten Frauen sind, umso schlechter bewerten sie generell die Chancengleichheit. Die einzige Ausnahme finden wir bei der mittleren Altersgruppe, die im Bereich der Verantwortung am wenigsten Gleichberechtigung erlebt. Die Gründe für diese eindeutige Tendenz sind unklar: ist es so, dass sich Jüngere kämpferischer für ihre Anliegen einsetzen, oder nehmen ältere, erfahrenere Berufstätige ihre Situation besser wahr?

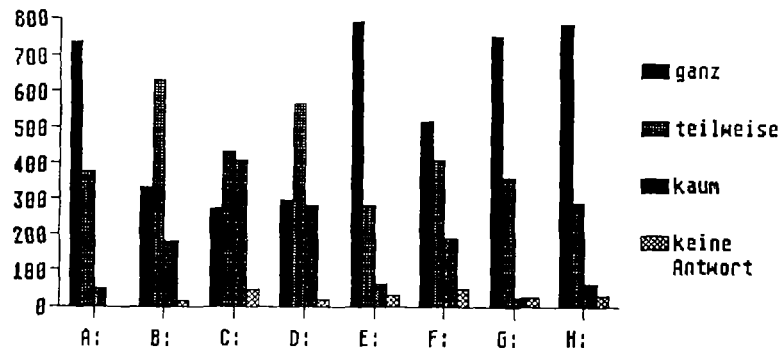
Beim Kampf für eine gleichberechtigte Behandlung der Frauen am Arbeitsplatz ist das Berufsbild des kaufmannischen Mitarbeiters

von Bedeutung: in der Regel handelt es sich um eine zudienende Arbeit, die in direkter Abhängigkeit zum - meist männlichen - Vorgesetzten steht. Diese Eigenschaft und die Tatsache, dass in Büroberufen vornehmlich unverheiratete Frauen arbeiten - deren Sozialstatus auch heute noch geringer ist - erschwert die Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen. Eine weiterführende und präzisere Untersuchung (z.B. mit Berücksichtigung von verschiedenen Lohnreglementen) wäre angezeigt und hilfreich.

4. Zum Betriebsklima

Grafik 9

Zum Betriebsklima



A: Arbeit geschätzt

B: Mitbestimmung

C: Persönliche Entwicklung

D: klare Arbeitsanweisungen

E: Zeitlicher Spielraum

F: Konfliktaustragung

G: Innenkontakte befriedigend

H: Aussenkontakte befriedigend

Die Zufriedenheit mit der Arbeit wird wesentlich beeinflusst durch das Betriebsklima, welches ein zentraler Punkt für die Humanisierung der Arbeit ist. Es ist nicht zu übersehen, dass sich einzelne Faktoren im Widerspruch zur allgemeinen Rationalisierungstendenz bewegen können und so die

Entwicklung des Betriebsklimas von Arbeitnehmerseite besonders sorgfältig verfolgt werden muss.

Weniger als 2/3 unserer Befragten erfahren eine ungeteilte Wertschätzung ihrer Arbeit. Allerdings sind es nur gerade 4 Prozent, deren Arbeit kaum oder nicht geschätzt wird. Bedenklich ist aber - vor allem aus Frauensicht - der geringe Anteil derjenigen, die in ihrer persönlichen Entwicklung gefordert werden. Ein Grund dafür besteht wohl in der Angst der Vorgesetzten, ihre Untergebenen bei einer persönlichen Forderung zu verlieren.

Schlecht bestellt ist es auch mit der Erteilung klarer Arbeitsanweisungen. Hingegen werden die Beziehungen zu KollegInnen und nach aussen als mehrheitlich gut bezeichnet.

Im Altersvergleich zeigt sich eine Parallele mit der Einschätzung bezüglich der Chancengleichheit: je jünger, desto besser wird das Betriebsklima bewertet. Die positiven Werte in der 3. Altersgruppe sind, ausser in der Frage der klaren Arbeitsanweisungen, überall am tiefsten. Die zentrale Frage nach der Wertschätzung der Arbeit sinkt von 68.3 Prozent bei den jüngeren Mitarbeiterinnen gar auf 53.8 Prozent bei den Älteren. In der persönlichen Entwicklung fühlen sich nur gerade 15.6 Prozent der 3. Alterskategorie gefordert. Auch das Verhältnis mit dem Vorgesetzten verschlechtert sich deutlich.

Branchenspezifisch sind die Unterschiede, mit Ausnahme der öffentlichen Verwaltung, eher gering. In der öffentlichen Verwaltung ist die Anerkennung der Arbeit allgemein sehr gering; aber auch die anderen Faktoren werden in der Regel bedeutend schlechter

eingestuft. Am stärksten fällt der Unterschied im Verhältnis zu den KollegInnen ins Gewicht, denn nur knapp die Hälfte der Befragten erachtet die diesbezüglichen Beziehungen als befriedigend.

5. Ueberforderung - Unterforderung

Ueberfordert	18.5 %
Nicht ueberfordert	80.3 %
Keine Antwort	1.2 %
n = 1159	= 100.0 %
Unterfordert	23.3 %
Nicht unterfordert	70.3 %
Keine Antwort	6.4 %
n = 1159	= 100.0 %

Bei dieser Frage gilt es herauszufinden, wie die Frau auf die Ansprüche, die an sie gestellt werden, reagiert. Die Situation der kaufmannischen Angestellten ist insofern speziell, als sie in einem besonders ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnis steht. Die Sekretarin ist - etwas übertrieben ausgedrückt - die Hausfrau in der Arbeitswelt.



Sie bugelt zwar keine Hemden, wohl aber Missverständnisse aus. Sie halt Störungen von aussen fern, raumt anstelle der Wohnung das Büro auf, stellt Blumen und Kaffee für Gäste bereit etc.. Natürlich stimmt dieses Bild nicht für alle Sekretarinnen. Gerade im Zusammenhang mit der galoppierenden Veränderung im Bürobereich kann die kaufmännische Angestellte immer mehr zum Partner einer Maschine resp. des Computers werden. Aber auch in dieser Situation hat die Frage nach der Ueber- bzw. Unterforderung eine zentrale Bedeutung.

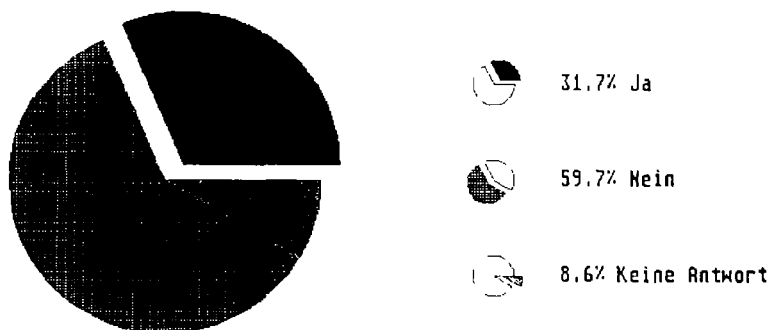
Die Antworten auf diese Frage sind besorgniserregend: mehr als 2/5 der Befragten sind entweder über- oder unterfordert. Noch häufiger als die Ueberforderung wird die Unterforderung genannt. Ob dies daran liegt, dass die Frau sich aus sozialen Gründen lieber als unterfordert bezeichnet, oder ob die Vorgesetzten die Kapazität ihrer Mitarbeiterinnen tatsächlich zu wenig nutzen, kann leider nicht beantwortet werden.

Im Vergleich nach dem Alter bestätigt sich das bereits gefestigte Bild: je älter, desto stärker fühlt sich die Frau überfordert. In der 3. Alterskategorie bezeichnen sich bereits 28.5 Prozent als überfordert, während parallel dazu die Unterforderung abnimmt.

Branchenspezifisch sind die Unterschiede gering. Hervorstechend sind einzig die Bankangestellten, welche gleichzeitig am wenigsten überfordert und am stärksten unterfordert sind.

5.1. Körpersymptome

Grafik 11
Körperliche Beschwerden der Frauen



367 Befragte erwähnten körperliche Symptome aufgrund von Ueber- resp. Unterforderung, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Folgende "Rangliste" hat sich herauskristallisiert:

Nervosität, Erschöpfung	33.5 %
Depressionen, Gereiztheit	11.7 %
Schlafstörungen	10.6 %
<u>1. Zwischentotal</u>	<u>55.8 %</u>
Kopfschmerzen, Migräne	22.1 %
Rücken- und Nackenschmerzen	18.5 %
Augenprobleme	2.7 %
<u>2. Zwischentotal</u>	<u>43.3 %</u>
Magen-/Verdauungsbeschwerden	24.0 %
Kreislauf-/Herzbeschwerden	12.0 %
Infektionen und Fieber	1.9 %
<u>3. Zwischentotal</u>	<u>37.9 %</u>
n = 367 =	100.0 %

Gefühle der Ueber- und Unterforderung können sich mit der Zeit im Körper in schmerzhafter Weise bemerkbar machen: über 30 Prozent aller Befragten behaupten, körperliche Beschwerden entwickelt zu haben. Auffällig viele (8.6 Prozent) geben keine Antwort. Je älter Frauen sind, desto häufiger werden Symptome dieser Art beobachtet.

Branchenspezifisch sind die Unterschiede sehr gering, mit Ausnahme der Bankangestellten, die deutlich weniger Krankheiten angeben.

Bereits 1979 veröffentlichte der "Zürcher Angestellte"⁵ eine Untersuchung über körperliche Beschwerden von Frauen, die am Bildschirm arbeiten. Die Störungen im Bereich der Augenfunktionen sowie Kopf-/Rückenregionen wurden dort weitaus am häufigsten genannt. Dieser Vergleich lässt darauf schliessen, dass unsere befragten Frauen weniger häufig am Bildschirm arbeiten.

Generell stimmt es bedenklich, dass beinahe jede dritte Frau Körperbeschwerden als Folge ihrer Arbeitsplatzsituation nennt. Ein nationales Forschungsprogramm⁶ mit dem Thema "Arbeitswelt: Humanisierung und technologische Entwicklung" bezeichnet eine Arbeitstätigkeit dann als human, wenn die psychophysische Gesundheit des Arbeitenden nicht geschädigt wird. Nach dieser Definition würde die Arbeitssituation von 31 Prozent unserer Mitglieder als "nicht-human" gelten!

5 "Zürcher Angestellte", Organ des Kaufm. Verbandes Zürich, Nr. 6/7 1979.

6 "Frauen und Männer: Fakten, Perspektiven, Utopien", Bericht der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, 1987, Seite 154 ffg.



6. Information im Betrieb

Informiert sind	78.8 %
Nicht informiert sind	25.8 %
Keine Antwort	1.4 %
n = 1159	= 100.0 %

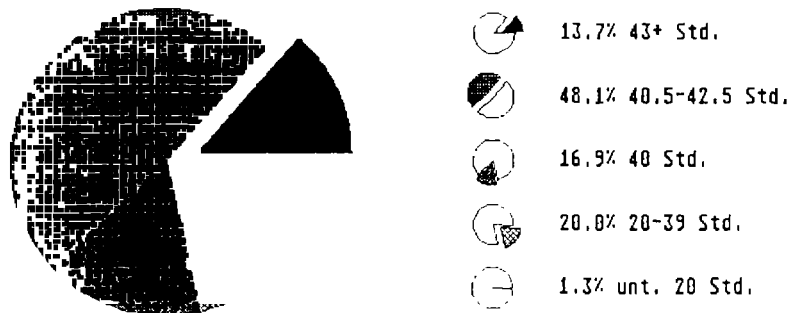
Ohne die Information über betriebliche Fragen ist nicht nur eine mögliche Mitsprache, sondern ebenso der gewünschte Betriebsablauf nicht machbar. Die Unternehmungen beginnen einzusehen, dass der einstige autoritäre Führungsstil zugunsten eines Modells der Mitsprache und der umfassenden Information weichen muss, wollen die gesteckten wirtschaftlichen Ziele erreicht werden. In diesem Bereich machen denn die Mitglieder auch vorwiegend positive Erfahrungen - wenngleich es immer Ausnahmen gibt, die die Regel zu bestätigen scheinen. Wiederum sind aber die älteren Frauen hier im Nachteil:

von 78.3 Prozent sich informiert fühlenden jungen Frauen sinkt der Anteil auf 62.9 Prozent bei den älteren Mitgliedern. Branchenspezifisch allerdings sind die Unterschiede gering.

Hier gilt es, Ueberzeugungsarbeit zu leisten, denn die Resultate befriedigen Arbeitnehmer wie Arbeitgeber.

7. Zur Arbeitszeit

Grafik 12
Wochenarbeitszeit



Es zeigt sich, dass mehr als 3/4 unserer Mitglieder ganztags arbeiten. Erstaunlich viele Frauen haben ein wöchentliches Arbeitspensum von 43 und mehr Stunden. Altersmassig sind keine wesentlichen Unterschiede auszumachen, wohl aber in den einzelnen Branchen: am langsten wird im Handel gearbeitet (16.2 Prozent arbeitet mehr als 43 Stunden), während die 40-Stunden-Woche in der Industrie mit 28.7 Prozent am meisten vertreten ist.

Teilzeitarbeit ist "Frauensache", doch von unseren weiblichen Mitgliedern arbeiten nur rund 1/5 teilzeitlich. Im schweizerischen Durchschnitt waren gemäss der Volkszählung von 1970 36 Prozent aller erwerbstätigen Frauen teilzeitlich beschäftigt⁷ - also bedeutend mehr als bei uns. Auch altersmassig verhält sich die Kauffrau anders als die durchschnittliche Berufsfrau, die, je älter sie ist, umso eher eine Teilzeitbeschäftigung hat. Bei uns ist die mittlere Altersgruppe am meisten teilzeitbeschäftigt (26.8 Prozent).

Branchenmassig sind die "übrigen Dienstleistungen" führend, was Teilzeitarbeit betrifft, gefolgt vom Handel. An letzter Stelle figurieren die Banken.

7.1. Zufriedenheit mit der Arbeitszeit

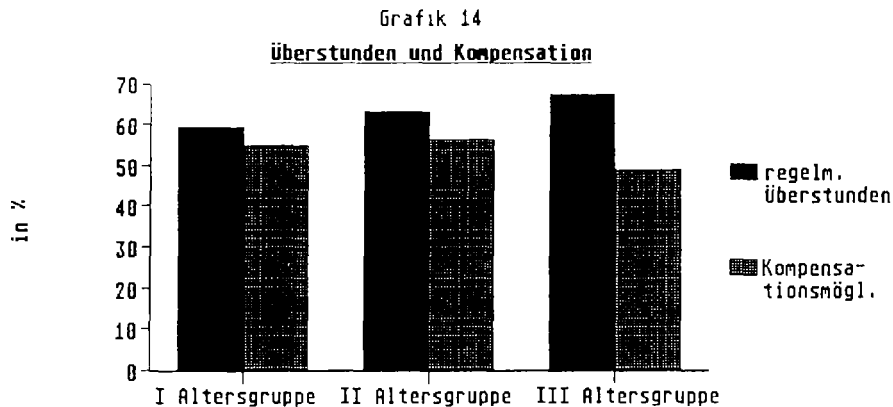
Mit der Arbeitszeit zufrieden	80.4 %
Mit der Arbeitszeit nicht zufrieden	17.9 %
Keine Antwort	1.7 %
n = 1159	= 100.0 %

Diese Aussage gehört zu den überraschendsten Ergebnissen unserer Umfrage. Auch sind altersmassig keine besonderen Unterschiede festzustellen, jedoch bezüglich der Branchen: am zufriedensten sind hier die Angestellten der öffentlichen Verwaltung, wo weitgehend die 42-Stunden-Woche verbreitet ist und wenig Ueberstunden vorherrschen. Die Handelsangestellten sind weniger zufrieden, arbeiten sie doch am häufigsten mehr als 43

⁷ "Die Stellung der Frau", Bericht der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, Teil II, Seite 72 ffg.

Stunden pro Woche und können gleichzeitig am wenigsten ihre Ueberstunden kompensieren. Aber auch die Industrie-Angestellten sind verhältnismässig unzufrieden.

7.2. Ueberstunden und ihre Kompensation



Die zeitliche Belastung unserer Mitglieder ist angesichts der regelmässig geleisteten Ueberzeiten gross. Nur gut die Hälfte aller Befragten kann die Ueberzeit überhaupt kompensieren.

Mit dem Alter nehmen die Ueberstunden deutlich zu und gleichzeitig die Kompensationsmöglichkeiten ab. Hier zeigt sich wieder die Problematik der älteren Frauen, wobei offengelassen werden muss, ob von ihnen mehr verlangt wird oder ihre Arbeitsethik starker ausgebildet ist als bei den jüngeren Frauen.

Auffallend viele Ueberstunden werden in der Industrie geleistet (72.7 Prozent), während sich die Ueberzeiten im Handel am schlechtesten kompensieren lassen. Bei den

Banken und in der öffentlichen Verwaltung werden am wenigsten Ueberstunden geleistet; gleichzeitig kann dort am meisten kompensiert werden.

8. Zufriedenheit bei der Berufstätigkeit

Gerne berufstätig sind	94.3 %
Nicht gerne berufstätig sind	3.0 %
Keine Antwort	2.7 %
n = 1159	= 100.0 %

Es scheint so, als ob die grosse Mehrheit unserer Mitglieder gerne berufstätig ist. Die nachgewiesene Benachteiligung bei der Chancengleichheit, die mangelnde Wertschätzung ihrer Arbeit und gar nicht einmal die berufsbedingten Krankheitssymptome vermögen die Liebe der Frauen zu ihrem Beruf zu schmälern. Unsere Befragten wollen - trotz aller Missstände - berufstätig sein. Dementsprechend ist das Selbstverständnis der Berufsfrauen ausgebildet. Damit unterscheiden sie sich deutlich von den Hausfrauen, die gemäss einer Untersuchung zwar gerne Mutterfunktionen ausüben, nicht aber den Haushalt führen⁸. In diesem Sinne bildet das Leben der Berufsfrau eine Alternative zum Hausfrauendasein, und unsere Mitglieder scheinen dies zu wissen.

Bezüglich des Altersunterschiedes verhält sich die Frage anders als gewohnt, ist die Zufriedenheit doch bei der jüngsten Alterskategorie am geringsten und in der mittleren Kategorie am höchsten. Branchenspezifisch sind die Unterschiede gering.

⁸ "Die Stellung der Frau", Bericht der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, Teil II, Seite 25.

9. Sexuelle Belastung am Arbeitsplatz

15.4 %	kennen das Problem bei sich oder bei einer Kollegin
79.6 %	kennen das Problem nicht
5.0 %	geben keine Antwort
100.0 %	n = 1159

Die sexuelle Belastung von Frauen existiert nicht nur im Gastgewerbe, wo viel darüber gesprochen und geschrieben wird, sondern auch im kaufmannischen Bereich. Etwa jedes sechste Mitglied ist damit schon konfrontiert worden. Allerdings geht aus der Fragestellung nicht hervor, wie die Konfrontation stattgefunden hat, und es können daher auch keine weiteren Schlüsse daraus gezogen werden. Wichtig ist, dass das Problem real existiert und unsere volle Aufmerksamkeit erfordert - das ist der erste wichtige Schritt, etwas dagegen unternehmen zu können.

10. Information über vorhandene Weiterbildungsmöglichkeiten

85.0 %	sind über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert
13.5 %	sind nicht informiert
1.5 %	geben keine Antwort
100.0 %	n = 1159

Unsere Mitglieder scheinen gut informiert zu sein über die bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten. Alters- und branchenspezifisch ist die Verteilung etwa gleich - mit Ausnahme der Mitglieder in der öffent-

lichen Verwaltung, die sich deutlich besser informiert zeigen als alle anderen (90.4 Prozent).

10.2 Weiterbildungswünsche und -interessen

Die folgende Tabelle gibt Aufschluss über die Weiterbildungswünsche und -interessen unserer Mitglieder. Die Zahlen kamen zustande, indem die Nennungen auf dem Fragebogen in einem differenzierten Punkteverfahren bewertet (Nennungen unter "sehr interessiert" wurden verdoppelt und mit "interessiert" zusammengezählt, minus Nennungen "nicht interessiert") und in Prozenten ausgedruckt wurden.

Thema	Total	20- bis 34jährlge	35- bis 49jährlge	50- bis 62jährlge
Rhetonk, Durchsetzungsvermögen	86,9%	101,6%	89,0%	42,5%
Arbeitsrecht	85,9%	84,0%	90,1%	80,1%
Pensionskasse (2 Säule)	79,6%	66,5%	87,6%	93,0%
AHV + IV	77,1%	60,9%	82,4%	105,9%
Massage, autogenes Training	67,8%	68,9%	68,6%	62,9%
Haltung + Entspannung am Arbeitsplatz	67,4%	71,2%	63,0%	68,8%
Reisen	66,6%	79,6%	53,7%	66,1%
Kultur	59,5%	58,1%	58,5%	66,1%
Frauenrollen, gesellschaftliche Erwartungen	59,1%	72,0%	55,2%	35,5%
Laufbahnplanung, Standort	55,7%	74,0%	59,1%	- 1,1%
Alternative Heilmethoden	43,7%	34,6%	50,0%	51,1%
Berufsbild Sekretärin, Büro im Wandel, neue Technologie	33,6%	26,4%	43,2%	28,0%
Erfahrungsaustauschgruppe	33,6%	26,0%	38,8%	40,3%
Frau + Politik	27,9%	22,1%	32,4%	31,2%
Sport	18,2%	44,4%	- 3,9%	7,0%
Frau + Mutter	5,3%	40,7%	-20,2%	-21,0%
Vorbereitung auf Pensionieren	-13,5%	-54,6%	- 2,9%	66,7%
Wiedereinstiegsfragen	-30,3%	-25,8%	-35,1%	-29,6%

Nach wie vor sind Frauen schulisch und beruflich schlechter gestellt als Männer. Deshalb gehört die Weiterbildung zu den

zentralen Anliegen einer Frauenforderung. Eine wichtige Zielsetzung dieser Umfrage war es ja, Antwort auf diesbezügliche Bedürfnisse der Mitglieder zu erhalten. Darauf basierend soll ein massgeschneidertes Weiterbildungsprogramm zusammengestellt werden. Wir verzichten an dieser Stelle auf eine ausführliche Bewertung unserer erhaltenen Rangliste und beschränken uns auf drei Aussagen :

- Die jüngeren Mitglieder sind grundsätzlich interessierter an Weiterbildung und themenzentrierten Veranstaltungen; dies nimmt mit zunehmendem Alter ab.
- Fragen rund um die Mutterschaft sind marginal; von der Wiedereinstiegsproblematik sind unsere Frauen nicht betroffen.
- Im starken Interesse an arbeitsrechtlichen Fragen spiegeln sich vermutlich Probleme des Arbeitsplatzes, welche in unserer Befragung teilweise aufgegriffen und ausgedrückt worden sind.

10.3 Weiterbildung in Arbeits- oder Freizeit?

Die Form der Weiterbildungsveranstaltungen bewegt sich in Abhängigkeit des gewählten Themas und ist insofern an dieser Stelle nicht von Bedeutung. Es zeigt sich jedoch deutlich, dass die Weiterbildung als nicht direkt zur Arbeit gehörig empfunden wird. Mit Ausnahme der Tagungsform, welche die unverbindlichste Form darstellt, sollten alle anderen Veranstaltungen eher in der Freizeit stattfinden. Mit zunehmenden Alter steigt der Wunsch, die Weiterbildung in die

Arbeitszeit zu verlegen. Branchenspezifisch sind die Angestellten der Banken und des Handels noch am ehesten bereit, die Weiterbildung während der Arbeitszeit zu besuchen, während die Angestellten der öffentlichen Verwaltung hier am wenigsten vertreten sind.

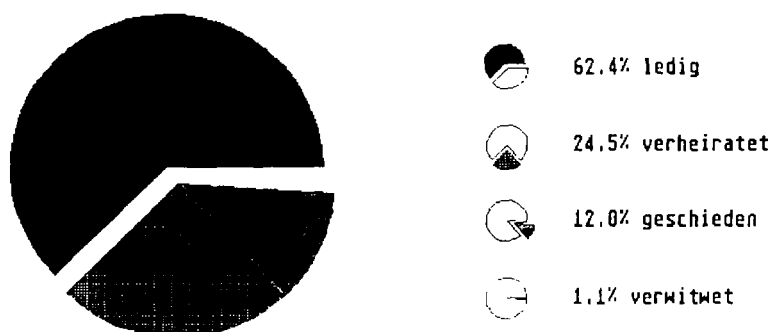
Teil III

STATISTISCHE ANGABEN ÜBER DIE BEFRAGTEN

1. Zivilstand

Grafik 19

Zivilstand der antwortenden Frauen



Der Zivilstand sagt viel aus über die Lebenssituation. Bei uns sind überdurchschnittlich viele Mitglieder ledig. Im schweizerischen Durchschnitt verhält es sich gemäss der Volkszählung von 1970⁹ genau umgekehrt, indem 62 Prozent aller erwachsenen Frauen verheiratet sind. Nur 29 Prozent

⁹ "Frauen und Männer: Fakten, Perspektiven, Utopien", Bericht der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, 1987, Seite 64.

der verheirateten Schweizerinnen sind jedoch berufstätig¹⁰. Aus dem Vergleich mit den gesamtschweizerischen Zahlen lässt sich ableiten, dass in unserem Verband verheiratete Frauen unterdurchschnittlich organisiert sind.

Zahlenmassig fallen die Geschiedenen erst in der 2. und 3. Alterskategorie ins Gewicht. Branchenspezifisch ist erwähnenswert, dass in der öffentlichen Verwaltung der Anteil der Verheirateten und Geschiedenen überdurchschnittlich ist.

2. Allein- und Mitverdienende

Alleinverdienende sind	67.3 %
Mitverdienende sind	27.3 %
Keine Antwort geben	5.4 %
n = 1159	= 100.0 %

Branchenspezifisch sind keine signifikanten Unterschiede auszumachen. Interessant und wichtig für die künftige Strategie unseres Berufsverbandes ist es zu wissen, dass 2/3 unserer weiblichen Mitglieder für ihre Existenz alleine aufkommen müssen.

3. Unterbruch der Berufstätigkeit

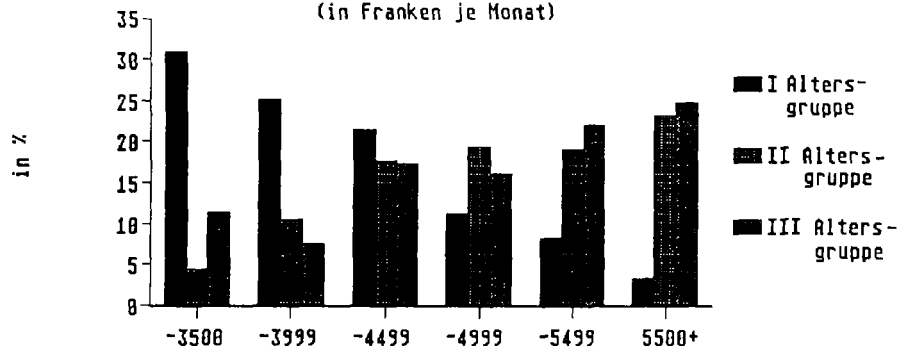
Keinen mehrjährigen Berufsunterbruch	83.2 %
Mehrjährigen Berufsunterbruch	11.7 %
Keine Antwort	5.1 %
n = 1159	= 100.0 %

¹⁰ "Die Stellung der Frau in der Schweiz", Bericht der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, 1982, Teil II, Seite 37.

5. Verdienst

Grafik 23

Lohn nach Altersgruppen
(in Franken je Monat)



Die Verdienstunterschiede sind riesig! Der aufgrund der vorliegenden Zahlen berechnete durchschnittliche Monatsverdienst beträgt Fr.4'314.70.--. Die beiden untersten Lohngrößen sind auffällig stark in der 1. Alterskategorie vertreten (gesamthaft verdient über die Hälfte der bis 35-Jährigen weniger als Fr.4'000.--), und nur wenige erreichen höhere Salare als der Durchschnittsverdienst. Der grosse Sprung nach oben erfolgt in der 2. Altersgruppe: dort verdienen mehr als 60 Prozent der Frauen gesamthaft gesehen überdurchschnittliche Löhne. In der 3. Alterskategorie ist keine wesentliche Steigerung mehr festzustellen.

Branchenspezifisch sind ebenfalls Unterschiede vorhanden: Spitzenlöhne werden im Handel und bei den Banken bezahlt. Die Löhne in der öffentlichen Verwaltung konzentrieren sich im oberen Drittel, sind jedoch nach unten wie nach oben plafoniert.

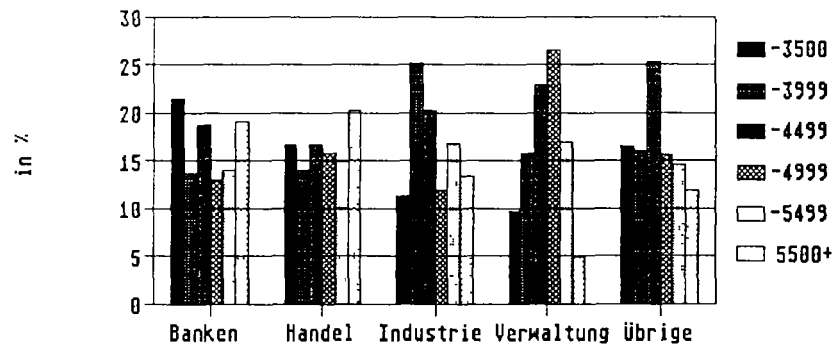
Die Frage nach einem mehrjährigen Berufsunterbruch ist für die weibliche Lebens- und Berufssituation sehr wichtig. Ausgesprochen wenige der befragten Frauen unterbrachen ihre Berufstätigkeit für längere Zeit. Knapp die Hälfte der "Unterbrecherinnen" sind Mutter, zum Teil mit mehreren Kindern. Obschon keine Vergleichszahlen vorliegen, glauben wir, dass unsere weiblichen Verbandsmitglieder in einer etwas anderen Lebenssituation stehen als Berufsfrauen generell: weniger von ihnen sind verheiratet und somit eher alleinverdienend, und sie unterbrechen weniger ihre Berufstätigkeit.

4. Anstellungsverhältnis

Fest angestellt	94.0 %
Aushilfs- und stundenweise	1.4 %
In freier Mitarbeit	1.6 %
Zur Zeit nicht berufstätig	0.5 %
Pensioniert	0.3 %
Keine Antwort	2.2 %
n = 1159	= 100.0 %

Fast alle Mitglieder sind fest angestellt. Die anderen Anstellungsverhältnisse fallen zahlenmässig nicht ins Gewicht. Auch altersspezifisch sind die Unterschiede gering. Bezüglich der einzelnen Branchen ist die öffentliche Verwaltung beim Aushilfsverhältnis führend (4 Prozent), während sich die anderen Branchen im Rahmen von 1 Prozent bewegen. Das freie Mitarbeiter-Verhältnis ist überall etwa gleich tief.

Grafik 24
Frauenlöhne nach Branchen



6. Zur Mutterfrage

Nur 202 Frauen (17.4 Prozent) sind Mutter und haben insgesamt 332 Kinder. Davon sind 99 Kinder im betreuungsbedürftigen Alter, d.h. unter 16 Jahren. Der grösste Mütteranteil (60.9 Prozent) ist in der 2. Alterskategorie anzutreffen. In der 3. sind es noch 30.2 Prozent, und in der jüngsten Kategorie fällt der Anteil erwartungsgemäss tief aus (8.9 Prozent).

Erstaunlicherweise hat mehr als die Hälfte der Mütter (51.5 Prozent) keinen längeren Unterbruch in der Berufstätigkeit zu verzeichnen. Durchschnittlich verdienen die Mütter weniger als ihre Kolleginnen ohne Kinder - ausser in der 1. Altersgruppe.

Branchenspezifisch ist zu erwähnen, dass in den Banken am wenigsten Mütter beschäftigt sind (10.5 Prozent), während am meisten Mütter in der öffentlichen Verwaltung arbeiten (27.7 Prozent).

Schriftenreihe des KVZ No. **1/89**

Herausgeber:

Kaufmännischer Verband Zürich
Ressort Frauen
Postfach 6889
8023 Zürich

Redaktion:

Madlen Binder
Christa Bretschger
Daniel Sidler

Illustrationen:

Verena Stummer