



# PIA

## – die Zeitung

Pionierinnen in Ausbildung – Pionierinnen im Austausch

# Erobern wir die Gleichstellung!

## Inhalt

### Das war PIA:

- Der Weg zum Aufbruch 2
- «Heute weiss ich, wo ich Hilfe holen kann» 4

### Das Gleichstellungsgesetz:

- Was steht im Gleichstellungsgesetz? Übersicht und Kommentar 4
- «Was bringt mir das Gleichstellungsgesetz?» Gleichstellung in typischen Frauenberufen 9
- Wichtige Adressen und nützliche Hinweise zum Gleichstellungsgesetz 12

### Aussichten:

- Beziehungsnetze für alle Frauen 10
- «Es wird nur Gewinner geben» 11
- Das Gleichstellungsgesetz im Klassenzimmer 12

Die besten Gesetze nützen nichts, wenn sie nicht auch im Alltag effizient angewendet werden können. Besonders das Gleichstellungsgesetz von Frau und Mann ist in der Realität noch meilenweit von seinem Anspruch entfernt. Dank der finanziellen Unterstützung des Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hatten wir, die Teilnehmerinnen von PIA, die Möglichkeit, das Gleichstellungsgesetz kennen zu lernen.

Mit dieser Zeitung wollen wir weitere Pionierinnen ansprechen: Wir haben Aufbruchstimmung. Lass Dich anstecken – mit Deinem Wissen, Deiner Solidarität und Deiner Unterstützung bringen wir die Wüste zum blühen!

Die Basler Pionierinnen, Dezember 2000

Eine Rückschau auf PIA

# Der Weg zum Aufbruch

**Cathérine Merz vom Arbeitslosenkomitee Basel drückte mir Ende Oktober 1999 einen hellgrünen Flyer in die Hand und meinte: «Wäre das nichts für dich?» Mit dem Blatt in der Hand fuhr ich zum Bahnhof. Erst im Zug nach Hause sah ich mir dieses kleine, schmale Blatt genauer an. Eine Frau am Strand eines Meeres, sie hält Ausschau durch den Feldstecher – wohin? Dieses Bild, nicht sehr deutlich, hat mich auf Anhieb angesprochen. Meine Stimmung hat ihm zu der Zeit genau entsprochen. Nach einer Weile begann ich zu lesen: «Erobern wir das Gleichstellungsgesetz». Gleichstellung – meine ersten Gedanken waren: Mutterschaftsversicherung, Frauenquoten usw. Wie sollen wir gleichgestellt sein, wenn wir nicht einmal zusammenhalten?**

Wir wurden an sechs Abenden mit dem Gleichstellungsgesetz vertraut gemacht. Claudia Studer brachte immer die passenden und aktuellsten Zeitungsausschnitte als Aufgaben mit. Ab und zu stellte sie ihren Theaterkoffer auf und spielte uns daraus eine entsprechende Szene vor. Wir arbeiteten in Gruppen und die Resultate wurden im

Mein Beruf ist Maschinenzeichnerin und eigentlich glaubte ich diese Probleme aus meinem Alltag gar nicht zu kennen. Jeden Tag schaute ich dieses Bild wieder an. Zwei Tage nach Kursbeginn entschied ich mich für die Teilnahme an PIA. Ich wollte schauen, was bei uns Frauen denn falsch läuft in Sachen Gleichstellung.

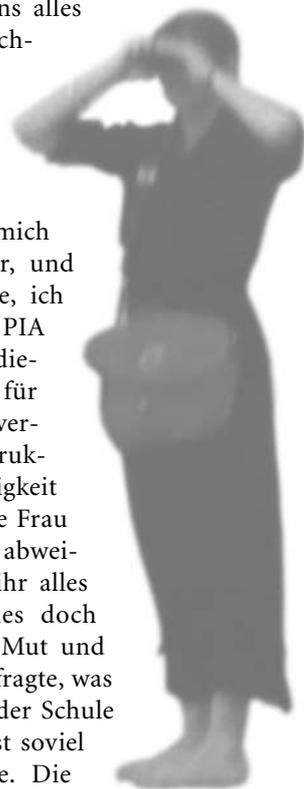
Mit gemischten Gefühlen stand ich an der Greifengasse 7 und drückte die Klingel. Im 2. Stock, im Schulungsraum, wurde ich von Claudia Studer begrüsst. Acht Frauen sassen um die Tische, und ich glaubte zu spüren: Frauen mit vielen ungelösten Problemen, unfähig diese zu lösen. Die Vorstellungsrunde zeigte, dass wirklich viele Schicksale hier zusammentrafen. Für mich beinahe unvorstellbar.

Plenum jeweils diskutiert. Die eigenen Probleme durften wir immer auch thematisieren.

Kathrin Bichsel, unsere Juristin, stand uns während zwei Abenden für persönliche Fragen zum Thema Gleichstellung zur Verfügung und hat uns die Problematik der Altersversicherungen erklärt. Jedesmal freute ich mich auf diesen Abend. Sie ist eine tolle Frau, sie konnte uns alles deutlich und gut erklären und machte uns Mut, uns für unsere Rechte einzusetzen.

## Diese Frauen...

Jeden Freitagmorgen fragte mich mein Sohn, wie es bei PIA war, und jedesmal antwortete ich: «Philippe, ich weiss nicht wie lange ich noch zu PIA gehe, ich habe soviel Mühe mit diesen Frauen.» Die einen waren für mich zu feministisch, zu negativ, verletzt von der Vergangenheit, destruktiv. Vor allem aber fehlte Teamfähigkeit und Toleranz in der Gruppe. Eine Frau spürte ich besonders negativ, so abweisend und sie sagte so oft, dass ihr alles ‚scheissegal‘ wäre und dass alles doch nichts nützen würde. Ich fasste Mut und suchte das Gespräch mit ihr. Ich fragte, was sie denn verändern möchte. «In der Schule müsste begonnen werden, dort ist soviel Ungerechtigkeit», antwortete sie. Die



## Impressum

Herausgeberin: PIA – Pionierinnen in Ausbildung c/o IGA, Greifengasse 7, 4058 Basel

Die PIA-Zeitung ist ein Produkt des Projektes PIA – Pionierinnen in Ausbildung, welches vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz unterstützt wird.

Autorinnen: Ruth Cachot, Marianne Huggler, Heidi Lammel, Vreny Meyer, Kathrin Saluz, Käthy Siegrist, Bernadette Wiss

Koordination: Claudia Studer, Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen IGA, Basel

Redaktion: Dr. Manfred Reist, Schlettstadterstr. 28, 4055 Basel

Gestaltung: Sybil Weishaupt, rébus Konzept & Gestaltung, 4019 Basel

Vertrieb: PIA c/o IGA, Greifengasse 7, 4058 Basel, Tel. 061/683 93 54, alle Texte auch auf [www.viavia.ch/PIA](http://www.viavia.ch/PIA)

schlechten Erfahrungen, welche sie und ihre Kinder während der Schulzeit machten, haben diese Frau geprägt und ich konnte sogar ihren Schmerz nachfühlen. Ab diesem Tag mochten wir uns besonders gut.

Nach dem Grundkurs «Gleichstellung» waren wir uns alle einig, dass wir noch Einiges bewegen wollten. Ich schloss mich zusammen mit zwei weiteren Frauen zu einer Arbeitsgruppe zusammen. Unser Thema: Wir müssen bei Jugendlichen den Selbstwert und die Selbständigkeit in Form einer Lebensschule fördern. Mit einer Flip-Chart ausgerüstet sassen wir drei im kleinen Büro im 5. Stock und versuchten im ganzen Angebot ‚Schüler und Schulen‘ uns auf ein Thema zu einigen.

Die eine Kollegin wollte die Schüler der 3. und 4. Klasse ansprechen, ich eher die Abschlussklassen. Unsere dritte Kollegin hatte keine eigene Vorstellung und konnte sich nicht für den einen oder anderen Vorschlag entscheiden. Noch bevor wir eine Entscheidung treffen konnten, kam es zur Explosion. Ich kann bis heute nicht nachvollziehen, wie es zum Streit zwischen meinen

beiden Kolleginnen gekommen ist. Jedenfalls war die Lage nicht mehr zu retten und einige Tage später musste ich feststellen, dass unser Projekt in ganz kurzer Zeit ein jähes Ende nahm. Die eine Kollegin hat seither den Weg zu PIA nicht mehr gefunden.

In der zweiten Arbeitsgruppe schlossen sich vier Kolleginnen für ein Thema in Richtung Gleichstellung am Arbeitsplatz zusammen. Sie wollten mehr Aufmerksamkeit für

- gleiche Bildungs- und Berufschancen
- Aufwertung der Erziehungs-, Familien- und Sozialarbeit
- das Recht auf Lohngleichheit
- Teilzeitarbeit auch für Männer
- Unterstützung und Förderung der Wiedereinsteigerinnen

Wie sollen diese Forderungen an die Frau und den Mann gebracht werden? Sie wurden sich einig und entschlossen sich für eine Unterschriftensammlung. Noch nie hatten diese Frauen so etwas gemacht. Mit viel Kraft und Energie möchten sie sich für eine bessere Zukunft der Frauen einsetzen. Ich bewunderte sie. Ausserhalb von PIA trafen sie sich und organisierten einen Stand im Kleinbasel.

Auch ich wurde angefragt, ob ich kommen könnte.

### Ruth



Pionierin: Visions-Pionierin  
Grösse: 1,60 m  
Alter: 51 Jahre  
Strategie: Ehrlichkeit und Transparenz  
Elemente: Luft/Luft  
Stärke: Durchhaltevermögen  
Vision: Friede

Ehrlich gesagt, so etwas habe ich noch nie in meinem Leben gemacht! Ich fasste Mut und sagte zu. Karten zum Thema wurden gedruckt und Ballone bestellt. Der Tag kam und ich stand an der Strasse, sprach jedermann auf die Punkte an, die mir wichtig waren – und ich staunte. Ob Jung, ob Alt, Frau oder Mann, alle hörten mir zu und kaum jemand war nicht meiner Meinung! Das gibt es doch nicht! Es war für mich eine wunderbare Erfahrung – und doch sind wir nicht gleichgestellt. Die Aktion hat sich auf jeden Fall gelohnt und ich danke den beteiligten Frauen für ihr Engagement.

### ...sind eben doch gut!

Heute sind wir PIA-Frauen schon beinahe ein Jahr zusammen, konnten uns natürlich während der Kaffeepausen viel erzählen und sind inzwischen eine kleine Interessengemeinschaft geworden. Die persönlichen Sorgen und Probleme kommen auf den Tisch, werden diskutiert, gute Ideen werden ausgetauscht. Um neun Uhr, wenn PIA fertig ist, gehen wir ab und zu ins Restaurant nebenan. So ist jeder Donnerstagabend erlebnisreich und jede Teilnehmerin geht jeweils zufrieden nach Hause.

PIA hat sich für mich gelohnt. Danke!

Ruth Cachot



# Was steht im Gleichstellungsgesetz?

Und welche Meinung haben wir Pionierinnen dazu?

**Die Diskriminierungen in der Arbeitswelt betreffen auch heute noch vor allem Frauen: sie bekommen eine Stelle nicht, weil sie Kinder haben – sie werden entlassen, weil sie «Doppelverdienerinnen» sind – sie werden bei interessanten Aufgaben übergangen – sie werden am Arbeitsplatz sexuell belästigt – sie bekommen keine feste Stelle und egal ob sie qualifiziert sind oder nicht: Frauen verdienen im Durchschnitt massiv weniger als Männer. In vielen Fällen könnte das Gleichstellungsgesetz weiterhelfen.**

Seit 1996 ist das Gleichstellungsgesetz (GlG) in Kraft. Dieses Gesetz hat ein hohes Ziel, nämlich die «tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann». Da geht es um mehr als nur «gleichen Lohn für gleiche

Arbeit». Wir stellen das Gesetz vor und vergleichen es mit der Realität, in der wir Frauen leben.

*Fortsetzung auf Seite 5*

## «Heute weiss ich, wo und wie ich Hilfe holen kann»

**PIA, die Lernwerkstatt zum Gleichstellungsgesetz, war in zwei Basiskurse mit anschließenden Vertiefungsphasen gegliedert. Den Teilnehmenden stand es offen, nur einen Basiskurs zu besuchen oder sich gleich über mehrere Monate hinweg mit dem Gleichstellungsgesetz auseinanderzusetzen. Vor allem für jüngere Frauen mit Familienpflichten war es schwierig, sich den Donnerstagsabend für längere Zeit freizuhalten. Doch auch eine kurze Zeit unter den Pionierinnen wirkt nachhaltig.**

Vor einem Jahr habe ich zum ersten Mal von PIA gehört. Ich bin 32 Jahre alt, Mutter eines mittlerweile 2-jährigen Sohnes, verheiratet und in einer 60%-Stelle in einem Pflegeheim tätig. Meine Motivation zu PIA zu gehen, war hauptsächlich die, mehr über meine Rechte als Frau zu erfahren, um mich auch im Berufsleben besser verteidigen zu können. Dieses Versprechen hat der Kurs auch eingelöst. Ich habe sehr viele

Informationen zum Gleichstellungsgesetz erhalten, ich habe gelernt, wie man mit einem Anliegen an die Öffentlichkeit treten kann, wie man ein Anliegen kreativ umsetzen kann – aber auch, wie schwer es ist, in der Gruppe einen Konsens zu finden.

Ausserdem habe ich eine Juristin erleben können, wie sie mit den beruflichen Problemen einiger PIA-Kolleginnen umgegangen ist. Sie hat massgeblich dazu beigetragen, dass ich meine Scheu vor AnwältInnen verloren habe. Ich habe aber auch gehört, wie teuer es kommen kann, einen Prozess zu führen, bzw. nervenaufreibend und langwierig, meistens. Es ist mir klar geworden, wie wichtig es ist, diese Dinge nicht im Alleingang zu tun.

Ich weiss heute, wo und wie ich Hilfe holen könnte, wenn ich sie bräuchte. Ich bin auch viel sensibler geworden gegenüber Gleichstellungsfragen und kann einen eigenen Standpunkt definieren. Ich würde den Kurs wieder besuchen, auch deshalb schon, um mit anderen Frauen in verschiedenen Alters- und Lebenssituationen so interessante Gespräche führen zu können.

*Kathrin Saluz*



**Art. 3**

«**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.**»

### Anstellung: Wer bekommt die Stelle?

Im Basiskurs haben wir folgendes Beispiel studiert: Eine Frau, die sich als Direktionsassistentin beworben hatte, bekam die Anstellung nicht, weil der Job mit unregelmässigen Arbeitszeiten und Überstunden verbunden war. Die Firma begründete, dass die Überstunden wohl kompensiert werden können, diese Situation aber dem vorschulpflichtigen Kind der Bewerberin

aus sozialen Gründen nicht zumutbar sei. Diese Frau konnte sich auf das GLG berufen: Denn Absagen, die sich auf die familiäre Situation beziehen, stellen eine klare Diskriminierung dar. Die betreffende Firma musste der Frau eine Entschädigung für den entgangenen Lohn bezahlen.

### Aufgabenzuteilung: Wer macht die interessante Arbeit?

Von Frauen wird meistens die Routinearbeit erledigt, während sich Männer gerne den interessanteren Aufgabenbereich erobern. Das ist oft auch dann so, wenn beide den gleichen Beruf ausüben und gleich viel Erfahrung mitbringen. Die Frauen kümmern sich um die Details, den notwendigen Kleinkram und erledigen Arbeiten, die Männer nicht machen wollen. Mit der Zeit sind sie so mit Kleinarbeit eingedeckt, dass keine Zeit mehr für kreative, grosse, karrierefördernde Arbeiten übrigbleibt.

In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass das (unseres Erachtens überholte) Rollenverhalten und -denken auch in der Arbeitswelt immer noch sehr präsent ist: Männer als grosse Macher, Frauen als zudienende Engel. **Frauen, lernt Euch abzugrenzen, delegiert Arbeiten und konzentriert Euch auf Eure eigene Kreativität!**

Welche Chancen die Gleichstellung hat, hängt aber auch zu einem grossen Teil vom Verhalten der ArbeitgeberInnen ab. Der Schweizerische Kaufmännische Verein SKV führte letztes Jahr einen Wettbewerb durch. Gesucht wurde die «gleichgestellteste» Firma. 266 Betriebe haben am Wettbewerb teilgenommen, aber nur vierzehn Betriebe haben die erste Selektion überstanden. Die gute Absicht haben viele, aber was Gleichstellung konkret im Betrieb heisst, und wie der Erfolg einer Massnahme kontrolliert wird – da mussten die meisten Firmen passen...

### Gestaltung der Arbeitsbedingungen: Wer arbeitet flexibel und ohne Sicherheit?

Sehr viele Frauen sind aus familiären Gründen in einer Teilzeitanstellung. Dies ist oft bei Frauen der Fall, welche Kinder grossziehen und den Haushalt erledigen. Teilzeitarbeit ist sehr oft mit schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden, das wirkt sich z.B. bei der Altersvorsorge nachteilig aus. Das heisst: weniger AHV, weniger oder gar keine Pensionskasse, bei Invalidität weniger IV-Rente.

Will ein Ehepaar fortschrittlich sein, und sich die Lohn- und die Familienarbeit teilen, wird es ebenfalls bestraft. Beiden wird von ihrem Lohn nur derjenige

Fortsetzung auf Seite 6

#### Bernadette



Pionierin: Pflege- und Astrologie-Pionierin  
Grösse: 1,70 m  
Alter: 46 Jahre  
Strategie: Steine umdrehen und Morast durchlüften  
Elemente: Erde / Erde  
Stärke: Durchhaltevermögen

#### Marianne



Pionierin: Pflege-Pionierin  
Grösse: 1,67 m  
Alter: 46 Jahre  
Strategie: Genau Hinsehen  
Elemente: Wasser  
Stärke: Analyse  
Vision: Veränderung

Anteil von der Pensionskasse versichert, der über dem Koordinationsabzug von Fr. 24'120.– liegt. Mit anderen Worten: Wenn das Ehepaar nur einen Lohn hat, z.B. den 100%-Lohn des Mannes, werden die 24'120.– nur einmal abgezogen. Arbeiten beide 50%, werden die 24'120.– zwei Mal abgezogen und die Familie hat eine schlechtere Altersvorsorge. Dieses Problem des Pensionskassengesetzes kann das Gleichstellungsgesetz leider nicht lösen.

Wie gross die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Frau und Mann in ein- und derselben Firma sein können, zeigt das Beispiel der Firma X. Die Firma X. beschäftigt etwa ein Dutzend ungelernete

Arbeitszeiten, keine Dienstal- und keine Überstundenzulage sowie die kleinere Gratifikation. Auch der Grundlohn ist bei den Frauen tiefer als bei den Männern. Inzwischen kämpft die Gewerkschaft der Arbeiterinnen mit dem Gleichstellungsgesetz gegen diesen Fall von Diskriminierung.

### Entlöhnung: Wer arbeitet mehr für weniger Lohn?

Leider verdienen noch heute Frauen im Durchschnitt 25 - 30% weniger als Männer. Frauen arbeiten öfters im Stundenlohn, haben weniger Aufstiegsmöglichkeiten, machen Routinearbeit und haben



Frauen. Ihre Aufgaben sind das Ernten, Sortieren und verpacken von Champignons. Eine monotone Arbeit, mit den immer gleichen Handgriffen. Sie arbeiten gebückt, in der Hocke, bei schlechten Lichtverhältnissen und sie müssen auch Lasten tragen. Die männlichen Arbeiter verrichten eine ähnliche aber abwechslungsreichere Arbeit. Sie brauchen mehr Körperkraft, es ist oft stinkig und schmutzig und sie müssen grosse Temperaturunterschiede aushalten. Als Frauen und Männer ihre Arbeitsbedingungen vergleichen, finden sie heraus: Die Männer arbeiten im Monatslohn, die Frauen im Stundenlohn; die Frauen haben höhere

weniger Aussichten auf bezahlte Weiterbildung. Auch gibt es immer noch Arbeitsverträge, die verheirateten Männern mehr Lohn zusprechen. Ein grosses Problem ist aber der sogenannte Arbeitswert. Gleichstellung heisst auch: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit! Aber typische Frauenqualitäten wie flinke Finger, Geduld, Einfühlungsvermögen, Einschätzung von Situationen sind in der Arbeitswelt weniger anerkannt als typische Männerqualitäten wie Kraft und Durchsetzungsvermögen. Dabei sind gerade in pflegenden Berufen viel Kraft und die oben genannten Frauenqualitäten gefragt. (Vgl. Artikel Seite 9)

## Aus- und Weiterbildung: Ohne geht heute gar nichts mehr!

Frauen haben weniger Aussichten auf bezahlte Weiterbildung: 29% der Männer aber nur 18% der Frauen erhalten vom Arbeitgeber eine bezahlte Weiterbildung. Oft erhalten nur Arbeitnehmer mit einer Vollzeitstelle eine bezahlte Weiterbildung. Dies sind aus familiären Gründen meistens die Männer. Das

### Tipps und Flops bei MitarbeiterInnen-Gesprächen

- Gründliche Vorbereitung und Einsicht in das Formular für das Gespräch.
- Nach den Zielen fragen, die der Betrieb verfolgt.
- Sich selber bewusst machen, welche Leistungen gut waren, welche nicht.
- Verbesserungsvorschläge anbringen (Weiterbildung, besserer Informationsfluss, mehr Unterstützung durch Vorgesetzte).
- Mit KollegInnen über den Verlauf des Gespräches sprechen.

Bekommt frau den Eindruck, dass Männer besser beurteilt worden sind als Frauen, kann frau vom Arbeitgeber eine Statistik über die Resultate der MitarbeiterInnen-Gespräche verlangen, aufgeteilt nach Männern und Frauen.

Oft basieren die Gespräche auf Formularen, in denen unklare Formulierungen vorgegeben sind. Wer weiss beispielsweise, was alles mit dem Begriff «Arbeitsqualität» gemeint ist? Oder: Nach welchen Kriterien wird eine Leistung als «gering», «mittel» oder «stark» eingestuft? Unklare und ungenaue Formulierungen sind ungerecht, denn nicht jeder Vorgesetzte beurteilt seine MitarbeiterInnen nach den gleichen Kriterien.

Es ist oft von Vorteil einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft beizutreten, damit frau/man bei Konflikten Unterstützung bekommt und ihre/seine Rechte richtig wahrnehmen kann.

kann unter Umständen eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes bedeuten. Durch die fehlende Weiterbildung werden die Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen erheblich eingeschränkt.

## Beförderung: Wer macht Karriere?

MitarbeiterInnen-Gespräche werden immer wichtiger in der Karriereplanung. Periodische Personalbeurteilungen spielen in Unternehmen und Verwal-

tung eine grosse Rolle und können ganz verschiedene Ziele haben. Einige davon sind: Qualifikation der Leistung im letzten Jahr, Festlegen des Lohns, Entscheide betreffend Beförderung, Aus- und Weiterbildungsentscheide, Zielvereinbarungen für die künftige Arbeit, Feedback über das Arbeits- und Leistungsverhalten. In den meisten Betrieben wird dazu ein vorgegebenes Formular verwendet.

Ein MitarbeiterInnen-Gespräch kann aber auch seine Tücken haben. In den meisten Fällen wird ein MitarbeiterInnen-Gespräch zwischen dem/der Vorgesetzten und dem/der MitarbeiterIn geführt. Das Machtverhältnis ist nicht ausgeglichen, die Leistungserwartungen und -vorstellungen sind je nach Betrieb unterschiedlich und neben sachlichen Kriterien beeinflussen oft auch Gefühle und Werte das Urteil. Als MitarbeiterIn ist frau/man zwar in einer abhängigen Situation, doch frau ist dieser nicht hilflos ausgeliefert. Zumindest besteht die Möglichkeit, eine Selbstbeurteilung vorzunehmen und diese während des Gespräches einzubringen. Und noch etwas: Frauen bewerten ihre Arbeit oft mit «ich habe Glück gehabt» oder «ich habe mir Mühe gegeben», während Männer mit dem Selbstvertrauen auftreten, professionelle Arbeit zu leisten. Den Frauen fehlt es sehr oft am Selbstvertrauen Forderungen zu stellen.

## Entlassung: Wer muss in der Krise weg?

Müssen Arbeitsstellen abgebaut werden, sei es wegen einer Fusion oder schlechter Auftragslage, betrifft es häufiger Frauen als Männer. In solchen Krisenzeiten gehören die Frauen angeblich an den Herd zurück, also erhalten sie zuerst die Kündigung. Den Männern werden eher interne Versetzungen angeboten.

Wird einer verheirateten Frau mit der Begründung, sie sei Doppelverdienerin, gekündigt, so kann sie sich auf das GLG berufen. Oft ist eine Familie auf ein zweites Einkommen angewiesen. Und überhaupt! Warum werden Frauen eigentlich als «Zweitverdiener» eingestuft?

## Sexuelle Belästigung: Wer hat die Verantwortung?

Noch immer ist die Meinung verbreitet, dass anzügliche Witze, ein Klaps auf den Hintern etc. von den Frauen als Kompliment aufgefasst werden sollten. Und wenn die Übergriffe massiver werden, spricht man gerne von einem «Kavaliersdelikt». Hoffnung, dass sich dies ändern wird, gibt ein Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, das sich auf das Gleichstellungsgesetz beruft. Es

Fortsetzung auf Seite 8

verurteilte einen Arbeitgeber zu Entschädigungs- und Genugtuungszahlungen, weil er es versäumt hatte, seine Mitarbeiterinnen vor sexueller Belästigung zu schützen.

#### Art. 4

«**Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.**»

#### Art. 5 Abs. 3

«**Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht (...) der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind.** (...)»

Der Fall: Zwei junge, in Ausbildung stehende Frauen waren im Verlauf ihres Praktikums wiederholten tätlichen und verbalen sexuellen Angriffen ihres Vorgesetzten ausgesetzt: Berührungen an ihren Brüsten, am Gesäss, Griffe unter den Rock, anzügliche Sprüche und sexuell belästigende Aufforderungen mussten sie sich gefallen lassen. Als die Situation immer unerträglicher wurde, nahmen die Frauen die Hilfe eines Anwaltes in Anspruch. Sie erhoben schwere Vorwürfe gegen ihren Vorgesetzten und forderten dessen Entlassung. Es passierte aber das in solchen Fällen übliche: Die beiden Frauen wurden fristlos entlassen. Der Versuch, den Fall aussergerichtlich mit einem Vergleich abzuschliessen, scheiterte. Das Gericht erachtete die fristlose Entlassung als ungerechtfertigt und diskriminierend. Zudem berief sich das Gericht auf jenen Artikel des GLG, in dem die Pflicht der Arbeitgeber zu Präventionsmassnahmen geregelt ist. Der Entscheid des Zürcher Arbeitsgerichtes ist engagiert und richtungsweisend: Es anerkennt sexuelle Belästigung als ein schwerwiegendes Vergehen. Bis es zu diesem Urteil kam, mussten die beiden Frauen aber zwei Jahre für ihr Recht kämpfen!

## Gleichstellungsfall oder «normaler» Arbeitskonflikt?

In vielen Fällen ist diese Frage nicht einfach zu beantworten. Ein Beispiel: Eine PIA-Kollegin ist alleinerziehend und arbeitet Teilzeit. Mit dem Arbeitgeber war vereinbart, dass sie am Mittwoch-Nachmittag nie arbeiten muss. Dann steht sie plötzlich vor der Alternative: entweder am Mittwoch-Nachmittag arbeiten oder die Kündigung erhalten. Handelt es sich hier um eine Diskriminierung aufgrund der familiären Situation? Unsere Kollegin konnte ihren Fall mit einer

erfahrenen Juristin abklären. Aber welche Möglichkeiten gibt es für Frauen, die nicht bei PIA sind? Es gibt nämlich immer noch wenig Fachleute, die sich im GLG wirklich auskennen. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, sich für eine erste Abklärung an die **kantonale Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen** zu wenden. Das GLG schreibt allen Kantonen eine solche Stelle vor.

(Adressen siehe S. 12).



Bernadette Wiss und  
Marianne Huggler

## Wichtig

- Kündigungsschutz: Eine Rache Kündigung, d.h. eine Kündigung als Reaktion auf eine GLG-Beschwerde oder Klage ist anfechtbar (Art. 10). Das ist eine schweizerische Neuheit.
- Verbandsklage: Wenn eine Benachteiligung eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen betrifft, kann eine Frauenorganisation, ein Berufsverband oder eine Gewerkschaft eine Klage führen (Art. 7).
- Beweislast: In normalen Arbeitskonflikten muss die klagende Partei beweisen, dass die Klage berechtigt ist. In GLG-Fällen genügt es, den Sachverhalt «glaubhaft» zu machen (ausser bei Nicht-Anstellung und bei sexueller Belästigung).
- Finanzhilfen: Der Bund kann Projekte (Art. 14) und Beratungsstellen (Art. 15) zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann mit Finanzhilfen unterstützen. Gesuche müssen an das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann eingegeben werden. PIA ist im Rahmen von Artikel 14 finanziell unterstützt worden.

Gleichstellung in typischen Frauenberufen

## Was bringt mir das Gleichstellungsgesetz?

**Für mich ist im Gleichstellungsgesetz der Abschnitt 2 «Gleichstellung im Erwerbsleben» wichtig. Im Artikel 3 «Diskriminierungsverbot» steht in Absatz 2: Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Schon in der Bundesverfassung (Art. 4, Abs. 2, dritter Satz BV) steht seit 1981, dass nicht nur bei gleicher Arbeit Frauen und Männer Anspruch auf den gleichen Lohn haben, sondern dass dieser Lohngleichheits-Anspruch auch für zwar unterschiedliche aber gleichwertige Arbeit gilt.**

Nehme ich das Wort «gleichwertig». Wer bestimmt den Wert einer Handlung bzw. Arbeit? Ich habe erfahren, dass das Personalamt Liestal eine Arbeitsgruppe gebildet hatte, um den Merkmalkatalog und die Gewichtung der Arbeitsmerkmale zu überarbeiten. Die darauf beruhende Lohnrevision per 1.1. 2001 ist gerade in der externen Haus- und Krankenpflege noch stark umstritten. Das Diskriminierende an diesen Gewichtungen der Arbeitsmerkmale ist für mich, dass frauenspezifische Fähigkeiten viel tiefer eingestuft werden als männerspezifische Fähigkeiten. Ich bin als Krankenpflegerin FASRK nun einmal in einem Frauenberuf, in der externen Hauspflege, tätig. Was oder wo ist da der Unterschied etwa gegenüber einem Dorfpolizisten? Ich mache schwerste physisch und psychisch belastende Arbeit, es wird versucht, mich zu kneifen, zu beißen, zu schlagen oder ich muss mich gegen sexuelle Übergriffe wehren. Der vorgehaltene Revolver eines Patienten hat mich erschreckt. Und doch liebe ich meinen Beruf, denn ich bin, wie der Polizist, ein Freund und Helfer in der Not. Nur ist der Lohn, die Anerkennung viel, viel tiefer als bei einem Polizisten. Wer nennt mir den Unterschied, der einen tieferen bzw. höheren Lohn rechtfertigt?

Im Mai 2000 hat das Verwaltungsgericht des Kantons Bern eine Lohnklage von zehn Krankenschwestern abgewiesen, die ihre Lohneinstufung mit jener von Polizisten verglichen hatten. Das Gericht war der Meinung, dass Polizisten mehr Verantwortung tragen und grösseren Risiken ausgesetzt sind. Zudem dürfe beim Festlegen der Löhne auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.<sup>1</sup>

Die Meinung des Gerichts ist für mich nicht nachvollziehbar. Bei der Polizei arbeiten sie immer zu zweit, während ich alleine unterwegs bin. Deshalb kann



meine Verantwortung nicht auf zwei Personen aufgeteilt werden. Auch im stationären Bereich ist frau öfters alleine: Am Tag hat frau je nach Belegung ein, zwei, drei Zimmer zugeteilt, nachts muss in schwierigen Situationen meistens jemand von einer anderen Etage oder Station zur Hilfe angefordert werden. Was die «Situation auf

dem Arbeitsmarkt» mit den Arbeitsmerkmalgewichtungen zu tun hat, ist mir schleierhaft.

Deshalb bin ich bereit weiter zu kämpfen! Und Du? Es gibt noch viel zu tun, bis die Gleichstellung auf allen Ebenen erreicht ist. Es braucht Frauen und Männer, die sich einsetzen, die sich solidarisieren. Es gibt genügend Frauenorganisationen, wo frau/mann sich melden kann, wo jeder seinen Teil beitragen kann. Auch im persönlichen Umfeld ist ein Hinterfragen der eigenen Handlungen und Taten erlaubt. Um die Arbeitssituation an meinem eigenen Arbeitsplatz zu verbessern, bin ich dabei, den in meinem Anstellungsreglement erwähnten aber nicht vorhandenen Personalausschuss mit Hilfe der IGA zu gründen.

Das Wichtigste, um Lohngleichheit zu erreichen, wäre meines Erachtens eine vermehrte Stellenanalyse von frauenspezifischen Berufen mit anschliessenden Vergleichen mit Männerberufen. Also: Machä mir es uf und erstürme d'Ämter – für die Gleichwertigkeit von Frau und Mann.

*Käthy Siegrist*

<sup>1</sup> FrauenSicht 3/00 (Der Bund, 30.05.00)

**Fragenbogen zu einer Stellenanalyse in einem Merkmalkatalog können bei der Direktion des Kantons BL, Personaldienst, Rheingasse 24, 4410 Liestal bezogen werden.**

**Bei Fragen oder Unklarheiten ist sicher ein kantonales Gleichstellungsbüro, die Schlichtungsstelle oder eine Gewerkschaft (z.B. die IGA) gerne zu weiterer Hilfe bereit.**

PIA lebt weiter

# Beziehungsnetze für alle Frauen

**Die Kunst, Beziehungsnetze zu knüpfen, wird heute «Networking» genannt. Networking ist eine wertvolle Ressource, um die kleinen und grossen Probleme des Alltags zu bewältigen.**

Das «Networking», wie es im angelsächsischen Raum genannt wird, bezeichnen wir als «Beziehungsnetze knüpfen». Näher betrachtet, ist es wohl eine der wichtigsten Fähigkeiten im Leben.

Die Grundlage dieser Anschauung beziehe ich aus dem gelebten Leben eines jeden Individuums. Situationen, die eine Begegnung mit Menschen unter Menschen beschreiben, in der Hautfarbe, Religion und gesellschaftliche Zuordnung keine Rolle spielen, hat sicher schon jede Frau erlebt. Jeder Mensch entscheidet, wie und mit wem er kommuniziert, diskutiert, ob ein Problem konstruktiv oder destruktiv gelöst wird. Wie wichtig ist es dann, gute Beziehungen zueinander zu haben! Die guten Beziehungen, der persönliche Einsatz, die Disziplin, die Achtung und die Selbst-

**Gleichstellungsgesetz**

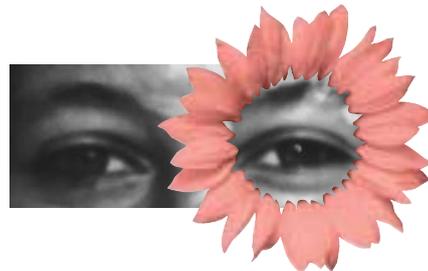
**Chancengleichheit**

**Lohnleichheit**

achtung sind einige der vielen Möglichkeiten, wie unsere gesellschaftlichen Verhältnisse lebendig gestaltet werden können. Diese Aspekte, gepaart mit einer gewissen Kommunikationsfreudigkeit, innerer Überzeugung und Wahrhaftigkeit sind entscheidend für das «Networking» – das eingangs erwähnte Knüpfen eines Beziehungsnetzes.

In der Zeit der Französischen Revolution wurden Kindern, «Irren», Minderjährigen, Kriminellen und (man lese und staune!) Frauen die Bürgerrechte abgesprochen. Diese Missachtung und Unterdrückung lässt uns heute erstarren; doch gleichzeitig erhalten wir die Möglichkeit, uns in den heutigen Modernisierungs-

prozess «einzufühlen». Das öffentliche Auftreten von Frauen ist heute (fast) an der Tagesordnung. Offenheit und Toleranz gegenüber der politischen Willensbildung standen für diese grossartigen Schritte Pate. Wir müssen aber auch lernen, mit diesem relativ neuen Selbstverständnis umzugehen. Es ist deshalb wichtig, dass wir die Möglichkeiten, welche den Austausch von Meinungen und Erfahrungen zulassen, voll ausschöpfen: Nur wenn die Situationen anderer Frauen



verstanden werden, entstehen Chancen, täglich auftretende Sorgen gemeinsam zu bewältigen, die da in etwa lauten:

- Wie reagieren meine Vorgesetzten und Kolleginnen auf meine Schwangerschaft?
- Kann ich Teilzeit arbeiten?
- Wie finde ich einen Krippenplatz?
- Wie reagiere ich auf Schikanen am Arbeitsplatz?
- Wie finanziere ich meine Lebenskosten?

Die Liste der möglichen Stressfaktoren könnte leicht verlängert werden. Mit Hilfe anderer Personen lässt sich aber oft auch ein Lösungsansatz finden!

Beziehungsnetze sind für alle Frauen da. Wir haben es im Verlauf von PIA geschafft, einander zu vertrauen, vernetzt zu denken und unsere Beziehungen sinnvoll einzusetzen. Wir haben im Pionierinnen-Kurs unter anderem erfahren, wie angenehm es sein kann, über Recht und Gesetz informiert zu werden und gleichzeitig den Erfahrungsaustausch mit anderen Frauen über ihre Sorgen und Ängste zu erleben.

Jeder Mensch bestimmt sein eigenes Auftreten, sein eigenes «Marketing», indem er über die Art, wie er sich mit anderen Menschen verständigen will, entscheidet. Dieses Bewusstsein soll uns ermutigen, unsere Möglichkeiten auszuschöpfen. Es soll uns ebenfalls ermuntern, unser Beziehungsnetz durch fortgesetztes «Networking» zu pflegen und auszubauen.

«Networking» ist für jede Frau realisierbar. Probieren Sie es aus!

*Heidi Lammel*

# «Es wird nur Gewinner geben!»

**Wo stehen wir im Kampf um die Gleichstellung, wo müssen wir besonders hartnäckig weiter arbeiten? Vreny Meyer und Käthy Siegrist haben sich im Rückblick auf ihre Zeit bei PIA über Erfahrungen und Hoffnungen im Umgang mit dem Gleichstellungsgesetz unterhalten.**

**Vreny:** Wie bist Du zu PIA gekommen?

**Käthy:** Durch einen Hinweis. Es gab einen Artikel und einen Hinweis in der «Agenda» der Basler Zeitung.

Was hat Dich gereizt, dabei mitzumachen?

Fragen bezüglich des Gleichstellungsgesetzes interessieren mich schon lange. Ich hatte auch eine Auseinandersetzung mit meiner Vorgesetzten, weil wir in meiner Berufsgruppe (ich bin Krankenpflegerin FASRK) für unsere Arbeit zu wenig Lohn verdienen. Meine Vorgesetzte meinte, das sei ein politisches Thema.

Hat Dich PIA in dieser Hinsicht weitergebracht?

Ja. Im Basiskurs habe ich gelernt, dass das Gleichstellungsgesetz nicht nur gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sondern gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit vorsieht. Ich habe deswegen mit dem Gleichstellungsbüro, verschiedenen Gewerkschaften und dem Personalamt BL telefoniert und dabei gemerkt, dass das Gleichstellungsgesetz für unser Problem so nicht anwendbar ist: Bei uns in der externen Haus- und Krankenpflege arbeiten ausschliesslich Frauen – eine Lohndiskriminierung gegenüber Männern ist dann natürlich nicht feststellbar. Und eine Lohndiskriminierung gegenüber vergleichbaren Berufen (z.B. Gemeindepolizist) ist ebenfalls nicht möglich. Das Gleichstellungsgesetz greift einfach zu wenig. Es muss ein Umdenken in unserer Gesellschaft stattfinden, bevor es eine Gleichstellung auf allen Ebenen geben kann.

## Käthy



Pionierin: Allround-Pionierin  
Grösse: 1,70 m  
Alter: 52 Jahre  
Strategie: Mut geben, Gewinn aufzeigen  
Elemente: Erde/Wasser  
Stärke: Beharrlichkeit  
Vision: Gleichwertigkeit

## Vreny



Pionierin: vielfältige Pionierin  
Grösse: 1,64 m  
Alter: 58 Jahre  
Strategie: Gut zuhören, verstehen, handeln  
Elemente: Feuer  
Stärke: Verantwortungsbewusstsein  
Vision: Einklang

*Das finde ich auch, dass das Umdenken das Wichtigste ist, weil immer noch Geld und Macht bei den Männern konzentriert ist und diese nichts davon abgeben wollen. Aber auch die Frauen selber sind noch zum grössten Teil in traditionellen Rollen gefangen, unter sich nicht einig und zeigen keine Frauensolidarität. Das grösste Problem scheint mir, dass sie zu wenig mutig sind und Angst haben vor Veränderungen im eigenen Umfeld, auch die Angst, «böse» zu sein.*

PIA hat mich ermutigt, meine Probleme mit der Sozialversicherung zu lösen. Ich habe die AHV wegen meiner Erziehungsgutschrift angefragt und auch nach Bern geschrieben, dem Bundesamt für Sozialversicherung und dabei keine zufriedenstellende Antwort erhalten. Dann habe ich am 5. August 2000 einen Brief an Bundesrätin Ruth Dreifuss persönlich geschrieben und am 31. August auch eine Antwort erhalten. Leider ist sie negativ ausgefallen.

Hast Du diese Erfahrung auch sonst einmal gemacht?

Ich habe mit vielen Leuten gesprochen, mit diversen Frauen vom Gleichstellungs-Büro, ich habe beim SBGRL (Schweiz. Berufsverband für Geriatrie, Reha- und Langzeitpflege) gefragt, was dort läuft. Diese wiederum sagten, sie wären froh, von mir zu erfahren, was läuft. Bei weiteren Telefonaten habe ich erfahren, dass spezifische Frauenprobleme wie etwa der Berufsbild-Katalog in den Kantonen BS und BL gleich gewichtet werden. Merkmale für Frauenarbeit werden eindeutig zu wenig hoch bewertet.

Welche Konsequenzen hast Du sonst noch aus Deinen Erfahrungen mit PIA gezogen?

Das Umdenken, das es in unserer Gesellschaft zu einer wirklichen Gleichstellung braucht, ist noch lange nicht vollzogen. Das war ein Grund für mich, mit einer Frauengruppe eine Petition zur Gleichstellung auf allen Ebenen zu starten. Für eine Petition braucht es sehr viel Arbeit. Aber das Sammeln selber lief erfreulich gut und erfolgreich.

Was für Veränderungen würde es in der Gesellschaft auslösen, wenn alle Bedingungen für die Gleichstellung durchgesetzt worden sind?

Das wird sicher noch Generationen dauern! Wenn niemand etwas macht, passiert auch nichts! Ein bisschen

Fortsetzung auf Seite 12

## Das Gleichstellungsgesetz im Klassenzimmer

Ein befreundeter Lehrer, der seine Schülerinnen und Schüler auf das Berufsleben vorbereiten muss, hatte mich eingeladen, den jungen Leuten das Gleichstellungsgesetz vorzustellen. Nun stellte sich für mich die Frage: «Wie informiere ich eine Klasse von etwa 20 Jugendlichen im Alter von 15 bis 16 Jahren über das Gleichstellungsgesetz, ohne sie zu langweilen oder zu überfordern?»

Unterstützung erhielt ich von Claudia, die mir geeignetes Anschauungsmaterial bereitstellte. Auch der befreundete Lehrer gab mir wertvolle Tipps zur Gestaltung der Stunden. So konnte ich gut vorbereitet vor die Klasse treten.

Die Unterschiede bei den Löhnen von Männern und Frauen lösten in meinem jungen Publikum allgemeines Erstaunen, bei einigen Mädchen auch Betroffenheit aus. Es wurden viele Fragen gestellt und es wurde eifrig diskutiert. Beim Thema «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» wurden die geschlechtlichen und kulturellen Unterschiede bei den SchülerInnen sichtbar. Einige der männlichen Jugendlichen konnten sich gar nicht vorstellen, dass sich Mädchen von ihnen überhaupt belästigt fühlen könnten.

Es war spannend zu beobachten, wie verschieden die Jungen und Mädchen reagierten, und wie sie untereinander diskutierten. Es gab viele Fragen zu beantworten und die Zeit verging schnell.

Es war mir wichtig, die jungen Leute nicht nur auf die noch immer bestehenden Diskriminierungen und Ungerechtigkeiten im Berufsleben aufmerksam zu machen. Ich wollte ihnen gleichzeitig aufzeigen, dass und wie man sich informieren und sich beraten lassen kann – und dass es mit dem Gleichstellungsgesetz Möglichkeiten gibt, sich gegen Benachteiligungen zu wehren.

*Bernadette Wiss*

## Wichtige Adressen:

### Schlichtungsstellen:

In jedem Kanton wurde eine Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen eingerichtet. Diese Stelle gibt Rechtsauskunft zum Gleichstellungsgesetz, klärt im Konfliktfall den Sachverhalt zusammen mit den Parteien ab und versucht in einer Schlichtungsverhandlung eine Einigung herbeizuführen. Das Verfahren ist ähnlich wie bei Mietkonflikten. Die Adressen der Schlichtungsstellen sind in «1000 Adressen für Frauen in der Schweiz» (siehe unten) aufgeführt. Für die Region Basel gilt:

#### Kanton Basel-Landschaft:

Schlichtungsstelle für  
Diskriminierungsstreitigkeiten  
im Erwerbsleben  
Bahnhofstrasse 5  
4410 Liestal  
Tel. 061 / 925 51 11

#### Kanton Basel-Stadt:

Schlichtungsstelle für  
Diskriminierungsfragen  
Utengase 36  
4005 Basel  
Tel. 061 / 267 88 36 / 37

### Mehr Informationen zum GiG und zur Chancengleichheit:

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) veröffentlicht regelmässig Fachbücher und Informationsblätter zu wichtigen Fragen der Gleichstellung in der Arbeitswelt. Die Informationsblätter und -broschüren sind übersichtlich gestaltet, gut verständlich und gratis bei der Eidg. Materialverwaltungszentrale (EDMZ) erhältlich:

- Genug ist genug. Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (gratis bis 20 Ex.). Best.Nr. 301.922d
- Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (gratis). Best.Nr. 301.933d
- Mein Lohn unter der Lupe. Eine Broschüre für Frauen, die sich für gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit einsetzen wollen (gratis). Best.Nr. 301.935d
- Früh übt sich, wer eine Meisterin werden will. Überlegungen vor einem MitarbeiterInnengespräch. Ein Leitfaden für Frauen und Vorgesetzte (gratis). Best.Nr. 301.961.d
- 1000 Adressen für Frauen in der Schweiz. Alle wichtigen Adressen aus allen Kantonen (Schlichtungsstellen, Projekte, Organisationen, Beratung, Arbeitswelt, Familie, Gesundheit etc.) Bern 1998 (gratis). Best.Nr. 301.907dfi

Bestelladresse: EDMZ-Vertrieb, 3003 Bern

Die Zeitschrift Paso Doble wird ebenfalls vom EBG herausgeben und informiert über aktuelle Studien, Gerichtsfälle und Förderprogramme. Auch sie kann gratis beim EDMZ bestellt werden: 301.960.99d und 301.960.00d.

### Bücher:

#### Chancen für die Chancengleichheit

Mit Arbeitsmaterialien auf CD-Rom. Ermöglicht es «Chancengleichheit» ohne grossen Aufwand in Kursen und Referaten zu thematisieren. Marianne Schär Moser / Jürg Baillod / Barbara Amiet. Zürich: vdf-Verlag. ISBN 3-7281-2526-1, Fr. 47.-.

#### Frauen auf dem öffentlichen Parkett

Handbuch für Frauen, die Einfluss nehmen wollen, Hrsg. vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Konzept: Anita Fetz, Femmedia – Büro für Frauenförderung. Bern, Zürich, Dortmund: eFeF-Verlag. ISBN 3-905493-85-3, Fr. 30.-.

## Und im Netz der Netze?

➔ [www.viavia.ch/PIA](http://www.viavia.ch/PIA)

Unter dieser Adresse finden Sie die PIA-Zeitung mit vielen Zusatzinformationen rund um das Gleichstellungsgesetz: den kompletten Gesetzestext, Internet-Links, eine Checkliste usw. Sie finden Angaben zum Projekt PIA sowie zu den Trägerorganisationen IGA und AKB.

Fortsetzung von Seite 11

mehr Liebe und weniger Neid, ein bisschen mehr Frieden und weniger Krieg, würde es, denke ich, schon geben. Es geht ja um Gleichwertigkeit, nicht um Gleichartigkeit zwischen Frauen und Männern – um freiere Berufswahl und Chancengleichheit, um gleiche politische und militärische Aufstiegsmöglichkeiten. Die Kindererziehung, die Haushalt- und die Sozial-

arbeit würden geteilt. Schliesslich würde sich auch mehr ökologisches Denken durchsetzen, mit mehr Einbezug und Sensibilität für die Natur.

*Was ist Deine Erkenntnis nach deinen Erfahrungen bei PIA?*

Dass frau noch lange kämpfen muss. Es geht nur, wenn sich die Frauen vermehrt solidarisieren und den Mut nie aufgeben.