



Frau und Wirtschaft

Frauenquote – ein Gebot der Stunde?

In der Gesellschaft zur Hälfte vertreten, in der Wirtschaft untervertreten, in leitenden Positionen eine Mangelerscheinung: Frauen. Wie lange kann sich die Wirtschaft die Abwesenheit von Frauen noch leisten?

In Graubünden haben die Frauen nicht viel zu sagen, zumindest nicht in Unternehmen. Die Zahlen sprechen für sich. Die Frauenzentrale Graubünden wollte im Januar 2013 von zwölf Arbeitgebern im Kanton wissen, wie hoch der Anteil Frauen in Kader und Geschäftsleitung ist. Davon haben sieben der Angefragten mit insgesamt rund 3300 Arbeitsstellen ihre aktuellen Zahlen eingereicht.

Sensibilisieren auf Diversity

Von den Unternehmen und Organisationen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, hat kein einziges – ausser der Tourismusorganisation Engadin St. Moritz – einen weiblichen CEO. Bei den Verwaltungsräten und Direktionen sieht es ähnlich einseitig aus. Im Kader holten die Frauen etwas auf, noch aber sind sie stark untervertreten. Strukturwandel ist auch eine Frage von Diversity: Vielfalt in Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung. Hat die Bündner Wirtschaft dies erkannt? Warum ruft sie angesichts der Wettbewerbsnachteile nicht endlich selbst nach ihren Quotenfrauen?

Wie gelingt es?

«Damit mehr Frauen in Führungspositionen kommen, braucht es ein gezieltes Engagement der Unternehmensspitze sowie grundsätzliche Veränderungen bei der Unternehmenskultur und beim strategischen Denken», sagt Thomas Daum, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes in einem Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO (2010) zum Thema: «Frauen in Führungspositionen – So gelingt's». Doch es gelingt nach wie vor nicht wirklich gut. Noch immer pflegen und hegen sie mehrheitlich im Hintergrund – die Frauen – ziehen ihre Kinder gross, üben aufopfernd Dienstleistungen für andere aus und geben sich bestenfalls mit Teilzeitjobs zufrieden, in denen ihnen eingeschränkte Kompetenzen zugestanden werden. Bezahlt sind sie dafür schlecht oder gar nicht.

Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft brauchen Zeit, können aber nur greifen, wenn sie bewusst angestrebt werden. Ein Bündner CEO in St. Gallen macht es immerhin schon mal vor: Pierin Vincenz. *Mehr dazu auf Seite 3. (ch)*

Editorial

Potenziale fordern, Potenziale leben

Ja – erst mit dem bewussten Kulturwandel (S. 3) wird sich die Gesellschaft positiv entwickeln können! Gegenwärtig müssen Frauen die besseren Männer sein, um endlich aus der Verlustzone (S. 4) rauszukommen und Männer müssen sich belächeln lassen, wenn sie sich freiwillig darin aufhalten. Verwandeln wir die Verlustzone in ein bedürfnisgerechtes Gewinnerfeld, in dem weiblicher Geist und männlicher Körper auf gleicher Höhe wirken! (S. 2) Um nicht noch einmal 40 Jahre auf die volle Nutzung unserer Talente zu warten, braucht es als Starter Quoten. (S. 1) 40 % Frauen in Politik und Wirtschaft – 40 % Männer in der Familienarbeit! So können Gesellschaft und Wirtschaft als Ganzes zu 100 % kreativ und lustvoll nachdenkend den Wertewandel gestalten.

*Catrin Rüber-Schleiss,
Präsidentin*

Blick in die Wirtschaft Graubündens: Wo stehen die Frauen? (Stand Januar 2013)

	Mitarbeitende total	davon Frauen / Männer in %	Kaderstellen total	davon Frauen / Männer in %	Geschäftsleitung	Verwaltungsräte	CEO
Destination Engadin St. Moritz	63	76.2 / 23.8	14	85.7 / 14.3	4 Frauen / 1 Mann	7 Männer	weiblich
Destination Davos Klosters	85	41.2 / 58.8	16	37.5 / 62.5	1 Frau / 1 Mann	1 Frau / 7 Männer	männlich
Graubündner Kantonalbank	891	45.3 / 54.7	433	28.9 / 71.1	keine Frau / 4 Männer	keine Frau / 7 Männer	männlich
Stadtbus Chur	159	18.2 / 81.8	13	23 / 77	1 Frau / 5 Männer	1 Frau / 4 Männer	männlich
CEDES	239	42.7 / 57.3	33	15.2 / 84.8	1 Frau / 6 Männer	keine Frau / 5 Männer	männlich
RhB	1397	14 / 86	188	9 / 91	1 Frau / 7 Männer	keine Frau / 7 Männer	männlich
Hamilton	737	25 / 75	34	3 / 97	keine Frau / 7 Männer	keine Frau / 3 Männer	männlich

Ökonomie – die Lehre vom Haushalten neu begreifen

Hat Nächstenliebe Platz in unserer Wirtschaftswelt? – Die Theologin Ina Praetorius spricht von Wirtschaft und stellt dabei den Begriff «Care» ins Zentrum. Aus dem Englischen übersetzt bedeutet «to care» so viel wie pflegen, betreuen, umsorgen.

Wer ist Ina Praetorius?



Zur Weltgestaltung braucht es Gleichberechtigung: Ina Praetorius.
Bild: zVg

Ina Praetorius (geboren 1956) ist in Grötzingen bei Karlsruhe (D) und Unterreichenbach bei Calw (D) aufgewachsen. Nach dem Abitur am Reuchlingymnasium Pforzheim im Jahr 1975 hat sie in Tübingen, Zürich und Heidelberg Germanistik und evangelische Theologie studiert. Von 1983 bis 1987 war sie Assistentin am Institut für Sozialethik der Universität Zürich. 1988 heiratete sie Jörg Fehle. Während siebzehn Jahren lebten sie im Pfarrhaus von Krinau im Toggenburg. 1989 kam Tochter Pia Clara zur Welt. 1992 promovierte sie an der theologischen Fakultät Heidelberg. Heute wohnen Ina Praetorius und ihr Mann in Wattwil. Seit 1987 ist sie als freie Autorin und Referentin tätig und bietet unter anderem persönliche Beratungen zur postpatriarchalen Lebensgestaltung an. Gemäss Eigenbeschreibung auf ihrer Website ist sie «offen für alle möglichen Formen des gemeinsamen Weltbewegens».

www.inapraetorius.ch

Frauzentrale GR: Ina Praetorius, da sein für andere – was ist das aus Sicht der Theologie? Und was aus Sicht der Ökonomie?

Die derzeit herrschende neoliberale Ökonomie kann mit dem Begriff «Dasein für andere» nicht viel anfangen. Ihr zentrales Dogma heisst, dass wir dann am erfolgreichsten wirtschaften, wenn jeder für sich selbst und seinen Vorteil schaut. Die klassische Tugend der «Nächstenliebe» verweist man in Sphären, die als ausserökonomisch gelten. So etwa die Familie, karitative Organisationen, die Kirchen, Mutterliebe und Weiblichkeit.

«Etwa die Hälfte aller gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten werden von der Ökonomie unterschlagen.»

Was versteht man unter Care-Ökonomie?

Care-Ökonomie bezeichnet den Versuch, die häufig von Frauen gratis oder schlecht bezahlt erbrachten Fürsorgeleistungen in eine Wirtschaftslehre zu integrieren, die ausschliesslich um Geld und Markt kreist. Für eine Übergangszeit müssen wir uns wohl an diesen Begriff gewöhnen, denn er macht endlich sichtbar, dass etwa die Hälfte aller gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten von der Ökonomie unterschlagen werden: Kochen, Putzen, Hausaufgaben betreuen, Zuhören, Trösten und vieles mehr. Ökonomie bedeutet wörtlich aus dem Altgriechischen übersetzt, nicht «Lehre von Geld und Markt», sondern «Lehre vom Haushalt». Es geht im Kern um die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse, also um «Care».

All die Mütter, die zuhause ihre kleinen Kinder betreuen, sind das «Care-Ökonomen»?

Die Care-Ökonomie unterscheidet im Allgemeinen zwischen Care-Leistungen, die gratis in Privathaushalten oder ehrenamtlich erbracht werden, und dem bezahlten Care-Sektor, bei

dem es sich häufig um prekäre Arbeitsverhältnisse handelt. Die unmittelbare Befriedigung unabschaffbarer menschlicher Bedürfnisse nach Nahrung, Schutz, Pflege und Sinn steht im Mittelpunkt.

«Ungefähr seit der europäischen Aufklärung haben sich die Bereiche Geld und Markt an die Stelle gesetzt, die früher dem Herrgott vorbehalten war.»

Wie kommt es, dass nicht-monetäre Dienste bei uns einen so tiefen Anerkennungsstatus haben?

Diese Rangordnung ist tief im westlichen Denken verankert. Seit ungefähr 2 500 Jahren, also seit der griechischen Antike, gibt es die Trennung zwischen dem «höheren, göttlichen, geistigen Männlichen» und dem «niedrigen, weltlichen, körperlichen Weiblichen». Ungefähr seit der europäischen Aufklärung haben die Bereiche «Geld» und «Markt» sich an die Stelle gesetzt, die früher dem «Herrgott» vorbehalten war. Seither gilt alles, was mit Geld in Berührung kommt, als «höher», während man nichtbezahlte Dienstleistungen Jahrhunderte lang ideologisch verschleiert hat, zum Beispiel als «Mutterliebe», «Natur der Frau» oder auch «Wesensart der nichtweissen Völker».

Was raten Sie uns Frauen? Was raten Sie den Politikerinnen und Politikern? Den Führungspersönlichkeiten in der Wirtschaft?

Ich rate uns allen: Hinsetzen! Nachdenken! Denn so, wie es jetzt läuft, kann es nicht weitergehen. Das wissen wir im Grunde alle. Was wir brauchen, sind neue Definitionen vom Menschsein, vom guten Leben, von Arbeit, Wirtschaft und Wohlstand. Das ist anstrengende, aber auch lustvolle Arbeit für nachdenkliche und kreative Menschen.

Interview: Claudia Hutter

Die ausführliche Version des Gesprächs finden Sie unter www.frauen-graubuenden.ch

Der Kulturwandel ist unumgänglich

Abgucken erlaubt! In einem Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO werden zehn grosse und kleinere Unternehmen aus der Schweiz unter dem Aspekt «Frauen in Führungspositionen: So gelingt's» porträtiert. Darunter befindet sich auch die Raiffeisen Gruppe mit ihren rund 9 560 Mitarbeitenden schweizweit. CEO von Raiffeisen ist ein Bündner, Pierin Vincenz.

«Raiffeisen will die Vielfalt auf allen Ebenen fördern. Dazu gehören auch mehr Frauen in Führungspositionen. So können wir den langfristigen Erfolg unserer Unternehmensgruppe sichern,» sagt der 56-Jährige. Doch wie macht man das konkret beim kleinen Bankenriesen?

Soziale Verantwortung umsetzen

Vor drei Jahren wurde das CSR-Management eingeführt. CSR steht für Corporate Social Responsibility – die unternehmerische Sozialverantwortung, die den freiwilligen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zusammenfasst, welche die gesetzlichen Bestimmungen übertrifft. Wertschätzung von Vielfalt – dies bezogen auf Geschlechter, Altersstrukturen,

Ethnien, Menschen mit Behinderung und Kunstengagement – sind neben Umwelt und Klimaschutz, Nachhaltigkeit in Produkten und Dienstleistungen, Verantwortung und Transparenz – Schwerpunkte bei Raiffeisen. Für die Vielfalt an Geschlechtern, Altersstrukturen, Ethnien und Menschen mit Behinderung ist Christa Messner als CSR-Managerin tätig. Sie betont, dass Raiffeisen nicht unbedingt etwas besser mache als andere, jedoch sich seit Jahren bewusst dieser Themen stelle und sie so sichtbar werden lasse. Messner: «Man braucht unternehmensintern einen langen Schnauf für einen Kulturwechsel. Der Prozess aber ist hochspannend und topaktuell.»

Frauen arbeiten anders

Raiffeisen wurde – wie die meisten aller Unternehmen – von Männern gegründet und jahrelang ausschliesslich von Männern geführt. Das prägt. Frauen seien anders, sagt Messner. Sie setzen den Fokus anders. Es brauche eine bewusste Berücksichtigung der Erwartungen, die Frauen an ihre Arbeitsbedingungen stellten, um so ihr individuelles Potenzial besser ausschöpfen zu können.

Eine zentrale Massnahme für die Förderung der Talentträgerinnen ist das Mentoring-Programm. Bei Raiffeisen stellen sich die gesamte Geschäftsleitung und Personen aus dem Top-Management als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung. Dies mache das Programm nicht nur reizvoll, sondern auch glaubwürdig, erläutert Messner. Nebst Frauen werden auch 25 Prozent Männer als Mentees aufgenommen. (ch)



Christa Messner: «Vielfalt ist eine Ressource. Es ist deshalb auch wirtschaftlich klug, sie zu nutzen.»

Foto: zVg

Aktiv mitgehen, konkrete Ziele anstreben

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst bei der Raiffeisen Schweiz Gruppe einen ganzen Massnahmen-Katalog: hauseigene Kinderkrippe, bis zu sechs Monate Mutterschaftsurlaub, 15 Tage Vaterschaftsurlaub, Tochter-/Sohnntag sowie Angebote für Ferienbetreuung. Nach dem Mutterchaftsurlaub können Frauen wieder in die gleiche Hierarchiestufe zurückkehren, sofern sie bereit sind, mindestens 60 Prozent zu arbeiten. Mit dieser Massnahme beabsichtigt die genossenschaftlich organisierte Bankengruppe, drittgrösste der Schweiz, die Mitarbeiterinnen, in die sie während Jahren investiert hat, auch nach einer Familiengründung im Unternehmen zu behalten. Zudem finden regelmässig Referate, Podiumsdiskussionen und künstlerische Performances zum Thema Diversity statt. «Worüber zu aktuellen Thema gesprochen wird, das packen wir danach auch an. Wir als Unternehmen sind Teil der Gesellschaft und müssen deshalb aktiv mit der Veränderung mitgehen», so Christa Messner, CSR-Managerin.

Raiffeisen Facts & Figures

Mitarbeitende total:	rund 9550
Anteil Frauen bei Raiffeisen:	54 Prozent
Anteil Frauen im Verwaltungsrat:	17 Prozent
Anteil Frauen in der Geschäftsleitung:	13 Prozent
Anteil Frauen im Kader:	12 Prozent (bis zwei Stufen unter der Geschäftsleitung)

7. Februar, 18.30 Uhr, Frauenkulturarchiv, Goldgasse 10, Chur; «Leben und Tod als Rhythmus des Lebendigen. Symbolbilder alter Kulturen.» Vortrag und Diskussion mit Carola Meier-Seetaler. Information Ökumenische Frauenbewegung Graubünden, Cornelia Bischoff, Tel. 081 353 57 06.

1.–8. März, «Schöner leben – ohne Männer geht es nicht»: Ein bunter Strauss von interessanten, witzigen, nachdenklichen und spannenden Veranstaltungen. Details entnehmen Sie bitte dem separaten Veranstaltungsprogramm in der Beilage oder auf www.frauenzentrale-graubuenden.ch

4./11. März, «Besuchen und Begleiten», 2-tägige Weiterbildung in Chur, «Umgang mit Menschen, die an einer Demenz erkrankt sind». Information Stiftung BENEVOL Graubünden, Steinbockstr. 2, Chur, Telefon 081 258 45 90, www.benevol-gr.ch.

23. März, 13.30 bis 17 Uhr, Loësaal, Loëstrasse 26, Chur, «Der Seele einen Garten schenken»; Referat von Marion Küstenmacher und Workshops; Information Ökumenische Frauenbewegung Graubünden, Cornelia Bischoff, 081 353 57 06.

Ankündigung

23. Mai, 17.45 bis ca. 20.30 Uhr, Generalversammlung der Frauenzentrale Graubünden in Fläsch, Weinbau St. Luzi, Familie Kunz, Fläsch. Information Frauenzentrale Graubünden, 081 284 80 75 oder www.frauenzentrale-graubuenden.ch

Impressum

Herausgeberin Frauenzentrale GR, Gürtelstrasse 24, PF 237, 7001 Chur
Telefon 081 284 80 75

Redaktion Cathrin Räber-Schleiss (crs)
Beatrice Meier-Nutt (bm)
Claudia Hutter (ch)
Magdalena Rohner-Herdi (mr)

Layout Sandra Perucchi, Ems

Druck Copydruck Altstadt, Postfach, 7002 Chur
1500 Ex.

Auflage CHF 50.– Einzelmitglied

Jahresbeitrag CHF 50.– Einzelmitglied

Raiffeisenbank CH20 84104 5000 0044 7055 5

www.frauenzentrale-graubuenden.ch

Die Gebälerin – eine Frau in der Verlustzone

Annetta Simeon, Juristin, Mediatorin und Sozialversicherungsfachfrau der Frauenzentrale Graubünden, nennt die Dinge beim Namen. «Wenn eine Frau hoch hinaus will, so rate ich ihr, gar nicht erst Mutter zu werden!»



Frausein ist schön – Annetta Simeon, Juristin, kennt ihre Schicksale in Graubünden zu Hunderten.

Foto: bm

«Die Aufzucht des Nachwuchses ist während der ersten ein bis zwei Jahrzehnte nach wie vor extrem karrierehemmend,» führt die alleinerziehende Mutter einer heute 20-jährigen Tochter aus. Simeon beschönigt nicht. Warum auch? Dafür ist ihr Beratungsalltag zwischen Bündner Wirtschaft, dem Alltag der Frauen und den harten Fakten der Realität zu ernüchternd. Für ihre oft nicht ganz freiwillige Freiwilligenarbeit bekämen die Frauen später kaum ein Dankeschön, geschweige werde ihr Engagement von der Wirtschaft goutiert, ist Simeon überzeugt.

Engagiert, weiblich, lästig

Die Gebälerinnen, Pflegerinnen, Putzerinnen, Köchinnen, Zuverdienerinnen in Ehen und Springerinnen des Gewerbes: Was bringen sie der Wirtschaft ausser deren Nachwuchs? Simeon: «Frauen sind klar im Nachteil. Mutterschaft ist der Karrierekiller Nummer eins.» Ist die Bündner Wirtschaft mit ihren starren Strukturen für Mütter ein Stolperstein? Aktuell erlebte Simeon in ihrer Beratung wie eine junge, aus dem Ausland zugezogene Architektin, Mutter von zwei kleinen Kindern, von ihrem Arbeitsplatz rausgeekelt wurde. Die Frau bekam, da nur in Teilzeit angestellt, uninteressante Aufgaben zugeschoben. Daraufhin hat sich die bestens ausgebildete und engagierte Frau beschwert. Ohne Erfolg. Sie wurde gar

gemobbt von den männlichen Kollegen. Die Situation am Arbeitsplatz der Mutter belastete die junge Familie dermassen, dass sie nach rund zweieinhalb Jahren der Schweiz den Rücken kehrte und das Land wieder verliess.

Hinstehen: Da bin ich!

Simeon rät Frauen dringend, ihre Netzwerke und Seilschaften früh aufzubauen und zu pflegen. Dazu ihre oft fälschlicherweise übernommene Bescheidenheit abzulegen und zu ihren Talenten zu stehen. Bei zu viel sozialem Engagement winkt sie ebenso ab wie in frauentypischen Berufen Fuss zu fassen oder sich gar im esoterischen Bereich verwirklichen zu wollen. «Letzteres ist nicht existenzsichernd», beurteilt Simeon. «Darum aber geht es! Frauen müssen lernen, für sich einzustehen.» Ob Mutterschaft, Wunschberuf, Karriere oder alles zusammen – jede Frau sollte frei entscheiden können, welches ihr Weg ist. Diesen Weg kann eine Frau aber nur bis zu Ende gehen, wenn in den Unternehmen ein Umdenken stattfindet.


(ch)

Die Fachstelle Arbeit und Beruf der fg Graubünden berät bei Fragen zu:

- Kündigungen/Entlassungen
- schlechte Löhne, falsche Lohnabrechnungen
- Mobbing, Konflikte am Arbeitsplatz
- Zuweisung uninteressanter Arbeit
- Überzeit oder Überstunden ohne Absprache mit Familienfrau
- Lohnfortzahlung bei Krankheit
- sexuelle Belästigung
- Vertragsänderungen: tiefere Löhne, geänderte Arbeitszeiten, neue Aufgabenverteilung
- Mutterschaftsversicherung: keine Anmeldung, falsche Lohnangaben
- werdenden Müttern Kündigung nahelegen
- Sozialversicherungen

Dieser Mitgliederbrief wird mitfinanziert durch:

 **Graubündner Kantonalbank**

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz