

Feministisch-  
theologische  
Zeitschrift  
August 2013  
29. Jahrgang

# FAMIA 3



Arbeitswelten

# Editorial



1983 (!) flog die erste Amerikanerin in den Weltraum. Am 12. Juni 2012 hob das chinesische Raumschiff Shenzhou 10 bereits die zweite chinesische Astronautin in die Höhen des Weltraums, zum Raummodul Tiangong 1, was so viel heisst wie «Himmelspalast».

Kurzzeitig war ich mir ob des Namens nicht mehr sicher, ob Frauen vom Berufsziel Astronautin absehen sollten: Brave Mädchen kommen in den Himmel, freche aber überall hin – wäre es dann nicht ratsam, sich der irdischen Vielfalt anderer Berufe zu widmen, statt als Raumfahrerin gen Universum zu streben?

Arbeit ist heute zentrale Eintrittskarte in die Gesellschaft. Die Frage «Was machst Du?» verknüpft Arbeit mit Wertschätzung und Identität. Das war nicht immer so. In der Antike war Arbeit die Sache der Frauen und Sklaven, die Befreiung von Arbeit für politisches Denken und Reflektieren war vornehmste Tätigkeit und privilegierten Männern vorbehalten. Martin Luther und Johannes Calvin prägten die Umdeutung von Arbeit als Zeichen göttlicher Auserwählung. Die protestantische Ethik galt Max Weber als geistige Grundlage des Kapitalismus.

Arbeitswelten für Frauen sind heute vielfältig, Grundlage von Unabhängigkeit und Selbstvertrauen. Arbeit ausser Haus bedeutet für Frauen bis heute einen wesentlichen Schritt in den öffentlichen Raum. Sie ist Quelle der Emanzipation, von Selbstvertrauen und Anerkennung, entscheidet mit über sozialen Status und Teilhabemöglichkeiten.

Arbeitswelten sind aber auch ambivalente, bittere Kost. Frauen leisten das Gros unbezahlter und bezahlter Arbeit. Für bezahlte Arbeit erhalten sie in der Schweiz rund 20% weniger Lohn als Männer. Eine soziologische Untersuchung stellt bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine immer noch vorhandene «diffuse Zweitrangigkeit» bezüglich der Bewertung der Arbeit von Frauen fest – im Jahr 2013.

Einige Facetten dieser Arbeitswelten für Frauen haben wir mit diesem Heft eingefangen – von glückseligen Erlebnissen bis hin zu ambivalenten Erfahrungen.

Noch ein Sahnehäubchen zum Schluss: Mit diesem Heft beginnen wir den neuen FAMA Blog – und wir hoffen auf rege Beteiligung! Mehr dazu auf Seite 19. Und nun: viel Vergnügen beim Durch«arbeiten» des Hefts!

Jeannette Behringer

# Inhalt

<i>Esther Burri</i> <b>Ich wäre gerne Pfarrerin geworden</b> Die Kirche als Arbeitsort und mehr	<b>3</b>
<i>Jacqueline Sonogo Mettner</i> <b>Bloss keinen Streit?</b> Zum Clash von Lebenswelten im Taufgespräch	<b>5</b>
<i>Brigitte Gügler</i> <b>Arbeitswelt Spital – eine Frauenwelt</b>	<b>6</b>
<i>Mercedes L. García Bachmann</i> <b>Von Königinnen und Wasserträgern</b> Einblick in die weibliche Arbeitswelt der Hebräischen Bibel	<b>8</b>
<i>Vasiliki Pavlidis</i> <b>Wir werden es doch schaffen!</b> Ein Leben mit der Wirtschaftskrise in Griechenland	<b>10</b>
<i>Michelle Binswanger, Nicole Althaus</i> <b>Der Glücksfiebermesser</b> Wie Happy-Kurven die Emanzipation behindern	<b>12</b>
<i>Barbara Gutzwiller</i> <b>Schwanger am Arbeitsplatz</b>	<b>15</b>
<i>Rosmarie Michel</i> <b>Chancengleichheit im Unternehmen – quo vadis?</b> Perspektive einer Unternehmerin	<b>16</b>
<b>Literatur und Forum</b>	<b>17</b>

# Ich wäre gern Pfarrerin geworden

## Die Kirche als Arbeitsort und mehr

Esther Burri

Ende April 2013 bin ich als Pastoralassistentin im «Seelsorgeraum Urner Oberland» pensioniert worden – ein guter Zeitpunkt, um auf viele Jahre freiwillige und bezahlte Kirchenarbeit zurückzublicken. Mit Sonnenseiten und Schattenseiten. Mit Glücksgefühlen und mit Gefühlen tiefer Verzweiflung.

Als reformierte Bezirksschülerin im Kanton Aargau wäre ich gern Pfarrerin geworden. Nur aus diesem Grund habe ich das Freifach Latein belegt. Obschon die Devise meines Vaters hiess: «Du darfst alles lernen, was du willst, aber nicht studieren. Das lohnt sich nicht für eine Frau.» Mein Plan, heimlich Altgriechisch zu lernen, scheiterte vor der Umsetzung, weil ich nicht wusste, wie das «heimlich» geschehen könnte, wo ich doch eine Zeugnisnote brauchte. Das Projekt «Pfarrerin» wurde begraben. Ich wurde Primarschullehrerin und war es gern. Trotzdem begann schon bald nach meiner Konfirmation meine «Kirchenkarriere». Verantwortlich zur Kirche zu gehören, bedeutete für mich von Anfang an, mich in der Kirche einzusetzen. Ich wurde Sonntagsschullehrerin.

### Freiwillige Kirchenarbeit

Sonntagsschullehrerin, Helferin beim Aufbau eines Offenen Jugendtreffs, Aufsichtsperson in einer Disco, Mitleiterin eines kirchlichen Jugendclubs, später als reformierte Frau Leiterin des Firmplanungsteams in einer katholischen Pfarrei, zehn Jahre Begleitperson einer kirchlichen Jugendgruppe, Mitorganisatorin von unzähligen Pfarrefesten, langjährige Begleiterin einer Flüchtlingsfrau aus Laos und einiges mehr. Das alles tat ich in meiner Freizeit, und es galt mir nicht als Arbeit. Ich hatte kein Bewusstsein dessen, was heute als «Freiwilligenarbeit» geschätzt und gesucht ist. Eher sah ich mich als Bittstellerin. Mithelfen zu dürfen war erfüllend und brachte mich weiter in meinem Leben. Ich lernte dazu. Ich entwickelte Kompetenzen. Ich wurde ermächtigt. Ich war dankbar. Als 2011 das «Jahr der Freiwilligen» begangen wurde, gehörte ich irgendwie nicht so richtig dazu. Die Kirche hatte mir meinen Status nie bewusst gemacht, und unterdessen stand ich an einem anderen Ort.

### Anstellung als kirchliche Jugendarbeiterin

Sieben Jahre arbeitete ich als Primarschullehrerin. Gern. Dann heiratete ich. Als unser Sohn 1977 zur Welt kam, blieb ich zu Hause, wie mein Ehemann das als selbstverständlich ansah. Ich versorgte ein Kind, später zwei, dazu ein Pflegekind. Ich war für den Haushalt zuständig. So weit als möglich

«verwirklichte ich mich» *nebenbei* in der freiwilligen Kirchenarbeit. Das Arrangement war nicht selbstgewählt.

Dann wurde eine Stelle für Offene Kirchliche Jugendarbeit in der Wohnpfarrei ausgeschrieben. Es dauerte zwei Jahre, bis ich auf die Idee kam, ich könnte mich auf die immer noch freie Stelle bewerben. Zuerst fragte ich ein paar Jugendliche, ob sie mich an diesem Platz sähen. Das taten sie, und ich bekam die Stelle mit 41 Jahren. Mein Wiedereinstieg in ein bezahltes Berufsleben. Was für ein Glück! Was machte es schon aus, dass ich als ausgebildete Primarschullehrerin mit sieben Jahren Berufserfahrung bezahlt wurde als wäre ich Arbeitsanfängerin ohne Ausbildung. Zwar schimpfte ich, dass ich etwa so viel wie eine Putzfrau verdiene, sodass der Herr Pfarrer den Lohn seiner Köchin anhob, die noch weniger bekommen hatte. Aber bei mir blieb es beim Anfangslohn. «Dafür bekommen Sie in der Kirche eine doppelte Kinderzulage.» Wurde ich getröstet. Diese wurde zwei Jahre später sang- und klanglos aufgehoben.

Aber ich verdiente jetzt wieder eigenes Geld, was mir sehr viel bedeutete. Dafür machte ich den bekannten Spagat zwischen 80% Kirchenanstellung, 95% Haushalt und Kinderbetreuung. In der Erinnerung radle ich ständig von zu Hause zur Kirche und umgekehrt, und immer muss ich kräftig in die Pedale treten, weil es eilt. Meine Tochter war mir die ganze Zeit böse, weil ich auswärts arbeitete. Mein Ehemann betrachtete es als Gunst, die er mir gewährte, dass ich meine Arbeitsträume verwirklichen durfte. – Zu jener Zeit konnte der Ehemann seiner Ehefrau verbieten, auswärts zu arbeiten. Ich bemühte mich, überall mein Bestes zu geben und war nicht einmal stolz auf meine Leistung. Aber ich wuchs mit den Aufgaben.

### Beauftragte für Kirchliche Jugendarbeit

Allmählich wurde ich zu einer Fachfrau für kirchliche Jugendarbeit. Ich reflektierte mein Tun mehr und mehr, unterstützt in den Weiterbildungen der Jugendseelsorge Zürich. Als dann in pfarrerloser Zeit das Machtvakuum in meiner Anstellungs- und Wohnpfarrei bizarre Blüten trieb, liess ich mich gern auf die kantonalkirchliche Jugendarbeitsstelle in Zürich berufen. Und diesmal spürte ich, dass ich es in meinem Leben «auch als Frau» zu etwas gebracht hatte. Zwar nicht zur Pfarrerin, aber zur Beauftragten für kirchliche Jugendarbeit. Mit Kolleginnen und Kollegen zusammen lehrte ich meist junge Erwachsene, «wie Jugendarbeit geht». Ich unterstützte und begleitete Jugendarbeitende der Pfarreien. Wir organisierten und leiteten Weiterbildungen. Ich durfte Ostertreffen für junge Erwachsene gestalten und

leiten, jeweils mit einem Pastoralassistenten/einer Pastoralassistentin am Ort des Treffens. Gute Zeiten. Erfolgreiche Zeiten. Auch mein Lohn stimmte unterdessen. Und unsere Kinder brauchten mich kaum mehr und waren stolz auf ihre Mutter.

### **Zeit, um aufzubrechen**

Als Ehe- und Familien-Frau meiner Generation (Jahrgang 1949) konnte ich mir jeweils so viel Freiraum für mein eigenes Leben nehmen, wie dies die Familie nicht «störte». Jetzt aber war es Zeit, nochmals aufzubrechen. Ich hatte einen grossen Wissensdurst. Noch einmal lernen, das war mein grosser Wunsch, jetzt, wo die Kinder gross waren.

Ich ging zum Berufsberater. Eine nahrhafte Weiterbildung oder eine kleine Ausbildung war mein Begehrt. Der Berufsberater nahm die Anamnese (Vorgeschichte) auf. Gründlich. Sensibel. Und schlug mir dann vor, Theologie zu studieren. Mit meinen 51 Jahren. Und mit einem Ehemann in einem Frauenberuf und dementsprechend wenig Lohn. – Ich sollte es mir überlegen. Das tat ich mit meinem Mann zusammen, und dann begann ich 2000 in Luzern katholische Theologie zu studieren. Glück und Genugtuung. Ich durfte also doch noch fast Pfarrerin werden. Ich durfte studieren und alles aufsaugen, was mir geboten wurde. Und mein Ehemann unterstützte mich ganz grossartig. 2007 nach dem Pastoraljahr erhielt ich meine Missio als Pastoralassistentin.

### **Eben nur fast Pfarrerin**

Ein halbes Leben lang hatte ich freiwillig und bezahlt Kinder- und Jugendarbeit gemacht. Und es war mir dabei sehr wohl gewesen. Aber jetzt musste ich in eine neue Rolle hineinwachsen. Ich musste oder durfte mich im Altarraum bewegen und Liturgien (mit-)gestalten. Mir schien, das stehe mir nicht zu. Auch das «Anpredigen» der Leute fiel mir anfänglich schwer. Es war eine grosse Anstrengung für mich, eine richtige Pastoralassistentin zu werden. Umso schwerer trafen mich alle Demütigungen von oben und viel seltener von unten.

Die Kirche «von oben» verletzte mich eigentlich ständig, indem sie mir absprach, Pfarrerin sein zu dürfen. Berufungspastoral, berufen zum Priester, beten für Priesterberufungen – all das sind Schmerzensworte für mich. Die Herabsetzung, die ich von meinem gutmeinenden Vater erfahren hatte, setzte sich fort oder setzte erst recht wieder ein, als ich Pastoralassistentin geworden war. Ich *hatte* nun Theologie studiert, aber ich sah mich vielen Verboten ausgesetzt, die *wieder* der Frau galten. Meine männlichen Kollegen ringsum wurden ja fast alle ständige Diakone. Manchmal hat es mich fast «verrissen». Ich war tagelang depressiv. Gelähmt.

Allerdings hat mich die Kirche «von unten» immer wieder zur Begeisterung für «die Sache Jesu» zurückgeholt. In tiefstem Schmerz über immer weitere Demütigungen von Chur her hatte ich Termine im Seelsorgeraum wahrzunehmen. Und dort, in der konkreten Arbeit mit Menschen, kam die Freude am gemeinsamen Tun immer wieder auf.

### **Die Kirche – ein Lebensort**

Ein Erwachsenenleben lang habe ich mich von der Kirche «anstellen» lassen. Wir haben gegeben und genommen – sie, die Kirche und ich, die Getaufte und Gefirmte. – Ist die Kirche eine gute Arbeitgeberin? Hat sie mich (als Frau) je

gewollt, oder hat sie mich einfach nur gebraucht, verbraucht, so wie ich mich brauchen liess? – Sie hat an mir wohl getan, und sie hat an mir gefehlt. Sie hat mich ermächtigt, und sie hat mich ihre vernichtende Macht spüren lassen. Sie ist die wichtigste Gespanin meines Lebens und die ambivalenteste. Leider war ich ihr sehr lange ausgeliefert, weil ich mich erst sehr spät emanzipieren konnte. Aber in ihr bin ich geworden, was ich bin. Weitgehend. Und weil sie ihren Grund, Jesus von Nazareth, nie loswerden konnte, habe ich auch gelernt, sie zu kritisieren. Habe ich die Pfarrei-Initiative unterschrieben. Bin ich auferstanden in meinem Leben und in der Kirche. Habe ich gelernt, das «Fest des Lebens» so zu feiern, wie es mir gut tut. Brot zu teilen und Wein in der Liturgie und an anderen Lebensorten. Die Kirche ist für mich mehr als ein Arbeitsort. Sie ist mein Lebensort gewesen bis vor einem Monat.

Esther Burri, frisch pensionierte Pastoralassistentin, letzte Stelle im «Seelsorgeraum Urner Oberland», dort wohnhaft neben der berühmten Kirche von Wassen.



# Bloss keinen Streit?

## Zum Clash von Lebenswelten im Taufgespräch

Jacqueline Sonogo Mettner

Als Pfarrerin mit fünf eigenen Kindern bin ich bei Taufgesprächen in einer besonderen Situation. Als meine Kinder klein waren und ich im Teilzeitpfarramt war, ergab sich häufig recht schnell eine solidarische Nähe, ein selbstverständliches Anteilnehmen an den Nöten der Nächste, an den Freuden der unvorstellbar grossen Schritte des Lernens im ersten Lebensjahr. Manchmal ergab sich auch ein Austausch über das Zusammengehen von Berufstätigkeit und Familienverantwortung, über die Qualität von Kinderkrippen und das Engagement von Vätern. Ich sah mich in der Rolle der Muttmacherin und freute mich darüber. Bestärkt dabei hat mich mein Verständnis des christlichen Glaubens als Ermutigung zum je eigenen Weg, als Quelle von Liebe, Vertrauen und Hoffnung und als Anstiftung zum Engagement für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung, um es mit diesen eingeschliffenen, aber halt doch zentralen Begriffen zu sagen.

### «Man muss sich halt entscheiden»

Ähnliche Begegnungen gibt es immer noch. Doch es gibt auch andere und ich bin nicht sicher, ob sie sogar häufiger geworden sind. Ich begegne Eltern, die sich mit einer je unterschiedlichen Mischung aus Selbstzufriedenheit, Aggression, Bitterkeit und Überheblichkeit von den Eltern absetzen, welche «ihre Kinder nur in die Krippen stecken und sich nicht selber um sie kümmern.» «Wenn man Kinder will, muss man sich halt entscheiden!» ist das Votum, das ich zu hören bekomme, meist von den Müttern.

In meiner jetzigen Situation in einer recht grossen Gemeinde wissen die Taufeltern oft gar nicht, dass sie einer berufstätigen Mutter gegenüber sitzen, die tatsächlich immer gearbeitet und die für gewisse Zeiten die Dienste von Krippen in Anspruch genommen hat und sich die Erziehung und Begleitung ihrer Kinder von Grund auf mit dem Vater geteilt hat.

### Ein schales Gefühl

Was soll ich tun? Einen Streit anfangen mag ich nicht. Von mir zu erzählen halte ich auch nicht für angebracht. Ich muss mich nicht rechtfertigen und ich muss nicht missionieren. Und ich finde tatsächlich, dass jedes Paar, das sich für Kinder entscheidet, grossartig ist und es liegt mir fern, jemandem vorschreiben, wie sie sich dabei zu organisieren haben.

Meistens übergehe ich also diese Bemerkung und komme auf andere Themen, die für die Vorbereitung einer Taufe

wichtig sind. Doch es bleibt ein schales Gefühl. Ich realisiere, wie meine Freundlichkeit und mein Interesse fassadenhaft werden und die Begegnung nicht wirklich eine solche ist. Was also wäre die Alternative?

### Nachfragen

Warum eigentlich könnte das Gespräch nicht ganz anders verlaufen? Warum frage ich nicht ganz einfach mehr nach, zum Beispiel so:

«Wenn man Kinder will, muss man sich halt entscheiden!»

*Nachfrage:* Wie war das bei Ihnen? Was haben Sie gemacht, bevor Sie schwanger wurden? Was hat Ihnen Freude gemacht an Ihrem Beruf? Welche Überlegungen waren für Sie wichtig vor dem Entscheid zur Schwangerschaft? Welche Überlegungen waren für Sie wichtig beim Entscheid, die Berufstätigkeit aufzugeben? Wie ist es Ihnen dabei gegangen?

*Oder so:* Ich höre bei Ihnen so etwas wie Groll heraus; Groll gegenüber andern Frauen, die auch Mütter sind und daneben im Beruf etwas haben, auf das Sie verzichtet haben. Habe ich da richtig gehört? Was steckt darin, wenn Sie sagen, dass man sich halt entscheiden müsse?

*Oder so:* Sprechen Sie mit andern Müttern über diese Fragen?

*Oder so:* Sie haben sich entschieden. War das einfach für Sie? Hätte es auch anders kommen können, wenn die Umstände in Ihrem Beruf anders gewesen wären? Ich habe kürzlich das Buch «Macho-Mamas» gelesen, in dem beispielsweise steht, dass es ein grosser Fortschritt wäre, wenn Frauen zur Schwangerschaft nicht nur einen Blumenstraus bekämen, sondern auch eine Einladung zu einem Gespräch für eine angepasste Karriereplanung. Eine Karriere, bei welcher Zeit gegeben ist für kleine Kinder und doch auch interessante berufliche Wege offen bleiben.

*Oder so:* Was fasziniert Sie am Zusammenleben mit Kindern? Was wünschen Sie sich in unserer Gesellschaft für Familien mit kleinen Kindern? Gibt es da auch einen guten Platz für Berufstätigkeit und Familienleben? Wie diskutieren Sie diesen Entscheid in Ihrer Partnerschaft? Inwiefern ist der Lebensentwurf Ihrer Familie Thema und Gegenstand von Diskussionen?

*Oder so:* Ich höre aus ihren Worten ein starkes Wertes bezüglich Berufstätigkeit und Muttersein. Habe ich da richtig gehört? Wie meinen Sie das genau?

### Mehr Nähe und wirkliche Begegnung

Ja, warum frage ich nicht mehr nach? Habe ich Angst? Wovor? Ist es die Angst, es könnte zu einem Konflikt kommen zwischen mir, der Pfarrerin, und meinen GesprächspartnerInnen, die man doch möglichst bei der Stange halten muss in diesen für die Kirche so schweren Zeiten? Oder ist es – womit ich besser vor mir selber da stehe – schlicht der Respekt vor einem anders organisierten Leben?

Beim Nachdenken über meine bisherige Praxis merke ich, dass gerade mein Ausweichen mehr Distanz schafft und ein wirkliches Nachfragen zwar Differenzen zu Tage bringen würde, aber doch auch eine Nähe und Verbindlichkeit im Fragen nach dem, was einem im Leben wirklich wichtig ist. Und das gehört doch zur Vorbereitung auf die Taufe.

Jacqueline Sonogo Mettner, FAMA-Redaktorin, Pfarrerin in Meilen.



# Arbeitswelt Spital – eine Frauenwelt

*Brigitte Gügler*

Die Arbeitswelt Spital ist eine Frauenwelt. Über 75% der Beschäftigten in Zürcher Spitälern sind Frauen. Sie arbeiten in der Administration, in der Küche oder Reinigung. Sie kümmern sich als Pflegenden, Hebammen, Therapeutinnen oder Ärztinnen um die erkrankten und verunfallten Menschen. Sie leisten eine unverzichtbare Arbeit, bei der es oft um Leben und Tod geht. So erfüllend eine Aufgabe im Spital sein kann, so enttäuschend, hart und krankmachend wird sie von vielen Spitalmitarbeitenden erlebt. Davon erzählt dieser Erfahrungsbericht einer Gewerkschaftssekretärin des VPOD Zürich, die seit zehn Jahren Ansprechperson für die Gewerkschaftsmitglieder aus den Zürcher Spitälern ist.

## **Nur Probleme im Blick?**

Mitarbeitende melden sich in der Regel bei ihrer Gewerkschaft, wenn sie Probleme am Arbeitsplatz haben. Der Gedanke, dass ich als Gewerkschaftssekretärin vor allem die Schwierigkeiten der Arbeit im Spital im Blick habe, ist deshalb nicht ganz unzutreffend. Doch erfahre ich in diesen Begegnungen auch sehr viel über das, was in der Arbeitswelt Spital gut funktioniert. Ich lerne engagierte und motivierte Fachleute kennen, die ihren Beruf lieben und aus ihrer Arbeit Energie und Freude schöpfen. Ich erlebe Vorgesetzte, die ihre Mitarbeitenden mit Wertschätzung und Respekt behandeln und den Druck, dem das Spitalpersonal immer mehr ausgesetzt ist, nicht schonungslos weitergeben. Ich lerne Führungskräfte kennen, die das Personal nicht einfach als grössten Kostenfaktor eines Spitals wahrnehmen, sondern als diejenigen Menschen, von denen allein das Funktionieren eines Spitals und die Qualität der Behandlung und Betreuung der PatientInnen abhängen. Aber ich sehe auch das

Andere. Ich erfahre von Besorgnis erregenden Situationen, von inakzeptablem Umgang mit den Menschen, die uns behandeln, pflegen und versorgen müssen, wenn wir ernsthaft erkrankt sind. Es ist wichtig, dass wir da alle hinschauen, nicht nur die zuständige Gewerkschaftssekretärin.

## **Menschen, nicht Maschinen**

Die Arbeit im Spital – und in anderen Gesundheitsinstitutionen – stellt einen hohen Anspruch an die Mitarbeitenden. Von ihrer Arbeit hängt nicht nur das Wohlbefinden der PatientInnen ab, sondern oftmals deren Leben oder zumindest das Ausmass, in dem die Gesundheit der ihnen anvertrauten Menschen wieder hergestellt werden kann. Vom Erfolg und der Qualität dieser Arbeit können ganze Familien abhängig sein: Überlebt der Vater? Wird die Mutter wieder arbeitsfähig? Wird dieses Kind jemals wieder gehen können? Das Spitalpersonal ist immer wieder mit äusserst belastenden Situationen konfrontiert, mit grossem Leiden, mit dem Tod. Es ist seine Aufgabe, die Würde der ihm nicht selten hilflos ausgelieferten Menschen zu bewahren. Für den Heilungserfolg ist es wichtig, dass die PatientInnen Vertrauen zu ihren Pflegenden, TherapeutInnen und ÄrztInnen aufbauen können. Dafür sind Zuwendung und Mitgefühl des Personals nötig. Dafür muss eine Beziehung zwischen PatientInnen und Spitalpersonal entstehen können, die trägt, wenn sich die gesundheitliche Situation nicht oder nur langsam verbessert, wenn sich bei den PatientInnen oder den Angehörigen Unsicherheit, Angst oder Hoffnungslosigkeit ausbreiten. Dieser wichtige Teil der Arbeit braucht Zeit, genauso wie Untersuchungen, Operationen, Wundpflege, Durchführung von Therapien, Verpflegung, Körperpflege oder das Verabreichen von Medikamenten – die Arbeiten, die das Spital in Rechnung stellen kann. PatientInnen sind

keine Maschinen, die zur Reparatur im Spital liegen. Es sind Menschen mit einer eigenen Geschichte, mit unterschiedlichen Kräften, mit persönlichen Ängsten und Hoffnungen. Diese gehören zur Patientin wie die Krankheit, die es zu heilen gilt. Vielleicht stehen sie sogar in einem Zusammenhang.

### **Leiden an der Zeitnot**

Sehr oft fehlt dem Personal die Zeit. Nicht nur für die wichtige Beziehungsarbeit. Auch andere Aufgaben können die Mitarbeitenden nicht immer wahrnehmen, wie sie es müssten, wie sie es wollten. Welchen Patienten lasse ich warten? Welche der vielen zwingenden Aufgaben lasse ich liegen? Im Alltag muss das Spitalpersonal immer wieder solche Entscheidungen treffen, die es aus fachlichen oder ethischen Gründen gar nicht verantworten kann. Die Selbstausschöpfung des Personals ist enorm. «Wir können doch die uns anvertrauten Menschen nicht spüren lassen, dass wir zu wenige Ressourcen haben», erklärte mir eine Pflegefachfrau. «Sie sind in Not, in grösserer Not als wir selbst, sie haben Schmerzen, Ängste, ringen vielleicht um ihr Leben.»

Die Zeitnot hängt mit dem fehlenden Personal zusammen. Die Spitäler arbeiten aus Kostengründen sehr oft mit zu knappen Stellenplänen. Sogenannte «Sparprogramme» des Kantons führten in den vergangenen Jahren in vielen Spitälern immer wieder zu Stellenabbau. Wegen Krankheit oder Mutterschaft fehlende Mitarbeitende werden meist nicht ersetzt. Es fehlt vielerorts an ausreichend qualifizierten Mitarbeitenden und Lernende müssen Aufgaben übernehmen, für die sie noch nicht ausgebildet sind. Weil das Personal fehlt. Weil das Personal selbst krank wird. Weil es aus dem Beruf aussteigt, den es nicht mehr verantwortungsvoll ausüben kann.

### **Nachdenken – und vor allem handeln**

Mittlerweile können viele Spitäler ihre Stellen nicht mehr vollständig besetzen. In der Schweiz werden zu wenige Nachwuchskräfte ausgebildet. Wenn die Arbeit im Spital nicht wieder attraktiver wird, müssen wir uns über eine solche Entwicklung nicht wundern. Über 30% des in Zürcher Spitälern beschäftigten Personals sind AusländerInnen, die hier besser bezahlt werden als in ihrem Heimatland. Ohne sie wäre unsere Gesundheitsversorgung längst zusammengebrochen. Doch kann es unser Ziel sein, anderen Ländern das ausgebildete Gesundheitspersonal abzuwerben, die wie wir auf Fachkräfte angewiesen sind?

Wir müssen über die Arbeitswelt Spital nachdenken und über unsere Gesundheitsversorgung. Und wir müssen handeln. Wir erwarten, dass wir als PatientInnen von qualifiziertem und erholtem Personal betreut werden, das für uns die Zeit aufbringen kann, die wir benötigen. Rund um die Uhr, auch am Wochenende und an Feiertagen. Wir erwarten dies im Spital, im Pflegeheim, von der Spitex. Aber dann müssen wir dem Personal – das diese wichtige Arbeit für uns alle leistet – auch die dafür nötigen Rahmenbedingungen bieten. Wir müssen die Gesundheitsversorgung als gemeinsame Aufgabe verstehen, die uns etwas kosten darf, in die wir gemeinsam investieren müssen.

### **Das Geld ist am falschen Ort**

«Es ist kein Geld da, wir müssen sparen!» Diesen Satz hören wir seit Jahren immer wieder. Mittlerweile glauben ihn viele.

Das macht es für das Gesundheitspersonal nicht einfacher, sich gegen die belastenden Arbeitsbedingungen zu wehren. Der Satz wird nicht wahrer, wenn er ständig wiederholt wird. Es ist sehr viel Geld da. Es ist einfach am falschen Ort. Durch die wiederholten Steuersenkungen in den vergangenen Jahren sind der öffentlichen Hand Milliarden verloren gegangen. Mit Verweis auf das fehlende Geld werden Sparpakete geschnürt, im Kanton Zürich seit Jahren eins nach dem anderen. Immer traf es die Spitäler, aber auch andere wichtige öffentliche Aufgaben. Als «Politik der leeren Kassen» wird dieses Vorgehen bezeichnet. Anstatt das Geld für unsere wichtigen, gemeinsamen Aufgaben zur Verfügung zu stellen und in sie zu investieren, häuft es sich bei Unternehmen und Privaten als Vermögen an.

«Die Gesundheitskosten explodieren!» ist ein anderer Satz, den wir so oft lesen, dass wir ihn kaum mehr hinterfragen. Die steigenden Krankenkassenprämien scheinen ihn zu bestätigen. Doch kann von einer Kostenexplosion nicht die Rede sein. Zwischen 2000 und 2010 schwankte in der Schweiz der Anteil der Gesundheitskosten am Bruttoinlandsprodukt zwischen 10.5 und 11.5%. Das entspricht den Kosten vieler anderer europäischer Länder. Im weltweiten Vergleich sind unsere Gesundheitskosten sicher hoch. Aber auch die Qualität unserer Gesundheitsversorgung ist im weltweiten Vergleich sehr gut. Das darf uns etwas kosten.

### **Es gibt viel zu tun**

Investitionen in unsere Gesundheitsversorgung sind nötig. Die Arbeit im Spital muss wieder attraktiver werden. Es müssen Bedingungen geschaffen werden, damit diese Arbeit nicht krank macht, damit das Gesundheitspersonal seinen Berufen nicht den Rücken kehrt und wir mehr junge Menschen gewinnen, die sich für eine Aufgabe im Spital ausbilden lassen wollen.

Da gibt es viel zu tun. Arbeiten im Spital bedeutet für die meisten Mitarbeitenden Arbeiten in wechselnden Schichten, Tag und Nacht, das ganze Jahr über. Bei Vielen führt dieser unregelmässige Rhythmus mit zunehmendem Alter zu gravierenden Schlafstörungen und den entsprechenden gesundheitlichen Folgen. Die unregelmässigen Arbeitseinsätze erschweren die Planung und Organisation privater Aufgaben. Die kleine Tochter, der pubertierende Sohn oder die pflegebedürftigen Eltern lassen sich nicht wie ein Stuhl in die Ecke stellen. Die Arbeitsorganisation und die Arbeitspläne müssen besser den Bedürfnissen der Mitarbeitenden angepasst werden.

Das Gesundheitspersonal braucht auch dringend mehr Erholungszeit. Im Kanton Zürich haben die meisten Spitalangestellten bei einer 42-Stunden-Woche nur vier Wochen Ferien. Das ist zu wenig. In vielen Gesundheitsberufen ist es nicht möglich, langfristig eine 100%-Stelle innezuhaben, ohne dabei krank zu werden. Hier braucht es dringend Korrekturen.

Und es braucht mehr Wertschätzung für diese meist von Frauen erbrachte, notwendige und wichtige Arbeit in unserer Gesellschaft. Es scheint mir kein Zufall zu sein, dass es die Arbeit von Frauen und dass es Sorgearbeit ist, für die nicht die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden.

Brigitte Gügler arbeitet als Gewerkschaftssekretärin beim Verband des Personals öffentlicher Dienste, VPOD Zürich.

# Von Königinnen und Wasserträgern

## Einblick in die weibliche Arbeitswelt der Hebräischen Bibel

Mercedes L. García Bachmann

Arbeit ist nicht gleich Arbeit. So kennt das biblische Hebräisch zwei Verben um das deutsche «arbeiten» auszudrücken. *abad* mit den Bedeutungen «arbeiten, sich abmühen» und «dienen, Sklave sein» wird häufig gebraucht, weniger häufig hingegen *šarat*, «dienen». Das Substantiv für männliche Sklaven und Diener ist *ebed*; ein weibliches Substantiv dieser Wurzel fehlt. Im Dekalog und mehreren anderen Texten taucht *ebed* zusammen mit zwei Bezeichnungen für «Sklavin» auf, *amah* und *šiphah*. Ausserdem begegnen andere, nicht spezifische Begriffe (*na'arah* und *almah*), die normalerweise mit «Mädchen» oder «Familienangehörige» wiedergegeben werden.

### Zwischen Beruf und Berufung

Viele Fragen sind offen. Ausgehend von einer Wirtschaft, die zum Grossteil auf Tauschhandel und nicht auf Geld basierte, ist es manchmal schwierig festzustellen, ob eine bestimmte Tätigkeit wirklich als «Arbeit» in unserem heutigen Sinne zu verstehen ist, also als wirtschaftlich orientierter Beruf oder vielmehr als Berufung. Mit anderen Worten: Würden sich König, Königin oder Hebamme als göttlich Erwählte, Arbeitskräfte, oder gar beides verstehen? Hinzu kommt die Unkenntnis darüber, ob Menschen für sich selbst («selbständig») arbeiteten (ob sie zum Beispiel mit Weberei ihren Lebensunterhalt als Kleinbauern aufbesserten) oder ob sie sich in gildenähnlichen Institutionen zusammenschlossen, die von Palast und Tempel unterstützt wurden (so erwähnt zum Beispiel Jer 37,21 die «Bäckerstrasse»). Jeremia beschreibt ein Ritual, bei dem Kuchen für die Himmelskönigin zubereitet wurden und in dem Kindern, Männern und Frauen jeweils besondere Aufgaben zugeordnet sind (Jer 7,18). Auffälligerweise steht häufig der einzige Hinweis auf solche gemeinschaftlichen Produktionsvorgänge wie Backen oder Weben in Verbindung mit religiösen Aktivitäten und nicht mit dem häuslichen Alltag (vgl. hierfür Ex 35,20–29 und 2 Kön 23,7).

### Frauen im Beruf?

Schwer zu klären ist, ob in allgemeinen, maskulinen Pluralbegriffen auch Frauen eingeschlossen waren: Waren die eben erwähnten Bäcker ausschliesslich Männer? Wir wissen zwar, dass das Priestertum nur männlichen Leviten zugänglich war, aber nicht, ob auch den Frauen dieses Stammes Verantwortlichkeiten und Aufgaben zugeordnet waren und wenn ja, welche. In Esr 2,65//Neh 7,67 lesen wir von Sängern und Sängerinnen, Ps 68,26 spricht von Trommel- und Leierspielerinnen. Wer waren diese MusikantInnen? Gleiches gilt

auch für mehrere andere Gruppen, wie etwa «die Zahl der Nachkommen der Sklaven Salomos» (Esr 2,55//Neh 7,57), «die Prophetenjünger» (2 Kön 2,3) und die dem Tempel Geweihten (Esr 2,43.55//Neh 7,46.57; vgl. auch Lev 27). Hinzu kommen die nach siebenjähriger Schuldklaverei Entlassenen, die eventuell als Knechte oder Arbeiter (*hopšî*, vgl. Dt 15,1–18) dem Haushalt ihres Herrn angegliedert blieben und die, oftmals nur am Rande erwähnten, im Haus Geborenen (*yaliḏ*, vgl. Gen 17; Jer 2,14).

### Voreingenommene Perspektiven

Diese Beispiele verdeutlichen die voreingenommene Perspektive unserer Texte. Die deuteronomistische Geschichtsschreibung (die Vorderen Propheten, die Geschichte vom Eintritt des Volkes Israel in das Land bis zu seiner Vertreibung, Josua bis Könige) beschäftigt sich in erster Linie mit der männlichen Elite. Dadurch werden viele typisch weibliche Tätigkeiten nicht beachtet oder nur in Verbindung zu Männern erwähnt. Zwei Beispiele sollen dies illustrieren.

Das erste Beispiel beschreibt eine offenkundige Lücke: Der terminus technicus *meyalledet* «Hebamme» taucht nur auf in Gen 35 (Rachel bringt Benjamin zur Welt), Gen 38 (Tamar gebiert Zwillinge) und in Ex 1, wo Schifra und Pua die Hauptrolle spielen. In Anbetracht der vielen Männer (und wenigen Frauen), von deren Geburt erzählt wird, tritt das Fehlen von Informationen über ihr Geborenwerden und über die Frauen, die es ermöglichten, deutlich hervor.

Eine weitere, noch alltäglichere Aufgabe war das Mahlen von Getreide. Die Archäologie gibt uns Einblick, wie dies in den kleinen Dörfern vonstattenging. Die für das Mahlen verwendeten Arbeitsplätze wurden auch zum Kochen und vermutlich jeweils von mehreren Frauen benutzt (vgl. Koh 12,3). Das hebräische Verb *ṭāḥan*, «mahlen» begegnet achtmal, am interessantesten ist für uns Jes 47,2. An dieser Stelle kündigt der Prophet eine Schicksalswende an: Die jüdischen Frauen der Oberschicht werden im Exil zu Sklavinnen niedrigsten Ranges, wobei eine ihrer Aufgaben das Getreidemahlen sein wird. Nur einmal taucht die Wurzel im Deuteronomistischen Geschichtswerk auf, nämlich in Ri 16,21, wo es der versklavte, geblendete und gedemütigte Simson ist, der Getreide mahlen muss.

### Frauen in «Männerberufen»

Als Durchkreuzung geschlechtsbezogener Rollenzuschreibungen erscheinen der Hinweis auf Rachel in Gen 29,9 als Schäferin (*rō'â*), immerhin ein Hinweis auf «Töchter», die die Mauern Jerusalems wieder aufbauen (Neh 3,12), auf vor-

malige priesterliche Funktionen von Frauen (Ex 4,25); und eine Genealogie, die auf eine Schreiberin (*hassöperet*) zurückgeht (Esr 2,55). Ausserdem gibt es Belege für weibliche Boten (Jes 40,9) und für Frauen, die in Handelsaktivitäten einbezogen waren (Prov 31,24). Dieses nach allen Seiten hin unvollständige Bild sollte uns davor warnen, bei unseren vorgefassten Konzepten der antiken Welt stehen zu bleiben. Haben wir nicht gelernt, dass Frauen der häusliche Bereich vorbehalten war, während die Männer ausserhalb agierten? Doch wie konnte eine Frau als Botin fungieren, als Händlerin, als Trommlerin, als Prostituierte oder Hebamme, wenn sie in diesem Masse räumlich eingeschränkt war?

### Suche nach Perlen

Die Bibel ist hinsichtlich ihres Umfangs, ihres kulturell und religiös patriarchalen und traditionellen Hintergrunds und ihrer langen Geschichte innertextueller Auslegung relativ beschränkt. Tragen wir dieser Tatsache Rechnung, verwundert es zwar nicht, dass wir im Dienstleistungsbereich («service type occupations») weibliche Arbeit entdecken, bei geschlechtsbezogenen Tätigkeiten wie der Arbeit von Dienstmädchen, Krankenschwestern, Ammen, Hebammen, Kinderfrauen und Prostituierten. Aber es mag überraschen, dass auch andere berufliche Tätigkeiten erwähnt werden. Bedauerlicherweise fehlen jegliche Berufsbeschreibungen, die uns helfen könnten besser zu verstehen, was genau die Frauen taten. Dennoch lassen sich einige Informationen zu weiblichen Arbeitskräften aufspüren. Arbeit nimmt in jeder Kultur einen wichtigen Stellenwert ein und der Anteil, den die Frauen jeweils leisten, ist sicher höher, als die Texte zugeben.

### Königinnen und Beraterinnen

Innerhalb des politischen Bereichs ist der Gebrauch des weiblichen Nomens *malkâ* (Königin) bemerkenswert. Er korrespondiert mit dem häufigen männlichen Nomen *melek*, wird aber neben Esther nur für ausländische Königinnen verwendet (1 Kön 10, Esther). Ein weiterer interessanter Punkt ist die Anerkennung der Existenz weiblicher Berater (sog. «weiser Frauen»), und ihrer Funktion, offensichtlich verbunden mit der prophetischen Aufgabe, den König oder seine Befehlshaber zurechtzuweisen (2 Sam 20,16).

Der monotheistische Eifer der Exilszeit erschwert Kenntnisse über die für Frauen erlaubten Rollen innerhalb des religiösen Systems. Es gibt Prophetinnen und Propheten-Verbände seit Mirjam zur Zeit des Exodus bis hinein in die nachexilische Zeit; es gibt eine Richterin, Debora, die sich hervorragend schlägt (einige Forscher sehen in ihr gar die ideale Richterin). Ebenso begegnen mehrere Termini, die sich auf religiöses Personal ausserhalb des JHWH-Kults beziehen (verschiedentlich – falsch – übersetzt als Wahrsager, Traumdeuter, Tempelprostituierte und so weiter). Des Weiteren findet sich das indirekte Zugeständnis, dass der Jerusalemer Tempel Weberinnen für Aschera beherbergte. Auch wenn wir nicht mit Sicherheit feststellen können, ob es sich bei diesen Frauen um Verehrerinnen, Tempelsklavinnen oder Leiharbeiterinnen (oder Zugehörige zu einer ganz anderen Kategorie) handelte, können wir sie wohl als Berufstätige verstehen, die regelmässig einer ihnen zugedachten Beschäftigung nachgingen.

### Versteckte Hinweise

Dieser kurze Abriss zeigt zwar, dass die Belege für weibliche Arbeitskräfte in der hebräischen Bibel verstreut und teilweise versteckt sind, erlaubt aber dennoch einen Blick in eine Welt, die weit reicher ist als gemeinhin vermutet. In den meisten Geschichten erfahren wir nichts über das Familienleben der angesprochenen Frauen, ob sie etwa verheiratet sind oder Kinder haben. Vielmehr werden sie unter einem anderen Blickwinkel dargestellt: Im schlimmsten Fall sind sie nur ein nützliches Element der Erzählung (wie viele Sklavinnen, die ihre Herrinnen begleiten); im besten Falle aber sind sie geistreiche Persönlichkeiten, die entscheidende Fäden ziehen.

Von Mercedes L. García Bachmann ist vor kurzem das Buch «Women at Work in the Deuteronomistic History» (SBL, Atlanta 2013) erschienen.

Übersetzung von Nancy Rahn (Tübingen)

Mercedes L. García Bachmann ist Titularprofessorin für Bibelwissenschaften am Instituto Universitario ISEDET in Buenos Aires.





# Wir werden es doch schaffen!

## Ein Leben mit der Wirtschaftskrise in Griechenland

### *Vasiliki Pavlidis*

Was ist passiert? Ich kann es immer noch nicht fassen! Ich wache auf, bin 45 Jahre alt, mein Mann ist 50 und wir fangen mit unserem Leben neu an. Das Schlimmste ist für mich, dass meine Kinder zurückbleiben mussten! Meine Träume, meine Arbeit so viele Jahre! Wofür?

Alles beginnt vor 24 Jahren. Ich wandere nach Griechenland aus, heirate, bekomme zwei Söhne und mache mich gemeinsam mit meinem Mann mit einem Schuhgeschäft selbständig. Wir leben in einer Stadt mit ca. 40'000 Einwohner, mit Elektrizitätswerken, die ihre Mitarbeiter fürstlich entlohnen. Alles läuft rund, so viele Jahre, das Geld fließt. Alle sind glücklich, zufrieden mit unseren Politikern. Oder haben wir uns nicht wirklich mit ihnen befasst? Ich habe Angst. Haben sie es geschafft? Sind wir wie sie geworden? Die Jahre vergehen, Strassen werden gebaut, Olympische Spiele, jetzt haben wir auch noch den Euro. In der Zwischenzeit haben wir noch einen zweiten Laden eröffnet. Alles scheint gut zu laufen. Dann fängt der Umsatz an zu sinken. Wir werden vorsichtiger, achten auf unsere Einkäufe, aber jede Saison fällt der Umsatz um weitere 10–20%.

### **Immer billiger**

Also müssen wir kämpfen: ein neuer Strategieplan, weniger einkaufen und vor allem billiger verkaufen. Reicht das? Na klar, wir werden es schaffen, immer auf Achse sein, weitere Firmen, die gute Qualität haben, ausfindig machen und billiger, ja billiger verkaufen. Man sieht es, die Leute haben sich zurückgezogen. Aber ja, wir kämpfen, wir werden es schon schaffen! Und plötzlich, ohne Voranmeldung, von einem Tag auf den anderen sinkt der Umsatz um mindestens 50%. Und jetzt? Die Kinder studieren, meine Einkäufe muss ich noch bezahlen, auch Monatskosten für zwei Läden. Nein, wir schaffen es! Personalkürzung (von drei Verkäuferinnen in einem Laden auf schlussendlich eine Temporärkraft), noch weniger einkaufen, billiger verkaufen, aber leider geht es immer weiter, der Konsum sinkt und sinkt.

### **Schlaflose Nächte**

Es wird aber immer schlimmer, Renten und Löhne werden von einem Tag auf den anderen gekürzt. Schlaflose Nächte, mein Mann und ich wissen oft nicht weiter. Unsere Lösung? Weiterkämpfen und natürlich die Hoffnung nicht verlieren, dass wir es doch schaffen! Und plötzlich nach einer weiteren

schlaflosen Nacht die Antwort: Ist die Schweiz meine Hoffnung und Lösung? Wieder auswandern? Alles aufgeben? Die Kinder zurücklassen, damit sie ihre Ausbildung noch abschliessen? Viele Fragen und keine Antwort. Und wie geht es nachher weiter in der Schweiz? Was haben wir dort für Chancen? Der psychische Stress ist so gross in Griechenland und die Überlebenschancen so klein, dass wir die Rückkehr in die Schweiz wagen. Nächste Schritte werden organisiert, auch der Ausverkauf in beiden Läden.

### **Familie Pavlidis wandert aus**

In unserer kleinen Stadt schlägt die Nachricht, dass wir nach so vielen Jahren Selbständigkeit auswandern, wie eine Bombe ein. Was, Familie Pavlidis wandert aus? Nach so vielen Jahren Selbständigkeit? Unglaublich. Nach unserer Entscheidung mussten die Läden noch ca. sechs Monate offen bleiben. Viele Leute kommen in den Laden, um zu erfahren, ob die Gerüchte stimmen. Die einen aus Neugier, die anderen aus wirklichem Interesse. Die meisten von ihnen erzählen mir ihre Geschichte. Meistens sind es Eltern, deren Kinder in Griechenland ihr Studium absolviert haben und keinen Job finden. Es macht mich sehr traurig, jeden Tag ähnliche Geschichten zu hören: Mein Kind hat in Deutschland, in Skandinavien, in England eine Stelle bekommen, wandert aus. Alle schauen, dass sie von Griechenland wegkommen. Wer die Möglichkeit hat, verlässt das Land. Meine Kollegin (unsere Kinder studieren zusammen) sagte zu mir: «Vasiliki, mach Dir keine Sorgen, dass deine Kinder zurückbleiben müssen. Ich werde auch dort alt werden, wo meine Kinder nach dem Studium Arbeit finden, und das ist bestimmt nicht Griechenland.»

### **Abschied und Ankunft**

Und dann kommt der Tag, der noch weit weg schien und doch sehr nah war, an dem ich mich von meinen Kindern verabschieden muss; von meiner Familie, meinen Freunden und von meinem Alltag seit 24 Jahren. Zurück in der Schweiz kommen andere Sorgen zum Vorschein. Werde ich eine Stelle finden? Oder bin ich zu alt? Meine Schwester, meine Verwandten, mein Freundeskreis, alle helfen. Ich habe das Gefühl, misstrauisch beäugt zu werden. Kann sie arbeiten, oder ist sie so, wie in den Medien über Griechenland geschrieben wird? Die Griechinnen und Griechen trinken den ganzen Tag Kaffee, sind faul, können nicht richtig arbeiten. «Ah!» heisst es, als ich wegen einer Bewerbung anrufe, bei der ich nichts mehr gehört hatte, «Sie sind die Griechin? Habe mitbekommen, dass sich eine Griechin beworben hat.» – aber dann habe ich nie mehr etwas von dieser Firma gehört. Als mich ein ehemaliger Mitarbeiter fragte, ob ich noch im 2012 Ferien machen würde, hat er nach meiner Verneinung hinzugefügt: «Ja klar, du hast ja 24 Jahre lang in Griechenland Ferien gemacht.» Wenn sie nur wüssten ... Jeden Tag habe ich Kontakt via Skype mit meinen Freunden in Griechenland. Es sind ehemalige Lieferanten und meine Nachbarn mit ihren Geschäftsläden. «Sei froh, bist du frühzeitig gegangen. Das was du erlebt hast, ist zehn Mal schlimmer geworden.» Sie sind immer noch im gleichen Teufelskreis.

### **Der Kampf ums Überleben**

Natürlich können nicht alle Griechenland verlassen. Also müssen sie im System überleben. Das Ergebnis ist, dass ihre Schulden ständig grösser werden. Es ist schade, dass Ärz-

tinnen, Ingenieure, Selbständige nicht in der Lage sind, ihre täglichen Verpflichtungen zu erfüllen.

Alle Selbständigen haben ihre Ersparnisse in ihren Läden gesteckt und jetzt leihen sie sich, wenn sie können, Geld von der Bank oder von Verwandten. Viele meiner Bekannten und ehemaligen Mitarbeitenden haben ihr ganzes Vermögen verloren. Sie waren loyal, haben viel gearbeitet für ihr Unternehmen, hatten aber trotzdem keine Überlebenschancen, weil die Regeln missachtet werden. Leider überleben in Griechenland die Scharlatane und die Betrüger, die nie bezahlt haben und wahrscheinlich auch nie bezahlen werden. Alle mussten die Regeln befolgen, die von einem Tag auf den anderen von unseren Politikern geändert wurden. Ich habe alles so gemacht, wie es von mir verlangt wurde. Jedes Jahr hatten wir Zuschläge auf Steuern, Änderungen mit der Mehrwertsteuer und vieles mehr. Ich höre Geschichten, die geradezu unglaublich sind. Die meisten Familien, die jahrelang in einer Grossstadt gelebt haben, ziehen zurück in kleine Städte oder sogar Dörfer, weil die Eltern mit ihrer mickrigen Rente sie unterstützen müssen. Ganz zu schweigen davon, Arbeit zu suchen oder gar zu finden.

### **Arbeitslos**

Die meisten Frauen in meiner Stadt brauchten nicht zu arbeiten, weil ihre Männer in den Elektrizitätswerken sehr gut bezahlt wurden. Also haben sie keine Lehre absolviert, haben sich um den Haushalt und die Kinder gekümmert. Wenn eine Wirtschaftskrise ausbricht, spüren es besonders die Kinder und die Frauen. In meinem Land waren viele Frauen gar nie erwerbstätig. Sie haben nie selber verdient, haben weder Selbstvertrauen noch Eigeninitiative. Jetzt da der Lohn radikal gekürzt worden ist, sind sie auf eine Arbeit angewiesen, aber leider gibt es keine. Meine Kolleginnen, die bei Privatpersonen gearbeitet haben, sind alle arbeitslos, und die Möglichkeit, wieder eine Stelle zu bekommen, ist sehr gering.

Ich nehme wahr, dass die Jugendlichen (von 18–25 Jahren) es sehr gut meistern. Sie sträuben sich gegen das System in der Hoffnung auf eine bessere Zukunft. Die meisten Freunde meiner Kinder, die noch studieren, meinen, dass sie sich daran gewöhnen müssen mit einem Lohn von höchstens 700 Euro zu Recht zu kommen. Und wie sollen sie so eine Familie gründen? Ich weiss es nicht! Alle müssen bei den Eltern wohnen.

### **Immer schlimmer**

Das Schreiben meiner Geschichte, hat viele Gefühle hervorgerufen. Wie wenn ich all diese Jahre innerhalb zwei Tagen nochmals von vorne erlebt habe. Und so geht es meinen Geschäftskollegen, meiner Familie und meinen Freundinnen und Freunden immer noch. Sie haben es sehr schwer in Griechenland. Jeder Tag wird immer schlimmer! Sie leben mit der Angst, ihr Vermögen zu verlieren. Sie kämpfen um das nackte Überleben. Ich bewundere sie! Wann werden bessere Tage kommen? Wie haben es nur unsere Politiker geschafft, so ein schönes Land, so ein intelligentes Volk vollständig zu zerstören?

Vasiliki Pavlidis ist in der Schweiz aufgewachsen, hat das KV absolviert und ist 1988 nach Griechenland ausgewandert. Seit 2012 ist sie mit ihrem Mann zurück in der Schweiz. Die Söhne (24 und 22 Jahre alt) sind zurückgeblieben, um ihr Studium zu beenden.

# Der Glücksfiebermesser

## Wie Happy-Kurven die Emanzipation behindern

*Von Michèle Binswanger und Nicole Althaus*

Wir gestehen: Wir sind Karrieremütter. Auch wenn der Begriff nicht viel taugt. Weil er Frauen, die sowohl ihrem Kinderwunsch als auch ihrem Ehrgeiz folgen, aus der grossen Gemeinschaft der Mütter ausschliesst und in der kleinen Gemeinschaft der Karrieristen zum Spezialfall macht. Man könnte auch sagen: Der Begriff macht uns zum Zwitter, also zu einem Fehler in der natürlichen Ordnung. Ehrgeiz bei Frauen war immer schon verdächtig, vor allem wenn er mit der Ankunft der Kinder nicht verschwindet. Nicht umsonst werden Karrieremütter gern als ehrgeizzerfressene Frauen porträtiert, deren Nachwuchs wohlstandsverwahrlost zu bemitleiden ist.

Aber wenn wir die interessanten Jobs nicht nur den Männern überlassen wollen, müssen wir genauer hinsehen, warum «Karriere» gesellschaftlich von Vätern gewünscht wird und bei Müttern kritisch gesehen. Und wir müssen verdeutlichen, was mit Karriere überhaupt gemeint ist – schliesslich geht es dabei nicht nur um höhere Löhne, Status und Sozialprestige, sondern überhaupt um die berufliche Entwicklung und den dafür nötigen persönlichen Freiraum. Die Bedeutung der Karriere für Frauen und Mütter ist deshalb so wichtig, weil wir uns an einem Punkt befinden, an dem Frauen von der Anzahl und der Qualität her die Männer in Sachen Ausbildung überrunden, und an dem immer mehr Mütter für einen beträchtlichen Anteil des familiären Einkommens sorgen wollen oder müssen. Es bedeutet, dass die Ernährerin und die Karrieremutter zwei der wichtigsten weiblichen Rollen unserer nächsten Zukunft sein werden.

Wie bringt Karrieremama alles unter einen Hut? Wenn eine Mama im klassischen Sinn Karriere macht kommt die Vereinbarkeitsfrage so sicher wie das Amen in der Kirche. Die übliche Antwort lautet: So wie alle Mütter. Mit guter Organisation und dem richtigen Mann an der Seite. Die ganze Wahrheit ist etwas weniger heroisch. Das zuzugeben kommt einem Geständnis gleich. Auf einen Punkt gebracht, lautet die Wahrheit nämlich: Alles unter einen Hut zu bringen, ist nicht das Problem. Das Problem ist der Kopf, der auch noch unter dem Hut ist. Genauer: die Ängste und Vorurteile darin. Stets dominieren in Diskussionen um die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Karriere Bilder über-nächtiger Mütter und weinender Krabbelkinder. Bilder entnervter Vorgesetzter und mit Geschäfts-, Arzt- und Schulterminen überladener Arbeitstage. Extremsituationen gibt es in jedem Mutterleben, aber sie sind nicht üblich, und sie ereignen sich nicht an 365 Tagen im Jahr. Und doch sind es genau diese Bilder, die sich wie ein elektrischer Zaun in den Köpfen der jungen Mütter aufgebaut haben, der verlässlich zwickt, wenn ein ehrgeiziger Gedanke aufkam. Willst du

wirklich, dass deine armen Mädchen noch einen Tag mehr pro Woche fremdbetreut werden? Ausgerechnet jetzt willst du aufsteigen, wo deine grosse Tochter gerade eingeschult wird, oder wo die Kleine sprechen lernt? Was soll bloss sein, wenn dein Mann einfach abhaut? Oder wenn du scheiterst? Dann werden alle mit dem Finger auf dich zeigen. Willst du wirklich zum lebenden Beweis werden, dass Mütter nicht zu viel wollen sollen?

### **Die Erfindung des schlechten Gewissens**

Das mütterliche schlechte Gewissen ist keine Neuerfindung. Schon in den Siebzigerjahren versuchten arbeitende Mütter tunlichst zu vermeiden, dass ihre Kinder als Schlüsselkinder gelten könnten. Kinder, die nach dem Heimweg von der Schule die Tür aufschliessen und die Wohnung leer vorfinden. Keine Mutterseele, die wartet, sondern bloss ein Apfel zum Zvieri.

Die Erziehungswissenschaft beschrieb Schlüsselkinder als Problemkinder, die ganze Nachmittage lang vor der Glotze hingen, wo sie sich die Zähne mit Süssigkeiten ruinierten und sich geistig schon mal auf eine Karriere als Kleinkriminelle vorbereiteten. Heute wissen wir, dass das Wort «Schlüsselkind» im Hirn unserer Mutter eine ähnliche Wirkung hatte wie das Wort «Karrieremutter» in unserem: die der Zensur. Aus lauter Angst, keine guten Mütter zu sein, falls sie die Kinder nach der Schule allein liessen, schränkten die meisten Mütter ihre Arbeitspläne massiv ein. Es war das Mutterbild, vor dem sie sich fürchteten, nicht das Alleinlassen der Kinder. Deshalb konnten sie öfter mal mit den Vätern abends ausgehen, nachdem die Kinder im Bett waren, ohne dass sich das schlechte Gewissen meldete. Es gehörte einfach zur bürgerlich-individuellen Freiheit in den Siebzigern.

Das schlechte Gewissen, mit dem sich moderne Mütter weltweit quälen, ist also keine individuelle, sondern eine gesellschaftliche Zensur, die jedoch als persönliche moralische Bremse empfunden wird und auch so funktioniert. Eine befreiende Erkenntnis eigentlich, doch leider begreift der Kopf schneller als das Herz. Die Soziologin Mary Blair-Loy hat ein preisgekröntes Buch über den Rabenmutter-Komplex geschrieben. Sie wollte herausfinden, warum Mütter sich umso schlechter fühlen, je mehr arbeitsbezogene Mails und Anrufe sie an ihren Familientagen bekommen. Wohingegen der Übergriff des Büros auf die Gefühlslage der Väter keinen Einfluss hat. Sie fragte sich, ob die emotionale Destabilisierung der Mütter auf eine Überforderung zurückzuführen ist, konnte aber nichts dergleichen finden. Im Gegenteil zeigten sich die Mütter als mindestens so effizient und erfolgreich in der Bewältigung der beiden Sphären wie die Väter. Nur bescherte ihnen dieser Erfolg keine Befriedigung, sondern ein schlechtes Gewissen.

Mary Blair Loy war die Erste, die ein vermeintlich individuelles weibliches Gefühl des Unvermögens wissenschaftlich untersucht und eindeutig als kollektive Wahrnehmung erkannt hat: Das «schlechte Gewissen» ist direkt an das Rollenbild und den damit verbundenen Aufgabenkatalog gekoppelt. Im Büro fällt dieser für beide Geschlechter ähnlich aus. Zu Hause aber herrschen für Frauen andere Rollenerwartungen als für Männer. Und Mütter erwarten von sich selbst, dass sie diese erfüllen, egal, wie viel sie arbeiten.

Das Ergebnis lässt sich auch so darstellen: Alles, was Väter zu Hause tun, ist eine Zugabe. Was Mütter erledigen, ist bloss die ganz normale Show. Eine Zugabe sieht immer toll aus, auch wenn sie bescheiden ausfällt. Die Show muss fehlerlos über die Bühne gehen. Das Publikum applaudiert nicht die ganze Aufführung hindurch, bei der Zugabe hingegen kann es auch schon mal im Takt mitklatschen.

### Die Happy-Kurve

Das Bild der furchtbar zerrissenen Mutter, die sich am Bürotisch den ganzen Tag vor Sehnsucht nach dem Nachwuchs verzehrt, bekommt wohl erst dann Risse, wenn Karrieremütter anfangen, Auskunft zu geben. Wenn sie ganz ohne schlechtes Gewissen zugeben, die Geburtstagsstorte zu kaufen statt zu backen und das Basteln in der Schule auch einmal an den Papa zu delegieren. Das gilt auch für die Frage nach dem Glück. Sie wird fast ausschliesslich von Frauen gestellt. Männer gehen im Normalfall davon aus, dass man glücklich wird, wenn man Karriere macht. Nicht nur wegen des Einzelbüros und des Firmenwagens, sondern weil Männer grundsätzlich davon ausgehen, dass der Mensch beruflich und familiär das anzustreben versucht, was ihn glücklich macht.

Frauen tun das offenbar nicht. «Sag mal, bist du eigentlich glücklich?», fragen sie. Es ist eine simple Frage, eine mitfühlende sogar, auf die wir allerdings keine simple Antwort haben. Glück ist ja nicht so eindeutig zu fassen und zu verspüren wie Durst oder Hunger. Dass die Frage meist nicht von Menschen gestellt wird, die einen genügend gut kennen, um die Antwort auch richtig einzuordnen, macht es nicht

einfacher. Wir wissen, dass ein ehrliches «Manchmal» als Antwort bedeutet: «Aha. Wusst ich's doch. Ist eben auch nicht das Gelbe vom Ei, das Leben als Karrieremutter.» Die Frage nach dem Glück wird Karrieremüttern nicht aus genuinem Interesse an der individuellen Befindlichkeit so häufig gestellt. Sie ist vielmehr Ausdruck der kollektiven Indizien-suche um die beste weibliche Rolle.

Angefangen hat die Obsession der Wohlfühl- und «Multioptionengesellschaft» mit der Jagd nach dem Glück in den neunziger Jahren: Je stärker der Individualismus zelebriert wurde, desto schneller wuchsen die Selbsthilfe-Ecken in den Buchhandlungen. Denn die Menschen wollten zwar ihren ganz eigenen Weg gehen, schielten aber dabei immer auf den Pfad des Nachbarn. War dieser etwa auf anderen Wegen glücklicher geworden? Von der Suche nach dem richtigen Mann bis zur Anleitung fürs Single-Glück, vom Rezept zum Aufstieg bis zum Rezept zum Ausstieg gab es kein Thema, zu dem nicht ein *How to* verfasst wurde. Und jetzt ist die Zeit gekommen, diese Optionen zu sezieren und wissenschaftlich auszuwerten. Mit Vorliebe wird die *Happy-Kurve* bei Frauen aufgezeichnet. Sie laufen gleichsam ständig mit dem Glücksfiebermesser unter dem Arm herum. Jede Entscheidung der Frau wird heute in die Glückskordinaten zerlegt. Und die lassen eine Menge Spielraum für Interpretation: So gibt es Erhebungen, die zeigen, dass Hausfrauen glücklicher verheiratet sind als berufstätige Mütter. Andere behaupten, dass egalitäre Partnerschaften weniger Scheidungen, besseren Sex und mehr Glück bedeuten. Es gibt Studien, die sprechen Hausfrauen mehr Glück zu als berufstätigen Müttern, während andere das genaue Gegenteil mit Zahlen belegen.

### Feminismus heisst: Optionen

Obwohl also das Glück ein diffuses, kaum festzulegendes Gefühl ist, und obwohl es demzufolge für jede Schlussfolgerung eine passende Erhebung gibt, ist die Glücksfrage beim Mutterthema ungeheuer wirkungsmächtig. Als gäbe es die richtige Art, Frau zu sein, und daneben viele falsche Arten. Es ist paradox: Seit die beiden Ökonomen Betsey Stevenson





und Justin Wolfers 2009 im *American Economic Journal* die fallende weibliche Glückskurve präsentiert haben, die der Computer aus den gesammelten europäischen und amerikanischen Daten seit den siebziger Jahren gezeichnet hatte, wird die Frage immer neu gestellt: Macht die Emanzipation Frauen frei, aber unglücklich? Wir wissen es nicht. Wir sind nicht die Frauen, sondern bloss zwei. Aber wir haben eine starke Vermutung: Der Glücksterror ist Blödsinn. Genauso unsinnig, wie der weibliche Wettbewerb um das bessere Lebensmodell. Optionen zu haben gehört zu den Errungenschaften des Feminismus. Und es war nie die Rede davon, dass sie mit einem Glücksversprechen einhergehen. Sondern es ging darum, dass Frauen zu verschieden sind, um in einer einzigen Rolle glücklich zu werden.

Die Wahrheit ist: Es gibt auch nach der Emanzipation keine Formel für ein zufriedenes Leben und keinen weiblichen Lebensentwurf, in dem Frustration und Unzufriedenheit nicht auch einen festen Platz hätten. Einige Errungenschaften des Feminismus sind ein besserer Boden für Glück, andere bedeuten Mühsal. Meist besteht diese aus mehr Verantwortung, weniger Sicherheit und aus einem neuen Feld von Ängsten neben einem neuen Feld von Chancen.

Es mag ernüchternd klingen, aber wir können nicht einfach auf Highheels den Weg abstückeln, den unsere Mütter und Grossmütter in lila Latzhosen und größerem Schuhwerk für uns vorgetrampelt haben. Emanzipation leben ist nicht we-

niger anstrengend als Emanzipation erkämpfen. Es braucht dafür vielleicht weniger Mut und Kampfgeist, dafür aber umso mehr Durchhaltewillen, Pragmatismus und Frustrationstoleranz. Diese Wahrheit hat die Frauen der Generation Spagat jetzt eingeholt. Deshalb trifft die seit kurzem modische Behauptung noch lange nicht zu, dass die heutige Unzufriedenheit der Frauen die Strafe sei für die Vermessenheit, alles zu wollen. Die Frauen unserer Generation haben nicht alles gewollt. Sie haben lediglich mehr angestrebt als die Generation davor. Permanentes Glück gehört so wenig dazu wie Perfektion. Und mit diesen Begriffen lassen sich die neu eroberten weiblichen Lebensentwürfe so wenig bewerten wie die Errungenschaften der Emanzipation.

*Auszug aus dem Buch «Macho Mamas – warum Mütter im Job mehr wollen sollen», von Nicole Althaus und Michèle Binswanger, erschienen 2012 im Verlag Nagel & Kimche, Zürich. Abgedruckt mit freundlicher Genehmigung des Verlags.*

Michèle Binswanger schrieb von 2009–2011 zusammen mit Nicole Althaus den Mamablog. Sie ist Redaktorin beim Tagesanzeiger und lebt mit ihren Kindern in Basel.

Nicole Althaus leitete den Mamablog bis Herbst 2010. Sie ist Chefredaktorin der Zeitschrift *Wir Eltern* und lebt mit ihrer Familie in Zürich.

# Schwanger am Arbeitsplatz

Barbara Gutzwiller

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Thema für Grossfirmen wie kleine und mittlere Unternehmen (KMUs). Die besondere Situation der Schwangerschaft am Arbeitsplatz ist vielfältig gesetzlich geregelt. Wichtige Grundlagen sind das Obligationenrecht (OR), das Arbeitsschutzrecht (Arbeitsgesetz ArG und Verordnungen) sowie die Erwerbsersatzordnung (EOG), die seit Juli 2005 den sogenannten Mutterschaftsurlaub in der Schweiz regeln.

## Bewerbungssituation

Die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft ist ein zentrales Thema für Arbeitnehmerinnen wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Eine Offenbarungspflicht für eine Schwangerschaft besteht nur dann, wenn die angestrebte Funktion oder Position einen körperlichen Einsatz verlangen (wie beispielsweise für eine Tänzerin, eine Sportlehrerin oder ähnliche Berufe) oder gesundheitsgefährdend für das Ungeborene sind (z.B. die Tätigkeit in einem Chemielabor). Zudem stellen die Schutzgesetze für die Arbeitgebenden eine erhebliche Belastung dar. Sie haben darum in diesem Fall ein schützenswertes Interesse daran, Kenntnis von einer bereits bestehenden Schwangerschaft zu erhalten.

## Schwanger am Arbeitsplatz

Es existieren umfangreiche gesetzliche Regelungen zum Schutz der «besonderen Umstände». Grundsätzlich dürfen schwangere und stillende Frauen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere Frauen sind berechtigt, von der Arbeit fernzubleiben, wobei die Lohnfortzahlung im OR Art. 324a geregelt ist.

Die Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung) legt bestimmte Richtwerte und Grössen fest, bei deren Vorhandensein eine Gefährdung von Mutter und Kind am Arbeitsplatz vermutet wird. Dazu gehören unter anderem das Bewegen schwerer Lasten, Arbeiten bei Kälte, Hitze oder Nässe, Arbeiten unter der Einwirkung ionisierender Strahlung und Einwirkung von chemischen Gefahrstoffen oder bestimmte Schichtarbeitsmodelle. Unter Umständen ist das Beschäftigen von schwangeren oder stillenden Frauen überhaupt nicht zulässig. Arbeitgebende, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, sind im Rahmen der Fürsorgepflicht haftbar.

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über neun Stunden hinaus beschäftigt werden und weder für Überstunden noch für Überzeiten herangezogen werden. Diese Bestimmung ist zwingend. Da sich das Befinden einer schwangeren Frau rasch ändern kann, ist eine «blosse Anzeige» des Fernbleibens ausreichend und ein Arztzeugnis für die einzelne Absenz nicht erforderlich. Die Schwangere hat jederzeit das Recht, mit der Arbeit auszusetzen. Dasselbe gilt für stillende Mütter: Zwischen den einzelnen Stillpausen ist das Arbeiten wieder möglich, so dass eine Arbeitnehmerin, die wieder arbeiten möchte, nicht wegen des Stillens auf die Arbeit verzichten muss. Die dafür benötigte Zeit haben ihr die Arbeitgebenden zuzugestehen. Stillzeit im Betrieb ist Arbeitszeit.

## Umfassender Schutz

Frauen, die beschwerliche oder gefährliche Arbeiten nicht mehr verrichten können oder dürfen, haben Anspruch auf die Zuweisung von Ersatzarbeit. Können Arbeitgebende keine entsprechende Ersatzarbeit anbieten, haben diese Frauen einen Lohnersatzanspruch von 80% ihres Lohnes. Diese Bestimmung stellt die am Tag arbeitende Arbeitnehmerin derjenigen gleich, die wegen der Schwangerschaft nachts nicht arbeiten kann und keine Ersatzarbeit zugewiesen erhält. Die genannte Verpflichtung der Arbeitgebenden beginnt mit der Schwangerschaft bzw. der Kenntnis davon und endet 16 Wochen nach der Geburt. Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Arbeit hat eine schwangere Frau ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde Zusatzpausen zugute. Ab dem sechsten Monat sind zudem stehende Tätigkeiten zu beschränken.

Schwangere Frauen dürfen ab acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin nicht mehr für Abend- oder Nachtarbeit eingesetzt werden. Da diese Vorschrift zwingend ist, darf sie auch nicht auf Wunsch der schwangeren Mitarbeiterin selbst umgangen werden.

## Mutterschaft und Arbeitsplatz

Der Schwangerschaftsurlaub von acht Wochen ist zwingend. Ab der neunten Woche ist die Beschäftigung der Wöchnerin zulässig; bis zur 16. Woche aber nur mit ihrem Einverständnis. Allerdings bezahlt die Mutterschaftsversicherung seit Juli 2005 ihre Leistungen während 14 Wochen nach Niederkunft, den die meisten Frauen in Anspruch nehmen.

Während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft darf einer Arbeitnehmerin nicht gekündigt werden. Folgen mehrere Schwangerschaften kurz hintereinander, kann eine Arbeitnehmerin unter Umständen jahrelang den Kündigungsschutz beanspruchen. Hier ist allerdings zu bedenken, dass Kündigungsschutz und Lohnfortzahlungsanspruch nicht Hand in Hand gehen. Der Kündigungsschutz sichert nur den Arbeitsplatz, während sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR und EOG richtet (siehe oben), also limitiert ist.

Barbara Gutzwiller ist Juristin (lic. iur.) und Direktorin des Arbeitgeberverbandes Basel.

# Chancengleichheit im Unternehmen – quo vadis?

Perspektive der Unternehmerin Rosmarie Michel

*FAMA: Frau Michel, Sie sind eine erfahrene und langjährige Unternehmerin. Inwiefern erleben Sie die Situation von Frauen im Arbeitsleben heute als gleichberechtigt gegenüber männlichen Mitarbeitenden?*

Die Situation der Frau im Berufsleben hat sich ohne Zweifel in den letzten 30 Jahren stark verbessert. In Politik, Beruf und Gesellschaft gibt die Ernennung einer weiblichen Führungskraft oder einer Staatspräsidentin kaum noch Anlass für kritische Hinweise wie «Unfähigkeit» oder «die Frau gehört in die Familie». Ganz besonders in der Arbeitswelt ist klar, dass für Frauen und Männer von Gesetzes wegen die Chancengleichheit gilt. In der Umsetzung allerdings gibt es noch Unterschiede. Frauen setzen häufig andere Prioritäten, wie Familie und soziales Engagement. Sehr oft wird dadurch der Arbeitsprozess unterbrochen oder eine Ausbildung nicht beendet. Das hat zur Folge, dass hauptsächlich Frauen im sogenannten Teilzeitbereich arbeiten. Chancengleichheit lässt sich nur gemeinsam erreichen und je früher im Arbeitsprozess desto besser. Teams, in denen beide Geschlechter, verschiedene Generationen und Kulturen mitwirken, sind erfolgreich und profitabel, wie Studien von Credit Suisse, Mc Kinsey und Deutsche Bank belegen.

*FAMA: Und wo gibt es Ihrer Meinung nach allenfalls noch eine «gläserne Decke» für Frauen?*

Die gläserne Decke ist ein veraltetes Bild, das heute nur noch in seltenen Fällen Bedeutung hat. Die Teamarbeit beginnt bereits auf den unteren Kaderstufen. Frauen, die gut ausgebildet sind, was heute der Mehrheit entspricht, werden im Arbeitsprozess gebraucht. Ihre Scheu zu überwinden und sich mit mehr Selbstvertrauen für Führungsaufgaben zu melden, bildet die Grundlage, sich in einer erfolgreichen und verantwortungsvollen Stellung einzusetzen.

*FAMA: Wo und wie haben Sie Frauen in Ihrem Unternehmen gefördert? Gibt es in Ihrem Unternehmen Frauenquoten?*

Ich habe versucht, das Vertrauen weiblicher Mitarbeiterinnen auf allen Stufen zu gewinnen. Das erlaubt, Talente zu finden und diese an geeigneten Stellen einzusetzen und zu fördern. Auch meine Nachfolge war, falls immer möglich, stets weiblich. Bis vor kurzem war ich keine Befürworterin von Quoten, in der Hoffnung, der weibliche Anteil von Frauen in den Chefetagen würde sich automatisch verbessern, aber weit gefehlt. So unterstützte ich die Diskussion über die Quotenregelung, z.B. in der EU oder das Projekt der Stelle für Chancengleichheit in der Universität Zürich, die ein Projekt lanciert, um den Anteil von Professorinnen bis 2016 auf 25% zu erhöhen. Frauen zu fördern beinhaltet, eine Firmenkultur zu schaffen, die beiden, Frau und Mann, eine volle berufliche Tätigkeit und ein aktives Familienleben erlaubt.

*FAMA: Wenn Sie auf Ihre Erfahrung als Unternehmerin zurückblicken: Welche Ratschläge geben Sie Arbeitnehmerinnen heute, um Diskriminierung zu vermeiden?*

Diskriminierung heisst eigentlich «trennen, unterscheiden», und die weibliche Haltung unterscheidet sich meiner Meinung nach wesentlich von der männlichen. Das ist kein Makel, sondern im Gegenteil ein Gewinn für das gemeinsame Leben und Arbeiten. Jede Empfindlichkeit gegenüber dem Anderssein und die Betonung, «ich als Frau», ist überflüssig. Das Ziel, das Realisieren einer Vision, daran zu glauben ist die Voraussetzung für ein gutes Gelingen. Einige Eigenschaften sind dabei hilfreich: Menschen mögen, auf sie zugehen, eine Kommunikationsgabe, Humor und Bescheidenheit, Mut zu einer anderen Meinung, Freude am lernen und lehren, Interesse am täglichen Geschehen in aller Welt, Einsatzfreudigkeit und Offenheit, Rücksicht und Einsatz für Schwächere.

*FAMA: Wie gehen sie als Unternehmerin mit dem Thema «Frauen und Schwangerschaft» um?*

Was für eine Frage! Die Familie spielt eine wichtige Rolle in unserem Leben, das heisst natürlich im Leben der Frau wie des Mannes. Die Generation meiner Enkel hat ein weitaus natürlicheres Verhältnis zu diesen Fragen. Väter kümmern sich um ihre Kleinen, scheuen sich auch nicht davor, Windeln zu wechseln, mit den Jüngsten spazieren zugehen oder den privaten Einkauf zu erledigen. Nur: Die berufliche Tätigkeit darf auch bei diesem Zustand nicht vergessen werden. Der Kontakt und die Vermittlung von Know How bleiben auch in dieser Lebensperiode ein Muss. Eine Firma, die über Jahre mit ihren Mitarbeiterinnen Kompetenzen aufgebaut hat, findet Mittel und Wege, diese nicht zu verlieren. Und Mutter sein heisst nicht, die Kinder während 24 Stunden zu betreuen. Es ist auch wichtig, die ganze Familie in irgendeiner Weise teilhaben zu lassen. Sei es in Firmenbesuchen oder Informationen über die Produkte. Ich bin zuversichtlich für die Entwicklung der Chancengleichheit. Es wird dauern; unsere Aufgabe ist es, den Prozess persönlich und in allen Bereichen zu beschleunigen.

*FAMA: Herzlichen Dank!*

Rosmarie L. Michel ist in Zürich geboren, wo sie auch heute noch lebt. Sie war Besitzerin eines Familienunternehmens. Sie ist ehrenamtlich tätig (u.a. Präsidentin der International Federation of Business and Professional Women, Vicechair of Women's World Banking).

Die Fragen stellte FAMA-Redaktorin Jeannette Behringer

# Literatur und Forum

## Zum Thema

Gleich zwei neue Publikationen befassen sich mit Frauen und Männern, die Care-Arbeit leisten. Der Fokus liegt darauf, wie sie die zum Teil immense Betreuungs- und Pflegearbeit mit ihren beruflichen Verpflichtungen in Einklang bringen. Die zweite beleuchtet noch weitere Aspekte.

### **Berufstätige erzählen aus ihrem Alltag mit pflegebedürftigen Angehörigen**

*hrsg. v. Careum F+E, Forschungsinstitut, Careum-Verlag, Zürich 2012, 67 S., CHF 18.–.*

Das Buch porträtiert 15 Frauen und Männer, wovon 2 Ehepaare. Diese haben ganz unterschiedliche Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu bewältigen. Beispielsweise die voll berufstätige Frau, die seit Jahren ihren an Alzheimer erkrankten Partner pflegt, zunächst mit Hilfe der Spitex und der Kinder auf dem Hof, nun abends im Heim, oder das Ehepaar, das sich die Pflege ihrer seit Geburt schwer kranken Tochter teilt. Die von einfühlsamen Bildern begleiteten Porträts erzählen davon, welche Ressource die berufliche Tätigkeit neben der fordernden Care-Arbeit darstellt, dass diese aber oft nur möglich ist aufgrund von verständnisvollen Vorgesetzten oder KollegInnen. Sie zeigen zugleich auf, wie private Care-Arbeit mit Hilfe verschiedener unterstützender Institutionen überhaupt bewältigt werden kann. Zu diesem Zweck sind die Porträts von hilfreichen Tipps begleitet.

### **Yes we care. Care-Arrangements in Privathaushalten in Basel-Stadt.**

*Studie im Auftrag der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt, Basel 2012, 75 S., [www.gleichstellung.bs.ch/2012\\_05\\_09\\_care\\_arrangements.pdf](http://www.gleichstellung.bs.ch/2012_05_09_care_arrangements.pdf)*

Die Studie zeigt 6 höchst unterschiedliche «Arrangements» von Kinderbetreuung auf: so z. B. ein Paar, das miteinander minutiös die Agenda abgleicht und mit anderen zusammen einen Studenten als Privatkoch über Mittag engagiert hat, eine Alleinerziehende, die ihre Tochter teils von der Krippe, teils von ihren Eltern betreuen lässt, oder jene beiden Paare, die Pendelmigrantinnen bzw. ein Au-Pair engagiert haben. Diese «Arrangements» werden jeweils von Fachpersonen kurz kommentiert. Der zweite Teil der Studie gibt Einblick in unterschiedliche Arbeitsverhältnisse. Da wird u. a. die Situation der Migrantin beleuchtet, die ohne Papiere an verschiedenen Orten Putzarbeiten verrichtet, oder jene von Pendelmigrantinnen, die bei pflegebedürftigen alten Menschen eine 24 Stunden-Betreuung leisten. Der dritte Teil geht auf die Betreuungs- und Pflegeanforderungen ein und legt dabei einen Fokus auf deren Auswirkungen. Aus den Porträts geht deutlich hervor, wie Pflege rund um die Uhr an die Substanz geht und wie schwierig es je nach Konstellation ist, bezahlbare Unterstützung zu bekommen. Den Abschluss bildet das Beispiel eines hochbetagten Mannes, der mit Hilfe eines individuell abgestimmten Betreuungssystems seinen Alltag noch selbständig meistert. Die beiden leicht lesbaren Publikationen vermitteln jenen, die selbst mit Care-Arbeit konfrontiert sind, Ideen, wie sich diese mit welcher Unterstützung bewältigen lässt. Doch auch Arbeitgebenden und PolitikerInnen empfehle ich die Lektüre. Erstere erhalten so einen Einblick in Lebensumstände, die auch ihre Mitarbeitenden betreffen können, die in diesem Fall auf entsprechendes Entgegenkommen angewiesen sind, um die Anforderungen an beiden Orten bewältigen zu können. Die PolitikerInnen sehen deutlich, wo Handlungsbedarf besteht. Das erscheint

umso mehr als dringlich, als überaus deutlich wird, wie immens privat geleistete Care-Arbeit ist und wie fragil deren Arrangement oft ist, die Situation der bezahlten papierlosen Betreuenden eingeschlossen. Generell ist die Lektüre ein Gewinn und hinterlässt eine mit grosser Achtung gegenüber dem, was Mitmenschen alles leisten.

*Béatrice Bowald*

### **Fräulein, zahlen bitte!**

*Von legendären Zürcher Wirtsfrauen, stadtbekanntem Lokalen und hart verdientem Geld, hrsg. vom Verein Frauenstadtrundgang Zürich, Limmat Verlag, Zürich 2011, 328 S., CHF 48.–*

Die leicht lesbaren Beiträge lassen eine in die hundertjährige Geschichte der Zürcher Gastronomie eintauchen. Beindruckend, wo überall Frauen tätig waren und zum Teil über Generationen die Geschichte eines Lokals mitgeprägt haben, beispielsweise im berühmten Weinlokal «Oepfelhammer» am Rindermarkt oder im «stadtbekanntem» Restaurant Italia. Hart mussten sie arbeiten – lange Arbeitstage und eine Familie, die mitzuversorgen war, ob Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Frau stellt fest, dass zu verschiedenen Zeiten persönlich und gesellschaftlich ähnliche Herausforderungen zu bewältigen sind. Neben der erwähnten Mehrfachbelastung der Frauen ist an Auswirkungen des Alkoholkonsums zu denken, die Anlass zu Diskussionen gaben. Einerseits führte das zu Regulierungen, andererseits eröffnete sich ein Betätigungsfeld für Frauen, so für den Zürcher Frauenverein, der mit Erfolg alkoholfreie Lokale betrieb, oder für Frauen, die sich für eine gesunde Ernährung einsetzten.

Neben einfachen, immer wieder ausgebeuteten Arbeiterinnen wie den Serviertöchtern begegnet Frau Pionierinnen der Kochkunst wie Agnes Amberg. Die Zeitreise vermittelt nicht

nur die sich ändernden Modeströmungen im Bereich der Gastronomie, sondern auch die Verbindung zum Freizeitvergnügen, das sexuell konnotiert sein konnte und ebenfalls dem Wandel unterworfen war. Beim Streifzug durch die Zürcher Gastronomie offenbart sich zudem, welche Räume Frauen und Männern zugewiesen waren – örtlich manifest bei den Kaffeehäusern und Tea Rooms oder je nach Ort, wo Frau sich aufhielt, mit entsprechendem Ruf verbunden.

Das mit schwarz-Weiss-Fotos reich bebilderte und übersichtlich gestaltete Buch ist nicht nur für jene empfehlenswert, die sich für die Geschichte Zürichs interessieren, sondern bringt einen wichtigen Bereich von Frauenarbeit nahe, den es in seiner Vielfältigkeit zu würdigen gilt.

*Béatrice Bowald*

### **Anonyma: Ganz oben**

*Aus dem Leben einer Führungskraft, C.H.Beck Verlag, München 2013, brosch. 159 S., CHF 21.90.*

Eine weibliche Führungskraft berichtet von ihrem Arbeitsalltag in einer männlich geprägten Umgebung. Präzise und (selbst)ironisch zeigt das Buch auf, wo die Probleme liegen, die es Frauen in Deutschland so schwer machen, bis in die Führungsetagen vorzudringen. Es bietet einen einzigartigen, Einblick in das Sozialverhalten der fast ausschliesslich männlichen deutschen Wirtschaftselite.

### **Alice Schwarzer (Hg.), Es reicht!,**

*Gegen Sexismus im Beruf, Kiepenheuer&Witsch, Köln 2013, CHF 13.50 – (auch als e-Book).*

Die sexuelle Belästigung von Frauen im Beruf ist kein Einzelfall, sondern ein Massenphänomen. In diesem Buch geht es um die Gegenwehr von Frauen in Deutschland, und um das, was sie schon erreicht haben.

### **Silvia Hess Kottmann, Die Selbsterfindung erfolgreicher Führungsfrauen,**

*Ulrike Helmer Verlag, Sulzbach 2013, Paperback, 204 S., CHF 35.90.*

Die Autorin interpretiert die Wege erfolgreicher Führungsfrauen auf der Basis ihrer Selbstverständnisse. Sie sehen sich als Akteurinnen – mit dem Wunsch und in der Verantwortung, ihre Karriere aus sich heraus zu entwerfen und, auch mit Hilfe ihrer Netzwerke, umzusetzen. Das Bewusstsein für die

eigene Ursächlichkeit bezüglich ihrer Karriere könnte ein Schlüssel sein, der Frauen trotz gesellschaftlicher Diskriminierung den Zugang zu (hohen) Führungspositionen eröffnet.

### **Gabriele Metz, Warum ist der Himmel blau?**

*Pilotinnen – ein Silberstreif am Horizont, Ulrike Helmer Verlag Sulzbach 2013, 154 S., CHF 28.50*

Gabriele Metz geht der Frage auf den Grund, warum der Anteil an Pilotinnen so niedrig ist – in der privaten und zivilen Luftfahrt nur rund fünf Prozent. Um die Hürden zu entlarven, die Frauen daran hindern, Pilotin zu sein, beleuchtet sie Vergangenheit und Gegenwart der Luftfahrt. Metz' Ziel ist es, generell beruflicher Chancengleichheit weit mehr Bedeutung beizumessen und nicht «nur» dem Drängen von Frauen nach individueller Selbstverwirklichung nachzugeben.

### **Isabel Rohner/Andreas Franken (Hg.), «Erfolg buchstabiert sich T-U-N».**

*Kluge Frauen über Macht, Erfolg und Geld, Ulrike Helmer Verlag, Sulzbach 2013, 192 S., CHF 19.90.*

Das Buch enthält Klugheiten von über 200 Frauen aus elf Jahrhunderten. Es bietet Ratschläge, Weisheiten und Sprüche. Die Zitate von über 200 Wegbereiterinnen zeigen: Macht, Erfolg und Geld haben unter Frauen eine lange Tradition. Und es gibt vielfältige Möglichkeiten, mutig daran anzuknüpfen.

### **Birgit Schmid, Manche Frauen sind eben gleicher.**

*Artikel in «Das Magazin» No 25.*

Eine Kluft trennt heute nicht mehr Frauen und Männer, sondern die Frauen untereinander. Der Elite-Feminismus vergisst die Abgehängten, sagt die Ökonomin Alison Wolf unter anderem in ihrem Buch «The XX Factor: How Working Women are Creating a New Society». Nachzulesen unter: <http://blog.dasmagazin.ch/2013/06/24/aus-dem-aktuellen-heft-18/>

### **Jolanda Spirig, Schürzennäherinnen**

*Die Fabrikantin und die Kriessner «Mädchen», Chronos Verlag, Zürich 2012, 192 S., 124 Abb. 3. Auflage 2013. CHF 32.00*

Das renommierte Schweizer Prêt-à-porter-Unternehmen Akris wurde 1922 in St. Gallen als Schürzenfabrik gegründet – von Alice Kriemler-Schoch (1896–

1972). Die engagierte Fabrikantin, die mitten in der Stadt Hühner hielt, erweiterte das Unternehmen zur Kleiderfabrik, lotste es durch die Weltwirtschaftskrise und den Zweiten Weltkrieg – und verteidigte ihre Schürzenproduktion, bis das Schürzentragen aus der Mode kam. Zwischen 1946 und 1966 betrieb Akris eine kleine Schürzennäherie in Kriessern. Wie lebten diese Näherinnen? Die Porträts der neun Rheintalerinnen geben Einblick in eine längst vergangene Welt, geprägt durch Kinderarbeit, Marienlieder, Armut und Autoritätsgläubigkeit. Die Mädchen hüteten Kühe und Kinder, stachen Äcker um und ernteten Erbsen. Als junge Frauen nähten sie Schürzen. Den Verdienst gaben sie zu Hause ab, eine Lehre lag nicht drin.

### **Gender matters. Geschlechter in Sorge. Wer kümmert sich?**

*2. Infobrief zur geschlechterpolitischen Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) zum Thema Care-Arbeit.*

PDF oder EPUB unter <http://www.fes.de/gender/infobrief/>

### **Frauenstadtrundgang in Zürich: «Unternehmerinnen des 19. Jhd.»**

*Frauen mit Power – Unternehmen Freundschaft, 4. September 18.00 Uhr Hauptbahnhof Ausgang Bahnhofstrasse.*

Begegnen Sie politisch, beruflich und gemeinnützig engagierten Frauen sowie ihren zahlreichen Unternehmungen in einer männerdominierten Gesellschaft. Erfahren Sie, wie ein engmaschiges Beziehungsnetz von Freundinnen und Mitstreiterinnen ihnen half, sich durchzusetzen. Anmeldung: Zürcher Frauenzentrale, [zh@frauenzentrale.ch](mailto:zh@frauenzentrale.ch) oder über [www.frauenzentralezh.ch](http://www.frauenzentralezh.ch) (unter Anlässe).

Weitere Stadtrundgänge unter:

[www.frauenstadtrundgang.ch](http://www.frauenstadtrundgang.ch); (Luzern), [www.frauenstadtrundgangzerich.ch](http://www.frauenstadtrundgangzerich.ch); [www.frauenstadtrundgang-basel.ch](http://www.frauenstadtrundgang-basel.ch); [www.frauenrundgang.ch](http://www.frauenrundgang.ch) (Winterthur); [www.durchzug.ch](http://www.durchzug.ch) (Zug), [www.femmestour-fr.ch](http://www.femmestour-fr.ch) (Fribourg)

## **Berichte**

### **Geburtstagsfeiern und Buchvernissage**

Ein Buch und zwei Geburtstage gabs zu feiern am 23. Juni im RomeroHaus in Luzern. Elisabeth Schüssler Fioren-

za, Pionierin feministischer Bibelwissenschaft, wurde heuer 75 Jahre alt und erhielt quasi als eigenes Geburtstagsgeschenk die deutsche Übersetzung «Rhetorik und Ethik. Zur Politik der Bibelwissenschaften» ihres bereits 1999 auf englisch erschienen Buches. Obwohl sich die Zeiten seither geändert haben ist das Buch mitnichten veraltet. Bibelwissenschaft, so eine Forderung, darf nicht nur aus antiquarisch-archäologischem Interesse getrieben werden, sondern muss über die Rolle der Bibel in der gesellschaftlichen Konstruktion von Wirklichkeit nachdenken. Sie muss die rhetorische Situation der Texte, die sie untersucht, wahrnehmen; über den ganzen Zeitraum ihrer Entstehung bis heute. Weil Rhetorik immer auch mit Machtverhältnissen und Ideologiegefahr verbunden ist, gehört Ethik untrennbar dazu. «Die Lektüre hat mir Lust gemacht, die Zeitung anders zu lesen, mein Reden und meine Predigtsprache zu überdenken – aber auch mein Zuhören», beschrieb Anja Michel ihren Leseindruck.

Im an die Vernissage anschliessenden Workshop diskutierten knapp zwanzig Frauen und ein Mann über die Herausforderung der Verschiedenheit, die nicht wie im kirchlich geförderten «Päpstlichen Feminismus» am «Wesen der beiden Geschlechter» festgemacht werden kann, sondern als vielfältige Verschiedenheit radikale Gleichstellung verlangt.

Ein Anliegen, das auch das zweite Geburtstagskind des Anlasses teilt. Seit 25 Jahren ist die FrauenKirche Zentral-

schweiz in diesem Sinne unterwegs und sucht der Ebenbürtigkeit aller in Liturgie, Bildung und Gemeinschaft Form und Sprache zu geben.

Zur Veranstaltung eingeladen hatten die FrauenKirche Zentralschweiz, das RomeroHaus Luzern und der Exodus Verlag.

Moni Egger

## Veranstaltungen

### «... das Recht mein Möglichstes zu tun».

Frauenwochenende des feministischen Theologinnenforums 13.–15. September 2013 in Escholzmatt. Eine Auseinandersetzung mit den Lebensentwürfen von Madeleine Delbrêl, Pat Farrell und Iris von Roten. Anmeldung bis am 16. August an Veronika Bachmann, 043 537 01 94 veronika.bachmann@gmx.net

### Marga Bührig-Förderpreis 2013

Mit dem diesjährigen Marga Bührig-Förderpreis ausgezeichnet wird **Pfrn Dr. Meehyun Chung** für ihr Buch «Reis und Wasser. Eine feministische Theologie in Südkorea» (Frank&Timme, 2012). Gut verständlich und mit grossem Fachwissen teilt Meehyun Chung koreanische Frauengeschichte, Rituale und Mythen und vermittelt, was ihr daraus befreiend und frohbotschaftlich erscheint.

Preisverleihung am 18. Oktober 2013 um 18.30 im Literaturhaus Basel, Barfüssergasse 3. Am Samstag 19. Oktober Seminarartag mit der Preisträgerin.

### «lies mal wieder rein»

Eine mehrstimmige Lesung. Dass Feministische Theologie in unterschiedlichsten Varianten Bezug nimmt auf sämtliche Lebensbereiche und diese gleichzeitig der Erfahrungshorizont feministischer Theologie sind, soll an diesem Sonntag schmackhaft gehört werden und Lust machen, sich weiter zu vertiefen.

20. Oktober 2013, Stadtbibliothek Luzern, infos: [www.frauenkirche-zentralschweiz.ch](http://www.frauenkirche-zentralschweiz.ch)

## In eigener Sache

### Fama geht Blog und Twitter

Vierteljährlich erscheint die FAMA – zu selten, um Diskussionen über Themen in nächsten Heft zu führen, Leserinnenreaktionen zu veröffentlichen oder kurzfristig auf interessante Veranstaltungen oder Literatur hinzuweisen. Ab dieser Nummer begleiten wir die FAMA mit einem Blog. Zum Heftthema, zu einem Artikel, einem Bild oder was auch immer – FAMA-Häppchen für die lange Zeit bis zum nächsten Heft. Und zum kommentieren, mitdiskutieren, loben und schimpfen – über die Kommentarfunktion jederzeit möglich. Blogname: <http://famabloggt.wordpress.com/>

Über Twitter können unsere LeserInnen der FAMA folgen und sind auf dem Laufenden, wenn auf dem Blog Neues passiert. Wir freuen uns auf Followers und auf die Vernetzung mit anderen Zwitternden.



## Ich möchte die FAMA abonnieren

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Strasse \_\_\_\_\_

PLZ Ort \_\_\_\_\_

- Normalabo: CHF 32.–
  - GönnerInnenabo: ab CHF 45.–
  - StudiAbo/KulturLegi: CHF 25.–
  - Auslandabo: CHF 35.– / Euro 26.–
  - Einzelnummern: CHF 9.– zzgl. Porto
- Ausgabe \_\_\_\_\_

Die FAMA erscheint vierteljährlich.

Bestellzettel einsenden an: Verein FAMA, c/o Susanne Wick, Lochweidstr. 43, 9247 Henau  
oder E-Mail an: [zeitschrift@fama.ch](mailto:zeitschrift@fama.ch)

# Impressum

## Herausgeber:

Verein zur Herausgabe  
der feministisch-theologischen  
Zeitschrift FAMA

## Redaktionsteam:

Jeannette Behringer, Zürich  
Béatrice Bowald, Kriens  
Moni Egger, Thalwil  
Esther Kobel, Basel  
Tania Oldenhage, Glattbrugg  
Simone Rudiger, Basel  
Jacqueline Sonogo Mettner, Meilen  
Christine Stark, Zürich  
Ursula Vock, Möriken

## Administrations- und Redaktionsadresse:

Verein FAMA  
c/o Susanne Wick  
Lochweidstr. 43, 9247 Henau  
E-Mail: zeitschrift@fama.ch  
Internet: www.fama.ch

## Layout:

Stefanie Süess, Zürich

## Druck:

Sihldruck, Zürich

## Abonnement:

Normalabo: Fr. 32.–  
GönnerInnenabo: ab Fr. 45.–  
StudiAbo/KulturLegi: Fr. 25.–  
Auslandabo: Fr. 35.–/Euro 26.–  
Einzelnummern: Fr. 9.– zzgl. Porto

FAMA erscheint vierteljährlich



Retours:  
Verein FAMA  
Susanne Wick  
Lochweidstr. 43  
9247 Henau

## Bildnachweis

Bildrchiv der Berufsfachschule Basel: S. 1, 6, 10, 13, 20  
Bildarchiv der ETH-Bibliothek Zürich: S. 4, 9, 14

## In eigener Sache

Die einzelnen Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

## Vorschau

Das Thema der nächsten Nummer lautet: **Vergessen/Würde**