



Die Frauen forderten am 14. Juni gleiche Rechte. Der AGB zeigt Beispiele (zum Nachahmen), bei denen Firmen die Frauenförderung ernst nehmen. Foto: Archiv

AGB stellt besondere Projekte der Frauenförderung in der Wirtschaft vor.

Metron Windisch: Frauenförderung heisst Chancengleichheit

Der Aargauische Gewerkschaftsbund (AGB) stellt Projekte der Frauenförderung vor. Heute die Absichten der Metron Windisch:

Die Metron in Windisch ist eine aus sechs Tochtergesellschaften bestehende Holdinggruppe, welche im Planungsbereich (Architektur, Raum-, Verkehrs- und Landschaftsplanung) tätig ist. Ihr heutiger Personalbestand beträgt etwa 100 Personen; rund ein Drittel davon sind Frauen. Frauen sind vor allem im administrativen Bereich tätig. Viele Beschäftigte (etwa 60 Prozent) arbeiten Teilzeit (durchschnittlicher Beschäftigungsgrad aller Angestellten: 86 Prozent).

Im Gespräch mit Frau U. Vettori, Frau P. Ammann und Herrn K. Zweibrücken haben wir versucht, mehr über die Arbeitsgruppe „Frauenförderung“ bei der Firma Metron zu erfahren.

Die wichtigste Voraussetzung zur Gleichstellung von Mann und Frau - die Chancengleichheit - ist auch bei der Firma Metron noch nicht verwirklicht. Ohne Mithilfe der Männer und ohne einen langwierigen Prozess der Bewusstseinsbildung ist sie auch gar nicht so einfach zu erreichen.

Die magischen Begriffe, um die sich die Gleichstellungs-Diskussion bei Metron dreht, sind „Teilzeitarbeit“, „Job-Sharing“ und „Kinderbetreuung“. Über weitere für Frauen ebenso wichtige Themen wie zum Beispiel Karriereplanung spricht man wenig. Im mit der Gewerkschaft Bau und Holz (GBH) 1989 abgeschlossenen Firmenvertrag sind aber schon einige wichtige Frauenförderungsmaßnahmen festgeschrieben: Mutterschaftsurlaub (4 Monate bezahlt und 8 Monate unbezahlt, letzteres wahlweise für die Mutter oder den Vater des Kindes), Lohngleichheit und relativ grosse Weiterbildungsmöglichkeiten.

Arbeitsgruppe bearbeitet fünf Hauptthemen

Die Arbeitsgruppe möchte die Situation der Frauen bei Metron verbessern. Mit einer Umfrage im Herbst 1990, welche den Status quo und den Handlungsbedarf klar werden lassen soll, hat sie ihre Arbeit aufgenommen.

Die Möglichkeit zur Weiterbildung ist relativ grosszügig im Firmenvertrag geregelt (4% der Bruttoarbeitszeit pro Jahr können dafür eingesetzt werden). Sie ist zum überwiegenden Teil fachspezifisch ausgerichtet, zwischenmenschliche Weiterbildungsangebote gibt es kaum. Ein frauenspezifisches Angebot scheint im Augenblick nicht gefragt zu sein.

- Frauenförderung bei Neueinstellungen ist relativ schwierig. Wahrscheinlich ist Chancengleichheit (ein höherer Frauenanteil) nur über eine Zielquoten-Regelung zu erreichen; zwar werden schon jetzt alle Stelleninserate geschlechtsneutral formuliert, aber die Zahl der Bewerbungen von Frauen ist immer noch bedeutend niedriger als diejenige von Männern (daran schuld ist auch der geringere Frauenanteil in der Ausbildung zum Beispiel bei den Ingenieurinnen und Ingenieuren). Bereits jetzt ist bei jedem Anstellungsgespräch auch eine Frau zugegen.

- Frauen in leitenden Positionen sind auch bei Metron noch eher die Ausnahme (eine Frau und elf Männer in der Geschäftsleitung). Haupthindernis dürfte weiterhin sein, dass sehr viele Frauen Teilzeitarbeit leisten - würden dies auch mehr Männer machen, stiegen automatisch die Chancen der Frauen auf einen Aufstieg. Karriereplanung und -begleitung könnte auf viele Frauen den Anreiz ausüben, überhaupt an eine Karriere zu denken.

- Die Situation der Beschäftigten in Familie und Beruf ist sehr vielfältig und heterogen. Es ist schwierig, daraus konkrete Massnahmen zu formulieren - eigentlich ist die einzige realistische Forderung, dass mit den diversen Lösungen keinesfalls die traditionellen Familienstrukturen zementiert werden sollen. Für die Kinderbetreuung soll zusammen mit Interessierten aus Brugg-Windisch ein Kinderhort geschaffen werden.

- Teilzeitarbeit ist eine häufig gewählte Arbeitsform bei Metron. Zwar bestehen auch hier noch gewisse Bedenken gegen eine Ausdehnung der Teilzeitarbeit (Rentabilität, Präsenzzeit, Koordination), doch hat die Geschäftsleitung selber schon feststellen können, dass sich die Verkürzung der Arbeitszeit sehr positiv auf die Arbeitszufriedenheit und die Krankheitsstatistik auswirkt. Dennoch kann man noch nicht von einem teilzeit-arbeitsfreundlichen Klima sprechen. Für Wiedereinsteiger/innen ist Teilzeitarbeit aber eine sehr wichtige Grundvoraussetzung.

Auch finanziell lässt sich Metron Frauenförderung etwas kosten: 50'000 Franken zur Ausarbeitung eines Konzeptes, Planungskosten für einen Kinderhort und jährlich 10'000 Franken bis 20'000 Franken zum Unterhalt des Hortes.

Der AGB ist gespannt auf die Vorstellung des Konzeptes zur gezielten Frauenförderung in der Firma im Herbst die-ses Jahres. Die Chancengleichheit der Frauen am Arbeitsplatz dürfte damit hier ihrer Verwirklichung näherrücken.

AGB-Serie

In einer Serie von periodisch erscheinenden Artikeln und mit einer Dokumentationsmappe möchte der Aargauische Gewerkschaftsbund exemplarisch einige Beispiele von Frauenförderung in Betrieben des Kantons Aargau vorstellen. Wir rufen alle auf, uns weitere Beispiele von erfolgreicher Frauenförderung in der Wirtschaft des Kantons Aargau zu melden (AGB, Sekretariat, Postfach 27,5200 Brugg).

SoAZ, 13.5.1991.

SoAZ > Metron AG. Frauenförderung. SoAZ, 1991-05-13