

Zeitschrift: Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen
Herausgeber: Verein Aktiver Staatsbürgerinnen
Band: 56 (2000)
Heft: 1

Artikel: Knacknuss Mitarbeiterinnengespräch oder: Früh übt sich, wer eine Meisterin werden will
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-844792>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

KNACKNUSS MITARBEITERINNEN- GESPRÄCH ODER:

FRÜH ÜBT SICH, WER EINE MEISTERIN WERDEN WILL

Lohnwirksame Qualifikationen sind nicht mehr ausschliesslich Sache kleiner Kreise in der Privatwirtschaft. Immer mehr Leute werden von ihren Vorgesetzten einmal jährlich zu einem MitarbeiterInnengespräch eingeladen - mit entsprechenden menschlichen und Kostenfolgen. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann erarbeitete einen Leitfaden für Frauen und Vorgesetzte, der diese Begegnung entschärfen kann.

FRÜH ÜBT SICH,
WER EINE MEISTER-
IN WERDEN WILL
Ueberlegungen vor
einem Mitarbeiter-
Innengespräch
Ein Leitfaden für
Frauen und Vorgesetzte

HERAUSGEBERIN:
EIDG. BÜRO FÜR DIE
GLEICHSTELLUNG
VON FRAU UND MANN
Bestellung: BBL/EDMZ
Form: 301.96d1.d



Das Mitarbeiterinnengespräch gehört zu den heikelsten Aufgaben in der Personalführung. Beide Parteien fühlen sich meist etwas angespannt und deshalb ist es entscheidend, dass die Mitarbeiterin gut vorbereitet zum Termin erscheint. Aus der Fülle der Empfehlungen seien im folgenden einige herausgegriffen.

Wer hat, dem wird gegeben

“Unauffälliges fällt unter den Tisch” unterstreicht der Leitfaden. Hintergrundarbeit, Zuarbeiten und Assistieren sind wenig sichtbar und werden bei der Beurteilung leicht vergessen. Selbstverständliches gerät ebenso sehr unter Eis. Ein Beispiel: “Fürsorgliches Verhalten” wird bei einer Krankenschwester als selbstverständlich erwartet, beim Krankenpfleger dagegen wird es speziell bewertet. “Allgemein werden höher gestellten Personen bessere Fähigkeiten und mehr Interesse an der Arbeit zugeschrieben als schlechter gestellten MitarbeiterInnen... Diese Wahrnehmungsverzerrungen wirken sich oft zuungunsten der Frauen aus, welche eher die niedrigeren Positionen besetzen und nicht selten unterbrochene Laufbahnen haben.”

Bescheidenheit ist eine Zier

Männer führen ihre Erfolge in der Regel auf eigene Leistung zurück, während Frauen glauben, sie hätten Glück gehabt. Das

beeinflusst Auftreten und Selbstbild. Frauen, die sich gemäss Rollenbild bescheiden geben sollen, haben Mühe, ihre Leistungen an die grosse Glocke zu hängen. Wer aber nicht speziell auf seine Dienste aufmerksam macht, wird nicht angemessen zur Kenntnis genommen.

Um Verzerrungen zu vermeiden, entwickelte die Betriebswirtschaftslehre Instrumente, die dafür sorgen sollen, dass alle nach denselben Kriterien eingeschätzt werden. Auf diese Weise kann Willkür verringert, wenn auch nicht ganz verhindert werden.

Geheimniskrämerei

Bei Firmen, die zur Diskriminierung von Frauen neigen, ist aufgrund eigener, schmerzlicher Erlebnisse folgende Empfehlung besonders zu beachten: "Versuchen Sie die Geheimniskrämerei um die MitarbeiterInnengespräche aufzubrechen. Sprechen Sie mit Ihren ArbeitskollegInnen über Ihre Erfahrungen!"

Da kommen öfters Mal spannende Dinge zum Vorschein, die diskriminierende Firmenleitungen wenig freuen.

HEISSES EISEN GLEICHER LOHN

Hat eine Frau auf alle Fälle Anspruch auf ein gleich hohes Salär wie der Mann, der den Posten vor ihr innehatte? Das Zürcher Arbeitsgericht hatte diese Frage am 20. Oktober 1999 zu beurteilen. Herr Y, ihr Vorgänger, bezog monatlich 1000,- Fr. mehr als Frau Z., seine Nachfolgerin, die über eine zusätzliche Ausbildung verfügte. Die Arbeitgeberin machte geltend, dass Herr Y. über mehr Erfahrung verfügte, eine höhere Position einnahm und Arbeiten erledigte, die Frau Z. mangels Kenntnissen nicht übertragen werden konnten. Das Arbeitsgericht befand, dass für diese minimalen Unterschiede nicht 1000,- Fr., sondern bloss 200,- Fr. Differenz gerechtfertigt seien. Die Klägerin erhält für die geforderte Zeit 800,- Fr. zugesprochen.

(Quelle: VSAM-Revue, 2/2000)