

**Zeitschrift:** Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik  
**Herausgeber:** Diskussion  
**Band:** - (1989)  
**Heft:** 7: Frauen im Arbeitnehmer Patriarchat

**Artikel:** Frauen als Angestellte der Verbände und des SGB  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-584128>

#### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### 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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### 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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 09.01.2026

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

die Gesundheit der Frauen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen hat.

Auf der Grundlage dieser arbeitsrechtlichen Paragraphen kann sich die betroffene Arbeitnehmerin ans Arbeitsgericht wenden, was von Vorteil ist, weil die Prozedur einfach, schnell und gratis ist. Die Tragweite der Entscheide ist allerdings reduziert, weil in den meisten Fällen das Gericht lediglich feststellen kann, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtung, für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen, nicht wahrgenommen hat. Die konkrete Möglichkeit, einen materiellen oder moralischen Schadenersatz zu erwirken, ist sehr beschränkt. Weiter erlaubt es die Gesetzgebung nicht, die Wiedereinstellung einer Frau zu erwirken, die im Zusammenhang mit ihrer Klage gegen sexuelle Belästigung entlassen wurde.

Man darf sich auch keine Illusionen über die Wirksamkeit der neu formulierten Bestimmung zum Kündigungsschutz im OR machen, die seit 1. Januar 1989 in Kraft ist. Immerhin enthält diese neue Formulierung die Bestimmung, dass eine Kündigung dann missbräuchlich ist, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Ansprüche geltend machen können, die aus dem Arbeitsvertrag resultieren. Wenn nun also im Arbeitsvertrag der Schutz vor sexueller Belästigung enthalten ist, kann eine Frau, die sich gegen sexuelle Belästigung wehrt, nicht mehr so leicht entlassen werden, denn eine solche Kündigung müsste als missbräuchlich betrachtet werden. Dieser letzte Punkt zeigt einmal mehr die Wichtigkeit auf, den Schutz vor sexueller Belästigung in die Gesamtarbeitsverträge mitaufzunehmen.

# FRAUEN ALS ANGESTELLTE DER VERBÄNDE UND DES SGB

*Der nachstehende Text ist dem Papier «Positive Aktionen für Frauen – eine gewerkschaftliche Notwendigkeit entnommen, das dem SGB-Frauenkongress vom 9./10. März 1989 als Grundlage dienen soll. Er stammt aus dem Kapitel «Positive Aktionen in den Gewerkschaften». Das andere Hauptkapitel widmet sich der Frage der «Positiven Aktionen in Betrieben und Verwaltungen». Der Text dokumentiert den aktuellen Diskussionsstand innerhalb der SGB-Frauenkommission.*

Funktionäre und Funktionärinnen müssen sehr vielfältige Aufgaben gewältigen. Sie müssen nicht nur gegen aussen handlungsfähig sein, sie prägen auch wesentlich den innergewerkschaftlichen Stil, die Art der Auseinandersetzungen – die innergewerkschaftliche Kultur. Durch die vielfältigen an sie gestellten Anforderungen sind sie meist derart überbelastet, dass sie kaum noch Zeit finden, sich weiterzubilden. Eine gute Grundausbildung und permanente Weiterbildung sind jedoch Voraussetzung für eine aktuelle und frauenfreundliche Arbeit der haupt- und nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre. Viele Funktionäre können die grosse Arbeit nur bewältigen, weil eine Ehefrau oder Partnerin im Hintergrund ist, die ihnen den Rücken stärkt und die häuslichen Pflichten und Aufgaben abnimmt. Dieser Hintergrund fehlt den Frauen praktisch immer.

Es ist aber auch Tatsache, dass viele darunter leiden, dass der Beruf kaum Rücksicht nimmt auf das Privatleben, und hier

reagieren die Frauen offenbar empfindlicher als die Männer. Sie wollen trotz ihres Berufes ihre eigenen Interessen, ihre Freundschaften, ihre Familie nicht aufgeben. Es ist deshalb bei den Gewerkschaften ein Umdenken nötig, um den Beruf für Frauen (und damit auch für Männer) attraktiver zu machen.

**VERWALTUNGSAANGESTELLTE**  
In allen 15 dem SGB angeschlossenen Verbänden werden 313 Frauen und 287 Männer als Verwaltungsangestellte beschäftigt.

Viele in den Gewerkschaftssekrariaten beschäftigten Frauen nehmen sich täglich der Betreuung der Mitglieder an. Der tägliche Umgang mit Ratsuchenden, der Umgang mit den Mitgliedern allgemein

**Bestandesaufnahme** Gewählte Sekretariatsfunktionen

|                   | Funktionäre | davon Frauen | in Prozent | Anteil org. Frauen |
|-------------------|-------------|--------------|------------|--------------------|
|                   | 1988        | 1988         | 1988       | 1987               |
| SGB <sup>1</sup>  | 9           | 1            | 11,0       | 12,3               |
| GBH               | 37          | 0            | —          | 1,1                |
| VBLA              | 5           | 0            | —          | 68,9               |
| (Unt. Verb. SCPV) | (1)         | (0)          | —          | (ca. 90)           |
| GDP               | 14          | 4            | 28,0       | 17,5               |
| SEV               | 12          | 0            | —          | 15,3               |
| VHTL              | 29          | 1            | 3,4        | 26,3               |
| SLB               | 10          | 1            | 10,0       | 8,5                |
| SSM               | 5           | 3            | 60,0       | 29,7               |
| SMUV              | 70          | 2            | 3,0        | 11,2               |
| VPOD              | 40          | 10           | 25,0       | 21,6               |
| PTTU              | 7           | 0            | —          | 6,4                |
| VSPB              | 4           | 0            | —          | 32,1               |
| VSTTB             | 5           | 0            | —          | 67,0               |
| SVSW              | 0           | 0            | —          | 36,3               |
| GTCP              | 15          | 2            | 13,0       | 18,8               |

<sup>1</sup> Namensverzeichnis der SGB-Verbände siehe Seite 32

fördert menschliche und berufliche Fähigkeiten. Und oftmals zählen menschliche Fähigkeiten in der Gewerkschaftsbewegung mehr als rein intellektuelle. Dieses Potential gilt es zu nutzen.

### Zielsetzungen

1. Kurzfristiges Ziel ist es, die Beschäftigung von Frauen in hauptamtlichen Funktionen mindestens ihrem Organisationsgrad sicherzustellen.
2. Mittelfristiges Ziel ist es, die Beschäftigung von Frauen in hauptamtlichen Funktionen mindestens analog den Beschäftigten im Organisationsbereich des Verbandes sicherzustellen.
3. Verbände haben Kapazitäten zur Verfügung zu stellen für spezifische Frauenfragen.

### Massnahmen

#### Innerbetrieblich

- Im Schweizerischen Gewerkschaftsbund ist eine Stelle von 100 Prozent für die Betreuung der Frauenkommission und die Bearbeitung von Frauenfragen zu schaffen. Sie nimmt sich der Unterstützung und der Information der Frauenkommissionen in den verschiedenen Verbänden an.
- Der SGB fordert seine Mitgliederverbände auf, spezielle Frauenstellen einzurichten.
- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die bei den Verbänden mindestens dem besten Gesamtarbeitsvertrag der betreffenden Branche entsprechen.
- Schaffung von Personalkommissionen, ausgestattet mit Informations-, Mitspracherecht oder Mitbestimmungsrecht.
- Für das administrative Personal sind Laufbahnmöglichkeiten zu schaffen.
- Stelleninserate sind geschlechtsneutral zu halten, es kann auch darauf hingewiesen werden, dass Frauen bevorzugt werden.
- Bei Beförderungen und Neueinstellungen sind Frauen

bei gleichen Qualifikationen zu bevorzugen (zum Beispiel Arbeitsrichter, Lehrlingsexperte usw.). Die Personalkommissionen der Gewerkschaften haben bei Neueinstellungen und Beförderungen Mitspracherecht. Frauen haben in diesen Kommissionen angemessen vertreten zu sein. Bei Neueinstellungen sind Bewerber und Bewerberinnen aus den Gewerkschaften zu bevorzugen.

- Die Einzelgewerkschaften sind gehalten, beim Ausscheiden von hauptamtlichen Funktionären vorrangig Frauen vorzuschlagen beziehungsweise einzustellen. Mindestens sollte jedoch eine Kollegin in kleineren Sekretariaten hauptamtliche Funktionärin sein. Dabei ist zu überlegen, ob Kolleginnen, die als Verwaltungsangestellte beschäftigt sind, für die vorgesehene Tätigkeit qualifiziert werden können.

- Schaffung qualifizierter Teilzeitstellen und die Möglichkeiten für eine reduzierte Arbeit nicht nur für Frauen. Gewerkschaftsarbeit und Familienpflicht müssen vereinbar sein.
- Starre Arbeitsteilungen sind aufzuheben. Job-rotation und Job-enrichment, sinnvoll und nach den Wünschen der Betroffenen gehandhabt, können auch in der Gewerkschaft für befriedigendere Arbeitsbedingungen sorgen.
- Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ist ein Elternurlaub an Männern und Frauen zu gewähren, der zumindest teilweise bezahlt wird.
- Während der Beurlaubung oder bei Teilzeitarbeit ist die Weiterbildung, Teilnahme an internen Konferenzen sicherzustellen.
- Bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Pflege eines erkrankten Kindes, Ehegatten, Partner(in), Verwandten oder sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen.

#### Bildungsbereich

- Die hierarchische Arbeits-

teilung in den Gewerkschaften muss aufgeweicht –, der Zugang zu den verschiedenen Funktionen durchlässiger werden. Es müssen Laufbahnmöglichkeiten für das administrative Personal geschaffen werden. Zur Aufstiegsqualifizierung sollte ein spezielles Kursprogramm zusammengestellt werden. Ebenso sollten Kurse zur beruflichen Laufbahnplanung angeboten werden.

- Das Angebot von SABZ und Verbänden zur Ausbildung und permanenten Weiterbildung ihrer Angestellten muss ausgebaut werden. Notwendige Qualifikationen müssen definiert und darauf aufbauend ein Baukastensystem zur Aus- und Weiterbildung von administrativem Personal, haupt- und nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären ausgearbeitet werden.

Innerhalb des Baukastensystems müssen namentlich auch Bausteine zu Fragen der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf, Gesellschaft und Familie, zum Rollenverständnis von Frauen und Männern und zur Stellung der Frauen in den Gewerkschaften entwickelt werden. Die Aus- und Weiterbildung der Angestellten der Gewerkschaften muss die Förderung der inhaltlichen, der sozialen und der persönlichen Kompetenz gleichermaßen zum Ziel haben.

- Die Arbeiterinnenschule muss in diesem Sinne ausgebaut werden. Zudem muss die zeitliche Aufteilung der Ausbildungskurse der ArbeiterInnenschule, zumindest in der deutschen Schweiz, verändert werden. Kürzere Kursblöcke erleichtern Frauen und Männern mit Betreuungspflicht die Teilnahme. Die SABZ muss überprüfen, ob spezielle Frauenausbildungskurse der ArbeiterInnenschule möglich und sinnvoll sind.

Vorzugsmassnahmen für Frauen sind auch im Bildungsbe-

reich notwendig. Frauen müssen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungskursen speziell motiviert werden. Eine bestimmte Anzahl an Aus- und Weiterbildungsplätzen müssen für Frauen reserviert werden.

- Zur Ergänzung der permanenten Weiterbildung sollen die Gewerkschaften allen hauptamtlichen FunktionärInnen nach sechs Anstellungsjahren ein halbes Sabbatjahr anbieten.

Dieses halbe Sabbatjahr soll mithelfen, etwas Distanz zum harten Alltag zu gewinnen, aufzutanken und Neues zu lernen. Das halbe Sabbatjahr ist ein zu mindestens 80 Prozent bezahlter Urlaub von sechs Monaten, der zur Weiterbildung im weitesten Sinne genutzt werden soll.

### Berichterstattung und Kontrolle

1. Schaffung einer Kommission mit der Aufgabe, die Situation der Frauen im Verband zu analysieren und einen Aktionsplan zur Frauenförderung auszuarbeiten.
2. Ein Aktionsplan muss enthalten:
  - Ziele
  - Massnahmen
  - Verantwortlichkeiten
  - Zeitrahmen
  - Kontrollinstanzen
3. Diese Kommission muss aus mindestens 50 Prozent Frauen bestehen, wobei auch die Frauenkommissionen vertreten sein müssen.
4. Das zuständige Leitungsgremium bewilligt den Aktionsplan.
5. Der Kommission obliegt die Kontrolle der beschlossenen Massnahmen.  
Die Kommission erstattet dem Leitungsgremium jährlich Bericht über die Ergebnisse der Frauenförderungsmassnahmen.
6. Über die Umsetzung von Frauenförderungsmassnahmen ist an Gewerkschaftskongressen Rechenschaft abzulegen.