

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1989)
Heft: 8: Europa 92

Rubrik: Nachlese

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: 19.02.2026

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

Nachfolgend ein Artikel von Verena Bürcher
zum SGB-Frauenkongress vom 9./10. März 1989.
Aus «Die Gewerkschaft» (Nr. 3 – 5.4.89), Zeitung der GTCP.

**SGB-Frauenkongress:
Kämpferisch, kritisch, konstrutiv**

ES MUSS ENDLICH ETWAS PASSIEREN

Klartext am Frauenkongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) in Bern: «Wir fordern mehr Einfluss und mehr Mitsprache in den Gewerkschaften. Wir wollen die Gewerkschaft verändern, aus ihr ein besseres Werkzeug zur Veränderung der Gesellschaft machen! Unsere Geduld ist nicht endlos.» Dies ist der Grundton des verabschiedeten Positions-papiers «Positive Aktionen zur Gleichstellung der Frauen», das einen ganzen Forderungskatalog an die Adresse der Gewerkschaf-ten enthält, sowie Vorschläge für die Verbesserung der Gleichstel-lung im Betrieb.

Um es gleich vorwegzunehmen: Der SGB-Frauenkongress vom 9./10. März in Bern beantragt dem SGB-Vorstand, das Thema «Positive Aktionen zur Gleichstellung der Frauen» zum *Schwerpunktthe-ma* am SGB-Kongress 1990 zu machen. Dabei soll der SGB-Vorstand die Einzelgewerkschaf-ten auffordern, ihre Kongressdele-gation mit einer repräsentativen Anzahl von Frauen zu besetzen, womit gemeint ist: möglichst ent-sprechend dem Beschäftigungs-anteil erwerbstätiger Frauen in den wichtigsten Organisationsbe-reichen des jeweiligen Verbandes. Im Klartext heisst dies: Schluss mit den Frauenanträgen am Rande des SGB-Kongresses unter «ferner lie-ßen»; Schluss mit wohlmeinenden und wohlklingenden Voten und Sprüchen ohne Konsequenzen. Die SGB-Frauenkonferenz wird deshalb beauftragt, dem Kongress 1990 Anträge zur Verbesserung der Gleichstellung der Frauen in den Gewerkschaften mit insbesondere folgender Stossrichtung zu unterbreiten:

Neuorientierung der gewerkschaftlichen Politik mit dem Ziel, die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung abzuschaffen. Dabei muss Frauen-«Förderungspolitik» immer auch eine Männerförde-

rungspolitik für den unbezahlten (fa-miliären) Arbeitsbereich beinhalten. Verstärkung der Präsenz der Frauen auf allen Ebenen des SGB durch einen Frauenförderungsplan, wel-cher insbesondere auch Zielquoten für alle gewerkschaftlichen Funktio-nen und Gremien beinhaltet.

Verankerung der gewerkschaftlichen Neuorientierung und der bevorzugten Behandlung der Frauen im Arbeitsprogramm der 90er Jahre und in den SGB-Statuten.

Ferner ist im SGB innerhalb der nächsten zwei Jahre eine **100%-Stelle** (gewählte Sekretärenfunk-tion), eventuell aufgeteilt in zwei 50%-Stellen, für Frauenfragen zu schaffen.

Positive Aktionen bedeute nicht Anpassung an die männlichen Strukturen, heisse nicht Unterord-nung – positive Aktionen stehe für innovativen, kritischen, forderndes Handeln, heisse Mitbestimmung auf allen Ebenen, meinte Rita Gass-mann, Präsidentin der SGB-Frauen-kommission und SGB-Vizepräsidentin, in ihrer Eröffnungsrede. «Wir kämpfen nun seit über 100 Jahren für unsere Gleichberechtigung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen. Endlos ist unsere Geduld nicht.» Und wie weit haben wir es gebracht? «Heute sind wir tatsächlich soweit, dass unter dem vordergründigen Mäntelchen der «Gleichberechtigung» be-reits Gesetze durchgeboten werden sollen, die sich als fraueneindlich erweisen, so allen voran die Auf-hebung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen, charakterisierte Rita Gass-mann die Situation.

Auch an die Adresse der Gewerkschaf-ten richtete Rita Gassmann kritische Worte: «Wir verstehen Frauenförderung nicht so, dass die Männer bestimmen, welche Anlie-gen und was für Frauen zu fördern sind», warnte sie. Dass solches aber immer noch allerorts gängige (schulterklopfende), wohlmeinende Praxis ist, zeigten die intensiven Arbeitsgruppengespräche am Kon-gress, welche zum Teil haarsträuben-de Müsterchen zutage förderten.

POSITIVE AKTIONEN IM BETRIEB...

Im erarbeiteten Grundsatzpapier werden Vorschläge aufgelistet, wie – neben dem zentralen Postulat der Lohngleichheit – verschiedenste Massnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Betrieb durch Gewerkschaftsgruppen, Be-triebskommissionen und auf Vertragsebene an die Hand genommen werden sollen. Notwendig sind konkrete, verpflichtende, kontrollierbare Programme zur Frauenför-de-erung. So wird etwa eine aus-führliche Mustervereinbarung zur Gleichstellung im Berufsleben skizziert. Eine weitere gewerkschaftliche Forderung bildet der Einsatz einer (paritätisch aus Männern und Frauen zusammengesetzten) Arbeitsgruppe im Betrieb, welche sich ausschliesslich mit der Förde-ung der Frauen befasst (Bestande-aufnahme, Massnahmen, jährliche Statistik, Informationspflicht, Kon-trolle durch die Gewerkschaft).

... UND IN DEN GEWERKSCHAFTEN

Vom Organisationsgrad her sowie in Funktionen und Gremien sind Frauen in den Gewerkschaften massiv untervertreten. Rund 55 000 Frauen sind zurzeit in 15, dem SGB angeschlossenen Verbänden organi-ziert. Das sind 12 Prozent der gesamten Mitgliedschaft. Kein Zweifel, dass eine ganze Palette an Ursachen für den schwachen Organisationsgrad von Frauen in vielen Bereichen existiert. Und keine Ge-werkschaft auch, die nicht im Grundsatz die Gleichstellung von Frauen in ihren Programmen beteuert.

Trotzdem, in der Realität bleibt Frauenpolitik, bleiben Frauenanlie-gen bis heute in einer Bewegung, die Gleichberechtigung, Mitbestim-mung und eine menschengerechte, forschrittlche Gesellschaft auf ihre Fahnen geschrieben hat, ein Nebenthema, ein Thema am Rande, mit dem sich Gewerkschafter kaum je ernsthaft auseinandersetzen, und wenn schon, als unbehagliche Pflichtübung.

Andererseits wächst in den Gewerkschaf-ten der Anteil aktiver Frauen, bildet zum Teil den Schwerpunkt selbständiger Bewegungen (Spital-bewegung), sind Frauen als winzige und selbstbewusste Minderheit aktiv in angestammten männerdominierten Verbänden (Eisenbahnerinnen).

Mit wohlwollender Akzeptanz geben sich die Gewerkschaftsfrau-

en heute nicht mehr zufrieden. Die delegierten Frauen des Kongresses ziehen mit ihren Forderungen an die Wurzeln dessen, was es für die Gewerkschaf-ten – auch generell – aufzuholen gilt:

Gefordert wird eine Neuorientie- rung der Gewerkschaftspolitik, welche Frauenpolitik als gesamtge-sellschaftliches Anliegen regi-striert, welche nicht bei den – notwendigen – spezifischen, «klassi-schen Frauenforderungen» steh-enbleibt, sondern die Ge-werkschaftspolitik mit neuen kulturellen und politischen Inhalten füllt: Frau-enanliegen, verstanden als Anliegen einer Bewegung für ein menschen-gerechteres Leben in der Gemein-schaft. SGB-Sekretärin Ruth Dreifuss dazu: «Wir wollen unsere Kraft und Energie in eine erneuerte Ge-werkschaftsbewegung stecken, die auch Frauenanliegen voll Rechnung trägt.»

Zweitens: Gefordert werden Frau-enquoten in gewerkschaftlichen Gremien und Funktionen. Dazu nur ein ein Argument: Solange die Marginalisierung der Frauen in Ent-scheidungsgremien weiterbesteht, werden auch spürbare Fortschritte bei der Mitgliederbewegung von Frauen nicht möglich sein. Als Ziel wird von den Gewerkschafterinnen bis ins Jahr 2000 die Zunahme auf 70 000 Frauen als Mitglieder von SGB-Verbänden formuliert.

QUOTEN

Frauenquoten in Gremien waren in der Diskussion unbetrifft. Nur, so meinte Zita Küng, GBH Zürich, müsste eigentlich Parität von Frauen und Männern selbstver-ständliches Ziel sein, denn eine neue gewerkschaftliche Orientierung erfordere paritätische Mitbestim-mung. Der gleichlautende Antrag einer der Arbeitsgruppen wurde allerdings zugunsten des Textes im Positions-papier abgelehnt. Im Sinne eines Weges werden damit die Ein-zelgewerkschaf-ten aufgefordert, dafür zu sorgen, dass als kurzfristi-ge Ziel in den Beschlussgremien auf allen Ebenen Frauen, entspre-chend dem Organisationsgrad, mit-telfristig entspre-chend dem Be-schäftigungsgrad, im Organisationsbereich vertreten sind.

NEUORIENTIERUNG

Frauen sind, wenn sie sich in der Gewerkschaft engagieren, häufig anspruchsvoller als Männer, was Inhalt und Strukturen betrifft: Sie fordern zunächst einen demokratischeren Führungsstil. Und sie hören genauer hin: Inhaltslose Versamm-

lungen, erstarrte Leerformeln und bürokratische Rituale, die keine Diskussion aufkommen lassen, nerven sie, dafür sind sie weniger bereit, ihre kostbare Zeit zu opfern. Auf herkömmliche Macht, nicht selten gepaart mit Inkompotenz, gegenüber «Mauschelenzen» reagieren sie oft empfindlicher. Deshalb werde der Diskussionskultur in den Gewerkschaften in den Arbeitsgruppen viel Gewicht beigemessen. Das Wichtigste: Viele Frauen stellen einen ganzheitlicheren Anspruch an Gewerkschaftspolitik, als er vielerorts gelebt wird: Sie fordern eine Öffnung der Gewerkschaften

für die neuen, brennenden Themen, die das Leben, die Umwelt, die Lebensqualität betreffen, eine Politik, die auch das Kernproblem zu lösen versucht, wie Frauen und Männer die (unbezahlte) Familiennarbeit aufteilen, welche Konsequenzen in die gewerkschaftlichen Forderungen einzufließen haben. Dazu nur nebenbei die Frage von Rita Gassmann, wie Gewerkschaftsfunktionäre ihre umfangreiche Arbeit bewältigen könnten, wenn ihnen in aller Regel nicht die Ehefrau tagtäglich die «Lebensinfrastruktur» klaglos zur Verfügung stellen würde...

Perspektive wohl so Mitte der neunziger Jahre Realität sein wird. Wer nun aber meint, damit hätte es sich dann, wird sich getäuscht sehen. Die Firma MCC (Management & Communication Consulting) investiert rund 40 Millionen in die «vollelektronische Druckerei» – das heisst in deren Planung. Ausserhalb jeglicher gewerkschaftlicher Kontrollmöglichkeiten und Einflussnahme (denn pikantweise gehört die MCC zu je 45 % dem Tagi-Boss Hächler und dem Besitzerfamilienpross Hans-Heinrich Coninx und nur zu 10 % dem Tagi selbst) werden da die Weichen für übermorgen gestellt: elektronisch aufbereiteter Satz wird mehrfach verwertbar sein: für verschiedene (bis dann gekaufte?) Zeitungen – die Schriftarten kann man ja noch variieren . . . –, für Videotex, Teletext usw.

Weitere Vorstellung: eine Zeitung wie «USA today», ein «Europe today» – Satz aus Zürich, gleichzeitig gedruckt in verschiedenen Städten Europas.

DURCHSETZUNG MIT ALLEN MITTELN

Diese Technoprojekte sind es, die das Verhältnis des Tagi-Kaders zu «seinen» Angestellten und den Gewerkschaften prägen. Schön schweizerisch schrittweise wird das Ausschalten der Gewerkschaften im Betrieb angestrebt:

1. *Diskussionsverweigerung*. Vor mehr als zwei Jahren legten GDP und SJU im Tagi einen in langen Diskussionen entstandenen Betriebsvertragsentwurf vor, der die Auswirkungen der absehbaren Technologieschritte regeln sollte. Es ging darin nicht um die Grundfrage «Ja oder nein zur Technologie», sondern um die Forderungen Arbeitszeitverkürzung und Schaffung des Rechts auf Teilzeitarbeit; neue, umfassende Berufsbilder gegen die zunehmende Monotonisierung der Arbeit; Datenschutz; Mitsprache der Gewerkschaften bei Umschulungsfragen; Arbeitsteilung Redaktion/Technik. Grundsätzlich stellte die Gewerkschaft die Frage: Wie sollen die Arbeitsplätze und die Arbeitsabläufe aussehen, damit unter menschengerechten Bedingungen gestalterisch und inhaltlich gute Produkte entstehen können? Dass aber schon diese Fragestellung dem Tagi-Management viel zu weit ging, erfuhren wir in einem zweijährigen Briefwechsel mit wechselnden Direktionsstellen: Keine dieser «Führungskräfte» war bereit oder willens oder überhaupt in der Lage, eine solche Diskussion zu führen.

Während die Gewerkschaft bereit war, in der heiklen Technologiediskussion das sozialpartnerschaftliche Glatteis zu betreten, prallte man auf der Kaderseite auf eine totale

Verweigerungshaltung: Ihre «Philosophie», Computerisierung ohne Rücksicht auf den Verlust an Menschlichkeit im Arbeitsleben, lässt sich nicht in gewohnt schweizerischer Manier mit einem liberal-humanistischen Mäntelchen verbrämen. Also verlegen sie sich ins Abschieben der Verantwortung, ins Schweigen und in die Verharmlosung gegenüber den zukünftigen Betroffenen. Wer die Macht hat, bestimmt auch, was wahr ist, worüber geredet wird:

2. *Verwarnungen und Entlassung*. Dennoch liess sich die Diskussion nicht ganz unterdrücken. In betriebsinternen Informationsblättern protestierten die Gewerkschaften gegen das Vorgehen des Kaders (auch in GAV und Redaktionsvertrag ist ja die Mitsprache garantiert bei technologischen Neuerungen). Zwar wurden Pseudomitsprachegruppen in Redaktion und Technik gebildet (per Ernennung durch das Kader...), aber deren Kompetenz beschränkte sich auf die völlig oberflächliche Ebene. Die Verwarnung zweier Redaktoren, die Entlassung von Roland Kreuzer und ein Einschüchterungsversuch gegen ein Beko-Mitglied trafen dann am Jahreswechsel 88/89 nicht zufällig die Exponenten der gewerkschaftlichen Technologiegruppe. «Gründe» wurden selbstverständlich ganz andere vorgeschoben. Kurz vor der Realisierung der ersten Flugversuche des Technohöheflugs soll aber damit sicher die gewerkschaftliche Stimme bestätigt werden. Der «technologische Fortschritt» soll nicht gestört werden durch die Berücksichtigung menschlicher Anliegen.

3. *Drohung mit Verbandsaustritt*. Da die Gewerkschaften diese Sanktionen nicht hinnehmen wollen, spielt der Tagi nun mit dem Austritt aus dem Unternehmerverband, der GAV würde dann nicht mehr gelten. (Ähnliches hörte man schon letztes Jahr während der GAV-Verhandlungen.) Der SVGU versteigt sich in seinem Kommentar im «print» dazu, den Gewerkschaften die Schuld am endgültigen Bruch der Sozialpartnerschaft zuzuschieben. Tatsache ist aber, dass gerade ein Grossbetrieb wie der Tagi die Sozialpartnerschaft schon lange gar nicht mehr braucht – nun wird noch ein Grund gesucht, um die Gewerkschaften als Schuldige und Querulanten hinzustellen . . .

Der GAV stört den Tagi aus ganz andern Gründen: Die 100%-Zuschläge für Nachtarbeit sind eine Bremse auf dem Weg zum 7mal-24-Stunden-Betrieb. Um die Investitionen in neue Technologien möglichst schnell zu amortisieren, streben Unternehmen wie der Tagi an, mit billigeren Leuten – kein GAV = tiefere Nachtzuschläge und Ersetzung von Berufsleuten durch andere

Tagi-Bosse:

MURDOCH ALS VORBILD?

Neue Druckerei, neue Technologien, neue Belegschaft: so kann man kurz zusammengefasst die Methode des britisch-australisch-amerikanischen Mediennazis Murdoch beschreiben. Die Tagi-Bosse würden wohl noch so gerne in seine Fussstapfen treten, ihn zum Vorbild nehmen. Nur: In der Schweiz «macht man so was nicht» – es sind auch nicht die gleichen Methoden notwendig, um die gleichen Ziele wie Murdoch zu erreichen. Bei uns geht das alles viel schleichender, sind die Gewerkschaften schwächer, die Leute weniger bereit, Widerstand zu leisten. Das Endresultat lässt sich hingegen durchaus vergleichen.

Mit seinem rigorosen Vorgehen bezweckte Murdoch, neue Technologien mit maximaler Profitauschöpfung einzuführen. Gewerkschaften, die eigenständig überlegen, wollte er keine mehr im Hause, er wollte sich auch nicht mehr an die vertraglichen Regelungen gebunden wissen, die Zuschläge für Nachtarbeit, gewerkschaftliche Mitsprache und kürzere Arbeitszeiten festhielten.

WELCHE TECHNOLOGIESCHRITTE STEHEN BEIM TAGI AN?

In einem unmittelbar bevorstehenden Schritt will der Tagi einmal alle Bildschirmarbeitsplätze mit Personalcomputern ausstatten. Die Arbeitsabläufe bleiben vorerst mal gleich – dies eine immer wiederkehrende «Information», mit der aufkeimende Unsicherheiten beseitigt werden sollen.

Der dahinter lauernde zweite Schritt hat dann schon viel mehr einen Zusammenhang mit dem Murdochischen Gedankengut beim

Tagi. Die totale Durchrationalisierung und Technologisierung soll vor allem Profit bringen – was mit den arbeitenden Menschen dabei passt, interessiert auch die Tagi-Bosse höchstens am Rande.

Worin besteht dieser zweite Schritt? Das *Texterfassen* wird sukzessive verschwinden, da die RedaktorInnen immer mehr Texte selbst ins System eingeben, die Agenturen direkt am Computer angeschlossen werden. Zudem plant die Publicitas die elektronische Übermittlung der Inserate in die Druckereien.

Korrigieren wird teilweise durch Computerkorrekturprogramme ersetzt, für den «Rest» werden vielleicht noch einige KorrektorInnen den RedaktorInnen über die Schulter blicken.

Sobald technisch ausgereift, wird der *Umbruch an Bildschirmen* erfolgen. (Noch gibt es da einige Probleme in der gleichzeitigen Verarbeitung von Text und Bild; erst diese beiden Schritte gemeinsam am Schirm sind aber so «richtig rationell».) Wer dies tun wird, ist noch offen: die heutigen Metteure, RedaktionsassistentInnen, die Redaktoren selbst, Computerfreaks? Mit dem Bildschirmumbruch zusammenfallen wird auch die Direktplattenbelichtung (Computer-to-plate). Das heisst, auch die heutige *Plattenherstellung* wird dann weitgehend verschwinden.

DIE HÖHENFLÜGE DER TAGI-MANAGER

Wenn Tagi-Boss Hächler im «Tages-Anzeiger» vom 28.3.1989 meint: «Wir müssen aus Konkurrenz- und Aktualitätsgründen das Rationalisierungspotential voll aus schöpfen», so bedeutet das im Klartext, dass oben skizzierte

Personen – möglichst lange Maschinenlaufzeiten zu verwirklichen. Heute mag dies wie eine böswillige Unterstellung klingen – morgen kann dies sehr wohl Realität sein (auch die Bestrebungen zur Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen deuten in diese Richtung). Einer der Grossen der BRD-Druckindustrie, Gruner und Jahr, hat soeben das gleiche Szenario durchexerziert: Da die Gewerkschaft das arbeitsfreie Wochenende durchsetzen konnte (ausser für Zeitungen und aktuelle Zeitschriften), will Gruner und Jahr den GAV nicht mehr anerkennen, tritt aus dem Unternehmerverband aus. Dieses Beispiel zeigt, wo Tagi und andere die «Motivation» hernehmen, mit dem Austritt aus dem GAV zu spielen.

4. Der gewerkschaftsfreie Betrieb.
Der Tagi will keine Gewerkschaften im Haus, die seine Pläne nicht voll akzeptieren – dies geht aus dem Dargestellten klar hervor. Mit der

Entlassung des grössten Teils des Personals löste Murdoch, vor die gleiche Frage gestellt, diese Problem. Er holte sich statt der Druckerwerkschaften eine willfährige, «moderne» Gewerkschaft ins Haus, mit deren Funktionären er ihm genehme Regelungen festlegte.

Wenn Tagi-Manager ihre Vorstellungen preisgeben, wie sie sich eine Gewerkschaft vorstellen, so erinnert einen das unwillkürlich wieder an das, was in Murdochs Druckerei als «Gewerkschaft» übrigblieb. Herr Feitknecht, Geschäftsleiter Tages-Anzeiger, in der «Sonntags-Zeitung» vom 15. Januar 1989: «Bei diesen Umwälzungen verschwinden ganze Berufe und entstehen neue Arbeitsorganisationen. Diesen Wandel können wir nur bewältigen mit Gewerkschaften, die als konstruktive Partner mitwirken... Wir brauchen zukunftsorientierte Gewerkschaften, die kompetente Gesprächspartner sind in technologischen und be-

triebswirtschaftlichen Fragen sowie bei Managementproblemen.» Und Geschäftleiterkamerad Hew doppelt im «Tages-Anzeiger» vom 17. März gleich nach: «Wir sind überzeugt, dass die Gewerkschaften sich ganz allgemein in Zukunft darauf konzentrieren sollten, in konstruktiver Art die technologischen und betriebswirtschaftlichen Probleme von morgen zu bewältigen.» Wenn man das zu Ende denkt, so ergibt sich in Kombination mit den Einschüchterungen, den Verwarnungen und der Entlassung tatsächlich eine klare Linie bis hin zum gewerkschaftsfreien Betrieb – denn das, was Hew und Feitknecht da beschreiben, kann wohl kaum noch jemand im Ernst als Gewerkschaft bezeichnen.

Franz Trummer

MENSCHENRECHTE VERTEIDIGEN

Was bleibt uns als GewerkschaftsrInnen da zu tun? Resignieren? In einer zunehmend technoorientier-

In: *Helvetica Typographia*,
Nr. 16, 19. April 1989

