Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik

Herausgeber: Diskussion

Band: - (1990)

Heft: 13: Frauen im SGB

Rubrik: Das Dokument

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: 05.01.2026

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

DAS DOKUMENT

Bundesrat antwortet GDP-Frauen

Zum Frauenlohn-konflikt in der GDP veröffentlichen wir in dieser «Diskussions»-Nummer einen Artikel von Erika Trepp zur Klage der GDP-Frauen gegen ihre Gewerkschaft. In diesem Artikel ist die Rede von einem Manifest zuhanden des Bundesrates, das von 2000 Menschen unterzeichnet wurde.
Nachstehend drucken wir den Wortlaut dieses Manifestes sowie die Antwort des Bundesrates dazu ab.

Manifest an die Herren Bundesräte, Bundeshaus, 3000 Bern
Januar 1990

Sehr geehrte Herren Bundesräte

Wann haben Sie das letztemal mit Fr. 2200.– brutto im Monat gelebt? Neun Jahre nach der Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung fordern die Gewerkschaft Druck und Papier (GDP) und die Schweizerische Graphische Gewerkschaft (SGG) vom Unternehmerverband der Buchbindereibranche, dem Verein der Buchbindereien der Schweiz (VBS), die Lohngleichheit der HilfsarbeiterInnen auf der Ebene des Minimallohnes. Verlangt wird, dass den Frauen im Gesamtarbeitsvertrag, wie bisher schon den Männern, anstelle von skandalösen Fr. 2200.– das so noch bescheidene Minimum von Fr. 2650.– pro Monat garantiert wird.
Der VBS verweigert diese Gleichstellung, obwohl Frauen und Männer auf der untersten Qualifikationsstufe gleichwertige Arbeit verrichten. Dies ist eine offensichtliche Verletzung des Bundesverfassungsartikels 4. Gleichzeitig wird damit bewusst Elend geschürt und nackte Ausbeutung betrieben.
Sie, sehr geehrte Herren Bundesräte, wissen wie wir, dass die Lebenskosten in diesem Land hoch sind, die Mieten horrend und dass die Teuerung von Monat zu Monat anzieht. Frauen werden hier nicht nur um ihren Verfassungsanspruch betrogen. Obwohl von frühmorgens bis abends im Dienste des Betriebs, werden sie gezwungen, bei den Sozialämtern und anderen Stellen um Almosen zu betteln und so auf beschämende Weise entwürdigt.
Die Haltung des VBS widerspiegelt abgebrühtes Unternehmertum, das sich einen Deut um die Bundesverfassung kümmert und sich zudem vom Staat über die Hintertüre subventionieren lässt – denn was ist es anderes als eine indirekte Betriebssubvention, wenn Frauen den unterschlagenen Lohnanteil bei der staatlichen Sozialfürsorge einholen müssen!
Ihre Aufgabe, sehr geehrte Herren Bundesräte, ist es, für das Wohl der Menschen in diesem Land zu sorgen. Wir erwarten von Ihnen eine sofortige Intervention beim VBS, Monbijoustrasse 14, 3011 Bern, und umgehende Massnahmen, die den betroffenen Frauen und ihren Kindern konkret nützen. Denn sicher gehen Sie mit uns einig: Wenn solche Zustände wissentlich toleriert werden, entlarven sich Demokratie und Rechtsstaat einmal mehr als plumpes Scheintheater.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Der Bundesrat der Schweizerischen Eidgenossenschaft
Vorsteher des eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements
an die Nationale GDP-Frauenkommission,
Postfach 2712, 3001 Bern
Bern, den 29. Juni 1990

Sehr geehrte Damen

Der Bundesrat hat Ihr Manifest vom 8. März 1990 erhalten und mit Interesse zur Kenntnis genommen. Im Namen des Bundesrates möchte ich dazu wie folgt Stellung nehmen:
Es ist unannehmbar und widerspricht Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung (BV), für Frauen und Männer, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, einen unterschiedlichen Lohn festzusetzen. Angesichts der grossen Zahl von Frauen, die heute alleinerziehend sind oder sich zu einem massgebenden Teil an den Haushaltkosten beteiligen, sind die sozialen Auswirkungen von solchen Ungleichheiten nicht zu übersehen, vor allem im Bereich der niedrigen Löhne.
Das Prinzip der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen ist zwingend und erlaubt keine Abweichungen, zumal seit der Annahme des Verfassungsartikels fast zehn Jahre verstrichen sind. Unterscheidungen nach Geschlecht innerhalb gleicher Lohnkategorien und Arbeitsplatzgruppen sind unzulässig und deshalb nach Artikel 4 Absatz 2 BV nichtig. Wenn bei der Festsetzung eines Minimallohnes von Fr. 2200.– für Frauen und von Fr. 2684.– für Männer innerhalb gleicher Lohnkategorien und Arbeitsplatzgruppen als einziges Unterscheidungskriterium das Geschlecht massgebend ist, muss darin ein erster Anhaltspunkt für eine Verletzung des Lohngleichheitsanspruchs der Verfassung erblickt werden. Das Vorhandensein einer Diskriminierung wird stillschweigend ebenfalls bestätigt, wenn vorgesehen ist, die Lohngleichheit in Stufen zu erreichen, womit zu verstehen gegeben wird, dass die Frauenarbeit mit der Männerarbeit gleichwertig ist. Zwar sieht der Gesamtarbeitsvertrag auch vor, dass eine Arbeiterin, die eine gleichwertige Arbeit wie ein Arbeiter verrichtet, Anspruch auf den Mindestlohn eines Arbeiters hat. Eine solche Bestimmung aber, die nur subsidiär wirkt und Schwierigkeiten in der Anwendung mit sich bringt, kann den diskriminatorischen Charakter der Mindestlohn-Bestimmung nicht heilen und lässt zumindest Doppeldeutigkeiten aufkommen.
Das Recht auf gleichen Lohn ist auf privatrechtliche Beziehungen direkt anwendbar und kann vor dem Zivilrichter eingeklagt werden. So kann eine Arbeiterin, die durch die Anwendung eines Artikel 4 Absatz 2 BV widersprechenden Gesamtarbeitsvertrags geschädigt ist, sich an den Zivilrichter wenden und Geldleistungen verlangen. Die Gewerkschaft ihrerseits ist zur Klage gegen den Arbeitgeber auf Feststellung der Nichtigkeit legitimiert, soweit ihre Mitglieder auch klageberechtigt sind – das Bundesgericht gibt der Gewerkschaft jedoch kein Recht, Geldleistungen zu verlangen.
Der Staat ist hingegen weder ermächtigt, in die Verhandlungen um einen Gesamtarbeitsvertrag, noch in dessen Anwendung einzugreifen. Der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages entspringt dem Prinzip der Privatautonomie, einem Grundprinzip in den Arbeitsbeziehungen und im Berufsleben der Schweiz, das von den Sozialpartnern selber hochgehalten wird. Es ist somit in erster Linie Aufgabe der Sozialpartner, die Unterzeichnung eines der Verfassung widersprechenden Gesamtarbeitsvertrages abzulehnen, oder – wie Sie es gemacht haben – ihn anzufechten.
Der Staat muss dagegen aktiv werden, wenn von allen Unterzeichnern eines Gesamtarbeitsvertrages dessen Allgemeinverbindlicherklärung verlangt wird. Er muss dabei die Ausdehnung des Anwendungsbereichs eines Gesamtarbeitsvertrages ablehnen, der Artikel 4 Absatz 2 BV widerspricht. Beim Gesamtarbeitsvertrag für das Buchbindergewerbe wurde indessen kein solcher Antrag gestellt. Ebenso müsste der Staat auf der Übereinstimmung des Vertrags mit der Verfassung beharren, wenn die Parteien eine Vermittlung durch die eidgenössische, resp. die kantonale Einigungsstelle wünschten.
Aus den erwähnten Gründen kann der Bundesrat nicht direkt bei den Vertragsparteien intervenieren, aber er hofft, dass die Sozialpartner unter Achtung der Bundesverfassung die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau vollumfänglich verwirklichen, ohne Frist und unter Beseitigung aller Doppeldeutigkeiten.
Der Bundesrat seinerseits setzt sich dafür ein, die im Bericht der Arbeitsgruppe «Lohngleichheit für Mann und Frau» vom Oktober 1988 vorgeschlagenen Massnahmen zu konkretisieren. Solche Massnahmen sollten vor allem die Rechtsausübung bei Lohngleichheitsstreitigkeiten erleichtern. Sie werden jedoch nichts an der ursprünglichen Rolle der Sozialpartner bei der Verwirklichung der Lohngleichheit ändern.

Mit vorzüglicher Hochachtung
Arnold Koller, Bundespräsident

Foto: Susanne Meier

SGB-Kongresspapiere

Die nachfolgenden Texte sind die am SGB-Kongress in Interlaken vom 18. bis 20. Oktober 1990 vorgelegten und auf Grund von Abänderungs- und Ergänzungsanträgen der Kolleginnen bereinigten Strategiepapiere zu positiven Aktionen und zur Lohngleichheit. Beide Texte zusammen wurden unter Traktandum 9, Positive Aktionen zur Gleichstellung von Frau und Mann, «behandelt».
Gleichzeitig behandelte der Kongress auch die Anträge 16 bis 23.
Antrag 16: Schaffung einer SGB-Beschwerdestelle für Chancengleichheit der Frauen.
Trotz der Intervention des Präsidenten der GDP (Gewerkschaft Druck und Papier) – der mit dem exemplarischen Beispiel vorausgeht und seinen Kolleginnen den Weg nicht über eine gewerschaftsinterne Beschwerdestelle, sondern über die bürgerlichen Gerichte zur Durchsetzung ihrer selbstverständlichen und von der Gewerkschaft zu schützenden Interessen zumutet (vergl. S. 20 dieser Nummer) – wurde dieser Antrag der Frauenkommission zur Prüfung entgegengenommen.
Angenommen wurden die Anträge 17 und 18 über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Antrag 22 zum Frauenstreik am 14. Juni 1991 (vgl. Artikel von Margrit Meier in dieser Nummer).

Lohngleichheit

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Eine gewerkschaftliche Strategie zur Lohngleichheit von Frau und Mann

Zwischen der Lohn- und Gehaltserhebung des BIGA vom Oktober 1982 (der ersten, auf die sich die Annahme des Gleichheitsartikels der Bundesverfassung, Art. 4 Abs. 2, hätte auswirken können) und der im Oktober 1988 publizierten blieben die Fortschritte in Richtung Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, vor allem was die ArbeiterInnen-Löhne anbelangt, völlig ungenügend, um nicht zu sagen inexistent.
Auch wenn die blosse Gegenüberstellung globaler Zahlen (alle erhobenen Löhne der gelernten bzw. der an- und ungelernten Frauen und Männer im Werkstattbereich sämtlicher Wirtschaftszweige) gewiss nicht über alle Kritik erhaben ist – weil dabei teilweise nicht voll Vergleichbares verglichen wird –, beweisen die folgenden Tatsachen dennoch klar die fehlenden Anstrengungen «der Wirtschaft» für die Verwirklichung des Verfassungsauftrages:

- Die Differenz zwischen den Löhnen der an- und ungelernten Männer und Frauen ging lediglich von 30,05% (1982) auf 29,7% eines durchschnittlichen Männerlohnes zurück;
- bei den gelernten Frauen beträgt das Lohnmanko 1988 wie 1982 30,2% des Durchschnittslohns gelernter Männer.
- gelernte Frauen verdienen im Durchschnitt 1988 immer noch 18,5% (1982: 18,9%) weniger als an- und ungelernte Männer.

1986 setzte das EJPD eine Arbeitsgruppe aus VertreterInnen der Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Verwaltung und Wissenschaft ein. Diese untersuchte, wie sich die Konkretisierung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann und der Abbau von Diskriminierungen auf gesetzlichem Wege wie auch über die Gesamtarbeitsverträge durchsetzen lassen und stellte fest, was der Gesetzgeber und die Behörden in dieser Richtung unternehmen sollen.
Der SGB unterstützt die Schlussfolgerungen des Ende 1988 veröffentlichten Berichts der Arbeitsgruppe und verlangt energisch dessen Umsetzung, die schon viel zu lange auf sich warten lässt.
1. Ein gesetzlicher Rahmen für die Konkretisierung der Lohngleichheit von Frau und Mann ist unerlässlich. Gesetzlicher Regelung bedarf vordringlich die Erleichterung des Zugangs zu den Gerichten, das Kündigungsverbot und die Umkehr der Beweislast für die auf Lohngleichheit klagende Person sowie das Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften. Ferner ist ein umfassendes Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz zu erlassen, umfassend Schutz der persönlichen Integrität, Stellenausschreibung, Stellenzuteilung, Beförderung, Aus- und Weiterbildung, Entlassung, Gewerkschaftsbeitritt.
Der SGB fordert Bundesrat und eidgenössische Räte auf, unverzüglich tätig zu werden und nicht die Verhandlungen über den Beitritt der Schweiz zum Europäischen Wirtschaftsraum EWR abzuwarten, um nötigenfalls erst auf Druck des Auslandes das längst fällige Gesetz für die Gleichstellung zu erlassen. Am 14. Juni 1991 jährt sich zum 10. Mal die Abstimmung über den Verfassungsartikel für gleiche Rechte. Sollte bis zu diesem Datum keine gesetzliche Regelung auf eidgenössischer Ebene in Sicht sein, so erwägt der SGB, zusammen mit weiteren fortschrittlich gesinnten Kreisen und insbesondere den Frauenorganisationen eine Initiative zu lancieren, welche die gesetzlichen Erfordernisse auf Verfassungsebene verwirklicht.
Gesamtarbeitsverträge sind wichtige Instrumente zur Konkretisierung der Lohngleichheit und müssen dazu eingesetzt werden; die Arbeitgeber müssen ihrer Pflicht nachkommen, die Verfassung einzuhalten. Auf gewerkschaftlicher Ebene muss zum Ausdruck kommen, dass die Verbände der Verwirklichung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann Priorität beimessen. Dabei sollen die folgenden Leitlinien gelten:
2. Der Grundsatz der Lohngleichheit ist im Gesamtarbeitsvertrag (normativer Teil) zu verankern und damit zum Gegenstand der vertraglichen Schiedsgerichtsbarkeit zu machen.
Das könnte z.B. wie folgt formuliert werden:
«Die Parteien anerkennen den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen, wie er in Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung festgelegt ist («Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit»), und verpflichten sich, diesen in allen Arbeitsbeziehungen strikte einzuhalten.»
Klagen wegen Verletzung dieses Grundsatzes sollen bei einer paritätisch zusammengesetzten Kommission des Betriebes oder der Branche erhoben werden können, doch muss auch die Anrufung einer staatlichen Instanz (Schlichtungsstelle, ordentliches Gericht) möglich sein.
Der Schiedsgerichtbarkeit sind sämtliche Lohnansätze, Zulagen, Prämien usw. zu unterstellen, sofern sie im GAV festgelegt sind.
Im GAV ist ein Kündigungsverbot für Frauen festzuschreiben, die wegen Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes klagen.
3. Weder in GAV-Bestimmungen, noch in anderen vertraglichen Abmachungen dürfen direkt oder indirekt diskriminierende Lohn- oder Funktionsgruppen beibehalten werden. Dadurch würde Art. 4 Abs. 2 BV verletzt.
Die versteckte Diskriminierung durch segregierte Lohngruppen muss bekämpft werden. Deren Abbau und schliessliche Beseitigung ist als Teil einer globalen Stategie zur Hebung der Niedriglöhne zu betrachten. Gerade Frauenlöhne werden oft so tief angesetzt, dass sie nicht zur Existenzsicherung ausreichen.
Im Prinzip müssen alle Arbeitsplätze Männern und Frauen offenstehen. Schwerarbeit ist so weit wie möglich durch technische Hilfsmittel zu erleichtern, mit dem Ziel, die entsprechende Tätigkeit auch für körperlich weniger Leistungsfähige zumutbar zu machen.
4. In den GAV sind insbesondere für grössere Betriebe Kriterien der Lohnfestsetzung und Grundsätze für die Arbeitsplatzbewerbung und für deren periodische Überprüfung festzuhalten.
Periodisch zu überprüfen sind auch die Zulagen. Von ihnen profitieren nach wie vor in vielen Fällen hauptsächlich die Männer. Zulagen (mit Ausnahme der Kinderzulagen, die aber geschlechts- und zivilstandsneutral sein müssen, sowie von allfälligen Ortszulagen) sollten daher zum mindesten nicht aufgestockt, sondern nach Möglichkeit in die Grundlöhne eingebaut werden. Dies auch im Interesse der Lohntransparenz. Die Erhöhung bestehender und die Einführung neuer Sonderzulagen ist kein Ersatz für die Anhebung der Grundlöhne! Auf bestehende Zulagen als Lohnbestandteile hat dagegen bei gleichen Voraussetzungen selbstverständlich auch das Teilzeitpersonal anteilmässig Anspruch.
5. Ausser in reinen Männerbetrieben sind Frauen bei allen Verhandlungen und Vorberatungen über den GAV, über die Einteilung der Lohn- und Funktionsgruppen sowie bei der Arbeitsplatzbewertung beizuziehen. Potentiellen Mitgliedern von Betriebskommissionen (Frauen und Männern) sind geeignete Kurse anzubieten. Dabei ist besonders bei Frauen die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft nicht als Bedingung zur Kursteilnahme, wohl aber als anzustrebendes Ziel zu setzen. Auf Familienpflichten ist bei der Festlegung der Kurstermine Rücksicht zu nehmen.
Als Grundsatz soll gelten: Die Parität in Kommissionen ist erst erreicht, wenn auch die Frauen mindestens proportional zu ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft vertreten sind.
6. Gesamtarbeitsverträge, aber auch Einzelverträge dürfen keine Bestimmungen enthalten, welche den Beschäftigten Stillschweigen über ihren Verdienst auferlegt. Löhne sind kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis. Kolleginnen und Kollegen sind vielmehr durch geeignete Mittel (Anschläge am schwarzen Brett, mündliche Propaganda, Artikel und Aufrufe in der Verbandspresse u.a.m.) zu ermuntern, offen

über ihre Löhne zu sprechen. Die Unternehmen haben kein Recht auf Geheimhaltung der Löhne, die ArbeitnehmerInnen dagegen ein Recht, davon zu reden und damit ungerechtfertigte Lohnunterschiede aufzudecken. Nötigenfalls ist dieser Rechtsanspruch zum Inhalt einer Kampagne zu machen.

7. Es empfiehlt sich auf alle Fälle, zu erneuernde oder neu abzuschliessende Gesamtarbeitsverträge sowie Zusatzprotokolle, Reglemente usw. vor der Unterzeichnung dem SGB zur Begutachtung zu unterbreiten. Damit erhält der SGB auch die nötigen Informationen, um seinen Auftrag erfüllen zu können, Verbände und Öffentlichkeit periodisch über den Stand der Lohnangleichung zu informieren.

8. In grösseren Unternehmen und/oder branchenweise ist auf dem Vertragsweg die Schaffung von Beratungs- und Schlichtungsstellen zur Förderung der Lohngleichheit anzustreben. Diese haben Kriterien für die Gleichwertigkeit der Arbeit in der betreffenden Branche zu entwickeln. Sie sind von den Vertragsparteien bei Lohnverhandlungen oder bei der Schlichtung von Lohnstreitigkeiten beizuziehen.

9. Es sind paritätische Kommissionen einzusetzen, welche den Stand der Lohnangleichung laufend verfolgen. Die Mitglieder der Beratungs- und Schlichtungsstelle sind dabei ebenfalls anzuhören.

10. Um Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten zu fördern, müssen vermehrt Möglichkeiten für die berufliche Aus- und Weiterbildung von Frauen geschaffen werden. Auf Betriebs- und Branchenebene sind Förderungsprogramme auszuarbeiten, und deren Realisierung ist zu überwachen. Die Programme müssen flexibel genug sein, um auf die unterschiedliche Vorbildung und zeitliche Belastung der zu fördernden Frauen Rücksicht zu nehmen.

Positive Aktionen

Eine innergewerkschaftliche Strategie zur Gleichstellung von Frau und Mann

I Die Gewerkschaften als Frauenbefreiungsbewegung

Frauen sind wichtig für die Zukunft der Gewerkschaften – und Gewerkschaften sind wichtig für die Durchsetzung der Anliegen der Frauen. Die Bedeutung und Zahl der Frauen steigt in den SGB-Verbänden (1989: 55'148 Frauen) – aber sie steigt zu langsam, und der gesamte Anteil ist noch immer zu gering. Deshalb fordert der SGB eine aktive Öffnung der Gewerkschaften gegenüber den Frauen. Frauenforderungen sind prioritär zu behandeln und durchzusetzen. Ganz besonders achten der SGB und die ihm angeschlossenen Verbände darauf, Frauen als Frauen anzusprechen, und sie stärken bewusst ihre Stellung innerhalb der Gewerkschaft.

1 Der SGB setzt sich zum Ziel, bis zum Jahr 2000 70'000 Frauen als Mitglieder in den SGB-Verbänden zu haben, und fordert die Verbände auf, für ihren Rekrutierungsbereich ein entsprechendes Ziel zu formulieren. Ein Teil der Mitgliederwerbung wird konsequent auf Frauen ausgerichtet.

2 Frauenanliegen sind in den Aktionsprogrammen als Prioritäten aufzuführen und in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern auch prioritär zu vertreten. Die Verbände stellen den Verhandlungsdelegationen eine Checkliste zur Verfügung.

3 Frauen sind als Frauen anzusprechen. Alle Informationen (Einladungen, Broschüren, Stellungnahmen usw.) sollen Frauen miteinbeziehen: angefangen bei der Sprache, über die Gestaltung bis zu den Inhalten. Ausnahmen darf es nur dort geben, wo tatsächlich keine Frauen arbeiten.

4 Frauen betreuen Frauen. Die Verbände sorgen dafür, dass in allen Regionen die berufstätigen Frauen in ihrer Branche Frauen als Ansprechpartnerinnen finden.

5 Alle Verbände richten Frauenkommissionen ein. Sie erhalten direktes Antragsrecht an die Entscheidungsgremien sowie die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen der Grundsätze der Verbands- und SGB-Politik selbständig öffentlich aufzutreten.

6 Zur Beratung und Unterstützung von Frauen in Beruf und Gesellschaft werden gewerkschaftliche Frauenberatungsstellen eingerichtet.

7 Das Bildungsangebot für Frauen ist auszubauen und insbesondere auf aktive Gewerkschafterinnen in den Betrieben auszurichten. Jeder Mitgliederverband setzt eine mindestens zu 50% aus Frauen bestehende Ad-hoc-Kommission ein, deren Aufgabe es ist, einen Aktionsplan zur Bildungsförderung der Frauen im Verband auszuarbeiten und dem zuständigen Leitungsgremium zur Bewilligung vorzulegen. Auch soll das Thema «Frauen in den Gewerkschaften» im Bildungsangebot für Männer und Frauen aufgegriffen werden.

8 Der bezahlte Bildungsurlaub für gewerkschaftliche Aktivitäten ist in den Gesamtarbeitsverträgen zu verankern oder auszubauen.

9 Für den Anteil der Frauen in den Beschlussgremien der Gewerkschaften und in ihren leitenden Positionen stellen die Gewerkschaften sich quantitative Mindestziele, die je nach Ausgangssituation ihre Stellung verbessern (Frauenanteil entsprechend ihrem Anteil innerhalb der Organisation bzw. innerhalb des Organisationsfeldes des Verbandes bzw. Parität).

10 Der SGB und die Verbände setzen sich für eine neue Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im privaten Bereich ein, insbesondere durch Bildung, Öffentlichkeitsarbeit und politische Stellungnahmen.

II Die Gewerkschaften als Arbeitgeberinnen

Für Angestellte in den Gewerkschaftssekretariaten stellen wir eine weitgehende geschlechtshierarchische Arbeitsteilung fest. Männer sind meist politische Sekretäre oder Sachbearbeiter, weibliche Angestellte haben vielfach zudienende, ausführende Funktionen. Ein grosses Potential an Wissen und Erfahrungen wird dadurch nicht genutzt, und viele qualifizierte Mitarbeiterinnen bleiben unterfordert. Ziel ist: Die hierarchische Arbeitsteilung in den Gewerkschaften soll aufgeweicht, der Zugang zu den verschiedenen Funktionen durchlässiger werden.

11 Es sind Laufbahnmöglichkeiten für das administrative Personal zu schaffen.

12 Bei der Besetzung von hauptamtlichen Stellen wie politischer Sekretär/in oder Funktionär/in ist zuerst zu prüfen, ob Kolleginnen, die als Verwaltungsangestellte beschäftigt sind, für die Tätigkeit qualifiziert werden können.

13 Zur Aufstiegsqualifizierung ist ein spezielles Kursprogramm zusammenzustellen.

14 Bei Neueinstellungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen, bis die Parität erreicht ist.

15 Die Arbeitsbedingungen für das administrative Personal sollen mindestens dem besten Gesamtarbeitsvertrag eines Verbandes entsprechen.

16 Es sind Teilzeitstellen auf allen Stufen des Personals zu schaffen. Gewerkschaftsarbeit und Familienpflichten müssen vereinbar sein. Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ist ein Elternurlaub für Männer und Frauen zu gewähren, der zumindest teilweise bezahlt wird.

17 Der SGB und seine Verbände stellen sicher, mit ihren Pensionskassenregelungen der Stellung der Frau Rechnung zu tragen, so dass, im Hinblick auf Teilzeitarbeit, Arbeitsunterbrüche und Begünstigung eines allfälligen Lebenspartners/einer Lebenspartnerin die Gleichberechtigung durchgesetzt wird.

18 Die gewerkschaftliche Organisierung der Angestellten und die Schaffung von Personalkommissionen sind sicherzustellen. Sie erhalten innerhalb des Gewerkschaftsbetriebs Informations-, Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte. Frauen sind in den Personalkommissionen angemessen zu vertreten.

III Durchsetzung und Kontrolle

19 Zur Durchsetzung treffen insbesondere die Verbände und die kantonalen Gewerkschaftsbünde die nötigen Massnahmen und erarbeiten ein Frauenförderungsprogramm für ihren Bereich.

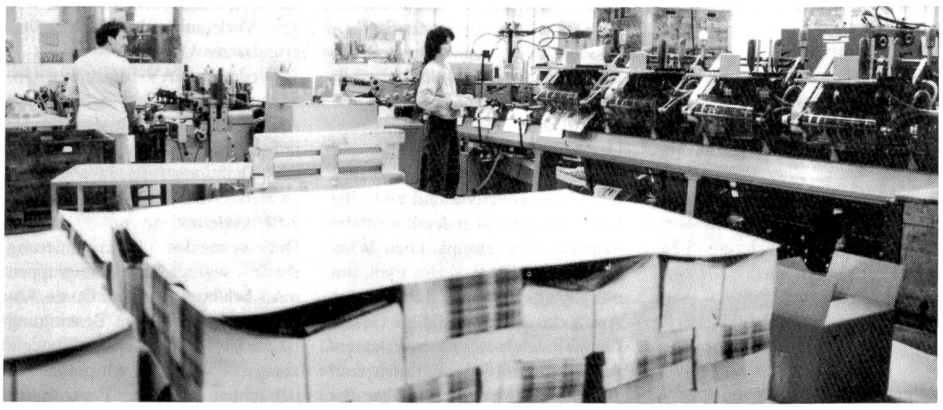

Foto: Heidi Kägi