

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 73 (1981)
Heft: 2

Artikel: SGB-Arbeitsprogramm für die achtziger Jahre
Autor: [s.n.]
Kapitel: 5: Gleichberechtigung, Chancengleichheit
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355027>

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: 25.01.2026

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

Forderungen

- Im Berggebiet sind die bestehenden nicht-landwirtschaftlichen Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen. Wesentliche Bedeutung kommt dabei den öffentlichen und halböffentlichen Betrieben (Bahn, Post, Zoll) zu. Diese Arbeitsplätze dürfen unter keinen Umständen ersatzlos abgebaut werden. Die Massnahmen, welche Bund und Kantone zur Förderung der Berggebiete treffen, sind sinnlos, wenn nicht gleichzeitig energisch für die Erhaltung der Arbeitsplätze in diesen Regionen gesorgt wird.
- Die äusserst krisenanfällige wirtschaftliche Monostruktur (z.B. einseitig auf Tourismus ausgerichtete Regionen), die in manchen Berggebieten zu beobachten ist, muss diversifiziert werden. Besondere Bedeutung kommt dem Aufbau von gewerblichen und industriellen Klein- und Mittelbetrieben zu.
- In der Verkehrs-, Energie-, Sozial-, Bildungs- und Kulturpolitik ist auf die besonderen Bedürfnisse der Bergregionen Rücksicht zu nehmen.

V. Gleichberechtigung, Chancengleichheit

1. Chancengleichheit und Gleichbehandlung der berufstätigen Frau

Das Recht auf Arbeit ist für Männer und Frauen unabdingbares Menschenrecht. Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist für die Volkswirtschaft, die Gesellschaft, die Familie und für die Frauen selbst von grösster Bedeutung. Die Erwerbstätigkeit trägt zur Entfaltung der eigenen Persönlichkeit wie auch der individuellen Fähigkeiten der Frauen bei. Obwohl die Gewerkschaften durch ihren jahrzehntelangen Kampf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Frauen verbessern konnten, sind Frauen trotz aller erzielter Fortschritte noch immer rechtlichen und faktischen Benachteiligungen ausgesetzt. Diese haben ihren Ursprung in Vorurteilen gegenüber der Berufsarbeit der Frau und konservativen Vorstellungen über die Rolle von Mann und Frau in unserer Gesellschaft.

Die Verwirklichung des Prinzips der Chancengleichheit und Gleichberechtigung setzt die Solidarität zwischen Mann und Frau im Leben und am Arbeitsplatz voraus. In erster Linie gilt es, soziale Schranken zu beseitigen und gesellschaftliche Vorurteile abzubauen.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frau in der Schule, in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt zu erreichen und zum Aufbau einer Gesellschaft freier und solidarischer Männer und Frauen beizutragen.

Die Chancengleichheit der Frauen hängt zu einem grossen Teil von ihrer beruflichen Ausbildung ab. Der SGB fordert deshalb eine bessere Berufsbildung für Mädchen, besonders in jenen Berufen, zu welchen den Frauen der Zugang heute noch erschwert oder unmöglich ist. Eine Einteilung in Männer- und Frauenberufe muss dahinfallen. Der Zugang zu sämtlichen Berufen muss Männer und Frauen offenstehen. Dies setzt voraus, dass schon auf der Schule die Lehrprogramme für Knaben und Mädchen identisch sind.

Der Grundsatz der Lohngleichheit ist die wichtigste Voraussetzung für die Gleichbehandlung zwischen Mann und Frau in der Arbeitswelt. Der Lohn ist als Entgelt für die geleistete Arbeit zu betrachten, ohne Rücksicht auf Geschlecht und Soziallasten. Letztere sind durch geeignete Sozialzulagen auszugleichen. In diesem Zusammenhang sind herkömmliche Leistungsbegriffe, wie «schwere» und «leichte» Arbeit neu zu überprüfen.

In der Personalplanung muss die Gleichbehandlung auch die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten der Frau in der Arbeitshierarchie umfassen. Der SGB setzt sich dafür ein, dass die Frauen in gleicher Weise wie die Männer für verantwortungsvolle Posten berücksichtigt werden.

Zur Durchsetzung des Rechtes auf Arbeit für alle ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer sowie eine Politik der Vollbeschäftigung für Männer und Frauen zu verwirklichen. Eine einseitige Benachteiligung der Frau durch technologisch bedingte Veränderungen in Betrieb und Verwaltung lehnt der SGB ab.

Der SGB verlangt die Gleichheit auch in allen Bereichen der sozialen Sicherheit. Den Frauen ist überall ein eigenständiger und gleichwertiger Rechtsanspruch auf Leistungen einzuräumen wie den Männern.

Der SGB fordert die Verankerung des Gleichberechtigungsprinzips in der Bundesverfassung.

Da sich die Gesamtheit der Gewerkschaftsbewegung, das heisst Männer und Frauen, für die Durchsetzung dieser Postulate einsetzen muss, fördert der SGB eine vermehrte Beteiligung der Frauen am gewerkschaftlichen Entscheidungsprozess auf allen Ebenen der Gewerkschaftsbewegung.

2. Arbeitnehmer mit Familienpflichten

Alle Arbeitnehmer haben sowohl entlohnte wie nichtentlohnte Aufgaben zu erfüllen. Familienpflichten, wie beispielsweise die Kindererziehung oder die Sorge um betreuungsbedürftige Personen, sind eine Leistung an die Gesellschaft und von dieser solidarisch mitzutragen. Arbeitnehmer mit sozialen Funktionen sollen die Möglichkeit haben, sich für eine Erwerbstätigkeit zu entscheiden oder sich ausschliesslich ihren sozialen Aufgaben zu widmen. Kindererziehung und Erwerbstätigkeit dürfen einander jedenfalls nicht ausschliessen, sondern müssen – ohne

Benachteiligung für Erzieher und Kind – miteinander im Einklang gebracht werden können.

Es sind daher Massnahmen zu treffen mit dem Ziel, Arbeitnehmern mit Familienpflichten ihre zweifache Aufgabe zu erleichtern und ihnen somit echte Chancengleichheit zu gewähren, und zwar in der Arbeitswelt durch:

- allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit;
- flexible Gestaltung der Arbeitszeit;
- Rücksicht auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten bei Schicht- und Nachtarbeit;
- Gewährung von Absenzen zur Pflege von erkrankten Familienmitgliedern;
- Sozialdienste zur Betreuung von Kindern;
- Schaffung von Möglichkeiten, mit dem Beruf in Kontakt zu bleiben für jene, die sich vorübergehend ganz der Kindererziehung widmen wollen;
- Erleichterung zur Rückkehr in den Beruf.

In der Öffentlichkeit beziehungsweise im öffentlichen Recht:

- Vorurteile und Hindernisse gegenüber der Erwerbstätigkeit der Frauen sind abzubauen.
- In den Gemeinden sind Sozialdienste zu schaffen (zum Beispiel Kindergärten, Kinderkrippen, Gemeinschaftseinrichtungen).
- Schule und Arbeit sind zeitlich zu koordinieren (zum Beispiel Ganztagschulen).
- Die Gesetzgebung (Eherecht) soll die Gleichberechtigung zum Inhalt haben, nicht aber die von den Ehepartnern zu übernehmenden Rollen in der Familie vorschreiben.
- Personen, die sich ausschliesslich der Kindererziehung widmen wollen, dürfen in bezug auf Sozialversicherung, beruflichen Wiedereinstieg oder gesellschaftliche Anerkennung nicht benachteiligt werden.
- Die Mutterschaft darf nicht Anlass sein, die Frau in der Arbeitswelt zu diskriminieren und ihr lediglich eine vorübergehende Erwerbstätigkeit zuzubilligen.
- Sonderschutzbestimmungen bei Schwangerschaft und Niederkunft sind notwendig, dürfen jedoch nicht zu Benachteiligungen der weiblichen Arbeitnehmer führen.
- Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung für die Frau müssen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes voll gewährleistet sein.

Der Kampf der Gewerkschaften um Chancengleichheit wird in verstärktem Masse auch die Situation der Arbeitnehmer mit Familienpflichten einbeziehen.