

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 79 (1987)

Heft: 1

Artikel: Zur Gleichberechtigung von Frau und Mann

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355233>

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: 24.01.2026

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

nehmer/innen selbst, in ihrem eigenen Interesse eine aktive und vorausschauende Rolle zu übernehmen und mit Forderungen auf vermehrten Schutz nicht zurückzuhalten.

Zur Gleichberechtigung von Frau und Mann

Der 47. Kongress des SGB stellt fest, dass nun zwar seit 5 Jahren in der schweizerischen Verfassung die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau verankert ist, aber in diesem halben Jahrzehnt nur wenig zur tatsächlichen Besserstellung der Frau geschehen ist:

- Der Arbeitsmarkt ist noch immer weitgehend eingeteilt in typisch männliche und typisch weibliche Tätigkeiten. Die Arbeitnehmerinnen haben sich vorwiegend mit den am wenigsten gesicherten und am schlechtesten bezahlten Arbeitsplätzen abzufinden.
- Den Arbeitgebern ist noch immer jeder Vorwand recht, um die Verwirklichung der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen bei gleichwertiger Arbeit zu bremsen.
- Unter dem Vorwand der Realisierung der Gleichberechtigung wird von verantwortlichen Behörden zuerst an die Realisierung der gleichen Pflichten, nicht aber an die Realisierung der gleichen Rechte gedacht (so sollen das Pensionsalter der Frauen heraufgesetzt, die Schutzmassnahmen für Frauen aufgehoben und die Frauen in die Gesamtverteidigung einbezogen werden).
- Noch immer tragen vor allem die Frauen die Verantwortung für die Kindererziehung und Haushaltsführung. Frauen, die wegen dieser Pflichten ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, sind dafür sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in den Sozialversicherungen benachteiligt.
- Der seit 1945 in der Verfassung verankerte Mutterschaftsschutz ist nicht verwirklicht und das Problem des Schwangerschaftsabbruchs nicht befriedigend gelöst.
- Die Missachtung der Frau drückt sich auch in sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz und ihrer Verwendung in der Werbung aus.
- Tradition und Vorurteile behindern nach wie vor die freie Aufteilung der Aufgaben in Familie und Beruf zwischen Männern und Frauen. Die langen Arbeitszeiten verhindern, dass sich Frauen und Männer in die Familienpflichten teilen.

Für den SGB sind folgende Forderungen vordringlich:

- Das Recht auf bezahlte Arbeit, gerade auch für Frauen. Deshalb setzt sich der SGB für *Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich* ein. Der erste Schritt dazu ist die Mobilisierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Einführung der 40-Stunden-Woche.
- Die *Durchsetzung der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit*. Wir verlangen die Einführung von jenen Kriterien in die Arbeitsplatzbewertung, durch die sogenannte typisch weibliche Qualifikationen und Fähig-

keiten aufgewertet werden. Bei Beförderungen und Neueinstellungen sollen Frauen bei gleichen Qualifikationen bevorzugt werden. Wir verlangen, dass das Verbandsklagerecht bei Lohnstreitigkeiten endlich eingeraumt wird. Ferner fordern wir einen wirksamen Kündigungsschutz, insbesondere auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Rechte gegenüber den Arbeitgebern durchsetzen wollen.

● *Gleichen Zugang von Frauen und Männern zu allen Berufen.* Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen, insbesondere bei einem Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach den Jahren der Erziehungsarbeit.

● *Bekämpfung gesellschaftlich unnötiger Nacht- und Sonntagsarbeit.* Wir widersetzen uns der in Aussicht gestellten Kündigung des internationalen Übereinkommens 89 über das Verbot der Frauennachtarbeit in der Industrie und fordern einen gleichen Schutz von Frauen und Männern vor Nacht- und Sonntagsarbeit.

● *Gleiche Rechte bei Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit.* Teilzeitarbeit ist für viele Frauen ein Bedürfnis und eine Realität, solange ihnen allein die Hausarbeit und Kindererziehung obliegen und solange die Normalarbeitswoche nicht massiv verkürzt ist. Teilzeitarbeitende Frauen und Männer brauchen den Schutz und die Sicherheit von Gesamtarbeitsverträgen und gesetzlichen Regelungen.

● *Bekämpfung der sogenannten Arbeitszeitflexibilisierung*, wie sie die Unternehmer heute einführen wollen. Hinter diesem Zauberwort der Unternehmensführung verbirgt sich nichts anderes als die Absicht, die Arbeitnehmerschaft möglichst flexibel und rentabel an die Produktion anzupassen, die festangestellte Belegschaft auf ein Minimum zu reduzieren und je nach Bedarf mit wechselndem Hilfspersonal zu arbeiten und so die Lohnkosten und die Sozialversicherungsbeiträge zu senken.

● Endlich ernst machen mit einem *umfassenden Mutterschaftsschutz*. Dazu gehören ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen sowie ein voller Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und während 16 Wochen nach der Geburt. Weiter ist am Arbeitsgesetz der Schutz der schwangeren Frau auszubauen.

● *Herabsetzung des Rentenalters der Männer auf dasjenige der Frauen*, Ermöglichung des flexiblen beziehungsweise gleitenden Altersrücktritts für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne existenzgefährdende finanzielle Einbussen.

● *Revision des Beruflichen Vorsorgegesetzes BVG.* Dieses Gesetz nimmt zu wenig Rücksicht auf jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Lohnarbeit wegen Familienpflichten oder anderem unterbrechen oder sehr tiefe Löhne haben. Es benachteiligt auch die geschiedenen Frauen. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in die berufliche Vorsorge einzugliedern.

● *Eigenständige AHV-Rente* ohne Rücksicht auf Beschäftigung und Zivilstand. Das AHV/IV-System darf der Rollenfixierung von Frau und Mann in der Ehe nicht Vorschub leisten. Für Verheiratete ist das Splitting

(Verbuchung der Hälfte des Familieneinkommens zugunsten jedes Ehegatten einzeln) das einzige System, das die Gleichstellung der Ehegatten gewährleistet. Die Unzulänglichkeiten des Splittings müssen durch eine Rentenskala korrigiert werden, dass die unteren Einkommenskategorien begünstigt werden. Dies würde auch die ledigen Frauen mit niedrigen Löhnen besserstellen.

- *Prämiengleichheit von Mann und Frau* in der Kranken- und Unfallversicherung. Die Risiken sind von der Gesamtheit der Versicherten zu tragen und nicht nach Geschlecht aufzuteilen.
- Schaffung von *Familienplanungs- und Beratungsstellen* sowie Straffreiheit des Schwangerschaftsabbruchs in den ersten drei Monaten der Schwangerschaft. Bezahlung von Schwangerschaftsverhütung und -abbruch durch die Krankenkassen.
- Wir bekämpfen die *Militarisierung der Gesellschaft*, lehnen den obligatorischen Einbezug der Frauen in die Gesamtverteidigung ab und widersetzen uns dem koordinierten obligatorischen Sanitätsdienst.

Zur Verwirklichung einer tatsächlichen Gleichberechtigung braucht es zusätzliche Anstrengungen. Der SGB appelliert an alle zuständigen Behörden, auf eidgenössischer und kantonaler Ebene Institutionen zu schaffen, die sich für die Förderung der Gleichberechtigung von Frau und Mann einsetzen. Er verlangt auch Massnahmen, die die Arbeitgeber veranlassen, jede Diskriminierung im Betrieb zu vermeiden.

In diesem Sinne bemühen sich die Verbände des SGB, dass bei offenen Stellen in den ständigen Sekretariaten Bewerberinnen nachdrücklich gesucht werden, um mittelfristig ein gewerkschaftliches Erscheinungsbild zu erreichen, das unserer Auffassung von Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern näherkommt.

Der SGB appelliert aber auch an alle Frauen und Männer, sich zu solidarisieren und sich innerhalb und ausserhalb der Gewerkschaften dafür einzusetzen, dass die Idee der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern in unserer Gesellschaft zum Tragen kommt.

Zur Medienpolitik

Medienfreiheit ist mehr als die Freiheit, mit den Medien möglichst viel Geld zu verdienen. Darum setzt sich der SGB in der Auseinandersetzung um das Radio- und Fernsehgesetz für eine *am Gemeinwohl und nicht am Profitinteresse orientierte schweizerische Medienordnung* ein. Der 47. SGB-Kongress macht diese Feststellungen in einer entscheidenden Phase, in der die Weichen für das Radio und das Fernsehen der Zukunft gestellt werden.

Massenmedien müssen der Öffentlichkeit dienen. Sie haben die *Informations- und Meinungsfreiheit* der Bevölkerung zu sichern. Damit Radio und Fernsehen diese für eine Demokratie lebenswichtigen Funktionen