Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 81 (1989)

Heft: 4

Artikel: Frauenforderungen zur Gleichstellung : positive Aktionen

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355313

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: 16.12.2025

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

Zweimonatsschrift
des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes

Gewerkschaftliche Rundschau

81. Jahrgang

Heft 4, Juli/August 1989

Zum SGB-Frauenkongress

Die hier vorliegende Dokumentation gibt wieder, was der SGB-Frauenkongress vom 9. und 10. März 1989 in Bern diskutiert und entschieden hat. In den mit einer inhaltlichen Übersicht unten beginnenden «Frauenforderungen zur Gleichstellung: Positive Aktionen» findet sich eine Auslegeordnung dessen, was zur Gleichstellung der Frau – namentlich in den Betrieben und in den Gewerkschaften – noch ansteht. Dann folgen die vom SGB-Frauenkongress verabschiedeten «Thesen zur Nachtarbeit» und schliesslich die einstimmig angenommenen Resolutionen. Viele der Forderungen des SGB-Frauenkongresses werden Diskussionsgegenstand am ordentlichen Kongress des SGB sein, der vom 18. bis 20. Oktober 1990 in Interlaken stattfinden wird. Deshalb ist diese Nummer der «Gewerkschaftlichen Rundschau» gleichzeitig auch als Dokumentation für den nächsten SGB-Kongress dienlich.

Frauenforderungen zur Gleichstellung: Positive Aktionen

Einleitung:
Positive Aktionen – eine gewerkschaftliche Notwendigkeit

Bestandesaufnahme – Zielvorstellungen – Massnahmen – Kontrolle

1. Kapitel:
Positive Aktionen in Betrieben und Verwaltungen

2. Kapitel:
Positive Aktionen in den Gewerkschaften
1. Frauen als Mitglieder
2. Frauen in Beschlussgremien und in leitenden Positionen
3. Frauen als Verwaltungsangestellte der Gewerkschaften

Einleitung:
Positive Aktionen – eine gewerkschaftliche Notwendigkeit

Überall in der Welt zeigt sich das gleiche Bild: Trotz formaljuristischen Gleichheitsgeboten haben die Frauen die Gleichberechtigung im familiären, politischen und wirtschaftlichen Leben real noch lange nicht erreicht. Besonders krass sind die Frauen in der Arbeitswelt diskriminiert. Von Regierungen, Parteien und Gewerkschaften verschiedener Länder werden – auf Drängen der Frauen – Frauenförderungspläne erstellt. Die diesbezüglich positiven Erfahrungen, z. B. in den USA, Kanada, Frankreich, Deutschland und den skandinavischen Ländern zeigen, dass Förderungsprogramme – d. h. verpflichtende und kontrollierbare Massnahmen, die einen Abbau geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Familie, Beruf, Gesellschaft, Politik und Wissenschaft zum Ziel haben – unverzichtbar sind, um eine reale Gleichberechtigung der Frauen auf allen Gebieten zu ermöglichen.

Die Situation in der Schweiz

«Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre Gleichstellung vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Dieser Grundsatz steht seit 1981 in der Bundesverfassung (BV Art. 4, Absatz 2). Er verpflichtet den Staat, die Chancengleichheit der Geschlechter zu den verschiedenen Lebensbereichen in gleicher Weise zu öffnen. Er verpflichtet die Arbeitgeber, die Lohngleichheit zu garantieren.
Die rechtliche und praktische Gleichstellung ist jedoch – trotz dieses Grundsatzes – noch lange nicht erreicht.
Das Bewusstsein der Bevölkerung für frauendiskriminierende Missstände hat sich in den letzten Jahren vergrössert. Das zeigt sich beispielsweise am Abstimmungsresultat zum neuen Eherecht. Seit 1988 sind nun die juristischen Grundlagen für eine freie Aufgabenteilung zwischen Frau und Mann in der Ehe geschaffen.
Andererseits hat sich in der Praxis kaum etwas verbessert: Die beruflichen Chancen der Frauen sind immer noch deutlich geringer als die der Männer. Frauen konzentrieren sich hauptsächlich auf wenig zukunftsorientierte, sogenannte Sackgassenberufe.
Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» wird nach wie vor ungestraft verletzt. Frauen verdienen durchschnittlich noch immer ⅓ weniger als die Männer und sie sind in ihrer grossen Mehrheit in den untersten Lohnklassen eingestellt. Zudem werden typische Frauenberufe systematisch unterbewertet und damit unterbezahlt. Die Mutterschaftsrechte und soziale Infrastrukturen wie Krippen, Horte und Tagesschulen

werden nur sehr zögernd ausgebaut. Frauen sind immer noch fast ausschliesslich für Kindererziehung und Hausarbeit zuständig. Sie sind in Führungspositionen in Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften auch heute noch eine Rarität.
Damit die Chancengleichheit auch in der Praxis verwirklicht wird, sind konkrete, verpflichtende und kontrollierbare Programme und Massnahmen zur Frauenförderung dringend notwendig.
In diesem Bericht beschränkt sich die Frauenkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) auf Vorschläge zu Frauenförderungsmassnahmen auf betrieblicher Ebene und in den Gewerkschaften selber. Es ist klar, dass es auch weitere gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen braucht, damit eine tatsächliche Gleichstellung auf allen Gebieten verwirklicht werden kann. Namentlich sind Massnahmen in den Bereichen Ausbildung, Sozialversicherungen, Familienpolitik, Arbeitsrecht, Politik und politische Institutionen notwendig. Massnahmen, die von der SGB-Frauenkommission an früheren Kongressen bereits gefordert worden sind.
Zum Thema Frauenförderung können wir Gewerkschafterinnen auf vielfältige und langjährige Erfahrungen zurückgreifen. Seit Jahrzehnten kämpfen wir beispielsweise für gleichen Lohn, für gleiche Ausbildung für Mädchen und Knaben, für mehr Rechte in den Sozialversicherungen oder für eine massive Verkürzung der Arbeitszeit. Nur: Trotz Erfolgen haben auch die Gewerkschaften eine volle Gleichberechtigung bisher nicht erreichen können.
Am SGB-Frauenkongress haben wir uns mit Frauenförderung beschäftigt. Einerseits, um Frauenförderung innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes zu einem zentralen Thema zu machen, andererseits aber auch, um Frauenförderung in den Gewerkschaften selbst zu betreiben. Denn hier liegt der zentrale Ansatzpunkt: Erst durch Veränderung unserer eigenen Organisation, erst durch echte Frauenförderung in den eigenen Reihen wird es gelingen, Frauenförderungsmassnahmen sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Bereich überzeugend durchzusetzen.
Das heisst, Gewerkschaften selbst müssen ihre bislang männlichen Strukturen verändern, weibliche Funktionäre nicht als Konkurrenz betrachten, Frauenforderungen als positive, gesellschaftliche Veränderungen wahrnehmen und durchsetzen. Gewerkschaften können nicht Frauenförderung predigen, solange sie nicht selber danach leben. Das verlangt ein Umdenken aller Beteiligten. Nur so wird es uns gelingen, die männlich geprägten Gewerkschaften für Frauen zu öffnen und den Anteil der weiblichen Mitglieder zu erhöhen. Gewerkschaften müssen die politische Kraft werden, die Bedingungen für die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben festlegen und sie auch wirklich durchsetzen.

1. Kapitel:
Positive Aktionen in Betrieben und Verwaltungen

Bestandesaufnahme

Wir stehen vor dramatischen Änderungen hin zu einer neuen Qualität der Arbeit und Arbeitsgesellschaft. Der technologische Wandel bewirkt, dass sich die Arbeit verändert. Es wandeln sich nicht nur die Beschäftigungsstrukturen. Ganz neuartige Fähigkeiten und Qualifikationen sind gefragt; gefragt sind vorab hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für die Wirtschaft gibt es also Ressourcen zu erschliessen, zu mobilisieren und zu fördern. Die neuen Technologien erfordern aber nicht nur qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihr Einsatz in der Arbeitswelt birgt auch die grosse Gefahr einer weiteren Spaltung des Arbeitsmarktes. Erfahrungen zeigen, dass immer mehr Frauen in ungesicherte und ungeschützte Arbeitsverhältnisse gedrängt, Arbeits- und Anwesenheitszeiten flexibilisiert und kapazitätsorientiert an die betrieblichen «Erfordernisse» angepasst werden. Und wiederum werden Arbeitsplätze nur für Frauen geschaffen, so dass Frauen weiterhin – oder noch verstärkter – billige und manipulierbare Arbeitskräfte bleiben.
In einigen Sektoren der Wirtschaft und in Betrieben mit Rekrutierungsschwierigkeiten sehen die Arbeitgeber in den weiblichen Arbeitskräften aber nicht nur eine Manipuliermasse, sondern ein Potential an Arbeitskräften, für das sich Investitionen lohnen. So entstehen Frauenförderungspläne, welche Arbeitnehmerinnen stärker ans Unternehmen binden sollen (Karriereplanung einerseits, Sozialeinrichtungen und arbeitsorganisatorische Massnahmen, die eine bessere Koordination der Doppelrolle der Frau als Erwerbstätige und Mutter erlauben, andererseits). Die so verstandene Frauenförderung geht aber nicht von den längerfristigen Bedürfnissen der Frauen in einer sich wandelnden Arbeitswelt, sondern von den unmittelbaren Bedürfnissen der einzelnen Unternehmung aus. Oft ist sie paternalistisch geprägt.
Die Gewerkschaften müssen die betriebliche Frauenförderung in erster Linie daraufhin prüfen, ob sie die Arbeitsbedingungen der am meisten benachteiligten Arbeitnehmerinnen verbessert, also nicht nur Frauen in Kaderpositionen dient, und ob sie den Frauen die Chance gibt, ihre Fähigkeiten auch unter sich verändernden Bedingungen im Erwerbsleben einzusetzen.
Die Gewerkschaften haben Frauenforderungen seit ihren Anfängen aufgenommen. Dabei denken wir an die Forderung «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit», Nachtarbeitsverbot für Frauen, Arbeitszeitverkürzung, soziale Sicherheit bei Teilzeitarbeit. Zudem haben sich die Gewerkschaften seit jeher stark gemacht für die gleichwertige berufliche Ausbildung der Mädchen und Knaben. Doch sind es die Frauen in den Gewerkschaften, die darum kämpfen müssen, dass die alten Postulate wie auch die neueren Forderungen nach Gleichstellung durch positive Aktionen

im gewerkschaftlichen Alltag, in allen Verhandlungen mit den Arbeitgebern ernstgenommen werden. Sonst bleiben sie Lippenbekenntnisse für den 1. Mai.

Positive Entwicklung

Im Bereich der beruflichen Ausbildung sind positive Entwicklungen feststellbar. In den 70er Jahren hatten noch weniger als die Hälfte der Frauen einen Berufsabschluss, heute sind es nach BIGA-Statistik bereits 62 Prozent. Frauen haben in den letzten Jahren auch weite Teile des höheren Bildungswesens erobert, mit Ausnahme des Lehrkörpers an den Hochschulen. Auch ist grundsätzlich positiv zu werten, dass immer mehr verheiratete Frauen erwerbstätig sind bzw. bleiben.

Hindernisse

Trotz der positiven Entwicklung muss festgestellt werden, dass von den Lehrberufen, die den Jugendlichen zur Verfügung stehen, noch immer 70% der Mädchen in nur 10 Berufen anzutreffen sind, vor allem in den Bereichen Handel/Verkauf, Büro, Körperpflege, Gesundheitswesen. 23% der Mädchen haben immer noch keine oder nur eine einjährige Ausbildung gemacht. Das waren in den letzten Jahren über 100 000 Frauen. Von den rund 1 Million erwerbstätigen Frauen sind über die Hälfte im Dienstleistungssektor beschäftigt.
Nach wie vor ist es so, dass im schulischen Bereich die Mädchen auf traditionelles Rollenverhalten hin geprägt und in der Phase der Berufsorientierung zu wenig oder gar nicht auf die Möglichkeiten und Chancen einer Ausbildung in gewerblich/technischen Berufen hingewiesen werden. Somit sind Frauen von zukunftsorientierten Berufen weitgehend ausgeschlossen. Es entsteht eine wachsende Polarisierung der Arbeitskräfte mit einer Elite vor allem männlicher Facharbeiter – und den Frauen am unteren Ende der Karriereleiter mit abgewerteten, eintönigen und ständig wiederkehrenden Arbeiten.
Dass ungelernte Arbeitskräfte und vor allem Frauen beim Stellenabbau als erste auf der Strasse stehen, ist eine alte Erfahrung.
Branchen mit einem hohen Frauenanteil zeichnen sich im Quervergleich durch ein tieferes Lohnniveau und weniger Sozialprestige aus. 91,8% der Arbeitnehmerinnen beziehen ein Jahresgehalt unter 40 000 Franken. Das heisst, die meisten erwerbstätigen Frauen sind in den unteren Positionen zu finden. Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) stellt 1988 fest, dass trotz Gleichheitsartikel in der Bundesverfassung (der den gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit garantieren soll), eine Lohndiskriminierung um etwa 30% besteht.
Rund ein Drittel der Frauen in der Schweiz sind Teilzeitbeschäftigte. 1985 standen 880 000 Vollzeit arbeitenden Frauen 366 000 teilzeitbeschäftigte Frauen gegenüber. Im Vergleich zu 1975 hat der Anteil der

teilzeitlich arbeitenden Frauen um 61% zugenommen. Teilzeitarbeit kommt den Frauen gerade wegen ihrer Doppelbelastung in vielfacher Hinsicht entgegen. Die Gewerkschaften müssen jedoch immer mehr feststellen, dass die Arbeitgeber Teilzeitarbeitskräfte einstellen ohne soziale Absicherung. Geringe Löhne und unsichere Existenzen sind die Folge.

Zielvorstellungen

1. Kurzfristiges Ziel der Gewerkschaften ist es, das in der Bundesverfassung verankerte Recht auf Gleichstellung bewusstzumachen und die zu seiner Durchsetzung notwendigen Aktionen in jedes gewerkschaftliche Programm und in jeden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) einzubringen. Dieses Ziel ist auf SGB-Ebene bis zum Kongress von 1990, auf Verbandsebene bis zu den auf den SGB-Kongress folgenden Verbandstagen oder bis spätestens 1995 zu verwirklichen. Dazu ist auch eine betriebliche Mustervereinbarung zu erarbeiten.
2. Längerfristiges Ziel der Gewerkschaften ist die Durchsetzung von Massnahmen, die den Frauen nicht nur zur formalen Gleichstellung verhelfen, sondern durch Anpassungen im Bereich von Arbeitsorganisation, Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Arbeitsplatzbewertung usw. ihren Bedürfnissen und ihrem Recht auf Gleichstellung in der Arbeitswelt gerecht werden.
3. Ideelles Ziel der Gewerkschaften ist das Recht auf Arbeit für alle, die Durchbrechung traditioneller Rollenzuweisungen und die Anerkennung von Erziehungsarbeit als wichtige gesellschaftliche Aufgabe.

Massnahmen

A Gesetzliche, vertragliche und überbetriebliche Massnahmen

1. Durchsetzung des Verbandsklagerechtes in Fällen ungleicher Behandlung.
2. Überprüfung aller rechtlichen Möglichkeiten, die zur Durchsetzung des Verfassungsartikels (BV Art. 4, Gleichheitsartikel) einsetzbar sind. Insbesondere ist die Schaffung der rechtlichen Grundlagen für kompensatorische Massnahmen in allen Bereichen voranzutreiben.
3. Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz[1]

a) Bei der Revision des Arbeitsgesetzes sowie in Gesamtarbeitsverträgen und Reglementen ist der Schutz der persönlichen Integrität der Frau, insbesondere gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, zu gewährleisten.

[1] Unter sexueller Belästigung ist jeder unerwünschte, wiederholte sexuelle Annäherungsversuch, mit Worten, Gesten oder Körperkontakt ausgedrückt, zu verstehen, jede ausdrückliche sexuelle Anspielung oder jede sexuell herabwürdigende Bemerkung, welche durch irgendjemanden am Arbeitsplatz gemacht wird, und welche von der betroffenen Arbeitnehmerin als verletzend empfunden wird und damit dazu führt, dass sich diese bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt oder dass ihre Arbeitsfähigkeit gestört, ihr Arbeitsverhältnis gefährdet oder ein Klima der Angst oder Einschüchterung am Arbeitsplatz verursacht wird.

b) Die Verbände organisieren Informationskampagnen zur Aufklärung über und zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
c) Die Verbände stehen den betroffenen Frauen in Gerichtsverfahren bei und sorgen für betriebsinterne Beschwerdestellen und Massregelungen.
4. Keine öffentlichen Subventionen für Betriebe, in denen die Gleichstellung von Frau und Mann nicht verwirklicht ist.

B Einstellungs- und Auswahlverfahren

1. Innerbetriebliche Frauenförderung schon während der Lehre, auf allen Ebenen und in allen Branchen.
2. Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigen.
3. Stellenausschreibung männlich und weiblich. Ausserdem dürfen nur berufsbezogene Qualifikationen in Betracht gezogen werden (also nicht der militärische Grad oder die familiäre Situation z. B.).
4. Bei ausreichender Qualifikation ist den Bewerbern der Vorzug zu geben, deren Geschlecht untervertreten ist.
5. Bei der Auswahl von Auszubildenden sind Bewerbungen von Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.
6. Die Öffnung aller Berufe für beide Geschlechter ist sicherzustellen.
a) Erleichterung bei Einkaufsbeiträgen der Pensionskasse für Wiedereinsteigerinnen.
b) In Betrieben, in denen Frauen untervertreten sind, müssen bei Ausschreibungen gezielt Frauen angesprochen werden. Quotierung.
c) Spezielle Ausbildung von Personalchefs und -chefinnen und andern Personen, welche mit der Anstellung von Frauen zu tun haben.

C Schulische und Berufsberatung

1. Ausmerzung sexistischer Inhalte und stereotypen Rollenverhaltens in Schulbüchern und Broschüren der Berufsberatung.
2. Gebrauch weiblicher Formen in Fach- und Berufssprache.
3. Aufklärungskampagnen für junge Mädchen und deren Eltern (durch Medien, Plakate usw.) über die Notwendigkeit, dass Frauen eine gute Berufsbildung erwerben, auch in Bereichen, welche traditionellerweise von Männern besetzt sind (höhere Löhne, bessere Laufbahnen).
4. Aufklärung von Lehrerinnen und Lehrern der Primar- und Sekundarschulstufe und von Berufsberaterinnen und Berufsberatern in der Aus- und Weiterbildung über die Probleme der Frauenarbeit.
5. Möglichkeiten für Frauen schaffen, sich in technischen und wissenschaftlichen Berufen umzuschauen (Stages, «Schnupperlehren»).
6. Möglichkeiten schaffen, damit Frauen, welche eine Umschulung wünschen, Schuldiplome nachholen können.
7. Finanzielle Unterstützung von Einrichtungen für den Wiedereinstieg von Frauen in die Erwerbstätigkeit.

D Ausbildung

1. Schaffung öffentlicher Lehrwerkstätten; Mädchenquoten.

2. Möglichkeiten für Lehrabschluss für Wiedereinsteigerinnen.
3. Ein für Mädchen reservierter Anteil von Lehrstellen in den technischen Berufen.
4. Lehrstellenausschreibung: männlich und weiblich.
5. Organisation von notwendigen Zusatzkursen und Praktika für Frauen, wobei Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden müssen.
6. Bezahlter Bildungsurlaub für erwachsene Frauen, entsprechend der Dauer der Lehre für Jugendliche.
7. Motivierung der Mädchen und Frauen durch Lehrmittel und Berufsinformation.
8. Ausreichende Stipendien für Erwachsene, die ihnen die finanzielle Unabhängigkeit garantieren und ihre Familienpflichten berücksichtigen.
9. Anerkennung der Fähigkeiten und Lebenserfahrung, welche Frauen in der Ausübung anderer Tätigkeiten und Berufe erwerben.
10. Spezielle Kurse für Frauen ohne Berufsausbildung, unter Anwendung geeigneter Methoden der Erwachsenenbildung, auch für Personen fremder Muttersprache.
11. Umschulung der Frauen auf gewerblich-technische Tätigkeiten.
12. Bezahlte Wiedereinstiegskurse.
13. Ausbildungssysteme auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern mit Familienpflichten abstimmen.
14. Die Betriebsbezugsausbildung muss während der Arbeitszeit stattfinden und vom Arbeitgeber bezahlt werden.
15. Kurse anbieten, die auf die Familie Rücksicht nehmen (Kurz-Blöcke).

E Beförderungen

1. Alle Aufstiegsmöglichkeiten müssen Frauen und Männern offenstehen, ungeachtet ihrer Familienpflichten oder ihrer Stellung im Militär.
2. Es sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, Frauen zu bewegen, sich um höherbezahlte und mit mehr Verantwortung ausgestattete Posten zu bewerben.
3. Verantwortung und mehr Entscheidungsfreiräume bei Arbeitsabläufen, auch in typischen Frauentätigkeitsfeldern.
4. Wiedereinstellungsgarantie für Frauen und Männer nach familienbedingter Berufsunterbrechung. Teilnahme an Weiterbildungskursen während der Unterbrechung.
5. Weiterbildungsangebote für Teilzeitbeschäftigte sicherstellen.
6. Aufwertung der am schlechtesten bezahlten Berufe.

F Arbeitsbedingungen

1. Radikale Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, die für Mann und Frau auch Kinderbetreuung ermöglicht.

2. Gleiche Arbeitsbedingungen für Teilzeitarbeit und Temporärarbeit wie für Vollbeschäftigte.
3. Jegliche Form von Arbeit auf Abruf ist abzulehnen.
4. Durchsetzung gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.
5. Bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen mit Arbeitsplatzgarantie.
6. Recht auf einen unbezahlten Elternurlaub von einem Jahr mit Arbeitsplatzgarantie.
7. Schaffung erweiterter Urlaubsmodelle, unbezahler Urlaub, Arbeitsplatzgarantie.
8. Bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Pflege eines erkrankten Kindes, Ehegatten, Partnerin, Partners, Verwandten oder sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen.
9. Schaffung und Ausbau von Kinderkrippen und anderen Betreuungseinrichtungen, auch mit finanziellen Beiträgen der Arbeitgeber.
10. Abschaffung aller Arbeitsplätze, welche die Gesundheit gefährden.

G Berichterstattung, Kontrolle und Finanzierung

1. Unterstützung von speziellen betrieblichen Einrichtungen, wie Stellen für die Rechte der Frau. Diese müssen die Kompetenz und Handlungsmöglichkeiten haben, um die Einhaltung des Gleichstellung-Verfassungsartikels kontrollieren und durchsetzen zu können.
2. Einsetzen einer Arbeitsgruppe zum Thema Frauenförderung im Betrieb unter Einbezug von Vertreterinnen und Vertretern des Personals (aus dem Betrieb oder aus der Gewerkschaft).
3. Das Unternehmen hat jährlich Statistiken zu erstellen, in welchem Umfang (Zahlen) Frauen und Männer in den einzelnen Abteilungen beschäftigt werden, und auch, in welchen Lohn- und Gehaltsgruppen Frauen und Männer eingestuft sind, unter Angabe der Entwicklung, damit Fortschritte und Rückschritte ersichtlich sind.
Die Beteiligung der Frauen und Männer in den verschiedenen Funktions- und Verantwortungsstufen ist aufzuzeigen. Das Informations- und Datenmaterial ist mindestens einmal jährlich den Gewerkschaften sowie der Arbeitsgruppe auszuhändigen.
4. Der gleichgewichtigen Besetzung von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und Verantwortungsebenen sind zeitliche Ziele zu setzen.
5. Die Verwirklichung der Lohngleichheit hat höchste Priorität.
6. Das Erreichen der Zielsetzungen muss kontrolliert, gemachte Fortschritte zu Handen von Personal und Gewerkschaftsvertreter(innen) müssen veröffentlicht werden.
7. Positive Aktionen für Frauen dienen der Gesellschaft als ganzem. Ihre Kosten sollen in den Budgets ausgewiesen sein und die notwendigen Mittel dafür bereitgestellt werden.

2. Kapitel:
Positive Aktionen in den Gewerkschaften

1. Frauen als Mitglieder

Bestandesaufnahme

Die SGB-Mitgliederentwicklung Männer/Frauen präsentiert sich so: In allen 15 dem SGB angeschlossenen Verbänden waren 1987[1] insgesamt 442 637 Frauen und Männer organisiert. Die Mitgliederzahlen gingen seit 1975 bei den Männern von 426 762 auf 387 988 zurück. Die Mitgliederzahlen der Frauen stiegen im gleichen Zeitraum von 44 764 auf 54 649. Trotzdem stagniert seit 1976 der prozentuale Frauenanteil im SGB bei 12% unverändert, wie die Grafik zeigt.

Mitgliederentwicklung des SGB seit 1975 — Mitgliederindex (1975 = 100)

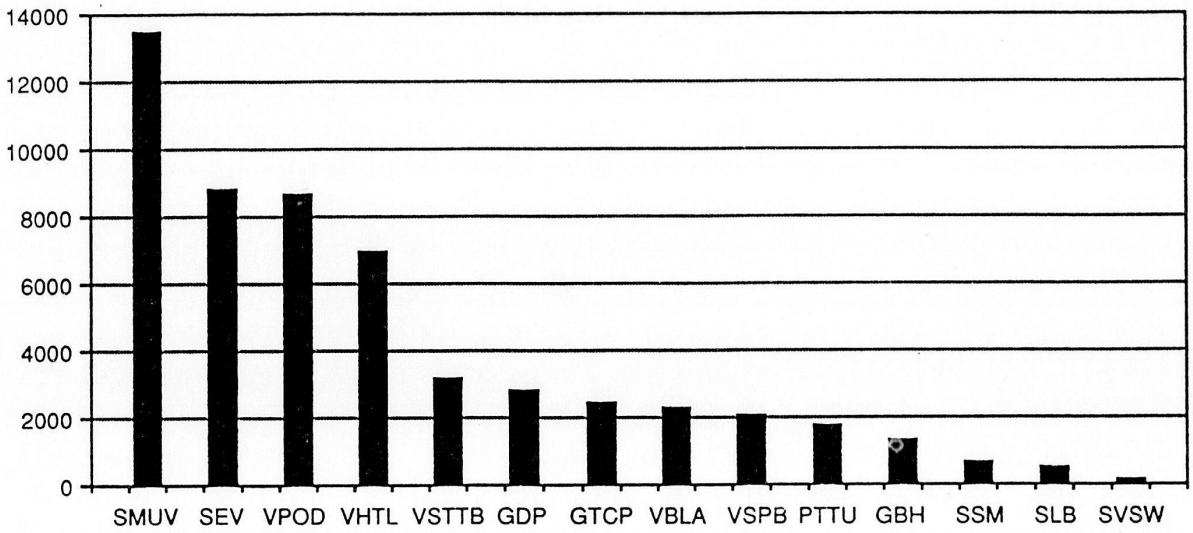
Jahresende	Zahl der Verbände	Mitgliederzahl Total	Männer	Frauen	Anteil am Gesamtmitgliederbestand in Prozent Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen
1975	16	471 562	426 762	44 764	90	10	100.0	100.0	100.0
1976	16	474 725	418 140	56 585	88	12	100.7	98.0	126.4
1977	16	468 508	413 444	55 064	88	12	99.3	96.9	123.0
1978	16	463 073	409 538	53 535	88	12	98.2	96.0	119.6
1979	15	458 978	405 906	53 072	88	12	97.3	95.1	118.6
1980	15	459 852	404 917	54 935	88	12	97.5	94.9	122.7
1981	15	459 150	403 678	55 472	88	12	97.3	94.6	123.9
1982	15	458 856	403 108	55 748	88	12	97.3	94.5	124.5
1983	15	456 204	400 703	55 501	88	12	96.7	93.9	123.9
1984	15	451 164	396 279	54 885	88	12	95.7	92.9	122.7
1985	15	443 584	389 107	54 477	88	12	94.1	91.2	121.7
1986	15	441 196	386 989	54 207	88	12	93.6	90.7	121.1
1987	15	442 637	387 988	54 649	88	12	93.9	90.9	122.1

Positive Entwicklung

Die erfreuliche, aber dennoch ungenügende Zunahme von gewerkschaftlich organisierten Frauen rührt u. a. daher, dass in einzelnen Gewerkschaften vermehrt weibliche Funktionärinnen eingestellt wurden. So beschäftigen nebst dem Schweiz. Gewerkschaftsbund (1 Kollegin) bereits 9 Verbände 24 Zentral- und Regionalsekretärinnen. Auch existieren heute in 9 von 15 Verbänden Frauenkommissionen.
Durch die Aktivitäten der Gewerkschafterinnen veränderte sich einiges in den Verbänden und im SGB. Frauen sind nicht nur sichtbarer, sie sind auch ungeduldiger geworden. Es geht ihnen nicht bloss um gleiche Rechte. Sie verlangen qualitativ neue Räume für sogenannt weibliche Werte, Perspektiven und Verhaltensmuster, in der Öffentlichkeit, in der Politik, in der Arbeitswelt.
Sie verlangen, dass die Verbände Frauenanliegen, insbesondere das Engagement für die Gleichstellung am Arbeitsplatz oder die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit, prioritär behandeln. Sie

[1] Dem SGB-Frauenkongress lagen die 1988er-Zahlen noch nicht vor. Ende 1988 waren in 16 Verbänden 385 930 Männer und 56 090 Frauen organisiert. Damit entwickelt sich der Frauenanteil von den 12 Prozent weg und ist jetzt näher bei 13 Prozent.

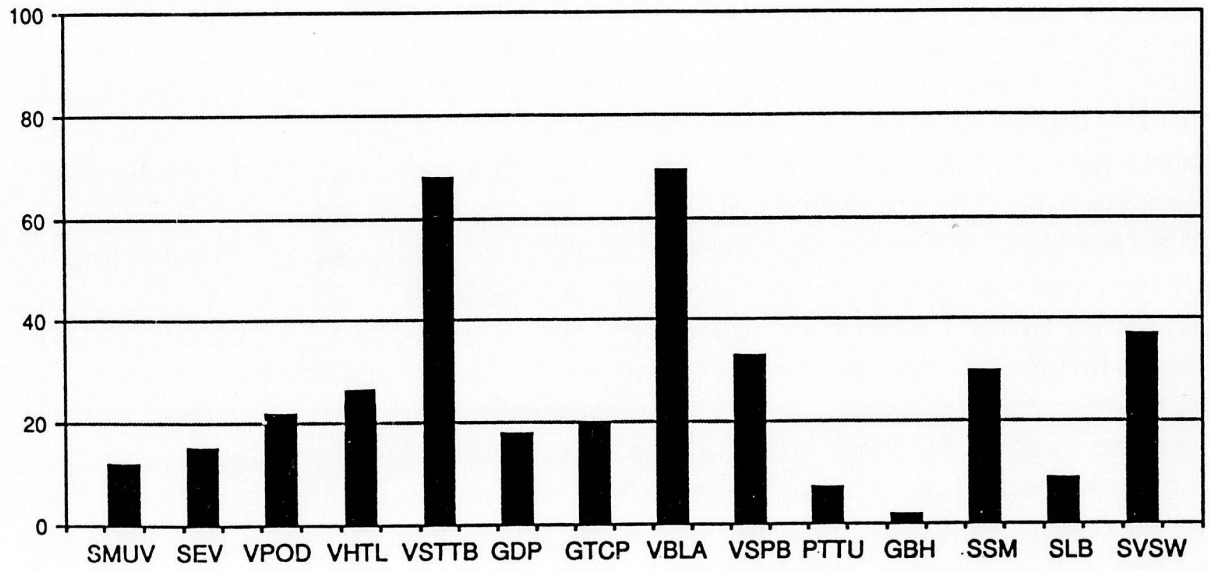
Anzahl Frauenmitglieder in SGB-Veränden (1987)[2]



Bemerkungen:

- Der VSZP organisiert bis heute keine Frau.
- 1988 wurde die Radio Schweiz AG aufgelöst und ihre Tätigkeiten zum Teil privatisiert. Deshalb wurde der 16. Verband des SGB für das Flugsicherungspersonal (VSFP) gegründet. Er ist der kleinste SGB-Verband und zählt 338 Mitglieder (die sich vom VSTTB abgesplittert haben), davon 115 Frauen (44,3%).

Frauenanteil gemessen am Total der Mitglieder der einzelnen SGB-Verbände (1987)



[2] Verbandsbezeichnungen Anhang 3, Seite 150

tragen Frauenthemen in die Gewerkschaften hinein und mischen sich mit ihren Ideen, Forderungen und Perspektiven in die Diskussion um allgemeine gewerkschaftliche Themen ein. Kurz: Frauen wollen als Machtfaktor anerkannt sein.
Bei Kongressbeschlüssen vertreten die Kolleginnen nachhaltig ihre Interessen, können ihre Forderungen artikulieren und durchsetzen. Frauen sind offen für Neues. Forderungen der Frauenbewegung sind zum grossen Teil auch ihre Forderungen. Mit ihren Aktivitäten bewirkten die Frauen auch einen Wandel im Denken der Männer. Die Männer müssen die Argumente und Forderungen der Frauen aufnehmen, ja sie wurden von Frauen gezwungen, Frauen als gleichberechtigte Partnerinnen innerhalb der Gewerkschaften zu akzeptieren. Die Männer müssen wissen, dass nur eine aktive Öffnung gegenüber den Frauen zusammen mit der Ausweitung in neue Branchen (Dienstleistungssektor) und neue Schichten (Angestellte) den Gewerkschaften ihre Macht sichert als ernstzunehmende politische Kraft ins nächste Jahrtausend.

Hindernisse zur gewerkschaftlichen Erfassung von Frauen

Ein wichtiges Hindernis, sich gewerkschaftlich zu organisieren, besteht bei den Frauen darin, dass viele ihre Berufstätigkeit bei der Mutterschaft aufgeben müssen. Die Auseinandersetzung mit Problemen der gewerkschaftlichen Organisation scheint sich wegen der voraussichtlich kurzen Beschäftigungsdauer nicht zu lohnen.
Auch bei der Wiederaufnahme einer Erwerbsarbeit bleibt die Frau vielfach hauptverantwortlich für den Haushalt; ihre berufliche Tätigkeit wird von der Gesellschaft als Nebensache betrachtet und für gewerkschaftliches Engagement bleibt neben allen anderen Verpflichtungen kaum Zeit.
Viele erwerbstätige Frauen arbeiten an untergeordneten, schlecht entlöhnten und wenig abgesicherten Arbeitsplätzen. Ihre Hauptsorge gilt der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes. Gerade diese Arbeitnehmerinnen werden denn auch in den Betrieben wenig gefördert.
Für viele Frauen wird also ihre diskriminierende Stellung in Gesellschaft und Arbeitswelt zu einem Teufelskreis: eine resignative Scheinzufriedenheit hat ihre Wünsche und Ansprüche, ihren Glauben an die Verbesserung ihrer Situation verdrängt.
Weitere Hindernisse zur gewerkschaftlichen Erfassung der Frauen liegen in den Strukturen innerhalb der Lohnarbeitswelt:
Nicht zu unterschätzen ist, dass der Leistungsdruck von den Unternehmern immer grösser wird. Davon betroffen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in sämtlichen Dienstleistungsbereichen. Bei den Frauen kommt hinzu, dass sie nebst ihrer Erwerbstätigkeit, bei täglich langen Lohnarbeitszeiten, weiterhin mehrheitlich für das Wohlergehen der Familie sowie für die Erziehung der Kinder allein zuständig sein müssen. So bleibt nach getaner Arbeit kaum mehr Zeit übrig, sich politisch und gewerkschaftlich zu betätigen.
Die Firmenkultur will die Identifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterin-

nen mit den Visionen und Zielen des Unternehmens fördern, weil diese Identifikation einen ausschlaggebenden Faktor für die Produktivität darstellt. In der neuen Firmenkultur soll niemand von aussen berechtigt sein, die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu regeln. Damit werden die Gewerkschaften bewusst ausgeschaltet. Wenn trotzdem eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in die Gewerkschaft eintritt, gilt er oder sie als «Störefried».
Auch die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erschweren die gewerkschaftliche Organisation von Frauen. In Bereichen, in denen die Gewerkschaften traditionellerweise stark vertreten waren, in der verarbeitenden Industrie, fand in den letzten Jahren ein massiver Arbeitsplatzabbau sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern statt. Hingegen besteht eine enorme Zunahme der Beschäftigten in den Dienstleistungsbereichen wie Handel, Banken, Versicherungen, sonstigen Dienstleistungen und Verwaltung.
Studien über längerfristige Arbeitsmarktentwicklung gehen davon aus, dass der Anteil der Dienstleistungsberufe weiter zunimmt und die Frauenerwerbsquote noch ansteigt. Heute bereits arbeiten im Dienstleistungsbereich 67% Frauen, im Produktionsbereich 33% Frauen (Total 1 247 095 Vollzeit und Teilzeit). Gewerkschaftlich stark organisiert sind die Frauen nach wie vor in traditionellen Bereichen.
Dabei ist festzustellen, dass in der Wirtschaft der Status der Angestellten sich mehr und mehr abschwächt, auch hinsichtlich Einkommen, sozialer Sicherheit, Aufstiegschancen. Die Angestelltentätigkeiten wurden rationalisiert. Administrative und planerische Aufgaben werden routinisiert, die Büroautomatisierung ist in vollem Gange.
Gerade deswegen ist die Organisation von Frauen in Bereichen mit schwacher gewerkschaftlicher Tradition wie Handel, Büro, Verkauf, Gesundheitswesen eine Überlebensfrage für die Gewerkschaften.
Zu den strukturellen Änderungen gehört auch die markante Zunahme der Teilzeitbeschäftigten. Die nachstehende Tabelle verdeutlicht diesen Trend:

Männer	1975	133 310	
	1985	160 047	Zunahme 20%
Frauen	1975	227 236	
	1985	366 225	Zunahme 61%

Hindernisse bei den Gewerkschaften selber

Hindernisse zur gewerkschaftlichen Erfassung von Frauen sind jedoch auch die Gewerkschaften selber, trotz Fortschritten, immer noch. Sie sind ein Spiegelbild der Gesellschaft. Hier wie dort sind patriarchale Traditionen sichtbar: In den Strukturen mit ihren starren, oft bewusst autoritären Hierarchien, in den unsäglichen Sitzungsritualen, den endlos langen Beschlussfassungswegen, den zu wenig durchsichtigen Strukturen, wo

neue Ideen gerne mit formalistischen Argumenten abgelehnt werden, und im Umgang mit den Frauen überhaupt.
Dazu kommt, dass Frauen ihre Interessen durch die Gewerkschaften oft nicht vertreten sehen. Dies gilt besonders dann, wenn die Interessen der berufstätigen Frauen mit denen ihrer männlichen Kollegen nicht identisch sind.
Die Schwellenangst von nichtorganisierten Frauen, in eine männerdominierte Gewerkschaft einzutreten, ist bekannt. Die Gründung einer Frauengewerkschaft muss ein Signal sein. Die Gewerkschaften müssen für Frauen attraktiver werden, d. h. sie müssen sich den Bedürfnissen und Wünschen der Frauen inhaltlich und strukturell anpassen.
Eine wesentliche Rolle, weshalb Frauen den Schritt in die Gewerkschaft nicht tun, liegt bei den Mitgliederbeiträgen. Die Mitgliederbeiträge sind vielfach zu wenig nach Lohneinkommen abgestuft. Es ist deshalb mehr als verständlich, wenn Frauen mit einem Monatseinkommen von zum Beispiel Fr. 2000.– sich wohl überlegen müssen, ob ein monatlicher Mitgliederbeitrag zwischen 20 und 30 Franken ins Budget passt.

Zielsetzungen

1. Eine quantitative Zielsetzung für sich allein ist zum Scheitern verurteilt. Der SGB und die Verbände müssen vielmehr die Forderungen der Frauen zu ihren Forderungen machen und sie in ihren Aktionsprogrammen als Prioritäten vorstellen und auch durchsetzen.
2. Ziel ist es, bis zum Jahr 2000 70 000 Frauen als Mitglieder in den SGB-Verbänden zu haben.
3. Um diese Zielsetzung zu erreichen, fordert der SGB seine Mitgliedverbände auf, für ihren Rekrutierungsbereich eine entsprechende Zielsetzung zu formulieren.

Massnahmen

Um die Zielsetzung von 70 000 Mitgliedern zu erreichen, ergreift der Schweizerische Gewerkschaftsbund die folgenden Massnahmen und fordert von seinen Verbänden:
1. Frauen ernst nehmen heisst auch, ihre Anliegen in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern ernsthaft und glaubwürdig zu vertreten und sie in ihren Aktionen und Kämpfen aktiv zu unterstützen. Die beste Imagepflege ist der Tatbeweis.
2. Frauen durch Frauen betreuen. Es braucht Frauen in allen gewerkschaftlichen Funktionen als Ansprechpartnerinnen und Identifikationsfiguren für Frauen innerhalb und ausserhalb der Gewerkschaft. Alle Gewerkschaften werden aufgerufen, dafür zu sorgen, dass in allen Regionen die berufstätigen Frauen eine Gewerkschaftsfunktionärin in ihrer Branche als Ansprechpartnerin finden.
3. Frauen ansprechen. Alle Informationen (Einladungen, Broschüren,

Stellungnahmen usw.) müssen Frauen miteinbeziehen. Das fängt bei der Sprache an, geht über die Gestaltung bis zu den Inhalten. Ausnahmen darf es nur dort geben, wo tatsächlich keine Frauen arbeiten.
Zudem soll der SGB eine Adresskartei von allen Gewerkschaftsfrauen anlegen, um diese direkt mit Fraueninformationen zu versorgen. Der SGB sollte zusätzlich alle Verbandszeitungen anhalten, wichtige Informationen und Veranstaltungshinweise für Frauen zu veröffentlichen.
4. Speziell auf Frauen ausgerichtetes Werbematerial. Aber Achtung: keine falschen Hoffnungen wecken! Zuerst müssen Frauen in den Gewerkschaften mehr Gewicht haben, mehr Macht im positiven Sinn. Nur so können unsere Forderungen besser durchgesetzt werden, und dadurch sind nichtorganisierte Frauen motivierter, den Gewerkschaften beizutreten. Selbstverständlich muss das Werbematerial die Frauen ansprechen, in sprachlicher wie in grafischer Gestaltung.
5. In allen Gewerkschaften soll bei der Aufgabe der Erwerbstätigkeit von Frauen die Mitgliedschaft mit den vollen Rechten und bei reduziertem Beitrag aufrechterhalten bleiben können. Die Verbände müssen eine aktive Politik betreiben, damit die Frauen auch wirklich Gewerkschaftsmitglieder bleiben.

A In den Gewerkschaftsstrukturen

1. Kanäle zwischen Basis und Gewerkschaftsspitze sollten offener sein. Es müssen Freiräume (Frauenkommissionen und Frauengruppen) zur Artikulierung der Frauenanliegen geschaffen werden, mit direktem Antragsrecht an die Entscheidungsgremien, eventuell mit garantierter Vertretung in diesen Gremien. Vor allem sollten autonome Frauenstrukturen entstehen, wobei diese über ein eigenes Budget verfügen sollten, denn nur so sind diese Strukturen wirklich autonom.
2. Frauenkommissionen müssen auch selbständig, im Rahmen der Grundsätze der Verbands- und SGB-Politik, öffentlich auftreten können, damit schwerwiegende Interessenkonflikte zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verschleiert bleiben.
3. Verantwortung teilen. Die (hauptamtlichen) Gewerkschaftsfunktionäre und -funktionärinnen müssen entlastet (und auch ein wenig entmachtet) werden. Das heisst: Die einzelnen Mitglieder von Gremien entscheiden nicht nur, sondern bereiten Geschäfte auch vor und vertreten sie im Gremium.
4. Sitzungen nach den Erkenntnissen der Erwachsenenausbildung gestalten. Das heisst: Einsatz von technischen Hilfsmitteln (Hellraumprojektor, Flipcharts, Tafeln usw.), damit Probleme und Lösungen anschaulich darstellbar sind; Einbezug aller Sitzungsteilnehmer und Sitzungsteilnehmerinnen in die Meinungsbildung; alle Beteiligten auf den gleichen Informationsstand bringen; Konflikte offen austragen, aber so, dass es am Ende nicht Sieger und Besiegte gibt.
5. Frauen miteinbeziehen. Oft laufen neben der formellen Meinungsbil-

dung (an Sitzungen) Informationen auch informell zwischen Entscheidungsträgern z. B. direkt im Betrieb, in der Freizeit. Das ist nicht etwa schlecht, sondern fördert auch den Zusammenhalt. Aber in den Sitzungen muss dafür gesorgt werden, dass alle den gleichen Informationsstand haben. Sonst sind Frauen allzuleicht von der Meinungsbildung ausgeschlossen.
6. Die Frauenkommissionen der kantonalen Gewerkschaftsbünde können sich am SGB-Frauenkongress mit einer Delegierten und einem Gast vertreten lassen.
Die Frauenkommissionen der lokalen Gewerkschaftsbünde können sich am SGB-Frauenkongress mit einem Gast beteiligen.
7. Zur spezifischen Beratung und Unterstützung von Frauen in ihrer Mehrfachrolle (Beruf, Kinder) braucht es die Einrichtung gewerkschaftlicher Frauenberatungsstellen. Gewerkschaftliche Frauenberatungsstellen sollen überall dort entstehen können, wo Frauenkommissionen der lokalen Gewerkschaftsbünde existieren sowie Planung, Aufbau und Organisation derselben garantieren.
Die Betriebskosten sollen durch die den lokalen Gewerkschaftsbünden angeschlossenen Gewerkschaften übernommen werden.

B In der Bildungsarbeit

1. Das Angebot an speziellen Frauenkursen muss beibehalten und ausgebaut werden.
2. Es sind Bildungsangebote im besonderen für aktive Gewerkschafterinnen in den Betrieben anzubieten. Solche Kurse sind regional durchzuführen, so dass auch Frauen mit Familienpflichten teilnehmen können.
3. Es sollen auch Bildungsangebote für Ausländerinnen ausgeschrieben werden.
4. Für mögliche, zukünftige Mitglieder (Nichtorganisierte) sind Bildungsangebote zugänglich zu machen.
5. Sogenannte Frauenanliegen und die Thematik «Frauen in den Gewerkschaften» sollen in den Bildungsangeboten der Gewerkschaften vermehrt thematisiert werden. Dazu müssen Bildungsbausteine zu verschiedenen Themen (z. B. Rollenteilung, Rollenverständnis, gleicher Lohn, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) erarbeitet und den verschiedenen Gewerkschaften zur Verfügung gestellt werden.
6. Mehr dezentrale Kurse sowie Kinderbetreuungsangebote sind vorzusehen, um Frauen und Männern mit Betreuungspflichten die Teilnahme an gewerkschaftlichen Kursen und Tagungen zu erleichtern.

Berichterstattung und Kontrolle

Zur Erreichung der genannten Zielsetzungen und zur Durchsetzung der aufgezählten Massnahmen ist sowohl auf SGB-Ebene wie bei den Mitgliedverbänden die Berichterstattung und Kontrolle wie folgt anzugehen:
1. Es ist eine Kommission zu schaffen, deren Aufgabe es ist, die Situa-

tion der Frauen im Verband zu analysieren und einen Aktionsplan zur Frauenförderung auszuarbeiten.
2. Ein Aktionsplan muss beinhalten:
- Ziele
- Massnahmen
- Verantwortlichkeiten
- Zeitrahmen
- Kontrollinstanzen

3. Diese Kommission muss aus mindestens 50 Prozent Frauen bestehen, wobei auch die Frauenkommissionen vertreten sein müssen.
4. Die zuständigen Leitungsgremien bewilligen 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.

2. Frauen in Beschlussgremien und in leitenden Positionen

Bestandesaufnahme

Die Vertretung der Frauen in Beschlussgremien der Gewerkschaften und in leitenden Positionen ist allgemein gering (siehe Tabellen Seite 138) Vergleiche bei den Vertretungen der Frauen in Geschäftsleitung (GL) und Zentralvorstand (ZV) sind deshalb erschwert, weil die Zusammensetzung und Aufgaben von GL und ZV in den einzelnen Verbänden unterschiedlich sind. Bei einigen Verbänden besteht die GL hauptsächlich oder ausschliesslich aus hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionären. Der niedrige Anteil der Frauen unter den Funktionären wirkt sich dort direkt auf ihre Untervertretung in der GL aus. Auch im ZV ist geregelt. In verschiedenen Verbänden sind sie nicht stimmberechtigte Mitglieder dieses Gremiums.
Es gibt verschiedene Gründe, die zur Untervertretung der Frauen in den Beschlussgremien führen. Sie ist nicht nur der Ausdruck fehlenden Machtbewusstseins der Frauen und fehlender Bereitschaft der Männer, Macht abzugeben. Oft stossen auch diejenigen, die gewillt sind, Frauen vermehrt an Entscheidungen zu beteiligen, auf Schwierigkeiten, Frauen für die Gremienarbeit zu finden.
Die fehlende Motivation der Frauen liegt oft in einem Unbehagen begründet. Sie kritisieren den Sitzungsstil mit langen Sitzungsritualen, Profilierungsvoten und fehlender inhaltlicher Auseinandersetzung. Viele ziehen es vor, in der wenigen Zeit, die ihnen für gewerkschaftliche Arbeit zu Verfügung steht, Nischen auszunützen, wo sie Inhalte und Stil ihrer Arbeit wirklich selbst bestimmen können.

Geschäftsleitung	Mitglieder in GL/ZV (1988)	davon Frauen (1988)	in % (1988)	Anteil gew. org. Frauen in % (1987)
SGB*	5	1	20,0	12,3
GBH	11	0	–	1,1
VBLA	3	0	–	68,9
(Unt. Verb. SCPV)	(5)	(2)	(40,0)	(ca. 90)
GDP	6	0	–	17,5
SEV	15	0	–	15,3
VHTL	7	2	28,6	26,3
SLB	5	0	–	8,5
SSM	14	5	35,7	29,7
SMUV	8	0	–	11,2
(ab 1989)	(8)	(1)	(12,5)	(11,2)
VPOD	11	4	36,4	21,6
PTTU	6	0	–	6,4
VSPB	4	0	–	32,1
VSTTB (keine GL)	–	–	–	67,0
SVSW	3	0	–	36,3
GTCP	5	0	–	19,8
Zentralvorstand				
SGB	27	2	7,4	12,3
GBH	25	1	4,0	1,1
VBLA	13	7	53,9	68,9
(Unt. Verb. SCPV)	(10)	(4)	(40,0)	(ca. 90)
GDP	18	2	11,1	17,5
SEV	45	2	4,4	15,3
VHTL	18	2	11,1	26,3
SLB	12	1	8,3	8,5
SSM	47	17	36,2	29,7
SMUV	22	2	9,1	11,2
VPOD	35	9	25,7	21,6
PTTU	23	0	–	6,4
VSPB	15	3	20,0	32,1
VSTTB	13	6	46,2	67,0
SVSW (kein ZV)	–	–	–	36,3
GTCP	31	4	12,9	19,8

* Verbandsbezeichnungen Anhang 3, Seite 150

Um Frauen vermehrt für die Gremienarbeit zu gewinnen, müssen die Gewerkschaften einen neuen Stil gewerkschaftlicher Arbeit entwickeln und die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Themen in den Gremien intensivieren.

Gewählte Sekretariatsfunktionen

	Funktionäre 1988	davon Frauen 1988	in % 1988	Anteil org. Frauen in % 1987
SGB	9	1	11,1	12,3
GBH	37	0	–	1,1
VBLA	5	0	–	68,9
(Unt. Verb. SCPV)	(1)	(0)	–	(ca. 90)
GDP	14	4	28,6	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	2,9	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	13,3	19,8

Im hauptamtlichen Bereich der dem SGB angeschlossenen Verbände und im SGB selber sind insgesamt 263 zentrale und regionale Funktionärinnen und Funktionäre beschäftigt. Nur 24 davon sind Frauen.
Funktionäre und Funktionärinnen müssen sehr vielfältige Aufgaben bewältigen. 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 weiter zu bilden. 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.

Zielsetzungen

1. Der Inhalt der Gewerkschaftspolitik muss grundsätzlich erneuert werden in dem Sinne, dass er sich an den Realitäten der weiblichen Biographie orientiert und die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zum Ziel hat.
2. Entsprechend dem Ist-Zustand auf SGB-Ebene und bei den Verbänden sind bezüglich der Beschäftigung von Frauen in leitenden Funktionen (Funktionärinnen) folgende Ziele anzustreben:
a) einen Frauenanteil mindestens dem Organisationsgrad der Frauen entsprechend;
b) einen Frauenanteil analog der Beschäftigten im Organisationsbereich des Verbandes.
3. Die Verbände und der SGB sind gehalten, die Vertretung von Frauen – analog obiger Zielsetzung – in den Verhandlungsdelegationen und/oder Kommissionen zu berücksichtigen.
4. Der SGB und die Verbände haben auf allen Organisationsebenen Kapazitäten (Funktionärinnen) zur Verfügung zu stellen für spezifische Frauenfragen.

Massnahmen
A Innerbetrieblich

1. Auf den Zeitpunkt des SGB-Kongresses (1990) erstellt der SGB-Vorstand einen SGB-Frauenförderungsplan für alle Organisationsebenen auf der Grundlage dieses Papiers.
2. Im Schweizerischen Gewerkschaftsbund ist innerhalb der kommenden zwei Jahre eine Stelle von 100% für die Betreuung der Frauenkommission und die Bearbeitung von Frauenfragen zu schaffen. Die Frauenstelle ist auf der Ebene der Gewählten zu definieren und soll auf Wunsch auch teilzeitlich durch zwei Frauen besetzt werden können.
3. Der SGB fordert seine Mitgliedverbände und die kantonalen und regionalen Gewerkschaftsbünde auf, spezielle Frauenstellen einzurichten.
4. Stelleninserate sind geschlechtsneutral und frauenfreundlich zu formulieren; es kann auch darauf hingewiesen werden, dass Frauen bevorzugt werden.
5. Bei Neueinstellungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen, damit die ungleiche Präsenz von Frauen und Männern in diesen Funktionen verschwindet.
6. Die Einzelgewerkschaften sind gehalten, beim Ausscheiden von

hauptamtlichen Funktionären vorrangig Frauen vorzuschlagen beziehungsweise einzustellen. Mindestens sollte jedoch eine Kollegin in kleineren Sekretariaten hauptamtlich Funktionärin sein. Zuerst muss geprüft werden, ob Kolleginnen, die als Verwaltungsangestellte beschäftigt sind, für die vorgesehene Tätigkeit qualifiziert werden können.
7. Es sind Teilzeitstellen für Funktionärinnen und Funktionäre zu schaffen. Gewerkschaftsarbeit und Familienpflichten müssen vereinbar sein, denn Kinder sind eine gesellschaftliche Aufgabe und betreffen auch die Gewerkschaft als Arbeitgeberin.
8. Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub von Funktionärinnen ist ein Elternurlaub für Männer und Frauen zu gewähren, der zumindest teilweise bezahlt wird.
9. Während den Beurlaubungen oder bei Teilzeitarbeit sind Weiterbildung und Teilnahme an internen Konferenzen für hauptamtliche Funktionäre und Funktionärinnen sicherzustellen.
10. Die Gewerkschaften gewähren ihren hauptamtlichen Funktionären und Funktionärinnen die notwendige, bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Pflege eines erkrankten Kindes, der Partnerin/des Partners, von Verwandten oder sonstigen Pflegebedürftigen.
11. Die Sitzungen in den Beschlussgremien sind während den Arbeitszeiten anzusetzen. Sitzungen in der Gewerkschaft dürfen keine Lohneinbussen zur Folge haben.
12. Die Sitzungsunterlagen sind derart vorzubereiten, dass die Geschäfte für Ehrenamtliche einen klaren Informationswert haben. Es muss dafür gesorgt werden, dass alle den gleichen Informationsstand haben.
13. Sitzungsteilnehmerinnen und -teilnehmer sind in die Meinungsbildung einzubeziehen. Die herkömmlichen «Sitzungsrituale» sind der offenen Meinungsbildung abkömmlich. Es müssen andere Sitzungsformen eingeführt werden, die effizienter und transparenter sind.
14. Der bezahlte Bildungsurlaub für gewerkschaftliche Aktivitäten ist in den Gesamtarbeitsverträgen zu verankern respektive auszubauen.

B Bildungsbereich

1. Das Angebot der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale (SABZ) und der Verbände zur Aus- und permanenten Weiterbildung von haupt- und nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären muss ausgebaut werden. Notwendige Qualifikationen müssen definiert und darauf aufbauend ein Baukastensystem ausgearbeitet werden. Darin 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.
2. 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 Betreuungs-

pflichten die Teilnahme. Die SABZ muss überprüfen, ob spezielle Frauenbildungskurse der ArbeiterInnenschule möglich und sinnvoll sind.
3. Vorzugsmassnahmen für Frauen sind auch im Bildungsbereich notwendig. Frauen müssen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungskursen speziell motiviert werden. Eine bestimmte Anzahl an Aus- und Weiterbildungsplätzen müssen für Frauen reserviert werden.
4. Zur Ergänzung der permanenten Fort- und Weiterbildung sollen die Gewerkschaften allen hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionären nach sechs Anstellungsjahren ein halbes Sabbatjahr anbieten. Dieses soll mithelfen, etwas Distanz zum harten Alltag zu gewinnen, aufzutanken und Neues zu lernen. Das halbe Sabbatjahr ist ein zu mindestens 80% bezahlter Urlaub von sechs Monaten, der zur Weiterbildung im weitesten Sinne genutzt werden soll.

Berichterstattung und Kontrolle
Zur Erreichung der genannten Zielsetzungen und zur Durchsetzung der aufgezählten Massnahmen ist sowohl auf SGB-Ebene wie bei den Mitgliedverbänden die Berichterstattung und Kontrolle wie folgt anzugehen:
1. Es ist eine Kommission zu schaffen, deren Aufgabe es ist, die Situation der Frauen im Verband zu analysieren und einen Aktionsplan zur Frauenförderung auszuarbeiten.
2. Ein Aktionsplan muss beinhalten:
- Ziele
- Massnahmen
- Verantwortlichkeiten
- Zeitrahmen
- Kontrollinstanzen

3. Diese Kommission muss aus mindestens 50% Frauen bestehen, wobei auch die Frauenkommissionen vertreten sein müssen.
4. Die zuständigen Leitungsgremien bewilligen den Aktionsplan.
5. Der Kommission obliegt die Kontrolle der beschlossenen Massnahmen. Die Kommission erstattet dem Leitungsgremium jährlich Bericht über die Ergebnisse der Frauenförderungsmassnahmen. Insbesondere werden jährliche Statistiken erstellt über die ausgeschriebenen Stellen, wieviele Frauen sich beworben haben und wie die Stellen besetzt worden sind.
6. Über die Umsetzung von Frauenförderungsmassnahmen ist an Gewerkschaftskongressen Rechenschaft abzulegen.

3. Frauen als Verwaltungsangestellte der Gewerkschaften

Bestandesaufnahme

In allen dem SGB angeschlossenen Verbänden wurden 1988 313 Frauen und 287 Männer als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Über die Auf-

schlüsselung der verschiedenen Funktionen innerhalb des Verwaltungsbereiches liegen keine Zahlen vor.
Feststellen müssen wir jedoch, dass sich die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in den Gewerkschaftssekretariaten auch innerhalb der Verwaltungstätigkeiten fortsetzt. Die männlichen Angestellten haben öfters Sachbearbeitungsfunktionen, weiblichen Angestellten werden dagegen vermehrt rein zudienende, ausführende Arbeiten zugeteilt.
In vielen Gewerkschaftssekretariaten wird stark arbeitsteilig gearbeitet. Oft fehlt die Phantasie und der Wille der Vorgesetzten, den administrativen Sekretärinnen Sachbearbeitungsfunktionen zu übergeben. Ein grosses Potential an Wissen und Erfahrungen wird dadurch nicht genutzt. Viele qualifizierte Mitarbeiterinnen bleiben unterfordert. Es fehlt an Laufbahnplanung, es fehlt an Weiterbildungsmöglichkeiten für das Personal, um dieses für die Übernahme von Sachbearbeitungsaufgaben und für den Wechsel in höhere Chargen zu qualifizieren, es fehlt an gezielten Förderungsmassnahmen, damit auch Angestellte die Funktion einer Funktionärin ausüben können.
Um die unbefriedigende Situation – überforderte, überlastete Funktionärinnen und Funktionäre einerseits, gestresste, aber inhaltlich unterforderte Mitarbeiterinnen andrerseits – zu verändern, braucht es den Willen der Vorgesetzten, das vorhandene Potential besser zu nutzen, die zum Teil starre Arbeitsteilung zu durchbrechen, ihre Mitarbeiterinnen vermehrt in inhaltliche Aufgaben einzuführen und ihnen Verantwortung zu übertragen.

Zielsetzungen

1. Der SGB und die Verbände haben auf allen Organisationsebenen Kapazitäten (Verwaltungspersonal) für spezifische Frauenfragen zur Verfügung zu stellen.
2. Die Arbeitsbedingungen in den Gewerkschaftssekretariaten müssen verbessert werden. Insbesondere sind Laufbahnmöglichkeiten für das administrative Personal zu schaffen und qualifizierte Teilzeitstellen auf allen Ebenen einzurichten.

Massnahmen
A Innerbetrieblich

1. Auf den Zeitpunkt des SGB-Kongresses (1990) erstellt der SGB-Vorstand einen SGB-Frauenförderungsplan für alle Organisationsebenen auf Grundlage dieses Papieres.
2. Für das administrative Personal sind Laufbahnmöglichkeiten zu schaffen.
3. Die Arbeitsbedingungen müssen mindestens dem besten Gesamtarbeitsvertrag eines Verbandes entsprechen.
4. Der SGB und seine Verbände werden aufgefordert, bei 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.
5. Sicherstellung der gewerkschaftlichen Organisierung der Angestellten und Schaffung von Personalkommissionen, ausgestattet mit Informations-, Mitsprache- bzw. Mitbestimmungsrechten. Für diese gewerkschaftliche Interessenwahrnehmung ist zeitliche Freistellung vorzusehen.
6. Die Personalkommissionen der Gewerkschaften haben bei Neueinstellungen und Beförderungen Mitspracherecht. Frauen haben in diesen Kommissionen angemessen vertreten zu sein. Bei Neueinstellungen sind Bewerberinnen und Bewerber aus den Gewerkschaften zu bevorzugen. Bei Beförderungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen, bis Frauen und Männer in allen hierarchischen Positionen gleich vertreten sind.
7. Bei der Besetzung von hauptamtlichen Funktionär- und Funktionärinnen-Stellen muss zuerst geprüft werden, ob Kolleginnen, die als Verwaltungsangestellte beschäftigt sind, für die Tätigkeit qualifiziert werden können.
8. Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen für Frauen und Männer. Gewerkschaftliche Lohnarbeit und Familienpflichten müssen vereinbar sein, denn Kinder sind eine gesellschaftliche Aufgabe und betreffen auch die Gewerkschaft als Arbeitgeberin.
9. Starre Arbeitsteilungen sind aufzuheben. Job-rotation und Jobenrichement – sinnvoll und nach den Wünschen der Betroffenen gehandhabt – können auch in der Gewerkschaft für befriedigendere Arbeitsbedingungen sorgen.
10. Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ist ein Elternurlaub für Männer und Frauen zu gewähren, der zumindest teilweise bezahlt wird.
11. Während der Beurlaubung oder bei Teilzeitarbeit sind Weiterbildung und Teilnahme an internen Konferenzen sicherzustellen.
12. Notwendige, bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Pflege eines erkrankten Kindes, der Partnerin/des Partners, von Verwandten oder sonstigen nahestehenden Pflegebedürftigen.

B Bildungsbereich

1. Die hierarchische Arbeitsteilung in den Gewerkschaften muss aufgeweicht, der Zugang zu den verschiedenen Funktionen durchlässiger werden. Es müssen Laufbahnmöglichkeiten für das administrative Personal geschaffen werden. Zur Aufstiegsqualifizierung muss ein spezielles Kursprogramm zusammengestellt werden. Ebenso sollen Kurse zur beruflichen Laufbahnplanung angeboten werden.
2. Das Angebot von SABZ und Verbänden zur Fort- und Weiterbildung der Verwaltungsangestellten muss ausgebaut werden. Dabei muss die Förderung der inhaltlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen gleichermassen Ziel sein.

3. Vorzugsmassnahmen für Frauen sind auch im Bildungsbereich notwendig. Frauen müssen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen speziell motiviert werden. Eine bestimmte Anzahl an Fort- und Weiterbildungsplätzen müssen für Frauen reserviert werden.
4. Zur Ergänzung der permanenten Fort- und Weiterbildung sollen die Gewerkschaften allen Verwaltungsangestellten nach sechs Anstellungsjahren ein halbes Sabbatjahr anbieten. Dieses soll mithelfen, etwas Distanz zum harten Alltag zu gewinnen, aufzutanken und Neues zu lernen. Das halbe Sabbatjahr ist ein zu mindestens 80% bezahlter Urlaub von sechs Monaten, der zur Weiterbildung im weitesten Sinne genutzt werden soll.

Berichterstattung und Kontrolle

Zur Erreichung der genannten Zielsetzungen und zur Durchsetzung der aufgezählten Massnahmen ist sowohl auf SGB-Ebene wie bei den Mitgliedverbänden die Berichterstattung und Kontrolle wie folgt anzugehen:
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 beinhalten:
- Ziele
- Massnahmen
- Verantwortlichkeiten
- Zeitrahmen
- Kontrollinstanz

3. Diese Kommission muss aus mindestens 50% 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. Insbesondere werden jährliche Statistiken erstellt über die ausgeschriebenen Stellen, wie viele Frauen sich beworben haben und wie die Stellen besetzt worden sind.
6. Über die Umsetzung von Frauenförderungsmassnahmen ist an Gewerkschaftskongressen Rechenschaft abzulegen.

Anhang 1

Quoten machen's möglich!

Von Claudia Kaufmann, Leiterin des eidgenössischen Büros «Gleichstellung für Frau und Mann»

Quotierung stellt die konsequenteste Form dar, Frauen bei gleichwertigen Qualifikationen und Leistungen zu berücksichtigen und zu fördern.

Sie ist – entgegen ihrem Image – kein starres, abgehobenes Instrument, sondern eine unverzichtbare Frauenförderungsmassnahme, die rechtlich und politisch keineswegs aus dem (System) Rahmen fällt. Drei Grundsätze sollen ihren «Steckbrief» zeichnen:

- Quotenregelungen haben eine *kompensatorische* Funktion, die für Frauen bestehenden Barrieren abzubauen und das Unrecht zu beseitigen, das Frauen oft erleben, wenn sie *trotz* ihrer Eignungen und Qualifikationen nicht berücksichtigt werden. Das Geschlecht wird damit zum Hauptkriterium für die Vergabe einer Position, es bildet vielmehr neben den Qualifikationen und persönlichen Voraussetzungen der Betroffenen einen zusätzlichen Gesichtspunkt für den Entscheid. Quoten sind Gleichstellungsmassnahmen mit quasi Übergangscharakter. Ist das Ziel einmal erreicht und hat sich das Partizipationsverhältnis Frauen/Männer stabilisiert, werden Quotenregelungen unnötig und überflüssig.
- «*Die* Quote» gibt es nicht. Quotenregelungen können sehr verschieden ausgestaltet werden und unterschiedliche Kriterien berücksichtigen. So räumen beispielsweise *strikte* Quoten Frauen eine bestimmte Anzahl respektive einen Prozentsatz an Positionen ein; die Höhe der Quote orientiert sich dabei an der Erwerbsquote der Frauen generell, an ihrem Anteil an den Beschäftigten in einer Branche oder einem Betrieb oder auch an einem ohne konkrete Vergleichsgrösse bestimmten Prozentsatz (z. B. 50%).

Bei *leistungsbezogenen* Quoten und Zielvorgaben ist die Berücksichtigung der Frauen an die Voraussetzung gleichwertiger Qualifikation und Leistung gebunden.

- Für den Arbeitsbereich und die Verbandstätigkeit, namentlich für Gewerkschaften, eignen sich *Zielvorgaben* am besten, um Frauen eine adäquate Teilhabe an Positionen zu ermöglichen, in denen sie bisher quantitativ und/oder qualitativ stark untervertreten sind. Diese Quotierungsform hält ein gewünschtes Zahlenverhältnis für verschiedene Bereiche als Ziel fest und bestimmt den zeitlichen Rahmen, in dem das Ziel erreicht werden soll. Die jeweils zuständigen Entscheidungsstellen sind hier frei, auf welche Weise sie ihre Verpflichtung einlösen wollen.

Quoten sind nicht zuletzt deshalb griffig, weil sie zusätzliche Schritte verlangen, um überhaupt angewandt werden zu können: Um etwa einen gewissen Prozentsatz Mädchen in traditionellen Männerberufen ausbilden zu können, braucht es unter anderem eine umfassende Informations- und Aufklärungsarbeit im Berufskundeunterricht, sind emanzipatorische, nicht-rollenfixierende Schulbücher und -materialien nötig, haben Gleichstellungsfragen Eingang in Unterrichtspläne zu finden. Um Frauen in den verschiedenen Gewerkschaftsgremien merklich zu steigern, haben die Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnen-Organisationen beispielsweise eine entsprechend konsequente Frauen- und Gleichstellungspolitik zu verfolgen, Schulungs- und Motivationskurse anzubieten, frauen- und elternfreundliche Sitzungszeiten einzuhalten.

Abschliessend seien stichwortartig die wesentlichsten Kriterien genannt, die Voraussetzung für eine erfolgreiche Quotierung darstellen:
1. Quoten müssen *realistisch* und *einlösbar* sein, müssen folglich je nach Hierarchiestufe und Anwendungsbereich individuell festgelegt werden. Ein Scheitern der Quotierung kann sich schnell als Bumerang für Frauen erweisen («es gibt ja nicht genügend Kandidatinnen», «Frauen wollen ja gar nicht...»).
2. Quoten müssen den speziellen Gegebenheiten in den einzelnen Branche und Qualifikationsstufen respektiv Gremien Rechnung tragen und haben eine Steigerung des Frauenanteils *in vertikaler und horizontaler* Richtung anzustreben.
3. Jede Quotenregelung verlangt *Kontrollmechanismen* (beispielsweise regelmässige Berichterstattungspflicht) und *Sanktionsmöglichkeiten,* sonst ist die Gefahr gross, dass sie programmatische Absichtserklärung bleibt.
4. Quoten verlangen eine *begleitende,* umfassende *Gleichstellungspolitik.* Sie sind *eine* Form der Frauenförderung und sind als isolierte Massnahme zum Scheitern verurteilt.

Anhang 2

Betriebliche Mustervereinbarung zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben

Grundsatz

Betriebs-/Personalkommission, die zuständige Gewerkschaft und Geschäftsleitung stimmen darin überein, dass die rechtliche Gleichstellung in der betrieblichen Wirklichkeit noch keine tatsächliche Gleichstellung bewirkt hat.
Somit ist beabsichtigt, mit folgender Betriebsvereinbarung einen Beitrag zur Verbesserung und Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Unternehmen zu leisten.

1. Bestandesaufnahme

1.1. Beschäftigungsverbote beziehungsweise -hindernisse:
Das Unternehmen (Betrieb) hat festzustellen, in welchen Abteilungen und an welchen Arbeitsplätzen Frauen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nicht beschäftigt werden dürfen.
1.2. Es sind jährlich zum gleichen Stichtag Statistiken zu erstellen, denen zu entnehmen ist,
a) in welchem prozentualen und absoluten Umfang Frauen in den einzelnen Abteilungen beschäftigt werden,
b) in welchen Lohn- und Gehaltsgruppen sie eingestuft sind,

c) wie ihre Beteiligung an den unterschiedlichen Funktions- und Verantwortungsstufen ist,
d) welchen Stand an Aus- und Weiterbildung sie haben und
e) wie sich das Verhältnis von Vollzeit- zur Teilzeitarbeit darstellt.
1.3. Das ermittelte Informationsmaterial ist mindestens jährlich zu aktualisieren und der Betriebs-/Personalkommission auszuhändigen, sowie der Gewerkschaft.

2. Zielsetzung

2.1. Es ist anzustreben, in allen Bereichen des Unternehmens eine angemessene und gleichgewichtige Besetzung von Männern und Frauen zu erreichen.
Zu diesem Zweck ist im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und der Betriebs-/Personalkommission/Gewerkschaft ein Plan für alle Bereiche und Arbeitsplätze des Unternehmens zu erstellen, in dem die angestrebte Quote der beschäftigten Frauen festgelegt wird. Dabei ist zu beachten, dass keine typischen Männer- oder Frauenabteilungen gebildet werden. Von diesem Grundsatz ist nur abzuweichen, soweit gesetzliche Vorschriften entgegenstehen.
2.2. Der Plan ist jährlich zu aktualisieren, um Fortschritte bei der gleichberechtigten Beschäftigung von Frauen festzustellen.
Soweit nur geringe oder keine Fortschritte zu vermerken sind, sind eine Ursachenanalyse anzufertigen und Massnahmen zur Abhilfe vorzuschlagen, die nur im Einvernehmen mit allen Beteiligten durchzuführen sind.

3. Massnahmen

3.1. Stellenausschreibungen sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen, es sei denn, die ausgeschriebene Stelle kann wegen gesetzlichen Vorschriften nicht mit einer Frau besetzt werden.
3.2. Soll eine Stelle, ohne dass ein Beschäftigungsverbot für Frauen besteht, ausnahmsweise nur für männliche Bewerber ausgeschrieben werden, kann dies nur mit Zustimmung der Betriebskommission/Gewerkschaft erfolgen.
3.3. Bei ähnlicher oder annähernd gleicher Qualifikation ist der Bewerberin der Vorzug vor dem Bewerber zu geben.
3.4. Eine interne Bewerberin ist bei vorhandener Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle der Vorzug vor externen Bewerbern zu geben.
3.5. Bei externen Bewerbungen dürfen Frauen nur abgelehnt werden, wenn sie gegenüber den männlichen Bewerbern eine deutlich schlechtere Qualifikation aufweisen.
3.6. Frauen, die auf eigenen Wunsch oder im Rahmen betriebsbedingter Massnahmen ausgeschieden sind, werden bevorzugt eingestellt. Sie gelten entsprechend den Ziffern 3.3. bis 3.5. als interne Bewerberinnen.

3.7. Das Unternehmen ist verpflichtet, die jeweilige Massnahme gegenüber der Betriebskommission/Gewerkschaft umfassend zu begründen.

4. Ausbildung

4.1. Bei der Auswahl von Auszubildenden sind Bewerbungen von Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.
4.2. Die erforderlichen Auswahlverfahren sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen.
4.3. Bei der Übernahme weiblicher Auszubildender sind die Ziffern 3.3. bis 3.5 anzuwenden.
4.4. Die betrieblichen Einrichtungen sind so zu getalten, dass Mädchen nicht daran gehindert sind, sich in Berufen gewerblich/technischer Ausbildung auszubilden.

5. Weiterbildung

5.1. Im Unternehmen sind in Übereinstimmung mit der Betriebs-/Personalkommission betriebliche Fort- und Weiterbildungsmassnahmen zu entwickeln. Im Rahmen dessen hat die Betriebs-/Personalkommission ein Vorschlagsrecht.
5.2. Die Teilnahme von Frauen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist auf allen betrieblichen Ebenen zu fördern, wobei verstärkt Frauen als Ausbildungsverantwortliche und Referentinnen einzusetzen sind.
5.3. Die Weiterbildungsveranstaltungen haben während der Arbeitszeit zu erfolgen. Es sind Blockkurse zu ermöglichen.

6. Wiedereingliederung nach zeitweiliger Beurlaubung und Unterbrechung

6.1. Frauen und Männer sind auf eigenen Wunsch bei der Geburt eines Kindes im Anschluss an den Muttterschaftsurlaub bis zur Dauer von 9 Monaten von der Arbeit – wenn auch ohne Vergütungsanspruch – ohne persönliche und berufliche Nachteile freizustellen.
6.2. Frauen und Männern, die infolge gesetzlicher und vertraglicher Vorschriften vorübergehend aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, muss ein gleichwertiger, zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden. Bei einem länger bezogenen Urlaub sind sie bei Fort- und Weiterbildungsmassnahmen zu berücksichtigen, um Nachteile bei der Berufsentwicklung zu vermeiden.
6.3. Soweit bei Frauen und Männern der Wunsch nach besonderer Arbeitszeitgestaltung (Teilzeitarbeit) besteht, ist diesem Wunsch im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.
6.4. Um zeitweilig ausgeschiedenen Frauen und Männern den Kontakt zum Berufsleben zu erhalten, sind ihnen im Falle betrieblichen Bedarfs

zeitweilige Beschäftigungen anzubieten, um insbesondere den Einsatz von Temporärangestellten zu vermeiden.

7. Berichtspflicht

Betriebs-/Personalkommission/Gewerkschaft und Geschäftsleitung beraten einmal jährlich zum gleichen Stichtag den Stand der Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung. Über den Stand ist an einer Betriebsversammlung zu berichten.

8. Schiedsstelle

Betriebs-/Personalkommission/Gewerkschaft und Geschäftsleitung bilden zur gütlichen Einigung über mögliche Streitigkeitn aus dieser Vereinbarung eine paritätische Schiedsstelle. Sie ist mit sechs Personen zu besetzen, wobei der Vorsitz einer Frau mit Befähigung zum Richteramt vorbehalten bleibt. Die Vorsitzende ist einvernehmlich zu bestellen.

9. Dauer der Vereinbarung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... 198. in Kraft. Sie kann frühestens zum ... 199. gekündigt werden.

Anhang 3

Namensverzeichnis der SGB-Verbände

SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
GBH	Gewerkschaft Bau und Holz
VBLA[1]	Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeitnehmer der Schweiz
GDP	Gewerkschaft Druck und Papier
SEV	Schweizerischer Eisenbahner-Verband
VHTL	Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel
SLB	Schweizerischer Lithographenbund
SSM	Syndikat Schweizerischer Medienschaffender
SMUV	Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband
VPOD	Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
PTTU	Union Schweizerischer Post-, Telefon- und Telegrafenbeamter
VSPB	Verband Schweizerischer Postbeamter
VSTTB[2]	Verband Schweizerischer Telefon- und Telegrafenbeamter
SVSW	Schweizerischer Verband der Seidenbeuteltuchweberei
GTCP	Gewerkschaft Textil Chemie Papier
VSZP	Verband des Schweizerischen Zollpersonals

[1] Ungefähr ein Drittel der Mitglieder des VBLA's sind in einem Unterverband organisiert: SCPV Schweizerischer Coiffeurpersonal-Verband

[2] Nach der Privatisierung von Radio-Schweiz, gründeten Mitglieder des VSTTB, welche in der Flugsicherung tätig sind, im Verlaufe des Jahrs 1988 einen eigenen Verband: VSFP Vereinigung des schweizerischen Flugsicherungspersonals