

<b>Zeitschrift:</b>	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
<b>Band:</b>	83 (1991)
<b>Heft:</b>	5
<b>Artikel:</b>	Dieser Erfolg war keine Eintagsfliege : die Frauenverantwortlichen aus fünf Gewerkschaften äussern sich
<b>Autor:</b>	Meier, Margrit / Gassmann, Rita / Kurz, Bettina
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-355371">https://doi.org/10.5169/seals-355371</a>

### 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:** 07.01.2026

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



Ganze Ga  
ab Freitc  
14. Juni  
08.00

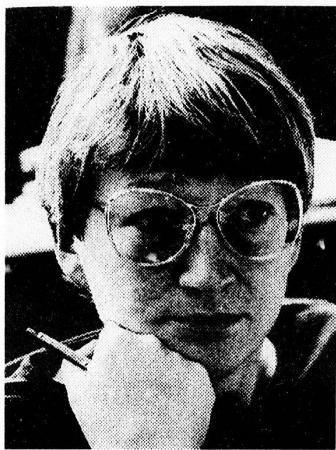
**Der Frauenstreik vom 14. Juni war unzweifelhaft ein grosser Erfolg für die Gewerkschaften und die Frauen. Aber wie geht's nun weiter? Wie reagieren die einzelnen Gewerkschaften, damit der neu erwachte Elan nicht wieder abstirbt? Wie wollen die Gewerkschaften die Frauen besser organisieren? Die «Gewerkschaftliche Rundschau» befragte dazu Frauenverantwortliche aus fünf Gewerkschaften.**

Foto: Anne Baltzer-Rohner

# Die Frage

**Der Frauenstreik vom 14. Juni war ein grosser Erfolg. Wird der Streik über den 14. Juni hinausweisen? Wenn ja, in welcher Form?**

## Die Antworten



Margrit Meier, Frauensekretärin  
des Schweizerischen  
Gewerkschaftsbundes (SGB)

Der Frauenstreik weist mit Sicherheit über den 14. Juni hinaus. An diesem Tag ist etwas passiert, was in diesem Ausmass niemand für möglich gehalten hätte: mit 500 000 mitwirkenden Frauen die grösste Demonstration in der Geschichte der Eidgenossenschaft. Warum dieser Erfolg, der mehr als ein Erfolg ist, nämlich ein richtiggehender Durchbruch? Der SGB hat zum Streik aufgerufen und damit ein Tabu gebrochen. Denn erstens streikt «mann» in der Schweiz nicht, sondern benimmt sich bitteschön wohlanständig. Und zweitens streikt «frau» schon gar nicht. Das wäre ja noch schöner! Sie, die eigene Ansprüche meistens rasch aufgibt, einer «höheren Sache» zuliebe – der Karriere des Ehemannes, dem Wohl der Kinder, der Harmonie am Arbeitsort – denkt plötzlich einmal zuerst an sich selber, an ihre Rechte und ihre ungenügende Stellung in der Gesellschaft. Unerhört!

Die Zeit ist offensichtlich reif gewesen für diesen landesweiten Frauenstreik. Die Frauen haben – landesweit – dabei ein Mittel entdeckt, das bisher Männern vorbehalten blieb: die Konspiration. In den einzelnen Betrieben begannen die Frauen, gemeinsame Sache zu machen, über ihre Rechte und Möglichkeiten zu diskutieren. Sie begannen, sich auf ihre gemeinsame Stärke zu besinnen. In den Dörfern und Städten das gleiche: regionale Frauenstreikkomitees bildeten sich. Und zwar in echt basisdemokratischer Weise: Die Frauen fanden zusammen und definierten auf ihre eigene Art, was sie unter Streik verstehen wollten und welche Ziele und Mittel für sie im Vordergrund standen. Hätte der SGB zu einer nationalen Demonstration aufgerufen (und das hat eine Zeitlang zur Debatte gestanden) – nie hätte das gleiche konspirative Ergebnis erreicht werden können.

Die Konspiration wird weitergehen. Auch das Bewusstsein der eigenen Stärke. Auch die Strasse haben die Frauen für sich entdeckt und die Macht, unsere heiligen Kühe, die sonst die Strassen beherrschen – die Autos –, aber auch die Tramzüge stillstehen lassen. Wenn frau will... Wenn frau will, hat dieser Streik bewirkt, dass sie sich ihres eigenen

Wertes in der Gesellschaft bewusster als je ist. Dass sie sich in Freiheit Freunde unter den Männern sucht – Arbeitspartner, Lebenspartner –, aber dass sie weiß, dass sie für ihre Stellung in der Gesellschaft keines Chefs, keines Ehemannes, keines Vaters bedarf.



Rita Gassmann, Präsidentin der Frauenkommission des SGB und Zentralsekretärin der Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL)

Der Erfolg des Frauenstreiks vom 14. Juni war mit Sicherheit keine Eintagsfliege. Ebenso sicher ist, dass die Gewerkschaften diesen Elan ausschöpfen müssen und ausschöpfen werden. Eine erste Konsequenz wird sein, dass in diesem Herbst die Verhandlungen mit den Arbeitgebern in Bezug auf die Lohngleichheit härter geführt werden müssen.



Foto: K. Rozsa

Bettina Kurz, Frauensekretärin des Verbandes des Personals der öffentlichen Dienste (VPOD)

Der Frauenstreik vom 14. Juni war ein Erfolg, und zwar in verschiedener Hinsicht. Da sind einmal die Diskussionen, die im Zusammenhang mit dem Frauenstreik geführt wurden. Diskussionen über real existierende Diskriminierungen, über Forderungen und Ziele, aber auch Diskussionen über Kampfformen und Mobilisierung. Diese Diskussionen haben bei Frauen und Männern viel an Bewusstseinsveränderung bewirkt. Erfolgreich war, vor allem in den lokalen Streikkomitees, die Zusammenarbeit unter verschiedenen Frauengruppen und -organisationen, Parteifrauen, Unorganisierten und Gewerkschaften. Auch das ist eine Erfahrung,

die in der zukünftigen Arbeit Folgen haben wird.

Und dann ist da der überwältigende Erfolg des 14. Juni selber. Über eine halbe Million Frauen, die sich in irgend einer Form am Streik beteiligt haben, die ihren Unmut, ihre Ungeduld und ihre Forderungen deutlich gemacht und die, grossteils zum erstenmal, Solidaritäts- und Widerstandserfahrungen gemacht haben.

All diese Erfolge waren keine Eintagsfliegen. Der Frauenstreik hat Prozesse ausgelöst, die nicht wieder rückgängig zu machen sind. Wir werden auf die mit dem Frauenstreik gewachsenen Frauennetze, auf

der sichtbar gewordenen Unzufriedenheit und auf der spürbar gewordenen Stärke aufbauen können. Hilfreich für unsere Weiterarbeit wird auch sein, dass das Wissen um die diversen Diskriminierungen, ihre Hintergründe und Zusammenhänge, sehr viel breiter geworden ist. Auch in den Gewerkschaften wird der 14. Juni Folgen haben. Wir haben mit dem Frauenstreik gezeigt, dass sich Frauen mobilisieren lassen. Wir haben gezeigt, dass wir mit provokativen, ungewohnten Vorgehensweisen und Aktionsformen etwas in Bewegung bringen können. Für einmal standen die Frauen und die Gewerkschaften im Zentrum des öffentlichen Interesses.

Der Frauenstreik hat zudem gezeigt, dass die Zukunft der Gewerkschaften weiblich ist, dass die Frauen in den Gewerkschaften ein Machtfaktor geworden sind. Die Stärke und das Potential der Frauen wird in der zukünftigen Gewerkschaftsarbeit nicht mehr ignoriert werden können, Gewerkschaftspolitik wird sich immer daran messen müssen, ob sie Chancengleichheit fördert. Konkret bedeutet das einerseits den Einsatz in Betrieben und Verwaltungen für Lohngleichheit, gleiche Aufstiegschancen, gegen sexuelle Belästigung, usw. Es bedeutet aber auch, dass sich die Gewerkschaften grundsätzlich mit Problemen wie der Arbeits-«teilung» zwischen Frauen und Männern oder dem Arbeitsbegriff auseinandersetzen müssen und dass Arbeit und Macht zwischen Frauen und Männern auch innerhalb der Gewerkschaften gerecht verteilt werden müssen. Den Kampf um Chancengleichheit werden die Gewerkschaften in Zukunft nicht mehr den Frauen allein überlassen können. Auch die Männer werden sich vermehrt für Gleichstellung engagieren und sich überlegen müssen, wie sie ihre eigene Rolle, ihre Privilegien, ihre Macht und ihre Ohnmacht miteinander hinterfragen können.



Catrina Demund, Frauensekretärin des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmerverbandes (SMUV)

Der 14. Juni war für die Frauenbewegung innerhalb und ausserhalb der Gewerkschaften ein grosser Erfolg und für die sich beteiligenden Frauen ein überwältigendes Erlebnis. Die im Vorfeld in der Öffentlichkeit geführten hitzigen Diskussionen über Sinn und Unsinn eines Frauenstreiks haben bei vielen Frauen und auch bei Männern ein ganz neues Bewusstsein geschaffen. Die Gleichstellung von Frau und Mann wurde neu besprochen und bewertet. Dabei blieb die Diskussion offen und damit auch interessant. Die Medienberichterstattung war äusserst informativ, was eine Sensibilisierung breiter Bevölkerungsschichten für die Diskriminierung der Frau möglich machte. Aus diesem

neuen Bewusstsein heraus entstand eine Welle der Solidarität, wie niemand sie für möglich gehalten hätte. Frauen sind an diesem Tag für ihre Rechte im wahrsten Sinn des Wortes eingestanden. Sie sind aus ihrem Schweigen hervorgetreten und haben eindrücklich für ihre Anliegen demonstriert. Die Schweiz stand an diesem 14. Juni ganz im Zeichen der Frauen.

Der Frauenstreik ist vorbei. Wir sind wieder zur Tagesordnung zurückgekehrt, und doch ist nichts mehr wie vorher. Unser Engagement für die Sache der Frau hat ein ganz anderes Gewicht bekommen. Plötzlich ist da eine halbe Million Frauen, die für die gleichen Ziele einstehen. Vielleicht war das schon vor dem Frauenstreiktag der Fall, aber mit dem wichtigen Unterschied, dass wir es jetzt wissen. Dieses Wissen gibt Mut und Zuversicht und lässt unsere Forderungen in einem ganz neuen Licht erscheinen.



Benni Beckmann, Redaktorin  
bei der Gewerkschaft Bau und  
Holz (GBH)

Der 14. Juni hat bewiesen, was wir alle schon immer wussten, aber nicht beweisen konnten: Es gibt Frauensolidarität, die quer durch alle Schichten und Altersgruppen geht. Das ist für mich persönlich der grösste Erfolg des 14. Juni. Es gilt nun, im Alltag diese Solidarität zu leben und sich niemals entmutigen zu lassen. Selbstverständlich ist das nicht (nur) die Aufgabe der Gewerkschafterinnen, sondern aller Frauen.

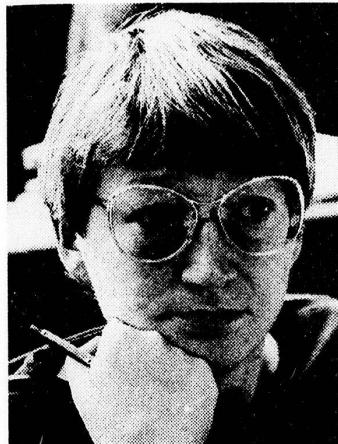
Der 14. Juni geht tagtäglich und in allen Bereichen weiter. Der Gedanke, dass der Frauenstreik wiederholbar wäre (dann bestimmt in einer härteren Gangart) gibt Vertrauen, gewisse Dinge als selbstverständlich vorauszusetzen und

militanter und ungeduldiger Veränderungen zu fordern. Der 14. Juni hat für unser Land deutlich manifestiert: die Geduld der Frauen ist zu Ende.

# Die Frage

**Welche frauenspezifischen Ziele setzt Du bzw. Deine Organisation bis zum 1.1.1995? Welche Mittel setzt Ihr ein, diese Ziele zu erreichen?**

## Die Antworten



Die frauenspezifischen Ziele des SGB sind bekannt. Der SGB-Kongress vom 18.–20. Oktober 1990 in Interlaken hat sie unter dem Titel «Positive Aktionen – eine innergewerkschaftliche Strategie zur Gleichstellung von Frau und Mann» beschlossen. Der SGB fordert die aktive Öffnung seiner Verbände gegenüber den Frauen. Frauen sind immer als Frauen anzusprechen, und ihre Stellung innerhalb der Gewerkschaften ist zu stärken.

Frauenanliegen sind in den Aktionsprogrammen der Verbände als Prioritäten aufzuführen und in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern auch prioritär zu vertreten. Frauen sind wenn möglich durch Frauen zu betreuen. Alle Verbände richten Frauenkommissionen ein, die direktes Antragsrecht an die Entscheidungsgremien erhalten sowie die Möglichkeit, selbständig öffentlich aufzutreten. Gewerkschaftliche Frauenberatungsstellen sind einzurichten. Der Anfang ist mit der unentgeltlichen Rechtsberatung gemacht worden, die alle Gewerkschaftsbünde jenen Frauen angeboten haben, die Fragen im Zusammenhang mit dem Frauenstreik stellten.

Die Gewerkschaften bauen ihr Weiterbildungsangebot für Frauen aus. Für den Anteil der Frauen in den Beschlussgremien der Gewerkschaften und in ihren leitenden Positionen stellen sich die Gewerkschaften quantitative Mindestziele, die je nach Ausgangslage ihre Stellung verbessern. Der SGB und die Verbände setzen sich für eine neue Arbeitsaufteilung zwischen Frauen und Männern im privaten Bereich ein, insbesondere durch Bildung, Öffentlichkeitsarbeit und politische Stellungnahmen. Mit dem Aufruf zum landesweiten Frauenstreik hat der SGB einen Anfang gemacht.

Weiteres frauenspezifisches Ziel des SGB und seiner Verbände: die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann durch das Mittel der Gesamtarbeitsverträge. Auch da hat der Kongress von Interlaken eine gewerkschaftliche Strategie verabschiedet, die künftig wegleitend sein wird. In jedem GAV gehört der Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter ausdrücklich verankert, damit er auch der vertraglichen

Schiedsgerichtsbarkeit untersteht. Ein Kündigungsverbot ist im GAV festzuschreiben, das die auf Diskriminierung klagende Frau vor Repressalien schützt, usw. Schliesslich sind sich die Gewerkschaften bewusst, dass sie nicht nur ArbeitnehmerInnen-Vertretung sind, sondern in ihren eigenen Sekretariaten und Verwaltungen auch in der Rolle der Arbeitgeberin stecken. Auch für Angestellte in den Gewerkschaftssektariaten stellen wir eine weitgehende geschlechtshierarchische Arbeitsteilung fest. Männer sind meist politische Sekretäre oder Sachbearbeiter, weibliche Angestellte haben vielfach zudienende, ausführende Funktion. Der SGB-Kongress von Interlaken hat den Gewerkschaften deshalb zum Ziel gesetzt, die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in den Sekretariaten aufzuweichen und Laufbahnmöglichkeiten namentlich für die beschäftigten Frauen zu schaffen.



stellen aufzugliedern.  
weibliche Funktionärinnen

Der Kongress des VHTL hat im September Positive Aktionen zur Förderung der Frauen verabschiedet. Mit einem ganzen Bündel von Massnahmen wollen wir so die betriebliche, aber auch die innergewerkschaftliche Stellung der Frau stärken. Unsere Zielsetzung geht dahin, bis zum Jahr 1995 10 000 weibliche Mitglieder zu haben. Zudem soll bis zu diesem Zeitpunkt eine 100%-Stelle für eine Frauenbeauftragte in unserer Gewerkschaft geschaffen werden. Möglich wäre es auch, diese Stelle in mehrere Teilzeit-Sodann werden wir uns bemühen, vermehrt



Am Verbandstag vom 26. bis 29. Juni 1991 haben wir als VPOD deutlich gemacht, dass wir den Frauenstreik als Auftakt verstehen, als Ausgangspunkt für eine gewerkschaftliche Offensive. Diese Absicht wurde nicht nur verbal bekannt, sondern fand auch Ausdruck in einem Antrag der Frauen. Der Verbandstag beschloss, dass sich der VPOD in den nächsten vier Jahren prioritär für Chancengleichheit von Frauen und Männern in Betrieben, Verwaltungen, Familie und Gesellschaft sowie innerhalb der Gewerkschaft einsetzen muss. Sektionen und Verbandskommissionen sind nun aufgefordert, einen «Aktionsplan Chancengleichheit» für die nächsten vier Jahre zu erstellen, Ziele zu setzen und Aktionsmittel zu definieren. Dabei werden wir die im Zusammenhang mit dem Frauen-

streik gemachten Erfahrungen nutzen. Wir werden vom Verbandssekretariat methodische und inhaltliche Unterstützung für die Ausarbeitung und Umsetzung der Aktionspläne zur Verfügung stellen. Wir werden jedoch die Schwerpunkte so offen setzen, dass die Gruppen, Sektionen und Kommissionen genügend Raum haben, die für sie angemessenen Ziele, die für sie aktuellen Forderungen und die für sie sinnvollen Vorgehensweisen zu wählen.



Der 14. Juni hat auch gezeigt, dass Frauen mobilisierbar sind. Wir müssen Formen finden und Themen aufgreifen, von denen Frauen sich angesprochen fühlen, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Unser Ziel muss die Erhöhung des Organisationsgrades in unseren Branchen sein, um die Vertretung der Frauen in den Leitungsgremien unserer Verbände adäquat zu garantieren und damit für Frauen attraktiver zu werden.



Die Lage in der GBH ist ja bekannt. Von 125 000 Mitgliedern sind rund 1500 Frauen. Das entspricht nicht einmal einem Anteil von zwei Prozent. Das müsste nicht sein und ist bestimmt keine mangelnde Organisationswilligkeit der Frauen. In den Baunebenberufen und im Reinigungsgewerbe, um nur zwei Beispiele zu nennen, wären genügend Frauen zu motivieren. Ich behaupte jedoch, dass die Frauen für die GBH als zu rekrutierende Kolleginnen gar nicht existieren. Der männlich dominierten GBH kam es gar nicht in den Sinn, auch die Frauen für die Gewerkschaft zu gewinnen. Die GBH-Kollegen waren die Platzhirsche und haben in der Vergangenheit diese Position weidlich genossen. Zuweilen auch verteidigt, wenn eine Kollegin es wagte, in ihr Revier einzudringen. Ich sage ausdrücklich «in der Vergangenheit», denn es hat ein Umdenken, ein Lernprozess, stattgefunden. Dies schon vor dem 14. Juni. Doch weil in der Vergangenheit praktisch nichts für die Frauen getan wurde, stehen wir in der gewerkschaftseigenen Frauenarbeit erst am Anfang. Unser dringlichstes Anliegen ist die Schaffung der Stelle einer Frauensekretärin sowie die Ausbildung der Sekretariatsangestellten zu Ansprechpartnerinnen für Frauen. Beide Bereiche sind auf gutem Wege. In alle unsere Pläne und Strategien müssen wir miteinbeziehen, dass die die GBH und GTCP mit grosser Wahrscheinlichkeit fusionieren werden.

In der neuen Gewerkschaft wird sich die Position der Frauen signifikant verändern. Doch müssen die wichtigen frauenspezifischen Vorhaben gemeinsam mit den GTCP-Kolleginnen angegangen werden.

Wenn das Datum vom 1.1.95 genannt wird, an dem unsere Ziele erreicht sein werden, so möchte ich folgende nennen:

– Aus allen GAV sind Artikel, die Frauen benachteiligen (B-Löhne usw.), verschwunden.

– In speziellen Paragraphen sollen möglichst über das gesetzlich vorgeschriebene Minimum hinaus Regelungen zu Schwangerschaft und Elternurlaub verankert sein.

Dieses Ziel zu erreichen, wird Gegenstand der Vertragsverhandlungen mit den Arbeitgebern sein.

## Die Frage

**Sind Massnahmen vorgesehen, um Frauen in einem Bereich Eures Rekrutierungsgebietes, wo sie zu schwach vertreten sind, besser zu organisieren?**

## Die Antworten



Die Rede ist von der «Begrünung der Gewerkschaftswüsten». Eine solche Wüste ist der Umstand, dass die Gewerkschaften noch zu wenig auf übliche Frauenbiographien ausgerichtet sind. Frauen haben ja oft Brüche in der Berufslaufbahn und sind als Hausfrauen im traditionellen gewerkschaftlichen Denken und Organisieren zuwenig vorgesehen. Ich bin allerdings zuversichtlich, dass sich das ändern wird.



Unmittelbar vor und nach dem 14. Juni war das Interesse des Verkaufspersonals für die VHTL überwältigend. Nach dem 14. Juni meldeten sich bei uns Hunderte von Verkäuferinnen, zeigten Interesse für die Gewerkschaft. Hier werden wir einhaken. Zudem werden wir Missstände in Problemerufen anprangern. Für das Kioskpersonal haben wir dies bereits getan, übrigens mit einem guten Echo in der Presse. Weitere Werbemaßnahmen, um in Gewerkschaftswüsten einzudringen, sind geplant. Zum dritten haben

wir neues Werbemateriel für das Verkaufspersonal erstellt. Grösstes Interesse findet dabei die Frage der Ladenöffnungszeiten. Wir sprechen aber auch die Problemkreise Lohn, Verkauf, Mutterschaft, Teilzeitarbeit usw. an. Schliesslich werden wir Frauenveranstaltungen auch so gestalten, dass sie den Frauen entsprechen.



Die Spitalbewegung ist ein äusserst positives Beispiel dafür, wie wichtig der Aufbau und die Unterstützung von Forderungsbewegungen in einzelnen Bereichen durch die Gewerkschaften ist. Durch das konkrete Engagement, durch die Bereitschaft, spezielle Mittel zur Verfügung zu stellen (Werbestellen), und durch die Zusammenarbeit mit andern Gewerkschaften und mit Berufsverbänden, ist es einerseits gelungen, einige Forderungen zumindest teilweise durchzusetzen (Löhne, Zeitbonus). Parallel dazu hat

sich der VPOD als offene, lebendige, kämpferische und kompetente, auch für Frauen attraktive Gewerkschaft profilieren können. Ähnlich wie im Gesundheitsbereich arbeiten auch in der Verwaltung und in Büros viele Frauen, von denen nur wenige im VPOD organisiert sind. Hier soll in den nächsten Jahren ein neuer Schwerpunkt gesetzt werden.



Der Gesamtarbeitsvertrag der Uhrenindustrie, wo 50% der Beschäftigten Frauen sind, enthält keine diskriminierenden Punkte mehr. Er beinhaltet einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen und eine Abkoppelung der Schwangerschaft und Niederkunft von der Krankheit. Diese Verhandlungsresultate müssen bekannt gemacht werden. Sie sind eine Grundlage für die Werbung von Frauen als Mitglieder.



Wie schon in Frage 2 kurz angesprochen, existiert in der GBH ein Projekt «Ansprechpartnerin in den Sektionen». Es liegt praktisch für einen Pilotversuch bereit. Damit soll erreicht werden, die arbeitenden Frauen in allen unseren Rekrutierungsbereichen anzusprechen und zu organisieren.

Die GBH besitzt gesamtschweizerisch etwa 58 Sektionen mit gut ausgebauten Infrastrukturen. Dort arbeiten weit über 100 Sekretariatsangestellte. Und diese möchten wir in einer Grund-

ausbildung und kontinuierlichen Weiterbildung zu Frauenfunktionäinnen, das heisst zu Ansprechpartnerinnen für Frauen ausbilden.

Wir sind gewiss, dass damit – natürlich nicht von einem Tag auf den andern – die Frauenpräsenz in der GBH steigen wird. Denn wenn eine Frau weiss, dass sie auf der Sektion eine Kollegin findet, die sie beraten und ihr helfen kann, so wird sie auch kommen.