

DOSSIER NR. 70

---

11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2009

## **Vereinbarkeit jetzt!**

**Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma!**



## Inhalt

<b>Vorwort .....</b>	<b>5</b>
<b>Sechspunkte–Manifest .....</b>	<b>7</b>
1 Standards für gute Arbeit und für familienverträgliche Arbeitszeiten .....	9
2 Gesellschaftlich notwendige, unbezahlte Arbeit in GAV und Personalreglementen anerkennen und berücksichtigen .....	10
3 Diskussion über Arbeitszeit und Sozialversicherungen wieder aufnehmen .....	11
4 Gesetzliche Regelungen verbessern .....	12
5 Familienergänzende Kinderbetreuung: Eine öffentliche Aufgabe .....	14
6 Betreuung von Pflegebedürftigen: Ein Thema für die Gewerkschaften .....	15
<b>Resolutionen .....</b>	<b>16</b>
1 Schluss mit sexueller Belästigung .....	16
2 Die Frauen zahlen die Krise nicht .....	17
3 Aufruf zur Frauendemo vom 13. März 2010 in Bern .....	18
4 Fairness im Detailhandel: Ladenschlusszeiten statt Ladenöffnungszeiten .....	19
5 Keine Arbeit auf Abruf – Stopp mit unsicheren Arbeitsverhältnissen! .....	19
6 Die Frauen in der Schweiz werden immer noch diskriminiert! .....	20
7 Skandal bei der Lohngleichheit .....	21
8 Diskussion über Arbeitszeit und Sozialversicherungen wieder aufnehmen .....	21
<b>Weitere Anträge .....</b>	<b>23</b>
1 Für eine geeignete öffentliche Kampagne am 14. Juni 2011 .....	23
2 Analyse über die frauenspezifischen Auswirkungen der aktuellen Krise .....	23
3 Gesundheitsschutz, Arbeitsmedizin für Frauen in der Arbeitswelt .....	24
4 Eine angemessene Vertretung von Frauen im SGB-Präsidialausschuss .....	24
<b>Berichte aus den Ateliers .....</b>	<b>25</b>
1 Arbeitsmodelle – Wie familienverträglich sind sie? .....	25
2 Arbeitszeitverkürzung : Strategie und flankierende Massnahmen .....	27
3 Elternurlaub unter der Lupe .....	29
4 „Work & Care“ - Erwerbsarbeit und Pflege vereinbaren .....	31
<b>Kongressbericht: Unbezahlte und bezahlte Arbeit besser vereinbaren können .....</b>	<b>33</b>
<i>Rita Torcasso, Journalistin</i>	
<b>1959-2009: 50 Jahre SGB-Frauenkommission: Am Anfang war die Lohngleichheit .....</b>	<b>36</b>
<i>Natalie Imboden</i>	
<b>Programm SGB-Frauenkongress .....</b>	<b>40</b>



## Vorwort

Der 11. SGB-Frauenkongress mit rund 240 Delegierten und Gästen fand am 20./21. November 2009 in Bern statt. Schwerpunkt war eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Mit dem Slogan „Vereinbarkeit Jetzt! Schluss mit dem Zeitdilemma!“ wurde ein deutlicher Akzent gesetzt.

Im Zentrum des Kongresses stand das Sechspunkte-Manifest (siehe Seite 7), das der Kongress nach einer intensiven Debatte einstimmig verabschiedete. Die Gewerkschafterinnen fordern auf, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit als wichtiges Ziel festzulegen und die im Manifest enthaltenen Massnahmen und Forderungen umzusetzen.

Die in diesem Dossier dokumentierten Ateliers (siehe Kapitel Atelier) boten den Teilnehmenden Gelegenheit die Hauptreferate (siehe Kapitel Kongressbericht) zu vertiefen sowie Modelle der Elternzeit zu diskutieren. In einem weiteren Atelier wurden die gewerkschaftlichen Perspektiven zum Thema Angehörigenpflege diskutiert. Verabschiedet wurden mehrere Resolutionen (siehe Seite 16) und weitere Anträge (siehe Seite 23), die nicht Teil des Sechspunkte-Manifestes sind.

Der Kongress bot einen würdigen Rahmen, das 50 Jahr-Jubiläum der SGB-Frauenkommission zu feiern. Der Rückblick (siehe Seite 36) zeigt, dass Gewerkschaftsfrauen immer wieder wichtige sozialpolitische Forderungen durchgebracht haben. Am entsprechenden Jubiläumssapéro speziell begrüßen durften wir Helga Kohler, ehemalige Präsidentin der SGB-Frauenkommission und erste Vizepräsidentin des SGB, und Ruth Dreifuss, ehemalige SGB-Zentralsekretärin. Sie gab uns ihr Erfolgsrezept mit auf den Weg: „Kampf und Toleranz“.

Christina Werder  
SGB Zentralsekretärin für Gleichstellungspolitik



## Sechspunkte–Manifest

verabschiedet am 11. SGB-Frauenkongress vom 20.-21. November 2009

### Einleitende Bemerkungen

Die Familienvorstellungen wandeln sich stetig. Vorherrschend ist in der Schweiz nach wie vor diejenige Familienform, welche aus Mutter, Vater und einem Kind, oder mehreren Kindern besteht. In den letzten Jahrzehnten hat die Anzahl anderer Familienformen zugenommen. Einelternhaushalte, nicht verheiratete Lebensgemeinschaften, Menschen, die Lebensgemeinschaften eingehen, aber nicht zusammenleben, Lebensgemeinschaften, in denen Kinder verschiedener Abstammung mit Erwachsenen zusammenleben, Patchwork- und Fortsetzungsfamilien: all das sind auch Familienformen. Unter „Familienarbeit“ verstehen wir im folgenden nicht nur Hausarbeit wie Putzen, Kochen sondern auch die Fürsorge/Care für Andere.

### Erwerbsarbeit und Familienaufgaben sind nicht vereinbar

Immer mehr Frauen sind erwerbstätig. Im Jahr 2009 waren in der Schweiz 73.8% der Frauen (zwischen 15 und 64 Jahren) erwerbstätig, bei den Frauen mit Kindern zwischen 7 und 14 Jahren waren es sogar 80.2 % (SAKE 2009<sup>1</sup>). Doch weder die Arbeitsbedingungen noch die familiäre Arbeitsteilung halten mit dieser Entwicklung mit. Frauen machen nach wie vor den grössten Teil der unbezahlten, häuslichen Arbeit, und die Bedingungen am Arbeitsmarkt nehmen keine Rücksicht auf diese Situation. Erwerbs- und Betreuungsaufgaben sind daher heute für die meisten Frauen nur mit grossem Aufwand und Stress zu vereinbaren. Die Frauen sind mit auseinander driftenden Ansprüchen konfrontiert, die sie in der täglichen Wirklichkeit kaum vereinbaren können.

### Fehlende Vereinbarkeit verhindert die Gleichstellung

Erwerbs- und Familienarbeit ist noch lange nicht gerecht auf beide Geschlechter verteilt. Da Frauen den Grossteil der unbezahlten Arbeit leisten, arbeiten sie häufig Teilzeit. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten mit einem Pensum von weniger als 90 Prozent sind Frauen. Und schlecht bezahlte Stellen sind zu fast 70 Prozent von Frauen besetzt. Das führt zu finanziellen Einbussen, die sich bis ins Alter fortsetzen. Auch Lohngleichheit gibt es noch nicht: Frauen verdienen im Mittel noch immer 19,3 Prozent weniger als Männer.

Schlechtere Löhne, Teilzeitarbeit und horrenden Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung tragen dazu bei, dass die bestehende Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zementiert und eine partnerschaftliche Rollenteilung verhindert wird.

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist eine Herausforderung für Frauen und Männer; soll sie gelingen, ist eine grundsätzliche Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit notwendig.

---

<sup>1</sup> BfS. Sake 2009. Erwerbstätigenquoten der Frauen nach Nationalität, Altersgruppe und Familientyp

## **Arbeitgeber und Gesetzgeber müssen der Situation erwerbstätiger Frauen Rechnung tragen**

Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen geht von einer Arbeitskraft aus, die rund um die Uhr zur Verfügung steht. Auch die Bestimmungen aus Arbeitsrecht und Sozialversicherungen sind auf Vollzeitarbeitende ausgerichtet. Viele Frauen finden so keine zufrieden stellende Arbeitssituation vor; sie sind nicht ihrer Ausbildung und Erfahrung entsprechend beschäftigt und bei der sozialen Absicherung diskriminiert. Die Arbeitgeber sind gefordert, insbesondere der Situation von Frauen und Männern mit Betreuungsaufgaben Rechnung zu tragen, sonst gehen ihnen wichtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verloren.

## **Die Gewerkschaften müssen die Situation der Frauen in den Mittelpunkt ihrer Politik rücken**

Die Gewerkschaften orientieren sich vielfach nach wie vor am Modell des männlichen Vollzeitverdieners bzw. am Konzept von Ernährerlohn und Zuverdienst. Die Arbeitssituation der Frauen findet nur zögerlich Berücksichtigung, obwohl sich mehr und mehr Frauen gewerkschaftlich organisieren und der Frauenanteil in der Mitgliedschaft wächst. Es ist dringlich, dass die Realitäten der heutigen Arbeitswelt stärker Berücksichtigung finden und dass Frauen in den Mittelpunkt der Gewerkschaftsarbeit rücken. Die Frage, wie Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeiten ermöglicht werden kann, ist allerdings keineswegs eine „Frauenfrage“, sondern betrifft auch Männer und erfordert von diesen ein Engagement. Daher werden mit engagierten Männern und Bewegungen Allianzen geschmiedet.

## **Es braucht konkrete Massnahmen gegen das Zeitdilemma. Frauen fordern Vereinbarkeit jetzt!**

Um eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben zu erreichen, braucht es Massnahmen auf drei Ebenen:

**Zeit:** Es braucht eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit und eine Umverteilung der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern. Es braucht familienverträgliche Arbeitszeiten im Betrieb, aber auch Auszeiten wie Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub. Wichtig ist auch der Vollzug von Artikel 36 des Arbeitsgesetzes, der den Umgang mit ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten regelt.

**Geld:** Es braucht neben existenzsichernden Löhnen, der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau für gleichwertige Arbeit auch Transferzahlungen wie Familienzulagen.

**Infrastruktur:** Es braucht angepasste Schulmodelle (Tageschulen, Blockzeiten) und genügend bezahlbare Infrastrukturen für die familienergänzende Kinderbetreuung mit pädagogischen Konzepten und ausreichend Personal mit qualifizierter Ausbildung. Ebenso braucht es den Ausbau von Tagesstrukturen und Spitex für die Betreuung von alten und pflegebedürftigen Menschen.

Wir fordern:

- dass die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit in den kommenden Jahren zu einem wichtigen Ziel der Gewerkschaftsarbeit wird, welches auf vertraglicher wie auf politischer Ebene vorrangig verfolgt wird.
- dass für die Erreichung der Vereinbarkeit die im folgenden Manifest vorgeschlagenen Massnahmen umgesetzt werden.



## 1 Standards für gute Arbeit und für familienverträgliche Arbeitszeiten schaffen

Es ist offensichtlich: Frauen leisten immer mehr Erwerbsarbeit. Aber schlecht bezahlte und unsichere Stellen sind etwa zu 70 Prozent von Frauen besetzt. Teilzeitarbeit, tiefe Einkommen, prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen sind ein weibliches Phänomen. Teilzeitanstellungen und prekäre Beschäftigungen sind besonders durch unplanbare Arbeitszeiten charakterisiert. Kleinere Teilzeitanstellungen gehen oft mit regelmässiger Überstundenarbeit einher. Teilzeit- und prekär Beschäftigte sind häufig Kapazitätspuffer. Oft sind sie keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt.

Für viele Frauen ist Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie nur dank Teilzeitarbeit möglich. Die Schwierigkeit, beides zu vereinbaren, zwingt Frauen zu «atypischen Arbeitszeiten». Diese sind aber alles andere als familienfreundlich, wie die Beispiele der Abend- und Wochenendarbeit zeigen.

Darüber hinaus zementiert die Teilzeitarbeit der Frauen die traditionelle Rollenverteilung. Das herkömmliche männliche Ernährermodell wird abgelöst durch ein «modernisiertes Ernährermodell», bei dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet. Das geht zu Lasten der Frauen. Keineswegs aus freiem Willen übernehmen sie häufig Teilzeitarbeit, sondern vielmehr notgedrungen. Dabei nehmen sie die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile in Kauf, insbesondere in Bezug auf die sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Wenn die Partnerschaft aufgelöst wird, führt dieser Mangel oft in die Armutsfalle.

Deshalb gehören Teilzeitarbeit, flexible und prekäre Arbeitsverhältnisse mit all ihren Facetten ins Zentrum der Gewerkschaftspolitik.

### Massnahmen / Forderungen

- 1.1. Der SGB und seine Verbände setzen sich für Arbeitszeiten und eine Arbeitsorganisation für Frauen und Männer ein, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Leben im weitesten Sinn (Familie, soziales Beziehungsnetz, politische und gesellschaftliche Tätigkeiten usw.) zulassen.
- 1.2. Der SGB arbeitet Standards für qualifizierte und angemessen entlohnte Arbeit aus und setzt sich für deren Verbreitung und Beachtung ein. Er arbeitet zuhanden der Verbände einen Leitfaden für GAV-Verhandlungen aus, der insbesondere die Gleichstellung der Frauen berücksichtigt.
- 1.3. Der SGB engagiert sich für branchenübergreifend festgelegte Mindestlöhne, die in GAV geregelt werden und sich an den Reallöhnen orientieren. Der SGB engagiert sich für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes.
- 1.4. Sogenannte Frauenberufe müssen aufgewertet werden, und die Frauenlöhne müssen steigen.
- 1.5. Der SGB engagiert sich für branchenübergreifende Aus- und Weiterbildungsprogramme für Frauen, die der spezifischen Situation und den Bedürfnissen der Frauen Rechnung tragen; die aber auch als Standards gelten und in GAV geregelt werden. Alle Frauen sollen auf Aus- und Weiterbildungsprogramme Anspruch haben, ob sie einem oder keinem GAV unterstellt sind. Damit sollen Frauen bessere Zukunftschancen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Der SGB und seine Verbände überprüfen ihre eigenen Ausbildungsangebote sowie die Angebote der paritätischen Institutionen.

- 1.6. Der SGB fordert ein Recht auf (gleich) bezahlte Erwerbsarbeit, auch in Krisenzeiten.

## **2 Gesellschaftlich notwendige, unbezahlte Arbeit in GAV und Personalreglementen anerkennen und berücksichtigen**

Frauen leisten heute einen grossen Teil der gesellschaftlich notwendigen unbezahlten Arbeit, vielfach neben der Erwerbsarbeit. Für unbezahlte Arbeit investieren Frauen 32 Stunden, Männer nur 19 Stunden pro Woche. Erwerbstätige und allein erziehende Mütter mit Vorschulkindern leisten über 50 Stunden Haus- und Familienarbeit (SAKE 2007). Neben der Haushaltsarbeit und der Betreuung und Erziehung von Kindern wird heute die Pflege von hilfsbedürftigen Angehörigen (Eltern, Ehepartnern, anderen Verwandten) immer wichtiger. Diese Tatsache wird von den Unternehmen meist nicht berücksichtigt.

Die Mehrfachbelastung hat Folgen für die Frauen. Insbesondere die damit verknüpfte Teilzeitarbeit (in der Schweiz arbeiten 58% der Frauen Teilzeit, gegenüber 12% der Männer) führt zu schlechteren Karriereaussichten, niedrigeren Löhnen und später niedrigeren Renten.

Die Tatsache, dass viele Menschen notwendige Betreuungsarbeiten leisten, muss in Gesamtarbeitsverträgen und Personalreglementen ausdrücklich anerkannt und berücksichtigt werden. GAV sollen zudem grundsätzlich Verbesserungen gegenüber den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen bringen (insb. Art 36 ArG). Insbesondere braucht es familiengerechte Regelungen zur Arbeitszeit, Planbarkeit, eine verbesserte Umsetzung des Rechts auf Kurzabsenzen bei der Betreuung kranker Kinder sowie zusätzliche Freitage für Personen mit Betreuungsaufgaben (z.B. Pflege älterer Angehöriger). Zudem müssen ausserberuflich erworbene Qualifikationen bei der Einstufung und Entlohnung systematisch anerkannt werden.

### **Massnahmen / Forderungen**

- 2.1. Die Verbände erklären ab 2010 die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu einem vorrangigen Thema in den Vertragsverhandlungen. Die Verbände legen die Ziele für ihre Branchen fest und setzen sie in den kommenden Verhandlungen um.
- 2.2. Folgende Massnahmen stehen dabei im Vordergrund:
  - 2.2.1. Ausbau des Mutterschaftsurlaubes auf 18 Wochen (100% bezahlt), Einführung und Ausbau eines mehrwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaubes; Umsetzung des Rechts auf Stillzeiten während der Arbeitszeit (Art. 35a Absatz 2 ArG und Art. 60 Abs. 2 ArgV).
  - 2.2.2. Einführung eines Rechts auf den gleichen Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub, sofern die Mutterschaftspause ein Jahr nicht übersteigt (Garantie des bisherigen Arbeitsplatzes).
  - 2.2.3. Einführung des Rechts auf eine (vorübergehende) Reduktion der Arbeitszeit auf Grund von Betreuungsaufgaben. Damit dies nicht zu Lasten der anderen Arbeit-

nehmenden geht, müssen Vorkehrungen wie z.B. StellvertreterInnenregelungen getroffen werden.

- 2.2.4. Umsetzung des Rechts auf bezahlte Kurzabsenzen von bis zu 3 Tagen bei Krankheit oder Unfall der Kinder oder Familienangehörigen (pro Fall).
- 2.2.5. Einführung zusätzlicher bezahlter Freitage bei Betreuungsaufgaben (in Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern, schulischen Verpflichtungen, Pflege Angehöriger).
- 2.2.6. Einführung des Rechts auf bezahlten Urlaub bei längerer Krankheit und Unfall der Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger.
- 2.2.7. Das Recht auf planbare Arbeitszeiten, die mit Familienpflichten und mit den Öffnungszeiten von Krippen und Schulen vereinbar sind, z.B. das Recht auf mit den Krippentagen kompatible feste Arbeitstage (bei Teilzeit, Arbeit im Stundenlohn, Arbeit auf Abruf).
- 2.2.8. Einführung eines Rechts auf Weiterbildung auch bei Teilzeitarbeit.
- 2.3. Zusätzlich zu den Verbesserungen der Vereinbarkeit im engeren Sinn entwickeln die Verbände Ziele, wie die Regelungen zu Teilzeit, Überstunden- und Überzeit, Weiterbildung und beruflicher Förderung diskriminierungsfrei auszugestaltet sind.
- 2.4. Ausserberuflich erworbene Qualifikationen – insbesondere Familienarbeit – müssen bei der Einstufung und Entlohnung systematisch anerkannt werden.

### **3 Diskussion über Arbeitszeit und Sozialversicherungen wieder aufnehmen**

Es ist notwendig, dass die Diskussion um die Wochenarbeitszeit wieder aufgenommen wird. Männer und Frauen leisten zusammengerechnet jeweils (je nach Familiensituation und Alter der Kinder) ca. 60 – 70 Stunden Arbeit pro Woche, wobei Frauen deutlich mehr Haus- und Familienarbeit leisten und Männer deutlich mehr Erwerbsarbeit. Männer müssen in Zukunft vermehrt Haus- und Familienarbeit leisten, damit die unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt wird. Das ist nur möglich, wenn die Wochenarbeitszeit drastisch verkürzt wird. Eine Verkürzung auf 30 bis 35 Stunden ist zwingend.

Ausserdem muss die unbezahlte Arbeit gesellschaftlich anerkannt und umfassend ins System der sozialen Absicherung integriert werden.

#### **Massnahmen / Forderungen**

- 3.1. Die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung wird im SGB und den Verbänden in der Gleichstellungsperspektive wieder aufgenommen. Es werden Modelle erarbeitet zum Thema Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit.
- 3.2. Der SGB und die Verbände entwickeln Arbeitszeitmodelle die auf eine Umverteilung bezahlter und nicht bezahlter Arbeit abzielen und die es Personen mit Betreuungspflichten gestatten, ihren Pflichten nachzukommen. Das Thema Arbeitszeit wird in den Vertragsverhandlungen thematisiert.

- 3.3. Der SGB macht die Frage der Arbeitszeit am nächsten Kongress zum Thema.
- 3.4. Der SGB wird beauftragt, die Folgen der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf die Sozialwerke zu prüfen und dazu einen Bericht zu erstellen.
  - 3.4.1. Die Diskussion über das Niveau der Renten der 1. und 2. Säule muss wieder aufgegriffen werden.
  - 3.4.2. Es müssen Regelungen erarbeitet werden, welche die Beibehaltung der sozialen Absicherung auch bei längerem unbezahltem Urlaub ermöglichen.
  - 3.4.3. Es müssen Regelungen erarbeitet werden, mit welchen die unbezahlte Arbeit in den Sozialversicherungen relevant werden, z.B. wie die Erziehungsgutschriften bei der AHV (siehe auch Punkt 2.2.2).
- 3.5. Der SGB engagiert sich für ein Steuerrecht, welches die ausgeglichene Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit begünstigt.

#### **4 Gesetzliche Regelungen verbessern**

Der gesetzlich vorgesehene Erwerbsersatz bei Mutterschaft ist in der Schweiz nach wie vor unbefriedigend und im europäischen Vergleich beschämend niedrig. Zudem bestehen Lücken (z.B. Aufenthalt im Spital, Adoptions-, Vorgeburtsurlaub). Der Vaterschaftsurlaub findet zwar im gesellschaftspolitischen Diskurs immer mehr Akzeptanz. Von einer gesetzlichen Verankerung sind wir jedoch noch weit entfernt, ebenso wie beim Elternurlaub.

Das Standardrezept der Schweiz zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie heisst Teilzeitarbeit. Das schweizerische Arbeitsrecht ist aber auf Vollzeitstellungen zugeschnitten. Nebst Lücken im arbeitsrechtlichen Schutz ist die sozialversicherungsrechtliche Abdeckung für Teilzeitbeschäftigte häufig ungenügend. Teilzeitarbeit wird insbesondere bei der 2. Säule immer noch benachteiligt.

Gesetzliche Lücken und Defizite gibt es auch in Bezug auf die Kinder- und Ausbildungszulagen, die mit Mindestansätzen von 200 bzw. 250 Franken gemessen an den Kosten, die Kinder verursachen, viel zu tief sind.

Auch die gesetzlichen Grundlagen für die familienexterne Kinderbetreuung sind völlig unzureichend.

Generell sind die bestehenden Bestimmungen über die Rechte von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten zu wenig bekannt und werden oftmals nicht eingehalten. Es ist daher nötig, ihnen Nachachtung zu verschaffen.

#### **Massnahmen / Forderungen**

- 4.1. Der Mutterschaftsurlaub von heute 14 Wochen muss auf 18 Wochen verlängert werden. Zudem muss ein 8-wöchiger bezahlter Vaterschaftsurlaub unbedingt gesetzlich verankert werden. Der SGB entwickelt ein Modell eines bezahlten Elternurlaubs, wovon ein Teil zwingend von den Vätern bezogen werden muss. Die Garantie des bisherigen Arbeitsplatzes nach dem Mutterschaftsurlaub muss auch gesetzlich verankert werden.

Der SGB fordert, dass in der Erwerbsersatzordnung (EO) bei Mutterschaft ein Adoptionsurlaub von 14 Wochen für alle Kinder unter 10 Jahren aufgenommen wird, entsprechend dem Mutterschaftsurlaub. Der Adoptionsurlaub soll wahlweise vom Vater oder der Mutter bezogen werden können. Ergänzend dazu erhalten die Eltern die notwendige Zeit, die sie brauchen, um das Kind bei einer Adoption aus einem Drittland abzuholen. Diese Zeit gilt als Arbeitszeit und ist bezahlt.

Der SGB fordert, dass in der Erwerbsersatzordnung (EO) bei Mutterschaft ein Vorgeburtsurlaub aufgenommen wird. Dieser Urlaub soll 4 Wochen vor der Geburt dauern. Er wird auf der Basis des errechneten Geburtstermins festgelegt, wird nicht auf die Ferien angerechnet und kann nicht verschoben werden.

- 4.2. Der SGB setzt sich für bessere Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit ein, insbesondere in Bezug auf Planbarkeit, Überzeitregelungen und Sozialversicherungen.
- 4.3. Die Mindestansätze für Kinder- und Ausbildungszulagen sind kurzfristig auf mindestens 250 bzw. 300 Franken und längerfristig auf das Doppelte anzuheben.
- 4.4. Die Lücken beim Erwerbsersatz bei Mutterschaft sind zu schliessen:
  - Wenn das Neugeborene ins Spital bzw. im Spital bleiben muss, kann die Mutter zwar ihren bezahlten Mutterschaftsurlaub aufschieben bis zu dem Zeitpunkt, wo das Kind heimkommt. Sie hat dann aber keinen Erwerbsersatz und darf trotzdem, zumindest in den ersten 8 Wochen, nicht arbeiten. Es fehlt ihr also für diese Zeit der Erwerbsersatz. Diese Lücke muss über die Erwerbsersatzordnung geschlossen werden.
  - Arbeitslosen Müttern wird vom SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) vorgeschrieben, dass sie sich 5 Wochen nach der Geburt wieder bewerben und um Arbeit bemühen müssen, obwohl das Arbeitsverbot 8 Wochen beträgt. Diese Ungleichbehandlung muss geändert werden. Auch arbeitslose Mütter müssen Anspruch auf mindestens 14 Wochen Urlaub ohne arbeitsmarktliche Verpflichtungen haben.
  - Es gibt auf Bundesebene keinen gesetzlich verankerten Adoptionsurlaub. Auch diese Lücke muss geschlossen werden.
- 4.5. Der SGB und seine Verbände führen eine Kampagne zu Art. 35a und 36 des ArG mit dem Ziel, die bestehenden Rechte von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten und die Rechte im Zusammenhang mit der Stillzeit bekannter zu machen und ihre Einhaltung zu gewährleisten.
- 4.6. Die Gewerkschaften setzen sich in den Kantonen für die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf einen Kinderbetreuungs-Platz ein.
- 4.7. Der Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes muss ausgeweitet werden. Deshalb sollen im Arbeitsgesetz folgende Artikel gestrichen werden: Artikel 2 Bst. d und g; Art. 3 Bst. e.
- 4.8. Der SGB setzt sich dafür ein, dass Arbeit auf Abruf gesetzlich verboten wird.
- 4.9. Der SGB und die ihm angeschlossenen Verbände setzen sich für die Einführung einer obligatorischen Erwerbsausfallversicherung im Krankheitsfall (720 Tage) für alle ArbeitnehmerInnen ein.

## 5 Familienergänzende Kinderbetreuung: Eine öffentliche Aufgabe

Familienergänzende Betreuungsstrukturen für Kleinkinder und Schulkinder sind eine unabdingbare Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

Dennoch herrscht ein eklatanter Mangel an Betreuungsplätzen in Tagesheimen, Krippen und Horten. Nur 30% der fremdbetreuten Kinder werden in solchen Einrichtungen betreut, die Mehrheit der Kinder wird von Nachbarinnen oder Verwandten, vor allem von Grossmüttern, betreut.

Jüngsten Schätzungen (NFP 52) zufolge fehlen in der Schweiz 50'000 Krippen- und Betreuungsplätze. In dieser Zahl ist die schulische Tagesbetreuung nicht inbegriffen. Gemäss einer Schätzung des Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) von 2007 braucht es dafür 35'000 Plätze.

Es müssen also dringend neue Betreuungsplätze geschaffen werden. Die Quantität darf aber nicht auf Kosten der Qualität gehen. Daher fordern die Gewerkschaften, dass der Ausbau der familienergänzenden Betreuung für Klein- und Schulkinder auf der Grundlage von pädagogischen Konzepten geschieht und dass die Betreuung von hoher Qualität ist, und zwar sowohl im Hinblick auf die Betreuungsbedingungen (inkl. ausreichend Räumlichkeiten für die Betreuung und zur Ermöglichung der Ausübung von ausserschulischen Aktivitäten, z.B. Musik üben) wie auch im Hinblick auf die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen des Personals.

### Massnahmen / Forderungen

- 5.1. Der SGB engagiert sich für den Ausbau von qualitativ hochstehenden Betreuungsstrukturen:
  - Die familienexterne Kinderbetreuung muss als öffentlicher pädagogischer Auftrag verankert werden und den Zielen der Integration und Chancengleichheit verpflichtet sein. Dazu braucht es ausreichend ausgebildetes Personal und gute Anstellungsbedingungen. Die Gewerkschaften setzen sich für GAVs in diesem Berufssektor und für die Anwendung öffentlichrechtlicher Arbeitsbedingungen ein.
  - In den kantonalen Gesetzen ist ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz zu verankern. Er gilt vom Säugling bis zum Jugendlichen am Ende der obligatorischen Schulpflicht.
- 5.2. Der SGB setzt sich für ein flächendeckendes Angebot an Tagesschulen ein.
- 5.3. Der SGB versteht die familienergänzende Kinderbetreuung für vorschulpflichtige und schulpflichtige Kinder als weitestgehend steuerfinanzierte Aufgabe des Service public. Sie muss für Eltern grundsätzlich gratis sein. Minimal (in einer Übergangsphase) muss gelten, dass der Beitragstarif der Eltern proportional dem Lohn angepasst ist. Das System der Betreuungsgutscheine ist von der neoliberalen Logik des Wettbewerbs zwischen den Betreuungseinrichtungen geprägt. Es bringt falsche Entwicklungen im Bereich Qualität und beeinträchtigt die soziale Integration. Dies liegt nicht im Interesse der sozialen Gerechtigkeit. Wir lehnen deshalb ein solches Finanzierungssystem ab.
- 5.4. Der dringend notwendige Ausbau der Betreuungsangebote darf auf Grund der wirtschaftlichen Krise nicht gestoppt werden – im Gegenteil, es braucht mehr Investitionen in diesem Bereich als bisher.

## 6 Betreuung von Pflegebedürftigen: Ein Thema für die Gewerkschaften

Die Zahl der Pflegebedürftigen in unserer Gesellschaft wächst stetig und wird aufgrund der demographischen Veränderungen weiter zunehmen. 80% der Pflegebedürftigen werden heute von Angehörigen gepflegt. In den meisten Fällen sind es die Frauen, die den Hauptteil der Pflege übernehmen, wobei die Pflegebedürftigkeit in der Hälfte der Fälle durchschnittlich 7 Jahre dauert.

40% der Pflegenden sind berufstätig und leisten die Pflege neben der Arbeit. Oftmals stecken sie bei der Arbeit zurück, mit entsprechenden Folgen für ihre Finanzen, ihre Karriere und ihre Altersvorsorge.

Die Arbeitswelt nimmt diese Tatsachen nicht zur Kenntnis, auch die Gewerkschaften haben sich bisher kaum darum gekümmert. Es ist dringend notwendig, dass sich das ändert.

Generell ist eine Aufwertung der gesellschaftlich notwendigen Pflegearbeit nötig, und zwar im professionellen Bereich ebenso wie im privaten.

### Massnahmen / Forderungen

- 6.1. Der SGB erstellt einen Bericht zur Situation von pflegenden Angehörigen und ihren Rechten am Arbeitsplatz.
- 6.2. Der SGB und die Verbände erarbeiten Massnahmen und Forderungen, welche die besondere Situation von pflegenden Angehörigen am Arbeitsplatz verbessern. Zu diesen Forderungen gehören:
  - Recht auf Kurzabsenzen zur Regelung von besonderen Situationen,
  - Recht auf vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit,
  - Einführung eines Rechts auf Urlaub,
  - Das Recht auf planbare Arbeitszeiten, die mit den Pflegepflichten vereinbar sind.
- 6.3. Der SGB setzt sich für ausreichende Infrastrukturen ein, u.a. den Ausbau von guten Pflegeplätzen in Heimen sowie einen Ausbau Spitex-Strukturen von ambulanten Einrichtungen (Ferienbetten, Tageskliniken, Nachtangebote etc.).
- 6.4. Generell setzen sich der SGB und die Verbände für eine Aufwertung der Pflegearbeit ein. Der notwendige Ausbau der professionellen Pflege darf nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Qualität führen, sondern es muss im Gegenteil deutliche Verbesserungen geben (Löhne, Arbeitsbedingungen, Ausbildung, Weiterbildung).

# Resolutionen

## 1 Schluss mit sexueller Belästigung

Obwohl es nicht so aussieht, ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sehr verbreitet. Gemäss einer Untersuchung von 2007 im Auftrag des Eidgenössischen Departement des Innern, gaben 28% der befragten Frauen an, dass sie sich im Lauf ihres Arbeitslebens sexuell belästigt oder von belästigendem Verhalten gestört fühlten. Auch 10% der Männer waren betroffen. Trotzdem sind juristische Klagen sehr selten. Gemäss dem Bericht des Bundesrats zur Evaluation des Gleichstellungsgesetzes wurden zwischen 1996 und 2004 92 Fälle von sexueller Belästigung bei den kantonalen Schlichtungsstellen angezeigt. 57 Fälle wurden gerichtlich entschieden. Das ist nicht viel. Die Angst und Scham sind in diesem Bereich gross, die Opfer fühlen sich schuldig und glauben, sie müssten selbst damit fertig werden, häufig auf Kosten ihrer Gesundheit, ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Entwicklung.

Obwohl auch Männer betroffen sind, betrifft sexuelle Belästigung nach wie vor in erster Linie Frauen und stellt nicht nur einen schweren Angriff auf die Gesundheit und Würde der Frauen dar, sondern auch eine geschlechtsbedingte Diskriminierung.

Daher hält der SGB-Frauenkongress fest:

- 1 Das Engagement im Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für die SGB-Verbände nach wie vor sehr wichtig. Einerseits geht es darum, nach innen die Mitglieder, Männer und Frauen, stetig zu sensibilisieren; andererseits müssen betroffene Personen mit gewerkschaftlicher Beratung und, wenn nötig, Rechtshilfe unterstützt werden.
- 2 Der SGB-Frauenkongress ermutigt den SGB und seine Verbände, alle Projekte politisch und finanziell zu unterstützen, die darauf abzielen, die sexuelle Belästigung zu verhindern und zu bekämpfen, wie beispielsweise das Projekt "Site interactif pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail", welches in der Romandie von SSP/ vpod und dem 2ème observatoire in Partnerschaft mit (zur Zeit) Unia und Comedia mit Unterstützung von Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz lanciert wurde.
- 3 Der SGB-Frauenkongress fordert den SGB dazu auf, auf allen Ebenen bei den Arbeitgebern zu intervenieren und sie aufzufordern, wirksam und effektiv gegen jegliches sexistisches Verhalten, insbesondere sexuelle Belästigung, vorzugehen. Das bedeutet im Minimum:
  - a) ein formelles Engagement des Arbeitgebers, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird;
  - b) ein systematisches Ausbildungsprogramm für Vorgesetzte;
  - c) Informations- und Präventionsmassnahmen;
  - d) in Absprache mit den Gewerkschaften die Bestimmung einer Vertrauensperson, welche die Fragen sexueller Belästigung behandelt.
- 4 Der SGB prüft die juristische Machbarkeit der Beweislastleichterung für Opfer von sexueller Belästigung und unternimmt dahingehend konkrete Schritte diese einzuführen.
- 5 Es wird geprüft, wie das Opfer am Arbeitsplatz besser geschützt werden kann, insbesondere durch Entfernung der Täterschaft vom Arbeitsplatz.



## 2 Die Frauen zahlen die Krise nicht

Wirtschaftskrisen wirken sich sehr rasch nachteilig auf die Frauen aus. Frauen, insbesondere Migrantinnen, arbeiten in vielen Fällen Teilzeit und in Tieflohnsegmenten. Am gesamten bezahlten Beschäftigungsvolumen beträgt der Frauenanteil gerade rund ein Drittel. In Krisenzeiten sind Teilzeitarbeitsplätze besonders gefährdet. Der Druck auf unsichere Arbeitsverhältnisse steigt: Es werden Pensen abgebaut und Arbeitsverhältnisse auf Abruf oder im Stundenlohn nehmen zu, ohne dass dies in den offiziellen Statistiken zu Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sichtbar wird. Kommt dazu, dass nach wie vor Lohnunterschiede von durchschnittlich 20% zwischen Frauen und Männern existieren.

### Die Alarmzeichen stehen auf rot

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise schien bisher überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze von Männern in der Industrie zu treffen. Bereits im September 2009 hat jedoch die allgemeine Arbeitslosenquote der Frauen diejenige der Männer übertroffen (Frauen 4.0%, Männer 3.9%). Vergleicht man die Daten der Beschäftigungsstatistik vom Herbst 2008 (3. Quartal), also vor Ausbruch der Krise, mit dem 2. Quartal 2009, so zeigt sich deutlich, dass auch in der Industrie prozentual mehr Frauen als Männer vom Stellenabbau betroffen sind (F -3.8%, M -3.0%). Zudem geben viel mehr Frauen als Männer an, dass sie unterbeschäftigt sind und gerne mehr arbeiten möchten. Des Weiteren fiel die Lohnentwicklung der Frauen im Jahr 2008 zum zweiten Mal schwächer aus als die der Männer (M 2,2%, F 1.8%). Ein deutliches Zeichen dafür, dass sich die Lohnungleichheit der Frauen nicht von selber verbessern wird. Zudem profitieren die Frauen, da sie mehr Teilzeit arbeiten und mehr Familienarbeit leisten, deutlich weniger von Weiterbildungsmaßnahmen und sind so in ihrer Beruflichen Laufbahn benachteiligt. Durch diese Krise wird diese Diskriminierung noch verstärkt.

### Sparprogramme und Sozialabbau verstärken bestehende Ungleichheiten

Auf Finanzkrisen folgen oft Sparprogramme der öffentlichen Hand, welche die Bereiche des Service public (Gesundheit, Bildung und Soziales) empfindlich treffen, in denen besonders viele Frauen arbeiten oder deren Leistungen Frauen besonders oft nutzen (z.B. Kinderbetreuung). Zusammen mit den vorgesehenen politischen Abbauprogrammen im Sozialversicherungsbereich (Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65, BVG-Revision und Revision der Arbeitslosenversicherung) werden zudem die Frauen einmal mehr überdurchschnittlich getroffen. Dies hat auch langfristige Auswirkungen auf die Kinder (Bildung, Ernährung). Zudem lassen sich die Abbaumassnahmen nach einer Krise nicht so schnell wieder rückgängig machen.

### Gleichstellungspolitische Forderungen sind kein Schönwetterprogramm

Die klassischen Krisenrezepte haben ausgedient. Es braucht ein grundsätzliches Umdenken. Die SGB-Frauen setzen sich deshalb insbesondere für die Realisierung folgender Forderungen ein:

- Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei gleich bleibenden Löhnen anstelle des häppchenweisen Abbaus von Stellen und der Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse. Dies trägt zum Erhalt von Arbeitsplätzen bei und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie mit anderen gesellschaftlich wichtigen Tätigkeiten.

- Die Lohngleichheit muss endlich prioritär behandelt werden. Sie ist auch ein Beitrag zur Stärkung der Kaufkraft der Frauen.
- Die Care-Arbeit - die unbezahlte und bezahlte Pflege-, Betreuungs- und Sorgearbeit - muss volkswirtschaftlich, gesellschafts- und gewerkschaftspolitisch als wesentlicher Teil unseres Wirtschaftens anerkannt und es muss darin investiert werden. Eine „faire Finanzierung der Kinderbetreuung“ etwa ist erst dann garantiert, wenn 1% des Bruttoinlandproduktes (BIP) in Form von öffentlichen Geldmitteln zur Verfügung gestellt werden. Für den Care-Bereich müssen Standards für gute Arbeit und gerechte Löhne entwickelt werden. Auch müssen Anreizprogramme für die Umverteilung von unbezahlter Familien- und Sorgearbeit von Frauen auf Männer geschaffen werden.

### **3 Aufruf zur Frauendemo vom 13. März 2010 in Bern**

2010 findet die dritte weltweite Marche mondiale des femmes statt. Rund um die Welt mobilisieren sich die Frauen um die Gleichstellung voranzutreiben. Sie fordern ein Recht auf Erwerbsarbeit und soziale Sicherheit, den Zugang zu öffentlichen Gütern (Service Public), Frieden und Entmilitarisierung und ein Ende der Gewalt an Frauen. In der Schweiz findet der Höhepunkt am 13. März 2010 mit einer eindrücklichen und fantasievollen Kundgebung in Bern statt. **Die Gewerkschaftsfrauen rufen zu einer starken Teilnahme auf!**

Die SGB-Frauen sind seit 2000 Teil des globalen Netzwerkes Marche mondiale des femmes und beteiligten sich in den letzten zehn Jahren national und lokal an diversen Aktionen. Sie werden dies auch 2010 tun. Mit einer Frauendemo am 13. März 2010 auf dem Bundesplatz in Bern wollen die SGB-Frauen ein starkes Zeichen setzen.

#### **Die Frauen zahlen die Krise nicht!**

Wirtschaftskrisen wirken sich sehr rasch nachteilig auf die Frauen aus. Die Krise erfasst auch Branchen, in denen viele Frauen arbeiten. Die Arbeitslosigkeit der Frauen steigt rasant an. Die geplanten Sparpakete beim Bund und bei den Kantonen werden rasch Auswirkungen auf den Service Public haben und bedrohen Frauenarbeitsplätze. Das nehmen wir nicht einfach hin.

#### **Gleichstellung ist kein Schönwetterprogramm!**

Wir fordern von der Politik und der Wirtschaft die Einlösung der Forderungen, die wir im Manifest zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit des SGB-Frauenkongresses vom 20./21. November 2009 verabschiedet haben.

#### **Aufwärts mit den Löhnen!**

Höhere und flächendeckende Mindestlöhne und die längst fällige Umsetzung der Lohngleichheit sind nötig, um die Lebenssituation, die Kaufkraft und die soziale Absicherung der Frauen zu verbessern.

### **Nein zur Erhöhung des AHV-Alters!**

Mit der 11. AHV-Revision (Neuaufgabe) soll das Rentenalter für die Frauen auf 65 erhöht werden. Bereits 2004 wurde diese Erhöhung in einer Volksabstimmung deutlich abgelehnt. Die SGB-Frauen sagen auch heute Nein.

**Der SGB-Frauenkongress fordert die Frauen auf, sich an der Frauendemo vom 13. März 2010 zu beteiligen, um die Gleichstellungspolitik voranzutreiben und den Sozialabbau zu verhindern. Die SGB-Verbände werden aufgefordert, breit für diese Kundgebung zu mobilisieren und entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen.**

## **4 Fairness im Detailhandel: Ladenschlusszeiten statt Ladenöffnungszeiten**

Im Vergleich zum Beginn der 1990er Jahre wurde bereits vor der Krise im Detailhandel jede 5. Stelle gestrichen. Der Markteintritt der neuen Discounter Aldi und Lidl verstärkte den Preisdruck, indem die anderen grossen Detailhändler mit Preissenkungen nachzogen. Gleichzeitig wird von bürgerlichen Parteien Druck gemacht, die Ladenöffnungszeiten zu liberalisieren. Dies führt jedoch weder zu mehr Arbeitsplätzen noch zu mehr Konsum, denn die Leute können ja ihr Geld nur einmal ausgeben. Immer weniger Leute müssen somit eine steigende Arbeitslast bewältigen und immer längere Ladenöffnungszeiten abdecken. Die notwendigen Pausen während der Arbeit können nicht mehr bezogen werden und der Stress steigt. Neben den schädlichen Auswirkungen auf die Gesundheit und das Sozialleben, steht auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf dem Spiel. Zudem sind insbesondere Frauen, die nachts z.B. in Tankstellenshops arbeiten müssen, vermehrt Gewalt ausgesetzt.

Einkaufen rund um die Uhr bedeutet grossen Stress für die schlecht entlöhnten Verkäuferinnen und ist auch für die Gesellschaft als Ganzes schädlich. Längere Ladenöffnungszeiten und Sonntagsverkäufe betreffen nicht nur das Verkaufspersonal, sondern auch alle damit verknüpften Branchen wie Transport und Reinigung. Eine Gesellschaft braucht Ruhezeiten und gemeinsame Sozialzeiten für Freizeitaktivitäten, für die Pflege des Familienlebens und des Freundeskreises. Eine weitere Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten sowie insbesondere auch der Sonntagsverkäufe muss unbedingt verhindert werden. Nötigenfalls wird dagegen das Referendum ergriffen.

Die SGB-Frauen fordern familienfreundliche Arbeitsbedingungen auch im Verkauf! Die SGB-Gewerkschaften müssen sich den Kampf gegen eine weitere Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten auf die Fahnen schreiben. Wir brauchen eine Diskussion über Ladenschlusszeiten, nicht Ladenöffnungszeiten.

## **5 Keine Arbeit auf Abruf – Stopp mit unsicheren Arbeitsverhältnissen!**

Viele Frauen arbeiten in unsicheren, prekären Arbeitsverhältnissen. Frauen sind in vielen Bereichen im Stundenlohn oder – noch schlimmer – auf Abruf beschäftigt. Sie wissen nie, wie viel sie Ende Monat verdient haben werden. Mit der Krise wird diesen Frauen einfach weniger Arbeit zugeteilt, ohne dass sie die Möglichkeit haben, als Kompensation Arbeitslosengelder zu beziehen. Unregelmässige Arbeitszeiten erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gravierend, eine gute Organisation der Kinderbetreuung wird dadurch verunmöglicht.

Bei Arbeit ohne garantierte Durchschnittsarbeitszeit tragen die Beschäftigten einseitig das Betriebsrisiko und stehen in ständiger Bereitschaft. Arbeit soll jedoch existenzsichernd sein, planbar

und mit Familienpflichten vereinbar. Gemäss Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes (ArGV 1 Art. 69 Abs. 1) sind die Arbeitszeiten in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt zu geben. Arbeit auf Abruf in ihrer Reinform dürfte deshalb gar nicht vorkommen.

Die SGB-Frauen fordern, dass Arbeit auf Abruf gesetzlich verboten wird. Frauen und Männer haben Anrecht auf Verträge mit einem Monatslohn, mit einem festen wöchentlichen Pensum und einer Beschränkung der Anzahl Überstunden. Angestellte mit Betreuungsaufgaben sollen das Recht auf feste Wochentage haben, damit ihre Arbeitszeiten z.B. mit den vereinbarten Tagen in den Kinderbetreuungsstätten kompatibel sind. Weiter müssen die Lücken für Angestellte in unsicheren Arbeitsverhältnissen in den Sozialversicherungen geschlossen werden (z.B. Arbeitslosenversicherung).

## **6 Die Frauen in der Schweiz werden immer noch diskriminiert!**

Im Jahre 1997 ratifizierte die Schweiz das UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) aus dem Jahre 1979. Am 27.07.2009 hat die Schweiz ihren dritten periodischen Bericht (CEDAW), welcher am 02.04.2008 vom Bundesrat genehmigt wurde, dem UNO-Ausschuss präsentiert.

In den abschliessenden Bemerkungen des UNO-Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau zum dritten Bericht der Schweiz wird klar festgehalten: Die Frauen in der Schweiz werden immer noch diskriminiert!

In diesen „Abschliessenden Bemerkungen des Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau“ vom UNO-Ausschuss CEDAW werden Politik und Gerichte klar aufgefordert:

- Diese abschliessenden Bemerkungen vom UNO-Ausschuss CEDAW zu lesen und dementsprechend zu handeln;
- Den geltenden Verfassungsartikel 8 zu respektieren;
- Das Gleichstellungsgesetz (GIG) und das „UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)“ anzuwenden und umzusetzen.

Politik und Gerichte sind verpflichtet, sämtliche Benachteiligungen der Frau in der Schweiz zu eliminieren und Verstösse zu ahnden, insbesondere bei

- Diskriminierung bei Stellenbewerbung auf Grund des Geschlechts;
- geschlechtsspezifischer Benachteiligung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt;
- Lohndifferenzen bei gleichwertiger Arbeit. Lohngleichheit!
- jeglicher Gewalt gegen Mädchen und Frauen;
- Diskriminierung von Ausländerinnen und Emigrantinnen.

Weiter muss die Integration der Geschlechterperspektive, das sogenannte „Gender-Mainstreaming“, in allen Vorhaben von Beginn an bei allen Entscheiden in der Arbeitswelt, im Gesundheitswesen, in der Gesellschaft, in Politik und Wirtschaft etc., als Ergänzung zu nachgeordneten Gleichstellungsbemühungen Priorität haben.

## **7 Skandal bei der Lohngleichheit**

Die Kluft zwischen Frauen- und Männerlöhnen wird wieder grösser. Erstmals seit der Einführung des Gleichstellungsgesetzes 1996 hat sich die Lohnschere zwischen Männern und Frauen wieder geöffnet. Das zeigt die neue Lohnstrukturerhebung 2008 des Bundesamtes für Statistik. Die Zahlen machen deutlich, dass die bisher von Politik und Wirtschaft verfolgte Strategie zur Verringerung der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern gescheitert ist.

### **Lohnungleichheit auf 19,3 % gestiegen**

Während die Lohnstrukturerhebung 2006 noch ergeben hat, dass die Frauen durchschnittlich 18,9 Prozent weniger verdienen als die Männer, zeigen die neusten Zahlen eine Differenz von 19,3 Prozent. Dies ist ein klarer Rückschritt im Abbau der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern und ein Verstoss gegen die Verfassung und gegen das Gleichstellungsgesetz. Auch bei der Lohnentwicklung zeigt sich, dass die Löhne der Männer 2007 und 2008 erstmals wieder stärker angestiegen sind als die Frauenlöhne.

### **Die Laissez-faire-Politik ist gescheitert**

Die im letzten Jahrzehnt verfolgte Politik des „natürlichen“ allmählichen Abbaus der Lohnungleichheit ist gescheitert. Die Frauen haben durch diese „Laissez-faire-Politik“ in den letzten Jahren sogar noch mehr Lohn eingebüsst. Besonders gravierend ist dies, da gerade die gute Wirtschaftslage in den Jahren 2007 und 2008 für eine deutliche Anhebung der Frauenlöhne hätte genutzt werden müssen. Der SGB Frauenkongress fordert darum, dass die Frauenlöhne in den laufenden Lohnverhandlungen grundsätzlich angehoben werden und keinesfalls stagnieren dürfen!

### **Arbeitgeber müssen jetzt handeln**

Der SGB Frauenkongress fordert die Arbeitgeber auf, endlich Konsequenzen zu ziehen und die Löhne in ihren Unternehmen zu überprüfen und anzupassen. Mit dem im Frühling 2009 lancierten Lohngleichheitsdialog der Sozialpartner und des Bundes stehen die entsprechenden Instrumente zur Verfügung. Falls die Arbeitgeber angesichts dieses Skandals nicht unverzüglich handeln, muss die Politik weitere und verbindliche Massnahmen ergreifen, um das Recht der Frauen auf gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

## **8 Diskussion über Arbeitszeit und Sozialversicherungen wieder aufnehmen**

In Anbetracht des Dilemmas einer Vollzeitarbeit einerseits, die zu lang ist, um sich genügend der Familie und sich selbst zu widmen, und die sich noch ausweitet, und einer Teilzeitarbeit andererseits, die generell die Lohnabhängigen, vor allem aber auch die Frauen, benachteiligt - dies bei den Löhnen, bei der beruflichen Entwicklung, bei den Sozialversicherungen – und die nur allzu oft gleichbedeutend ist mit Prekarität und Flexibilität zugunsten des Arbeitgebers, drängt sich eine konsequente Verkürzung der Arbeitszeit als prioritäres Ziel auf.

Arbeitszeitverkürzung ist eine Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit und für genügend Zeit für das Private, das soziale Engagement und die Freizeit. Wenn eine gut

ausgehandelte Teilzeit eine individuelle Lösung darstellt, so stellt eine konsequente Arbeitszeitverkürzung (auf 30 bis 35 Stunden) ohne Lohnsenkung und ohne Erhöhung der Arbeitsrhythmen (proportionnelle Anstellung) für alle einen sozialen Fortschritt dar.

Bei dieser Debatte sind die Interessen der Frauen besonders zu berücksichtigen, sie ist in der Perspektive einer Neuverteilung der entlohnten und der nicht entlohnten Tätigkeiten zu führen.

Die Gewerkschaften müssen die Arbeitszeitverkürzung vorantreiben, um mehr soziale Gerechtigkeit und mehr Verteilgerechtigkeit zu erreichen. So fördern sie auch eine Lebensqualität, die sich der ökologischen und planetarischen Gefahren bewusst ist.

## Weitere Anträge

### 1 Für eine geeignete öffentliche Kampagne am 14. Juni 2011

Die Frauenkommission des Gewerkschaftsbundes des Kantons Zürich stellt den Antrag, dass am 14. Juni 2011 – 20 Jahre nach dem landesweiten Frauenstreik – wir Frauen wieder gemeinsam ein deutliches Zeichen setzen. Unter der Federführung des SGB soll im Hinblick auf das 20-jährige Jubiläum des Frauenstreiks eine geeignete öffentliche Kampagne (Aktionstag/-woche, Streik,...) vorbereitet werden, um einerseits den Frauenstreik und seine positiven Auswirkungen zu würdigen, andererseits aber auch kämpferisch die Erfüllung unserer gegenwärtigen frauen- und gleichstellungspolitischen Anliegen einzufordern.

*Begründung:*

*Der landesweite Frauenstreik vom 1991 war nicht nur für die Frauen-, sondern auch für die Gewerkschaftsbewegung eine beispiellose Mobilisierung. Frauen aus unterschiedlichen Schichten (Akademikerinnen, Arbeiterinnen, bis hin zu Hausfrauen) haben mit ihrem Streik auf ihre Benachteiligung in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen (Lohndiskriminierung, Verteilung der Haus- und Erwerbsarbeit, Mutterschaftsurlaub, Repräsentation in der Politik, Beseitigung der rechtlichen Diskriminierung im Bereich des Scheidungsrechts und der sozialen Sicherungssysteme, etc.) aufmerksam gemacht. Daraus können auch für die heutigen Mobilisierungsstrategien der Gewerkschaften Lehren und Schlussfolgerungen gezogen werden. Trotz vieler gleichstellungspolitischer Fortschritte sind die Forderungen von damals leider noch nicht vollständig erfüllt worden. Viele junge Frauen wissen heute nichts oder zu wenig über diesen historischen Erfolg der Frauenbewegung. Die öffentlich wirksame Erinnerung an den Frauenstreik und Aktualisierung der damaligen Forderungen ist auch im Hinblick auf die Steigerung des Frauenanteils in den Gewerkschaften von zentraler Bedeutung.*

### 2 Analyse über die frauenspezifischen Auswirkungen der aktuellen Krise

Die Frauenkommission des Gewerkschaftsbundes des Kantons Zürich stellt den Antrag, dass der SGB eine Analyse über die frauenspezifischen Auswirkungen der aktuellen Krise erarbeitet, daraus einen Forderungskatalog entwickelt sowie ein Konzept und eine Strategie vorlegt, wie der SGB diese Forderungen um- und durchsetzen wird.

*Begründung:*

*Gegenwärtig erleben wir die schlimmste Weltwirtschaftskrise seit 80 Jahren. Die früheren Krisen ähnlicher Ausprägung haben die ökonomische und soziale Stellung der Frauen stets verschlechtert. So wurden Frauen als „Reservearmee“ in Wachstumsphasen in den Arbeitsmarkt integriert und in Krisenzeiten zuerst abgestossen. Die gegenwärtige Krise zeigt bisher einen Beschäftigungsrückgang in männerdominierten Branchen, so zum Beispiel in der exportorientierten Industrie oder im Finanzsektor. Auch die überdurchschnittliche Vertretung der Frauen bei Teilzeitanstellungen war in den frühen Krisen eher ein Nachteil. Diese Beschäftigungsverhältnisse wurden an erster Stelle eliminiert.*

Geschlechtsspezifische Auswirkungen haben aber auch die staatlichen Konjunkturprogramme. Dadurch werden in erster Linie männerdominierte Branchen wie die Baubranche gefördert. Durch die abnehmende Kaufkraft werden aber in den nächsten Monaten auch die binnenmarkt-orientierten Dienstleistungsbranchen und damit Branchen mit einem hohen Frauenanteil von der

Krise übermässig betroffen sein. Damit nicht wieder die Frauen die grössten Verliererinnen der Krise werden, müssen die oben geschilderten und weitere Auswirkungen der gegenwärtigen Wirtschaftskrise auf die Frauen aus ökonomischer Sicht analysiert werden, um daraus politische Forderungen abzuleiten. Ohne rechtzeitige Erarbeitung solcher Grundlagen würden die Gewerkschaften Rückschläge in der Gleichstellungspolitik in Kauf nehmen.

### **3 Gesundheitsschutz, Arbeitsmedizin für Frauen in der Arbeitswelt**

Der SGB soll sich für den Gesundheitsschutz und Arbeitsmedizin am Arbeitsplatz auch aus Sicht der Frauen für Frauen einsetzen:

Untersuchungen und Erhebungen zur Belastung, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz müssen auch für das weibliche Geschlecht erstellt werden, nicht nur für das männliche Geschlecht.

#### *Begründung*

*In der Vergangenheit und auch heute noch werden in der Arbeitswelt diverse Abklärungen, Untersuchungen am Arbeitsplatz zur Belastung, Gesundheit, Gesundheitsschutz mehrheitlich nur für das männliche Geschlecht erstellt.*

*In der heutigen Arbeitswelt, in allen Branchen und Tätigkeiten, findet eine Durchmischung der Geschlechter statt. So muss auch die Arbeitsmedizin diesem Umstand Rechnung getragen werden, da aus medizinischer Sicht die Belastung zwischen den Geschlechtern verschieden ist.*

### **4 Eine angemessene Vertretung von Frauen im SGB-Präsidialausschuss**

Die Statuten des SGB werden wie folgt ergänzt:

Bei der Zusammensetzung des Präsidialausschusses wird auf die angemessene Vertretung von Frauen und Männern geachtet. Frauen sind gemäss ihrem Anteil an der Mitgliedschaft, mindestens jedoch zu einem Drittel im Präsidialausschuss vertreten.

#### *Begründung*

*Der Präsidialausschuss ist ein wichtiges Gremium des SGB mit Wirkung nach Aussen. Frauen müssen darin angemessen vertreten sein.*



## Berichte aus den Ateliers

### 1 Arbeitsmodelle – Wie familienverträglich sind sie?

Referentin: **Christina Klenner**, Referatsleiterin für Frauen- und Geschlechterforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Co-Referentin: **Doris Bianchi**, Zentralsekretärin SGB

Moderatorin<sup>2</sup>: **Therese Wüthrich**, SGB-Frauenkommission, Zentrale Frauensekretärin comedia

#### Inputreferat von Doris Bianchi

Die Schweiz zeichnet sich aus durch überlange Wochenarbeitszeiten: Durchschnittlich wird in der Schweiz pro Woche 44 bis 50 Stunden gearbeitet, was über dem EU-Standard liegt.

Die Folgen: Das Familienleben beschränkt sich auf wenige Stunden am Abend und auf das Wochenende; gesundheitliche Belastungen infolge überlangem Arbeiten sind erheblich; ausbleibende generelle Arbeitszeitverkürzungen haben zu individuellen Arbeitszeitverkürzungen geführt.

Ein Vollzeit arbeitender Mann mit einer Frau, die Teilzeit arbeitet, ist zum Standard geworden. Teilzeitarbeit erweist sich für die Frauen als Standardrezept zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie, was letztlich die traditionelle Rollenverteilung zementiert. Die zeitliche Entlastung im Familieninteresse geht auf Kosten der Frauen. 57 Prozent der Frauen und nur 13 Prozent der Männer arbeiten Teilzeit. Der Frauenanteil bei Teilzeit ist nirgends so hoch wie in der Schweiz.

Teilzeit hat viele Nachteile: Tieferes Einkommen, ungenügende sozialversicherungsrechtliche Abdeckung, bedeutet meistens Karriereverzicht, weniger Weiterbildung, Arbeitsinhalte sind häufig unattraktiv, besonders anfällig für unplanbare Arbeitszeiten, Kapazitätspuffer.

Wege aus der Teilzeitmisere sind kürzere Wochenarbeitszeiten, bessere Regulierung der Teilzeitarbeit, bessere sozialversicherungsrechtliche Abdeckung, gezielte Weiterbildungsförderung für Teilzeitarbeitnehmerinnen.

Zu atypischen Arbeitszeiten gehören Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit. Über 11 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten am Sonntag. Dazu muss auch die Arbeit auf Abruf gezählt werden.

Uferloses Arbeiten und ständig im Einsatz sein bedeutet: Die Arbeitnehmerin wird zur Arbeitskraftunternehmerin: Das Resultat wird zur Hauptsache, egal wie lange dafür gearbeitet wird. Trend: Hohes Mass an Einsatzbereitschaft, wenn die Auftragslage hoch ist, muss die Einsatzbereitschaft rund um die Uhr vorhanden sein; bei schwacher Auftragslage müssen Ferien bezogen werden. Dadurch wird die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit immer schwieriger, was die Planung des Familienlebens erschwert.

---

<sup>2</sup> Bei allen 4 Ateliersberichten hat die Moderatorin auch den hier vorliegenden Bericht verfasst.

### Wege aus der Einbahnflexibilität

- Flexible Arbeitszeitgestaltung muss für die Arbeitnehmerinnen selbstgestaltete Freiräume beinhalten.
- Flexibilisierte Arbeitszeiten müssen auch unter dem Aspekt der Vereinbarkeit betrachtet, beobachtet und diskutiert werden.
- Das Unternehmensrisiko darf nicht auf die Arbeitnehmenden übertragen werden.
- Sensibilisierung und Aufklärung über die Schattenseiten der neueren Arbeitszeitmodelle.
- Das «Laisser-faire» bei den Arbeitszeiten muss gestoppt werden. Arbeitszeiten gehören kontrolliert.
- Zuverlässige Frühwarnsysteme im Unternehmen aufbauen und geschützte Kommunikationsräume aufbauen (Personalkommissionen, Gewerkschaften).

### Inputreferat von Christina Klenner

Flexible Arbeitszeitmodelle müssen reguliert werden.

Familiengerechte Arbeitszeit:

- Zentrale Rolle spielt die Dauer der Arbeitszeit.
- Die Bedeutung flexibler Arbeitszeiten wird überschätzt.
- Das betriebliche Klima ist wichtig: Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen.
- Die Arbeitszeitgestaltung am Wochenende, darf nicht vernachlässigt werden.
- Die Arbeitszeit muss planbar sein.
- Flexible Arbeitszeitarrangements: Teilzeitarbeit, Gleitzeitarbeit, Job sharing, Telearbeit / home office, Arbeitszeitkonten / Ansparmodelle.
- Freistellungsoptionen: verlängerter Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternzeit, Freistellung aus familiären Gründen, Adoptionsurlaub, Sabbaticals.
- Betrieblich unterstützende Kinderbetreuung: betriebliche Krippen, Betriebskindergarten, Kontingent an Betreuungsplätzen, Tagesmütter, Vermittlung von Betreuung, Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten, Ferienangebote für Schulkinder.
- Familienunterstützende Massnahmen: Weiterbildung des Managements zu Vereinbarkeitsfragen, Beratungsangebote an Beschäftigte, Ermittlung der Bedürfnisse der Beschäftigten, finanzielle Hilfen, «Work-family Co-ordinator» (Familienbeauftragte).

### Diskussionsstatements der Workshop-Teilnehmerinnen

- Abend- und Sonntagsarbeit: Tendenziell sind es Branchen, in denen Frauen arbeiten. Tendenziell sind die Meinungen rückläufig in dem Sinn, dass Vereinbarkeit durch Sonntagsarbeit bewältigt werden muss.
- Durch Teilzeitarbeit haben wir Frauen noch weniger Zeit. Wo bleibt da die hart erkämpfte 40-Stunden-Woche? Wie viel Freizeit ist im Minimum nötig?

- Atypische Arbeitszeiten können auch Vorteile haben. Krippen sollten länger am Abend geöffnet sein.
- Viele Frauen weichen auf Abend und Nachtarbeit aus, da es durch den Tag viel zu stressig werden kann.
- Es entwickelt sich eine Art Eigendynamik der Selbstausbeutung, beispielsweise bei den Banken. Hier müssen Gewerkschaften ansetzen.
- Stundenlohn-Aushilfe: Ist etwas vom Schlimmsten, da Arbeitnehmende nicht wissen, wie viel sie am Ende des Monats wirklich in der Tasche haben.
- Veränderte Arbeitszeiten hängen auch mit Strukturwandel zusammen.
- Wenn die Tagesstruktur verloren geht, gibt es kaum mehr Zeit für sich selber, für das soziale Beziehungsnetz. Frage: Wofür arbeiten wir? Wir sollten auch an unsere Gesundheit denken. Die Rolle der Arbeitsmedizin ist selten ein Thema, ist zu wenig bekannt.
- Versagen Arbeitsinspektoren total? Sind Gewerkschaften zu passiv? Allgemein gibt es in der Schweiz keine Kultur der Arbeitsinspektion. Trendwende bei der Arbeitszeitkontrolle muss her! Die Arbeitsinspektion läuft in der Romandie, zwar auch nicht perfekt, aber offenbar besser als in der Deutschschweiz.
- Arbeitsgesetz ist ein «Raster-Gesetz». Fakt ist, dass das Arbeitsgesetz ziemlich unbekannt ist. Es gibt eine bestimmte «Haltung»: Der Staat hat sich nicht in die Arbeitswelt einzumischen.
- Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung muss wieder in den Vordergrund gerückt werden. Wir kommen nicht darum herum. Die Qualität ist jedoch sehr wichtig.
- Verbot von Arbeit auf Abruf, ausser bei wirklichen Notfällen. Es ist nicht notwendig, dass rund um die Uhr eingekauft werden kann.
- Teilzeitarbeit sollte eine Möglichkeit sein, um aus den vier Wänden raus zu kommen etc.
- Für die Planbarkeit der Familienarbeit müssen fixe freie Tage bestimmt werden.
- Innerhalb der verschiedenen Branchen können Arbeitszeitmodelle unterschiedlich aussehen.
- Der DGB hat einen «Gute-Arbeit-Index» entwickelt. Anhand dieses Indexes können Beschäftigte ihre Arbeit beurteilen.

## 2 Arbeitszeitverkürzung : Strategie und flankierende Massnahmen

Referentinnen: **Christiane Marty**, wissenschaftliche Beraterin ATTAC France ;  
**Françoise Gehring**, Journalistin

Moderatorin: **Michela Bovolenta**, SGB-Frauenkommission,  
Gewerkschaftssekretärin vpod

Ziel des Workshops ist es, die vormittags von Christiane Marty vorgestellten Überlegungen zur Arbeitszeitverkürzung (AZV) zu vertiefen. Dabei soll den Erfahrungen in Frankreich, aber auch der schweizerischen Wirklichkeit Rechnung getragen werden.

Michela Bovolenta leitet kurz ein und situiert den Rahmen der AZV-Debatte in der Schweiz. Sie erinnert daran, dass die Schweiz europaweit zu den Spitzenreitern hinsichtlich Arbeitszeilänge gehört; zudem geht die Tendenz eher in Richtung Verlängerung der Arbeitszeit und mehr Flexibilisierung. 11% der Männer leisten Teilzeit gegenüber 57% der Frauen. Teilzeitarbeit wird oft als das Mittel dargestellt, das Vereinbarkeit zwischen Erwerb und Familie garantiert. Teilzeitarbeit ist jedoch vielfach gleichbedeutend mit prekärer Arbeit, tiefer Entlohnung, schlechter Abdeckung durch die Sozialversicherungen und grosser Flexibilität. Seit 1998 nimmt Abend- und Nacharbeit der Frauen stark zu; eine von fünf Frauen arbeitet mittlerweile regelmässig oder vorübergehend am Sonntag. Solche Arbeitszeiten sind nicht kinderfreundlich, auch wenn familienergänzende Betreuungsstrukturen existieren. Stellt man das Problem der Vereinbarkeit von Erwerb und Familie zur Debatte, dann zeigt sich rasch ein Dilemma: Vollzeitarbeit ist zu lang, Teilzeitarbeit benachteiligt die Erwerbstätigen, speziell die Frauen.

Françoise Gehring, Autorin des Buches «Un tempo su misura, Guida per conciliare vita professionale, privata e familiare», 2009 im Tessin erschienen, stellt die besondere Lage der Tessiner Frauen vor. Eine Mehrheit von ihnen hält daran fest, anlässlich der Geburt des ersten Kindes den Arbeitsmarkt zu verlassen und entspricht damit einem mediterranen Familienbild. Unter solchen Rahmenbedingungen stellt Teilzeitarbeit einen Vorteil dar – wenn sie denn gut ausgehandelt ist. Nur allzu oft jedoch ist Teilzeitarbeit zum Vorteil des Arbeitgebers ausgestaltet. Für Françoise Gehring gibt es eine „gesunde“ Flexibilität, die sowohl dem Arbeitgeber wie der erwerbstätigen Frau Vorteile bietet. Letztere kann so einerseits beruflich aktiv bleiben und andererseits für die Betreuung der Familie – vor allem der Kinder – mehr Zeit aufwenden. Teilzeitarbeit ist bei 25- bis 40jährigen besonders verbreitet. Dabei gibt es jedoch eine klare Trennung nach Geschlecht: 90% der Männer arbeiten Vollzeit gegenüber nur 11% der Frauen (51% arbeiten Teilzeit und 38% werden Hausfrau). Bevor sich eine Frau für Teilzeitarbeit entscheidet, sollte sie die verschiedenen Aspekte gut gegeneinander abwägen: sie sollte den vorgeschlagenen Stundenplan, die verlangte Flexibilität, aber auch die Leistungen der Sozialversicherungen aufmerksam studieren. Nur so lässt sich verhindern, dass man in Fallen der Teilzeitarbeit tritt.

Christiane Marty ergänzt anschliessend ihren Vortrag. Sie präzisiert, dass sich 40% der nicht qualifizierten Frauen – diese Kategorie hat am wenigsten von der 35-Stunden-Woche profitiert – dennoch als von der AZV befriedigt erklären. Teilzeitarbeit wird oft als „Wahl“ dargestellt, während sie in Wirklichkeit für viele Frauen eine „Unterbeschäftigung“ ist, und dies mit einem Salär, das nicht zum Leben reicht. In Frankreich hat sich als Modell durchgesetzt, dass die Frauen vollzeitig in den Arbeitsmarkt eintreten. Teilzeitarbeit kam erst danach, die Arbeitgeber drängten dazu, vor allem in Bereichen wie dem Verkauf, wo diese Arbeitsform den Bedürfnissen der Unternehmen in einer neoliberalen und immer mehr deregulierten Wirtschaft entspricht. Die Produktivität von Teilzeitangestellten ist sehr hoch. Für Christiane Marty ist Teilzeitarbeit eher eine „Kumulierung“ statt eine „Vereinbarung“ von Erwerbs- und Familienarbeit. Für alleinerziehende Frauen ist Teilzeitarbeit wegen des ungenügenden Lohnes synonym mit Armut. Zudem wäre es wichtig, in der Reflexion über die AZV die Perspektiven der Frauen selbst vermehrt zu berücksichtigen, vor allem bei Themen wie der Betreuung von Kindern und der Pflege der älteren Familienangehörigen. Genau das geschah in Frankreich nicht. In Frankreich haben Berechnungen ergeben, dass in den Zoos dreimal mehr Personal arbeitet als in der Altenpflege!

### Diskussion: AZV-Debatte in der Schweiz wieder aufnehmen

Zahlreiche Interventionen beziehen sich auf eine Resolution, die das Plenum zu entscheiden haben wird. Viele der sich Äussernden betonen, dass ein radikales und innovatives AZV-Modell nötig sei wie etwa die 24-Stunden-Woche. Unterstrichen wird ebenso, dass man über eine regelmässige Arbeitszeit verfügen sollte. Gefragt wird, wie sich ein Kampf für die AZV mit den Abwehrkämpfen gegen Sozialabbau und diese Kämpfe zusammen wiederum mit Einsatz für mehr Lebensqualität, auch auf die Umwelt bezogen, vereinbaren lassen. Schliesslich werden die sozialen Rollen der Geschlechter anhand des Beispiels eines Paares problematisiert, in dem der Mann die Hausarbeit übernimmt und die Frau vollzeitig erwerbstätig ist. Ein solcher „Rollensturz“ wird durch vorherrschende Mentalität, aber auch durch die tieferen Frauenlöhne gebremst. Zudem mag er als individuelle Lösung eines Paares, aber nicht als soziales Modell in Frage kommen. Denn letzteres muss geschlechtlich egalitär sein und alle profitieren lassen.

Die vorgeschlagen und durch das Plenum verabschiedete Resolution verlangt:

- Kein Dilemma mehr zwischen einer zu langen Vollzeit und einer Teilzeit, die die Erwerbstätigen, insbesondere die Frauen, benachteiligt;
- AZV ist nötig, um Vereinbarkeit zwischen Familien- und Erwerbsleben zu verbessern, aber auch um genügend Freiraum für das private und soziale Leben zu haben;
- AZV-Debatte ist wieder anzustossen. Den Interessen der Frauen ist dabei besondere Aufmerksamkeit zu schenken;

Die Gewerkschaften müssen sich für eine konsequente AZV engagieren, die mehr soziale Gerechtigkeit und eine gerechtere Verteilung des Reichtums ebenso wie mehr Lebensqualität auf sozialer wie ökologischer Ebene ermöglicht.

### 3 Elternurlaub unter der Lupe

Referentin: **Claudia Menne**, Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB, Bereichsleiterin Gleichstellungs- und Frauenpolitik

Co-Referentin: **Jacqueline Fehr**, Nationalrätin, Vizepräsidentin SP Schweiz

Moderatorin: **Christine Michel**, Co-Präsidentin SGB-Frauenkommission, Gewerkschaftssekretärin Unia

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit erfordert Zeit, Geld und Infrastruktur. Im Workshop stellt Claudia Menne vom Deutschen Gewerkschaftsbund das neue deutsche Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG*) vor, das seit dem 1. Januar 2007 in Kraft ist. Es beinhaltet ein Recht auf einen bezahlten Elternurlaub und einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit und gibt somit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten. Das Elterngeld beträgt höchstens 1.800 Euro und mindestens 300 Euro pro Monat und wird an Vater und Mutter maximal 14 Monate gezahlt. Claudia Menne zeigte auf, wie wichtig eine gute Ausgestaltung der Elternzeit ist. "Weil in Deutschland das Elterngeld nur 67 Prozent des Einkommens beträgt, beziehen 60 Prozent der Frauen weniger als 500 Euro im Monat; und der Hälfte der Frauen gelingt die Rückkehr in die Erwerbsarbeit trotz Arbeitsplatzgarantie nicht mehr",

erklärt sie. Entscheidend für eine Elternzeit, welche die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit stütze, sei die Beteiligung der Väter. Für die EU-Länder wurde nun von den Sozialpartnern ein Rahmenvertrag ausgehandelt, der mindestens vier Wochen Elternzeit für Väter und Mütter vorsieht.

Anschliessend konkretisierte Nationalrätin Jacqueline Fehr unter dem Titel „Zeit für Kinder“ ein Modell für einen Elternurlaub für die Schweiz: 12 Monate bei 80 Prozent des versicherten Lohnes mit Plafonierung, aufgeteilt in einen Drittel für die Mutter, einen Drittel für den Vater und einen Drittel, der frei wählbar ist. Die Elternzeit kann auch über eine längere Zeitspanne verteilt werden. Die Kosten dafür betragen 3 Milliarden Franken. Zentral ist für Fehr, dass der Elternurlaub nicht zu einer weiteren Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führt. Fehr betonte die Wichtigkeit von breiten politischen Allianzen, um das Ziel der Einführung einer bezahlten Elternzeit in der Schweiz zu erreichen.

Nach den beiden Inputreferaten wurden im Workshop die wesentlichen Elemente festgehalten, die bei der Entwicklung eines Schweizer Modells bedacht werden müssen.

### **Diskussion der Kernelemente eines Modells für die Einführung eines bezahlten Elternurlaubs in der Schweiz z.H. des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

#### **1 Zielsetzungen (gleichstellungspolitische, pädagogische, gewerkschaftspolitische)**

##### ***Gleichstellungspolitische Zielsetzungen:***

- Das Wort „Urlaub“ im Begriff „Elternurlaub“ verdeckt, dass es sich bei der Betreuungsarbeit um harte Arbeit handelt, es ist deshalb zu ersetzen z.B. durch „bezahlte Elternzeit“
- Die Einführung einer Elternzeit darf nicht zu einer indirekten Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen (zusätzliche Hürde für Anstellung von Frauen), sondern muss dazu beitragen, das „Handicap“ der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden.
- Elternzeit soll gut bezahlt sein und insbesondere die Frauen nicht zu lange aus dem Arbeitsmarkt nehmen (eine Aufteilung 1 Teil direkt nach Mutterschaftsurlaub, 1 Teil z.B. über mehrere Jahre verteilbar ist deshalb sinnvoller).

##### ***Gewerkschaftspolitische Zielsetzungen:***

- Wir müssen die Prioritäten für unsere verschiedenen Forderungen im Bereich Vereinbarkeit (Ausbau Mutterschaftsurlaub, Einführung Vaterschaftsurlaub, Krippenausbau und Elternzeit) in einer gemeinsamen Strategie festlegen.
- Die Einführung einer Elternzeit darf nicht zu Lasten des Ausbaus der kollektiven Betreuungsstrukturen gehen.
- Elternzeit darf nicht zu gering entschädigt werden, dass sie sich nur die „Bessersituiereten“ leisten könnten.

Gesundheitspolitische Zielsetzungen sollten ebenfalls einbezogen werden, erlauben vielleicht auch neue Allianzen. Eine bessere Vereinbarkeit verbessert Gesundheit am Arbeitsplatz.

## 2 Konkrete Ausgestaltung (Dauer, Wie kann der Urlaub bezogen werden, Einbezug von Vätern und Müttern)

- Väter sollen auf jeden Fall zwingend einbezogen werden, grundsätzlich würde unseren Vorstellungen eine paritätische Aufteilung entsprechen, der Vorschlag von Jacqueline Fehr zu 1 Drittel Mütter, 1 Drittel Väter, 1 Drittel frei entscheidbar spricht jedoch weitere Kreise an und besticht dadurch, dass im Paar ein Aushandlungsprozess stattfindet. Dieser Aushandlungsprozess birgt jedoch auch Risiken.
- Aufteilung der Elternzeit (6 – 12 Monate) auf einen Teil direkt nach Mutterschaftsurlaub und ein weiterer Teil aufteilbar über mehrere Jahre ist überzeugend.
- Eine Arbeitsplatzgarantie muss eingeführt werden.
- Wünschenswert ist, dass nicht nur die biologische Elternschaft zum Tragen kommt.

## 3 Finanzierung und gesetzliche Verankerung

Die Finanzierung ist natürlich die Crux der Geschichte. Die verschiedenen Vorschläge werden kontrovers diskutiert (EOG, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge, Mehrwertsteuer). Manchmal eröffnen sich jedoch plötzlich politische Gelegenheitsfenster.

## 4 Wie können wir das Ziel der Einführung eines bezahlten Elternurlaubs erreichen? Politische Allianzen?

- Um das Ziel der Einführung einer bezahlten Elternzeit zu erreichen, muss die Forderung breit genug sein (Aspekt demokratiepolitische Machbarkeit).
- Allianzen müssen mit verschiedenen familienpolitischen interessierten Kreisen gesucht werden. Dazu darf auch etwas Familienromantik verwendet werden. Zudem müssen auch Junge angesprochen werden.

## 4 „Work & Care“ - Erwerbsarbeit und Pflege vereinbaren

Referentin: **Brigitte Zaugg**, Dozentin Bachelorstudiengang Pflege, Berner Fachhochschule

Co-Referentin u. Moderatorin: **Christine Flitner**, Co-Präsidentin SGB-Frauenkommission, Gewerkschaftssekretärin vpod

In ca. 5 Prozent der Schweizer Haushalte lebt ein pflegebedürftiger Mensch – keineswegs nur Alte. Gut 80 Prozent der pflegebedürftigen werden von Angehörigen gepflegt, in vielen Fällen von Frauen, die gleichzeitig noch im Berufsleben stehen. Doch der Arbeitsmarkt in der Schweiz ist bisher noch gar nicht auf diese Situation eingestellt, und es gibt kaum vertragliche oder gesetzliche Regelungen, die auf die Situation von pflegenden Angehörigen wirklich eingehen.

Brigitte Zaugg führte aus, wie die Situation im Bereich der Angehörigenpflege in der Schweiz heute aussieht und mit welchen Problemen die Betroffenen konfrontiert sind. Rund 4% der Erwerbstätigen pflegen neben der Arbeit einen Angehörigen, die überwiegende Zahl sind Frauen zwischen 40 und 60 Jahren. Wie viele Personen aus der Berufstätigkeit aussteigen oder sie reduzieren, um Pflegeaufgaben nachzugehen, ist nicht bekannt. Pflegende Angehörige leiden signifikant häufiger als andere Menschen an Depressionen, Rückenschmerzen und Gelenkschmerzen,

etwa 50% der pflegenden Angehörigen werden früher oder später selbst seelisch und/ oder körperlich krank. Befragungen zeigen, dass die Pflegenden massiv unter Zeitmangel, Gefühlen sozialer Isolation, Trauergefühlen und dem Verlust der Unabhängigkeit leiden. Viele wünschen sich mehr formelle und informelle Unterstützung wie auch bessere Infrastrukturen. Ausserdem geben 69% der Pflegenden an, dass sie sich eine ideelle oder materielle Anerkennung ihrer Pflegetätigkeit wünschen.

Christine Flitner zeigte in ihrem Referat, welche gesetzlichen und vertraglichen Regelungen es für pflegende Angehörige in den europäischen Nachbarländern gibt. In Deutschland, Frankreich und Österreich gibt es unterschiedliche Varianten von kürzerem und längerem Pflegeurlaub, welcher den Erwerbstätigen gesetzlich zusteht: Das Pflegezeitgesetz in Deutschland sieht kurzzeitige Freistellungen bis zu 10 Tagen und längere Freistellungen bis zu 6 Monaten vor. In Frankreich gibt es seit 2007 einen "Congé de soutien familial", der Freistellungen von 3 - maximal 12 Monaten erlaubt. In Österreich gibt es unter dem Titel "Familienhospizkarenz" seit 2002 ebenfalls Freistellungen für familiäre Pflegearbeiten. Alle Regelungen haben den grossen Haken, dass die Bezahlung nicht geklärt ist und die Sozialversicherungen nur teilweise weitergeführt werden. Die Freistellungen sind also nur für Personen in abgesicherten Verhältnissen geeignet und führen wegen der Lohnunterschiede auch dazu, dass in der Regel die Frauen als Schlechterverdienende die Pflege übernehmen.

### **Diskussion einer gewerkschaftlichen Perspektive zum Thema Angehörigenpflege**

Die Diskussion konzentrierte sich auf das Thema der pflegenden Angehörigen in der Schweiz. Andere Aspekte des Themas (Arbeitsbedingungen für Migrantinnen in der privaten Pflege, "Pflegekettchen" etc.) wurden bewusst ausgelassen.

#### **Zielsetzungen aus gewerkschaftlichen Perspektiven:**

Prinzip: Die Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Angehörigenpflege muss möglich sein. Pflegearbeiten dürfen nicht zum Ausstieg aus dem Berufsleben führen.

Aspekte:

- Bezahlung, Versicherungen und Rentenleistungen bei pflegebedingten Abwesenheiten müssen geklärt und gesichert sein. Es braucht eine gesetzliche Taggeldversicherung dafür.
- Am Arbeitsplatz darf die Arbeit nicht an den anderen KollegInnen hängen bleiben. Generell muss das Thema Angehörigenpflege in Betrieben mehr thematisiert werden.
- Pflege darf nicht "individualisiert" werden: Es braucht einen massiven Ausbau von Infrastruktur und Diensten sowie von Beratungsangeboten. Ausserdem braucht es bessere Vernetzung der verschiedenen Dienste und Stellen (Arbeitgeber, Spitex, Pro Senectute etc.)
- Berufsabwertung/ Karriereunterbruch soll vermieden werden. Auch hier: Pflegearbeiten als ausserberuflich erworbene Qualifikationen anerkennen.
- Regelungen dürfen die traditionelle Aufgabenteilung in der Familie nicht verstärken.
- "Urlaub" ist eine unpassende Bezeichnung, die wir meiden sollten.
- Das europäische Konzept der längeren Pflegezeit ist problematisch (fehlende Bezahlung, Pflegearbeit als Frauenaufgabe, Ausstieg aus dem Berufsleben etc.) und sollte von uns nicht weiter verfolgt werden. Dagegen ist ein Ausbau der Kurzzeitabsenzen dringend notwendig.



## Kongressbericht: Unbezahlte und bezahlte Arbeit besser vereinbaren können

**"Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit-Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma!"**

Mit diesem Slogan setzt der 11. SGB-Frauenkongress Weichen für eine Neugestaltung der Arbeitszeit und für die Anerkennung von gesellschaftlich notwendiger unbezahlter Arbeit.

Rita Torcasso, Journalistin

Mit einem Sechs-Punkte-Manifest verabschiedete der Kongress Forderungen für eine familiengerechte Ausgestaltung der Arbeitszeit, für die Anerkennung der nicht bezahlten Arbeit und die Bekämpfung prekärer Arbeitsverhältnisse. Ausserdem forderten sie einmal mehr endlich Lohngleichheit ein (s. Box). Die eineinhalbtägige Vertiefung ins Thema machte klar: Die heutigen Arbeitsbedingungen der Frauen richten sich immer stärker nach der Tatsache, dass Erwerbsarbeit und Familienaufgaben kaum zu vereinbaren sind. Die Folgen: Fast 70 Prozent der Frauen arbeiten Teilzeit mit den damit verbundenen Nachteilen, die zunehmend auch eine völlig flexibilisierte Arbeitszeit mit sich bringen. Die Delegierten verabschiedeten die Forderung, dass die Gleichstellung bei der Arbeitszeit und Familienzeit am nächsten SGB-Kongress zentrales Thema sein soll.

### Teilzeitarbeit verhindert einen Ausgleich

"Die Herausforderung heisst "geschlechtergerechte Arbeitszeitmodelle", die Frauen und Männern genügend Zeit für Familie und die Pflege von Angehörigen einräumen", so Christina Klenner vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans Böckler Stiftung. Sie untersuchte die Wechselwirkung zwischen Arbeitszeitmodellen und Familienarbeit. "Durch den massiven Ausbau der Teilzeitarbeit sinkt das politische Interesse an Arbeitszeitkürzungen für alle", betont sie. Der "Parallelarbeitsmarkt" mit individuellen Teilzeitverträgen sei für Frauen eine Falle. "Denn die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit entzieht Zeitsouveränität und die Gewähr auf Existenzsicherung". Die traditionelle Arbeitsteilung habe sich einzig bei der Erwerbsarbeit verändert, nicht aber bei der Familienarbeit, stellt sie fest. Sie schlägt eine Arbeitszeitpolitik vor, die sich an unterschiedlichen Lebensphasen orientiert. Als Beispiel nennt sie ein Modell, das von der deutschen Gewerkschaft Verdi in GAV-Verhandlungen anstrebt: Jeder Elternteil erhält ein persönlich nutzbares Stundenguthaben, das flexibel während der Familienphase genutzt werden kann. Ein anderes Modell ist die Möglichkeit eines Rentenzeitvorbezugs, wie es in Holland angeboten wird. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung betrachtet Klenner als "politisch nicht durchsetzbar". Deshalb müsse im Gesetz ein Recht auf befristete Teilzeitarbeit an allen Arbeitsplätzen verankert werden. "Eine Umverteilung der gesamten Arbeitsleistungen - bezahlter und unbezahlter - bedingt ein Recht darauf, Fürsorge zu erhalten und Fürsorge auszuüben", so ihr Fazit.

### Arbeitszeitverkürzung für mehr soziale Zeit

Wie sich echte Arbeitsverkürzungen auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit auswirken, erläuterte die Gewerkschafterin Christiane Marty am Beispiel der 35-Stunden-Woche in Frankreich. "Theoretisch hat sie eine vereinbarkeitsfreundliche und auch egalitäre Auswirkung, indem Frauen und Männer mehr soziale Zeit erhalten und gesamthaft hat sich auch die Lohnbilanz verbessert." Allerdings bleibe das Zeitdilemma für Mütter und Väter eine Herausforderung,

weil mit der Verkürzung auch der Arbeitsdruck gestiegen sei und die Schaffung neuer Arbeitsstellen stagniere. "Die Gewerkschaften müssen sich einsetzen, dass Produktivitätsgewinne als Arbeitszeitverkürzung an die Arbeitnehmenden weiter gegeben werden." Eine Alternative dazu gebe es nicht, so Marty. "Arbeitsverkürzung ist die direkteste Umverteilung der Arbeit auf beide Geschlechter." Und: "Nur die Gleichstellung garantiere für die Zukunft lebenswürdige Arbeitsbedingungen für alle."

### **Bessere gesetzliche Regelungen**

Als weiteres zentrales Thema des Kongresse wurde die Verbesserung gesetzlicher Regelungen zum besseren Schutz der Familie und typisch weiblicher Arbeitsverhältnisse diskutiert. Dazu gehört in erster Linie die Anerkennung der unbezahlten Arbeit in den GAV. Und konkret eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs, ein Vaterschaftsurlaub sowie ein massiver Ausbau der Kinderbetreuungsangebote. Wie in der EU soll zudem ein bezahlter Elternurlaub möglich werden. Für die EU-Länder wurde dieser neu auf vier Monate pro Elternteil ausgebaut. "Bei der Umsetzung sei allerdings noch viel zu tun, damit eine effektive Umverteilung der Erwerbs- und Familienarbeit vorankomme", erklärte Claudia Menne vom Deutschen Gewerkschaftsbund. Anhand der Elternzeit in Deutschland zeigte sie auf, was bei der Ausgestaltung einer solchen Elternzeit unbedingt beachtet werden müsse. In Deutschland erhalten Eltern für 12 Monate und Väter für zusätzliche 2 Monate Elterngeld, die Elternzeit kann bis zu 3 Jahren dauern. "Doch weil nur 67 Prozent des Einkommens ausbezahlt werden, erhalten 60 Prozent der Frauen weniger als 500 Euro im Monat, und die Hälfte der Frauen kann trotz Rückkehrgarantie nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren." Ausserdem sei als Folge der Elternzeit die Kinderbetreuung für Kleinkinder bis 3 Jahren nicht mehr ausgebaut worden. Entscheidend für den zukünftigen Ausbau sei die Beteiligung der Männer, so Menne. Im nächsten Jahr setzt der kürzlich ausgearbeitete Rahmenvertrag der Sozialpartner für die EU-Länder ein Mindestmass für die Elternzeit fest: 4 Monate für jeden Elternteil. Ausgestaltung und Finanzierung bleibt aber den einzelnen Ländern überlassen. In der Schweiz gibt es politische Vorstösse für eine Elternzeit, doch Modelle wurden noch keine erarbeitet. Nationalrätin Jacqueline Fehr stellte am Kongress ein mögliches Modell vor: 12 Monate bei 80 Prozent des versicherten Lohnes mit Plafonierung, aufgeteilt in einen Drittel für die Mutter, einen Drittel für den Vater und einen Drittel, der frei wählbar ist. Die Bezugsdauer soll bis zum Kindergartenalter möglich sein. Die Kosten würden sich gegenüber den heutigen 600 Millionen Franken auf 3 Milliarden Franken erhöhen. "Bereits ein Mehrwertsteuerprozent würde gute Lösungen für eine besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit ermöglichen", so Fehr.

### **Planbarkeit statt Flexibilisierung**

In den Atelier-Diskussionen wurde immer wieder die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit angesprochen, welche das Zeitdilemma zwischen Erwerbsarbeit und Familie verstärkt habe. Atypische Arbeitsverhältnisse wie Abendarbeit, Nachtarbeit, Arbeit auf Abruf haben in den letzten Jahren massiv zugenommen. Dass sich der Druck auf die Frauenarbeitsplätze mit der Wirtschaftskrise nochmals verschärft, zeigen erste Signale wie die erstmals seit Einführung des Gleichstellungsgesetzes 1996 wieder wachsende Lohndifferenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen. In einer Resolution fordern die Delegierten verbindliche politische Massnahmen, wenn es mit der Überprüfung und Anpassung der Löhne, die von den Sozialpartnern ausgehandelt wurde, nicht endlich vorwärts gehe. 12 Frauen, die in einer "Spar"-Filiale im Berner Oberland arbeiten,

erzählten, wie sie mit "dem ersten Streik im Detailhandel" gegen die massive Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen angetreten sind - und mit allen Forderungen durchkamen.

#### Der Frauenkongress fordert

- Gesellschaftlich notwendige unbezahlte Arbeit muss in GAV und Personalreglementen anerkannt und in Form von planbaren Arbeitszeiten berücksichtigt werden.
- Der SGB setzt sich für eine generelle Arbeitszeitverkürzung als krisen- und gleichstellungspolitische Massnahme ein; er entwickelt Arbeitszeitmodelle, welche die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit fördern.
- Die Gewerkschaften setzen sich für bessere Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit ein, insbesondere in Bezug auf Planbarkeit, Überzeitregelungen und Sozialversicherungen und, dass Arbeit auf Abruf verboten wird.
- Der Mutterschaftsurlaub muss auf 18 Wochen verlängert und ein Vaterschaftsurlaub von 8 Wochen eingeführt werden.
- Die Garantie des gleichen Arbeitsplatzes nach dem Mutterschaftsurlaub ist gesetzlich zu verankern.
- Der SGB entwickelt ein Modell für einen Elternurlaub mit zwingender Beteiligung der Väter.
- Für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen soll ein Recht auf eine vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit gelten. Ebenso sollen sie bezahlte Kurzabsenzen sowie einen bezahlten Urlaub bei Krankheit, Unfall oder in besonderen Pflegesituationen beanspruchen können.
- In den kantonalen Gesetzen ist ein Rechtsanspruch auf einen familienexternen Betreuungsplatz vom Säuglingsalter bis Ende Schulpflicht zu verankern.
- Familienexterne Kinderbetreuung muss grundsätzlich als Service public angeboten und deshalb kostenlos sein. Für den Ausbau wird ein Prozent des Bruttoinlandproduktes gefordert.
- Für die Sozialversicherungen müssen Regelungen erarbeitet werden, welche die unbezahlte Arbeit berücksichtigen analog dem Beispiel der Erziehungsgutschriften bei der AHV.
- Die Gewerkschaften müssen die Situation der Frauen in den Mittelpunkt ihrer Politik rücken.

## 1959-2009: 50 Jahre SGB-Frauenkommission: Am Anfang war die Lohngleichheit

Natalie Imboden

Historikerin, Unia-Gewerkschaftssekretärin, Co-Leiterin Region Bern

Am 15. November 1959 fand die erste Sitzung der Frauenkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) statt. Dies ist zwar der Anfang der institutionellen Frauenarbeit im SGB, aber die Wurzeln der gewerkschaftlichen Frauenpolitik reichen bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. Bereits damals hatten sich Arbeiterinnen organisiert. 1844 war in Zürich eine Gesellschaft von Näherinnen dokumentiert, die auch als Produktionsgenossenschaft (1880-1882) aktiv war. Frauen waren auch in Arbeitskämpfen aktiv. So entstanden 1868 nach einem Streik in der Basler Seidenweberei zwei „Weibersektionen“ mit rund 500 Mitgliedern, die sich aber rasch wieder auflösten. In Genf organisierten sich (1870-1903) die Kettenmacherinnen und Schmuckpoliererinnen<sup>3</sup>. Neben diesen reinen Frauengewerkschaften, die in der Gewerkschaftsgeschichte Seltenheitswert haben, gab es auch gemischte Gewerkschaftssektionen, z.B. in der Textil-, Bekleidungs- und Uhrenindustrie. Ich möchte im Folgenden etwas zu diesen Wurzeln und damit auch zur Entstehungsgeschichte der SGB-Frauenkommission sagen, dann aber auch an Beispielen die Arbeit der SGB-Frauenkommission aufzeigen. Die Integration der Arbeiterinnen in den SGB und seine Verbände ist eine Geschichte, die von Hochs und Tiefs geprägt ist. Ich stütze mich auf die Forschungsarbeit „Konkurrentin oder Kollegin? Probleme der gewerkschaftlichen Frauenpolitik am Beispiel des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes (SMUV) von Regula Rytz, früher selber Zentralsekretärin des SGB und heute Gemeinderätin der Stadt Bern.<sup>4</sup>

Neben den erwähnten bruchstückartigen Organisationsversuchen ging der eigentliche Impuls von den 1886 neu entstehenden Arbeiterinnenvereinen aus, die neben Arbeiterinnen auch Hausfrauen und Dienstbotinnen organisierten.<sup>5</sup> Forderungen waren das Frauenstimmrecht, aber auch unentgeltliche Geburtshilfe. Ihr erster Erfolg war 1898 die Aufnahme ihrer Vertreterin Marie Villinger als erste Frau ins Bundeskomitee des 1880 gegründeten SGB. Es folgte eine kurze Blütezeit der gewerkschaftlichen Frauenbewegung: 1905 wurde nach langem Drängen mit Margarethe Faas-Hardegger<sup>6</sup> die erste SGB-Sekretärin angestellt, welche sich um die Organisierung der weiblichen Mitglieder kümmern sollte, welche damals 6.8% ausmachten. Nach nur 4 Jahren intensiver Arbeit mit Vorträgen landauf landab und einer eigenen Zeitung („Vorkämpferin“; „l'Exploité“) wurde sie zwischen den verschiedenen Ansprüchen zerrieben. Damit scheiterten die ersten autonomen Frauenstrukturen im SGB.<sup>7</sup> Diese kurze Blütezeit gewerkschaftlicher Frauenarbeit schei-

<sup>3</sup> Sie setzten sich zusammen mit einer Gewerkschaft von Herrensneiderinnen und der „Zentralsektion der Arbeiterinnen in Genf“ für die gewerkschaftliche Organisierung der Frauen und den emanzipatorischen Auftrag der Gewerkschaftsbewegung ein.

<sup>4</sup> Rytz, Regula, *Konkurrentin oder Kollegin? Probleme der gewerkschaftlichen Frauenpolitik am Beispiel des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes (SMUV). 1945–1980*, Lizentiatsarbeit Bern 1997 (Manuskript).

<sup>5</sup> Diese Arbeiterinnenvereine schlossen sich 1890 unter der Patinenschaft von Clara Zetkin zum Schweiz. Arbeiterinnenverband (SAV) zusammen. Ihr Ziel: „die Belehrung und Aufklärung unter Frauen zu verbreiten und hilf- und schutzsuchenden Arbeiterinnen mit Rat und That zur Seite zu stehen.“ Zitat aus Ragaz in Rytz, S. 25

<sup>6</sup> Siehe dazu die beiden Biografien über Margarete Faas-Hardegger: Regula Bochsler "Ich folgte meinem Stern. Das kämpferische Leben der Margarethe Hardegger", Zürich, Pendo Verlag 2004. Ina Bösch; *Gegenleben: Die Sozialistin Margarethe Hardegger und ihre politischen Bühnen*, Chronos, Zürich 2003

<sup>7</sup> 1904 war der SAV dem SGB beigetreten und hatte seine Statuten geändert. Als der SGB 1908 eine Statutenrevision beschloss, welche nur noch Berufs- und Industrieverbände als Mitglieder zulies, mussten sich die Arbeiterinnenvereine zu-

terte am Widerstand männlicher Kollegen und an strukturellen Problemen bei der Organisation häufig randständiger weiblicher Erwerbsgruppen.

In der Zeit bis 1959 waren Frauenforderungen im SGB kaum ein Thema. In den Gremien gab es keine Frauen. Einzelverbände wie der VHTL und der vpod entwickelten eine eigene Frauenpolitik.<sup>8</sup> Nachdem in den 20er Jahren eine Anfrage des internationalen Arbeiterinnenkomitee über die Lage der arbeitenden Frau in der Schweiz unbeantwortet geblieben war, wurde eine ähnliche Umfrage 1946 ausführlich beantwortet. Bei der Frage nach den Forderungen zugunsten der arbeitenden Frauen blieb die Antwort leer. Dies änderte sich anfangs der 50er Jahre mit der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 100 für gleiche Entlohnung für Frau und Mann. 1953 fordert der SGB auf ausdrücklichen Wunsch des vpod den Bundesrat auf das Lohngleichheitsabkommen zu unterzeichnen. In diesem Zusammenhang wurde eine interne „Spezialkommission“ unter dem Vorsitz des damaligen SGB-Präsidenten Herman Leuenberger gegründet, und es gab eine aktive Mitarbeit in der ausserparlamentarischen Expertenkommission. Am 5. Mai 1957 fand eine erste Frauenkonferenz statt, welche den Schlussbericht der Expertenkommission prüfen sollte.<sup>9</sup> Die Konferenz unterbreitete auch Vorschläge zur „wohlwollenden“ Prüfung an das Bundeskomitee des SGB. Darin wurde die Aufnahme der Lohngleichheit im SGB-Arbeitsprogramm und die Verankerung von Frauengremien gefordert, die Verbände wurden aufgefordert, weibliche Vertrauensleute auszubilden und Frauensekretärinnen anzustellen um Frauen besser zu organisieren. Damit war das Arbeitsprogramm für die nächsten Jahrzehnte umrissen und der Bogen zu den Pionierinnen geschlossen.

Die Diskussion um das Arbeitsprogramm am SGB-Kongress 1960 zeigt aber die engen Grenzen: So wurde die Formulierung abgelehnt: „Darüber hinaus sind die Frauenlöhne auch allgemein anzuheben.“ Da befürchtet wurde, mit derartigen „Partikularinteressen“ die männlichen Mitglieder aufzuschrecken, einigte „man“ sich auf die Formulierung: „Überlieferung und Vorurteil spielen bei der Bewertung der Frauenarbeit immer noch eine grosse Rolle. Die gewerkschaftliche Lohnpolitik hat zum Ziel, allen Arbeitnehmern einen gerechten Anteil am Wirtschaftsertrag zu sichern.“<sup>10</sup>

Damit ist der enge Handlungsrahmen aufgezeigt. Die SGB-Frauenkommission bot aber den Gewerkschafterinnen in den folgenden Jahren die Möglichkeit zur Vernetzung, zur indirekten Einflussnahme auf politische Entscheide (z.B. über Vernehmlassungen, da bis 1971 kein Stimmrecht), zum Austausch mit nationalen und auch internationalen Frauenorganisationen und zur politischen Bildung, welche dann in die Verbände zurückfloss. Da die ehrenamtlichen Mitglieder kaum selber in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaften vertreten waren, blieben sie auf solidarische Kollegen angewiesen. 72 Jahre nach der Anstellung der ersten Frauensekretärin (Margarethe Faas Hardegger) wird 1981 mit Ruth Dreifuss die zweite politische SGB-Sekretärin gewählt. 1990 wurde am SGB-Kongress ein umfassendes Frauenförderungsprogramm verabschie-

---

rückziehen. Sie waren vor der Alternative Integration oder Ausschuss gestellt und wählten letzteres. Sie wurden 1910 zu einer rein politischen Organisation und lösten sich in der Folge in den Frauenstrukturen der SP auf.

Das Frauensekretariat des SGB in der Person von Marie Walter-Hüni wurde ausgelagert (1908-1924) und 1924 definitiv abgeschafft. Marie Walter-Hüni führte 1910 die erste gewerkschaftliche Frauenkonferenz durch.

<sup>8</sup> Beim VHTL hing dies mit dem hohen Frauenanteil (1931: 25.1%) und der Unterstützung durch den Präsidenten zusammen. Beim vpod (damals 6.1% Frauenanteil) organisierten sich weibliche Mitglieder bereits 1950 von unten in einer „Fraueninteressengruppe“.

<sup>9</sup> Es nahmen 22 Verbandsdelegierte teil, zwei Verbände (PTT-Union und Baukaderverband) liessen sich durch Männer vertreten. Vpod und VHTL hatten je 2 Frauen aus den Sekretariaten, der Rest waren Basisfrauen. Eine treibende Rolle übernahmen die VHTL-Frauen, die konkrete gewerkschaftliche Erfahrungen hatten und mit Edith Rüefli eine vollamtliche Gewerkschaftssekretärin hatten, die den auch zur ersten Präsidentin gewählt wurde.

<sup>10</sup> Protokoll SGB-Frauenkommission vom 25. März 1961, zitiert in Rytz, S. 38.

det. Gleichzeitig wurden nicht nur erstmals Quoten für die Gewerkschaftsgremien verankert, historisch war der Beschluss für die Lancierung eines landesweiten Frauenstreiks, welcher 1991 die Schweiz aufrüttelte und ein starkes Zeichen setzte. Keineswegs der erste Streik von Frauen, aber der erste (politische) Streik, der sich ausschliesslich für Frauenforderungen stark machte.

In den 50 Jahren der SGB-Frauenkommission gab es Erfolge und Niederlagen. Es ist kein Geheimnis, dass die Gewerkschaftsbewegung die Frage der gewerkschaftlichen Organisation der Frauen und die Umsetzung ihrer Anliegen nicht zuoberst auf der Traktandenliste hatte. Und dennoch hat die Frauenkommission des SGB vieles erreicht. Ich zeige das anhand von drei Beispielen auf.

### **1 Vernetzung führt zum Erfolg beim Mutterschaftsurlaub**

Ein Meilenstein war die Zusammenarbeit mit der neuen Frauenbewegung, was 1978 zur gemeinsamen Lancierung einer Mutterschutzinitiative führte. Das Projekt war zwar damals an der Urne nicht vom Erfolg gekrönt (84% Nein). Dennoch war diese erste autonome Aktion der Frauenkommission wichtig. Die Vernetzung mit Frauenorganisationen war denn auch später ein Erfolgsmerkmal und führte ein Vierteljahrhundert später (2003) zur Realisierung der Mutterschaftsversicherung.

### **2 Hartnäckigkeit bringt die Lohngleichheit voran**

Ein weiteres Merkmal ist die Hartnäckigkeit. Die geringen Frauenlöhne sind seit 100 Jahren ein Thema. Fast eben so alt ist der Kampf gegen das ideologische Konzept der männlichen „Ernährerlöhne“. Auch wenn die Lohngleichheit auch heute noch nicht erreicht ist, so kommt man heute am Thema nicht mehr vorbei, d.h. weder Kollegen noch Arbeitgeber. Auch haben wir grosse Fortschritte gemacht. Wir haben das Gleichstellungsgesetz diverse Umsetzungsinstrumente. Kolleginnen haben für Lohngleichheit gestreikt und vor Gericht gekämpft. - Wir wissen auch, dass für die Lohngleichheitsfrage nie der richtige Zeitpunkt ist und wir werden daher auch in der aktuellen Wirtschaftskrise für die Umsetzung kämpfen müssen. Ein Erfolg aus Frauensicht ist die jüngst angekündigte Lancierung einer gesetzlichen Mindestlohninitiative. Eine Forderung, die hauptsächlich unseren Kolleginnen nützt.

### **3 Sensorium für Zukunftsfragen aufgrund der Basisnähe**

In der Frauenkommission wurden immer die konkreten Sorgen und Nöte der Kolleginnen in den verschiedenen Branchen und Betrieben diskutiert, auch wenn die angeblich nichts an einer Gewerkschaftsversammlung zu suchen hatten. So auch die Frage der Vereinbarkeit. Nicht erst an diesem 11. SGB-Frauenkongress lautet das Thema: „Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma!“. Bereits der 4. Frauenkongress 1982 hat sich mit der Frage „Familie und Arbeitswelt“ befasst, als das Thema noch nicht salonfähig geschweige denn gewerkschaftstauglich gewesen war.

Nicht nur waren diese Gewerkschafterinnen ihrer Zeit voraus, sie waren auch mutig und haben die gewerkschaftliche Frauenfrage immer wieder auf den Verhandlungstisch gebracht, auch wenn sie zum Teil damit keine Blumentöpfe gewinnen konnten und auch auf Widerstand gestossen sind. Ich wünsche mir, dass wir von diesen Vorkämpferinnen lernen können, wie sie engagiert für die Rechte der Arbeitnehmerinnen gekämpft haben. Dass wir in Zukunft stärker und

zahlreicher werden (heute: 95'174 organisierte Frauen). Ich hoffe, dass wir in den nächsten Jahrzehnten mehr Frauen gewerkschaftlich organisieren, so dass wir die Hälfte aller Mitglieder sind. Ebenso hoffe ich, dass die Hälfte der Gewerkschaften eine Präsidentin haben. Die Anliegen der Gewerkschaftskolleginnen sollen 365 Tage im Zentrum der Gewerkschaftspolitik sein, wie sie es an diesem Frauenkongress sind. Wir dürfen stolz auf unsere historischen und zeitgenössischen Vorkämpferinnen sein, wir verdanken ihnen viel. Stärken wir uns, damit wir gemeinsam mit unseren Kolleginnen weiter für die Interessen der Arbeitnehmerinnen kämpfen können.

## Programm SGB-Frauenkongress

### Freitag 20. November 2009

- 09.00 Empfang mit Kaffee
- 09.45 **Eröffnung des Kongresses, Franziska Teuscher**, Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission  
Verabschiedung der Geschäftsordnung
- 10.10 Grussbotschaften  
**Barbara Egger-Jenzer**, Regierungsrätin Kanton Bern  
**Regula Rytz**, Gemeinderätin Stadt Bern
- 10.45 **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit: geschlechtergerechte Arbeitszeitmodelle**  
Referat von **Dr. Christina Klenner**, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung, D-Düsseldorf (Sprache deutsch, Übersetzung französisch und italienisch)
- 11.30 **35-Stunden Woche – Die Lösung für eine optimale Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit?**  
Referat von **Christiane Marty**, Conseil scientifique d'ATTAC France, Union syndicale Solidaires (Sprache: französisch, Übersetzung deutsch und italienisch)
- 12.15 Organisation der Ateliers
- 12.30 Mittagessen (Stehlunch Kursaal)
- 14.00 **Ateliers:**  
Atelier 1: **Arbeitszeitmodelle – Wie familienverträglich sind sie?**  
Atelier 2: **Arbeitszeitverkürzung: Strategien und Begleitmassnahmen**  
Atelier 3: **Elternurlaub unter der Lupe!**  
Atelier 4: **„Work & Care“ – Erwerbsarbeit und Pflege vereinbaren**
- Pause*
- 16.15 **Elternurlaub: Revidierte Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner**  
Referat von **Claudia Menne**, Deutscher Gewerkschaftsbund DGB, Bereichsleiterin Gleichstellungs- und Frauenpolitik, D-Berlin (Sprache deutsch, Übersetzung französisch und italienisch)
- 16.50 Ansprache **Paul Rechsteiner**, Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB, Präsident (Sprache deutsch, Übersetzung französisch und italienisch)
- 18.15 **Jubiläumspapéro mit Helga Kohler, Natalie Imboden, Sarah Wyss und dem Frauenchor Reitschule Bern, Hotel Bern**
- 19.00 **Bankett/Nachtessen im Hotel Bern. Abendprogramm mit X-elle, Frauenband aus Luzern und Bern**

### Samstag 21. November 2009

- 08.00 Eröffnung des 2. Kongresstages und Wahl der Stimmezählerinnen
- 08.05 Tätigkeitsbericht 2005 - 2009
- 08.30 Bestätigung des Präsidiums der SGB-Frauenkommission
- 08.45 **Kongresspapier „Fünfpunkte-Manifest Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit - Familienarbeit. Schluss mit dem Zeitdilemma!“**  
Einführung  
Diskussion und Bereinigung der Anträge
- 11.00 Diskussion und Verabschiedung weiterer Anträge und Resolutionen
- 12.00 **Abschluss des Frauenkongresses 2009**



