

## **Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma!**

**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.

---

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

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.

### **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 (Tagesschulen, 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 Arbeitnehmenden 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 auszugestalten 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 Über-

gangsphase) 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).