

DOSSIER NR. 101

12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013

Gute Arbeit - gutes Leben!
Pour de bonnes conditions de travail!
Adesso e in futuro!

Wir Frauen zahlen eure Krise nicht!

Inhalt

Vorwort.....	5
Programm SGB-Frauenkongress	6
Thesen	7
Einleitung	7
1 Lohngleichheit und faire Löhne	8
2 Gute Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer	9
3 Gesundheitsschutz.....	9
4 Soziale Sicherheit im Alter	11
5 Gewerkschaftsrechte	12
Zum Schluss	13
Berichte aus den Ateliers	15
1 Frauen und Krise	15
2 Ausgebeutet, verbraucht, gefeuert!.....	17
3 Gute Arbeit – Gute Arbeitsorganisation.....	19
4 Hürden und unsichtbare Stolperfallen - Erwerbsarbeit in der Lebensplanung von Frauen	21
Resolutionen	23
1 Keine Revision der Altersvorsorge auf Kosten der Frauen! So nicht, Monsieur Berset!.....	23
2 Ein starkes Signal für unsere Forderungen setzen mit einer breiten Mobilisierung für eine grosse nationale Demonstration 2014!.....	25
3 Lohngleichheit – Jetzt braucht's Kontrollen!	26
4 Wir Frauen bezahlen eure Krise nicht. Sparen auf dem Buckel der Frauen: Für die Gewerkschaften ein No Go!	26
5 Ausgebeutet, erschöpft, gefeuert! (Original: französisch)	27
6 Kein Lohndumping bei Gate Gourmet Genf!.....	28
7 Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht.....	29
8 Rispetto delle minoranze linguistiche come strumento attivo di partecipazione della base....	29
9 Würde für alle Arbeitnehmerinnen, überall auf der Welt!	30
10 Nein zum fiesem Angriff auf die Fristenregelung!	31
11 Nein zur trügerischen SVP-Familieninitiative	32
Angenommene Anträge.....	33
1 Ausbildungsprogramm für weibliche Führungskräfte der SGB-Gewerkschaften über das Ausbildungsinstitut Movendo	33
2 Höchste Zeit für eine neue Arbeitszeitpolitik	33
3 Strategien zur Aufwertung von Frauenberufen	34
4 Pflege und Betreuung im Alter sind öffentliche Aufgaben	34
5 Familienbegleitende Kinderbetreuung ist eine öffentliche Aufgabe.....	35
6 Für einen starken Service Public	36
7 Erwerbsarbeitszeit: Kürzere Vollzeit für alle!	36
8 Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes erweitern.....	37
9 Alle drei Landessprachen am SGB-Frauenkongress	37
10 Nationale Frauendemo	38

Anträge zur Prüfung entgegengenommen.....	39
11 Damit es endlich einen Schritt vorwärts geht: Eine SGB-Initiative für die Gleichstellung.....	39
12 Prüfung einer Volksinitiative zur Durchsetzung der Lohngleichheit.....	39
13 Mehr Frauen in der Politik und in Verwaltungsräten der Unternehmen in der Privatwirtschaft	40
Kongressbericht.....	41
Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Frauen	43
Beiträge des SGB und seiner Verbände zu Aspekten des Themas	43

Vorwort

Der 12. SGB-Frauenkongress mit rund 240 Delegierten und Gästen fand am 15./16. November 2013 in Bern statt. Sein Motto lautete „Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht!“

Im Zentrum des ersten Kongresstages stand die Lohngleichheit. Die Gastrednerin Bundesrätin Simonetta Sommaruga wies darauf hin, dass der freiwillige Ansatz nicht erfolgreich gewesen sei und das Projekt des Lohngleichheitsdialogs sein Ziel nicht erreicht habe und somit gescheitert sei. „Wir haben nun lange genug gewartet, freiwillig sorgen die Arbeitgeber nicht für Lohngleichheit. Das Gesetz ist einzuhalten – und dazu braucht’s Kontrollen und Sanktionen“, forderten die Delegierten des SGB-Frauenkongresses.



Bild: Yoshiko Kusano

Eingeleitet in das Schwerpunktthema „gute Arbeit – gutes Leben – wir Frauen zahlen eure Krise nicht!“ hatten die beiden Hauptreferentinnen, Esther Jeffers, Universität Paris, und Alexandra Scheele, von der BTU in Cottbus. Die Teilnehmenden diskutierten anschliessend Aspekte des Kongressthemas in vier Ateliers (S. 15ff). Am zweiten Kongresstag erfolgte eine lebendige Debatte zum Thesenpapier (S. 7ff) und den Anträgen (S. 33ff). Abgerundet wurde der Kongress mit mehreren Resolutionen (S. 23ff).

Christina Werder, SGB Zentralsekretärin für Gleichstellungspolitik

Programm SGB-Frauenkongress

Freitag, 15. November 2013

- 09.00 Empfang mit Kaffee
- 09.45 **Eröffnung des Kongresses**, Co-Präsidium der SGB-Frauenkommission
Verabschiedung der Geschäftsordnung
- 10.10 Grussbotschaft: **Barbara Egger-Jenzer**, Regierungsrätin Kanton Bern
- 10.20 Referat **Simonetta Sommaruga**, Bundesrätin
- 10.55 **Was bewirken Sparpolitik und Krise bei den Frauen? Wie können sie sich dagegen wehren?**
Referat von **PhD Esther Jeffers**, Ökonomin, Assistenzprofessorin, Universität Paris (Französisch, Simultanübersetzung Deutsch und Italienisch)
- 11.40 **Was ist „gute Arbeit“? Gleichstellungspolitische Anforderungen und Kriterien**
Referat von **Dr. phil. Alexandra Scheele**, Akademische Mitarbeiterin am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriosozologie, Brandenburgische Technische Universität, Cottbus (Deutsch, Simultanübersetzung Französisch und Italienisch)
- 12.25 Organisation der Ateliers
- 12.30 Mittagessen (Stehlunch Hotel Ador)
- 14.00 Atelier 1: **Frauen und Krise** (Simultanübersetzung d/f)
Atelier 2: **Exploitée, épuisée, virée!** (nur französisch)
Atelier 3: **Gute Arbeit – Gute Arbeitsorganisation** (Simultanübersetzung d/f)
Atelier 4: **Hürden und unsichtbare Stolperfallen - Erwerbsarbeit in der Lebensplanung von Frauen** (nur deutsch)
- 16.00 **Auftritt von Gewerkschaftsfrauen**
- 16.30 **Paul Rechsteiner**, Präsident Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB
- 18.15 **Apéro mit Grussbotschaft Franziska Teuscher**, Gemeinderätin Stadt Bern
- 19.00 Bankett/Nachtessen im Hotel Bern. Abendprogramm mit SISTARS, Frauenband

Samstag, 16. November 2013

- 08.00 Eröffnung des 2. Kongresstages und Wahl der Stimmenzählerinnen
- 08.05 Tätigkeitsbericht 2009 - 2013
- 08.30 Bestätigung des Co-Präsidiums der SGB-Frauenkommission
- 08.45 Vania Alleva, Vize-Präsidentin Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB
- 09.10 Thesenpapier: **Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro!** Wir Frauen zahlen eure Krise nicht!
- Einführung
- Diskussion und Bereinigung der Anträge
- 11.00 Diskussion und Verabschiedung weiterer Anträge und Resolutionen
- 12.00 Abschluss des SGB-Frauenkongresses 2013

Thesen

Gute Arbeit - gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht!

Einleitung

Die wiederkehrenden Wirtschaftskrisen werden benutzt, um die Arbeitsplätze zu reduzieren, die Arbeitsbedingungen zu deregulieren und zu verschlechtern. Zudem werden immer mehr Menschen durch Outsourcing und Stellenverlust in prekäre Arbeitssituationen gezwungen. Arbeit auf Abruf, befristete Anstellungsverträge und wiederholte Anschlussverträge bieten Arbeitnehmenden keine Perspektive, sie bedeuten existenzielle Unsicherheit und Stress. Diese Spirale betrifft besonders Frauen.

Auf der anderen Seite konnte eine breite Koalition von Frauen nicht zuletzt dank der zähen Arbeit von Gewerkschafterinnen in den vergangenen Jahrzehnten auf die Schwierigkeiten der Frauen in der Arbeitswelt hinweisen und eine Reihe von Verbesserungen durchsetzen, unter anderem den Kündigungsschutz bei Schwangerschaft, die Mutterschaftsversicherung, das Splitting sowie Erziehungsgutschriften und Betreuungsgutschriften bei der AHV (die allerdings mit einer Erhöhung des Frauenrentenalters bezahlt wurden) und nicht zuletzt das Gleichstellungsgesetz.

Die Frauen in der Schweiz sind heute in einem hohen Mass erwerbstätig. Trotzdem wird ihrer Lebensrealität nicht Rechnung getragen. Zu stark ist der Arbeitsmarkt noch heute auf den männlichen Vollzeitarbeiter ausgerichtet.¹ Das "Alleinernährermodell" - eine durchgängige Erwerbstätigkeit mit einem existenzsichernden Familieneinkommen - ist auch für immer mehr Männer keine Realität mehr. Es sind jedoch vor allem die Frauen, deren Erwerbsalltag durch prekäre Arbeitsverhältnisse, unterbrochene Erwerbsbiografien, verhinderte Aufstiegsmöglichkeiten ("gläserne Decke"), und der oftmals immer noch alleinigen Verantwortung für Betreuungsaufgaben, geprägt ist.

Bis zur wirtschaftlichen Gleichstellung, die unter anderem Lohngleichheit, gleiche Chancen bei der beruflichen Weiterentwicklung, angepasste und verkürzte Arbeitszeiten für alle gute Löhne und ausreichende Renten beinhaltet, ist es noch weit.

Damit die Gleichstellung vorankommt, braucht es gute Arbeitsbedingungen:

- Gute Arbeit muss an den Lebensrealitäten von Frauen und Männern orientiert sein.
- Gute Arbeit muss sich an den Bedürfnissen von Menschen, nicht an den Bedürfnissen des Kapitals orientieren.
- Gute Arbeit nimmt Rücksicht auf unterschiedliche Phasen und Anforderungen im Laufe des Erwerbslebens einer jeden und eines jeden.
- Gute Arbeit ermöglicht ein Leben neben der Arbeit und beinhaltet Freizeit in der Frauen und Männer ihren eigenen Interessen nachgehen können.

¹80 Prozent der Frauen in der Schweiz im erwerbsfähigen Alter gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Die im internationalen Vergleich hohe Erwerbsquote der Frauen relativiert sich aber durch den hohen Anteil der Teilzeitarbeit von Frauen. (Die Schweiz ist betreffend Teilzeitarbeit von Frauen europäische Spitzenreiterin.) Fast 60 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit. Teilzeitarbeit ist in vielerlei Hinsicht problematisch: Arbeit auf Abruf, atypische Arbeitszeiten und befristete Arbeitsverträge, schlechte Absicherung in den Sozialversicherungen prägen die Arbeitsverhältnisse.

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO hat Massstäbe für gute Arbeit definiert. Dazu gehören Löhne, Arbeitsbedingungen und Karrierechancen, Gesundheitsschutz, soziale Sicherheit und die Umsetzung gewerkschaftlicher Rechte². Welche Grundsätze verfolgen wir und welche Herausforderungen kommen in nächster Zeit auf uns zu?

1 Lohngleichheit und faire Löhne

Frauen und Männer haben Anspruch auf gleiche, angemessene Löhne, die zum Leben reichen. Erwerbsarbeit muss existenzsichernd sein.

In der Schweiz verdienen Frauen immer noch 18.4% weniger als Männer. Insbesondere im privaten Sektor gibt es nur wenig Fortschritte in Richtung Lohngleichheit. Rund 437'000 Personen in der Schweiz verdienen weniger als 4000 Franken pro Monat (hochgerechnet auf eine 100%-Stelle). Davon sind zwei Drittel Frauen. Mehr als ein Drittel der Tieflohnbeschäftigten haben eine Berufslehre absolviert! Berufe, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, sind besonders von Tiefgehältern betroffen. Dieser Umstand ist nicht nur branchenbedingt, sondern auch auf die strukturelle Benachteiligung der Frauen zurückzuführen.

Die Konsequenzen der tiefen Löhne und die Lohnungleichheit spüren die Frauen nicht nur während der Erwerbsarbeit, indem sie über weniger Einkommen verfügen. Auch im Alter sind ihre Renten dadurch tiefer.

Unsere Forderungen

- 1.1 Die Lohngleichheit muss schneller als bisher vorangetrieben werden, u.a. durch systematische Lohnüberprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens und der Sozialpartnerschaft. Damit das Gleichstellungsgesetz endlich durchgesetzt wird und die Lohngleichheit vorankommt, braucht es staatliche Lohnkontrollen, eine Nachweispflicht der Arbeitgeber sowie Sanktionsmöglichkeiten.
- 1.2 Es braucht auf nationaler Ebene einen gesetzlichen Mindestlohn, der nirgends unterschritten werden darf (22 Franken pro Stunde oder 4'000 Franken im Monat, wie von unserer Mindestlohn-Volksinitiative gefordert, Abstimmung voraussichtlich 2014). Dann braucht es verbindliche Mindestgehälter nicht unter 4000 Franken in den GAV. In Bereichen, in denen keine GAV möglich sind, müssen Normalarbeitsverträge (NAV) einen verbindlichen Mindestlohn von mindestens 4000 Franken vorschreiben.
- 1.3 Die Gehälter in sogenannten Frauenberufen (Betreuung, Bildung, Pflege, Verkauf, andere Dienstleistungen, etc.) müssen steigen. Damit werden diese Berufe aufgewertet und die Segregation zwischen Männer- und Frauenberufen bekämpft.

² Vgl. dazu Maria S. Floro und Mieke Meurs: Global Trends in Women's Access to "Decent Work", Dialogue on Globalization Nr. 43/ 2009. Allgemeine Informationen zur Decent-work-Kampagne der International Labour Organisation ILO finden sich unter www.ilo.org.

2 Gute Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer

Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass Frauen und Männer Erwerbsarbeit, Betreuungsaufgaben und andere gesellschaftliche Aufgaben vereinbaren können und die Aufstiegschancen für beide Geschlechter gleich sind.

Die Schweiz hat im europäischen Rahmen einmalig lange Arbeitszeiten und schlechte Rahmenbedingungen für Personen mit Betreuungspflichten (keine flächendeckende und bezahlbaren Strukturen für die Kinderbetreuung, fehlende Tagesschulen, wenig Ferien, keine bezahlte Elternzeit, keine Regelungen für pflegende Angehörige etc.). Ein - im europäischen Vergleich - hoher Anteil der Betreuungs- und Pflegearbeit wird in der Schweiz unbezahlt in den Haushalten geleistet. Die unbezahlte Arbeit beträgt die Hälfte des gesamten Arbeitsvolumens und wird im Minimum zu zwei Dritteln von den Frauen geleistet.

Frauen arbeiten aus familiären Gründen oft Teilzeit. Das Problem der zu langen Arbeitszeiten wird damit von den Frauen individuell "gelöst", häufig mit Nachteilen bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen sowie tieferen Einkommen und somit Renten. Die Arbeitsorganisation in vielen Unternehmen und die Karrierewege orientieren sich noch immer mehrheitlich am männlichen Vollzeitarbeiter. Dazu gehört die männlich geprägte Präsenzkultur, die der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit entgegensteht.

Unsere Forderungen

- 2.1 Eine Vollzeitarbeit muss mit Betreuungsarbeit und anderen gesellschaftlichen Aufgaben vereinbar sein. Die Erwerbsarbeitszeit muss daher für alle deutlich kürzer werden (30 - 35 Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich für die unteren Einkommen). Die Reduktion der Arbeitszeit muss gewerkschaftsintern und -extern vorangetrieben werden (Beschlüsse SGB-Frauenkongress 2009 und SGB-Kongress 2010).
- 2.2 Arbeit auf Abruf muss gesetzlich verboten werden.
- 2.3 Es braucht mehr bezahlte Urlaube: Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit sowie Freistellungen für Personen mit Betreuungsaufgaben müssen ausgebaut werden, sowohl durch Gesamtarbeitsverträge wie auch auf gesetzlicher Ebene.³
- 2.4 Es braucht flächendeckende Kinderbetreuung. Jedes Kind hat Anspruch auf einen Platz.
- 2.5 Es braucht genügend Möglichkeiten zur persönlichen und betrieblichen Weiterbildung während der Arbeitszeit, um das berufliche Weiterkommen von Frauen zu unterstützen. Zudem sollen Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung in den Betrieben ergriffen werden.

3 Gesundheitsschutz

³ Ausführliche Forderungen zu diesem Thema finden sich in den Unterlagen zum 11. SGB-Frauenkongress 2009 (SGB-Dossier 70), u.a.: Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen, mehrwöchiger Vaterschaftsurlaub, zusätzliche bezahlte Freitage bei Betreuungsaufgaben, Recht auf bezahlten Urlaub bei Krankheit oder Unfall von Kindern oder Angehörigen, planbare Arbeitszeiten.

Die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden muss geschützt werden.

Sparprogramme und Profitmaximierung führen zu zunehmender Verdichtung der Arbeit, Schichtbetrieben rund um die Uhr. Folgen davon sind Burn-outs, Rückenschmerzen etc.

Gemäss SECO-Stressstudie 2010 fühlt sich etwa ein Drittel der Schweizer Erwerbsbevölkerung häufig oder sehr häufig bei der Arbeit gestresst. Im Vergleich zum Jahr 2000 ist damit ein deutlicher Anstieg festzustellen. Andere Studien weisen auf eine Zunahme des Brustkrebsrisikos bei Schichtarbeiterinnen⁴ oder allgemein auf die Zunahme von arbeitsbedingten Rückenschmerzen⁵ hin. Generell gibt es bisher zu wenig arbeitsmedizinische Erkenntnisse zur Gesundheit der Arbeitnehmenden. Die psychische und physische Gesundheit von Arbeitnehmenden ist auch in Gefahr, wenn ihre Arbeit nicht wertgeschätzt wird, sie nicht in Entscheidungsabläufe einbezogen werden oder ihre Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs eingeschränkt sind.

Sexuelle Belästigung ist nach wie vor weit verbreitet. Sie ist besonders entwürdigend und hat schwerwiegende physische und psychische Folgen für die Betroffenen, in der Mehrzahl Frauen.

Unsere Forderungen

- 3.1 Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit müssen verstärkt aus Frauensicht thematisiert werden. Die Arbeitsmedizin muss sich vermehrt der Gesundheit von Arbeitnehmerinnen widmen und die besonderen Anforderungen und Krankheitsbilder von sogenannten Frauenberufen untersuchen (Pflege, Verkauf etc.). Auch die Themen Schichtarbeit, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit müssen in diesem Zusammenhang untersucht werden. Auch die Entgrenzung der Arbeit, die durch Home Offices und den Anspruch der permanenten Erreichbarkeit bedingt ist und als "familienfreundliche Flexibilität" vorangetrieben wird, muss unter dem Aspekt der Gesundheit genau verfolgt werden.
- 3.2 Der Gesundheitsschutz muss gestärkt und verbessert werden, mit Massnahmen wie: realistische Personalplanung, familiengerechte Arbeitsorganisation, dem Alter angepasste Arbeitsplätze, dem Arbeitsvolumen angepasster Personaleinsatz, klare Aufgabenbeschreibung, Anerkennung der Arbeitsleistung. Dazu gehört in jedem Fall ein existenzsicherndes Einkommen.
- 3.3 Gegen sexuelle Belästigung muss kompromisslos vorgegangen werden. Die Verpflichtung der Arbeitgeber zu präventiven Massnahmen und zum Schutz der Angestellten muss ohne Einschränkung umgesetzt werden.

⁴ <http://www.sonntagszeitung.ch/wissen/artikel-detailseite/?newsid=221796>

⁵ Fachhochschule Nordwestschweiz: Fünfte europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010. Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive. Bern Seco 2012; Michael Knecht, Oliver Hämmig: Mangelnde Work-Life-Balance und Rückenschmerzen. Bern: Seco 2008.

4 Soziale Sicherheit im Alter

Alter und Erwerbsausfall müssen so abgesichert sein, dass ein Leben in Würde möglich ist.

Wer in Pension geht, soll mit seinen Renten aus AHV und Pensionskasse sein „gewohntes Leben in angemessener Weise“ weiterführen können. So steht es in der Bundesverfassung. Für Personen mit tiefen oder mittleren Einkommen wird dieses Ziel nicht erreicht.

Die zweite Säule (Pensionskasse) ist ausgelegt für gut verdienende Vollzeitarbeitende. Frauen, die häufig Teilzeit arbeiten und in den unteren Lohnklassen zu finden sind, werden bei der zweiten Säule benachteiligt. Zudem haben zahlreiche Pensionskassen in den letzten Jahren ihre Leistungen gekürzt (tiefere Verzinsung der Guthaben und Senkung der Umwandlungssätze).

Für Frauen ist die erste Säule (AHV) die entscheidende und verlässliche Alterssicherung. Deshalb muss diese Säule gestärkt werden. Doch bürgerliche Kräfte versuchen seit mehreren Jahren, hier Rentenkürzungen insbesondere auf Kosten der Frauen durchzusetzen, unter anderem durch eine Erhöhung des Frauenrentenalters und einen Abbau bei den Witwenrenten.

Unsere Forderungen

- 4.1 Die erste Säule muss gestärkt und ihre Renten müssen erhöht werden, wie dies die AHV-plus-Initiative für die AHV vorsieht.
- 4.2 Ein Abbau bei der AHV durch Erhöhung des Frauenrentenalters ist nicht akzeptabel und muss von den Gewerkschaften entschieden bekämpft werden.
- 4.3 Die soziale Absicherung von Frauen und Männern, die unbezahlte Care-Arbeit leisten, muss verbessert werden, so z.B. bei der AHV der Zugang zu Betreuungsgutschriften für die Pflege von Angehörigen.⁶

⁶ Grundlage für weitere Forderungen ist die Studie Heidi Stutz, Caroline Kupfer: Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung. Bern, EBG 2012.

5 Gewerkschaftsrechte

Die Versammlungsfreiheit und das Recht auf gewerkschaftliche Betätigung müssen gewährleistet sein.

Gewerkschaftsarbeit kann nur funktionieren, wenn es einen ausreichenden Schutz gegen Schikanen und missbräuchliche Kündigungen gibt. In der Schweiz sind GewerkschafterInnen und Personalvertretungen ausnehmend schlecht geschützt. Es besteht keine wirksame Handhabe gegen gewerkschaftsfeindliche Kündigungen, und missbräuchlichen Kündigungen häufen sich in erschreckendem Ausmass.⁷ Beispiele der jüngsten Zeit zeigen: Wer seine Grundrechte einfordert (z.B. mit einer Lohnklage), sich gegen längere Ladenöffnungszeiten oder sexuelle Belästigung wehrt, sich für einen GAV einsetzt oder gegen gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen wehrt, muss mit Sanktionen rechnen. Auch gibt es kaum irgendwo betriebliche Freistellungen für Gewerkschaftsarbeit, wie sie in anderen Ländern üblich sind. Damit sich Frauen gewerkschaftlich engagieren können, sind für sie Freistellungen - und damit mehr Zeit - besonders wichtig.

Unsere Forderungen

- 5.1 Der Kündigungsschutz im Gleichstellungsgesetz ebenso wie der Kündigungsschutz bei gewerkschaftlicher Tätigkeit generell müssen ausgebaut und umgesetzt werden (auf gesetzlicher und GAV-Ebene). Insbesondere braucht es ein Recht auf Wiedereinstellung bei missbräuchlicher Kündigung.
- 5.2 Wer seine Rechte im Arbeitsleben wahrnimmt (z.B. eine Lohnklage führt oder sich gegen sexuelle Belästigung wehrt), muss vor Sanktionen geschützt sein. Nicht die sich wehrenden Arbeitnehmerinnen, sondern die Arbeitgebenden müssen sanktioniert werden, wenn sie die Arbeitnehmenden nicht schützen.
- 5.3 Es braucht mehr bezahlte Freistellungen für Gewerkschaftsarbeit (gesetzlich und sozialpartnerschaftlich).

⁷ Schwarzbuch missbräuchliche Kündigungen. Wer sich wehrt braucht Schutz. SGB 2012

Zum Schluss

Die Arbeitnehmerinnen in der Schweiz haben immer noch einen massiven Nachholbedarf: Bei den Löhnen und Renten wie auch bei der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zeigt sich eine deutliche Schlagseite zum Nachteil der Frauen. Jeder kleinste Fortschritt hin zur tatsächlichen Gleichstellung muss mühsam erkämpft werden.

Die sich jagenden Wirtschaftskrisen dienen neoliberalen Politikern und Arbeitgebern als Argument, Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen abzuwehren oder in die Zukunft zu verweisen und frühere Errungenschaften zurückzuschrauben. Was als angeblich notwendiges Krisenmanagement daher kommt, ist aber in Wahrheit ein grundlegender Umbau der Arbeitswelt. Die negativen Folgen dieses Umbaus bekommen viele Erwerbstätige zu spüren, insbesondere Frauen. Sicherheit, Planbarkeit, Gesundheitsschutz und ArbeitnehmerInnenrechte werden mehr und mehr aufgeweicht, gefragt ist die grenzenlos einsetzbare, umfassend flexibilisierte und kostengünstige Arbeitnehmerin.

Dagegen wehren wir uns. Wir Frauen zahlen die Krise nicht, sondern verlangen anständige Arbeitsbedingungen, Lohngleichheit, gute Löhne und Renten, die Leben und Arbeiten in Würde ermöglichen!

Berichte aus den Ateliers

1 Frauen und Krise

Referentinnen: **Esther Jeffers**, Ökonomin, Assistenzprofessorin, Universität Paris 8
Michèle Amacker, lic.phil. Soziologin, wiss. MA, Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern und Doktorandin an der Universität Fribourg

Moderation¹: **Christine Michel**, Co-Präsidentin SGB-Frauenkommission, Bern

Im Atelier 1 wurde eines der zentralen Kongressthemen weitergeführt und vertieft, nämlich die Frage, welche Auswirkungen die aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrisen auf die Frauen haben. Bereits im Kongressheft wurde analysiert, dass die wiederkehrenden Krisen oft als Vorwand benutzt werden, um die Arbeitsbedingungen zu deregulieren und zu verschlechtern. Fast überall in Europa sind Frauen stärker von Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und prekären Arbeitsbedingungen wie Arbeit auf Abruf betroffen. Die Frauen werden am Arbeitsplatz immer stärkerem Druck ausgesetzt, was sich unmittelbar auf ihre Lebenssituation und auf die vielen Aufgaben, die sie im unbezahlten Care-Bereich wahrnehmen, auswirkt.

Mit der Soziologin Michèle Amacker warfen wir einen vertieften Blick darauf, welche Faktoren dazu beitragen, dass eine Lebenssituation prekär wird. Zum Beispiel verschärft sich die Situation einer Pflegefachfrau, die grundsätzlich für die finanzielle Situation der Familie verantwortlich ist, dadurch, dass sie mehr Schichtarbeit machen muss. Ihr ausländischer Mann kann jedoch den Kindern nicht bei den Aufgaben helfen. Kommt dann noch ein Bandscheibenvorfall dazu, wird die Lage schnell existenziell gefährdend. Eine der Schlussfolgerungen aus Michèle Amackers Referat war, dass es nebst einem breiteren Angebot von öffentlichen Betreuungsstrukturen eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung braucht (für Männer und Frauen), damit wir die sich anbahnende Unterversorgung in der Pflege und Betreuung von Kinder, Betagten und weiteren abhängigen Personen (auch Care-Krise genannt) bewältigen können. Die Teilnehmerinnen bestärkten daraufhin die Forderung von einer 30 – 35 Stundenwoche für alle, beantragten jedoch gleichzeitig, dass diese Arbeitszeitreduktion bei den unteren Einkommen nicht zu einer Lohneinbusse führen darf.

Will man die Auswirkungen der Krise die Frauen und ihre Lebenssituationen besser verstehen, muss man immer den Blick sowohl auf ihre Erwerbsarbeit als auch auf die unbezahlte Arbeit lenken. Dann versteht man, warum auch in der Schweiz, wo die Wirtschaftskrise ausgestanden scheint, die grossen Sparpakete der Kantone, Frauen besonders treffen: als Arbeitnehmerinnen, die vom massiven Abbau im Gesundheits- und Sozialbereich besonders betroffen sind, und als Nutzerinnen dieser staatlichen Leistungen. Pflege- und Betreuungsarbeit wird zunehmend in den privaten Haushalt verschoben, das sieht man z.B. an den immer früheren Entlassungen aus dem Krankenhaus. Dieser zunehmende Druck auf die privaten Haushalte führt auch zu einer vermehrten Anstellung von Care-Migrantinnen, die die notwendige Sorge- und Betreuungsarbeit zu prekären und kaum regulierten Arbeitsbedingungen übernehmen.

¹ Bei allen 4 Ateliersberichten hat die Moderatorin auch den hier vorliegenden Bericht verfasst.

Bereits das Plenumsreferat der Ökonomin Esther Jeffers hatte aufgezeigt, dass Spar- und Austeritätsmassnahmen die Rezession verstärken und somit keine Lösung darstellen, sondern den Druck massiv erhöhen, dem die schwächeren Teilnehmenden und damit insbesondere die Frauen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Aus Schweizer Sicht wurden ebenfalls die Steuergeschenke an die Reichen und die Unternehmen kritisiert. Ein wichtiger Teil der Diskussionen im Atelier war die Frage, welchen Widerstand wir diesen Entwicklungen entgegen setzen können. Für die Teilnehmerinnen des Ateliers war klar, dass Frauen ihre Stimme vermehrt erheben müssen. Mit grossem Interesse informierten sie sich über öffentliche Hearings („audits de la dette“), die Frauen in Frankreich durchführten und bei denen sie die Annullierung der illegalen öffentlichen Verschuldung forderten. Auch in Grossbritannien analysiert eine UK Women's Budget Group, welche sich aus Gewerkschafterinnen, NGO-Vertreterinnen und Wissenschaftlerinnen zusammensetzt, konsequent Spar- und Budgetmassnahmen aus Frauensicht und scheut auch nicht davor zurück, gegen einseitige Budgetmassnahmen Klage wegen Diskriminierung der Frauen einzulegen.

Zum Schluss verabschiedeten die Teilnehmerinnen eine Resolution mit dem Titel „Sparen auf dem Buckel der Frauen: Für die Gewerkschaften ein No Go!“

2 Ausgebeutet, verbraucht, gefeuert!

(französischsprachiges Atelier)

Referentinnen: **Isabelle Probst**, Isabelle Probst, Arbeitspsychologin, Prof. an der Haute Ecole de Santé Vaud (HESAV)

Magdalena Rosende, Arbeitssoziologin

Morgane Kuehni, Arbeitssoziologin, Prof. HES, Lausanne

(Égalité de seniors en emploi mené au sein du Programme national de recherche "Egalité entre hommes et femmes")

Moderation: **Michela Bovolenta**, Michela Bovolenta, vpod, Lausanne, Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission

Wie gesund oder wie krank sind erwerbstätige Frauen in der Schweiz? Gibt es in diesem Bereich geschlechtstypische Spezifizierungen? Wie ist das bei den älteren Werk tätigen? Erleben Frauen die Erwerbsarbeit anders als Männer? Das waren unsere wichtigsten Fragen.

Isabelle Probst führte aus, dass die Gesundheitsrisiken bei der Arbeit für Frauen und Männer nicht die gleichen sind. Die den Frauen zugewiesenen Arbeiten sind anders: Sie sind oft mehr repetitiv, auf kurze Zyklen angelegt und ermöglichen nur eingeschränkten Spielraum. Dennoch werden die damit verbundenen Lasten, meist zu Unrecht, als leichter (als diejenigen der Männer) beurteilt. Probst verweist auf das Beispiel einer Druckerei, in der die Frauen Zeitungen stapeln, während die Männer diese Stapel in den Camion befördern. Am Ende des Tages werden Frauen und Männer das gleiche Gewicht befördert haben – dennoch wird die Arbeit der Männer als schwerer bewertet. So leiden etwa viele Arbeiterinnen an Sehnenentzündungen oder an schwerwiegenden Rückenproblemen. Zudem verweist Probst auf die doppelte Belastung der Frauen, weil zur Erwerbsarbeit noch diejenige von zuhause kommt. Was dann wiederum zu ungenügender Erholung führt. Dennoch werden typische Beeinträchtigungen der Frauen weniger wahrgenommen, weniger anerkannt, weniger untersucht als die der Männer. So betreffen nur 23% aller von den Versicherungen anerkannter Berufsunfälle und Berufskrankheiten die Frauen, die doch 45 % der Erwerbsbevölkerung stellen.

Magdalene Rosende und Morgane Kuehni stellten die wichtigsten Schlussfolgerungen ihrer Studie vor, die sie im Rahmen des NFP 60 („Gleichstellung der Geschlechter“) verfasst haben. Sie untersuchten die Gleichstellung der älteren Beschäftigten. Sie stellten dabei fest, dass entgegen vorgefassten Meinungen das Altern nicht geschlechtsneutral verlaufe. Denn auch in der zweiten Hälfte der beruflichen Aktivitäten halte die Haus- und Carearbeit für die Frauen an. So könnten sich die Frauen nicht zusätzlich dem Erwerb widmen, weil sie weitere Betreuung übernehmen müssten (Grosskinder und eigene Eltern). Die interviewten Frauen erklärten zwar mehrheitlich ihre Gesundheit als „gut“ oder „ziemlich gut“. Dennoch: Je 20,5% der Personen ohne Kaderfunktion gestehen, an drei bis vier resp. an ein bis zwei Gesundheitsbeeinträchtigungen zu leiden. Bei den unteren Kadern leiden 31% an ein bis zwei Gesundheitsbeeinträchtigungen, bei den oberen Kadern niemand. Aus Angst, die Stelle zu verlieren, missachten zahlreiche Arbeiterinnen ärztliche Vorschriften. Insbesondere nützen sie nicht die volle Dauer, während der sie vom Arzt krankgeschrieben worden sind – und verschlechtern so mittelfristig ihren Gesundheitszustand. 60% erwähnen Müdigkeit, 55% Verschleiss bei der Arbeit. Zudem hat die Studie ergeben, dass die Lage älterer wie jüngerer erwerbstätiger Frauen gleichermaßen durch Ungleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt und bei der Teilung der familiären Pflichten gekennzeichnet ist.

In der animierten Diskussion bestätigten mehrere ergreifende Zeugnisse die Befunde der Expertinnen. Die Teilnehmenden verabschiedeten eine Resolution. Sie beauftragt den SGB zu handeln, damit gesundheitliche Beeinträchtigungen der Frauen besser erkannt werden und ihnen vermehrt vorgebeugt wird. Der SGB soll sich zudem einsetzen für Arbeitsbedingungen, die den Frauen ermöglichen, ihre Gesundheit zu schützen. Schliesslich soll er hinsichtlich Rentenalter und Rentenhöhe jeglichen Abbau bekämpfen, besonders auch im Hinblick auf „Altersvorsorge 2020“.

3 Gute Arbeit – Gute Arbeitsorganisation

Referentinnen: **Alexandra Scheele**, Dr. phil. Akademische Mitarbeiterin am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie, Brandenburgische Technische Universität
Danuschia Tschudi von Kaenel, Forscherin, Leiterin Dienststelle Gender, SUPSI

Moderatorin: **Nani Moras**, SEV, Bern, Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission

Danuschia Tschudi führte aufgrund sozialpolitischer Befragungen aus, wie «gute Arbeit» über die verschiedenen Faktoren, wie Arbeitszeitregelungen, Einkommen, soziale Absicherung, Arbeitsumfeld, definiert wird. Ihre Forschungsergebnisse zeigen, dass die Gewichtung dieser Kriterien eng mit der jeweiligen Lebensphase und dem Geschlecht zusammenhängen. Grundsätzlich ist ein breites Angebot an Arbeitszeitmodellen wichtig für die Mitarbeitenden; dabei sind individuelle Arbeitszeitvereinbarungen vertraglich festzuhalten, damit sie zu einer Stabilität bezüglich Vereinbarung von Beruf und Familie führen.

Damit individuelle Arbeitszeitmodelle auch greifen, sollen Unternehmen sensibilisierende Massnahmen initiieren, so z.B. Weiterbildungen für das Kader bezüglich (Geschlechter-)Stereotypen. Auch Folgemassnahmen in Form eines Monitorings tragen dazu bei, dass sich die Betroffenen mit den umgesetzten Konzepten immer wieder auseinandersetzen. Eine offene Unternehmenskultur ist zentral, um neue Arbeitszeitmodelle einzuführen, die möglichst allen Arbeitnehmenden entgegenkommen.

Alexandra Scheele vertiefte ihre Ausführungen im Hauptreferat zu den gleichstellungspolitischen Anforderungen und Kriterien an die «gute Arbeit»: Auch sie unterstrich das komplexe Zusammenspiel von verschiedenen Kriterien: Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit, Anerkennung von Tätigkeiten, Vereinbarkeit ermöglichende Arbeitszeiten, Mitbestimmungsmöglichkeiten, weder Über- noch Unterforderung. Frauen sind aufgrund ihres Geschlechts zusätzlich mit erschwerenden Umständen – Arbeitsmarktsegregation, (Teilzeit)Arbeitszeiten, Einkommen und Verteilung (un-)bezahlter Arbeit – konfrontiert.

Diskussion einer gewerkschaftlichen Perspektive zum Thema «gute Arbeit»

Aus gewerkschafts-/gleichstellungspolitischer Sicht bleiben Lohngleichheit sowie Vereinbarung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und somit die Arbeitszeitfrage zentral.

- Eine generelle Arbeitszeitverkürzung (35-Std-Woche), wie sie die Gewerkschaftsfrauen fordern, ist zwar nicht die einzige notwendige Massnahme, damit von guten Arbeitsbedingungen gesprochen werden kann, sie ist aber ein wichtiger Faktor für bessere Vereinbarung von Familie und Beruf. Sie birgt aber auch die Gefahr, dass die traditionelle Aufgabenteilung in der Familie zementiert wird, wenn Frauen mit Betreuungspflichten wieder ‚mehr Zeit‘ dafür haben, die Männer aber diese Zeit anders verwenden.
- Ein breites Spektrum an Arbeitszeitmodellen muss zur Verfügung stehen, damit «gute Arbeitsbedingungen» diskriminierungsfrei für alle gelten. Dies trägt auch zu vermehrter Übernahme von Familienarbeit durch Männer bei.
- In Branchen wie Pflege und Verkauf bleiben diese Modelle ein Fremdwort. Vielmehr ist eine enorme Flexibilisierung festzustellen. Dies bedeutet nicht nur unzumutbare Arbeitsbedingun-

gen für die Arbeitnehmerinnen, sondern trägt zur Innattraktivität dieser Berufe bei. Dies bestätigt unsere Forderungen nach einem Verbot von Arbeit auf Abruf und anderer Formen prekärer Arbeit.

4 Hürden und unsichtbare Stolperfallen - Erwerbsarbeit in der Lebensplanung von Frauen

Referentinnen: **Karin Schwiter**, Dr. phil. Oberassistentin am Geographischen Institut der Universität Zürich und wiss. Mitarbeiterin am Zentrum für Gender Studies der Universität Basel

Bettina Dauwalder, Regionalsekretärin vpod, Bern

Moderation: **Christine Flitner**, vpod, Zürich, Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission

Im Atelier 4 ging es um Fragen rund um die Lebensplanung von jungen Frauen. Welche Bedeutung hat dabei die Erwerbsarbeit? Und wie müssen die Arbeitsbedingungen gestaltet sein, damit sie gut für Frauen sind?

Karin Schwiter stellte Ergebnisse aus ihren Studien vor, bei denen sie junge Frauen und Männer nach ihren Zukunftsvorstellungen befragt hat. In den Antworten der Jungen zeigen sich verschiedene Muster: Die Zukunft wird als etwas Unabwägbares wahrgenommen, die berufliche Zukunft ist ungewiss. Flexibilität ist in diesem Zusammenhang eine wichtige (positive) Qualität: Man muss flexibel sein, um sich auf das einzustellen, was die Zukunft bringt. Generell sind die Jungen der Auffassung, dass sie ihren Beruf selbständig gewählt haben. Das führt dazu, dass sie sich auch selbst verantwortlich für die Konsequenzen fühlen. Ein niedriger Lohn oder niedriges Ansehen eines Berufes wird nicht als gesellschaftliches Problem angesehen, sondern als Ergebnis einer eigenen Entscheidung ("Ich wollte ja Erzieherin werden, dann bin ich selbst schuld, wenn ich jetzt einen schlechten Lohn habe"). Auch in sogenannten Männerberufen gehen junge Frauen von unverrückbaren Annahmen aus, zum Beispiel, dass Teilzeitarbeit für eine Elektrikerin nicht möglich wäre. Auch hier werden die Folgen ("wenn ich Kinder habe, muss ich dann halt im Büro arbeiten") als Ergebnis der eigenen Wahl angesehen, und nicht als Folge von Übereinkünften oder Traditionen, die man ändern könnte.

Auch die zukünftige familiäre Arbeitsteilung wird von den jungen Menschen als Ergebnis eines freien Aushandlungsprozesses zwischen Männern und Frauen angesehen. Allerdings starten die Verhandlungen an unterschiedlichen Punkten: Die Männer gehen von einer 100%-Beschäftigung aus, von der sie zugunsten der Familie etwas zurückgehen, die Frauen gehen im Falle eines Kindes von einer 0%-Erwerbsarbeit aus, die ggf. etwas aufgestockt wird. Man trifft sich dann bei 80/20 oder 90/40 oder so.

Vereinbarkeit wird im Rahmen dieser Denkweisen allgemein als individuelles Problem angesehen, wobei die Individualität als Wahlfreiheit wahrgenommen wird.

Bettina Dauwalder führte anschliessend aus, wie sich das Thema "Flexibilität" aus der Sicht der Gesundheitsberufe konkret im Berufsalltag darstellt. Die aktuelle Personalsituation im Gesundheitsbereich sollte eigentlich dazu führen, dass das Pflegepersonal wertgeschätzt und mit guten Arbeitsbedingungen gelockt wird. Das ist aber nicht der Fall. In den GAV-Verhandlungen im Spitalbereich geht es stark darum, den Forderungen der Arbeitgeber nach umfassender Flexibilität des Personals Grenzen zu setzen. Mindestdauer von Einsätzen, maximaler Umfang der Rufbereitschaft, Fristen für Einsatzpläne, Entschädigungen für kurzfristige Absagen und Abrufbereitschaft sind nur einige der Fragen, die geregelt werden müssen, damit Freizeit für die ArbeitnehmerInnen tatsächlich Freizeit bleibt. Weitere wichtige Forderungen sind: verlässliche, planbare Arbeitszeiten; Alters-

entlastung; ausreichend Personal mit den richtigen Ausbildungen; Weiterbildung in der Arbeitszeit auch für Teilzeitkräfte und nicht zuletzt höhere Löhne.

In der anschliessenden Diskussion wurden von den Teilnehmerinnen weitere Beispiele für das Spannungsfeld zwischen wünschenswerter und aufgezwungener Flexibilität in verschiedenen Branchen gebracht (Kabinenpersonal, Bundespersonal, Medien u.a.), welche durch die hohe Teilzeitquote bei Frauen gefördert wird und allgemein zu einer zunehmenden Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatem führt. Von Jugendlichen wird das oft als Freiheit wahrgenommen ("Starbucks-Generation"), und Nachteile werden als persönliches Problem angesehen. Aus Gewerkschaftsperspektive steht im Vordergrund, dass die arbeitsrechtlich verankerten Grenzen zwischen Erwerbsarbeitszeit und Freizeit geschützt werden müssen.

Optimistisch stimmt, dass junge Frauen trotz der hohen Bewertung der Individualität im Unterschied zu früheren Generationen eine starke Berufsidentität zum Ausdruck bringen und ganz selbstverständlich davon ausgehen, dass die Berufstätigkeit zu ihrem Leben gehört. Daran lässt sich auch gewerkschaftlich anknüpfen.

Resolutionen

1 **Keine Revision der Altersvorsorge auf Kosten der Frauen! So nicht, Monsieur Berset!**

Bundesrat Alain Berset plant die vollständige Revision der Altersvorsorge. Dazu hat der Sozialdemokrat bereits vor der offiziellen Vernehmlassung bzw. Diskussion brisante, wenn nicht skandalös unsoziale Vorschläge in den Raum gestellt:

- Senkung des Rentenumwandlungssatzes nach BVG um 0.4-1%
- Höhere Beiträge in die Pensionskasse
- Erhöhung der Mehrwertsteuer
- Frühpensionierung ab 58 soll weniger attraktiv werden
- Steuerliche Anreize für längeren Verbleib im Arbeitsleben
- Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre

Diese Ideen sind für uns Gewerkschafterinnen allesamt per se schon inakzeptabel, da vor allem Arbeitnehmende mit tieferen Einkommen abgestraft werden und sie völlig an den heutigen Arbeitsmarktrealitäten vorbei gedacht sind. Aber damit nicht genug! Herr Berset plant seine Revision der Altersvorsorge ganz klar auf dem Rücken der Frauen.

So trifft die Senkung des Umwandlungssatzes bei der 2. Säule Frauen besonders hart, weil sie auf Grund tieferer Löhne sowieso meist schon deutlich kleinere Pensionskassenrenten als Männer haben.

Ähnlich verhält es sich mit der geplanten Erhöhung der Pensionskassenbeiträge im Erwerbsleben, welche die Nettolöhne in all unseren Portemonnaies schmerzlich schrumpfen lässt: Auch davon sind besonders Frauen auf Grund tieferer Einkommen betroffen.

Um die Kosten der Altersvorsorge abschliessend zu decken, schlägt Bundesrat Berset eine Erhöhung der Mehrwertsteuer vor. Das heisst, nachdem unsere Nettolöhne durch die höheren Pensionskassenbeiträge bereits geschrumpft sind, dürfen wir auch noch mehr für unsere Nahrungsmittel bezahlen. Das wird besonders Familien und Alleinerziehende, wovon immer noch die Mehrheit Frauen sind, in echte Bedrängnis führen. Schon heute leben in der Schweiz rund 122'000 Working Poor, und rund 62% davon sind Frauen (Bundesamt für Statistik, 2010).

Im Weiteren will er Instrumente schaffen, die Frühpensionierungen ab 58 weniger attraktiv bzw. unmöglich machen, dafür aber mit steuerlichen Anreizen den Verbleib im Arbeitsleben fördern.

Die steuerliche Entlastung für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben mag auf dem Papier ein nettes Projekt sein. Doch wo finden wir die Arbeitgeber die Arbeitnehmende so lange beschäftigen wollen? Bundesrat Berset ist auf dem besten Weg dazu neue Absurditäten zu schaffen statt die heute bestehenden Probleme zu lösen. Andererseits ist es schlicht entgegen jedem besseren Wissen, die Frühpensionierung verhindern zu wollen. Zahlreiche Arbeitnehmende sind im Alter aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage bis zur ordentlichen Pensionierung zu arbeiten oder finden am Ende ihres Erwerbslebens keine Stelle mehr, darum wird die Frühpensionierung in zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen sozialpartnerschaftlich geregelt. Es kann keine Lösung sein,

bewährte, funktionierende Systeme zu torpedieren. So laufen wir Gefahr, dass Menschen, die ein Leben lang gearbeitet haben in die Sozialhilfe abrutschen.

Und natürlich wie immer bei einer Revision der Altersvorsorge bringt auch Herr Berset denn scheinbar einfachsten Vorschlag: die Erhöhung des Rentenalters für Frauen. SP-Bundesrat Berset schlägt die Angleichung des Rentenalters der Frauen an jenes der Männer – d.h. 65 Jahre – vor

Damit wird die Realität, mit der gerade wir Frauen uns konfrontiert sehen, völlig verkannt. Einerseits ist es schon heute vor allem für Frauen ab 55 besonders schwierig eine Arbeitsstelle zu finden (bzw. zu behalten).

Andererseits liegt in der Schweiz die Lohndiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit immer noch bei rund 18%. Das bedeutet es dauert, sofern die Lohnangleichung zwischen den Geschlechtern im gleichen Tempo weiter geht, noch weitere 66 Jahre bis Frauen gleich viel verdienen wie Männer. Trotzdem sollen wir Frauen nach dem Vorschlag von Bundesrat Berset nun gleich lange arbeiten wie Männer. Hier soll es nun ganz schnell gehen mit der Gleichstellung. Das können wir Frauen so schlicht nicht akzeptieren, solange die Bedingungen - Lohngleichheit, gerechte Verteilung der unbezahlten Arbeit – nicht stimmen. Vor allem weil das heutige Renteneinkommen wegen tiefen Pensionskassenrenten für Frauen für ein würdiges Leben im Alter nicht reicht.

Der Bundesrat ist also gefordert Massnahmen zu ergreifen, damit unsere staatliche Altersvorsorge solidarisch und existenzsichernd bleibt. Es braucht endlich flexible Rentensysteme, wie sie die Gewerkschaften schon lange fordern, die der heutigen Realität begegnen können. Mit dem flexiblen Rentenalter ohne Einbussen für alle, würde sich das System der Altersvorsorge selbst regulieren.

Die SGB-Gewerkschaften präsentieren mit der Initiative AHVplus einen umsetzbaren, realistischen und vor allem solidarischen Ansatz die staatliche Altersvorsorge wieder zurück zu ihrem gesetzlichen Auftrag zu führen. Und dies ohne Frauen oder Männer abzustrafen – im Gegenteil: es profitieren alle!

Die Pläne von Herrn Berset hingegen sind realitätsfremd, unsozial, schaffen neue Probleme an Stelle von Lösungen und gehen ganz klar zu Lasten der Frauen! Darum akzeptieren wir Gewerkschaftsfrauen keine solche Revision der Altersvorsorge auf Kosten der Frauen.

So nicht, Herr Bundesrat Berset!

2 Ein starkes Signal für unsere Forderungen setzen mit einer breiten Mobilisierung für eine grosse nationale Demonstration 2014!

Unsere Gewerkschaftsforderungen müssen vorankommen: insbesondere Lohngleichheit, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, Reduktion der Arbeitszeit, Anerkennung und Umverteilung der unbezahlten Arbeit, und die Verteidigung der sozialen Errungenschaften in Bezug auf die Renten. Dafür braucht es ein starkes Engagement des SGB und seiner Verbände für eine breite Mobilisierung der Frauen an ihren Arbeitsplätzen und auf der Strasse.

Immer wieder sind die Frauen in der Schweiz auf die Strasse gegangen, um ihre Rechte voranzubringen. Diese Mobilisierungen haben entscheidende Veränderungen vorangebracht. Der 14. Juni 1991 und 2011, der 8. März 2010 und andere Anlässe waren Gelegenheiten für die Gewerkschaftsfrauen, ihre Stimme hören zu lassen und einer breiteren Öffentlichkeit die Inhalte unserer Kongressbeschlüsse zu vermitteln. "Die Frauen arbeiten zu viel", könnte der Slogan lauten, mit dem wir im nächsten Jahr auf die Strasse gehen.

Es braucht klare Forderungen, welche den Frauen Mut geben, sich an ihren Arbeitsplätzen zu organisieren. Dazu gehören:

1. Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit. Sie ist eine notwendige Voraussetzung für die konkrete Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, ebenso wie für eine neue Aufteilung der Hausarbeit und der Betreuungsaufgaben.
2. Anerkennung und Aufwertung der unbezahlten Arbeit und der Care-Arbeit, insbesondere in den Sozialversicherungen.
3. Verteidigung der sozialen Errungenschaften, insbesondere unserer Renten. Sie werden im Rahmen des Berset-Vorschlags zurzeit massiv angegriffen, unter anderem durch die Absicht, das Frauenrentenalter zu erhöhen.
4. Ausbau der öffentlichen Leistungen, namentlich im Hinblick auf Massnahmen und Strukturen im Bereich der Betreuung von Kindern und abhängigen Personen.
5. Lohngleichheit und Aufwertung von Frauenberufen.
6. Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschlüsse und Diskussionen des SGB-Frauenkongresses.

Verleihen wir unsere Forderungen Nachdruck! Geben wir ein starkes Signal mit einer grossen Demo 2014!

3 Lohngleichheit – Jetzt braucht's Kontrollen!

**Die Erfahrung von Jahrzehnten zeigt: Freiwillig sorgen die Arbeitgeber nicht für Lohn-
gleichheit. Deshalb ist die Zeit der Appelle jetzt vorbei. Das Gesetz ist einzuhalten – und
dazu braucht's Kontrollen und Sanktionen!**

Seit mehr als 30 Jahren ist in der Bundesverfassung der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ verankert. Seit 17 Jahren ist das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Mit der Durchsetzung der Lohngleichheit hapert es jedoch gewaltig! Selbst der 2009 gestartete und als Projekt befristete Lohngleichheitsdialog hat an dieser Tatsache nichts geändert. Es gibt nur minimale Fortschritte und sie erfolgen im Schneckentempo.

Dieses Laisser-faire hat für die Frauen schlimme Folgen. Frauen im privaten Sektor verdienen pro Monat durchschnittlich 1'800 Franken weniger als Männer. 37,6% dieses Lohnunterschieds sind objektiv nicht zu erklären (z.B. durch Dienstjahre, Ausbildung). Mit anderen Worten: Allein aufgrund ihres Geschlechts werden Frauen pro Monat um 677 Franken betrogen. Und im Alter haben die betroffenen Frauen diese Diskriminierung erneut zu bezahlen – mit tieferen Renten. Im Jahr 2010 entgingen den Frauen aufgrund der Lohndiskriminierung 7,7 Milliarden Franken.

Das heutige Tempo zur Beseitigung von Lohndiskriminierung können wir nicht mehr akzeptieren. Wir warten nicht noch weitere Jahrzehnte, bis wir für gleiche Arbeit gleichen Lohn bekommen. Deshalb fordert der 12. SGB-Frauenkongress: Bundesrat und Parlament müssen jetzt endlich ihre Verantwortung wahrnehmen. Sie haben dafür zu sorgen, dass Gesetze eingehalten werden – auch bei der Lohngleichheit. Sie müssen nun die Lohngleichheit mit Kontrollen und Sanktionen durchsetzen.

4 Wir Frauen bezahlen eure Krise nicht. Sparen auf dem Buckel der Frauen: Für die Gewerkschaften ein No Go!

Überall in Europa wird gespart. In der Schweiz geschieht dies vor allem im Rahmen der kantonalen Budgetrunden. Die so der Bevölkerung aufgezwungenen Sparmassnahmen stellen die ökonomische Autonomie der Frauen in Frage: Sie haben höhere und längere Arbeitslosigkeit, prekäre Arbeitsbedingungen, Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann sowie tiefere Renten im Alter zur Folge. Die Frauen – schon bisher die Mehrheit unter den Armutsbetroffenen – werden noch stärker in prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen gezwungen.

Die tieferen Investitionen in gesellschaftlich unverzichtbare Dienstleistungen, wie beispielsweise in die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, oder in bezahlbaren Wohnraum, sind klar Folgen der Krise. Es sind Massnahmen, welche die ökonomische Autonomie der Frauen untergraben.

Tiefere Ausgaben im Bereich des Sozialen führen ausserdem zu einer (noch) höheren Belastung der Frauen mit unbezahlter Haus- und Betreuungsarbeit. Die Frauen werden so zur beliebig einsetzbaren Arbeitskraft; das Motto lautet: Kündigung in Krisenzeiten, Einstellung in rosigeren Zeit; letzteres aber zu vermehrt prekären Arbeitsbedingungen. Immer stärker flexibilisierte Arbeitsformen, wie wir sie bereits im Verkauf oder in der Pflege kennen, tragen dazu bei, die Frauen in überholte Rollen zurückzudrängen und ihnen die Teilhabe an Reichtum und am öffentlichen Leben zu verweigern.

Wir sind weder Konjunkturpuffer, noch Almosenempfängerinnen!

Wir Gewerkschaftsfrauen fordern in der Schweiz und überall in Europa eine Politik der sozialen Gerechtigkeit. Wir fordern Arbeitsbedingungen, die ein Leben in Würde ermöglichen. Die Entwicklungen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft müssen geschlechtsspezifischen Bedürfnissen Rechnung tragen.

Wir haben das Recht auf ein Leben in Würde und nicht nur auf ein Überleben!

Es muss endlich Schluss sein mit der dauernden Verschlechterung von Arbeitsbedingungen. Der Abbau von öffentlichen Dienstleistungen muss endlich ein Ende haben. Vielmehr ist der Verfassungsauftrag der Lohngleichheit endlich umzusetzen und ein Mindestlohn von 4000 Franken einzuführen. Massnahmen, die es ermöglichen, dass Arbeitnehmende ein Leben in Würde führen können.

5 Ausgebeutet, erschöpft, gefeuert! (Original: französisch)

Wenn Frauen so lange darum gekämpft haben, das Recht auf Erwerb zu haben und alle Berufe ausüben zu können, dann darum, weil eine Erwerbstätigkeit Quelle von Einkommen ist und weil ein Einkommen, so bescheiden es auch sein mag, den Schlüssel zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit darstellt, die wiederum erst existenzielle Autonomie ermöglicht. Bei guten Bedingungen ermöglicht Erwerbsarbeit den Ausbruch aus dem privaten Bereich und die Beteiligung an sozialer Tätigkeit, sie ermöglicht Entwicklung der Kompetenzen und Anerkennung durch andere mittels kollektiver Wahrnehmung guter Arbeit. Erwerbsarbeit kann aber auch anderes bedeuten: Quelle von Ausbeutung, Leid und Erschöpfung.

Mit dem Scheinargument der Krise oder – vielmehr – in nackter Gewinnsteigerungsabsicht prekarisieren die Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen und fordern mehr Produktivität. Je prekärer und je weniger qualifiziert eine Arbeit ist, umso schlechter die Arbeitsbedingungen und umso höher die Auswirkungen auf die Gesundheit. Frauen sind zahlreich vertreten bei Tieflohn- und prekären Stellen. Die Mehrheit der Männer bauen sich eine Zweite Säule auf und ziehen sich vorzeitig aus dem Erwerbsleben zurück; die Frauen jedoch verlassen, mehr gezwungen als freiwillig, den Arbeitsmarkt oder reduzieren ihren Erwerb und halten so dennoch durch.

Deshalb fordern wir Gewerkschaftsfrauen von den SGB-Gremien

1. Handeln, damit Gesundheitsgefährdungen infolge der Arbeit bei den Frauen vermehrt anerkannt werden und ihnen vorgebeugt wird, und dies auf 3 Ebenen:
 - 1.1. Im Rahmen der Unfallversicherung sind gesetzlicher Rahmen und Anerkennungspraktiken zu entwickeln, damit Berufskrankheiten, die die Frauen betreffen (muskulär-skelettöse und psychische Störungen, Berufskrebs etc), besser erkannt werden.
 - 1.2. Auszuarbeiten sind sowohl ein grundsätzliches Vorgehen wie konkrete Massnahmen, damit eine auch dem Geschlecht gerecht werdende Prävention vermehrt ein gewerkschaftliches Thema wird.
2. Handeln für Arbeitsbedingungen, die den Frauen ermöglichen, ihre Gesundheit zu schützen, und dies auf mehreren Ebenen:
 - 2.1 den Kampf für Arbeitszeitverkürzung und für Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit – für Frauen wie für Männer – fortführen.

- 2.2 eine Rhythmusentschleunigung und genügend Personal verlangen, denn dies ist entscheidend für Gesundheit und Sicherheit.
 - 2.3 kämpfen, damit die Arbeiterinnen mehr Macht über ihre Arbeit und deren Organisation erhalten; ihre Arbeit, ihre Qualifikationen und Kompetenzen sind anzuerkennen; ihre Autonomie ist zu erweitern.
 - 2.4 kämpfen gegen prekäre Arbeit, die Stress auslöst und dazu zwingt, schädliche Arbeitsbedingungen zu akzeptieren: alle Formen prekärer Arbeit bekämpfen (Stage, temporäre Anstellung, befristete Verträge etc.); den Kündigungsschutz verstärken, ein ausreichendes Ersatzeinkommen für den Fall von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit sicherstellen.
3. Jede Infragestellung der Altersrücktrittsbedingungen und der Rentenhöhe abzuweisen und insbesondere:
- 3.1 ein höheres Frauenrentenalter zu bekämpfen. Denn dieses zwänge Frauen, länger auf dem Arbeitsmarkt zu verweilen – trotz Müdigkeit und angeschlagener Gesundheit.
 - 3.2 im Rahmen der Kampagne für AHVplus eine umfassende Mobilisierung für eine bessere AHV einzuleiten.
 - 3.3 jeglichen Versuch, die Renten der 1. oder 2. Säule abzubauen, zu bekämpfen und eine breite Kampagne zu lancieren, die auf eine bessere Rente abzielt und so allen ein würdiges Altern ermöglicht.

6 Kein Lohndumping bei Gate Gourmet Genf!

Seit dem 14. September kämpft ein Teil des Personals von Gate Gourmet Genf, darunter zahlreiche Frauen, mittels Streik gegen den Beschluss der Direktion, dem gesamten Personal zu kündigen, um es anschliessend unter Bedingungen von Lohndumping erneut anzustellen.

Zudem hat die Direktion von Gate Gourmet nach einer Aktion, mit der die Streikenden ein Treffen mit dieser erreichen wollten, fristlos sechs Streikende entlassen.

Solche Methoden sind inakzeptabel: Sie machen die GAVs, welche zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt werden, völlig sinnlos und verletzen das Streikrecht schwerwiegend.

Der SGB-Frauenkongress

- sichert den Streikenden bei Gate Gourmet seine volle Unterstützung zu;
- verlangt die Rücknahme der ausgesprochenen Entlassungen;
- fordert die die Direktion von Gate Gourmet zu Verhandlungen auf.

7 Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht.

Die Arbeitnehmerinnen in der Schweiz haben immer noch einen massiven Nachholbedarf: Bei den Löhnen und Renten wie auch bei der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zeigt sich eine deutliche Schlagseite zum Nachteil der Frauen. Jeder kleinste Fortschritt hin zur tatsächlichen Gleichstellung muss mühsam erkämpft werden.

Die sich jagenden Wirtschaftskrisen dienen neoliberalen Politikern und Arbeitgebern als Argument, Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen abzuwehren oder in die Zukunft zu verweisen und frühere Errungenschaften zurückzuschrauben. Was als angeblich notwendiges Krisenmanagement daher kommt, ist aber in Wahrheit ein grundlegender Umbau der Arbeitswelt. Die negativen Folgen dieses Umbaus bekommen viele Erwerbstätige zu spüren, insbesondere Frauen. Sicherheit, Planbarkeit, Gesundheitsschutz und ArbeitnehmerInnenrechte werden mehr und mehr aufgeweicht, gefragt ist die grenzenlos einsetzbare, umfassend flexibilisierte und kostengünstige Arbeitnehmerin.

Dagegen wehren wir uns. Wir Frauen zahlen die Krise nicht, sondern verlangen anständige Arbeitsbedingungen, Lohngleichheit, gute Löhne und Renten, die Leben und Arbeiten in Würde ermöglichen!

8 Rispetto delle minoranze linguistiche come strumento attivo di partecipazione della base

La Svizzera ha quattro lingue nazionali e tre lingue ufficiali.

Le lingue mettono in comunicazione, contribuiscono alla comprensione e alla coesione nazionale. Un'organizzazione sindacale mantello come l'Unione sindacale svizzera, non solo deve fare proprio questo principio, ma ha il dovere di difendere le minoranze, come quelle culturali e linguistiche. Tanto più quando si rischia di penalizzare una minoranza nelle minoranza, ossia le donne italofone.

Se anche il Consiglio federale mira a un'equa rappresentanza delle lingue nazionali e dei sessi (ha deciso una serie di misure che entreranno in vigore dal primo gennaio dell'anno prossimo), l'USS non può permettersi di dimenticare la dimensione linguistica in occasione dei propri congressi: la base deve poter avere accesso ai documenti nelle tre lingue ufficiali e la partecipazione ai lavori congressuali deve essere favorita mettendo a disposizione un servizio di traduzione anche in italiano.

Il Gruppo Donne USS Ticino e Moesa sostenuto dall'USS Ticino e Moesa

Chiede pertanto alle delegate a questo congresso di approvare la seguente rivendicazione:

- ⇒ Garantire la comunicazione nelle tre lingue ufficiali durante i congressi
- ⇒ Produrre documentazione e documenti nelle tre lingue ufficiali (italiano compreso)
- ⇒ Favorire la partecipazione assicurando un servizio di traduzione anche in italiano

9 Würde für alle Arbeitnehmerinnen, überall auf der Welt!

(Original französisch)

Am 24. April 2013 stürzte in Dacca (Bangladesch) eine Textilfabrik ein. 1133 Personen, grossmehrheitlich Frauen, starben. Dieses Drama warf ein Schlaglicht auf unwürdige Arbeitsbedingungen und Hungerlöhne. Wir waren alle tief betroffen von den Bildern brennender Körper im Rana Plaza. Diese Menschen fertigten unsere Kleider an. Sie waren Opfer einer weltweiten Ausbeutung, deren System einzig auf dem Profit beruht und die Bedürfnisse und Rechte der Mehrheit, insbesondere der Frauen, ausblendet. Am anderen Ende der Kette, hier in der Schweiz, sind es ebenfalls Frauen, die diese Kleider verkaufen. Und auch sie gehören hier zu den am schlechtesten Behandelten. Ständig sind sie Druck ausgesetzt: Er gilt den Arbeitsbedingungen, den Ladenöffnungszeiten, den Löhnen, dem Personalbestand.

Nach dem Einsturz des Rana Plaza erklärten einige grosse internationale Textilketten, sie wollten die Sicherheit verbessern und dies mehr prüfen. Sechs Monate später ist die Bilanz mehr als ernüchternd: Bis jetzt ist keine Inspektion durchgeführt worden, obwohl weitere Brände, der letzte am 8. Oktober, zu verzeichnen gewesen waren. Auch bei der Entschädigung der Angehörigen der Opfer hat sich nichts getan; viele Waisen haben noch keinen Rappen bekommen

Jetzt, da die Bilder der Tragödie nicht mehr präsent sind, sträuben sich die Bosse von Modeindustrie und -handel, ihre Pflicht wahrzunehmen. Sie verweigern jede Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Nur der Umsatz zählt. In Bangladesch haben die Beschäftigten für höhere Löhne gestreikt. Denn heute genügen die Löhne nicht zum Leben. Diese Streiks wurden gewaltsam unterdrückt. Auch in der Schweiz werden Gewerkschaftsvertreter/innen, welche die Arbeitsbedingungen verteidigen, rücksichtslos entlassen. Überall müssen die Gewerkschaftsrechte besser geschützt werden.

In einer globalisierten Wirtschaft, in der Profit mehr gilt als das Leben der Menschen, ist es mehr denn je nötig, die Netze internationaler Solidarität neu zu weben, und dies zuallererst für die Arbeiterinnen, die doppelt ausgebeutet werden. Deshalb schliessen wir uns den Forderungen der Clean Clothes-Kampagne und der Erklärung von Bern an. Wir verlangen insbesondere von der Direktion von H&M, Gap, Levi's und Zara:

- den Opfern und ihren Angehörigen unverzüglich die versprochene Entschädigung auszurichten;
- die Gewerkschaftsrechte zu respektieren und regelmässig die Arbeitsbedingungen mit den repräsentativen Gewerkschaften der Beschäftigten auszuhandeln;
- überall einen Mindestlohn auszuzahlen, der den Beschäftigten ein würdiges Leben sichert;
- in den Fabriken einen Sicherheitsstandart zu garantieren, damit das Leben der Arbeiter/innen nicht mehr bedroht ist.

Die Forderungen der Arbeiterinnen aus Bangladesch sind auch unsere Forderungen! Solidarität mit den Frauen in der ganzen Welt!

10 Nein zum fiesen Angriff auf die Fristenregelung!

Am 9. Februar 2014 gelangt die eidgenössische Volksinitiative „Abtreibungsfinanzierung ist Privatsache – Entlastung der Krankenversicherung durch Streichung der Kosten des Schwangerschaftsabbruchs aus der obligatorischen Grundversicherung“ zur Abstimmung. Diese von Abtreibungsgegner/innen getragene Initiative verlangt unter Vorbehalt weniger Ausnahmen, dass die obligatorische Krankenpflegeversicherung die Kosten eines Schwangerschaftsabbruchs nicht mehr übernimmt. Der SGB-Frauenkongress lehnt diesen Rückschritt entschieden ab!

Die Fristenregelung wurde in der Volksabstimmung vom 2. Juni 2002 mit einem Ja-Stimmenanteil von 72,2 Prozent überaus deutlich angenommen, integraler Bestandteil war dabei die Finanzierung über die obligatorische Krankenversicherung. Noch wuchtiger wurde am gleichen Tag die Volksinitiative „für Mutter und Kind – für den Schutz des ungeborenen Kindes und für die Hilfe an seine Mutter in Not“ der "Schweizerischen Hilfe für Mutter und Kind" abgelehnt (82 Prozent). Die Fristenregelung erlaubt in den ersten 12 Wochen nach der letzten Periode einen straffreien Schwangerschaftsabbruch.

Der politische Kampf um die Fristenregelung und das damit verbundene Selbstbestimmungsrecht der Frau hat 30 Jahre gedauert! Diese Lösung ist gesellschaftlich gut verankert und hat sich bewährt. Es gibt keinen Grund an ihr zu rütteln.

Die Initianten geben vor, mit ihrem Anliegen gesundheitspolitische Ziele zu verfolgen. Da eine Abtreibung keine Krankheit sei, dürfe sie auch nicht über die Krankenversicherung finanziert werden. Dies ist ein Scheinargument. Es kaschiert, dass die Initianten den Schwangerschaftsabbruch verfeuern. Die vorgeschlagene Neuregelung der Kosten würde viele Frauen wieder zwingen medizinisch fragwürdig und unter demütigenden Umständen abzutreiben. Ein solcher Rückschritt darf unter keinen Umständen hingenommen werden!

Die Kosten für Schwangerschaftsabbrüche belaufen sich laut Angaben der Krankenversicherer auf 8 Millionen Fr. pro Jahr. Das entspricht weniger als 0,03 Prozent der gesamten Gesundheitskosten. Die Kosten für Abtreibungen sinken, denn die Zahl der Schwangerschaftsabbrüche ist rückläufig. Wer den Zugang zum medizinisch korrekt durchgeführten Abbruch erschwert, nimmt Zulauf zu Kurpfuscherei und damit hohe Risiken für die Gesundheit in Kauf. Allfällige Folgekosten müsste die Krankenkasse übernehmen, sodass von den angestrebten Einsparungen nichts übrig bliebe. Von einer Kosten- oder gar Prämiensenkung kann schon gar keine Rede sein.

11 Nein zur trügerischen SVP-Familieninitiative

Am 24. November 2013 kommt die Eidgenössische Volksinitiative „Familieninitiative: Steuerabzüge auch für Eltern, die ihre Kinder selber betreuen“ zur Abstimmung. Die von der SVP lancierte und getragene Initiative kostet Bund und Kantone rund 1.4 Milliarden Franken. Sie wertet die unbezahlte Arbeit nur scheinbar auf. Statt Steuergeschenke an Reiche brauchen Familien mit Kindern mehr Krippen und Tagesschulen mit gut ausgebildetem Personal und guten Arbeitsbedingungen!

Würde der Gesetzgeber nach Annahme der Initiative Eltern mit Eigenbetreuung den gleichen Abzug von 10'100 Franken gewähren wie Eltern mit Fremdbetreuung, hätte das beim Bund und den Kantonen Steuerausfälle in der Höhe von 1,4 Mrd. Franken zur Folge.

Steuern müssen gerecht und nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erhoben werden. Diesen Grundsatz hebt die SVP-Familieninitiative aus. Denn die Regel ist, dass ausgewiesene Kosten von den Steuern in Abzug gebracht werden können. Darunter fallen auch die Kosten für die familienergänzende Betreuung der Kinder. Bundesrat und Parlament haben deshalb beschlossen bei der direkten Bundessteuer einen Fremdbetreuungsabzug einzuführen. Eltern, die ihre Kinder selber betreuen, haben diese Auslagen nicht und haben damit auch nichts abzuziehen..

Bundessteuern zahlen vor allem gutverdienende Personen. Von den Haushalten mit Kindern zahlt rund die Hälfte keine direkten Bundessteuern. Ihnen bringt die Initiative also gar nichts. Dafür müssten sie in den Kantonen dann sogar mehr Steuern zahlen. Nur gutgestellte Einverdienerfamilien mit höheren Einkommen profitieren von der Initiative.

Die SVP-Initiative ist trügerisch. Sie gibt vor, die unbezahlte Betreuungsarbeit aufzuwerten. Tatsächlich wird die unbezahlte Sorgearbeit aber nur bei gutgestellten Einverdienerfamilien abgegolten. Der grosse Teil der Familienmütter und -väter hat nichts davon, oder zahlen gar drauf - trotz der vielen unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit, die sie täglich leisten.

In der Schweiz sind 77% aller Mütter mit Kindern unter 15 erwerbstätig. Für die meisten dieser Frauen lohnt sich die Erwerbsarbeit bei Annahme der Initiative nicht mehr, weil sie mehr Abgaben zahlen, als sie verdienen. Sie brauchen einen Ausbau bezahlbarer guter familienergänzender Betreuung wie Krippen und Tagesschulen.

Je nach Umsetzung der Initiative werden gerade tiefe Pensen noch unattraktiver. Das führt dazu, dass die Möglichkeit für Frauen, nach einer Kinderpause wieder Schritt für Schritt ins Arbeitsleben einzusteigen oder das Erwerbsspensum auszuweiten, faktisch abgeschafft wird. Die Initiative führt entweder zu direkten und indirekten Steuerausfällen bei Bund und Kantonen, zusammen 1.4 Mrd. Franken. Oder aber sie führt zu deutlich höherer Steuerbelastung bei erwerbstätigen Elternpaaren.

Fazit: Die Familieninitiative schadet der grossen Mehrheit der Familien. Die Antwort ist daher ein deutliches Nein.

Angenommene Anträge

1 Ausbildungsprogramm für weibliche Führungskräfte der SGB-Gewerkschaften über das Ausbildungsinstitut Movendo

Der SGB-Frauenkongress gibt dem SGB den Auftrag, in der neuen Legislatur ein für alle SGB-Gewerkschaften zugängliches Ausbildungsprogramm für (zukünftige bzw. potentielle) weibliche Führungskräfte beim Ausbildungsinstitut der SGB-Gewerkschaften Movendo ins Leben zu rufen.

Begründung:

Aus der Genderforschung ist bekannt, dass Frauen anders kommunizieren und sich in Beförderungsbzw. Entscheidungsprozessen anders verhalten als männliche Kollegen. Frauen sind tendenziell selbstkritischer und fragen sich öfters, ob sie den gestellten Anforderungen auch wirklich entsprechen. Schon allein deswegen bzw. auf Grund der leider immer noch vorherrschenden traditionalistischen Sozialisierung von Frauen, ist eine spezifische Frauenförderung notwendig, um Frauen für Kaderpositionen anzusprechen und damit sie sich dafür befähigt fühlen.

Im Weiteren wurden Frauen erst seit einigen Jahren bei den Gewerkschaften im politischen Personal angestellt. Traditionelle Rollenbilder und Klischees sind auch in linken Gewerkschaften leider schwer zu durchbrechen, wie wir immer wieder feststellen müssen. Heute werden zwar in den SGB-Verbänden vermehrt bzw. konsequent Frauen als Gewerkschaftssekretärinnen angestellt, allerdings finden wir sie immer noch zu wenig in Kaderpositionen. Das muss sich ändern, denn die Gewerkschaften haben hier eine Vorbildrolle gegenüber der Wirtschaft einzunehmen.

Wir müssen selber umsetzen, was wir von unseren Sozialpartnern verlangen: konsequente Frauenförderung.

Die Gewerkschaft Unia hat hier bereits gehandelt und ein Ausbildungsprogramm für potentielle weibliche Führungskräfte entwickelt und eingeführt. Auch syndicom ist daran entsprechende interne Förderungsprogramme zu entwickeln. Allerdings ist es bereits für syndicom auf Grund der Grösse bzw. der Anzahl Mitarbeitenden nicht realistisch ein analoges eigenes Ausbildungsprogramm wie jenes der Unia umzusetzen. Es ist davon auszugehen, dass es für die anderen (kleineren) SGB-Verbände umso unrealistischer ist. Allerdings haben wohl alle Verbände das Bedürfnis für solche frauenspezifischen Kaderschulungsprogramme, welche inhaltlich kaum bis gar nicht verbandsspezifisch wären (Inhalte z.B. Work-Life-Balance, Durchsetzungsfähigkeit, geschlechterspezifische Kommunikation, geschlechterspezifisches Machtverhalten und natürlich Führungsinstrumente).

2 Höchste Zeit für eine neue Arbeitszeitpolitik

„Die Verbände des SGB engagieren sich aktiv in den GAV-Verhandlungen und mit Kampagnen für kürzere Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Freizeit und Sozialleben gewährleisten. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen sich der SGB und seine Verbände für sichere und gute Anstellungsbedingungen ein, u.a. für feste Anstellungen und Arbeitsverträge, planbare Arbeitszeiten, mehr familienbegleitende Betreuungsplätze und insbesondere kürzere Arbeitszeiten. Zudem gibt der SGB im Hinblick auf eine generelle Arbeitszeitverkürzung eine Studie in Auftrag, die die Forderung auch aus wirtschaftlicher Sicht beleuchtet und führt dazu eine Tagung durch. Alternative Arbeitszeit-Modelle werden hier insbesondere berücksichtigt.“

Begründung:

Seit dem SGB-Frauenkongress von 2009 und dessen Manifest ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Freizeit sowie Sozialleben wieder vermehrt Thema in der Diskussion über gewerkschaftliche Strategien. Lange und nicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden abgestimmte Arbeitszeiten betreffen alle Branchen. In jüngster Zeit nehmen die Versuche der Arbeitgeber, die Arbeitszeiten sogar noch auszuweiten wieder zu. Leider konnten in diesem Bereich in den GAV Verhandlungen seit 2008 kaum Fortschritte erreicht werden mit Ausnahme der Verbesserung des Vaterschaftsurlaubes in einigen Verträgen. In den kommenden Jahren muss deshalb hier ein klarer Schwerpunkt gesetzt werden.

3 Strategien zur Aufwertung von Frauenberufen

„Die Aufwertung von typischen Frauenberufen findet in der Gewerkschaftspolitik des SGB einen festen Platz. Dazu erarbeitet der SGB Strategien und eine entsprechende Kampagne. Dabei hat die Erhöhung der Frauenlöhne die höchste Priorität.“

Begründung:

Rund 300'000 Frauen arbeiten in der Schweiz für einen Tieflohn von unter 4000 Franken für eine Vollzeitstelle. Dies lässt sich nicht nur durch objektive Faktoren erklären, was auch die Anzahl Tieflohnempfängerinnen mit Lehrabschluss zeigt: Auch hier sind Frauen rund drei Mal mehr betroffen als Männer. Dadurch wird ersichtlich, dass bei den Frauen eine Art Lohndumping betrieben wird. Branchen wie der Verkauf oder die Reinigung dürfen nicht tief entlohnt werden, weil sie typische Frauenberufe darstellen. Dem absurden Argument «Frauen wählen den falschen Beruf» muss endlich der Boden entzogen werden. Dafür braucht es neben den Bemühungen der Verbände um Mindestlöhne und Lohngleichheit eine Strategie und eine Kampagne zur Aufwertung von Frauenberufen.

4 Pflege und Betreuung im Alter sind öffentliche Aufgaben

Der SGB setzt sich für eine ausreichende Finanzierung und Anerkennung der Pflege und Betreuung im Alter als öffentliche Aufgabe ein. Insbesondere engagiert er sich für den Ausbau der Infrastrukturen, den Schutz der Arbeitsbedingungen, für die Einhaltung des Arbeitsgesetzes und gegen jede Form von Lohndumping. Pflege und Betreuung im Alter müssen öffentlich finanziert und gemeinnützig erbracht werden. Gewinnorientierte Unternehmen dürfen keine öffentlichen Gelder (Subventionen) erhalten.

Der SGB setzt sich dafür ein, dass die Schweiz die ILO-Konvention Nr. 189 zum Schutz der Hausangestellten ratifiziert, dass der Normalarbeitsvertrag (NAV) Hausarbeit verlängert wird und dass die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen werden, damit in diesem NAV auch Arbeitszeiten und weitere Mindestnormen festgelegt werden können. Kantone und Gemeinden sind zu verpflichten, Leistungsaufträge an Spitäler, Heime und Spitex nur dann zu vergeben, wenn Arbeitsbedingungen eingehalten werden, die dem Niveau öffentlicher Personalreglemente oder vergleichbarer GAV entsprechen.

Begründung

Der Bedarf an Betreuung und Pflege in der Gesellschaft nimmt stetig zu, doch das öffentliche Angebot ist ungenügend, das Personal hat zu wenig Zeit und es fehlen Angebote wie Tages- und Nachstrukturen, begleitete Alterswohnungen, Mittagstische und betreute Wohngemeinschaften. Diese Lücken schaffen Raum für profitorientierte private Anbieter, von denen viele mit schlechten bis miserablen Arbeitsbedingungen operieren.

Gleichzeitig wächst der Privatisierungsdruck, weil Bund, Kantone und Gemeinden in der Folge von Steuersenkungen beim Service Public sparen. Private, gewinnorientierte Unternehmen drängen auf den Markt und verlangen, die gleichen Subventionen wie die gemeinnützigen Spitex-Einrichtungen zu erhalten. Das bedeutet, dass mit unseren Steuern die Gewinne solcher Unternehmen finanziert werden. Dieser Missbrauch öffentlicher Gelder ist nicht akzeptabel und muss vom SGB entschieden bekämpft werden.

Dazu kommt, dass diese Firmen oftmals schlechte bis desaströse Arbeitsbedingungen bieten, die deutlich unter den Standards der gemeinnützigen Spitex-Dienste liegen. Solche Arbeitsbedingungen dürfen nicht anerkannt und durch öffentliche Subventionen legitimiert werden, da sie zu Lohndumping und Druck auf die Arbeitsbedingungen der gemeinnützigen Institutionen führen. Dabei geht es nicht nur um die Grundlöhne, sondern ebenso um Lohnentwicklung, Weiterbildung und weitere Rahmenbedingungen der Arbeit (Anspruch auf fixe Arbeitspensen, bezahlte Wegzeiten, Sozialversicherungen), die unter Druck geraten.

Ein besonderes Augenmerk muss auf das Problem der sogenannten "Live-ins" gerichtet werden, die bedürftige Menschen in 24-h-Diensten rund um die Uhr betreuen.

5 Familienbegleitende Kinderbetreuung ist eine öffentliche Aufgabe

Der SGB engagiert sich für eine familienbegleitende Kinderbetreuung als steuerfinanziertem Service Public von hoher Qualität. Er setzt sich für eine Fortführung der äusserst erfolgreichen Anstossfinanzierung, die im Jahr 2015 ausläuft, als dauerhaftes Programm ein und engagiert sich für eine umfassende nationale Politik der Kinderbetreuung. Dazu gehören u.a. ausreichende gesetzliche Grundlagen, eine ausreichende Finanzierung und Koordination auf Ebene des Bundes sowie Arbeitsbedingungen, die den hohen Anforderungen an die Arbeit gerecht werden.

Begründung

Die Anstossfinanzierung des Bundes ist eine Erfolgsgeschichte: Seit 2003 wurden insgesamt 28'625 Betreuungsplätze geschaffen, 15'724 in Kindertagesstätten und 12'900 in Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung. Obwohl der Bedarf an Plätzen noch lange nicht gedeckt ist, soll das Programm 2015 auslaufen. Doch es fehlt nicht nur an Plätzen, auch die Qualität lässt an vielen Orten noch zu wünschen übrig. Richtiggehend skandalös ist, wie viele Personen ohne einschlägige Ausbildung in den Einrichtungen arbeiten: 45% der Personen haben keine Fachausbildung, ein Drittel der Stellenprozente ist mit Praktikantinnen und Auszubildenden besetzt.

Die Sparprogramme der Kantone führen ausserdem dazu, dass die Betreuungsschlüssel verschlechtert werden und das Personal immer weniger Zeit für die einzelnen Kinder hat. Auch wird im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf viel zu wenig Personal ausgebildet, und die Löhne sind insbesondere in privaten Einrichtungen zu tief.

Damit die notwendige Qualitätsentwicklung stattfindet und die Arbeitsbedingungen des Personals, das überwiegend aus Frauen besteht, besser werden, braucht es deutlich mehr Geld. Die OECD

empfiehlt allein für den Vorschulbereich ca. 1% vom BIP einzusetzen, etwa 5 mal mehr, als die Schweiz bisher investiert.

6 Für einen starken Service Public

Der SGB setzt sich verstärkt für eine solide Finanzierung des Service Public und gegen den verheerenden Steuerwettbewerb und die damit verbundene Aushöhlung der Staatsfinanzen ein.

Begründung

Die Aushöhlung des Service Public betrifft uns alle als Nutzerinnen und Nutzer und die Frauen in vielen Fällen ganz besonders.

In Genf werden die Betreuungsschlüssel in den Kitas verschlechtert, in Bern soll die Alimentenbevorschussung gestrichen und bei der Spitex abgebaut werden, in Fribourg wird die Schwangerschaftsberatung abgebaut, und so weiter.

Dies sind nur einige aktuelle Beispiele aus einer langen Liste. Auch der Druck aufs Gesundheitswesen und die fehlenden öffentlichen Gelder im Bereich der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Menschen sind Folgen von Steuersenkungen und der daraus folgenden Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen. Frauen sind dreifach betroffen, als Angestellte, die in den genannten Bereichen die Mehrheit bilden, als Nutzerinnen vieler dieser Dienstleistungen und als unterstützende und pflegende Angehörige, denn zwei Drittel der unbezahlten Pflegearbeit wird von Frauen erbracht. Es ist daher höchste Zeit, die öffentliche Diskussion über den Sinn von Steuern und die Aushöhlung der öffentlichen Dienste zu führen.

7 Erwerbsarbeitszeit: Kürzere Vollzeit für alle!

Der SGB bringt die Frage der zu langen Arbeitszeiten wieder in die öffentliche Diskussion und macht Vorschläge, wie eine allgemeine Erwerbsarbeitszeitverkürzung zu erreichen ist.

Insbesondere muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass die "Frauenlösung" Teilzeit keine echte gesellschaftliche Lösung ist, sondern tatsächlich ein individueller Verzicht der Frauen auf Einkommen und soziale Absicherung darstellt.

Begründung

Gleichstellung erreichen wir erst, wenn Männer und Frauen gleich viel bezahlte und unbezahlte Arbeit erledigen und tatsächlich gleich viel Lohn heimtragen. Dafür braucht es kürzere Arbeitszeiten (Kongressbeschluss 2009: 35h pro Woche) für alle, damit alle die Erwerbsarbeit mit anderen Anforderungen vereinbaren können.

Dazu kommt, dass in vielen typischen Frauenberufen (zum Beispiel in Spitälern und in sozialen Institutionen) die Belastung für grosse Teile des Personals so hoch ist, dass eine 100-Prozent-Stelle auf Dauer gesundheitlich nicht zu bewältigen ist. Das ist ein nicht akzeptabler Betrug an den Arbeitnehmenden, denn alle Regelwerke (z.B. die Sozialversicherungen und die Bestimmungen zum Arbeitsschutz) gehen davon aus, dass eine Normarbeitszeit von 100% dauerhaft leistbar ist.

8 Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes erweitern

Der SGB setzt sich dafür ein, dass der Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes erweitert wird. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes müssen als Minimum gelten, welche keinesfalls unterschritten oder verschlechtert werden dürfen, weder im öffentlichen noch im privaten Sektor.

Namentlich müssen alle Regelungen zum Schutz von Schwangeren und zur Betreuung von Kindern unter 15 Jahren uneingeschränkt für alle Arbeitnehmerinnen gelten, nicht nur hinsichtlich des Gesundheitsschutzes, sondern auch in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten. Ebenso muss die ILO-Konvention 183 für alle Arbeitnehmerinnen im Minimum gelten und darf nicht unterschritten werden.

Begründung

Die Angestellten, die bei Gemeinden, Kantonen oder Bund mit öffentlichem Recht angestellt sind und bestimmte Berufsgruppen wie Heimerziehende, FürsorgerInnen, Lehrpersonen an Privatschulen und Hausangestellte sind (neben anderen) von den meisten Regelungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen. Das führt dazu, dass sie teilweise deutlich schlechter gestellt sind als andere Angestellte. Das gilt auch für einige Regelungen für Schwangere, für Angestellte kurz nach der Geburt und für Personen mit Familienpflichten. Es ist höchste Zeit, dass diese unsinnigen Einschränkungen abgeschafft werden.

Auch die grenzenlosen Arbeitszeiten von Heimerziehenden und Hausangestellten sind nicht akzeptabel, diese Ausnahmen müssen daher gestrichen werden.

9 Alle drei Landessprachen am SGB-Frauenkongress

„Die Kongressorganisation des SGB-Frauenkongress sorgt in Zukunft für die Übersetzung aller Kongressunterlagen in die drei grossen Landessprachen Italienisch, Französisch und Deutsch. Ausserdem sorgt sie für die angemessene Übersetzung der Referate und Ateliers in eben diese drei Sprachen.“

Begründung:

Die Kongressunterlagen des SGB-Frauenkongress wurden nach gängiger Praxis auf Deutsch und Französisch übersetzt. Im Programm des Kongresses 2013 ist zudem keine Übersetzung der/eines Ateliers auf Italienisch angekündigt oder ersichtlich.

In den Verbänden des SGB sind Mitglieder aus allen drei Landesteilen vertreten. Für die Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitglieder ist es von grosser Wichtigkeit, dass ihnen den Zugang zu den Unterlagen und Debatten in ihrer Sprache ermöglicht wird. Die delegierten Frauen der Unia aus dem Tessin haben die Unterlagen bis jetzt auf Französisch erhalten, ohne dieser Sprache überhaupt mächtig zu sein. Für sie ist es von grosser Wichtigkeit, dass sie die Unterlagen in Zukunft in der italienischen Sprache erhalten, damit sie sich an den Debatten und Entscheidungen beteiligen können.

10 Nationale Frauendemo

„Der SGB und seine Verbände führen im Jahr 2014 oder 2015 eine nationale Frauendemo durch, um ein Zeichen für die Gleichstellung zu setzen. Er mobilisiert dafür breit in Zusammenarbeit mit verschiedenen Frauenorganisationen.“

Begründung:

Vier Jahre nach der erfolgreichen Frauendemo ist es Zeit, wiederum ein starkes Zeichen für die Gleichstellung zu setzen. Dass nach wie vor starker Handlungsbedarf besteht, ist unbestritten. Den Verschlechterungen der Lebensbedingungen von Frauen wie etwa der Erhöhung des Frauenrentenalters oder die noch immer nicht umgesetzte Lohngleichheit muss ein Gegengewicht gesetzt werden. Durch eine breite Mobilisierung verschiedenster Frauenorganisationen kann eine vielfältige Demo mit grosser Wirkungskraft zustande kommen. Gleichzeitig kann so die Solidarität unter den Frauen und die Zusammenarbeit verschiedener Organisationen und Verbänden gefördert werden. In der Mobilisierung und als Adressatenkreis sollen die solidarischen Männer mitgedacht werden.

Anträge zur Prüfung entgegengenommen

11 Damit es endlich einen Schritt vorwärts geht: Eine SGB-Initiative für die Gleichstellung

Die GBKZ-Frauenkommission stellt den Antrag, dass der SGB bis zum SGB-Frauenkongress 2017 eine gleichstellungspolitische Initiative vorbereitet und nach Möglichkeit bereits lanciert hat.

Begründung:

Die Liste der unerfüllten gleichstellungspolitischen Forderungen ist lang. Diskriminierung beim Lohn, ungleiche Karrierechancen, ungerechte Verteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit, Benachteiligung bei den Sozialversicherungen, usw. Wir weisen unermüdlich auf diese Probleme hin und üben heftige Kritik, spürbare Veränderungen treten deshalb aber nicht ein.

Die GBKZ-Frauenkommission möchte, dass es einen Schritt vorwärts geht mit der Gleichstellung von Frau und Mann – auf welcher „Baustelle“ auch immer. Eine gleichstellungspolitische Initiative scheint uns ein geeignetes Instrument dafür, weil die gesetzliche Verankerung eine wichtige Voraussetzung für die Durchsetzung eines Anliegens ist. Zudem kann der SGB mit einer gleichstellungspolitischen Initiative zeigen, dass die Gleichstellung der Geschlechter keine Aufgabe der Frauen ist sondern ein wichtiges Ziel, für das sich Männer und Frauen gleichermassen einsetzen.

12 Prüfung einer Volksinitiative zur Durchsetzung der Lohngleichheit

„Für die tatsächliche Realisierung der Lohngleichheit braucht es verbindliche Lohnkontrollen und Sanktionen. Der SGB setzt sich im Hinblick auf das Auslaufen des Lohngleichheitsdialoges und die bevorstehenden Parlaments- und sozialpartnerschaftlichen Debatten mit eigenen Vorschlägen, Öffentlichkeitsarbeit und einer Kampagne aktiv für die Einführung von verbindlichen Massnahmen ein. Scheitert die Einführung von verbindlichen Massnahmen erneut an fehlenden Mehrheiten im Parlament, so stimmt der SGB an seinem nächsten Kongress im 2014 und in Zusammenarbeit mit interessierten Kreisen über die Lancierung einer Volksinitiative zur Durchsetzung der Lohngleichheit ab.“

Begründung:

Die Gewerkschaften setzen sich seit vielen Jahren für die Realisierung der Lohngleichheit ein, trotzdem verdienen Frauen immer noch 18.4% weniger als Männer. Im Jahr 2010 wurden die Frauen in der Schweiz aufgrund von Lohndiskriminierung um ganze 7,7 Milliarden geprellt. Seit der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2006 ist der Handlungsbedarf klar erkannt: Es braucht verbindliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit, insbesondere staatliche Kontroll- und Durchsetzungskompetenzen. Bisher sind die Versuche, solche verbindliche Massnahmen auf gesetzgeberischer Ebene einzuführen, an der bürgerlichen Mehrheit im Parlament gescheitert, zuletzt im Jahr 2009. Als Alternative wurde der Lohngleichheitsdialog eingeführt, der auf freiwilligen Lohnvergleichsüberprüfungen beruht. Mit einer Teilnahme von knapp 40 Firmen wurden jedoch die Erwartungen in keiner Weise erfüllt. Im Parlament sind deshalb erneut verschiedene parlamentarische Vorstösse hängig, die die Verankerung von verbindlichen Lohnkontrollen fordern. Sollte der parlamentarische Weg erneut scheitern, muss die Einführung durch das Instrument der Volksinitiative erfolgen. Auch die SP-Frauen prüfen die Lancierung einer Volksinitia-

tive zur Realisierung der Lohngleichheit. Eine Zusammenarbeit mit ihnen sowie anderen interessierten Kreisen sollte unbedingt angestrebt werden.

13 Mehr Frauen in der Politik und in Verwaltungsräten der Unternehmen in der Privatwirtschaft

„Es braucht mehr Frauen in der Politik und in den Verwaltungsräten der Unternehmen der Privatwirtschaft und in bundesnahen Betrieben. Der SGB setzt sich in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und interessierten Kreisen für eine entsprechende Umsetzung ein.“

Begründung:

Obwohl der Anteil der erwerbstätigen Frauen zunehmend steigt, bleibt der Frauenanteil bei den Führungspositionen bescheiden. 2011 waren die Führungspositionen nur zu rund einem Drittel von Frauen besetzt. Gemäss dem Bundesamt für Statistik hat sich dieser Anteil seit 1996 nicht wesentlich verändert. Auch in der Politik machen Frauen immer noch die Minderheit aus. Hier zeichnet sich gar eine Stagnation ab. 2011 betrug der Frauenanteil unter den Kandidierenden 33 Prozent. Unter den Gewählten liegt er im Nationalrat bei 29 und im Ständerat gar nur bei 19,6 Prozent. Um eine grössere Akzeptanz für Frauen- und Gleichstellungsthemen in der Politik und der Wirtschaft zu erreichen, müssen mehr Frauen in diesen Bereichen vertreten sein. Der SGB soll hierbei einen Beitrag zur Sensibilisierung leisten.

Kongressbericht

Ewald Ackermann, SGB-Kommunikation

SGB-Frauenkongress verlangt «gute Arbeit – gutes Leben»

Lohngleichheit – jetzt braucht's Kontrollen und Sanktionen

„Wir haben nun lange genug gewartet, freiwillig sorgen die Arbeitgeber nicht für Lohngleichheit. Das Gesetz ist einzuhalten – und dazu braucht's Kontrollen und Sanktionen“, forderten die über 200 Delegierten des SGB-Frauenkongresses. Und: Bundesrätin Simonetta Sommaruga stimmte ihnen zu und versprach bundesrätliches Engagement.

„Wenn es die Wirtschaft alleine nicht schafft, dann muss die Politik nachhelfen“, so die bundesrätliche Gastrednerin am SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November in Bern. Der freiwillige Ansatz habe sich zur Beseitigung der Lohndiskriminierung nicht als tauglich erwiesen. Noch vor Ende 2014 werde sie, nach einem Bericht über entsprechende Methoden in anderen Staaten, dem Bundesrat konkrete Vorschläge unterbreiten. Die SGB-Frauen dankten – und schenkten der Bundesrätin symbolisch einen Riesen-Frauenpowerriegel. Auch für die delegierten Frauen gab es „normale“ Frauenpower-Riegel – als Zeichen dafür, dass es Energie brauche, um das Ziel gleicher Löhne jetzt endlich gemeinsam zu erreichen. Denn klar ist für die SGB-Frauen: Das Gleichstellungsgesetz, seit beinahe 20 Jahren in Kraft, ist durchzusetzen, Kontrollen und Sanktionen haben Lohngleichheit zu garantieren. Sollte der Bundesrat da trödeln, soll der SGB eine Volksinitiative prüfen, so die SGB-Frauen weiter.

Wir Frauen zahlen eure Krise nicht

Zwischenfazit also: Beim Thema „Lohngleichheit“, einem zentralen Baustein von „guter Arbeit – gutes Leben“, dem Motto des Kongresses, ist demnächst mit Bewegung zu rechnen. Das allein genügt aber nicht. In ihrem Thesenpapier forderten die SGB-Frauen zum zweiten die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung. Deshalb müssen die Arbeitszeit für alle deutlich reduziert, Arbeit auf Abruf verboten und mehr bezahlte Urlaube für Betreuungspflichtige gewährt werden. Zum dritten müssen Alter und Erwerbsausfall so abgesichert sein, dass ein Leben in Würde möglich ist. Das bedeutet denn auch bessere AHV-Renten nach dem Modell von AHVplus, Kampf gegen die inakzeptable Erhöhung des Frauenrentenalters und Betreuungsgutschriften auch für die Pflege von Angehörigen. Schliesslich sollen alle, die ihre Rechte im Arbeitsleben wahrnehmen, besser vor Kündigung geschützt sein. Klar machten die SGB-Frauen dabei auch, dass sie „eure Krise“ nicht zahlen werden. Denn die Krise sei vielmehr „ein grundlegender Umbau der Arbeitswelt“ mit negativen Auswirkungen auf Sicherheit, Planbarkeit, Gesundheitsschutz und ArbeitnehmerInnenrechte – „dagegen wehren wir uns.“ Eingeleitet ins Thema hatten die beiden Hauptreferentinnen, die Ökonomin und Assistenzprofessorin Esther Jeffers, Universität Paris, und andererseits Alexandra Scheele, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Industriosozologie an der BTU in Cottbus.

In weiteren **Resolutionen** fordern die SGB-Frauen u.a.:

- Ein Ende des Sparens auf dem Buckel der Frauen und ein Ende des Abbaus von öffentlichen Dienstleistungen
- Ein klares Nein zur trügerischen SVP-Familieninitiative

- Bessere Arbeitsbedingungen und mehr präventive Massnahmen gegen berufsbedingte Erkrankungen
- Keine Revision der Altersvorsorge auf Kosten der Frauen! – So nicht, Herr Berset!
- Eine Ablehnung des „fiesen Angriffs auf die Fristenlösung“ (Abstimmung Februar 2014)
- Eine breite Mobilisierung für eine grosse nationale Frauendemo bis zum nächsten Frauenkongress (2017)

Gäste

Regierungsrätin Barbara Egger hatte die Delegierten im Namen der Berner Regierung und Franziska Teuscher Namens der Berner Stadtregierung begrüsst.

Der Kongress empfing zudem eine Delegation der Streikenden bei Gate Gourmet Genf (Catering Luftverkehr), die sich seit zwei Monaten (!) gegen Lohnabbau wehren. Die SGB-Frauen sicherten den Streikenden in einem emotional sehr dichten Moment volle Solidarität zu. In ihren Gastreden erinnerten sowohl SGB-Präsident Paul Rechsteiner wie SGB-Vize-Präsidentin Vania Alleva an die bevorstehende Kampagne für die Mindestlohninitiative, die mit einem Schlag für die vielen von Tieflohnen betroffenen Frauen einen Quantensprung bedeutete.

Am Kongress vertreten waren u.a. eidgenössische Parlamentarierinnen, die eidgenössische Frauenkommission, das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Präsidentin des Nationalen Forschungsprogramms für Gleichstellung. Ebenso vertreten war der DGB mit der stellvertretenden Vorsitzenden.

Neues CO-Präsidium

Neu gewählt wurde auch das Co-Präsidium der SGB-Frauenkommission: Verabschiedet wurden Christine Flitner (VPOD), Christine Michel (Unia) und Franziska Teuscher (Unia). Sie werden ersetzt durch Michela Bovolenta (VPOD), Toya Krummenacher (syndicom) und Corinne Schärer (Unia), die zusammen mit Nani Moras (SEV, bisher) die neue Leitung bilden werden.

Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Frauen

Beiträge des SGB und seiner Verbände zu Aspekten des Themas

Die Krise und ihre Auswirkungen auf die Frauen: Beispiel MEM-Industrie (Beitrag SGB)

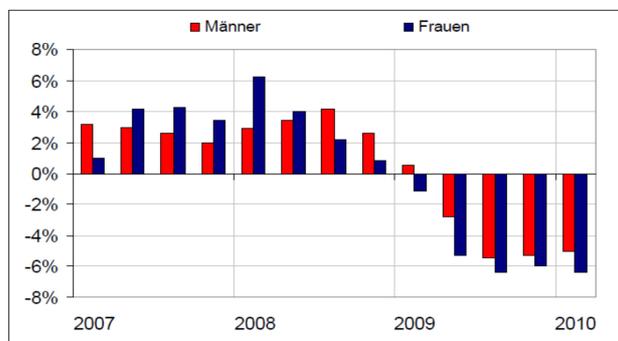
Die gegenwärtige Krise wird immer wieder als „Männerkrise“ bezeichnet. Tatsächlich ist die Arbeitslosigkeit bei den Männern bisher stärker gestiegen als bei den Frauen. Das ist nicht überraschend, sind doch Branchen mit höherem Männeranteil wie zum Beispiel die MEM-Industrie stärker von der Krise betroffen. Wirtschaftszweige wie das Gesundheitswesen, in denen deutlich mehr Frauen arbeiten, verzeichneten hingegen ein Beschäftigungswachstum.

Doch ein Blick in die Branchen zeigt, dass die Frauen in den Krisenbranchen selber beschäftigungsmässig schlechter abschnitten als die Männer. Sie sind zwar weniger zahlreich, doch ihre Stellen wurden rascher abgebaut. Das war auch in der MEM-Industrie der Fall. Das Beschäftigungswachstum der Frauen war vor der Krise zwar stärker, doch nun gehören sie in der Krise zu den ersten, welche die Stellen verlieren (Grafik 4.2.1). Offenbar sind die Frauen auch heute noch ein „Konjunkturpuffer“. Das im Gegensatz zu dem, was ab den 1990er Jahren behauptet wurde.

Gründe, warum die Frauen stärker von den Konjunkturschwankungen betroffen sind, gibt es zahlreiche. 60 Prozent der Männer haben eine Vorgesetztenfunktion, bei den Frauen sind es hingegen nur 40 Prozent. Frauen haben häufiger befristete Stellen und sie arbeiten mehr auf Abruf als die Männer. Einzig bei der Temporärarbeit sind die Männer zahlreicher. Damit sind die Frauen die ersten, die bei Rezessionen ihr Pensum anpassen müssen oder die Stelle ganz verlieren.

In nächster Zeit ist die Gefahr gross, dass die Arbeitslosigkeit vor allem bei den Frauen anzusteigen beginnt. Die geplanten Sparmassnahmen bei Bund, Kantonen und Gemeinden werden vor allem die Bereiche Gesundheit, Soziales und Unterricht treffen. Hier sind deutlich mehr Frauen als Männer tätig. Die steigenden Krankenkassenprämien und die Leistungskürzungen bei der Arbeitslosenversicherung werden Kaufkraft kosten. Das werden der Detailhandel und gewisse Dienstleistungsbranchen (Coiffeure u.a.) merken. Auch hier arbeiten mehr Frauen. Diese Spar- und Abschöpfungspolitik muss verhindert werden.

Grafik 4.2.1: Veränderung der Beschäftigung in der MEM-Industrie
(Männer und Frauen, Veränderung in %)



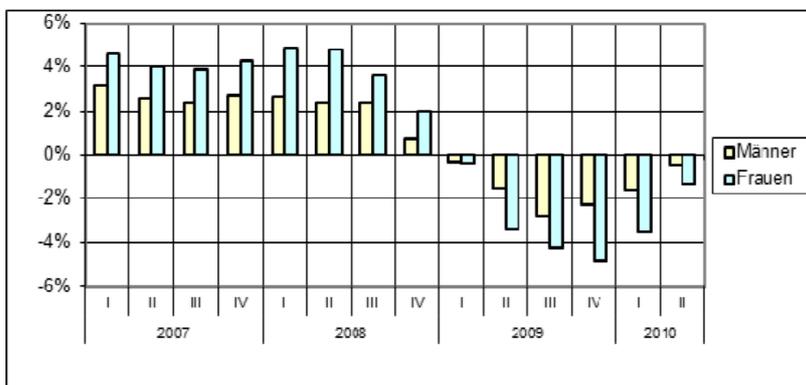
Quelle: BFS, eig. Berechnungen

Aus: UNIA WIRTSCHAFTSINFO III/2010

Ein Augenmerk auf die Frauen in der Wirtschaftskrise

Bisher wurde die Geschlechterfrage bei der Diskussion um die Wirtschaftskrise kaum angesprochen, man war gemeinhin davon ausgegangen, dass es sich um eine „Männerkrise“ handelt. Eine genauere Analyse lässt diesen pauschalen Schluss jedoch nicht zu: Berücksichtigt man die Beschäftigungsentwicklung so schnitten Frauen in den am stärksten von der Krise betroffenen Branchen schlechter ab als Männer. Die noch bevorstehenden Entwicklungen dürften in Punkto Beschäftigung ebenfalls vor allem Frauen empfindlich treffen.

Grafik 4.2.1: Beschäftigungsentwicklung im 2. Sektor
(Vergleich zum Vorjahresquartal, in Prozent)



Wie die Entwicklung der Beschäftigung im 2. Sektor zeigt, konnten die Frauen vor Beginn der Krise hier von einem Beschäftigungszuwachs profitieren – doch seit 2009 die Beschäftigung zu schrumpfen begann, sind Frauen deutlich stärker vom Rückgang betroffen (Grafik 4.2.1). Eine mögliche Erklärung für das obige Szenario ist, dass die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in diverser Hinsicht schlechter ist als jene der Männer und sie daher auch in den männerdominierten Branchen stärker von konjunkturellen Einbrüchen betroffen sind.

Frauen haben beispielsweise häufig eine schlechtere Stellung im Betrieb: 60% haben (über alle Branchen) keine Vorgesetztenfunktion, bei den Männern sind es 38%. Dies liegt nicht zuletzt in den noch immer vorherrschenden Bildungsunterschieden zwischen den Geschlechtern. Zudem arbeiten Frauen häufiger als Männer Teilzeit (dieser Unterschied ist im Industriesektor besonders ausgeprägt) oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen, z.B. auf Abruf oder befristet.

Aufgrund aller oben genannten Fakten ist zu vermuten, dass Frauen in der Industrie besonders häufig in der Produktion für Tätigkeiten ohne spezifische Ausbildung angestellt sind. Solche Personen in einer Krise zu entlassen ist damit nicht sehr kostspielig, da sie bei einem erneuten Aufschwung relativ leicht zu ersetzen sind. Es lohnt sich also aus Sicht der Arbeitgeber nicht, diese Arbeitnehmenden zu horten, z.B. mittels Kurzarbeit – ganz im Gegensatz zu spezialisierten Arbeitskräften.

In nächster Zeit ist zu erwarten, dass auch in frauendominierten Branchen Stellen abgebaut werden: Einerseits drohen Sparmassnahmen bei Bund und Kantonen, und auch im Gesundheitswesen hält der Kostendruck weiter an. Damit sind Branchen mit besonders hohem Frauenanteil direkt betroffen. Solche Sparübungen haben aber auch indirekte Folgen, da beispielsweise externe Kinderbetreuungsangebote und Dienste zur Pflege älterer und hilfsbedürftiger Menschen einge-

schränkt werden. Dann ist zu befürchten, dass sich Frauen öfters gezwungen sehen, auf eine Erwerbsarbeit zu verzichten oder eine flexible – und damit häufig auch unsichere – Beschäftigung aufzunehmen, da Sorge und Pflege noch immer hauptsächlich als Frauenaufgaben wahrgenommen werden.

Weiter ist auf Grund der höheren Mehrwertsteuer, der erneut steigenden Krankenkassen-Prämien und den drohenden Leistungskürzungen bei der ALV auch mit einem Rückgang der Kaufkraft zu rechnen. Die BIP-Zahlen des zweiten Quartals 2010 zeigen bereits, dass der Privatkonsum stagniert. Diese Entwicklung gefährdet weitere typische „Frauenbranchen“ wie den Detailhandel, die Gastronomie, persönliche Dienstleistungen aber auch unternehmensbezogene Dienstleistungen. Letztlich bietet auch die Frankenstärke Grund zur Sorge: Neben der Exportindustrie leidet unter einem starken Franken aber auch die typischerweise frauendominierte (und häufig durch saisonale, befristete Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnete) Tourismusbranche.

Und auch die Lohngleichheit ist vermehrt bedroht: In einer Krise kommen alle Löhne unter Druck und es wird für die Frauen besonders schwierig, aufzuholen. Dies zeigen nicht zuletzt die Erfahrungen der letzten Lohnrunde im Herbst 2009 (+0.7% bei Effektiv und Mindestlöhnen, im Vergleich zu +2.6% und +3.2% im Vorjahr).

Aus: UNIA WIRTSCHAFTSINFO IV/2010

Arbeitslosigkeit und ausländische Frauen

Die aktive, weibliche, ausländische Bevölkerung (rund 392'000 Personen) macht nur einen kleinen Teil der Beschäftigten in der Schweiz aus. Bezogen auf die gesamte aktive Bevölkerung der Schweiz beträgt ihr Anteil im 2. Quartal 2010 etwas mehr als 9%. Trotzdem scheint diese kleine Bevölkerungsgruppe ständig von einer höheren Arbeitslosenquote betroffen zu sein. Was steckt dahinter?

Eine Kurzanalyse von Tabelle 4.2.1 zeigt für das zweite Quartal 2010, dass die Arbeitslosenquote unter den Frauen höher ist als unter den Männern - sie beträgt 4,9% gegenüber 3,7% für die Männer. Ebenso ist die Arbeitslosenquote von ausländischen Frauen höher als jene von Schweizerinnen. Gleichwohl überrascht hier der Unterschied bei den Quoten. Bei den Schweizerinnen liegt die Quote bei 3,5%, bei den ausländischen Frauen beträgt sie über 10%.

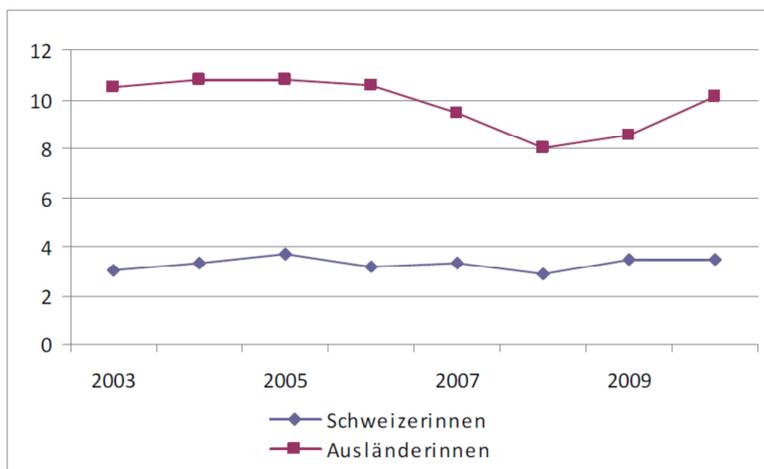
Tabelle 4.2.1: Arbeitslosenquote gemäss BIT, nach Geschlecht und Nationalität, Quartalsmittel, 2. Quartal 2010, in %

Total Männer	Schweizer	Ausländer
	3.7	5.9
Total Frauen	Schweizerinnen	Ausländerinnen
	4.9	10.1

Quelle : BFS.

Eine Analyse über mehrere Jahre zeigt, dass es sich nicht um eine Zufälligkeit handelt (Grafik 4.2.1). Tatsächlich ist es so, dass die ausländischen Frauen eine strukturell höhere Arbeitslosenquote haben. In der untersuchten Periode ist die Quote nie geringer als 8%, während sie bei den Schweizerinnen nie über 4% liegt.

Grafik 4.2.1



Quelle : BFS.

Eine einfache statistische Analyse liefert zwar kaum eine Erklärung für diesen eklatanten Quotenunterschied zwischen Schweizerinnen und Ausländerinnen - um ein solches Phänomen in seiner Verschiedenartigkeit und Komplexität zu erfassen und Gegenmassnahmen zu ergreifen, bräuchte es eine eigentliche Feldstudie - ,dennoch erlaubt sie uns, den Finger auf die Wunde eines echten Problems zu legen. Auf den ersten Blick scheinen die ausländischen Frauen unter einem doppelten Nachteil zu leiden, nämlich « Ausländerin » und zugleich « Frau » zu sein. Kurz, es besteht eine Häufung von Problemen in Bezug auf die Sprache, die Bildung, usw., gepaart mit dem Risiko des Karriereunterbruchs infolge Schwangerschaft oder Familienbetreuung. Nicht zu vergessen, dass viele von ihnen als billige Arbeitskraftreserve im Dienste der Wirtschaft behandelt werden.

Aus: UNIA WIRTSCHAFTSINFO I/2011

Auswirkungen der Krise auf die Frauen (Beitrag SEV)

Europaweit sind Frauen einmal mehr die Verliererinnen in der Krise. Auch im Transportwesen steigen die Ungleichheiten am Arbeitsplatz. Die Krise führt in vielen europäischen Ländern zu Arbeitsplatzverlust und Prekarisierung der Arbeit. Frauen und mit ihnen ganze Familien sind besonders betroffen.

Frauen leiden besonders unter Stellenabbau, Sparmassnahmen, Kürzungen der Sozialleistungen, verschlechterten Arbeitsbedingungen. Investitionskürzungen verhindern die benötigte Anpassung der Arbeitsplätze im Verkehrssektor an die Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten. Auch vorübergehende Erwerbslosigkeit führt zum Ausschluss der Frauen vom Arbeitsmarkt. Sie begrenzt die Chancen auf eine Wiedereingliederung besonders für ältere Frauen.

Die gute Nachricht: Der öffentliche Verkehr in der Schweiz ist davon nicht betroffen. Er weist zum Teil sogar gegenläufige Entwicklungen auf und befindet sich auf Wachstumskurs. Es fehlen schon heute und besonders in der nahen Zukunft qualifizierte Mitarbeitende. Insbesondere die SBB bemüht sich wegen des drohenden oder bestehenden Personalmangels speziell um Frauen.

Nicht verschont wird die Schweiz allerdings vor den Folgen der Liberalisierung.

Besorgniserregend ist die Zunahme der Gewalt gegen das Personal sowie gegen Benutzerinnen und Benutzer des öffentlichen Verkehrs. Auch Berufsunfälle und gesundheitliche Probleme wie Sucht und Burnout sind häufig. Worauf die Zunahme an rechtlichen Klagen von Frauen gegen die Verletzung des Diskriminierungsverbots und die Häufung von Kündigungen von weiblichem Verwaltungspersonal zurück zu führen sind, ist schwer abschätzbar. Typisch für die Liberalisierung im öffentlichen Verkehr sind die Zunahme von temporären Anstellungen, die Auslagerungen von Dienstleistungen sowie die vermehrten Schikanen gegen Mitarbeitende, die sich gewerkschaftlich engagieren.

Eher strukturell bedingt als direkt der Krise zuzuschreiben ist die Schwäche der Güterbranche. Lieber konkurrieren sich die Bahnen gegenseitig, als sich dem Wettbewerb mit der Strasse zu stellen. Auch da sind es aber spartentypisch bei einem geringen Frauenanteil vermehrt die Männer, die die Auswirkungen zu spüren bekommen, z.B. bei BLS Cargo.

Insbesondere kleinere Betriebe tun sich allerdings schwer mit der Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann. Forderungen der Frauen, wie z.B. Lohngleichheit, mehr Frauen ins Kader und qualifizierte Teilzeitarbeit für Frauen und Männer, werden auf die lange Bank geschoben. So ist 2013 das Verkehrswesen noch immer unverändert eine Männerdomäne, die es nicht schafft, die Bedürfnisse der wachsenden Anzahl der im öV arbeitenden Frauen zu berücksichtigen, obwohl der öffentliche Verkehr ohne Frauen nicht funktioniert.

Stressfaktoren für weibliche Transportbeschäftigte sind generell die Arbeit in einem von Männern dominierten Umfeld (Isolation), die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit aufgrund unregelmässiger Arbeitszeiten und der zunehmende Druck am Arbeitsplatz, mit weniger Personal und Ressourcen mehr zu erreichen. Diese Schwierigkeiten sind nicht krisenbedingt, werden allenfalls durch die Krise verschärft.

Auch im SEV müssen die Auswirkungen der Liberalisierung im öffentlichen Verkehr auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der Frauen vermehrt berücksichtigt, die GewerkschafterInnen und ArbeitgeberInnen für die Aspekte der Gleichstellung fortlaufend sensibilisiert werden.

Massnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz haben mehr denn je Priorität. Der SEV ist verantwortlich für die Unterstützung seiner Mitglieder und der Betriebe bei der Sensibilisierung rund um dieses Problem, der Betonung seiner Dimension sowie dessen Bekämpfung.

Newsrooms - Grossraumbüros: Sinkende Produktivität und unzufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beitrag SSM)

Die Zusammenlegung von kleineren Büros im Medienbereich zu grossen Newsrooms ist seit einiger Zeit im Trend. Im Zusammenhang mit der sogenannten Konvergenz, welche die Zusammenarbeit verschiedener Medien fördern soll (Print, Online, Radio, TV), werden Newsrooms als dafür notwendiges Zentrum der Zusammenarbeit propagiert. Diese sind nichts anderes als Grossraumbüros für Medienschaffende, die team- und plattformübergreifend arbeiten sollen. Erfüllen die Newsrooms wirklich diese Zielsetzung und sind sie notwendig für die Umsetzung der Medienkonvergenz?

In den grossen Redaktionen der SRG, in grossen Zeitungsredaktionen (z.B. Ringier, AZ-Medien) und in konvergenten Redaktionen arbeiten die Medienschaffenden seit einiger Zeit in Newsrooms. Mit der Arbeit in Grossraumbüros wird die Vereinfachung der Kommunikation, die Verkürzung der Entscheidungswege und eine flexiblere Einsatzplanung angestrebt. Zentral dabei ist die Verbesserung der ressortübergreifenden Themenaufbereitung. In einer Umfrage unter medienschaffenden Frauen des SSM, die in der Infoabteilung von Radio SRF, im Schweizer Fernsehen und in der Redaktion der AZ-Medien arbeiten, zeigte sich, dass diese Erwartungen in diese Newsrooms kaum erfüllt werden und die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen gross ist.

Newsrooms aus Sicht der Praktikerinnen

Die Anzahl der Arbeitsplätze in den Newsrooms der Befragten bewegen sich zwischen 30 bis 120, wobei meistens nicht alle Plätze besetzt sind. Das grösste Problem ist für alle der hohe Lärmpegel (es gibt Leute, die mit Oropax arbeiten), konzentriertes Arbeiten ist schwierig und es ist kaum möglich ungestört zu telefonieren. Das ist besonders im Medienbereich ein besonders Problem, weil die Gespräche mit Auskunftspersonen für einen Beitrag oft vertraulich sind. Es gibt auch kaum eine Möglichkeit des Rückzuges, um ungestört konzentriert zu arbeiten. Die Ablenkung ist sehr gross, die Kontaktaufnahme geschieht durchaus nicht unkomplizierter als vorher in kleinen Büros. Ganz im Gegenteil, weil der Stresspegel schon höher ist, wird jede Unterbrechung als störend wahrgenommen, deshalb schreiben sich die Mitarbeitenden jetzt gegenseitig Mails und das, obwohl sie im gleichen Büro sitzen. Ein Problem ist der Mangel an Diskretion, man bekommt fast alles mit, auch Informationen, die eigentlich nur für eine Person bestimmt sind. Die Raumtemperatur (zu hoch oder zu tief) und die trockene Luft sind ebenfalls ein Problem und das teilweise schlechte Licht oder die Unmöglichkeit einmal aus dem Fenster sehen zu können. Die Medienfrauen fühlen sich auch mehr ausgelaugt von der Arbeit als vorher, die Produktivität sinkt und die Fehlerquote steigt. Es gibt kaum positive Aussagen zum Newsroom, nur hie und da ist eine bessere Konvergenz möglich, wenn Beiträge schnell produziert und auf verschiedenen Kanälen bereit gestellt werden müssen.

Studie bestätigt persönliche Aussagen

Diese Aussagen sind natürlich subjektiv und nicht repräsentativ, aber eine umfangreiche Befragung der Universität Luzern im Auftrag des SECO zu den Arbeitsbedingungen in Büros aus dem Jahr 2010 bestätigt diese Aussagen (mit 1230 Antworten). Die Antworten wurden nach Bürotypen und Bürogrössen ausgewertet, ab 16 Personen in einem Raum ist es ein Grossraumbüro. Als beeinträchtigste Faktoren wurden «Lärm im Raum» (Gespräche, Telefonate etc.), trockene und abgestandene/schlechte Luft und nicht angepasste Temperaturen genannt. Die Verhältnisse in kleinen Büros waren signifikant besser als in grossen Büros. Bei der Frage über die Zufriedenheit im Allgemeinen mit den Umgebungsbedingungen nahm die Zustimmung mit zunehmender Anzahl Personen pro Büro stark ab.

Bei der Arbeitsgestaltung werden Störungen und Unterbrechungen als beeinträchtigtster Faktor genannt. Hier ist die Differenz zwischen den Bürotypen frappant. Die Störungen nehmen mit der Anzahl Personen im Büro kontinuierlich zu. Während es in Einzelbüros 9 % sind, beträgt der Anteil an Personen, die sich täglich mehrmals dadurch gestört fühlen in Büros mit mehr als 50 Personen 68.5 %. Je mehr Personen sich im Raum befinden, desto tiefer wird die Produktivität am Arbeitsplatz eingestuft. 90 Prozent der Befragten in Einzelbüros gaben an, dass es ihnen möglich ist produktiv zu sein, diese Zahl sinkt in Grossraumbüros auf 30 Prozent. Der Hauptgrund dafür ist die Einschränkung der Konzentration in grossen Büros. Bei der Frage nach krankheitsbedingten Absenzen zeigte sich, dass diese mit zunehmender Bürogrösse zunehmen. In Einzelbüros gaben knapp 50 % der Personen an, nie krankheitsbedingt abwesend gewesen zu sein; in Büros ab 16 Personen sank diese Zahl auf 30 %.

Das sind nur einige Resultate der Befragung, die durch andere Studien gestützt werden und klar zeigen, dass Grossraumbüros für Angestellte keine positiven Faktoren aufweisen. Sie sind nur im Interesse der Arbeitgeber, die damit Mietkosten für Büroräume einsparen und eine besser Kontrolle über ihre Angestellten erhalten. Ob sich das letztlich für diese wirklich lohnt, muss allerdings bezweifelt werden, wenn die niedrigere Produktivität, die längeren Krankheitsabsenzen und die allgemein grosse Unzufriedenheit der Angestellten in Grossraumbüros und Newsrooms berücksichtigt werden.

Gewerkschaften und Personalvertretungen gefordert

Die Personalvertretungen und Gewerkschaften sind in diesem Bereich gefordert und müssen sich seriös schulen und informieren über die Probleme der Grossraumbüros und Newsrooms. Dort wo es noch möglich ist, sollte die Neuschaffung von Grossraumbüros durch Information der betroffenen Angestellten über die vielen negativen Aspekte und dadurch aufgebaute Opposition auf die Entscheidungsträger verhindert werden.

Dort, wo Grossraumbüros und Newsrooms schon existieren, sollen verschiedene Massnahmen die negativen Aspekte mindern. Folgende (nicht abschliessend) Faktoren müssen berücksichtigt werden:

- Lärm eindämmen durch verschiedenste Massnahmen (Meetingräume, Ruheräume, Räume für konzentriertes Arbeiten, Trennelementen, Minderung Durchschnittspegel, Abstand vergrössern etc.).
- Raumklima verbessern durch verschiedene Massnahmen wie angepasste Temperaturen individuell regelbar, Luftfeuchtigkeit richtig regeln, Sonnenschutz und Zugluft angepasst regulieren auf dem neusten Stand der Technik.
- Ein gut geplantes Raumkonzept mit genügend Flächenbedarf (Einzelbüro von mindestens 8 – 10 m², Grossraumbüro 10 – 12m² mit einer Mindestbewegungsfläche von 1,5m²), ausge-reiftes Beleuchtungskonzept ohne Blendung und hell genug (500 Lux).
- Soziale Stressfaktoren vermindern, keine Arbeit auf dem Präsentierteller, Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsumgebung ermöglichen, Verhindern des Einblicks in Unterlagen und Daten durch Andere, Vermindern der Reizüberlastung durch Enge, sozialen Stress durch KollegInnen vermindern durch Einbezug des Personals bei der Erarbeitung von stressabbauenden Massnahmen.

Hintergrundmaterial: Hochschule Luzern (Technik und Architektur), SECO Staatssekretariat für Wirtschaft: SBiB-Studie: Schweizerische Befragung in Büros, 2010.

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04153/>

Regine Rundnagel, Referat Workshop IG Metall: Offene Büroraumgestaltung, Büroarbeit zwischen Flächenverdichtung, Leistungsdruck und Eigenverantwortung, 2010.

http://netkey40.igmetall.de/homepages/koeln_neu/hochgeladenedateien/pdf/Gute%20Arbeit/Referat%20Rundnagel.pdf

Claudine Traber, Gleichstellungsbeauftragte, Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM

Frauen und die Krise: Ein Blick in den Organisationsbereich Medien und Kommunikation (Beitrag syndicom)

Es ist unbestritten, dass die Wirtschaftskrise der letzten Jahre viele Beschäftigte in der Schweiz – insbesondere Frauen – hart getroffen hat. Erst jetzt, wo sich die Wirtschaftslage zumindest vordergründig zu stabilisieren scheint, können die Folgen der Krise vollumfänglich und objektiv betrachtet werden.

Für die Gewerkschaft syndicom ist diese Betrachtung besonders interessant, aber auch herausfordernd. In unserem Organisationsbereich liegen sowohl industrielle wie auch dienstleistende Branchen der Privatwirtschaft. Darüber hinaus betreut die syndicom auch Betriebe des Service Public. Es kann daher bereits ohne näheren Augenschein der Statistiken festgehalten werden, dass die Branchen in unserem Organisationsbereich unterschiedlich stark von den Folgen der Krise betroffen sind.

Tatsächlich bestätigt sich diese Aussage bei der Betrachtung der Daten der Branche beziehungsweise des Bundesamtes für Statistik. Die Branchen im Bereich Telekom / Informationstechnologien erwiesen sich als krisenresistent. Die Beschäftigungszahlen nahmen sogar zu – und dies unabhängig des Geschlechtes.

Auch im Bereich Logistik lassen sich aufgrund der Statistiken keine massiven Folgen der Krise für die Beschäftigten ausmachen, weder für Männer noch für Frauen. Zwar gibt es bei der Schweizerischen Post Bereiche, in denen (ungewünschte) Teilzeitarbeitsverhältnisse zunehmen. Hier ist anzumerken, dass besonders im klassischen Bereich der Post (Briefpost) die Mengenverluste zum Teil massiv sind. Gerade in der Zustellung führt dies zu einer Vermehrung der ungewollten Teilzeitarbeit; hier müssen gewerkschaftliche Antworten gegeben werden. Jedoch lässt sich kein Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeitsverhältnissen und Geschlecht zeigen. Im Weiteren sind dies zum Teil Prozesse, die unabhängig von der Krise umgesetzt wurden. Tatsächlich kann die Post als Ganzes und als Unternehmung des Service Public als relativ krisenresistent gewertet werden.

In der Branche Presse gab es in den letzten Jahren einige unschöne Spar- beziehungsweise Abbaumassnahmen. Zweierlei ist dazu zu sagen: Einerseits muss die Frage gestellt werden, ob diese Sparmassnahmen krisenbedingt waren, oder ob sie sich primär auf die unersättliche Gier von Verwaltungsräten und Aktionären der Medienunternehmen zurückführen lassen. Andererseits lässt sich trotz des Rückgangs an Festangestellten und der Zunahme an freien Medienschaffenden nicht feststellen, dass Frauen besonders stark getroffen wurden.

Leider – und dies nicht überraschend – wurde hingegen die grafische Industrie (Noga 18) von der Krise besonders hart getroffen. Wie in anderen industriellen Branchen, war vor allem der starke Franken Gift für die Branche. Dies zeigt sich nun deutlich bei den Beschäftigungszahlen: In den Jahren 2009 bis 2013 muss ein Rückgang der Beschäftigten von -10.1% zur Kenntnis genommen werden. Dabei war der Rückgang der Beschäftigung bei den Frauen leicht geringer (-7.6%) als bei den Männern (-11.6%). Betrachtet man nun die Teilzeit- und Vollzeitarbeitsverhältnisse getrennt, so lässt sich feststellen, dass bei den Vollzeitbeschäftigten der Stellenabbau höher war als beim Total der Beschäftigten (-12.7% gegenüber -10.1%). Zudem ist ein Geschlechterunterschied feststellbar: Vollzeitbeschäftigte Frauen wurden leicht stärker abgebaut als Männer (-13.3% gegenüber -12.5%). Hingegen entwickelte sich die Branche bei den Teilzeitbeschäftigten gerade gegenteilig: Anteilsmässig wurden mehr Männer abgebaut (Frauen -0.6%, Männer -4.4%). Während der Anteil der Frauen am Total der Beschäftigten praktisch gleich blieb (26.2% gegenüber 26.4%), sank so der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen deutlich von 54.5% auf 51% (Männer 88.9% auf 88%). Nicht überraschend ist, dass der Abbau in der Krise bei den Teilzeitbeschäftigten mit -1.7% gegenüber -12.1% bei den Vollzeitbeschäftigten massiv kleiner war. Damit stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten. Da Teilzeitbeschäftigte in dieser Branche zu über

70% Frauen sind, war folglich der totale Abbau bei den Frauen geringer beziehungsweise nahm der Frauenanteil in der Branche sogar leicht zu. Der Anteil Frauen bei den Vollzeitäquivalenten stieg von 32.4% auf 33.1% und der Anteil Frauen am Total der Beschäftigten stieg von 36.9% auf 38%.

Es wäre in diesem Fall ein Fehler, sich als Gewerkschaftsfrau über die Zunahme der weiblichen Beschäftigten in einer traditionellen Männerbranche zu freuen. Ebenso wäre es falsch, anzunehmen, dass die Teilzeitarbeit wegen eines plötzlichen besonderen Bewusstseins für die Vereinbarkeitsfrage zunahm. Für die krisenbedingten Entwicklungen der Branche lassen sich andere Erklärungen finden: Die Branche ist mit einer Lohndifferenz von 22.5% – der diskriminierende Anteil dieser Lohndifferenz liegt bei rund 54% – von der Lohngleichheit noch weit entfernt. Frauen sind in der grafischen Industrie schlicht und einfach billiger als Männer. Zudem zeigt der geringere Abbau im Teilzeitbereich, dass Teilzeitarbeit generell billiger als Vollzeitarbeit ist; zudem bietet sie mehr Flexibilität für die Arbeitgeber. Im Weiteren wird Teilzeitarbeit grossmehrheitlich von Frauen übernommen, auch in der grafischen Industrie. Die Daten der Krisenbranchen insgesamt – die grafische Industrie verhält sich kaum anders – deuten zudem auf eine höhere Unterbeschäftigung bei Frauen hin. So lässt sich folgern: Die Krise in der grafischen Industrie traf beide Geschlechter hart. Die Männer wurden entlassen, die Frauen als billige Arbeitskräfte behalten. Es darf hier die These aufgestellt werden, dass die Lohndiskriminierung bewusst und berechnend als Sparmöglichkeit eingesetzt wurde.

Die Krise in der grafischen Industrie – möglicherweise auch in anderen Branchen – begünstigt eine zunehmende Entwicklung: Lohndiskriminierung gegenüber Frauen wird nicht nur toleriert, sondern als Strategie bewusst missbraucht. Diese Tendenz ist zwar, mangels Forschung, noch nicht objektiv nachgewiesen, wird aber immer deutlicher wahrnehmbar. Als Frauen und Gewerkschafterinnen können und dürfen wir dies nicht tolerieren. Frauen dürfen nicht als Lohndumping-Masse eingesetzt werden, wie dies in der Zeit der ersten Fabrikarbeiterinnen passierte. Solche Rückschritte sind nicht akzeptabel und müssen seitens der Gewerkschaften vor der Öffentlichkeit angeprangert und von Seiten der Politik verurteilt werden.

Für syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Toya Krummenacher, Zentralsekretärin Frauen

Auswirkungen der Krise auf weibliche Beschäftigte in Industrie und privatem Dienstleistungssektor (Beitrag Unia)

1. Einleitung

These: Unter dem Deckmantel der Krise findet eine starke Deregulierung der Arbeitsbedingungen statt. In Branchen mit hohem Männeranteil wurden diese durch staatliche Massnahmen abgefedert.

Die **Konjunkturprogramme des Bundes** sind geschlechterblind, dabei waren auch in der Industrie Frauen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen

Im Mai 2012 hat der Bundesrat einen Bericht zu den Auswirkungen des Konjunkturprogramms zur Bekämpfung der Krise aus Gendersicht publiziert². Es ist eine Antwort auf ein Postulat der Grünen im nationalen Parlament. Der Bundesrat kommt zum Schluss, dass die Krise vor allem in der Bauwirtschaft und der Industrie spürbar war. Die Massnahmen seien damit stärker auf männerdominierte Branchen ausgerichtet gewesen und hätten auch gezielt Wirkung gezeigt. Als Indikator nimmt der Bundesrat die Arbeitslosenquote und kommt zum Schluss, dass die negative Wirkung der Krise sich bei den Männern früher gezeigt und gesamthaft länger gedauert hat. Die Massnahme der Kurzarbeit habe eine wichtige dämpfende Rolle gespielt, diese kam vor allem in der Industrie zum Tragen.

Diese Aussagen greifen zu kurz. Der Bericht selber gibt Auskunft darüber, dass 2009 und 2010 Frauen in der Industrie proportional stärker von Arbeitslosigkeit betroffen waren als die Männer. (Frauen: 5.5 Prozent, Männer: 4.1 Prozent). (S. 7). 2009 und 2010 wurden in der ganzen Industrie und sogar in der männerdominierten MEM Industrie klar mehr Arbeitsplätze von Frauen abgebaut. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Frauen auch heute noch ein „Konjunkturpuffer“ sind. Frauen haben auf dem Arbeitsmarkt auch in der Industrie eine schlechtere Stellung und sind von konjunkturellen Einbrüchen mehr betroffen.

Die Beurteilung der Arbeitslosenquote ist zudem von der Statistik abhängig. Nimmt man statt der Arbeitslosenquote (die auf den Stellensuchenden beruht, die in einem Arbeitsvermittlungszentrum RAV gemeldet sind,) die Erwerbslosenstatistik (d.h. alle Personen im erwerbsfähigen Alter ohne Erwerb) kommt man für die Krise zu einem anderen Bild: Die Rezession 2009 führte zu einem Anstieg der Erwerbslosenquoten bei den Frauen von 4 (2008) auf 4.8 Prozent (2010). Bei den Männern gab es einen Anstieg von 2.8 auf 3.8 Prozent. Frauen wiesen also insgesamt eine höhere Erwerbslosigkeit auf. Es ist bekannt, dass sich Frauen weniger arbeitslos melden als Männer und daher in der Arbeitslosenstatistik weniger auftauchen, auch diesen Effekt lässt der Bundesrat ausser Acht.

2. Dienstleistungssektor

Im Dienstleistungssektor wurden die Kriseneffekte auf die einzelnen, meist weiblichen Beschäftigten abgeschoben. Der Detailhandel ist in struktureller Schieflage.

Im Dienstleistungssektor kam die Massnahme der Kurzarbeit nicht zur Anwendung. Unter dem Vorwand der Krise wurden, wie wir in der Folge am Beispiel des Detailhandels zeigen, die Arbeitszeiten flexibilisiert, Pensen reduziert und vermehrt Arbeit auf Abruf eingeführt. Das unternehmerische Risiko wird auf die Beschäftigten, in ihrer Mehrheit Frauen, abgewälzt.

² Bundesrat (2012). Auswirkungen des Konjunkturprogramms aus Gendersicht. Bericht des Bundesrats vom 16. Mai 2012 in Erfüllung des Postulats 09.3297, Grüne Fraktion. Bern: EVD.

Der Detailhandel gehört mit über 300'000 Beschäftigten zu den grössten Arbeitgebern in der Schweiz. Zwei Drittel der Beschäftigten sind Frauen. Nach dem Gesundheitswesen ist der Detailhandel der wichtigste Arbeitgeber für Frauen.

Im Detailhandel findet seit 2005 ein massiver Konzentrations- und Rationalisierungsprozess statt. Die Umsätze von Grossbetrieben und Ketten steigen, die Kleinbetriebe stagnieren. Die reale Arbeitsproduktivität pro Vollzeitstelle ist im Detailhandel zwischen 2000-2009 um 23 Prozent gestiegen (gegenüber 5 Prozent in der Gesamtwirtschaft)³. Mit weniger Personal wird mehr Umsatz erbracht. In der Branche gelten kaum verbindliche Standards für die Anstellungsbedingungen (praktisch keine Gesamtarbeitsverträge), deshalb geraten die Arbeitsbedingungen stark unter Druck. Einerseits durch flexibilisierte Arbeitszeiten (Arbeit auf Abruf, Verträge im Stundenlohn ohne Fixstunden, Zwangsteilzeit (z.B. 50% bei Aldi) oder unbezahlte Zwangspausen in der Arbeitszeit, die zu längeren Präsenzzeiten führen. Andererseits führt der Konkurrenzdruck zu Ausweitungen der Ladenöffnungszeiten (am Abend oder am Sonntag), welche die Anstellungsbedingungen insbesondere für Personen mit Familienpflichten massiv beeinträchtigen. Diverse Umfragen zeigen, dass der Druck und Stress massiv gestiegen ist.

Der Detailhandel zeichnet sich durch überdurchschnittlich viele Teilzeitstellen aus, welche mehrheitlich Frauen innehaben. Die Teilzeitbeschäftigung wird häufig als Lösung dargestellt, die es den Frauen ermöglicht Beruf und Familie zu vereinbaren. Es handelt sich jedoch nicht um ein Arbeitszeitarrangement zu Gunsten der Frauen, sondern stellt gerade im Detailhandel ein strukturelles Merkmal der Branche dar, welche es dem Arbeitgeber erlaubt, die Arbeit in viele kleine Einsätze zu zerstückeln und somit auch die langen Öffnungszeiten abzudecken, wo in der Industrie längst ein Zwei-Schichten-Modell zur Anwendung käme.

Der Detailhandel gehört zu den Tieflohnbranchen und hat auch grosse geschlechtsspezifische Lohndifferenzen. Jede 10. Arbeitnehmerin verdient weniger als 3670 Franken im Monat und der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern beträgt 18 Prozent. Diese Löhne stehen im krassen Gegensatz zu den hohen Gewinnen der Branche: Unter den 10 reichsten Männern der Schweiz, finden sich 6 aus dem Detailhandel (z.B. Ingvar Kamprad, Ikea)

Die „Frauenbranche“ Detailhandel als stark binnenwirtschaftliche Branche hat strukturelle, und weniger konjunkturelle Probleme. Die allgemeine Konjunktur ist aber von Bedeutung, da eine gute Kaufkraft die Umsätze im Detailhandel beeinflusst. Die Arbeitszeiten werden dem Diktat der Flexibilisierung unterworfen. Mit Hinweis auf „die Krise“ oder auch auf den so genannten Einkaufstourismus ins benachbarte Ausland wegen des starken Frankens werden weitere neoliberale Deregulierungen des Arbeitnehmerschutzes begründet (Verlängerung der Ladenöffnungszeiten in den Kantonen und auf nationaler Ebene, Sonntags- und Nachtarbeit). Die kurzfristige Betrachtung von konjunkturellen Schwankungen greift jedoch zu kurz. Daher sind Konjunkturprogramme für die Probleme im Detailhandel nicht die richtige Antwort. Damit nicht der Druck einseitig auf dem Rücken des Personals ausgetragen wird, braucht es in der Branche Standards („gleich lange Spiesse“) bei den Anstellungsbedingungen. Zudem muss die Deregulierung bei den Arbeitspensen und -zeiten gestoppt werden, damit die Frauen wissen, wann sie arbeiten und ihren Alltag planen können. Planbarkeit statt auf Abruf. Der hohe Anteil an Teilzeitstellen und die prekären Arbeitsbedingungen erschweren die kollektive Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Abhängigkeit der Frauen von Teilzeitarbeit aufgrund ihrer Familienpflichten schwächt ihre Position auf dem Arbeitsmarkt und das kollektive Handeln. Umso bemerkenswerter ist die Tatsache, dass es trotzdem in den letzten Jahren verschiedene betriebliche Proteste und Streiks gerade im Detailhandel gab.

³ Gewerkschaft Unia (2012). Die Branche Detailhandel. Analyse, Ziele und Forderungen der Unia. Bern: Unia Sektor Tertiär.

3. Industrie

Die Krise hatte Auswirkungen auf die Arbeitsplätze, Arbeitszeitregelungen und Löhne der Frauen.

In der Industrie sind die Daten weniger gut aufgearbeitet als im Detailhandel und daher sind die Auswirkungen der Krise bzw. der Deregulierung schwieriger zu beurteilen. Insgesamt betrachtet, kam die Industrie, v.a. die stark exportorientierte Maschinen- und Uhrenindustrie sowie Teile der Chemie (Pharma) bis 2011 aufgrund des starken Frankens massiv unter Druck. Die von den Gewerkschaften erkämpfte Mindestgrenze für den Wechselkurs des Schweizer Frankens gegenüber dem Euro zeigte jedoch klar Wirkung. Dennoch hatte die Krise Auswirkungen auf die Arbeitsplätze, Arbeitszeitregelungen und Löhne der Frauen.

In der **MEM Branche** gibt es strukturelle Veränderungen und neue Entwicklungen, welche klar eine geschlechtsspezifische Komponente haben. In den Grenzregionen (Tessin und Jura) wurden den letzten Jahren Branchen mit tiefer Wertschöpfung angesiedelt, in denen viele Frauen zu tiefen Löhnen arbeiten (z.B. 3039 Franken für Bestückungsarbeiten in der Elektroindustrie). Hier sind Regulierungen der Löhne sehr wichtig und mit dem Festlegen von Mindestlöhnen im neuen MEM Vertrag 2013 konnte hier gegen unten ein Riegel geschoben werden (obwohl der neue Mindestlohn im Tessin unter 4000 Franken und deutlich zu tief ist). Diese Entwicklung muss im Kontext struktureller Veränderungen bzw. Verschiebungen von Arbeitsplätzen in der MEM Industrie in Grenzregionen gesehen werden. Dabei ist noch nicht klar, welches genau die Ursachen sind und wo diese Entwicklung hinführt. Klar ist jedoch, dass in den Grenzregionen Tessin und Jura heute mehr Frauen zu sehr tiefen Löhnen arbeiten.

In der **Uhrenindustrie** sind nicht die Arbeitsplätze das Problem. Im Gegenteil, die Branche erlebte einen Zuwachs an Arbeitsplätzen (2005: 44'000; 2012: 55'000). Problematisch sind hier wiederum die sehr tiefen Löhne der Frauen. Die Krise bzw. die Einbrüche bei den Exporten im Bereich der „normalen“ Uhren (im Wert unter 200 Franken) hatten Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Beispielsweise waren die Verhandlungen um die neuen Mindestlöhne äusserst schwierig und zogen sich bis Frühling 2013 hin. Die Mindestlöhne konnten zwar schliesslich verbessert werden, sind aber aufgrund der Auswirkungen der Krise bzw. der Haltung der Arbeitgeber (Deregulierungspolitik der Arbeitgeber vor dem Hintergrund der weltweit unsicheren Wirtschaftslage) immer noch unter 4000 Franken und damit zu tief.

Auch in der **Chemie und Pharma Branche** arbeiten vergleichsweise viele Frauen. Dank der Einführung einer Mindestgrenze für den Wechselkurs des Schweizer Frankens gegenüber dem Euro haben sich ab 2011 vor allem die Exporte der pharmazeutischen Erzeugnisse erholt und verzeichnen seither ein ausgesprochen gutes Wachstum. Dennoch hatte die Krise bzw. die auf kurzfristigen Gewinn ausgerichtete Politik von globalen Unternehmen gravierende Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in der Schweiz und auf die der Frauen. Die Standorte in der Schweiz sind vor allem gefährdet, weil die gesetzlichen Regulierungen in der Schweiz so schwach sind und es für globale Unternehmen daher am einfachsten ist, die Standorte in der Schweiz zu schliessen. Davon sind in der Chemie und Pharma besonders auch Frauen betroffen. Mit der Schliessung von Merck Serono in Genf gingen z.B. Arbeitsplätze in der Forschung, Entwicklung und Verwaltung verloren, in welchen viele Frauen arbeiten. Dies wäre auch mit der Schliessung von Novartis in Nyon der Fall gewesen, welche jedoch verhindert werden konnte. Auch beim Abbau von Stellen bei Novartis Basel waren Stellen im Bereich Forschung und Entwicklung betroffen, welche überdurchschnittlich von Frauen besetzt sind. Eine weitere Entwicklung ist im Bereich Verwaltung und Human Resources zu beobachten: globale Unternehmen zentralisieren diese Bereiche in einem Land und damit werden die Stellen an allen Standorten in den verschiedenen Ländern abgebaut. Jüngste Beispiele sind DSM Baselland (=> Spanien) und Syngenta Basel (=> Indien). Ohne hier auf genaue Daten zurückgreifen zu können, kann festgestellt werden, dass die Frauen von der Deregulierung und dem Abbau von Stellen in dieser labilen Branche stark betroffen sind.

Die heterogene **Lebens- und Genussmittelindustrie** entwickelte und entwickelt sich in der Schweiz zwar weniger dynamisch als andere Branche, sie ist dafür aber auch weniger anfällig für Krisen Erscheinungen. Die multinationalen Unternehmen hielten sich auch in der Krise gut. Aber auch hier dominiert bei den globalen Unternehmen die Politik der kurzfristigen Gewinnerzielung, welche grosse Auswirkungen auf Standorte und Arbeitsplätze hat (z.B. Unilever). Von Arbeitgeberseite wurde trotz der nachweislich stabilen Situation in der Lebens- und Genussmittelindustrie Schweiz insbesondere die unsichere weltwirtschaftliche Lage und die Stärke der Schweizer Währung ins Feld geführt, um Forderungen nach substantiellen Lohnerhöhungen abzuwehren. Auch in dieser Branche arbeiten viele Frauen zu tiefen Löhnen und die Krise bzw. die allg. unsichere Lage hat den Widerstand der Arbeitgeber gegen höhere Mindestlöhne klar begünstigt.

Für die Unia: **Natalie Imboden, Christine Michel, Anja Peter, Corinne Schärer**

Sparprogramme hebeln die Gleichstellung aus (Beitrag VPOD)

Schon 1996 wurde im Auftrag des vpod gezeigt, wie sich die Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden auf die Frauen auswirkt.⁴ Die wichtigsten Aussagen der Studie sind auch heute noch gültig:

- Die unbezahlte Arbeit wächst: Leistungskürzungen im Service Public führen dazu, dass Frauen noch mehr unbezahlte Arbeit machen, beispielsweise in der Betreuung, in der Pflege. Das heisst auch, dass sie weniger bezahlte und sozialversicherte Arbeiten machen können, was am Ende ihre Renten schmälert.
- Investitionsprogramme kommen vermehrt Männerbranchen zugute: Staatsausgaben und Investitionsprogramme kommen in Zeiten des Sparens vermehrt Männerbranchen zugute. Zum Beispiel dienen Infrastrukturinvestitionen vor allem der Baubranche, wo nur wenig Frauen arbeiten.
- Auch als Beschäftigte haben Frauen das Nachsehen: Kürzungen finden vielfach in Bereichen statt, in denen Frauen auch als Beschäftigte besonders betroffen sind, beispielsweise im Bildungs- und Sozialbereich. So antwortete vor kurzem der Regierungsrat des Kantons Bern auf eine Interpellation von Natalie Imboden (14.8.2013): "Der Regierungsrat kann deshalb zu seinem Bedauern nicht ausschliessen, dass sich einzelne Entlastungsmassnahmen (...) negativ auf die Beschäftigungssituation von Frauen auswirken werden."

Und Sparen heisst immer auch, dass notwendige Investitionen unterlassen werden, beispielsweise in der Kinder- und Altenbetreuung.

Beispiel Kinderbetreuung: Sowohl im vorschulischen wie im schulischen Bereich gibt es nicht ausreichend Plätze, um den Bedarf der Eltern an Tagesbetreuung zu decken. Ausserdem besteht nach einer Phase des zügigen Ausbaus grosser Nachholbedarf bei der Qualitätsentwicklung: Es braucht mehr Platz, kleinere Gruppen, mehr ausgebildetes Personal, bessere Löhne und sinnvolle pädagogische Konzepte. Statt sich diesen Aufgaben zu widmen, platziert beispielsweise die Stadt Zürich immer mehr Kinder in den gleichen Räumlichkeiten und will jetzt ausserdem noch die Elternbeiträge erhöhen. Die Zürcher HortnerInnen wehren sich gegen diesen Abbau. In Genf haben die Gewerkschaften zusammen mit den Berufsverbänden der Kita-Erzieherinnen im Juli 2013 das Referendum ergriffen und 27'000 Unterschriften gesammelt (beinahe 4 mal mehr als nötig), um die Verschlechterung der Betreuungsschlüssels für die Kinder von 2-4 Jahren zu verhindern.

Ähnlich sieht es bei den Angeboten für pflegebedürftige Angehörige aus: Es fehlt an ambulanten Einrichtungen, Unterstützungsangeboten und qualifiziertem Personal.

Nachholbedarf besteht auch in anderen Bereichen, beispielsweise in der Berufsbildung (Programme gegen die stereotypen Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Jungen) und nicht zuletzt bei der Lohngleichheit. Immer wieder wird festgestellt, dass die Lohndifferenzen im öffentlichen Dienst geringer seien als in der Privatwirtschaft. Diese Aussage stimmt zwar fürs Bundespersonal, wo die Lohndifferenz bei ca. 12 % liegt (LSE 2010). In den Kantonen verdienen die Frauen aber - ähnlich wie in der Privatwirtschaft - 19% weniger als die Männer.

Die Frauen in der öffentlichen Verwaltung sind auch von der "gläsernen Decke" betroffen und daher im Kader seltener zu finden. So zeigt eine Studie zur Kantonalverwaltung im Waadtland⁵, dass

⁴ Tobias Bauer/ Beat Baumann (Büro BASS): An den Frauen sparen? Eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden auf die Frauen. Studie im Auftrag des vpod 1996

⁵ Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, L'égalité parmi les cadres de l'Administration cantonale vaudoise, constats, enjeux et perspectives, Lausanne, 2012

in den Lohnklassen 1-9 (ohne Führungsfunktion) bei den Vollzeitangestellten 70% Frauen sind. Je weiter es hochgeht, desto mehr sinkt der Frauenanteil: 45% in den Lohnklassen 10-13 und 22% in den Lohnklassen 14-18. Der Frauenanteil an der Spitze beträgt 15.2%.

Wenn man über Lohnunterschiede spricht, muss man auch berücksichtigen, dass Frauen und Männer im öffentlichen Dienst und den subventionierten Einrichtungen nicht die gleichen Berufe ausüben. In Genf finden sich beispielsweise bei den Kita-Erzieherinnen nur 3% Männer, in ländlichen Gebieten sind es wahrscheinlich sogar noch weniger. Die Erziehungsberufe sind wie viele andere Berufe, die vor allem von Frauen ausgeübt werden, unterbewertet. Und was noch schlimmer ist: Ein Drittel des Personals in diesem Bereich sind Praktikantinnen mit Monatslöhnen zwischen 350.- und 1000.- Fr. - eine Folge des öffentlichen Sparens in diesem Bereich.

Die Sparpolitik der Kantone betrifft die Frauen nicht nur als Angestellte, sondern auch als Nutzerinnen. Beispielsweise hat der Kanton Genf versucht, im Rahmen seines Sparprogramms "Performance" (2012) das Personal und die Leistungen der Familienplanungseinrichtungen stark zu beschneiden. Am Kantonsspital Fribourg wurden die Mutterschaftsangebote abgebaut und reorganisiert. Der Personalabbau führt zu längeren Wegen und mehr Stress des Personals, das weniger Zeit für die individuelle Betreuung der Frauen hat. In Bern soll die Alimenterbevorschussung gestrichen werden, und auch bei den Spitexdiensten und im Behindertenwesen werden Leistungen abgebaut.

Ganz generell lässt sich sagen, dass das (überwiegend weibliche) Personal im Gesundheitsbereich, wachsendem Druck ausgesetzt ist. Ausserdem führen Auslagerungen und Privatisierungen wie zum Beispiel die Überführung von Spitälern oder einzelnen Bereichen (Reinigung, Labor etc.) in unabhängige Gesellschaften oft zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Lohnkürzungen, besonders bei den weniger qualifizierten Frauen. Personalkürzungen und Druck auf die Arbeitsbedingungen sind an der Tagesordnung. So wurde anlässlich des Verkaufs des Neuenburger Hôpital de la Providence an die Privatklinikgruppe Genolier (GSMN) der Gesamtarbeitsvertrag ausser Kraft gesetzt.

Ähnliches spielt sich auch in anderen Bereichen ab, beispielsweise im Luftverkehr, wo die Flugzeugreinigung an die Firma ISS ausgelagert wurde. In der Folge versuchte ISS, die im Gesamtarbeitsvertrag vereinbarten Löhne stark zu senken, was nur mit einem langdauernden, mutigen Streik von Teilen des Personals verhindert werden konnte (2010).

Auch in anderen Bereichen sind Frauen besonders von Sparmassnahmen betroffen, auch wenn das nicht auf den ersten Blick sichtbar wird. So reichen die Spitexdienste für alte Leute heutzutage nicht aus, weil die öffentliche Hand nicht genügend Mittel zur Verfügung stellt, um beispielsweise die Langzeitpflege zu finanzieren. Das dient den schnell wachsenden gewinnorientierten Spitex-Betrieben, welche überwiegend Frauen, vielfach Migrantinnen, beschäftigen - mit Arbeitsbedingungen und Löhnen, die deutlich unter den branchenüblichen Bedingungen der subventionierten Spitex liegen. Der Skandal der 24-Stunden-Pflegerinnen, die im Haus der alten Leute leben und für einen kleinen Lohn rund um die Uhr zur Verfügung stehen ("Live-ins"), ist nur die Spitze des Eisbergs. Die fehlende öffentliche Finanzierung ist eine weit offene Tür für Lohndumping im Pflegebereich!

Christine Flitner / Michela Bovolenta

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen**Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS**

- 70 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2011. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! August 2010. *1^{er} Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009. Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Août 2010*
- 71 Auswirkungen einer Frankenaufwertung auf die Schweizer Wirtschaft. Ergebnisse von ökonomischen Modellsimulationen. September 2010 - *Effets d'une appréciation du franc sur l'économie suisse. Résultats de simulations réalisées à l'aide de modèles économétriques. Janvier 2011*
- 72 Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – Auswirkungen auf die Schweizer Konjunktur. November 2010
- 73 54. SGB-Kongress vom 5. – 6. November 2010: Kongresspapiere und Resolutionen. Dezember 2010 – *54^e Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 : textes d'orientation et résolutions. Décembre 2010*
- 74 Jahresmedienkonferenz des SGB vom 5. Januar 2011: Gute Löhne und Renten für alle; Mehr Geld zum Leben; Lebensrisiken gemeinsam tragen. Januar 2011 - *Conférence de presse annuelle de l'USS du 5 janvier 2011 : Des salaires décents et des rentes suffisantes ; Davantage de revenus pour vivre - Assumer solidairement les risques de la vie. Janvier 2011*
- 75 Erlass von Mindestlöhnen aufgrund der flankierenden Massnahmen. Eine Praxisübersicht. Februar 2011.
- 76 AHV bleibt stabil. SGB-Finanzierungsszenarien für die AHV. März 2011. *L'AVS toujours stable. Scénarios de l'USS pour le financement de l'AVS. Mai 2011.*
- 77 SGB-Verteilungsbericht. April 2011, *avec résumé en français.*
- 78 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2010/2011; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2011. *Négociations conventionnelles et salariales 2010/2011 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2011.*
- 79 Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung, Mai 2011, *avec résumé en français.*
- 80 Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn (Kurzfassung), Juli 2011 / *Salaires minimums : situation et mesures requises – Rapport du groupe d'expert(e)s de l'USS sur les salaires minimums (version abrégée), septembre 2011.*
- 81 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2010. Okt. 2011. *Évolution des effectifs des syndicats en 2010. Oct. 2011.*
- 82 Rund um die Uhr konsumieren = Rund um die Uhr arbeiten. Februar 2012. *Consommer 24 heures sur 24, c'est travailler 24 heures sur 24. Février 2012.*
- 83 Berufliche Vorsorge I. Rendite: Ursachen, Zusammenhänge und Perspektiven. März 2012, *avec résumé en français.*
- 84 Berufliche Vorsorge II. Lebenserwartung: Eine kritische Analyse der heute verwendeten Grundlagen. März 2012, *avec résumé en français.*
- 85 Berufliche Vorsorge III. Verwaltungskosten: Bedeutendes Sparpotenzial. März 2012, *avec résumé en français.*
- 86 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz, *avec résumé en français.* April 2012.
- 87 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2011/2012; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2012. *Négociations conventionnelles et salariales 2011/2012 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2012.*
- 88 *Conditions de travail et salaires dans l'horticulture. Août 2012.*
- 89 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2011. Aug. 2012. *Évolution des effectifs des syndicats en 2011. Sept. 2012.*
- 90 Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung nur für eine Minderheit. Zur wirtschaftlichen Lage der Rentner und Rentnerinnen in der Schweiz. September 2012. *Seule une minorité peut maintenir son niveau de vie antérieur. La situation économique des retraités et des retraitées en Suisse. Septembre 2012.*
- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch *avec synthèse en français.* Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démythification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2013. *Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Déc. 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Januar 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12^e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).
Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).

Bestelltalon: Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02
 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande : à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris, Kathrin Kohler, c.p., 3000 Berne 23 ; télécopieur 031 377 01 02
 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:

Je commande les Dossiers suivants :

Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.
 Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.
 Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Name, Vorname / Nom, Prénom:.....
 Strasse / Rue:.....
 Ort / Localité:.....