

DOSSIER

Eine Publikationsreihe
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Dossier Nr. 128



**Unsere Zeit ist mehr wert!
Notre temps vaut plus que ça !
Il nostro tempo vale di più!**

13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018

Oktober 2018
Regula Bühlmann/Christine Rothenbühler

Inhalt

Vorwort	3
Programm SGB-Frauenkongress	5
Kongresspapier: Unsere Zeit ist mehr wert!	7
Berichte aus den Ateliers	13
1 Best practices around working time reduction, Swedish examples.....	13
2 Digital Destinies – Frauenarbeit im Licht der Digitalisierung.....	15
3 Sicher und gesund. Raus aus den prekären Arbeitsverhältnissen!.....	17
4 Unsere Arbeit ist mehr wert! Gewerkschaftliche Strategien gegen den Lohnklau an den Frauen19	
5 Mehr Solidarität und Gleichheit in den Sozialversicherungen.....	21
Resolutionen	22
1 Wider die Entgrenzung der Erwerbsarbeit: Maximal 35 Stunden Vollzeit statt Teilzeitfalle!.....	22
2 Lohndiskriminierung: Her mit unserer Kohle!.....	24
3 Yes we care! Faire Arbeitsbedingungen und Zugang für alle.....	25
4 Internationale Solidarität: Schutz und Gewerkschaftsrechte für Heimarbeiterinnen.....	26
5 Gegen den Ausverkauf des medialen Service public – NEIN zur Medienzerschlagungs- Initiative «No Billag» vom 4. März 2018	27
6 Die AHV muss ausgebaut werden, ohne das Frauenrentenalter zu erhöhen!.....	29
7 Genug ist genug: Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	30
8 Für gerechte und würdige Renten: Unsere Zeit ist mehr wert!	31
9 Betreuung in Privathaushalten gehört unter das Arbeitsgesetz!.....	32
10 Sexismus und Belästigungen stoppen!.....	33
11 Es braucht eine grosse Mobilisierung für die Gleichstellung!	34
12 Digitalisierung und Frauenarbeit (Atelier 2).....	35
13 Mehr Solidarität und Gleichheit in den Sozialversicherungen.....	36
Angenommene Anträge	37
Antrag 0 Genug mit Diskriminierung und Sexismus: mobilisieren wir!.....	37
Antrag 1 Delegierte in der SGB-Frauenkommission.....	37
Antrag 2 Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft.....	37
Antrag 4 Entschädigung (Fonds) im Fall eines Kindes mit einer langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigung	38
Antrag 11 Pflege und Betreuungsarbeit als Schwerpunktthema des SGB	38
Antrag 12 Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt bekämpfen.....	39
Antrag 52 SGB-Kampagne gegen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	39
Antrag 53 Einbezug der SGB-Frauenkommission sicherstellen.....	39
Antrag zur Prüfung entgegengenommen	41
Antrag 51 Erstellen Positionspapier für Grenzgängerinnen.....	41
Medienmitteilungen Kongress42	
Verfassung respektieren: Lohngleichheit. Punkt. Schluss!.....	42
«Unsere Zeit ist mehr wert!»	43

Vorwort

Der 13. SGB-Frauenkongress fand am 19. und 20. Januar 2018 im Weltpostverein in Bern statt. 260 Delegierte und Gäste befassten sich unter dem Motto «Unsere Zeit ist mehr wert» mit Herausforderungen und Lösungsansätzen im Themenbereich Care-Arbeit, Arbeitszeit und Wert der Frauendarbeit.

Am Morgen des ersten Kongresstages führte die Soziologin Sarah Schilliger in die Welt der Care-Arbeit ein: Betroffene müssen sich im Spannungsfeld zwischen Markt und Familie organisieren, damit sie Care-Arbeit leisten resp. Care-Dienstleistungen in Anspruch nehmen können. Sarah Schilliger illustrierte dies anhand verschiedener Care-Arrangements. Klar ist: Die Verantwortung für Care-Arbeit tragen nach wie vor grösstenteils die Frauen – bis hin zu einer fairen Verteilung ist noch ein weiter Weg.

Im Anschluss referierte die schwedische Gewerkschafterin Elinor Odeberg über schwedische Projekte zur Arbeitszeitverkürzung. Sie unterstrich, dass es dabei nicht um die Ermöglichung von Teilzeitpensen geht, sondern um eine kürzere Vollzeit. Als Allheilmittel versteht sie diese jedoch nicht: Es brauche zwingend Massnahmen, um die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Löhne von Frauen zu verbessern, damit eine flächendeckende Arbeitszeitreduktion zu mehr Gleichstellung beitrage. Die Teilnehmerinnen vertieften am Nachmittag Aspekte des Kongressthemas in fünf Ateliers (S. 13ff).



Bild: Yoshiko Kusano

Der erste Kongresstag ging fulminant mit einer Lohngleichheitskundgebung auf dem Theaterplatz zu Ende. Kongressbesucherinnen und weitere Frauen würdigten damit den am gleichen Tag ge-

fällten Entscheid der Ständeratskommission, auf die Revision des Gleichstellungsgesetzes einzutreten und Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung zu beraten.

Am zweiten Kongresstag diskutierten die Delegierten das Kongresspapier (S. 7) sowie Anträge (S. 37ff) und Resolutionen (S. 22ff). Der 13. Frauenkongress hat gezeigt, dass es noch viel zu tun gibt auf dem Weg zur Gleichstellung – vor allem aber, dass die Frauen bereit sind, diesen Weg mit Energie und Engagement weiterzugehen.

Regula Bühlmann, SGB-Zentralsekretärin für Gleichstellungspolitik

Programm SGB-Frauenkongress

Freitag, 19. Januar 2018

09.00 Uhr Empfang mit Kaffee

09.45 Uhr Eröffnung des Kongresses, Co-Präsidium der SGB-Frauenkommission Verabschiedung der Geschäftsordnung

10.10 Uhr Grussbotschaft: Franziska Teuscher, Gemeinderätin der Stadt Bern

10.25 Uhr **Who Cares? Care im Spannungsfeld zwischen Markt und Familie**,
Referat von Sarah Schilliger, Soziologin, Universitäten Basel/Osnabrück

11.15 Uhr Pause

11.35 Uhr **Möglichkeiten und Herausforderungen einer Arbeitszeitreduktion**
Referat von Elinor Odeberg, Forscherin bei der Gewerkschaft Kommunal, Schweden

12.25 Uhr Organisation der Ateliers

12.30 Uhr Mittagessen (Stehlunch Weltpostverein)

14.00 Uhr Atelier 1: Best Practices zur Arbeitszeitverkürzung: schwedische Beispiele
(Englisch, Simultanübersetzung Französisch/Italienisch)

Atelier 2: Digital Destinies – Frauenarbeit im Licht der Digitalisierung
(Deutsch, Simultanübersetzung Französisch)

Atelier 3: Sicher und gesund. Raus aus den prekären Arbeitsverhältnissen
(Deutsch und Italienisch mit Simultanübersetzung)

Atelier 4: Unsere Arbeit ist mehr wert! Gewerkschaftliche Strategien gegen den Lohnklau an den Frauen (nur Deutsch)

Atelier 5: Mehr Solidarität und Gleichheit bei den Sozialversicherungen
(nur Französisch)

15.45 Uhr Pause

16.00 Uhr Ergebnisse der Ateliers

16.30 Uhr Lohngleichheit jetzt umsetzen!

17.00 Uhr Paul Rechsteiner, Präsident Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB

17:30 Uhr Abschluss 1. Kongresstag

18.15 Uhr Apéro im Hotel Bern

19.00 Uhr Bankett im Hotel Bern

Verschiebungen 18–18: Lesungen aus dem Alltag des Landesstreiks (vgl. Kasten S. 6)

Samstag, 20. Januar 2018

08.30 Uhr Eröffnung des 2. Kongresstages und Wahl der Stimmenzählerinnen

08.35 Uhr Tätigkeitsbericht 2013–2017

09.00 Uhr Verabschiedung der zurücktretenden Co-Präsidentin und Wahlen Co-Präsidium

09.25 Uhr Diskussion und Verabschiedung Anträge und Resolutionen

10.10 Uhr Pause

10.40 Uhr Grusswort Vania Alleva, Vizepräsidentin SGB, und Auftritt Gewerkschaftsfrauen

11.00 Uhr Diskussion und Verabschiedung Kongresspapier

12.50 Uhr Abschluss des SGB-Frauenkongresses 2018

Verschiebungen 18–18

Stimmen aus dem Alltag

Szenische Lesung aus Originaldokumenten

Kanton Solothurn zur Zeit des Ersten Weltkriegs. Wütend, leise, traurig oder fahrig sind die wenigen weiblichen Stimmen, die vom Alltag erzählen. Vor hundert Jahren festgehalten und noch kaum erforscht, zeugen schriftliche Quellen vom Leben der Frauen in Zeiten der Not, der Knappheit, der Gegensätze. Zusammen ergeben sie ein Stimmungsbild, welches erahnen lässt, warum im November 1918 tausende Menschen auf die Strassen gingen, um für mehr Mitbestimmung und eine bessere Zukunft zu kämpfen.

Recherche: Edith Hiltbrunner, Historikerin / Dramaturgie: Liliana Heimberg, Theaterpädagogin

Witwe Anna Vogt, geb. Schuster, Bettlach (SO) Szenische Lesung aus Originaldokumenten

Besonders hartnäckig war der Kampf, welcher die Bettlacherin Anna Vogt nach dem Landesstreik mit dem Bundesrat gefochten hat. In mehreren Briefen gibt die Arbeiterin Einblick in ihr persönliches Schicksal.

Recherche: Edith Hiltbrunner, Historikerin / Dramaturgie: Liliana Heimberg, Theaterpädagogin

Kongresspapier

Unsere Zeit ist mehr wert!

Einleitung

Frauen arbeiten einen grösseren Teil ihrer Lebenszeit als Männer. Trotzdem erhalten sie dafür keinen oder weniger Lohn als diese. Es scheint, als wäre die Zeit der Frauen weniger wert als die Zeit der Männer. Dabei ist es gerade die traditionell weibliche Care-Arbeit, die Wirtschaft und Gesellschaft am Laufen hält: Frauen investieren einen grossen Teil ihrer Zeit, um Wohnungen sauber zu halten, Babies zu wickeln, Kranke umzulagern, Kinder zu trösten oder Familien zu bekochen. Trotzdem findet die unbezahlte Care-Arbeit kaum Eingang in volkswirtschaftliche Berechnungen, obschon die im Jahr 2013 geleistete unbezahlte Arbeit auf einen Geldwert von 401 Milliarden Franken geschätzt wird und obschon dafür mehr Zeit aufgewendet wurde als für die bezahlte Arbeit (SAKE BFS).

Diese fehlende Wertschätzung für die Arbeitszeit der Frauen hat weitreichende Folgen für ihre finanzielle Sicherheit. Nicht nur fehlt ihnen das Einkommen für die Zeit, die sie un- und unterbezahlt arbeiten, die Einkommenslücken schlagen sich auch in der Altersvorsorge nieder: 500'000 Frauen können sich im Alter nur auf die AHV verlassen, die bekanntlich entgegen des Verfassungsauftrags das Existenzminimum nicht deckt. Dabei ist die AHV die einzige Sozialversicherung, die der Lebensrealität der Frauen gerecht werden kann. Die übrigen Sozialversicherungen sind nach wie vor dem Standard des männlichen Vollzeitarbeiters angepasst und sichern Frauen nur ungenügend ab.

Prekarität prägt aber Frauenleben nicht nur im Pensionsalter, sondern auch schon während des Erwerbslebens. Frauen arbeiten oft in niedrigen Teilzeitpensen mit schlechten Arbeitsbedingungen, sind im Tieflohnbereich tätig oder leisten Arbeit auf Abruf. Frauen in der Schweiz tragen deshalb ein höheres Armutsrisiko als Männer. Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird diese Tendenzen verschärfen. Es gilt, deren Entwicklung auch zugunsten der Frauen zu steuern.

Wir brauchen einen Massnahmenkatalog, damit Frauen wie Männer genügend Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit, für Beziehungen und ihr Leben haben. Und wir brauchen ein Umdenken in Gesellschaft, Wirtschaft und Gewerkschaften, damit die Gesellschaft diese ganze Arbeit von Frauen endlich ihren verdienten Wert zugesteht. Der SGB-Frauenkongress 2018 stellt die dazu nötigen Forderungen. Weil wir es wert sind!

Weil wir es wert sind

Der Arbeit von Frauen wird gesellschaftlich und wirtschaftlich weniger Wert zugestanden. Frauen arbeiten mehr unbezahlt als Männer und wenn sie gegen Bezahlung arbeiten, verdienen sie im Schnitt fast ein Fünftel weniger als Männer. Dabei hätten sie gemäss Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz Anrecht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Doch davon sind wir noch weit entfernt: 42 Prozent des Lohnunterschieds sind mit Faktoren wie Alter, Ausbildung und Kompetenzstufe nicht erklärbar – beruhen also auf Diskriminierung. Das bedeutet, dass Frauen für gleichwertige Arbeit im Schnitt 7.4 Prozent weniger verdienen als Männer, das sind monatlich durchschnittlich 585 Franken, die jeder Frau fehlen, weil sie eine Frau ist¹.

¹ Das heisst, dass der Stundenlohn von allen Frauen im Durchschnitt über ein Fünftel tiefer ist als derjenige aller Männer. Vergleicht man nur Frauen und Männer mit ähnlichen Stellen und Qualifikationen, ist der durch-

Nicht nur die einzelnen Arbeitnehmerinnen, sondern auch Berufe, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, sind unterbezahlt, vor allem im Care-Bereich. Auch wenn der Frauenanteil in bestimmten Berufen steigt, sinkt damit gleichzeitig das Lohnniveau, prominente Beispiele sind medizinische und Lehrberufe.

Die Menschen in der Schweiz wenden für die unbezahlte Arbeit deutlich mehr Zeit auf als für die bezahlte, den Grossteil von ersterer übernehmen die Frauen – mit entsprechenden Einbussen bei ihrer finanziellen Unabhängigkeit. Ohne die unbezahlte Care-Arbeit würde die Wirtschaft nicht funktionieren, trotzdem ist diese gesellschaftlich wenig anerkannt und auch nicht wirksam in den Sozialversicherungen.

Unsere Forderungen:

- 1 Die Lohngleichheit muss ohne Wenn und Aber durchgesetzt werden: Dafür braucht es Lohntransparenz, staatliche Lohnkontrollen, eine Behörde mit Durchsetzungskompetenz und Sanktionsmöglichkeiten sowie die unbedingte Mitsprache der Gewerkschaften. Staat und Unternehmen müssen die Verantwortung für die Lohngleichheit übernehmen, die rechtliche Umsetzung der Lohngleichheit darf nicht allein auf schwierigen und langwierigen individuellen Lohnklagen beruhen.
- 2 Mindestlöhne von mindestens 13 x 4'000 Franken (CHF 22.-/ Stunde) müssen auch in den Branchen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, in den GAV und anderen personalrechtlichen Grundlagen öffentlicher und privater ArbeitgeberInnen verankert werden.
- 3 Typische Frauenberufe müssen aufgewertet werden. Arbeitsbedingungen und Löhne müssen fair und angemessen sein. Es braucht allgemein verbindlich erklärte GAV in allen Branchen, insbesondere auch in den Care-Berufen wie Kinderbetreuung und Langzeitpflege, im Detailhandel und in Call-Centern.
- 4 Die unbezahlte (Care-)Arbeit muss als wichtige Stütze der Gesellschaft und der Wirtschaft Anerkennung finden. Sie muss insbesondere als Arbeitserfahrung anerkannt werden und darf kein Risiko für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen darstellen. Dies bedeutet u.a. die bessere Anrechnung in allen Sozialversicherungen.

Kurze Vollzeit statt Teilzeitfalle

Erwerbs- und Betreuungsarbeit zu vereinbaren, bedeutet in der Schweiz heute noch, sich auf einen steinigen Weg zu begeben. Die im europäischen Vergleich sehr langen Arbeitszeiten sind eine Rahmenbedingung, die eine echte Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern erschwert oder sie gar verunmöglicht. So gibt es immer noch keine flächendeckenden Strukturen für die Kinderbetreuung, Tagesschulen fehlen, eine bezahlte Elternzeit scheint – trotz erfolgreichen Modellen im Ausland – seit Jahren auf der politischen Wartebank zu liegen. Genauso wie faire Regelungen für pflegende Angehörige.

Die Frauen leisten von den 8.7 Milliarden Stunden Care-Arbeit, welche gesellschaftlich notwendig ist, aber nicht entlohnt wird, ganze 5.6. Milliarden. Da diese unbezahlte Arbeit meist schlicht nicht verschoben oder digitalisiert werden kann, behelfen sich Frauen mit Teilzeitarbeit. Dass Teilzeit keine gute und nachhaltige Lösung, sondern eine Notlösung ist, zeigt sich, wenn es um Weiterbildung und Karriere geht, allerspätestens jedoch bei der Rente.

schnittliche Unterschied immer noch 585 Franken (Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014, Büro BASS 2017, im Auftrag des Bundesamtes für Statistik).

Und der Angriff auf die regulierten Arbeitszeiten im Arbeitsgesetz geht weiter: Die ArbeitgeberInnen wollen die Arbeitszeiterfassung sowie die gesetzliche Höchstarbeitszeit pro Woche abschaffen und flexible Jahresarbeitszeiten einführen. Mehr Flexibilität heisst für die ArbeitgeberInnen, dass sie noch stärker als bisher bestimmen, wer wann arbeitet, und dass der Gesundheitsschutz dabei möglichst keine Rolle spielt. Aus dieser prekären und lebensfeindlichen Situation müssen die Frauen herauskommen.

Unsere Forderungen:

- 1 Die Erwerbsarbeitszeit muss daher für alle auf 30 bis 35 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich für Einkommen bis zum BVG-Maximum gesenkt werden.
- 2 Es braucht einen Ausbau der bezahlten Urlaube: Ausbau der Mutterschaftsversicherung auf 24 Wochen, 8 Wochen Vaterschaftsurlaub, Einführung einer Elternzeit, bezahlte Urlaube mit Arbeitsplatzgarantie bei Krankheit oder Unfall von Kindern oder Angehörigen.
- 3 Die Arbeitszeiten müssen planbar und verlässlich sein: Das heisst frühzeitige Arbeitspläne (mindestens 2 Monate im Voraus. Der Grundlohn muss dabei stets gesichert sein und kurzfristige Modifikationen der Arbeitspläne sind nur in Absprache mit den Arbeitnehmenden zulässig), garantiertes Pensum im Arbeitsvertrag, Verbot von Arbeit auf Abruf und keine Arbeitsverträge auf Stundenlohnbasis. Letztere sind ein Risiko für die soziale Absicherung und die kurzfristigen Einsatzzeiten erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und ausserberuflichem Engagement.
- 4 Arbeitnehmende, die einen längeren unbezahltem Urlaub nehmen müssen, um Betreuungsarbeit zu leisten, müssen ihre soziale Absicherung beibehalten können.

Sicher und gesund. Raus aus den prekären Arbeitsverhältnissen

Die Arbeitsbedingungen von Frauen müssen so gestaltet sein, dass sie sicher und gesund sind. Frauen sollen aufgrund ihrer Verpflichtungen in der Familie (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) nicht ausgebeutet und schlechter gestellt sein. Ein gutes Leben mit fairen Arbeitsbedingungen ist dazu die Voraussetzung. Immer mehr Frauen sind erwerbstätig. In den letzten 25 Jahren hat die Erwerbsarbeit von Frauen um einen Drittel zugenommen. Heute sind über 60 Prozent der Frauen berufstätig, allerdings grossmehrheitlich in Teilzeitstellen.

Frauen arbeiten sehr oft in prekären Arbeitsverhältnissen: Viele Frauen arbeiten in Tieflohnbranchen, in befristeten Arbeitsverträgen, im Stundenlohn oder sogar auf Abruf. Frauen sind erpressbar und ausbeutbar, weil sie die Erwerbsarbeit mit ihren Familienpflichten irgendwie in Einklang bringen müssen. Für die ArbeitgeberInnen sind Frauen eine willkommene Manövriermasse und billige Arbeitskräfte, obwohl sie betuern, wie wichtig ihnen gut ausgebildete Fachkräfte sind.

Unsere Forderungen

- 1 Das berufliche Weiterkommen aller Frauen muss abgesichert sein. Das heisst: Recht auf Weiterbildung, Verbesserung der Aufstiegschancen, Anerkennung von ausserberuflichen Qualifikationen sowie die Anerkennung von ausländischen Diplomen.
- 2 Es braucht gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne für Kinderbetreuungspersonen sowie ein Recht auf steuerfinanzierte Kinderbetreuung für alle.
- 3 Es braucht einen Ausbau der steuerfinanzierten Kranken- und Betagtenbetreuung. (Spitex, betreutes Wohnen, Wohnheime, Pflegeheime) sowie gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne für Pflegepersonal.
- 4 Wir wollen Arbeitsplatzgarantie und das Recht auf vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten für mindestens fünf Jahre nach Geburt des Kindes für beide Elternteile.
- 5 Arbeitnehmende müssen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden. Die Betriebe müssen eine Null-Toleranz sicherstellen und die notwendigen Massnahmen zur Prävention ergreifen.

Digitalisierung muss den Frauen nützen

Für die meisten Arbeitnehmenden, besonders aber für Frauen, hat die Digitalisierung weitreichende Auswirkungen. Die Digitalisierung macht diejenigen zum Opfer, die am ersetzbarsten sind – meist sind dies Angestellte in schlecht qualifizierten, schlecht bezahlten – oft vorwiegend weiblichen - Arbeitsfeldern oder mit kleinen Pensen. Gleichzeitig benachteiligt die rasante Veränderung diejenigen, in welche die ArbeitgeberInnen am wenigsten investieren. Traditionellerweise sind dies Frauen.

Die Chancen der Digitalisierung sind gleichzeitig ihre Gefahren: Flexibilisierung bedeutet auch Ersetzbarkeit, dauernde Erreichbarkeit bringt Entgrenzung mit sich. Die ArbeitgeberInnen müssen ihre Verantwortung wahrnehmen, damit die mit der Digitalisierung einhergehende Mehrfachbelastung nicht zum Gesundheitsrisiko wird. Digitalisierung darf nicht zum Sparprogramm werden, sondern muss der ganzen Gesellschaft zugutekommen.

Unsere Forderungen:

- 1 Die Risiken der Digitalisierung dürfen nicht auf die Arbeitnehmenden, insbesondere die Frauen überwältigt werden.
- 2 Es braucht Massnahmen, um Frauen aus schrumpfenden Berufsfeldern für wachsende Branchen zu qualifizieren. Bereits in der Schulbildung müssen entsprechende Massnahmen getroffen werden. Investitionen in den digitalen Wandel müssen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden beinhalten. Diese müssen Frauen mindestens ebenso zugutekommen wie Männern, damit sie sich auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt positionieren können.
- 3 Frauen sehen sich durch die Digitalisierung einem erhöhten Risiko von Prekarisierung, Kleinstpensen, Ersetzbarkeit und Mehrfachbelastung durch permanente Erreichbarkeit ausgesetzt. Diesen Risiken muss mit entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen und Schutzmassnahmen begegnet werden.

- 4 Der Nutzen der Digitalisierung darf nicht allein den ArbeitgeberInnen dienen, vielmehr müssen die Arbeitnehmerinnen an den Produktivitätsfortschritten beteiligt werden – monetär und insbesondere über eine Kürzung der Vollarbeitszeit. Das nützt allen Arbeitnehmenden und der Gesellschaft.

Sozialversicherungen auf weibliche Biographien abstimmen

Die Sozialversicherungen sind aus einer männlichen Sicht der Beschäftigung entwickelt worden. Sie stützten sich wesentlich auf das Prinzip einer Vollzeitstelle für ein ganzes Erwerbsleben. Dieses Prinzip entspricht nicht weiblicher Beschäftigung. Weibliche Erwerbsbiographien sind nicht geradlinig, sondern diskontinuierlich. Das Prinzip blendet zudem die nicht entlohnte Arbeit aus: Hausarbeit, Erziehung, Pflege. Also jene Arbeit, die Frauen in ihrem eigenen Heim leisten, um das Funktionieren ihrer Familie zu garantieren.

Dank feministischer Mobilisierung hat sich die Lage ein wenig entwickelt. Heute berücksichtigen die Sozialversicherungen die Modelle weiblicher Beschäftigung besser. Dasselbe gilt für den Wandel des Familienmodells. Mehrere Revisionen verschiedener Versicherungen in den Jahren von 1980 bis 2000 belegen dies. Zudem konnte 2005 endlich eine Mutterschaftsversicherung eingeführt werden.

Diese Fortschritte sind jedoch begrenzt. Manchmal haben die Frauen einen hohen Preis dafür bezahlen müssen. So etwa im Fall von Splitting und Erziehungsgutschriften mit einer Erhöhung ihres Rentenalters von 62 auf 64 Jahre. Trotz allem sind die Frauen durch die aktuellen Dispositive in den Sozialversicherungen weiterhin benachteiligt. Denn die Frauen sind übervertreten in Teilzeitarbeit, in befristeter Arbeit, in Arbeit auf Abruf und anderen Formen atypischer Arbeit. Die Sozialversicherungen sind immer noch nicht an die weiblichen Biographien angepasst, weil der Erwerb immer im Zentrum des Versicherungsgedankens steht und die Hausarbeit dabei nur marginal berücksichtigt wird.

Wir begrüßen daher sehr, dass sich die SGB Delegiertenversammlung vom 3. November 2017 in ihrem «Massnahmenpaket für solide und gute Renten» gegen eine Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre ausgesprochen und eine Verbesserung des Rentenniveaus der Frauen gefordert hat.

Unsere Forderungen:

Die Sozialversicherungen sind heute weiter zu entwickeln, damit sie:

- 1 die Erwerbsbiographien der Frauen berücksichtigen;
- 2 den Begriff der Arbeit erweitern und nicht entlohnte Arbeit (Hausarbeit, Erziehung, Pflege der Angehörigen) als Rechtsansprüche bildend einschliessen;
- 3 sich vom Zivilstand loslösen und die Vielfalt der Lebensweisen auf beruflicher wie privater Ebene anerkennen;
- 4 ohne eine Erhöhung des Frauenrentenalters gesichert werden können.

Zum Schluss

Die Unterbewertung von Frauen, ihrer Arbeit und ihrer Zeit ist ein massives gesellschaftliches Problem, das einer echten Gleichstellung der Geschlechter im Weg steht. Es geht nicht um die Wirtschaft, der mit einer halbgaren Fachkräfteinitiative geholfen werden soll. Es geht auch nicht um

eine Spielwiese der PolitikerInnen, auf der sie sich als besonders familienfreundlich positionieren können. Nein, es geht um die Frauen, um ihre Zeit, um ihr Leben. Die Zeit, die Frauen in Arbeit investieren, muss ihnen ein gutes Leben – auch im Alter – ermöglichen.

Wir fordern deshalb neue Ideen und Ansätze für die Organisation der bezahlten und der unbezahlten Arbeit jenseits einer liberalen Wirtschaftslogik. Die bezahlte Arbeit der Frauen muss aufgewertet werden – insbesondere diejenige, die unter prekären Bedingungen stattfindet. Und sie muss angemessen in den Sozialversicherungen Niederschlag finden. Arbeitszeiten müssen neu geregelt werden, damit Frauen und Männer Zeit für Care-Arbeit und ausserberufliches Engagement haben. Denn unsere Zeit ist mehr wert!

Berichte aus den Ateliers

1 Best practices around working time reduction, Swedish examples

Referentin: **Elinor Odeberg**, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Kommunal (Gewerkschaft des Gemeindepersonals), Schweden

Moderation: **Nani Moras**, SEV/Co-Präsidentin SGB-Frauenkommission, Bern

Damit Arbeitszeitverkürzungen die angestrebte Wirkung haben, sind auch Arbeitsbedingungen, wie etwa Arbeitssicherheit bzw. -gesundheit, zu berücksichtigen. Zudem kann es nicht sein, dass die Arbeitszeitverkürzung die einzige Antwort auf die Abwesenheit der Männer in der Hausarbeit, auf schlechtes Arbeitsumfeld oder auf die erzwungene Teilzeitarbeit von Frauen ist, wie Elinor Odeberg im Hauptreferat betonte. Denn Untersuchungen zeigen, dass die verwurzelten Rollenbilder dazu führen, dass Frauen auch bei ähnlichem Einkommen die unbezahlte Care-Arbeit übernehmen bzw. dafür Teilzeit arbeiten. Zudem tragen genau diese Rollenbilder dazu bei, dass die Arbeitsbedingungen in frauenspezifisch konnotierten «Care»-Berufen schlechter sind als in vergleichbaren Berufen in der Industrie.

Der gut ausgebaute Sozialstaat in Schweden hat die Frauen einerseits von einem Teil der unbezahlten Care-Arbeit befreit. Gleichzeitig lastet die schwedische Wohlfahrt auf den Schultern der weiblichen ArbeiterInnenklasse (90% Frauen). Für Berufe im Pflege- und Betreuungsbereich gelten tiefere Löhne (früher nicht bezahlt, heute unterbezahlt!). Zur indirekten Lohndiskriminierung kommen belastende Arbeitsbedingungen hinzu: 4 von 5 Arbeiterinnen in der Altenpflege arbeiten unter Zeitdruck und empfinden ihre Arbeit als körperlich belastend. Drei Viertel beurteilen ihre Arbeit als psychisch belastend und haben ungenügende Ressourcen, um ihre Aufgaben wahrzunehmen. Nur ein Drittel kann sich vorstellen, mit den aktuellen Arbeitsbedingungen bis zum Rentenalter zu arbeiten. Bei den gleichzeitig befragten technischen Berufen, wo mehrheitlich Männer tätig sind, sind die Anteile um einiges tiefer.

Da die Automatisierung der bezahlten Care-Arbeit nicht funktioniert, diese Arbeit entsprechend kostenintensiv ist und gleichzeitig in diesem Bereich Personalangel herrscht, stellte sich für die verhandelnde Gewerkschaft Kommunal die Schlüsselfrage «Lohnerhöhung oder Arbeitszeitverkürzung». Die Arbeitnehmenden im Pflegesektor haben ihre Gewerkschaft beauftragt, die Arbeitszeitverkürzung zu priorisieren.

Pflicht zu Vollzeitpensen ermöglicht Arbeitszeitreduktion

Die Arbeitnehmenden im Bereich Intensivpflege des Nyköping-Spitals bestimmten selbstverantwortlich «gesunde» Zeitpläne, gestützt auf entsprechende wissenschaftliche Eckdaten, was zu einer besseren Vereinbarkeit zwischen Beruf und dem Rest beiträgt. Individuelle Wünsche gibt es nicht. Der Aspekt der Arbeitssicherheit ist zentral. Und ganz wichtig: Es gibt nur Vollzeitpensen.

Die zwingende Rotation zwischen Nacht- und Tagesschicht stellt sicher, dass niemand nur in den für die Gesundheit belastenderen Nachtschichten arbeitet. Diejenigen, die in der Nacht arbeiten, haben eine kürzere Arbeitszeit als die tagsüber Arbeitenden. Die Arbeitszeit richtet sich nach den im Voraus festgelegten Arbeitszeitplänen. Finanziert wurde diese Arbeitszeitreduktion durch eine Reduktion der Nachtzuschläge.

Ein Schlüsselfaktor für die Reduktion der ökonomisch benachteiligenden Teilzeitarbeit waren die gewerkschaftlichen Bemühungen zur Verkürzung der Vollarbeitszeit, verbunden mit der im GAV verankerten Vollzeit für alle.

Von einer Arbeitsverkürzung profitieren viele.

Das Fazit aus den 18 Monaten mit 6 Stunden-Tagen im Göteborger Pflegeheim ist positiv: Die Pflegenden sind krankheitsbedingt (durchschnittlich 15 Tage) weniger abwesend und bezeugen alle, mehr Zeit für ihre Arbeit sowie für den beruflichen Austausch untereinander zu haben. Die HeimbewohnerInnen profitierten zudem von 60 Prozent mehr Aktivitäten in den ersten 12 Monaten, nach 18 Monaten sogar 80 Prozent. Die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und -klima und somit der Lebensqualität war jedoch nicht kostenlos zu haben. Die Investition der Gemeinde von 1,126 Mio. Franken rentierte aber unter dem Strich: 15 neue Vollzeitstellen bzw. 17 Arbeitsplätze verringerten u.a. die Ausgaben der Arbeitslosenkasse um 0.54 Mio. Franken.

Der Weg zur gesetzlich verankerten Verkürzung der Vollzeitarbeit: Don't panic – organize!

Solche aus Pilotprojekten resultierenden «best practices» werden – wie im Falle Nyköping-Spital – auf weitere Betriebe ausgeweitet. In einem zweiten Schritt können diese in GAV aufgenommen werden, die ihrerseits normative Wirkung auf das Gesetz haben. Dies setzt jedoch ein organisiertes Kollektiv voraus.

Der Pilotcharakter dieser Arbeitszeitverkürzungen erleichterte die (gesellschafts-)politische Akzeptanz, solche Versuche zu wagen. Der generelle Personalmangel (krankheitsbedingte Abwesenheiten und schwierige Rekrutierung) im Care-Sektor setzten einen zusätzlichen Anreiz für die ArbeitgeberInnen.

Abschliessend betonte Elinor Odeberg nochmals, dass die Arbeitszeitverkürzung einen innewohnenden Wert für alle Arbeitnehmenden und für die Gesellschaft hat, aber nicht als Lösung für anderswo verwurzelte Probleme zu sehen sind.

2 Digital Destinies – Frauenarbeit im Licht der Digitalisierung

Referentin: **Prof. Monika Domman**, Historikerin, Universität Zürich

Moderation: **Patrizia Mordini**, Leiterin Gleichstellung, Mitglied der Geschäftsleitung Syndicom,
Anja Kyia Dräger, Nationale Gleichstellungsbeauftragte SSM

«Der Computer ersetzt das Beste, was der Arbeiter anzubieten hat, Kenntnis und Können. Beides übernimmt die Maschine. Seine eigentlichen Fähigkeiten sind aus ihm herausgelockt und dem Gerät einverleibt worden. Maschinen werden nicht schwanger und sie streiken nicht.»
(Joseph Weizenbaum)

In ihrem Inputreferat mit dem Titel «Von der Fabrikarbeiterin zur Userin: Technik, Arbeit und Geschlecht seit der Industriellen Revolution» ging Prof. Dommann auf historischen Entwicklungen und Herausforderungen der Arbeitswelt für die Frauen ein. Am Beispiel von Filmausschnitten aus dem Dokumentarfilm «Umbruch» von Hans-Ulrich Schlumpf (CH 1987) zeigte die Referentin, wie sich die Umstellung einer Zeitungsdruckerei vom traditionellen Bleisatz zur Satzerstellung mittels Computern vollzieht. Der Film dokumentiert den kulturellen Wandel im Moment seines Geschehens und zeigt mit eindrücklichen Bildern, wie die industriellen Arbeiter, die vorher an der Linotype Maschine beschäftigt waren, im Schreibmaschinenkurs unsicher die Tasten und den Umgang in einer neuen, administrativeren Arbeitswelt suchen.

Im Anschluss an das Referat führten die Workshopleiterinnen u.a. am Beispiel der Informatik aus, wie Frauen im Zuge der technischen Umwälzungen oftmals benachteiligt werden. In der Computerprogrammierung und Softwareentwicklung waren die PionierInnen des 20. Jahrhunderts nämlich zunächst weiblich. Der Beruf der Softwareentwicklung galt auch noch während des Zweiten Weltkriegs als wenig prestigeträchtiger Frauenberuf. Als dieser sich jedoch zum mächtigen Wirtschaftszweig entwickelte, verschwanden die Frauen zunehmend aus der Branche. Heute befindet sich unsere gesamte Arbeitswelt in einer digitalen Transformation. Dies bringt Chancen und Risiken mit sich. Auf tiefer Qualifikationsstufe oder in schlechtbezahlten Dienstleistungsberufen sind Frauen besonders stark vom Verlust an Berufsbildern und Arbeitsplätzen oder von Prekarisierung durch Kleinstpensen betroffen. Als Chance gilt dagegen die grössere Flexibilisierung und dadurch grössere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ersetzbarkeit und Mehrfachbelastung durch permanente Erreichbarkeit und ungleich verteilte Familien- und Haushaltsarbeit stellen jedoch besonders für Frauen ein Risiko dar.

Nach diesen generellen und historischen Einblicken, legten Patrizia Mordini und Anja Dräger in einem Übersichtspapier verschiedene Beispiele der Auswirkung der Digitalisierung und mögliche Massnahmen und Ansatzpunkte dar. In mehreren Gruppen wurde darauf während 50 Minuten daran gearbeitet, Gefahrenbereiche für den Arbeitnehmerinnenschutz im Zusammenhang mit der Digitalisierung zu identifizieren und mögliche Massnahmen zu definieren. Aus den zusammengetragenen Gruppenergebnissen ergaben sich folgende Ansätze für die Politik, Unternehmen und Gewerkschaften:

Prämisse: Die Digitalisierung der Wirtschaft stellt für alle Menschen eine Herausforderung dar, mit Chancen und Risiken, welche nicht für alle Bevölkerungs- und Arbeitnehmendengruppen gleich sind. Deshalb müssen gezielte Massnahmen ergriffen werden. Die Folgen der Digitalisierung sind aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, um insbesondere für Frauen gezielte Massnahmen zu ergreifen.

- **Aus- und Weiterbildung:** Die Unternehmen / ArbeitgeberInnen sind in der Pflicht, die für die Marktfähigkeit der Arbeitnehmerinnen notwendige Weiterbildungen und Umschulungen zu fördern und zu unterstützen. Dabei muss gewährleistet sein, dass gleichviel in die

Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen investiert wird (finanziell, auf Arbeitszeit etc.) und sie in gleichem Masse davon profitieren können wie die Arbeitnehmer. Das Recht auf Weiterbildung soll in GAV und Regelungen einfließen. Die Gewerkschaften sollen Kurse für Frauen anbieten und fördern.

- **Flexibilisierung der Arbeit:** Damit Frauen bei Umstrukturierungen nicht zur Manövriermasse werden, braucht es einen Ausbau des Kündigungsschutzes. Home Office und Telearbeit sind nicht einfach die ideale Lösung, sondern sind mit Vorsicht zu betrachten: Soziale Kontakte im Kreise der ArbeitskollegInnen nehmen dadurch ab, womit auch Beförderungschancen sinken können. Dem kann entgegengewirkt werden, indem fixe Tage vereinbart werden, wo alle anwesend sind. In die GAV und Firmenverträge gehört ein Recht auf Nichterreichbarkeit und Nichtlesen der E-Mails etc. Flexibilisierung der Arbeit heisst nicht Arbeit auf Abruf und Schwächung erkämpfter guter Arbeitsbedingungen.
- **Plattformen/Crowdworking:** Firmen wie Uber, Amazon, Zalando etc. sind typische Angebote, die durch die Digitalisierung entstanden sind. Gleichstellungsanliegen müssen in dieser sich rasch entwickelnden digitalen Wirtschaft von Anfang an mit Nachdruck verfolgt werden. Hier braucht es Regulierung und Lohntransparenz zur Umsetzung von Lohngleichheit und Arbeitnehmerschutz. Politik und Gewerkschaften sind hier in die Pflicht zu nehmen und müssen mit geeigneten Massnahmen einwirken, um drohenden neuen oder verschärften sozialen Ungleichheiten entgegenzuwirken.

Aus dem Atelier ging die Resolution «Digitalisierung und Frauenarbeit» hervor, die der SGB-Frauenkongress am 19.1.2018 verabschiedet hat (vgl. S. 35).

3 Sicher und gesund. Raus aus den prekären Arbeitsverhältnissen!

Referentinnen: **Sarah Schilliger**, Soziologin, Universitäten Basel/Osnabrück

Angelica Lepori, Dozentin und Forscherin, Scuola universitaria professionale delle Svizzere italiane (SUPSI)

Moderation: **Corinne Schärer**, Unia Geschäftsleitung, Co-Präsidentin SGB-Frauenkommission

Im Atelier drei ging es um prekäre Arbeitsverhältnisse, in denen sich besonders viele Frauen befinden. Dabei stand insbesondere die Frage im Zentrum, mit welchen Strategien erfolgreiche Mobilisierungen gegen prekäre Arbeitsverhältnisse aufgebaut und durchgeführt werden können.

Sarah Schilliger zeigte auf, dass die Diskussion um Prekarität oft nur auf die Erwerbsarbeit bezogen geführt wird. Doch um der Situation von Frauen gerecht zu werden, muss Prekarität im Lebenszusammenhang betrachtet werden. Das heisst, der Blick muss geöffnet werden auf das Ganze, nämlich auf das prekäre Leben von Frauen. Denn wieviel Verantwortung eine Frau in der Familie für die Care-Arbeit (Kinder, pflegebedürftige Angehörige etc.) hat, bestimmt mit, wieviel Zeit für die Erwerbsarbeit zur Verfügung steht und umgekehrt.

Um aus prekären Arbeits- bzw. Lebenssituationen herauszukommen, müssen gewerkschaftliche Strategien deshalb immer die gesamte Lebenssituation von Frauen berücksichtigen. Erfahrungen in gewerkschaftlichen Kämpfen zeigen denn auch, dass es Frauen in prekären Lebenssituationen nicht nur um den Lohn geht, sondern um Zeit, Anerkennung und Respekt. Erfahrungen in gewerkschaftlichen Mobilisierungen von Frauen zeigen, dass diese sich nicht nur aufgrund von materiellen Werten (z.B. Lohnkürzung) wehren wollen, sondern vor allem dann Kraft entwickeln, wenn unwürdige Bedingungen wie Stress, zu wenig Respekt, Verletzung des beruflichen Ethos im Zentrum stehen.

Zudem müssten in gewerkschaftlichen Kämpfen im Dienstleistungs- und Care-Bereich die Nutzerinnen und Nutzer miteinbezogen werden, damit die Mobilisierungen eine breite gesellschaftliche Wirkung erzielen und der Druck für Verbesserungen durch diese Ausweitung des Arbeitskonflikts steigt. Denn gute Qualität von Care & Dienstleistungen bedingt gute Arbeitsbedingungen des Personals in Spitälern, Kitas, Spitex, Betreuung von Menschen mit Behinderungen, aber auch in Gastronomie und Detailhandel. Ein erfolgreiches Beispiel dafür sind Kämpfe der Gewerkschaften in der Pflege und Betreuung sowie jüngst die Mobilisierung in den Kitas in Deutschland.

Schliesslich zeigte Schilliger auf, dass Frauen mit Migrationshintergrund ganz besonders ausbeutbar und daher von prekärsten Arbeitsbedingungen betroffen sind. Sie arbeiten sehr häufig flexibilisiert und isoliert (z.B. im privaten Haushalt) und kennen ihre Rechte kaum. Hier sind die Gewerkschaften denn auch besonders gefordert. Es brauche unkonventionelle Strategien, um Migrantinnen zu organisieren und sie zu ermächtigen, ihre Rechte kollektiv einzufordern.

Angelica Lepori stellte anschliessend drei Thesen zur Diskussion:

- 1 Feminisierung bedeutet nicht nur, dass Frauen stärker präsent sind auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch, dass Prekarität und fehlende Rechte, die für Frauenarbeit typisch sind, zunehmend für die gesamte Arbeitswelt gelten.
- 2 Im aktuellen Arbeitsumfeld ist die Arbeit möglicherweise nicht mehr ein Mittel sozialer Integration, sondern ein Faktor von Ausschluss und Leid. Wie könnten Lösungen aussehen?
- 3 Teilzeitarbeit: Lösung oder Falle für Frauen?

Bei der ersten und zweiten These wurde in der Diskussion schnell klar, dass die aktuellen Angriffe auf das Arbeitsgesetz (Lockerung der Arbeitszeiterfassung, Deregulierung und Ausdehnung der Arbeitszeiten) für Frauen besonders gefährlich sind, nochmals zusätzlichen Stress bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeitszeit und ganz generell einen Dammbbruch bedeuten würden. Darum müssen diese mit höchster Priorität bekämpft werden.

Besonders zu diskutieren gab aber auch die dritte These. Während die Gewerkschaftsfrauen sich lange für bessere Bedingungen und Absicherung der Teilzeitarbeit eingesetzt hatten, wird nun die Teilzeitarbeit an sich mehrheitlich als eine klare Falle für die Frauen gesehen. Teilzeitarbeit führe zu wenig Lohn und fehlende ökonomische Unabhängigkeit, schlechter sozialer Absicherung im Alter sowie zu Diskriminierungen bei beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. In den Fokus der gewerkschaftlichen Forderungen und Strategien müsse daher die Verkürzung der Normalarbeitszeit rücken. Nur kürzere Erwerbsarbeitszeiten ermöglichen die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienpflichten ohne ständigen Stress und führen zu einer gerechten Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit auf beide Geschlechter.

4 Unsere Arbeit ist mehr wert! Gewerkschaftliche Strategien gegen den Lohnklau an den Frauen

Referentin: **Anja Peter**, Historikerin und Gleichstellungsfachfrau

Moderation: **Regula Bühlmann**, Zentralsekretärin SGB

Ökonomische Unabhängigkeit, gleiche Einkommen und gleiche Renten sind Themen der Frauenbewegungen gestern und heute. Im Atelier unter der Leitung von Anja Peter stellten sich die Teilnehmerinnen die Frage, wie es heute um diese Forderungen steht, und sind direkt zum Kern des Kongresstitels «Unsere Zeit ist mehr wert» gestossen. Die Atelierleiterin stellte dazu die GOEG-Statistik (Gender overall Earning Gap) des Statistischen Amtes der EU (EuroStat) vor, die die Arbeitszeit und das Einkommen von Männern und Frauen unter Einbezug der bezahlten und unbezahlten Arbeit berechnet. Diese weist aus, dass Frauen in der Schweiz pro geleistete Arbeitsstunde über 44.2 Prozent weniger Lohn Einkommen erzielen als die Männer. Anders ausgedrückt: Frauen und Männer arbeiten unbezahlt und bezahlt etwa gleich viele Stunden, Frauen erhalten dafür aber insgesamt 108 Milliarden Franken weniger Lohn pro Jahr als die Männer. Diese riesengrosse Einkommenslücke setzt sich zusammen aus den vielen unbezahlten Arbeitsstunden (im Wert von rund 80 Milliarden Franken im Jahr), die Frauen mehr leisten als Männer, und dem Gender Pay Gap (Unterschied der Bruttostundenlöhne von Männer und Frauen, d.h. rund 28 Milliarden Franken im Jahr).

Die Zusammensetzung der GOEG in der Schweiz

Schätzung für 2014	in Prozent	in Franken	Anteil in Prozent
Gesamte Einkommenslücke GOEG	44.4	108 Mia.	100
Einkommenslücke durch Beschäftigungslücke (Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit)	29.1	80 Mia.	74
Gender Pay Gap	18.1	28 Mia.	26
«erklärt»	57.8	16 Mia.	15
«unerklärt»	42.2	12. Mia	11

Quelle: Eurostat, Gender Statistics:

Berechnungen für die Schweiz von Mascha Madörin, Die grosse Umverteilungsmaschine – Geschlechterungleichheit, Care-Ökonomie und Wirtschaftswachstum, in Jochen Dahm, Thomas Hartmann, Max Ostermayer (Hg.), Gleichheit! Wirtschaftlich richtig, politisch gerecht, 2017.

Angesichts der Grössenordnung dieser Einkommenslücke wird schnell klar, dass das Ziel der eigenständigen, ökonomischen Sicherung der Frauen über die Erwerbsarbeit bis heute nicht eingelöst ist. Offensichtlich ist auch, dass die viel zu tiefen Frauenrenten in direktem Zusammenhang mit der Einkommenslücke stehen. Frauen leiden an Zeit- und Geldknappheit, weil vor allem sie es sind, die schlecht oder gar nicht bezahlte Care-Arbeit leisten.

Die Teilnehmerinnen diskutierten, weshalb Frauen so viel mehr unbezahlte Arbeit leisten, und was geschehen würde, wenn die Frauen die unbezahlte Arbeit, diese Care-Arbeit nicht mehr leisten

würden oder leisten könnten. Es gibt auch bei der bezahlten Care-Arbeit eine Verknappung. Wir kamen zur Erkenntnis, dass dieses Phänomen heute falsch diskutiert wird. Mit der Begründung, das Geld sei knapp, wird behauptet, es könne nicht mehr für Care-Arbeit bezahlt werden - als wäre die Zeit unbegrenzt und als verfügten alle über genügend Zeit, um die verbleibende unbezahlte Care-Arbeit zu leisten. Dabei ist es umgekehrt: Geld wäre genug vorhanden, man müsste nur fragen, wohin es geht. Die Zeit ist knapp. Wir müssen damit beginnen, eine Werte- anstatt einer Kostendiskussion zu führen. Wir müssen uns fragen, was uns anständige Care-Angebote wert sind, und nicht, wie viel diese kosten. Diskutiert wurde auch die Rolle der Gewerkschaften. Sie müssten sich vermehrt dafür einsetzen, dass diese Lücke geschlossen wird. In diesem Zusammenhang tauchte auch die Idee einer Frauengewerkschaft auf.

Nicht einig waren sich die Teilnehmerinnen, ob eher Teilzeitpensen oder Vollarbeit gefördert werden sollte. Klar war jedoch, dass ein besonderes Augenmerk auf die Arbeit von Frauen gelegt (z.B. in GAV-Verhandlungen oder mittels Landesmantelvertrag für Frauenberufe) und die Arbeit mit Menschen als wertvoll deklariert werden muss.

In Arbeitsgruppen haben die Atelierteilnehmerinnen weitere Lösungsansätze gesucht, die von der Erhöhung der AHV-Renten über Betreuungsgutschriften in den Pensionskassen bis hin zur Aufhebung der Pensionskassen zugunsten einer gerechten Volkspension gingen. Auch das bedingungslose Grundeinkommen wurde als mögliche Lösung diskutiert. Es ist klar, dass in einer neuen Diskussion darüber die Gewerkschaften einbezogen werden müssen, denn ein solches darf keinesfalls auf Kosten der Sozialversicherungen eingeführt werden.

5 Mehr Solidarität und Gleichheit in den Sozialversicherungen

Referentin: **Carola Togni**, Professorin, Haute école de travail social et de la santé de Lausanne

Moderation: **Michela Bovolenta**, Zentralsekretärin VPOD, Co-Präsidentin SGB-Frauenkommission

Die Historikerin Carola Togni begann den Workshop mit einer kurzen Übersicht über die Geschichte der Schweizer Sozialversicherungen: Das System der Sozialversicherungen orientierte sich von Anfang an am männlichen Erwerbsmodell und war den weiblichen Lebensläufen entsprechend wenig angepasst. Feministische Kämpfe haben es ermöglicht, die Sozialversicherungssysteme zu verbessern und sie fairer und solidarischer zu gestalten. Trotzdem beruhen diese nach wie vor auf diskriminierenden Kriterien oder sind zumindest einer wirklichen Gleichstellung nicht förderlich. Die aktuelle Regelung basiert immer noch auf einem Verständnis von Arbeit, das Frauen benachteiligt. Denn diese sind übervertreten in Teilzeit- und befristeten Anstellungen, Arbeit auf Abruf und anderen sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen.

In der anschliessenden Diskussion haben mehrere Teilnehmerinnen die Einschätzungen von Carola Togni mit eigenen aktuellen Beispielen bestätigt. Die Diskussion hat auch das Interesse der Arbeitnehmerinnen für die Sozialversicherung gezeigt, auch wenn diese das System oft als technisch und in den Details schwer nachvollziehbar empfinden.

Der zweite Teil des Ateliers war der Diskussion über die aktuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen gewidmet und die Teilnehmerinnen überlegten, wie Sozialversicherungssysteme die Rechte und Bedürfnisse von Menschen ins Zentrum stellen können. Der Rhetorik der leeren Kassen müssen wir Vorschläge entgegenstellen, in denen es um Solidarität und geteilten Reichtum geht. Dem Diskurs über angebliche Missbräuche müssen wir mit einem Diskurs über die Verantwortung des kapitalistischen und patriarchalen Systems antworten. Dem aktuellen Zwang zu Autonomie und Aktivität müssen wir also mit einer Care-Ethik begegnen, die die Notwendigkeit und die Legitimität anerkennt, Abhängigkeiten kollektiv aufzufangen, denn sie gehören zum menschlichen Leben.

Die im Atelier erarbeitete Resolution verlangt vom SGB, dass er sich für eine Stärkung der AHV einsetzt, die auf mehr Gleichstellung beruht. Ziel muss die Senkung, nicht die Erhöhung des Rentenalters sein. Die Delegierten plädieren auch für eine echte soziale Krankenkasse, die durch einkommensabhängige Beiträge finanziert ist. Eine solche Krankenkasse muss auch Krankentaggelder auszahlen sowie minimale Vergütungen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung und des Mutterschaftsurlaubs vorsehen. Die Resolution fordert ebenfalls, dass sich der SGB für eine wirkliche Mutterschaftsversicherung einsetzt. In der Arbeitslosenversicherung muss die Zeit, die Frauen in die Kindererziehung investieren, aber auch in andere Formen unbezahlter Arbeit, insbesondere die Unterstützung von Angehörigen, angerechnet werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das ganze Sozialversicherungssystem aus einer Genderperspektive überprüft werden müsste.

Resolutionen

1 Wider die Entgrenzung der Erwerbsarbeit: Maximal 35 Stunden Vollzeit statt Teilzeitfalle!

Nach wie vor arbeiten nur 40.8 Prozent der erwerbstätigen Frauen Vollzeit, während es bei den Männern 84.1 Prozent sind. Mehr als ein Viertel der erwerbstätigen Frauen arbeitet in Kleinpensen unter 50 Prozent (SAKE 2014, BfS). Die EinwohnerInnen der Schweiz leben also weiterhin ein traditionelles Modell, in dem die Frauen die Hauptverantwortung für die Familienarbeit übernehmen und die Männer diejenige für das Familieneinkommen.

Diese Aufteilung hat schwerwiegende Folgen für die wirtschaftliche Absicherung der Frauen, insbesondere bei einer Scheidung oder im Rentenalter. Trotzdem hat die Schweiz immer noch politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die (tiefe) Teilzeitpensen der Zweitverdienerinnen (meist Frauen) fördern: Kurzfristig lohnt sich für Frauen eine Pensenaufstockung wegen der Lohnungleichheit, den Krippentarifen und manchmal der Steuerprogression häufig nicht. Auch das traditionelle gesellschaftliche Rollenbild, dass Frauen die Hauptverantwortung für die Familie zuschreibt, und die damit einhergehende Doppelbelastung beeinflussen das Erwerbsumsatz der Frauen.

Um die bezahlte und unbezahlte Arbeit besser auf Frauen und Männer zu verteilen wie auch, um die Produktivitätsgewinne der letzten Jahre gerechter zu verteilen, braucht es kürzere statt längere Arbeitszeiten. Auch die Wirtschaft kann von solchen profitieren, denn Projekte in Schweden zeigen, dass Massnahmen wie eine generelle Arbeitszeitverkürzung der Arbeitsleistung zuträglich sind. Wir sind überzeugt, dass entsprechende Entwicklungen einer menschenwürdigen Wirtschaft zugutekommen.

Zurzeit laufen jedoch gegenteilige Bestrebungen: Überlange, im Vergleich zum Ausland rekordhohe Arbeitszeiten und hoher Arbeitsdruck sind Schweizer Realität, entsprechende Schutzbestimmungen geraten unter Druck. Arbeit auf Abruf sowie unsichere, sich kurzfristig ändernde Arbeitspläne erschweren die Planung der Erwerbsarbeit. Und neue Arbeitsformen wie Tele-Arbeit und Home-Office, sowie die im Parlament geforderte Aufweichung der Arbeitszeitbestimmungen tragen zur Entgrenzung der Erwerbsarbeit und längeren sowie unregelmässigeren Arbeitszeiten bei. All dies ist insbesondere für Frauen ein Problem, die die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit tragen.

Die Gewerkschaftsfrauen fordern deshalb entschieden folgende Massnahmen:

- Die konkrete gewerkschaftsinterne und politische Arbeit hin zu einer Verkürzung der Vollarbeitszeit muss trotz politischer Widrigkeiten weitergehen. Langfristig ist das Ziel die 30-Stundenwoche mit der 35-Stundenwoche als Zwischenschritt. Die Umsetzung muss ohne Leistungsabbau geschehen, insbesondere ohne Lohnkürzungen bei den tieferen Löhnen.
- Kurzfristig liegt der Fokus auf der Bewahrung des Status Quo: Das Arbeitsgesetz darf nicht aufgeweicht und die Arbeitszeiten keinesfalls verlängert werden. Eine 50-Stundenwoche, wie sie ArbeitgeberInnen fordern, ist inakzeptabel und falsch! Im Gegenteil, es braucht mehr Schutzbestimmungen und das geltende Gesetz muss im Minimum ohne Wenn und Aber umgesetzt werden: Bewilligungen für Sonntags- und Nachtarbeit müssen die absolute Ausnahme bleiben und die Arbeitszeiterfassung sowie die Ruhezeitregelungen sind

auch im Home-Office einzuhalten. Wir wehren uns deshalb auch gegen eine Deregulierung der Öffnungszeiten in Läden und Dienstleistungsbetrieben.

- Arbeitnehmende haben ein Recht auf einen angemessenen Beschäftigungsgrad, der ihre finanzielle Unabhängigkeit sichert. Wer familienbedingt sein Pensum reduziert, muss dieses anschliessend wieder erhöhen können. Die Rahmenbedingungen, insbesondere Angebot und Preis von Betreuungsdienstleistungen, dürfen keine Arbeitspensen unter 60 Prozent begünstigen.
- Die Arbeit im Home-Office muss gesetzlich geregelt werden: Insbesondere muss die Einhaltung der maximalen Arbeitszeit kontrolliert werden und die Arbeitnehmenden müssen ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeiten haben.
- Arbeitszeiten sind planbar und familienfreundlich: Einsatzpläne und Pikettdienst müssen verbindlich geregelt sein. Arbeit auf Abruf muss verboten werden. Arbeitspläne müssen den Arbeitnehmenden mindestens vier Wochen im Voraus mitgeteilt werden. Die einschlägige Verordnung ist entsprechend zu ändern.

2 Lohndiskriminierung: Her mit unserer Kohle!

Seit Jahrzehnten warten wir Frauen auf Lohngleichheit. Noch immer verdienen wir rund einen Fünftel weniger als die Männer. Weil wir mehr unbezahlte Arbeit übernehmen, weil typische Frau-jobs unterbewertet sind, weil wir den Kopf an der gläsernen Decke anstossen und auch, weil die ArbeitgeberInnen – bewusst oder unbewusst – Frauen und ihrer Arbeit weniger Wert zugestehen.

Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz verbieten Diskriminierungen im Erwerbsleben klipp und klar. Insbesondere haben Frauen Anrecht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Und trotzdem bekommen Frauen für gleichwertige Arbeit nach wie vor über 7 Prozent weniger Lohn als Männer. Dieser Unterschied ist weder durch die gläserne Decke, noch durch die Übernahme von Haus- und Familienarbeit zu erklären – sondern einzig durch das Geschlecht: Weil Frauen und ihre Leistung immer noch unterschätzt werden.

Wir sind nicht bereit, diese himmelschreiende Ungerechtigkeit länger hinzunehmen! Freiwillig gelingt es den ArbeitgeberInnen nicht – also braucht es verpflichtende Lohnkontrollen und Sanktionen. Darum haben die Gewerkschaftsfrauen an ihrem letzten Kongress 2013 den Bundesrat aufgefordert zu handeln und das Gesetz zu ändern. Der nun endlich vorliegende Vorschlag des Bundesrates zur Revision des Gleichstellungsgesetzes ist zwar gut gemeint, reicht aber bei weitem nicht aus, um Lohngleichheit durchzusetzen.

- Wir Gewerkschaftsfrauen fordern deshalb das Parlament auf, den fortwährenden Verfassungsbruch der Lohndiskriminierung zu stoppen²:
- Wir wollen, dass der Bundesratsvorschlag zur Revision des Gleichstellungsgesetzes verbessert und ohne Abstriche verabschiedet wird.
- Wir wollen, dass der Bund die kompromisslose Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes überprüfen kann. Insbesondere muss der Bund kontrollieren, ob Unternehmen ihre Lohnanalysen korrekt durchführen und die Lohngleichheit einhalten.
- Wir wollen, dass Unternehmen, die ihre Löhne nicht korrekt analysieren oder Frauen bei den Löhnen diskriminieren, zur Verantwortung gezogen und sanktioniert werden.
- Wir wollen als Gewerkschaften bei der Umsetzung der Lohngleichheit mitwirken: Auf Bundesebene in einer tripartiten Kommission und auf Unternehmensebene bei den Lohnanalysen.

Denn uns reicht's: Wir wollen das Geld, das uns zusteht!

² Vgl. auch Brief an den Bundesrat vom 12. Juni 2014 sowie Beschluss SGB-DV vom 3. November 2017 (www.sgb.ch/themen/gleichstellung/artikel/details/jetzt-braucht-es-ein-gesetz-mit-mehr-biss)

3 Yes we care! Faire Arbeitsbedingungen und Zugang für alle

«Der englische Begriff Care umfasst mehr als Betreuung oder Pflege. Care bedeutet, sich – unbezahlt oder bezahlt – um die körperlichen, psychischen, emotionalen und entwicklungsbezogenen Bedürfnisse eines oder mehrerer Menschen zu kümmern.»

(Anerkennung und Aufwertung von Care-Arbeit. Impulse aus Sicht der Gleichstellung, Eidgenössisches Büro für Gleichstellung EBG, 2010, S. 34)

Menschen werden älter und Frauen übernehmen zunehmend selber die Verantwortung für ihre finanzielle Sicherheit. Diese an sich begrüssenswerte Entwicklung führt je länger je mehr zu einer Lücke in der Versorgung von Kindern und Pflegebedürftigen. Die Folge sind Verteilungskämpfe, in denen die ArbeitgeberInnen und die bürgerlichen Parteien die Frauen zwar als Fachkräfte herbeirufen, jedoch nur wenig bereit sind, die dadurch entstehenden Engpässe im unbezahlten Care-Bereich zu beheben. Vielmehr verlangen sie Steuersenkungen und sparen das Geld vornehmlich im Service Public wieder ein.

Als Lösung preisen sie Rationalisierungsmassnahmen an, die der Funktionsweise von Care-Arbeit klar widersprechen: Geschieht bezahlte Pflege- und Sorgearbeit unter einer kapitalistischen Profitlogik und mit dem Ziel der Effizienzsteigerung, passiert dies auf Kosten der Würde von Care-Arbeitenden und LeistungsbezüglerInnen, also denjenigen Menschen, die auf Pflege und Betreuung angewiesen sind. Lohndruck und Zeitknappheit sind ebenso die Folgen wie Qualitätseinbussen und die Kostenüberwälzung an Private. Letzten Endes wird die Care-Arbeit so wieder ins Private und vermehrt ins Prekäre abgedrängt: Etliche bezahlte Stellen im Care-Sektor befinden sich schon jetzt im prekären Bereich mit entsprechend mangelhaftem Schutz der ArbeitnehmerInnen.

Dabei geht vergessen, dass die Pflege und Sorge um Menschen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, die öffentlich organisiert werden muss. Gute Care-Arbeit – bezahlt oder unbezahlt – bedingt ausreichende zeitliche und finanzielle Ressourcen. Es braucht zeitliche und finanzielle Ressourcen, damit Menschen in Würde Kind sein, altern, krank sein und sich bezahlt oder unbezahlt um andere Menschen kümmern können.

Wir Gewerkschaftsfrauen verlangen faire Arbeitsbedingungen für alle, die Care-Arbeit leisten. Insbesondere fordern wir, dass

- unbezahlte Care-Arbeit endlich als Arbeit anerkannt wird und entsprechend in den Sozialversicherungen angemessen berücksichtigt wird,
- bezahlte Care-Dienstleistungen als Teil des Service Public verstanden werden und allen niederschwellig, zahlbar und in hoher Qualität zugänglich sind,
- in öffentliche Care-Leistungen investiert wird, anstatt die Angebote in Gesundheit, Betreuung und Pflege wegzusparen und ins Private zu drängen,
- die Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten dem Arbeitsgesetz unterstellt und so konsequent der Prekarität entzogen werden.

4 Internationale Solidarität: Schutz und Gewerkschaftsrechte für Heimarbeiterinnen

Als Folge der Globalisierung verlagert sich die Produktion in Entwicklungsländern vom formellen Bereich in den informellen Bereich: Heimarbeiterinnen nähen unsere Kleider, stellen Schmuck her oder leisten die Vorarbeiten für diese Tätigkeiten und dies quasi ohne Rechtsschutz. Die Arbeit erledigen sie bei sich zu Hause, oft müssen sie Arbeitsmaterialien und Werkzeuge selbst besorgen, von dem kläglichen Stücklohn müssen sie dann noch die Stromrechnung und Miete berappen. Das ist die Brutalität der Auslagerung von Arbeit in ihrer extremsten Form zu den Arbeiterinnen nach Hause. Die Auftraggeber sparen auf diese Weise nicht nur die Kosten für Sozialversicherungen, der Stücklohn für die Heimarbeiterinnen macht einen Bruchteil des Lohnes einer auch schon unterbezahlten Leiharbeiterin in der Fabrik aus.

Im Oktober 2017 war Zehra Akbar Khan vom pakistanischen Gewerkschaftsverband Home Based Women Workers Federation (HBWWF) in Bern zu Besuch und erzählte von der Situation in Pakistan und ihrer Heimatprovinz Sindh: Über 95 Prozent der 12 Millionen pakistanischen Heimarbeiterinnen (Home Based Workers, zu 80 Prozent Frauen) erhalten nicht den von der Regierung festgelegten Minimallohn von PKR 15'000. Alle nationalen und internationalen Arbeitsstandards werden ignoriert, obwohl die pakistanische Verfassung ebenso wie internationale Konventionen den Schutz aller Arbeiterinnen inklusive Heimarbeiterinnen gewähren. Pakistan hat bisher die ILO-Konvention 177 über die Heimarbeit weder unterschrieben noch ratifiziert, die die Heimarbeiterinnen bezüglich Arbeitsbedingungen und Schutz anderen Arbeiterinnen gleichstellen soll.

Die Organisation der Heimarbeiterinnen ist schwierig, da diese häufig wenig Kontakt untereinander haben. Seit 2005 versuchen die Gewerkschaften im Verband HBWWF, die Heimarbeiterinnen zu organisieren und kämpfen für Gesetze, die diesen mehr Rechte gewähren. Heute haben die Heimarbeiterinnengewerkschaften gut 5000 Mitglieder und können auf erste Erfolge vor allem in Sindh und Punjab blicken. Bis hin zu umfassenden Gesetzen und der Gewährung der Arbeits- und Gewerkschaftsrechte ist es jedoch noch ein weiter Weg.

Der SGB-Frauenkongress drückt hiermit seine Solidarität mit allen Heimarbeiterinnen weltweit und ihren Gewerkschaften aus.

In der Schweiz gibt es kaum mehr klassische Heimarbeiterinnen. Aber als Teil der Globalisierung trägt unser Land Mitverantwortung für die Produktionsketten, die oft bei einer Heimarbeiterin mit kläglichen Arbeitsbedingungen endet. Von der Schweizer Regierung fordern wir deshalb, dass sie sich für die weltweite Anerkennung von Heimarbeiterinnen als Arbeiterinnen engagiert: Deren Zugang zu Sozialversicherungen muss gewährleistet, ihr Lohn existenzsichernd und ihre Arbeits- und Gewerkschaftsrechte respektiert sein.

Von der Regierung Pakistans fordern wir, dass sie die ILO-Konvention 177 unterzeichnet und ratifiziert. Die pakistanischen Provinzen sollen den Status der Heimarbeiterinnen gesetzlich regeln und diesen das Recht für kollektive Verhandlungen zugestehen. Ein existenzsichernder Mindestlohn muss für Heimarbeiterinnen gewährt sein. Die Provinzen müssen deren Arbeits- und Gewerkschaftsrechte sowie die Versammlungsfreiheit gewähren. Vertreterinnen der Heimarbeiterinnen müssen in alle nationalen und internationalen tripartiten Organe einbezogen werden.

5 Gegen den Ausverkauf des medialen Service public – NEIN zur Medienzerschlagungs-Initiative «No Billag» vom 4. März 2018

Die Abschaffung des öffentlichen Radios und Fernsehen, das ist das Ziel der rechtspopulistischen «No Billag» - Initiative. Den 17 Radio- und 7 TV-Programmen der SRG und den 34 privaten regionalen Radio- und TV-Stationen würde die finanzielle Grundlage entzogen, Sendeschluss wäre das Resultat. Wenn wir die Informationsverbreitung und den Journalismus den Milliardären und Shareholder-Interessen überlassen, droht der Schweiz eine zutiefst antidemokratische und antifeministische Medienlandschaft. Die Mitglieder der SGB-Frauenkommission unterstützen das SSM und syndicom bei ihrem Kampf für einen starken Service public, eine lebendige Medienvielfalt und faire Arbeitsbedingungen in den Medien – gerade auch für Frauen.

Warum die SRG auch aus gleichstellungspolitischer Hinsicht wichtig ist

Gleichstellung ist bei der SRG bereits in der GAV Präambel explizit festgehalten. Mit den frauenfreundlichen Arbeitsbedingungen setzt dieser GAV für die gesamte Medienbranche vorbildliche Massstäbe: Die Lohnschere bei der SRG ist sowohl zwischen Minimal- und Maximallohn (mit einem Verhältnis von 1 zu 10) als auch zwischen den Geschlechtern so gering wie fast nirgends sonst. Seit 2013 untersucht die SRG anhand des Lohngleichheitsinstruments des Bundes (Logib) jährlich die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern. Die Resultate zeigen: In der SRG liegt die nicht erklärbare Lohndifferenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen zurzeit bei 3,5 Prozent und ist damit deutlich unter der vom Bund festgelegten Toleranzschwelle von 5 Prozent.

Mit einem Frauenanteil von 43 Prozent (45% beim GAV Personal, 28% beim Kader) ist der Frauenanteil bei der SRG deutlich höher als in anderen Medienbetrieben (Print 35,1% gemäss Studie «Journalisten in der Schweiz» von Guido Keel, 2008). Auch bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen spielt die SRG eine positive Rolle: Sie will mit motivierenden Massnahmen und guten Rahmenbedingungen den Frauenanteil im Kader bis 2020 auf 30 Prozent zu erhöhen. Diese Unternehmenspolitik zeigt, dass Gleichstellung nachhaltig machbar, kontrollierbar und umsetzbar ist.

Die SRG hat damit eine wegweisende, gleichstellungspolitische Vorbildfunktion für Gesellschaft und Medienindustrie.

Bei einer Annahme der «No Billag»- Initiative müsste das Schweizer Radio- und Fernsehen jedoch auf den 1.1.2019 schliessen. Damit würden in der audiovisuellen Industrie, direkt und indirekt, 13'500 Stellen vernichtet.

Gerade angesichts des laufenden Umbruchs und der Monopolisierungstendenzen in den privaten Print- und Onlinemedien braucht es einen kommerziell und politisch unabhängigen Service public der SRG, um die Meinungsvielfalt und gesellschaftliche Diversität zu pflegen.

Ein Sendeschluss bei der SRG und den betroffenen 34 privaten Radio- und Fernsehstationen ist einzig für jene neoliberalen Lobbies von Nutzen, welche die Medien- und Informationsversorgung der Bevölkerung zum Instrument privater Interessen machen wollen. Die Medienlandschaft der USA oder Italiens zeigt: Wo Medienbesitz zum Hobby von Oligarchen wird, wird die Kontrolle und Beeinflussung von Informationen und Journalismus zum Machtmittel. Die «No Billag»- Initiative ist damit nicht bloss eine Bedrohung für die Meinungsfreiheit und -vielfalt. Sie ist ein radikaler Angriff auf unsere kollektiven und sozialen Errungenschaften und Werte.

Der SGB-Frauenkongress spricht sich dezidiert gegen die gesellschaftszersetzende und demokratiegefährdende «No Billag»-Initiative aus.

Wir wollen die Darstellung der Wirklichkeit und die Entscheidung, wie und worüber öffentlich geredet wird, nicht den erzkonservativen Stammtischstrategen eines Blocherimperiums überlassen.

Der SGB-Frauenkongress unterstützt die Kolleginnen bei der SRG und bei den betroffenen privaten Radio- und TV-Sender und stellt sich hinter die Gewerkschaften SSM und Syndicom im Kampf gegen «No Billag».

6 Die AHV muss ausgebaut werden, ohne das Frauenrentenalter zu erhöhen!

Das Gesetz über die Altersvorsorge 2020 wurde in der Abstimmung vom 24. September 2017 mit knapp 53 Prozent abgelehnt. Die ersten Nachwahlbefragungen zeigen: Die Frauen haben die Gesetzesvorlage mehrheitlich verworfen, was im Klartext heisst, Frauen sagten Nein zur Erhöhung des Frauenrentenalters. Das kommt nicht von ungefähr. Einerseits haben Frauen in unserer Gesellschaft nach wie vor Lohn- und Rentenlücken in Kauf zu nehmen, die darauf zurück zu führen sind, dass sie zu einem grossen Teil unentgeltliche Sorgearbeit für ihre Familie und die ganze Gesellschaft erbringen. Zudem besteht zwischen Frauen und Männern immer noch eine Lohndifferenz von rund 20 Prozent, obschon wir seit 1981 einen Verfassungsauftrag und seit 1995 ein Gleichstellungsgesetz haben.

Mit der Erhöhung des Frauenrentenalters von 64 auf 65 Jahre wären nicht zuletzt 1,3 Milliarden Franken in die AHV-Kasse geflossen. Offenbar fand es eine Mehrheit der Schweizer Parlamentarier und Parlamentarierinnen zumutbar, dass die Frauen ein Jahr länger arbeiten, obschon sich Gewerkschaften, das linksgrüne Parteienspektrum, grosse Frauendachverbände wie kleinere Frauengruppen in der Vernehmlassung gegen eine Erhöhung des Frauenrentenalters ausgesprochen haben. All diese Stimmen wurden mehr oder weniger ignoriert. Es ist ganz offensichtlich, was politisch zählt, ist, was an Frauen gespart werden kann und nicht ihre Leistungen, die sie schon längst gratis und franko oder schlecht bezahlt erbringen und zwar für die ganze Gesellschaft.

AHV – die solidarische und bessere Altersvorsorge

Unsere AHV ist die einzige Altersvorsorge, die Erziehungs- und Betreuungsarbeit der Frauen bei der Rentenberechnung mitberücksichtigt – dies seit 1997 (10. AHV-Revision). Zusammen mit weiteren Ausgleichsmechanismen wurden so die AHV-Renten für viele Frauen verbessert. Heute sind sie im Schnitt gleich hoch wie diejenigen der Männer.

Dagegen sind die meisten Frauen mit den Leistungen der Pensionskassen (zweite Säule) benachteiligt: Unterbrüche in der Erwerbsarbeit auf Grund von Erziehungs- und Betreuungsarbeit, Teilzeitarbeit und Lohndiskriminierung führen zu schlechten Pensionskassenrenten. Dieses System strafft die Frauen, deren Lebensentwürfe sich von denjenigen der Männer unterscheiden. So sind die mittleren Pensionskassenleistungen für Frauen nur halb so hoch wie diejenigen der Männer. Die beste Antwort auf diese Diskriminierung bei der Rente ist der Ausbau und die Stärkung der AHV – so, dass eine AHV-Rente ein würdiges Leben im Alter garantiert.

In den vergangenen Jahrzehnten zeigte sich, die AHV ist solide und stabil. Dank dem klugen Finanzierungsmodell der Umlage bewältigt die AHV das sogenannte demografische Problem der zunehmenden gesellschaftlichen Alterung sehr gut und sie ist in der Lage den Lebensentwürfen von Frauen nachzukommen: Obwohl die Lohnprozente für die Prämienzahlungen seit 1975 nie angehoben wurden (allerdings wird seit 1999 zusätzlich mit einem Mehrwertsteuerprozent zur Finanzierung beigetragen) zahlt die AHV heute doppelt so viele Renten wie vor vierzig Jahren. Zudem wurden die Renten regelmässig an die Teuerung und die Lohnentwicklung angepasst. Die AHV ausbauen heisst auch, eine gesunde finanzielle Basis für die Zukunft zu schaffen, die von allen getragen wird.

7 Genug ist genug: Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist leider keine Seltenheit. Laut einer aktuellen Studie der Universität Lausanne, wurden in der Deutschschweiz beinahe jede dritte Frau (31%) und jeder zehnte Mann (11%) mindestens einmal in ihrem bisherigen Erwerbsleben sexuell belästigt. Unter #metoo haben in den vergangenen Monaten zahlreiche Frauen ihre Erlebnisse öffentlich gemacht. Damit wurde auf schockierende Art und Weise sichtbar was eigentlich schon längst bekannt ist: Ein grosser Teil aller Frauen ist im Laufe ihres (Erwerbs-) Lebens bereits sexuell belästigt worden und jede Frau hat eine Freundin, Schwester, Mutter, Tochter die sexuelle Belästigung erlebt hat. Solche Erlebnisse haben für die Betroffenen oftmals schwerwiegende gesundheitliche Folgen wie beispielsweise den Verlust der Freude an der Arbeit, Schuld- und Schamgefühle, Schlafstörungen oder auch Depressionen. Wir können das nicht länger hinnehmen und müssen uns als Gewerkschaftsfrauen dafür einsetzen, dass sexuelle Belästigung (und alle anderen Formen von Belästigung) am Arbeitsplatz vehement bekämpft wird und die ArbeitgeberInnen in die Pflicht genommen werden.

Die ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, die Gesundheit aller Mitarbeitenden zu schützen. Dazu gehört auch die Verpflichtung, ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu garantieren. Es müssen wirksame Massnahmen zur Prävention getroffen werden und in den Betrieben muss dafür gesorgt werden, dass alle Mitarbeitenden wissen, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird. Einerseits muss das Führungspersonal diese Kultur aktiv vorleben und, andererseits, müssen die Mitarbeitenden regelmässig zu diesem Thema informiert und geschult werden. Ausserdem braucht es in den Betrieben vertrauenswürdige und entsprechend geschulte Ansprechpersonen. Damit sexuelle Belästigung rasch erkannt und gestoppt werden kann, müssen die Betroffenen von Anfang an wissen, wohin sie sich wenden können, dass die Ansprechpersonen kompetent und vertrauenswürdig sind und dass Belästigung im Betrieb nicht toleriert wird. Wir als Gewerkschaftsfrauen müssen uns dafür einsetzen, dass sexuelle Belästigung (und alle anderen Formen von Belästigung oder Mobbing) am Arbeitsplatz nicht toleriert werden.

Deshalb fordern wir, dass

- die ArbeitgeberInnen verpflichtet werden, wirksame und geeignete Massnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen;
- jeder Betrieb ein Reglement erstellt in dem folgendes festgehalten wird: sexuelle Belästigung wird nicht toleriert, für den Fall von sexueller Belästigung ist ein klares Verfahren definiert und vor allem das Führungspersonal wird dabei besonders in die Pflicht genommen;
- die Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung im Leitbild der Betriebe verankert wird;
- die ArbeitgeberInnen ihre Mitarbeitenden, insbesondere auch das Führungspersonal, in Zusammenarbeit mit entsprechend ausgebildeten Fachpersonen regelmässig zum Umgang mit sexueller Belästigung informieren und schulen;
- die ArbeitgeberInnen innerhalb des Betriebes entsprechend geschulte Ansprechpersonen zur Verfügung stellen beziehungsweise die Mitarbeitenden über externe Ansprechpersonen und Fachstellen informieren.

Wir haben ein Recht auf sichere, gesunde und belästigungsfreie Arbeitsplätze!

8 Für gerechte und würdige Renten: Unsere Zeit ist mehr wert!

Immer mehr arbeiten ist kein zukunftsfähiges Projekt für unsere Gesellschaft. Weder für die Frauen, noch für die Männer. Zeit zum Leben ist ein Recht für alle, nicht nur für die Reichen. Und die Rentenzeit ist nicht eine Zeit der Untätigkeit. Im Gegenteil, die Frauen zwischen 65 und 74 Jahren sind Weltmeisterinnen in fast jeder Kategorie der informellen, unbezahlten Arbeit. Sie leisten gratis immens viel, insbesondere bei der Kinderbetreuung und bei der Betreuung von Angehörigen. Diese Arbeit ist unverzichtbar für die Gesellschaft und muss anerkannt werden.

Ausserdem ist für viele Frauen das Mass voll: Die Gleichstellung wird ihnen durch die Verfassung garantiert, aber sie wird in der Realität nicht umgesetzt, weder im Arbeitsleben noch im Privatleben oder im öffentlichen Bereich. Der grosse Unterschied bei der Rentenhöhe von Frauen und Männern reflektiert diese Ungleichheit der beruflichen und sonstigen Lebensläufe, insbesondere bei der 2. Säule. Sie geht von einem Vollzeitpensum aus und entspricht in keiner Weise den Anstellungsverhältnissen von Frauen, welche von Teilzeitarbeit und Unterbrechungen charakterisiert sind.

Zudem hat die Rentenreform, die vom Parlament ausgearbeitet wurde, die gesellschaftliche Realität völlig ausser Acht gelassen, sowohl im Hinblick auf gleichgeschlechtliche Paare, mit oder ohne eingetragene Partnerschaft oder Elternschaft, als auch im Hinblick auf die Veränderung der Lebensweisen: Eine Person kann im Laufe ihres Lebens mit jemandem zusammenleben, heiraten, sich scheiden lassen, dann eine neue Beziehung mit oder ohne Trauschein eingehen. Eine moderne und dynamische Altersvorsorge muss sich an die Gesellschaft anpassen und nicht an überholten Lebensformen orientieren.

Auf der Grundlage dieser Überlegungen hält der SGB-Frauenkongress fest:

- Der SGB-Frauenkongress stellt sich gegen jeden Versuch, das Rentenalter von Frauen und Männern zu erhöhen, und engagiert sich im Gegenteil dafür, den historischen Kampf der Gewerkschaften für eine Verkürzung der Arbeitszeit weiterzuführen, sei es auf Ebene der Wochenarbeitszeit, der Urlaube oder der Lebensarbeitszeit.
- Der Frauenkongress fordert den SGB auf, alle geeigneten Massnahmen zur Stärkung der AHV-Renten zu ergreifen, insbesondere durch eine Anpassung der Beiträge, die seit 1975 blockiert sind, und durch die Förderung eines neuen Mischindex, der den Anstieg der Krankenkassenprämien berücksichtigt, und zwar rückwirkend seit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG).
- Der Frauenkongress beauftragt die Frauenkommission einen Massnahmenkatalog auszuarbeiten, um die Gleichheit und Solidarität in der Altersvorsorge zu verstärken, insbesondere durch die Einführung eines Rentensystems, welches die verschiedenen Lebensformen und die unterschiedlichen Familienformen berücksichtigt, das Prinzip der Gutschriften und des Splittings verstärkt und die Arbeitsbelastungen berücksichtigt durch die Einführung eines Rechts auf vorzeitigen Altersrücktritt ohne Rentenkürzung.

9 Betreuung in Privathaushalten gehört unter das Arbeitsgesetz!

Der Bund hat entschieden, die sogenannte 24-Std.-Betreuung in Privathaushalten durch die Kantone regulieren zu lassen. Letztere haben deshalb bis Mitte 2018 Zeit, ihre Normalarbeitsverträge (NAV) Hauswirtschaft zu revidieren. Dabei geht es insbesondere um konkrete Vorgaben zur Abgeltung der Präsenzzeit am Abend und in der Nacht.

Der SGB-Frauenkongress fordert, BetreuerInnen, die in Privathaushalten arbeiten und wohnen, dem Arbeitsgesetz zu unterstellen. Auch das von der Schweiz ratifizierte internationale Abkommen der Uno über menschenwürdige Arbeit der Haushaltsangestellten fordert gleiche Arbeitsrechte für Hausangestellte. In der Realität arbeiten jedoch heute Tausende von BetreuerInnen unter prekären Bedingungen in Schweizer Privathaushalten. Das muss aufhören. Die 24-Std.-Betreuung zuhause ist Teil der Langzeitpflege. Der SGB-Frauenkongress fordert eine zeitgemässe Alterspolitik und einen gut funktionierenden, modernen Service public für ältere Menschen sowie faire Arbeitsbedingungen für alle in der Langzeitpflege tätigen Personen.

Unsere Forderungen

Die kantonalen NAV Hauswirtschaft sind kein geeignetes Mittel, um die Arbeitnehmerinnen in diesem Bereich ausreichend zu schützen. Sie sind nicht verbindlich (Abweichungen sind mittels Arbeitsvertrag möglich).

Dementsprechend fordern wir, dass die Arbeitnehmerinnen dem Arbeitsgesetz ausnahmslos unterstellt werden.

Dies bedeutet konkret:

- Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit;
- Es gelten vertraglich geregelte und einzuhaltende, feste Ruhezeiten gemäss Arbeitsgesetz.
- Die Präsenzzeit, während der die Ruf- und Einsatzbereitschaft gilt, muss klar definiert und vertraglich festgehalten werden. Auch die Abgeltung der Ruf- und Einsatzbereitschaft ist vertraglich festzuhalten. Muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während der Ruf- und Einsatzbereitschaft im Privathaushalt anwesend und jederzeit abrufbar sein, so gilt diese Präsenzzeit als Arbeitszeit.
- Nachtarbeit ist gemäss Arbeitsgesetz zu entgelten. Wer regelmässig Nachtarbeit leistet, hat Anspruch auf regelmässige ärztliche Untersuchungen, für die der/die ArbeitgeberIn aufzukommen hat.
- Es braucht wirksame und regelmässige Kontrollen in der 24-Std.-Betreuung zuhause. Bisher gemachte Erfahrungen zeigen eine grosse Missbrauchsgefahr und fehlende Kenntnisse beim Erstellen gültiger Arbeitsverträge.
- Es braucht dringend Information und Aufklärung für Betroffene und Angehörige. Jeder Haushalt muss erreicht werden.

10 Sexismus und Belästigungen stoppen!

In den letzten Wochen haben mehrere Skandale von den Vereinigten Staaten bis in die Schweiz für Schlagzeilen gesorgt und mit der Bewegung #metoo einen neuen Schwung in das Engagement von Frauen gegen jede Form des Sexismus und der sexuellen Belästigung gebracht. Wir Gewerkschaftsfrauen solidarisieren uns mit den Frauen, welche Formen der sexuellen Belästigung erlitten und öffentlich gemacht haben. Wir halten fest, dass es immer noch sehr schwer für Arbeitnehmerinnen ist, sexuelle Belästigung und alltäglichen Sexismus anzuzeigen, wenn sie am Arbeitsplatz stattfinden. Unternehmen, ob private oder öffentliche, sind häufig eine undurchsichtige, wenig demokratische, autoritäre Welt, wo das Gesetz der Angst oder des Schweigens regiert.

Der SGB-Frauenkongress ruft alle Arbeitnehmerinnen auf, das Schweigen zu brechen, indem sie jede Form von Sexismus zurückweisen, da gerade der alltägliche Sexismus Belästigung möglich macht.

Das Gleichstellungsgesetz verbietet sexuelle Belästigung, aber es ist wenig bekannt, wird schlecht angewendet und seine Bestimmungen sind ungenügend. Daher fordert der SGB-Frauenkongress:

- Die zuständigen Bundesbehörden sollen eine grosse Kampagne zur Prävention und Bekämpfung von sexueller Belästigung konzipieren, um allgemein bekannt und deutlich zu machen, dass sexuelle Belästigung gesetzlich verboten ist.
- Das Gleichstellungsgesetz muss revidiert werden: In privaten und öffentlichen Unternehmen braucht es neutrale Vertrauensleute. Das Prinzip der Beweislastleichterung soll ausgeweitet werden, der Schutz der Arbeitnehmerinnen gegen Vergeltungsmassnahmen und Entlassungen muss ausgebaut werden.
- Der Kampf gegen Sexismus und sexuelle Belästigung soll zu den Prioritäten des SGB und insbesondere der feministischen Mobilisierungen gehören, welche bis zum nächsten Frauenkongress organisiert werden.

11 Es braucht eine grosse Mobilisierung für die Gleichstellung!

Am 14. Juni 1981 wurde mit einer Volksabstimmung das Prinzip «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» in die Verfassung geschrieben.

Am 14. Juni 1991 führten die Frauen einen Streiktag durch und forderten Lohngleichheit und die Umverteilung der Arbeit. Die unerwartet starke Mobilisierung – beinahe eine halbe Millionen Frauen waren im ganzen Land auf der Strasse – führte 1995 zur Annahme des Gleichstellungsgesetzes.

Trotzdem liegt die Verantwortung dafür, die Lohndiskriminierung geltend zu machen, ganz auf den Schultern der Lohnempfängerinnen, während die ArbeitgeberInnen keine Verpflichtung haben, die Lohngleichheit umzusetzen.

Nach 36 Jahren Geplänkel hat sich die Situation kaum geändert, der durchschnittliche Lohn der Frauen liegt 18 % unter dem der Männer, und die Frauen erhalten durchschnittlich 37% weniger Rente als die Männer (AHV und Pensionskasse zusammen). Es ist an der Zeit, dass die Gewerkschaften wieder in den Kampf für die Respektierung des Gesetzes ziehen.

Der 13. SGB-Frauenkongress beschliesst:

Zur tatsächlichen Umsetzung von Gesetz und Verfassung durch die ArbeitgeberInnen in der ganzen Schweiz stellt der SGB Mittel und personelle Ressourcen zur Verfügung, um von 2018 an eine Informationskampagne zu organisieren und eine massive Mobilisierung vorzubereiten mit Demonstrationen bis hin zu einem neuen Frauenstreik am 14. Juni 2019, mit Unterstützung der Arbeitnehmer. Dieser Kampf bezieht sich auf alle Formen der bezahlten und unbezahlten Arbeit, auf die Arbeitsteilung und auf den Sexismus an den Arbeitsplätzen und in der Gesellschaft. Er wird ergänzt und unterstützt durch Interventionen im Parlament von Seiten der Bündnispartner des SGB oder durch andere Aktionen.

12 Digitalisierung und Frauenarbeit (Atelier 2)

Die Folgen der Digitalisierung sind aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, um für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen gezielte Massnahmen zu ergreifen. Für die grösste Bevölkerungsgruppe – die Frauen – stellen wir folgende Forderungen:

- 1 Alle Plattformen müssen Steuern zahlen für bezogene Dienstleistungen (e.g. Google, FB, Amazon). Im Sinne einer Click-Steuer, bzw. Datentransfersteuer.
- 2 Die Digitalisierung soll dem geltenden Recht folgen. D. h. die Arbeitgebenden müssen sich an das geltende Recht halten – Arbeitsrecht muss konsequent durchgesetzt werden; ansonsten müssen Gewerkschaften klagen.
- 3 Aus- und Weiterbildung spezifisch für Frauen: Unternehmen/Arbeitgebende sind in der Pflicht, Weiterbildungen und Umschulungen ihrer Mitarbeitenden zu fördern und unterstützen, auch finanziell. Die Weiterbildung/Umschulung soll vollumfänglich vom ArbeitgeberInnen bezahlt und auf Arbeitszeit absolviert werden können, ohne Rückzahlungspflicht.
- 4 Die Rahmenbedingungen müssen gewährleisten, dass Frauen im gleichen Masse an Weiterbildungen teilnehmen können wie Männer.
- 5 Die Gewerkschaften verfolgen mit Nachdruck die Gleichstellungsanliegen auch in der digitalen Wirtschaft.
- 6 Teilzeitarbeit und Job-Sharing für Frauen und Männer, auch in höheren Positionen.
- 7 Ausreichende und finanzierbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten und gute vertragliche Regelungen zur Pflege von Angehörigen.
- 8 Lohntransparenz zur Umsetzung von Lohngleichheit. Lohnkontrollen mit Sanktionsmöglichkeiten und Nulltoleranz.
- 9 In gewissen Bereichen macht es Sinn, Roboter einzusetzen. Aber nicht auf Kosten der ArbeitnehmerInnen. Entlastung nicht Entlassung. Stoppen der Enthumanisierung; Entlastung, nicht Entwertung, menschliche Kompetenzen aufwerten.
- 10 Nichterreichbarkeit und Ruhezeit als Grundrecht.
- 11 Erwägen einer Roboter-Steuer.
- 12 Eine gute soziale Absicherung und Altersvorsorge für alle.
- 13 Für Homeoffice ganz klare Regelungen festlegen.
- 14 Eine bessere / gute Regulierung von Subunternehmen-Konstrukten (wo häufig MigrantInnen arbeiten).
- 15 Verlängerung der Kündigungsfristen, resp. Kündigungsschutz bei Arbeitsverträgen von älteren Mitarbeitenden und Frauen.
- 16 Der Datenschutz muss in allen Digitalisierungsverläufen gewährleistet sein.
- 17 Der Staat ist hier ebenfalls in Verpflichtung zu nehmen und muss mit geeigneten Massnahmen einwirken.

13 Mehr Solidarität und Gleichheit in den Sozialversicherungen

Der Kampf der Frauen hat eine Verbesserung der Gleichstellung in den Sozialversicherungen ermöglicht. Jedoch bestehen nach wie vor diskriminierende Regelungen, eine echte Gleichstellung ist noch nicht gegeben. Die aktuellen Gegebenheiten benachteiligen die Frauen nach wie vor. Vor allem Frauen arbeiten Teilzeit, haben befristete Verträge, arbeiten auf Abruf oder unter anderen atypischen Bedingungen. Die bezahlte Arbeit gibt Versicherungsschutz, Hausarbeit zählt dagegen nur marginal. Heutzutage werden die Sozialversicherungen immer wieder angegriffen, dies gefährdet vor allem die Frauen: Verschlechterungen der Bedingungen zum Zugang der Arbeitslosenentschädigung, Herabsetzung der minimalen Sozialhilfe, Erhöhung der Kontrolle der SozialhilfebezüglerInnen, Erhöhung des Frauenrentenalters, partielle Aufhebung der Witwenrente usw.

Dies ist der Grund, weshalb sich der Frauenkongress SGB für ein System der sozialen Sicherheit engagiert, welches die Bedürfnisse und Rechte der Menschen ins Zentrum stellt. Es geht darum, dem Begriff der leeren Kassen, solidarische Vorstellungen und ein Teilen des Reichtums gegenüber zu stellen. Der Unterstellung des Missbrauchs muss man eine Diskussion über die Verantwortung des patriarchalen und kapitalistischen Systems entgegenhalten.

Der aktuellen Neigung zur Autonomie der «basic care» muss eine ethische Diskussion über die kollektive Verantwortung entgegen gehalten werden.

Im Detail verlangen wir vom SGB, folgende Massnahmen zu prüfen:

- 1 Eine Stärkung der AHV, eine Verbesserung und gerechtere Verteilung der Renten und eine gleichberechtigte Herabsenkung des Rentenalters. Aufhebung der minimalen und maximalen Renten zugunsten einer höheren einheitlichen AHV Rente.
- 2 Eine echte soziale Krankenversicherung, einkommensabhängig.
- 3 Der SGB soll sich für die Einführung einer einheitlichen Einkommensausfallversicherung bei Krankheit einsetzen.
- 4 Die Einführung einer minimalen Arbeitslosenversicherung für alle, insbesondere auch die Frauen, welche Kinder oder Angehörige betreuen. Die Unterstützung im Falle der Arbeitslosigkeit muss für alle auf mindestens 2 Jahre verlängert werden.
- 5 Die Einführung eines minimalen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubes nach dem Genfer Model, mit Aufhebung der Beitragspflicht. Die Dauer muss auf mindestens 6 Monate verlängert werden.
- 6 Die Einführung einer Elternzeit von mindestens einem Jahr, welche auf beide Elternteile verteilt werden muss.

Angenommene Anträge

Antrag 0 Genug mit Diskriminierung und Sexismus: mobilisieren wir!

Angesichts der Ungleichheiten, welche sich trotz Verfassungsartikel und gesetzlichen Bestimmungen hartnäckig halten, ist unsere Geduld zu Ende! Konkrete Schritte sind gefordert, wir müssen mobilisieren! Darum fordert der SGB Frauenkongress den SGB auf, am 22. September 2018 eine grosse Demonstration durchzuführen. Darüber hinaus wird der SGB aufgefordert, einen Aktionsplan 2019 – 2021 (SGB Frauenkongress) auszuarbeiten und dabei einen möglichen Frauenstreik in Betracht zu ziehen.

Antrag 1 Delegierte in der SGB-Frauenkommission

Von den Delegierten der Verbände in der SGB-Frauenkommission sind mindestens die Hälfte Basismitglieder.

Die SGB-Frauenkommission klärt ab, ob es möglich ist (allenfalls durch Anpassung der entsprechenden Reglemente) Ersatzdelegierte in die SGB Frauenkommission zu entsenden. Dies, damit die Basismitglieder sich abwechseln können und Belastung für die einzelnen Delegierten weniger hoch ist.

Begründung

Wir müssen sicherstellen, dass die Basisfrauen gut in der Frauenkommission vertreten sind. Gemäss Reglement der SGB-Frauenkommission gilt folgendes: «4.4.2 Der Vertretungsanspruch gewählter Delegierter mit Stimmrecht: [...] Verbände mit mehreren Delegierten sollen vorzugsweise, aber zu mindestens der Hälfte, Basismitglieder nominieren. Verbände, die Anrecht auf mehrere Delegierte haben, sollen darauf achten, dass ihre Delegation angemessen den regionalen und branchenmässigen Anteilen ihrer weiblichen Mitglieder entspricht [...]»

Mit der Einsetzung von Ersatzdelegierten soll die Vertretung der Basismitglieder gesichert werden, falls sie aus beruflichen oder familiären Gründen verhindert sind.

Antrag 2 Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft

Die Gewerkschaften unter dem Dach des SGB setzen sich mit den neuen Tendenzen in den Bereichen wirtschaftliche und gesellschaftliche Einwicklung auseinander und lassen diese in eine gemeinsame Zukunftsvision und -strategie einfließen. Im Fokus steht dabei die (Um-)verteilung von (bezahlter und unbezahlter) Arbeit und Einkommen.

Dazu werden die notwendigen Arbeitsgruppen gegründet und Veranstaltungen durchgeführt. Das Resultat soll so demokratisch als möglich erarbeitet und schliesslich publiziert und vorangetrieben werden.

Begründung

Durch die Digitalisierung (Stichwort «Industrie 4.0») wird die wirtschaftliche Produktivität, ähnlich wie bei vorhergehenden Industrialisierungsschüben, weiter gesteigert. Das bedeutet, dass immer weniger Menschen immer mehr Dienstleistungen und Waren produzieren.

Im Bereich der gesellschaftlichen Entwicklung hält die einseitige Verteilung der Sorgearbeit erschreckend an: Sowohl bezahlt als auch unbezahlt bleibt die Haus-, Familien-, oder Carearbeit

«Fraufenaufgabe». Frauen leisten in der Schweiz am meisten Arbeitsstunden und sind dennoch von Lohndiskriminierung betroffen, was sich auch auf ihre Rente niederschlägt.

Wir Frauen fordern, dass sich die Gewerkschaften an die Entwicklung und Implementierung einer innovativen Gesellschaftsvision machen: Arbeit ist nicht lediglich Lohnarbeit, alle Arbeit soll auf alle Hände verteilt werden, ebenso das entsprechende Einkommen, denn wir alle leisten einen Beitrag zu unserer Gesellschaft.

Antrag 4 Entschädigung (Fonds) im Fall eines Kindes mit einer langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigung

Wenn ein Kind eine langfristige gesundheitliche Beeinträchtigung hat, gibt es keine langfristige existenzsichernde Garantie für die Eltern (oft betrifft es die Mutter), um sich um das Kind kümmern zu können und keinen Lohnausfall hinnehmen zu müssen. Der einzige Schutz ist der Art. 324a des OR (minimaler Lohnausfall bei Krankheit, Berner Skala), welcher aber nicht genügend Schutz bietet.

Die Unia-Frauenkommission fordert den SGB auf, darauf hinzuwirken, dass diese soziale Lücke auf Bundesebene geschlossen wird.

Falls parlamentarische Interventionen oder Medienkampagnen nicht ausreichen, soll die Lancierung einer Initiative geprüft werden.

Begründung

Einzig der Kanton Waadt hat die Lücke geschlossen. Im Wallis wird nach der Annahme der Motion von Francine Zufferey «Fonds für Arbeitnehmende mit einem Kind, das unter einer Langzeiterkrankung leidet» (M2.0152) eine ausserparlamentarische Kommission eingerichtet. Nur eine Lösung auf Bundesebene kann diese Lücke im Gesetz für alle schliessen.

Antrag 11 Pflege und Betreuungsarbeit als Schwerpunktthema des SGB

Der SGB rückt die Pflege- und Betreuungsarbeit ins Zentrum und macht daraus einen Schwerpunkt seiner Politik. Dazu werden sämtliche SGB Gewerkschaften, die in diesem Bereich engagiert sind, aktiv miteinbezogen.

Er setzt sich für eine ausreichende Finanzierung und Anerkennung der bezahlten und unbezahlten Pflege und Betreuung im Alter sowie der Kinderbetreuung als öffentliche Aufgabe, öffentliche Investitionen in den Langzeitpflegebereich sowie für eine politische Neuausgestaltung der bestehenden Finanzierungsmodelle ein. Er engagiert sich für den Schutz der Arbeitsbedingungen und gegen jede Form des Lohndumpings, über die vagen Formulierungen der SBK-Initiative hinaus. Namentlich die Bedingungen in der Langzeitpflege müssen am öffentlich-rechtlichen Gesundheitswesen orientiert sein und dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich deutlich zu verbessern. Gegen die Entscheidung des Bundesrats setzt sich der SGB für eine nationale Regelung der sogenannten 24-h-Betreuung im Privathaushalt ein.

Der SGB erarbeitet unter Einbezug obengenannter Gewerkschaften ein Strategiepapier mit Leitlinien für die Gewerkschaftsarbeit der kommenden Jahre, welches die bezahlte und die unbezahlte Arbeit im Auge hat und die Abschiebung der Angehörigenpflege in den unbezahlten Familienbereich bekämpft. U.a. sollen die folgenden Themen behandelt werden: Schutz und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Langzeitpflege (inkl. Betreuung zuhause, nationale Regelung), öffentliche Investitionen und Finanzierung der Langzeitpflege, Verbesserung der Arbeitsbe-

dingungen für Personen mit Betreuungsaufgaben (Pflegeurlaub etc.), Absicherung der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit in den Sozialversicherungen, dies unabhängig von Zivilstand und Lebensweise.

Antrag 12 Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt bekämpfen

Lohnungleichheit und schlechtere Altersabsicherung von Frauen sind nicht nur das Ergebnis von direkter Diskriminierung, sondern haben viele weitere Gründe. Der SGB setzt sich für die Beseitigung dieser Gründe ein:

- Er engagiert sich für den Ausbau einer guten, bezahlbaren Kinderbetreuung mit guten Arbeitsbedingungen des Personals.
- Er setzt sich für den Ausbau der Schutzbestimmungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.
- Er entwickelt Massnahmen, welche den Erwerbsausfall durch Betreuungsaufgaben in den Sozialversicherungen kompensieren, dies unabhängig von Zivilstand und Lebensweise.

Antrag 52 SGB-Kampagne gegen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Frauenkommission des Gewerkschaftsbundes des Kantons Zürich stellt den Antrag, dass der SGB eine Kampagne gegen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchführt. Im Fokus sollen dabei nicht nur Arbeitsplätze ausserhalb, sondern auch innerhalb der Gewerkschaften sein. Das Ziel der Kampagne ist, dass über diese Themen gesprochen wird, dass sich betroffene Personen Informationen und Unterstützung holen können und dass die Gewerkschaften als kompetente Ansprechpartnerinnen wahrgenommen werden.

Begründung

Wir müssen immer wieder feststellen, dass die Themen Sexismus und sexuelle Belästigung zwar aktualitätsbezogen grosse Wellen werfen, sich letztendlich aber wenig ändert. Wir sind der Meinung, dass die SGB-Frauenkonferenz, die SGB-Frauenkommission und der ganze SGB diesen Themen hohe Priorität einräumen müssen, damit Verhaltensänderungen bewirkt und nachhaltige Erfolge erzielt werden können. Weiter müssen wir feststellen, dass auch in Gewerkschaften Sexismus und sexuelle Belästigung stattfindet. Wir erwarten vom SGB daher auch ein klares Bekenntnis und ein grosses Engagement gegen Sexismus und sexuelle Belästigung innerhalb der Gewerkschaften. Es geht hier um den Schutz der Mitglieder und der Angestellten, es geht aber auch um die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften.

Antrag 53 Einbezug der SGB-Frauenkommission sicherstellen

Die Frauenkommission des Gewerkschaftsbundes des Kantons Zürich stellt den Antrag, dass der SGB mit geeigneten Massnahmen sicherstellt, dass die SGB-Frauenkommission in allen frauen- und gleichstellungspolitischen Belangen rechtzeitig und ernsthaft in die Diskussionen und Entscheidungsfindungen einbezogen wird.

Begründung

Die Erfahrung mit der Rentenreform 2020 war für viele Gewerkschaftsfrauen mehr als ernüchternd. Auch für die GBKZ-Frauenkommission. Wir haben beim SGB immer wieder nachgefragt, wann die Frage des Frauenrentenalters diskutiert wird – und wurden auf später vertröstet. Eine Diskussion fand aber nie statt, sondern wir wurden nur mit einem Ergebnis konfrontiert und aufgefordert, dieses zu akzeptieren. Ein solches Vorgehen zeugt von Ignoranz und Respektlosigkeit den vielen Gewerkschaftsfrauen gegenüber, die immer wieder sagten, dass eine Erhöhung des Frauenrentenalters in Anbetracht der ungleichen Verteilung der unbezahlten Arbeit und der anhaltenden Lohndiskriminierung inakzeptabel ist. Wir erwarten, dass die am stärksten betroffenen Gruppen bei Diskussionen und Entscheidungsfindungen künftig im SGB ernsthaft und rechtzeitig einbezogen werden.

Antrag zur Prüfung entgegengenommen

Antrag 51 Erstellen Positionspapier für Grenzgängerinnen

Die SGB-Frauenkommission erarbeitet zusammen mit der Migrationskommission ein Positionspapier über die Stellung und die Bedürfnisse von Grenzgängerinnen, erarbeitet daraus entsprechende Forderungen zuhanden SGB-Kongress und die entsprechenden eidgenössischen Behörden.

Begründung

Grenzgängerinnen haben eine schwierige berufliche Situation. Einerseits sind sie auf ein Lohneinkommen angewiesen, andererseits werden sie als LohndumperInnen angefeindet. Gerade in den Grenzregionen stehen sie deshalb direkt und indirekt im öffentlichen Schaufenster. Ihre Situation muss geklärt und verbessert werden. Aus- und Weiterbildung sowie Berufserfahrungen müssen beim Lohn entsprechend angerechnet werden. Weitere für GrenzgängerInnen wichtige Themen sind aufzunehmen.

Medienmitteilungen Kongress

19. Januar 2019

SGB-Frauenkongress 2018

Verfassung respektieren: Lohngleichheit. Punkt. Schluss!

Seit 37 Jahren ist in der Schweiz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» für Männer und Frauen Verfassungsgrundsatz. Trotzdem verdienen die Frauen im Schnitt immer noch gut 7 Prozent weniger Lohn als die Männer – ohne dass Berufsanforderungen oder Ausbildung dies erklären könnten. Aufs Jahr hochgerechnet entgehen den Frauen deswegen 7 Mrd. Franken. Obwohl es dafür keine objektiven Gründe gibt. Diese hartnäckige Lohndiskriminierung muss nun endlich effektiv bekämpft werden. Freiwillige Massnahmen der Arbeitgeber brachten in den letzten Jahren keine substantielle Verbesserung.

In einer einstimmig verabschiedeten Resolution fordern die 240 Delegierten des SGB-Frauenkongress das Parlament auf, den Willen des Stimmvolks zu respektieren, und die Lohngleichheit durchzusetzen. Ihre Forderungen untermauerten sie mit einer Spontandemo in der Berner Innenstadt. Gelegenheit zu Fortschritten bei der Lohngleichheit bietet die Revision des Gleichstellungsgesetzes, auf die die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats (WBK) am Freitag eingetreten ist. Die vom Bundesrat gemachten Vorschläge reichen jedoch nicht aus, um die Lohngleichheit durchzusetzen. Um den fortwährenden Verfassungsbruch zu stoppen, fordert der SGB-Frauenkongress folgende Massnahmen:

- Der Bund muss die kompromisslose Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes überprüfen können und kontrollieren, ob Unternehmen ihre Lohnanalysen korrekt durchführen und die Lohngleichheit einhalten.
- Unternehmen, die ihre Löhne nicht korrekt analysieren oder Frauen bei den Löhnen diskriminieren, müssen sanktioniert werden.
- Die Gewerkschaften müssen bei der Umsetzung der Lohngleichheit mitwirken: Auf Bundesebene in einer tripartiten Kommission und auf Unternehmensebene bei den Lohnanalysen.

37 Jahre nach der Verankerung des Lohngleichheits-Grundsatzes in der Verfassung und 22 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes ist es höchste Zeit, Nägel mit Köpfen zu machen. Für die SGB-Frauen gilt klar die Devise: Lohngleichheit. Punkt. Schluss!

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

- Michela Bovolenta, Co-Präsidentin SGB-Frauen, 079 647 72 83
- Corinne Schärer, Co-Präsidentin SGB-Frauen, 079 219 94 20
- Regula Bühlmann, SGB-Zentralsekretärin zuständig für Gleichstellung, 076 200 90 89

20. Januar 2019

SGB-Frauenkongress, 19. und 20. Januar

«Unsere Zeit ist mehr wert!»

Rund 240 delegierte SGB-Frauen haben an ihrem Kongress in Bern kürzere, bessere sowie gerecht bezahlte Arbeit und damit Lohngleichheit gefordert. Letzterem Anliegen haben sie mit einer spontanen Aktion auf dem Berner Theaterplatz zusätzlich Ausdruck gegeben. Die zuständige Kommission des Ständerates hatte zwei Stunden zuvor Eintreten auf die Revision des Gleichstellungsgesetzes beantragt. Die SGB-Frauen verlangen jedoch mutigere Schritte nach vorn, als sie bisher von Bundesrat und Parlament angedacht wurden. «Lohngleichheit. Punkt. Schluss!»: die Verfassung sei jetzt endlich zu respektieren. Die Frauen brachten klar zum Ausdruck, dass sie eine umfassende Mobilisierung anstreben, auch auf der Strasse.

Schwergezwichtig haben die Gewerkschafterinnen des weiteren die Themen Care-Arbeit und Arbeitszeit diskutiert. Sie kritisierten, dass die Arbeitgeber zwar Frauen als Fachkräfte rufen, gleichzeitig aber mit Sparbegehren öffentliche Care-Angebote (z. B. Betreuung und Pflege) gefährden. Die Soziologin Sarah Schilliger zeigte in ihrem Inputreferat auf, wie Frauen die Lücken zu schliessen versuchen. Sie nehmen dafür tiefe Erwerbsspensen in Kauf, die sich spätestens bei der Scheidung oder im Rentenalter rächen.

Gute Care-Arbeit, auf die Kinder, Alte und Kranke ein Anrecht haben, verlangen aber ausreichende zeitliche und finanzielle Ressourcen sowie korrekte Arbeitsbedingungen. Deshalb fordern die SGB-Frauen in einer Resolution, dass bezahlte Care-Arbeit Teil des Service Public sein und als solcher allen zugänglich sein muss, und zwar qualitativ hochwertig und ausreichend öffentlich finanziert. Care-Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten sollen dem Arbeitsgesetz unterstellt und so der Prekarität entzogen werden. Unbezahlte Care-Arbeit ist als Arbeit anzuerkennen und in den Sozialversicherungen angemessen zu berücksichtigen.

Weiter fordern die SGB-Frauen, bezahlte und unbezahlte Arbeit besser auf Frauen und Männer zu verteilen. Dazu braucht es kürzere Arbeitszeiten. Schweden ist diesem Ziel mit Pilotprojekten schon einen Schritt nähergekommen, wie Elinor Odeberg von der schwedischen Gewerkschaft Kommunal in ihrem Referat erläuterte. Langfristig wollen die SGB-Frauen eine Arbeitswoche mit maximal 35 Stunden anstreben. Kurzfristig müsse jedoch zuerst die Entgrenzung der Arbeitszeit (Abschaffung der Arbeitszeiterfassung und Ausweitung Nacht- und Sonntagsarbeit) entschieden bekämpft werden. Ausserdem verlangen die Frauen familienfreundliche und planbare Arbeitszeiten.

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

- Regula Bühlmann, SGB-Zentralsekretärin, 076 200 90 89
- Thomas Zimmermann, Leiter Kommunikation SGB, 079 249 59 74

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

- 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 Halbierete 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*. Décembre 2013
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, avec l'introduction, conclusions et perspectives en français. Janvier 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. 12e 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.
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS*. Avril 2014.
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014*. Avril 2014.
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques*. Juin 2014.
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013*. Sept. 2014
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions*. Novembre 2014.
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, avec résumé en français.
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, avec résumé en français.
- 109 Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015. Existiert nur auf Französisch.
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15*. Mai 2015.
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique*. Août 2015
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014*. Octobre 2015.
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales*. Janvier 2016.
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique*. Janvier 2016.
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016*. Mars 2016.
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires*. Juin 2016.
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse*. Octobre 2016.
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015*. Octobre 2016.
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, avec résumé en français.
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017*. Mars 2017.
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats*. Juin 2017
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016*. Sept. 2017.
- 124 Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017. Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises*. Octobre 2017.
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse*. Février 2018.
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa, April 2018.

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; 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, Monbijoustr. 61, 3007 Bern, 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, Monbijoustr. 61, 3007 Berne; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier: Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.
 Je commande les Dossiers suivants : Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.....

Name, Vorname / Nom, prénom:.....

Strasse / Rue:

Ort / Localité:d.....