

RESOLUTIONEN

verabschiedet am 11. SGB-Frauenkongress vom 20.-21.11.2009

Bern, April 2010

RESOLUTION 1: Schluss mit sexueller Belästigung

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

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

Daher hält der SGB-Frauenkongress fest:

- 1 Das Engagement im Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für die SGB-Verbände nach wie vor sehr wichtig. Einerseits geht es darum, nach innen die Mitglieder, Männer und Frauen, stetig zu sensibilisieren; andererseits müssen betroffene Personen mit gewerkschaftlicher Beratung und, wenn nötig, Rechtshilfe unterstützt werden.
- 2 Der SGB-Frauenkongress ermutigt den SGB und seine Verbände, alle Projekte politisch und finanziell zu unterstützen, die darauf abzielen, die sexuelle Belästigung zu verhindern und zu bekämpfen, wie beispielsweise das Projekt "Site interactif pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail", welches in der Romandie von SSP/ vpod und dem 2^e observatoire in Partnerschaft mit (zur Zeit) Unia und Comedia mit Unterstützung von Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz lanciert wurde.
- 3 Der SGB-Frauenkongress fordert den SGB dazu auf, auf allen Ebenen bei den Arbeitgebern zu intervenieren und sie aufzufordern, wirksam und effektiv gegen jegliches sexistisches Verhalten, insbesondere sexuelle Belästigung, vorzugehen. Das bedeutet im Minimum:
 - a) ein formelles Engagement des Arbeitgebers, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird;
 - b) ein systematisches Ausbildungsprogramm für Vorgesetzte;
 - c) Informations- und Präventionsmassnahmen;

- d) in Absprache mit den Gewerkschaften die Bestimmung einer Vertrauensperson, welche die Fragen sexueller Belästigung behandelt.
- 4 Der SGB prüft die juristische Machbarkeit der Beweislastleichterung für Opfer von sexueller Belästigung und unternimmt dahingehend konkrete Schritte diese einzuführen.
 - 5 Es wird geprüft, wie das Opfer am Arbeitsplatz besser geschützt werden kann, insbesondere durch Entfernung der Täterschaft vom Arbeitsplatz.

RESOLUTION 2: Die Frauen zahlen die Krise nicht

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

Die Alarmzeichen stehen auf rot

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

Sparprogramme und Sozialabbau verstärken bestehende Ungleichheiten

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

Gleichstellungspolitische Forderungen sind kein Schönwetterprogramm

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

- Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei gleich bleibenden Löhnen anstelle des häppchenweisen Abbaus von Stellen und der Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse. Dies trägt zum Erhalt von Arbeitsplätzen bei und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie mit anderen gesellschaftlich wichtigen Tätigkeiten.
- Die Lohngleichheit muss endlich prioritär behandelt werden. Sie ist auch ein Beitrag zur Stärkung der Kaufkraft der Frauen.
- Die Care-Arbeit - die unbezahlte und bezahlte Pflege-, Betreuungs- und Sorgearbeit - muss volkswirtschaftlich, gesellschafts- und gewerkschaftspolitisch als wesentlicher Teil unseres Wirtschaftens anerkannt und es muss darin investiert werden. Eine „faire Finanzierung der Kinderbetreuung“ etwa ist erst dann garantiert, wenn 1% des Bruttoinlandproduktes (BIP) in Form von öffentlichen Geldmitteln zur Verfügung gestellt werden. Für den Care-Bereich müssen Standards für gute Arbeit und gerechte Löhne entwickelt werden. Auch müssen Anreizprogramme für die Umverteilung von unbezahlter Familien- und Sorgearbeit von Frauen auf Männer geschaffen werden.

RESOLUTION 3: Aufruf zur Frauendemo vom 13. März 2010 in Bern

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

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

Die Frauen zahlen die Krise nicht!

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

Gleichstellung ist kein Schönwetterprogramm!

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

Aufwärts mit den Löhnen!

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

Nein zur Erhöhung des AHV-Alters!

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

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

RESOLUTION 4: Fairness im Detailhandel: Ladenschlusszeiten statt Ladenöffnungszeiten

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

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

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

RESOLUTION 5: Keine Arbeit auf Abruf – Stopp mit unsicheren Arbeitsverhältnissen!

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

Bei Arbeit ohne garantierte Durchschnittsarbeitszeit tragen die Beschäftigten einseitig das Betriebsrisiko und stehen in ständiger Bereitschaft. Arbeit soll jedoch existenzsichernd sein, planbar und mit Familienpflichten vereinbar. Gemäss Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes (ArGV 1 Art. 69 Abs. 1) sind die Arbeitszeiten in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt zu geben. Arbeit auf Abruf in ihrer Reinform dürfte deshalb gar nicht vorkommen.

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

RESOLUTION 6: Die Frauen in der Schweiz werden immer noch diskriminiert!

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

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

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

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

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

- Diskriminierung bei Stellenbewerbung auf Grund des Geschlechts;

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

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

RESOLUTION 7: Skandal bei der Lohngleichheit

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

Lohnungleichheit auf 19,3 % gestiegen

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

Die Laissez-faire-Politik ist gescheitert

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

Arbeitgeber müssen jetzt handeln

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

RESOLUTION 8: Diskussion über Arbeitszeit und Sozialversicherungen wieder aufnehmen

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

Arbeitszeitverkürzung ist eine Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit und für genügend Zeit für das Private, das soziale Engagement und die Freizeit. Wenn eine gut ausgehandelte Teilzeit eine individuelle Lösung darstellt, so stellt eine konsequente Arbeitszeitverkürzung (auf 30 bis 35 Stunden) ohne Lohnsenkung und ohne Erhöhung der Arbeitsrhythmen (proportionelle Anstellung) für alle einen sozialen Fortschritt dar.

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

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