

**UNIA**

**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

# Grundlagenpapier zur gewerkschaftlichen Frauen- und Gleichstellungspolitik der Unia





# Einleitung

Gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik umfasst die Behebung der direkten und indirekten Diskriminierungen von Frauen im Erwerbsleben, die Durchsetzung der beruflichen Chancengleichheit sowie die Schaffung von Rahmenbedingungen, die ein partnerschaftliches Lebensmodell und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Sie bedingt den Ausgleich der Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen und eine ausgeglichene Verteilung der Erwerbsarbeit und der reproduktiven Arbeit auf beide Geschlechter. Erfolgreiche gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik setzt engagierte Frauen und starke Frauenstrukturen voraus. Gleichzeitig ist ein «Commitment» der gesamten Organisation und insbesondere auch der leitenden Gremien zu einer starken Gleichstellungspolitik unabdingbar.

Das vorliegende Positionspapier wurde im Vorfeld des ersten ordentlichen Unia-Kongresses 2008 erarbeitet und bildet auch einen Beitrag zur Konkretisierung der Unia-Strategie 2012.<sup>1</sup> Ausgehend von einer Analyse der Erwerbssituation der Frauen (Teil A) identifiziert das Papier acht wichtige Handlungsfelder im Kampf gegen die Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und leitet daraus Forderungen und Massnahmen ab, wie die Unia in der nächsten Kongressperiode gleichstellungspolitische Fortschritte erzielen kann (Teil B):

- Handlungsfeld 1 Lohngleichheit
- Handlungsfeld 2 Chancengleichheit im Beruf
- Handlungsfeld 3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Handlungsfeld 4 Prekäre Arbeitsverhältnisse
- Handlungsfeld 5 Soziale Sicherheit
- Handlungsfeld 6 Migrantinnen
- Handlungsfeld 7 Machtverhältnisse/willkürliche Hierarchien/sexuelle Belästigung
- Handlungsfeld 8 Gewerkschaftliche Organisation der Frauen

Die verschiedenen Bereiche, in denen Frauen im Erwerbsleben benachteiligt sind, und damit auch die entsprechenden Handlungsfelder sind auf vielfältige Weise miteinander verknüpft und voneinander abhängig. Um gleichstellungspolitische Fortschritte zu erzielen, ist deshalb ein koordiniertes Vorgehen nötig, welches hauptsächlich auf drei verschiedenen Ebenen ansetzt:

1. auf der Ebene der GAV- und Vertragspolitik sowie auf der Ebene der einzelnen Branchen und Betriebe;
2. auf der politischen Ebene und der Gesetzesebene – oft in Zusammenarbeit mit dem SGB;
3. auf der Ebene einer wirksamen Gleichstellungspolitik in eigener Sache.<sup>2</sup>

# A. Geschlechteraspekte in Zahlen: die kleinen Unterschiede in der Erwerbssituation von Frauen

## **Die Erwerbsquote der Frauen ist steigend, insbesondere auch jene der Mütter mit Kindern im Betreuungsalter**

- Von den 4,3 Millionen Erwerbstätigen in der Schweiz sind 1,9 Millionen Frauen (44%) (BfS, Erwerbstätigenstatistik 2006).
- Drei Viertel (75%) der Frauen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) in der Schweiz sind erwerbstätig (im Gegensatz dazu sind es bei den Männern 88%). Die Erwerbsquote der Frauen ist steigend (BfS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE 2006).
- Besonders gewachsen ist die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Kindern unter 15 Jahren: 1991 arbeiteten 60% dieser Frauen, 2006 waren es 72%. Das Alter und die Anzahl der Kinder haben jedoch einen Einfluss auf die Erwerbsquote der Frauen, das heisst, je mehr Kinder sie haben und je jünger diese sind, desto weniger sind die Frauen berufstätig oder desto kleinere Pensen üben sie aus (SAKE 2006).

## **Frauen und Männer sind in verschiedenen Berufsgruppen und Branchen tätig**

- Die Tatsache, dass die Berufswahl stark geschlechtsspezifisch geprägt ist, führt dazu, dass es typische «Frauenbranchen» und «Männerbranchen» gibt. 65% der Frauen arbeiten in den Berufsgruppen technische, pflegerische und ähnliche Berufe, Bürokräfte sowie Dienstleistungs- und Verkaufsberufe (SAKE 2006). 85,4% der in der Schweiz erwerbstätigen Frauen und 62,2% der erwerbstätigen Männer üben einen Dienstleistungsberuf aus (Erwerbstätigenstatistik 2006).

## **Frauen arbeiten Teilzeit – aber längst nicht immer freiwillig**

- 58% der Frauen arbeiten Teilzeit (gegenüber 11% der Männer) (SAKE 2006). Die Anzahl teilzeiterwerbstätiger Frauen hat seit 1991 stark zugenommen. Gleichzeitig nahm die Anzahl vollzeitbeschäftigter Frauen ab (SAKE 2006).
- Frauen begründen ihre Teilzeitarbeit mehrheitlich mit dem Zeitbedarf für die Familie. Weitere Gründe für vermehrte Teilzeitarbeit sind: ökonomische Gründe (Zusatzeinkommen für die Familie); der Versuch von Müttern, den Anschluss an das Berufsleben zu behalten; fehlende oder zu teure externe Kinderbetreuungsstätten; Unterbeschäftigung (Teilzeitarbeit mangels Vollzeitstelle). Wenn Männer Teilzeit arbeiten, begründen sie dies mit Weiterbildungszielen und anderen ausserfamilialen Tätigkeiten (z.B. Sporttraining).<sup>3</sup>
- Ein wesentlicher Teil der weiblichen Teilzeitangestellten arbeitet jedoch unfreiwillig Teilzeit oder in kleinen Anstellungspensen und wünscht sich entweder eine Vollzeitstelle oder einen höheren Anstellungsgrad.<sup>4</sup>

## **Frauen übernehmen den Hauptteil der Hausarbeit und der Kinderbetreuung**

- Verteilung der Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit: Männer und Frauen leisten pro Woche durchschnittlich gleich viel Arbeit, nämlich rund 66 Std. Der Unterschied liegt beim «Wer macht was?». Männer leisten weiterhin deutlich mehr Erwerbsarbeit als Frauen. Frauen wiederum erledigen deutlich mehr Hausarbeit als Männer. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass das Ausmass der Haus- und Familienarbeit der Frauen unterschätzt und jenes der Männer überschätzt wird.<sup>5</sup>

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Hausarbeit in Std.	53,9	24,0
Erwerbsarbeit in Std.	12,9	42,5
Total	66,8	66,5

Daten 2002

- Die Wertschöpfung durch Haus- und Familienarbeit beträgt nach Marktkosten gerechnet 243 Mia. Franken. Ein wichtiger «Wirtschaftszweig» also, der nicht honoriert wird. Zusammen mit der Freiwilligenarbeit, die auf 28 Mia. Franken geschätzt wird, entspricht die unbezahlte Arbeit gut 70% des BIP. Von der unbezahlten Arbeit werden zwei Drittel von Frauen geleistet.<sup>6</sup>

## **Frauen sind stärker von prekären Arbeitsverhältnissen und von Arbeitslosigkeit betroffen**

- Frauen sind stärker von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen (20% gegenüber 11% der Männer).<sup>7</sup> Am meisten prekäre Arbeit gibt es in folgenden Bereichen: Hauswirtschaft, Verkauf, Gastgewerbe und Temporärarbeit im Baunebengewerbe. Gerade in Tieflohnbranchen und allgemein im Dienstleistungssektor, in dem 85% aller Frauen arbeiten, nehmen ungesicherte Verhältnisse wie Arbeit auf Abruf oder Stundenlohnarbeitsverhältnisse zu, die wegen der grossen Bandbreite des abgemachten Einsatzes keine Einkommenssicherheit garantieren.<sup>8</sup> Frauen sind zudem stärker von Erwerbslosigkeit betroffen, selbst wenn die Erwerbslosigkeit in der Schweiz vergleichsweise gering ist.

## **Frauen haben geringere Aufstiegschancen**

- 23% der erwerbstätigen Frauen haben eine Vorgesetztenfunktion oder sind in der Unternehmensleitung tätig gegenüber 37% der Männer. Diese Ungleichheit bleibt auch bei gleichem Bildungsstand bestehen (SAKE 2006).

## **Frauen werden beim Lohn diskriminiert**

- Die Frauen verdienen im Durchschnitt rund 20% weniger als die Männer (2004: 19,7%, 2006: 18,9%). Lohndifferenzen lassen sich in allen Branchen und auf allen hierarchischen Stufen feststellen, wobei in den höheren beruflichen Stellungen die Differenz parallel zur

Kaderstufe wächst.<sup>9</sup> Im privaten Sektor ist das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern markant höher als im öffentlichen Sektor.

- Studien zeigen, dass ungefähr die Hälfte dieser Differenzen auf erklärbare Faktoren zurückgeführt werden kann (Unterschiede in der Ausbildung, in der Berufserfahrung und in der beruflichen Stellung), die andere Hälfte jedoch reine Diskriminierung bedeutet.<sup>10</sup> Auch die erklärbaren Lohnunterschiede beruhen auf einer gesellschaftlichen Abwertung der Arbeit von Frauen. Dazu kommt, dass in gewissen Branchen und Berufen (z.B. Detailhandel, Floristinnen) fast ausschliesslich Frauen tätig sind und diese Tätigkeiten schlechter entlohnt sind. Zudem sind Frauen generell vermehrt in Tieflohnbranchen tätig (Reinigung, Gastgewerbe). Des Weiteren werden ausserberuflich erworbene Kompetenzen nicht gleichermaßen anerkannt.
- Die Frauenlöhne sind in den letzten Jahren stärker gewachsen als die Männerlöhne – dies vor allem dank der gewerkschaftlichen Mindestlohnkampagne.

### **Frauen sind im Alter schlechter abgesichert**

- Als Folge der Lohndiskriminierung und der durch Arbeitslosigkeit oder Familienphasen unterbrochenen Arbeit in (zu kleinen) Teilzeitpensen sind die Versicherungsbeiträge der Frauen an die Altersvorsorge geringer. Zudem haben viele erwerbstätige Frauen keine oder nur kleine Pensionskassenansprüche, geschweige denn eine private dritte Säule. Die vielfältigen Diskriminierungen während der Erwerbszeit haben deshalb oftmals starke Einschränkungen des Lebensstandards oder Armut im Alter zur Folge.

### **Weniger Frauen sind in Gewerkschaften organisiert – sie sind aber ihr grösstes Zukunftspotenzial**

- 25% der Mitglieder in den SGB-Gewerkschaften sind weiblich. Dieser Anteil liegt weit unter dem Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen von 44% und ist auch im europäischen Vergleich sehr tief. Bei der Unia sind 18% der Mitglieder Frauen. Der Frauenanteil in den einzelnen Sektoren beträgt: Bau 4%, Gewerbe 4,1%, Industrie 22,2%, Tertiär 49,7% (Zahlen 2007). Dass der Organisationsgrad der Frauen tiefer ist, hat verschiedene Ursachen, u.a. die fehlende Tradition und die fehlende Aufbauarbeit von Gewerkschaften in Dienstleistungsberufen, aber auch die mangelnde Bereitschaft der Gewerkschaften, ihre Strukturen und Funktionsweisen an die Bedürfnisse der erwerbstätigen Frauen anzupassen.
- Erwerbstätige Frauen sind gegenüber Gewerkschaften jedoch nicht feindlicher eingestellt als Männer. Dies zeigen unsere Erfahrungen aus den Bereichen, in denen wir aktiv sind. Für eine interprofessionelle Gewerkschaft wie die Unia ist es deshalb vordringlich, im Tertiärbereich, in dem die meisten Frauen tätig sind, stärker Fuss zu fassen sowie Angebote und eine Gewerkschaftskultur zu entwickeln, die Frauen stärker ansprechen.

# **B. Acht wichtige Handlungsfelder im Kampf gegen geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Arbeitsmarkt; abgeleitete gewerkschaftspolitische Ziele und Forderungen**

## **Handlungsfeld 1: Lohngleichheit**

**Ziel: Durchsetzung des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit**

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit» für Frauen und Männer ist seit 1981 in der Schweizer Bundesverfassung festgehalten. Das 1996 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz (GIG) soll zur tatsächlichen Umsetzung der Gleichstellung im Erwerbsleben beitragen. Die im Jahr 2006 veröffentlichte Evaluation des GIG zeigte, dass der Kampf gegen Diskriminierung zu einseitig auf den Schultern der Betroffenen ruht, welche sich insbesondere bei der Durchsetzung der Lohngleichheit langwierigen, belastenden Gerichtsverfahren aussetzen müssen.<sup>11</sup> Es herrscht ein eigentlicher Vollzugsnotstand bei der Umsetzung des Gesetzes.

Seit 2006 steht das leicht anwendbare Kontrollinstrument Logib zur Verfügung, das der Bund für die Überprüfung der Lohngleichheit auf der Basis der ökonomischen Regressionsanalyse erarbeiten liess und kostenlos zur Verfügung stellt.<sup>12</sup> Mit diesem neuen Instrument kann in kurzer Zeit und auf einfache Weise die Lohngleichheit in Betrieben mit mindestens 50 Angestellten überprüft werden.

Der Kampf um Lohngleichheit steht seit mehreren Jahren auf der gewerkschaftlichen Agenda und wird auf drei Ebenen geführt: Auf politischer Ebene werden durchsetzungsfähigere Instrumente zum Vollzug des GIG gefordert (Modell proaktive Gesetzgebung in Quebec).<sup>13, 14</sup> Auf der Ebene der Lohn- und GAV-Verhandlungen mit den Arbeitgebern wird die Einhaltung und Überprüfung der Lohngleichheit in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern im Rahmen einer Lohngleichheitsvereinbarung (z.B. mittels der Regressionsanalyse der Löhne) gefordert. Auf gerichtlicher Ebene werden Lohnklägerinnen vor Gericht unterstützt und wird mittels Verbandsklagen (insbesondere im öffentlichen Sektor) gegen Lohndiskriminierung vorgegangen. In der Privatwirtschaft wurde jedoch bisher noch keine Verbandsklage mit Unia-Beteiligung durchgeführt.

## **Forderungen und Massnahmen**

- Unia steht für den unverhandelbaren Rechtsanspruch der Frauen auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ein und gibt der Durchsetzung dieses Grundsatzes höchste Priorität. Unia formuliert ihre Politik zur Durchsetzung der Lohngleichheit 2009–2012.
- Voraussetzung für die Herstellung der Lohngleichheit sind Lohntransparenz, transparente Arbeitsbewertungen im gesellschaftlichen Quervergleich und diskriminierungsfreie, geschlechtersensible Lohnsysteme. Unia schult ihre Mitglieder, Vertrauensleute in Betriebskommissionen und Gewerkschaftssekretär/-innen, damit sie sich auf betrieblicher Ebene und in Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen für transparente und diskriminierungsfreie Löhne einsetzen können.
- Unia schliesst mit möglichst vielen Unternehmen in allen Branchen Lohngleichheits-Agreements ab, um zusammen mit dem Arbeitgeber auf Betriebsstufe die Einhaltung des GlG und insbesondere der Lohngleichheit überprüfen und mittels gemeinsam formulierter Massnahmen Lohndiskriminierungen innert nützlicher Frist aufheben zu können. Unia strebt zudem Lohn- und Verbandsklagen an, um den Anspruch auf Lohngleichheit auch mittels juristischer Gewalt durchzusetzen.
- In der neuen Mindestlohnkampagne setzt sich Unia für eine Erhöhung der Mindestlöhne oder eine Einführung von existenzsichernden Mindestlöhnen insbesondere in den Branchen ein, in denen viele Frauen arbeiten.
- Unia fordert auf politischer und gesetzlicher Ebene – zusammen mit dem SGB oder anderen Verbänden – eine deutliche Verbesserung der Umsetzung des GlG. Die Einführung einer proaktiven Gesetzgebung soll staatliche Behörden mit Durchsetzungs-, Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten ausstatten. Ein neues Modell von Lohngleichheitsinspektor/-innen – z.B. analog zu den Arbeitsinspektoren/-innen – ist zu erarbeiten und durchzusetzen.<sup>15</sup> Genauer geprüft werden soll der Vorschlag zur Einrichtung eines Fonds, in dem ein bestimmter Teil der Lohnsumme (z.B. 20% der Lohnsumme der Frauen) einzubezahlen ist, der zur Anhebung der Frauenlöhne und für Massnahmen zur Realisierung der Lohngleichheit verwendet wird, bis diese erreicht ist.
- Unia repolitisiert in Zusammenarbeit mit dem SGB die Lohngleichheit und entwickelt einen öffentlichen Diskurs über den Wert der Arbeit von Frauen, mit dem Ziel, die Unia-Basis und die Öffentlichkeit für die Probleme im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und für eine gerechte Arbeitsbewertung zu sensibilisieren.



## Handlungsfeld 2: Chancengleichheit im Beruf

**Ziel: Frauen und Männern stehen die gleichen beruflichen Chancen offen. Teilzeitarbeit als «Normalarbeitsverhältnis» der Frauen ist Vollzeitarbeit gleichgestellt. Geschlechterspezifischen oder durch die Übernahme von Betreuungsaufgaben bedingten Unterschieden in der Erwerbsbiografie wird bei Einstellung und Beförderung Rechnung getragen.**

Wo die Norm besagt, dass Erwerbstätige dem Arbeitgeber fast uneingeschränkt zur Verfügung stehen sollen, sind Personen, die neben dem Erwerbsleben soziale Verantwortung übernehmen, in ihren beruflichen Möglichkeiten eingeschränkt. Frauen mit Familienverantwortung und/oder Ansprüchen an die Pflege von Beziehungen im Privatleben können nicht mithalten. Im beruflichen Fortkommen diskriminiert sind aber auch Frauen, die keine besondere Familienverantwortung übernehmen, da Arbeitgeber in ihren Entscheidungen oft vom «statistischen» Frauenbild ausgehen. Die sog. Beschäftigungs- oder Beförderungsdiskriminierung, bei der Frauen mit gleichwertigen Qualifikationen im beruflichen Fortkommen benachteiligt sind, verstösst gegen das Gleichstellungsgesetz.

Nur Personen und Haushalte mit Löhnen über dem schweizerischen Durchschnitt können sich Teilzeitarbeit leisten. Trotzdem: Teilzeitarbeit, insbesondere bei Frauen, ist eine gesellschaftliche Realität. Wer Teilzeit arbeitet, wird oft schlechter abgegolten als Vollzeitarbeitende, vor allem im Krankheitsfall, bei Zusatzleistungen an die Arbeitnehmenden (z.B. Halbtaxabonnemente), bei der Altersvorsorge (BVG-Koordinationsabzug) sowie bei der Überzeitschädigung<sup>16</sup> etc. Aufgrund der Tatsache, dass sehr viel mehr Frauen Teilzeit arbeiten als Männer, entspricht die Schlechterstellung von Teilzeitarbeit in der Regel einer indirekten Diskriminierung von Frauen, die nach Gleichstellungsgesetz verboten ist.<sup>17</sup> Teilzeitarbeit wirkt sich zudem häufig negativ auf die Weiterbildungs- und Fortkommenschancen aus. In den letzten Jahren wurden in diesem Bereich zwar Sensibilisierungsarbeit geleistet und neue Arbeitsmodelle (z.B. Teilzeit auch bei Kaderstellen) lanciert, aber die Gleichstellung der Teilzeitarbeitenden im Bereich Weiterbildung ist noch bei weitem nicht realisiert.

### Forderungen und Massnahmen

- Unia gibt sich vertragspolitische Richtlinien zur Realisierung und Überprüfung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen. Diese beinhalten Kriterien und Forderungen zu Förderung der fachlichen Kompetenz von Frauen, pensumsunabhängigen Weiterbildung, Erhöhung des Frauenanteils im Kader, Job-Sharing, Erhöhung der Zeitautonomie, etc.
- Unia setzt sich ein für die vollständige Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit in GAV und auf gesetzlicher Ebene. Es darf insbesondere auch keine Hürden für Teilzeitarbeit von Männern geben. Überzeit- und Überstundenregelungen dürfen für Teilzeitarbeitende kei-

ne Diskriminierung enthalten. Auch bei Teilzeit muss eine diskriminierungsfreie berufliche Weiterentwicklung garantiert sein.

- Unia setzt sich ein für die systematische Qualifizierung von Frauen sowie die bewusste Förderung von Frauen für die Übernahme von neuen Funktionen oder von Kaderaufgaben. Unia entwickelt ein Modell, wie mittels einer Quotenregelung die Vertretung der Frauen in den Führungsgremien der Privatwirtschaft (Geschäftsleitungen, Verwaltungsräte) gefördert werden kann (siehe z.B. die Einführung einer 40%-Quote in den Verwaltungsräten in Norwegen).<sup>18</sup> Unia unterstützt die Lancierung spezifischer betrieblicher Förderprogramme wie die Einführung des Gleichstellungscontrollings oder von Mentoringprogrammen zur Übernahme neuer Aufgaben.
- Unia setzt sich für Massnahmen und Projekte ein, welche eine geschlechtsunspezifische Berufswahl fördern.

### **Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

**Ziel: Das Normalarbeitsverhältnis wird neu so definiert, dass sich Erwerbsarbeitsbedingungen und Vollbeschäftigung an Erwerbstätigen orientieren, die sowohl ihren Anteil an der Erwerbsarbeitszeit wie auch an der Reproduktionsarbeit leisten, insbesondere an der Haus- und Familienarbeit. Arbeitszeiten und Arbeitseinsätze sind familien- und gleichstellungsfreundlich sowie planbar. Kinderbetreuung wird nicht als Privatsache, sondern als gesellschaftspolitische Aufgabe angesehen, die alle – auch Arbeitgeber – etwas angeht. Familienergänzende Kinderbetreuungsstrukturen werden massiv ausgebaut und sind für alle erschwinglich.**

Nach wie vor sind vorwiegend Frauen für die Betreuung und Erziehung der Kinder zuständig. Die Möglichkeit zur familienergänzenden Kinderbetreuung wird damit zu einem zentralen Schlüssel zur tatsächlichen Gleichstellung. In der Schweiz besteht immer noch ein grosser Aufholbedarf bei der Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten. Zu lange entsprach es dem Idealbild von CH-Bürger/-innen (und der Gewerkschaften), dass der Mann erwerbstätig ist und die Frau zu Hause die Familie versorgt. Mangels der fehlenden Perspektive, Beruf und Familie vereinbaren zu können, verzichten immer mehr beruflich qualifizierte Frauen auf eine Familie. Die Geburtenzahl in der Schweiz sinkt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf keine Privatsache sein, sondern ist eine gesellschaftspolitische Aufgabe, bei der sowohl der Staat wie die Privatwirtschaft gefordert sind.

In den letzten Jahren wurden Fortschritte erzielt bei der seit 2004 endlich gesetzlich verankerten Mutterschaftsversicherung (gesetzliches Minimum von 80% des versicherten Lohns während 14 Wochen). Sie soll noch weiter ausgebaut und mit einem mehrwöchigen Vaterschaftsurlaub ergänzt werden.<sup>19</sup> Diskutiert werden Modelle des Elternurlaubs und Arbeitszeitverkürzungen bei Personen mit Betreuungspflichten mit Arbeitsplatzgarantie, wie sie im Ausland z. T. bereits umgesetzt werden. Die Wirkung des Elternurlaubs muss jedoch genau beobachtet werden, kann er doch allenfalls auch einen Ausstieg der Frauen aus dem Berufsleben und die Zementierung von stereotypen Geschlechterrollen fördern. Modelle, in denen beide Elternteile Elternurlaub nehmen müssen, fördern eine neue Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.<sup>20</sup>

Soll eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit möglich werden, kann das Erwerbsarbeitspensum einer Person einen gewissen Umfang nicht überschreiten. Die heute üblichen 40-, 45- und mehr Erwerbsarbeitsstunden pro Woche stehen quer zu einem gleichstellungsorientierten Lebensmodell. Bei den heutigen durchschnittlichen Familieneinkommen kann Teilzeitarbeit nicht die Lösung sein. Die Diskussion über eine gleichstellungsbegründete Reduktion der Wochenarbeitszeit oder andere neue Arbeitszeitmodelle (z.B. zusätzliche Ferientage für Arbeitnehmer/-innen mit Betreuungspflichten) sowie deren Finanzierung muss neu aufgerollt werden. Sie muss darauf beruhen, dass die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Männer und Frauen gleichermaßen betrifft.

Arbeitsgesetz, Arbeitsvertragsrecht und oft auch die Gesamtarbeitsverträge ignorieren die Zeit- und Verfügbarkeitsbedürfnisse von Personen, die eine Familie sozial verantwortlich zu betreuen haben. Artikel 36 des Arbeitsgesetzes schreibt vor, dass für Personen mit Familienpflichten planbare Arbeitszeiten festgehalten werden müssen; das lässt sich aber oft nicht einfach durchsetzen. Dasselbe gilt für die vom Arbeitgeber zu bezahlenden Pfllegetage bei Krankheit des Kindes (ArG, Art. 36 Abs. 3).

### **Forderungen und Massnahmen**

- Unia setzt sich auf gesetzlicher und vertragspolitischer Ebene ein für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 18 Wochen (bei 100% Lohn), für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens 4 Wochen, für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge während einem unbezahlten Elternurlaub und für den Ausbau und die Subventionierung der familienergänzenden Kinderbetreuung.
- Unia entwickelt vertragspolitische Richtlinien zur Förderung der partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit (z.B. unbezahlter Elternurlaub mit Arbeitsplatzgarantie; Planbarkeit und Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit Familienpflichten) und insistiert dabei darauf, dass es sich um eine Problematik handelt, die sich auf alle Arbeitnehmenden, ungeachtet ihres Geschlechts, bezieht. Unia setzt sich auf gesetzlicher Ebene für das Recht auf eine betreuungsbedingte Reduktion der Arbeitszeit ein, mit der Möglichkeit, später das vorherige Pensum wiederzuerlangen.

- Unia fordert eine zusätzliche Ferienwoche für Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten und setzt diese Forderung vertrapspolitisch um.
- Unia unterstützt die Schaffung von familienergänzenden Kinderbetreuungsstrukturen, a) indem sie entsprechende Forderungen zur Schaffung von Betriebskrippen oder zur Beteiligung an deren Kosten in die GAV-Verhandlungen aufnimmt, b) durch die Prüfung von neuen Mitgliederleistungen, welche eine Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Betreuungsstrukturen beinhalten c) als Leistung gegenüber den eigenen Angestellten der Unia (z.B. in Form von Zuschüssen oder als Unterstützung beim Aufbau neuer Betreuungsangebote).
- Zusammen mit dem SGB formuliert Unia eine Position zu Finanzierungsmodellen der familienergänzenden Kinderbetreuung (rein staatliche Aufgabe versus Beitrag der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden; Steuererleichterungen; Betreuungsgutscheine versus Angebotsfinanzierung).
- In Zusammenarbeit mit dem SGB lanciert Unia eine gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Diskussion zu einer gleichstellungsbegründeten Reduktion der durchschnittlichen wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit oder weiterer gleichstellungsfördernder Arbeitszeit-Modelle (z.B. familienfreundliche und von den Arbeitnehmenden gewünschte Flexibilisierung der Arbeitszeiten).<sup>21</sup>

## **Handlungsfeld 4: Prekäre Arbeitsverhältnisse**

**Ziel: Unia bekämpft die Ausdehnung prekärer Arbeitsverhältnisse und erreicht eine Reregulierung der Arbeitsverhältnisse und eine Mindesteinkommenssicherheit bei Arbeit auf Abruf und bei Stundenlohnansstellungen.**

Einkommenssicherheit und die Planbarkeit des familiären und sozialen Lebens sind grundlegende Bedingungen für ein würdevolles und selbstbestimmtes Leben. Prekäre Arbeitsverhältnisse, welche genau diese zwei Aspekte untergraben bzw. verunmöglichen, nehmen insbesondere in Branchen zu, in denen viele Frauen beschäftigt sind, so v.a. im Gastgewerbe, in der Reinigung und im Detailhandel, aber zunehmend auch in der Industrie. Ausserdem kann durch die explosionsartige Zunahme von Stundenlohnarbeit oder Arbeit auf Abruf in Arbeitsverhältnissen von Frauen von einer indirekten Diskriminierung nach Gleichstellungsgesetz gesprochen werden.

## **Forderungen und Massnahmen**

- Unia fordert, dass in jedem Vertrag eine bestimmte Anzahl wöchentlicher oder zumindest monatlicher Arbeitsstunden festgelegt wird. Um die Anzahl Verträge im Stundenlohn zu reduzieren, setzt sich Unia für GAV-Regelungen ein, welche Monatslöhne als Regel zum Ziel haben.
- Unia fordert, dass auch Teilzeitangestellte die Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus gehen, entweder mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt erhalten oder diese kompensieren können.
- Unia fordert, dass die Arbeitspläne 3 Wochen im Voraus bekannt gegeben werden.
- Unia fordert, dass Arbeitnehmende, deren Arbeitspläne kurzfristig geändert werden, Lohnzuschläge erhalten.
- Unia fordert, dass die Ferienentschädigungen der im Stundenlohn Entlohnten zum Zeitpunkt des Bezugs ausbezahlt werden.
- Unia kämpft dafür, dass die in den Arbeitsplänen vorgesehenen Stunden vom Arbeitgeber bezahlt werden, auch wenn der Arbeitgeber kurzfristig auf die Arbeitsleistung verzichtet.

## **Handlungsfeld 5: Soziale Sicherheit**

### **Ziel: Eigenständige, diskriminierungsfreie und existenzsichernde Altersvorsorge für Frauen und Männer**

Das heutige Rentensystem ist auf gutverdienende Arbeitnehmende ausgerichtet, die ab dem 20. Altersjahr bis zur Pensionierung ununterbrochen erwerbstätig sind. Das relativ niedrige Lohneinkommen von Frauen, Teilzeitanstellungen und die Erwerbsarbeitsunterbrüche aufgrund der Übernahme von Familienverantwortung wirken sich negativ auf die Altersvorsorge aus. Eine Frau mit durchschnittlichem «Frauenlebenslauf» kann sich im Rahmen von AHV und BVG keine eigenständige existenzsichernde Rente ansparen.<sup>22</sup> Spätestens im Scheidungsfall sind Männer aufgrund des Splittings mitbetroffen.<sup>23</sup> Unter gegenwärtigen Bedingungen kann sich eine Mehrheit der Frauen auf der Basis der selber angesparten Altersvorsorge insbesondere auch keine Rentenkürzungen zur Finanzierung einer frühzeitigen Pensionierung leisten. In der Sozialpolitik muss immer wieder festgestellt werden, dass mit dem Argument der Gleichstellung Verschlechterungen für Frauen (z.B. Erhöhung des AHV-Alters oder Wegfall der Ehepartnerrente bei der IV) getroffen werden, obwohl die Gleichstellung in zentralen Fragen wie etwa der Lohngleichheit bei weitem nicht realisiert ist.

## **Forderungen und Massnahmen**

- Unia stellt sich auf den Standpunkt, dass die soziale Sicherheit ein garantiertes Recht sein muss. Das heutige Modell diskriminiert Frauen und erfüllt für einen Grossteil der Frauen den in der Verfassung garantierten Anspruch auf Existenzsicherung nicht. Unia setzt sich aktiv für die Verwirklichung des in der Bundesverfassung verankerten Auftrags einer existenzsichernden ersten Säule für alle ein.
- Unia beteiligt sich an der Diskussion um ein Modell zur existenzsichernden Altersvorsorge für Männer und Frauen, das unterschiedlichen Lebensläufen gerecht wird. Insbesondere dürfen Personen, die im erwerbsfähigen Alter Familien- und Betreuungsarbeit leisten, bei der Altersvorsorge nicht diskriminiert werden. Eine Stärkung der ersten Säule mit einer Erhöhung der AHV-Rente steht dabei im Vordergrund. Eine kritische Diskussion über den Zweck der 2. Säule (BVG) sowie ihre gesellschaftlichen Folgen wird geführt.
- Unia setzt sich zusammen mit dem SGB dafür ein, dass das Rentenalter 64 für die Frauen nur aufgegeben wird, wenn ein flexibler Altersrücktritt ab 62 auch für tiefe Einkommen realisiert werden kann und insbesondere Frauen davon profitieren können.
- Unia setzt sich zusammen mit dem SGB dafür ein, dass für die Beiträge in die 2. Säule (BVG) die Einkommen aus verschiedenen Arbeitsverhältnissen kumuliert werden können und dass die Arbeitgeber ihren Versicherungsanteil zwingend entrichten müssen, wenn die heutige BVG-Eintrittsschwelle erreicht wird, unabhängig davon, ob der bei ihnen erarbeitete Lohn allein BVG-pflichtig ist. Unia setzt sich zudem dafür ein, dass die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug beim BVG weiter gesenkt oder prozentual den Anstellungsprozenten angepasst werden.

## **Handlungsfeld 6: Migrantinnen<sup>24</sup>**

**Ziel: Die berufliche Schlechterstellung von Migrant/-innen wird auch aus gleichstellungspolitischen Gründen auf allen Ebenen bekämpft, weil ausländische Arbeitnehmerinnen einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt sind.**

Ausländische Frauen sind auf dem Schweizer Arbeitsmarkt doppelt diskriminiert: als Frauen, und als Migrantinnen. Effektive Diskriminierungen von Migranten und Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt sind feststellbar bei Anstellung, Beförderung, Lohn, Kündigung, Berufs- und Weiterbildung, beim Arbeitsschutz, als Beschäftigungsdiskriminierung, rassistische Belästigung und Mobbing. Am härtesten treffen diese Diskriminierungen die Frauen. Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung von Migrant/-innen behindern den Integrationsprozess.

Mechanismen des beruflichen Ausschlusses von Migrant/-innen sind u.a. der Aufenthaltsstatus, die Nichtanerkennung von ausländischen Diplomen und Erfahrungen, Informations-

defizite über den schweizerischen Bildungs- und Arbeitsmarkt, Sprache als Instrument des Ausschlusses, teurer Bildungs- und Weiterbildungsmarkt, Verlust des Selbstvertrauens. Untersuchungen zeigen, dass sich Kurzaufenthaltsbewilligungen und unsichere Aufenthaltsrechte besonders nachteilig auf die Löhne auswirken. Besonders gravierend ist die Situation der Frauen ohne reguläre Aufenthaltsbewilligung (Sans-Papiers), die ihrer Erwerbstätigkeit illegal nachgehen müssen.

Von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sind sowohl weniger qualifizierte als auch gut qualifizierte Migrantinnen betroffen.<sup>25</sup> Viele Migrantinnen arbeiten in Tieflohnbranchen (Gastgewerbe, Verkauf, Reinigung, Haushalt, etc.) und oft zu prekären Arbeitsbedingungen. Diese Frauen haben sehr wenige Möglichkeiten, sich weiterzubilden und beruflich weiterzukommen. Sie haben geringe Chancen, ihren Beruf oder ihre Tätigkeit zu wechseln, das Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben, ist grösser. Allgemein gilt, dass die Kompetenzen und das Potenzial von Ausländer/-innen in der Schweiz, wie z.B. ihre Mehrsprachigkeit, zu wenig anerkannt und genutzt werden.

Viele Migrantinnen gehören zu den Working Poor. Insbesondere Erwerbstätige in der Hotellerie und im Gastgewerbe und vor allem Personen, die für private Haushalte arbeiten, verzeichnen eine weit überdurchschnittliche Working-Poor-Quote (10,5% bzw. 14,9%).<sup>26</sup>

Zudem erleben erwerbstätige Migrantinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals als noch schwieriger, da sie vor Ort auf kein (Familien-)Netz zurückgreifen können, welches ihnen bei der Kinderbetreuung hilft. Dies führt, zusammen mit dem ökonomischen Zwang einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu müssen, zu einer zusätzlichen psychischen und physischen Belastung.

### **Forderungen und Massnahmen**

- Unia formuliert vertragspolitische Richtlinien für den Abbau der Diskriminierung von Migrant/-innen.
- Unia setzt einen Schwerpunkt auf das Erreichen von GAV oder NAV für Branchen, die viele Migrantinnen beschäftigen und keinen GAV haben – wie Haushalt, einige Dienstleistungsbereiche, Landwirtschaft.
- Unia setzt sich (auch in GAV) ein, dass die Arbeitserfahrung, die informell erworbenen Kompetenzen (Validation des Acquis) der Migrant/-innen und ihre ausländischen Diplome besser anerkannt werden.
- Unia setzt sich politisch, in GAV-Verhandlungen und mit der Initiierung von konkreten Angeboten für die Anerkennung des Rechts auf berufliche und sprachliche Weiterbildung von Migrant/-innen ein. Dazu braucht es ein niederschwelliges, bedürfnisorientiertes Kursangebot, das nahe an der Arbeitswelt und am Alltag ist, auf branchenübliche, berufliche und familiäre Rahmenbedingungen Rücksicht nimmt und insbesondere mit den Arbeitszeiten und Familienpflichten vereinbar ist.

- Unia reproduziert das Bild der unqualifizierten Migrantin nicht, sondern versucht im Gegenteil anhand von Beispielen aufzuzeigen, dass viele Migrantinnen einen hohen Bildungsgrad haben und dass z.B. die mexikanische Pflegerin eigentlich eine Ärztin, die iranische Kassierin eine Mathematikerin, die türkische Verkäuferin eine Juristin ist.

## **Handlungsfeld 7: Machtverhältnisse, willkürliche Hierarchien, sexuelle Belästigung**

### **Ziel: Abschaffung der Geschlechterhierarchie im Erwerbsleben, inklusive sexuelle Belästigung**

Die Dominanz der Männer in den Hierarchien und der Umstand, dass sie von familiären Aufgaben weiterhin weitgehend entlastet sind, schafft den Boden für eine einseitige Machtverteilung zum Nachteil der Frauen, für willkürliche Hierarchien am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung von Frauen und andere Formen der Herabminderung von Frauen. Alltäglich ist das Phänomen, dass schlecht bezahlte Frauen die Arbeit machen, mit deren Ergebnis sich teuer bezahlte Männer schmücken. Auch die systematische Unterbewertung der von Frauen geleisteten Arbeit ist Ausdruck davon, dass Männer in dieser Gesellschaft definieren, was niedrig und was hoch zu bewerten ist. Dass Krankenpflegerinnen lohnmäßig tiefer eingestuft werden als Polizisten, Affenwärter höher als Kleinkind-Erzieherinnen wäre bei ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen nicht so.

Die ungleiche Machtverteilung zwischen Männern und Frauen in den Betrieben widerspricht dem Grundrecht auf Gleichstellung und schafft den Boden für willkürliche Hierarchien, sexuelle Belästigung, andere Formen der Herabminderung von Frauen sowie für die Unterbewertung der Arbeit, die von Frauen ausgeübt wird.

### **Forderungen und Massnahmen**

- Unia setzt sich ein für Arbeitsverhältnisse, die sexuelle Belästigung und die Schlechterstellung von Frauen verhindern. Sie entwickelt Vorschläge zum Abbau der Geschlechterhierarchien am Arbeitsplatz und in der Gewerkschaft.
- Unia setzt sich dafür ein, dass in den GAV Massnahmen zur Prävention und zum Vorgehen bei sexueller Belästigung verankert werden.



## Handlungsfeld 8: Gewerkschaftliche Organisation der Frauen

**Ziel: Der Organisationsgrad der erwerbstätigen Frauen, insbesondere in Dienstleistungsberufen, wird deutlich erhöht; der Anteil der Frauen unter den Unia-Mitgliedern wächst stetig.**

Der niedrige Organisationsgrad von erwerbstätigen Frauen hat verschiedene gewerkschaftsinterne und -externe historische Gründe. Viele Branchen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, sind «gewerkschaftliche Wüsten». Dabei handelt es sich vorwiegend um Branchen des Dienstleistungssektors, der in der Schweiz im Vergleich zu den anderen Sektoren stetig mehr Gewicht bekommt. Mit der Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit einerseits und mit dem grösseren Gewicht des Tertiärsektors andererseits wird eine viel stärkere Organisation der weiblichen Angestellten je länger, je mehr zu einer existentiellen Frage der Gewerkschaften. Gelingt es nicht, die erwerbstätigen Frauen in einem viel grösseren Ausmass als bisher in die Gewerkschaften einzubinden, ist der gewerkschaftliche Niedergang vorprogrammiert. Dieser Ansatz wird auf internationaler Ebene, auf Ebene des SGB sowie innerhalb der Unia immer breiter anerkannt.<sup>27</sup> Für die Unia heisst dies, dass sie sich mit den Arbeitsrealitäten der erwerbstätigen Frauen, insbesondere jener im Dienstleistungssektor, auseinandersetzen sowie reale Verbesserungen der Situation dieser Frauen fordern und erkämpfen muss. Damit diese Verbesserungen erreicht werden können, muss sich die Unia in vielfältiger Weise an diese neue Hauptzielgruppe anpassen.

### Forderungen und Massnahmen

- Unia ermöglicht durch eine verstärkte interprofessionelle Arbeit eine grössere kontinuierliche Präsenz in den Branchen mit einem hohen Frauenanteil wie dem Verkauf oder der Uhrenindustrie. Um die weiblichen Erwerbstätigen erfolgreich anzusprechen, schult sie ihr Personal entsprechend, insbesondere auch Gewerkschaftssekretär/-innen aus anderen Sektoren für den Aussendienst im Tertiärbereich.
- Unia ist sich bewusst, dass sie konkrete Erfolge in Branchen und Betrieben mit einem hohen Frauenanteil erzielen muss, um Frauen zu werben, und setzt deshalb ausreichend Ressourcen für Kampagnen und spezifische Arbeitskämpfe in diesem Bereich ein.
- Unia vertritt den Grundsatz, dass Frauen ihre Anliegen selber vertreten: Frauen sind deshalb in allen Verhandlungsdelegationen der Branche repräsentativ vertreten.
- Unia passt ihr Erscheinungsbild in der (Medien-)öffentlichkeit systematisch an diese wichtige neue Hauptzielgruppe an: Der Auftritt von Unia-Exponent/-innen in der Öffentlichkeit und in Publikationen etc. wird inhaltlich, visuell und sprachlich an die Ansprüche von erwerbstätigen Frauen angepasst. Das bedingt einerseits eine Schulung von Unia-Mitarbeiterinnen für das Auftreten in der (Medien-)öffentlichkeit, andererseits ein Zurücktreten von männlichen Unia-Mitarbeitern bei öffentlichen Auftritten zugunsten von Frauen.

- Die Unia fördert Organisationsprojekte besonders, wenn deren Hauptzielgruppe Frauen sind, und entwickelt weitere Strategien, Projekte und Ansätze, um gezielt Frauen zu werben.
- Unia setzt sich für die nächste Kongressperiode quantifizierte Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils, welche in den jeweiligen Jahreszielen nach Sektoren und Regionen aufgeschlüsselt werden. Mittels eines Konzepts zur Verbesserung der Rekrutierung von Frauen, in welches ebenfalls Kampagneninhalte und Mitgliederleistungen einbezogen werden, wird ein Reflexionsprozess in der gesamten Organisation, insbesondere auch in den Regionen, angestossen.
- Unia führt ein politisches Gleichstellungsmonitoring ein, welches mit einem Set von Indikatoren die gewerkschaftspolitischen Ziele und Kampagnen im Hinblick auf die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele steuert und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft.
- Unia setzt sich vorbildhaft für eine fortschrittliche Gleichstellungspolitik in ihren eigenen Reihen ein und erbringt besondere Anstrengungen, um den Frauenanteil unter den politischen Sekretär/-innen zu erhöhen und ihnen attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten

17.7.2008 Christine Michel und Ursula Häberlin

## Erläuterungen

- 1 Basierend auf der IPG-Plattform für den Tertiärsektor, erstellt von Erika Trepp, März 2004, umfassend überarbeitet von Christine Michel und Ursula Häberlin unter Mitarbeit von Philipp Waeber, Margarida Pereira, Vania Alleva, Winter/Frühling 2007/08.
- 2 Die interne Gleichstellungspolitik ist nicht explizit Gegenstand dieses Positionspapiers. Es liegt aber auf der Hand, dass viele Elemente der Analyse der Erwerbssituation der Frauen und die daraus abgeleiteten Forderungen genauso auf weibliche Angestellte der Unia angewendet werden können.
- 3 Strub, Silvia (2003). Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung.
- 4 BfS (2007). Provisorische Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2007: «Weniger Erwerbslose, stabile Unterbeschäftigung», Medienmitteilung vom 8.10.2007.
- 5 Strub, Silvia und Tobias Bauer (2002). Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich. Bern: Büro BASS.
- 6 BfS (2004). Satellitenkonto Haushaltsproduktion. Pilotversuch für die Schweiz. Neuenburg: BfS. Siehe auch Madörin, Mascha (2007). «Neoliberalismus und Reorganisation der Care», in Denknetz Jahrbuch 2007. Zur politischen Ökonomie der Schweiz. Eine Annäherung. Zürich: Denknetz, 141-162.
- 7 Prodolliet, Simone, Carlo Knöpfel und Martin Wälchli (2001). Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Ein Positionspapier von Caritas Schweiz.
- 8 So stellt z.B. die neu in der Schweiz angesiedelte deutsche Lebensmittelkette Aldi prinzipiell Detailhandelsangestellte nur noch zu 50% an, mit der Auflage, dass die Angestellten keine andere Anstellung annehmen dürfen (so genannter Knebelvertrag) und auf einseitiges Verlangen des Arbeitgebers flexibel einsetzbar zu sein. Coop andererseits sieht Stundenlohnverträge mit Bandbreiten von 8-20 Stunden die Woche vor.
- 9 BfS (2007). Lohnstrukturerhebung 2006. Erste Ergebnisse. Neuenburg: BfS.

- 10 Strub, Silvia (2006). «Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung – aktuelle Entwicklungen aus ökonomisch-statistischer Perspektive», Aktuelle juristische Praxis. Sondernummer zu 10 Jahre Gleichstellungsgesetz: aktuelle Fragen und Perspektiven 11(2006), 1376–1383.
- 11 Cf. Stutz, Heidi, Marianne Schär Moser und Elisabeth Freivogel/Büro BASS (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern: Büro BASS.
- 12 Die Regressionsanalyse ist eine statistische Methode, die auf Lohndaten basiert, wie sie für die eidgenössische Lohnstrukturerhebung angegeben werden müssen. Mittels Regressionsanalyse lässt sich zeigen, ob Frauen und Männer bei sonst gleichen Voraussetzungen (Qualifikation, Funktion, Anforderungen etc.) gleich viel verdienen oder ob versteckte Diskriminierungen vorhanden sind.
- 13 Cf. Chicha, Marie-Thérèse (2006). A comparative analysis of promotion pay equity: models and impacts (working paper). ILO: Genf; Platenga, Janneke und Chantal Remery/European Commission (2006). The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries. Luxemburg: European Communities.
- 14 An einer Sondersession zur Gleichstellung wurden am 8. März 2007 leider parlamentarische Vorstösse abgelehnt, welche griffigere Instrumente zum Vollzug des GIG forderten und die Arbeitgeber stärker in die Pflicht genommen hätten.
- 15 Leider wurde die parlamentarische Initiative von Susanne Leutenegger Oberholzer «Lohngleichheitsinspektorinnen und -inspektoren» am 5.3.2008 vom Nationalrat abgelehnt.
- 16 Heute sind gemäss Arbeitsgesetz Überstundenzuschläge nur dann zu bezahlen, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 respektive 50 Arbeitsstunden – je nach Beruf – überschritten wird (so genannte «Überzeit»). Leider wurde eine von der Nationalrätin Franziska Teuscher eingereichte parlamentarische Initiative «Gerechte Entschädigung von Überstunden bei Teilzeitarbeit» am 4.10.2007 vom Nationalrat abgelehnt.
- 17 Freivogel, Elisabeth und Olivier Steiner (2001). «Die Regelung der Überzeitzuschläge und das Verbot der Geschlechterdiskriminierung», Aktuelle juristische Praxis 8/2001, 993–1001.
- 18 In Sachen Vertretung der Frauen auf der höchsten Führungsebene, also im Verwaltungs- und Aufsichtsrat, gibt es in Europa grosse Unterschiede. Währenddem das europäische Mittel 10% beträgt, liegt Norwegen mit einem Frauenanteil von 35% absolut an der Spitze. Dafür verantwortlich ist ein 2003 eingeführtes Gesetz, das die Unternehmen verpflichtet, bis 2008 den Anteil der Frauen massiv zu erhöhen und eine durchschnittliche Vertretung von 40% zu erreichen. Die Schweiz hingegen liegt mit 6% (dies nur dank der eingerechneten Genossenschaften Migros und Coop) weit unter dem Durchschnitt.
- 19 In gewissen GAV wurde der Vaterschaftsurlaub ausgebaut, eine eidg. Regelung analog der Mutterschaftsversicherung wurde bisher abgelehnt.
- 20 Eine OECD-Studie (OECD (2007): Babies and Bosses. Reconciling work and family life. OECD: Paris), hält fest, dass unter dem Aspekt der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt ein gut bezahlter, jedoch relativ kurzer Elternurlaub, der beide Geschlechter einbezieht, am wirkungsvollsten ist.
- 21 Basis dafür können die vom SGB-Kongress 2002 verabschiedeten «Eckwerte für eine gleichstellungskonforme (Arbeits-)Zeitpolitik» bilden. Bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit müssen gleichzeitig flankierende Massnahmen zur Vermeidung von Stress und Arbeitsverdichtung ins Auge gefasst werden.
- 22 Der Bezug der maximalen AHV-Rente von 2210 Fr. setzt ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 79560 Fr. sowie eine lückenlose Beitragszahlung seit dem 20. Altersjahr voraus. Das gegenwärtige Medianeinkommen der Frauen aber liegt gerade mal bei 59100 Fr. (Zahlen 2007).  
In der beruflichen Vorsorge (zweite Säule) versichert wird nur ein Lohneinkommen von über 19890 Fr. pro Jahr. Dazu kommt, dass der Koordinationsabzug von 23205 Fr. tiefere Einkommen und Teilzeitanstellungen härter trifft (Zahlen 2007).
- 23 Im Scheidungsfall wird das AHV-Einkommen, das während der Dauer der Ehe erzielt wurde, zusammengezählt und hälftig auf die beiden Ehepartner aufgeteilt. Das gleiche Prinzip gilt für die Betreuungsgutschriften und das während der Ehe in der zweiten Säule angesparte Kapital.
- 24 siehe auch Migrationspapier Unia 2007.
- 25 So ist der Anteil der in der Schweiz lebenden Ausländerinnen, die über einen Hochschulabschluss verfügen, höher als bei den Schweizerinnen. Dies betrifft insbesondere Migrantinnen aus dem Nicht-EU-Raum. Die berufliche Stellung dieser Frauen entspricht jedoch häufig nicht ihren Qualifikationen, oder sie arbeiten in unsicheren Anstellungen. Riaño, Yvonne und Nadia Baghdadi (2007). Soziale Integration und Ausschluss von Migrantinnen in der Schweiz. Laufendes Forschungsprojekt NFP 51.
- 26 BfS (2007). Armut von Personen im Erwerbsalter. Armutsquote und Working-Poor-Quote der 20- bis 59-jährigen Bevölkerung in der Schweiz zwischen 2000 und 2005. Neuchâtel: BfS.
- 27 Vgl. Action Programme on Achieving Gender Equality in Trade Union, 2007, vom internationalen Gewerkschaftsbund IGB; SGB-Austausch-Programm zur systematischen Werbung von Frauen; Unia-Strategie 2012 mit der Vision «jung und weiblich».

**Unia Zentralsekretariat**

Weltpoststrasse 20

CH-3000 Bern 15

T +41 31 350 21 11

[info@unia.ch](mailto:info@unia.ch)

[www.unia.ch](http://www.unia.ch)