

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 72 (1980)

**Heft:** 2

  

**Artikel:** SGB-Arbeitsprogramm für die achtziger Jahre : Vorentwurf des SGB-Vorstandes

**Autor:** [s.n.]

**Kapitel:** 5: Chancengleichheit und Gleichbehandlung

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354975>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 16.04.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

und Pachtrechts im Interesse eines besseren Schutzes der Pächter und Selbstwirtschafter.

- Zur Erhaltung und Existenzsicherung der schweizerischen Berglandwirtschaft genügen landwirtschaftliche und sozialpolitische Einzelmassnahmen nicht. Es bedarf einer umfassenden Entwicklungsförderung. Neben dem Ausbau der Infrastruktur geht es insbesondere um die Schaffung nichtlandwirtschaftlicher Arbeitsplätze.

## **V. Chancengleichheit und Gleichbehandlung**

### **1. Arbeitnehmer mit Familienpflichten**

Alle Arbeitnehmer haben sowohl entlohnte wie nichtentlohnte Aufgaben zu erfüllen. Familienpflichten, wie beispielsweise die Kindererziehung oder die Sorge um betreuungsbedürftige Personen, sind eine Leistung an die Gesellschaft und von dieser solidarisch mitzutragen. Arbeitnehmer mit sozialen Funktionen sollen die Möglichkeit haben, sich für eine Erwerbstätigkeit zu entscheiden oder sich ausschliesslich ihren sozialen Aufgaben zu widmen. Kindererziehung und Erwerbstätigkeit dürfen einander jedenfalls nicht ausschliessen, sondern müssen – ohne Benachteiligung für Erzieher und Kind – miteinander in Einklang gebracht werden können.

Es sind daher Massnahmen zu treffen mit dem Ziel, Arbeitnehmern mit Familienpflichten ihre zweifache Aufgabe zu erleichtern und ihnen somit echte Chancengleichheit zu gewähren, und zwar in der Arbeitswelt durch:

- Flexible Gestaltung der Arbeitszeit;
- Rücksicht auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten bei Schicht- und Nachtarbeit;
- Gewährung von Absenzen zur Pflege von erkrankten Familienmitgliedern;
- Schaffung von Sozialdiensten zur Betreuung von Kindern;
- Schaffung von Möglichkeiten, mit dem Beruf in Kontakt zu bleiben für diejenigen, die sich vorübergehend ganz der Kindererziehung widmen wollen;
- Erleichterungen zur Rückkehr in den Beruf.

In der Öffentlichkeit durch:

- Abbau der Vorurteile und Hindernisse gegenüber der Erwerbstätigkeit der Frauen;

- Schaffung von Sozialdiensten in den Gemeinden (z. B. Kindergärten, Kinderkrippen, Gemeinschaftseinrichtungen);
- Einrichtung von Ganztagschulen.

Das Zivilrecht ist so zu regeln, dass Mann und Frau gemeinsam für den Unterhalt der Familie und für die Kinderbetreuung verantwortlich sind.

Personen, die sich ausschliesslich der Kindererziehung widmen wollen, dürfen in bezug auf Sozialversicherung, beruflichen Wiedereinstieg oder gesellschaftliche Anerkennung nicht benachteiligt werden.

Die Mutterschaft darf nicht Anlass sein, die Frau in der Arbeitswelt zu diskriminieren und ihr lediglich eine vorübergehende Erwerbstätigkeit zuzubilligen.

Sonderschutzbestimmungen für die schwangere Frau sind notwendig, dürfen jedoch nicht zu Benachteiligungen der weiblichen Arbeitnehmer führen.

Der Kündigungsschutz für die Frau muss im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes voll gewährleistet sein.

Der Kampf der Gewerkschaften um Chancengleichheit muss in verstärktem Masse auch die Situation der Arbeitnehmer mit Familienpflichten einbeziehen.

## **2. Chancengleichheit und Gleichbehandlung der berufstätigen Frau**

Der SGB setzt alles daran, die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen in der Arbeitswelt und in den Gewerkschaften zu fördern.

Die Chancengleichheit der Frauen hängt zu einem grossen Teil von ihrer beruflichen Ausbildung ab. Der SGB bemüht sich deshalb um eine verbesserte Berufsbildung der Mädchen, besonders in jenen Berufen, zu welchen den Frauen der Zugang heute noch erschwert ist. Eine Einteilung in Männer- und Frauenberufe muss dahinfallen. Der Zugang zu sämtlichen Berufen muss Männern und Frauen offenstehen unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Fähigkeiten und Neigungen.

Der Grundsatz der Lohngleichheit ist die wichtigste Voraussetzung für die Gleichbehandlung zwischen Mann und Frau in der Arbeitswelt. Der Lohn ist als Entgelt für die geleistete Arbeit zu betrachten, ohne Rücksicht auf Geschlecht und Soziallasten. Letztere sind durch geeignete Sozialzulagen auszugleichen.

Die Gleichbehandlung muss auch die Aufstiegsmöglichkeiten der Frau in der Arbeitshierarchie umfassen. Der SGB setzt sich dafür ein, dass die Frauen in gleicher Weise wie die Männer für verantwortungsvolle Posten berücksichtigt werden.

Da sich die Gesamtheit der Gewerkschaftsbewegung, das heisst Männer und Frauen, für die Durchsetzung dieser Postulate einsetzen muss, ist eine vermehrte Beteiligung der Frauen am gewerkschaftlichen Entscheidungsprozess auf allen Ebenen der Gewerkschaftsbewegung zu fördern.

## **VI. Sozialpolitik**

### **1. Soziale Sicherheit**

Sozialpolitik ist ein Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit. Sich für materielle Sicherstellung jedes Einzelnen einsetzen, heisst für uns, für Würde und Freiheit des Menschen eintreten.

Jeder Mensch hat Anspruch auf sozialen Schutz. Um wirklich frei und unabhängig leben zu können, muss er die Garantie haben, dass er auch dann ausreichend leben kann, wenn seine Arbeitskraft nachlässt, ausfällt oder nicht gefragt ist. Er muss im Alter, bei Krankheit, Unfall oder Invalidität und bei Arbeitslosigkeit mit einem Ersatzeinkommen rechnen können. Er braucht die Gewissheit, dass Heilungskosten sein Erwerbseinkommen nicht schmälern und dass im Falle seines Todes von ihm abhängige Personen weiterhin versorgt sind.

Der Mensch braucht mehr als nur ein Arbeitseinkommen. Er braucht ein Lebenseinkommen, das sich zusammensetzt aus Erwerbseinkommen und sozialem Schutz.

Materielle Absicherung in Notzeiten kann von den allermeisten Arbeitnehmern nicht durch Selbstvorsorge verwirklicht werden. Die Kosten dafür stehen in keinem Verhältnis zu den Sparmöglichkeiten des Arbeitnehmers. Sie übersteigen immer mehr auch die Möglichkeiten anderer Bevölkerungsgruppen.

Ein Netz umfassender Versicherungseinrichtungen mit Rechtsanspruch auf soziale Leistungen ist deshalb unerlässlich.

Sozialpolitik dient aber auch der Umverteilung des Wirtschaftsertrags auf alle Schichten der Bevölkerung, damit auch die stärker belasteten Familien sowie die Kranken, Verunfallten, Invaliden, Be-tagten und Arbeitslosen ungefähr gleich leben können wie die im Erwerbsleben Stehenden.

Diese Umverteilungswirkung kann aber diejenige über den direkten Anspruch am Wirtschaftsertrag nicht ersetzen. Im Gegenteil, wegen der Prämien- und damit der Lohnabhängigkeit vieler Sozialleistungen ist die Primärverteilung Grundlage der Sozialen Sicherheit.

Soziale Sicherheit will nicht nur Notstände lindern. Sie will auch vorab verhüten, dass solche Notstände überhaupt eintreten und allenfalls rasch wieder abgebaut werden können. Soziale Sicherheit