Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 61 (1969)

Heft: 1

Artikel: Die Gewerkschafterinnen und das Jahr der Menschenrechte

Autor: Zaugg-Alt, Maria

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354364

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.07.2025

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

Die Gewerkschafterinnen und das Jahr der Menschenrechte

Das nachstehende Referat ist durch die Kollegin Maria Zaugg-Alt der Frauentagung des Gewerkschaftsbundes vom 13. Oktober 1968 in Bern erstattet worden.

Wenn Gewerkschafterinnen sich mit Fragen der Menschenrechte befassen, ist es naheliegend, daß sie sich in erster Linie den Anliegen der berufstätigen Menschen zuwenden. Ebenso selbstverständlich ist, daß Gewerkschafterinnen sich mit den Problemen hinsichtlich der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Diskriminierung der Frauen beschäftigen. Daß sie es aber nicht nur dabei bewenden lassen, beweist die heutige Tagung.

Die Aufgabe der gewerkschaftlichen Frauenarbeit liegt darin, die Stellung der erwebstätigen Frauen

- in der Gewerkschaftsbewegung,
- im Arbeitsprozeß, und
- in der Gesetzgebung

zu wahren und zu verbessern. Es darf hier gleich aber auch beigefügt werden, daß die Gewerkschafterinnen sich durchaus bewußt sind, daß gewerkschaftliche Frauenarbeit zwar dringend notwendig ist, diese Tätigkeit jedoch immer in den Rahmen der Gesamtinteressen gestellt ist, welche die arbeitenden Männer und Frauen verbinden, und die Gewerkschaftspolitik in ihrer Gesamtheit berücksichtigt werden muß; denn es gibt noch manche Ungerechtigkeiten auszumerzen und alte wie auch täglich aus einer rapid sich wandelnden Welt neu sich ergebende Probleme zu lösen, die Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

Sie haben alle das Arbeitsprogramm des Gewerkschaftsbundes erhalten. Dieses Arbeitsprogramm läßt eindrücklich erkennen, daß die gewerkschaftliche Zielsetzung ohne Unterschied des Geschlechtes im Dienste und im Interesse aller dem Gewerkschaftsbund angeschlossenen Mitglieder, wie auch zum Wohle der gesamten Gesellschaft erfolgt.

Diese Feststellung gilt auch für die dem Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbände, als deren Vertreterinnen Sie an dieser Tagung teilnehmen.

Daß das Arbeitsprogramm einen speziellen Abschnitt über die «Frauenarbeit» enthält – Sie finden ihn auf Seite 21 in der deutschen und auf Seite 20 in der französischen Faßung – hat seine Ursache in der bereits angedeuteten Diskriminierung der weiblichen Arbeitnehmer in der Arbeitswelt, am einzelnen Arbeitsplatz. Im Rahmen unserer heutigen Tagung ist es nicht möglich, auf diesen vielschichtigen Pro-

blemkreis einläßlich einzugehen, so wünschenswert dies wäre. Wenden wir uns deshalb einigen der brennendsten Probleme zu:

Die wirtschaftliche Gleichberechtigung der Frauen ist immer noch eine Forderung. Daß die Frauenarbeit für die Volkswirtschaft unentbehrlich ist, ist eine anerkannte Tatsache; nach wie vor ist der Frauenarbeit jedoch die richtige Anerkennung versagt.

Am deutlichsten manifestiert sich das in den relativ niedrigen Frauenlöhnen; die Arbeit der Frauen wird geringer bewertet als diejenige der Männer. Überlieferung und Vorurteile spielen bei der Bewertung der Frauenarbeit immer noch eine zu große Rolle. Diese Diskriminierung kennt denn auch die verschiedensten Formen.

Auf jeden Fall sind es bei gewerkschaftlichen Lohnforderungen diejenigen auf Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne, die auf den hartnäckigsten Widerstand der Arbeitgeber stoßen. Die Frauen sind deren billige Arbeitskräfte. Wir wollen aber auch nicht verschweigen, daß die Arbeitgeber sich den schlechten gewerkschaftlichen Organisationsstand der Frauen zu Nutze machen.

Dank der Gewerkschaften und Berufsorganisationen sind in den vergangenen Jahren in der Angleichung der Frauenlöhne und in der Verbesserung der Frauenlöhne an sich dennoch Fortschritte erzielt worden. In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen und gesetzlichen Lohnreglementen ist auch bereits das Prinzip der Lohngleichheit für Männer und Frauen enthalten, sowohl in traditionellen Berufszweigen wie in Berufen, zu denen Frauen neu Zugang erhalten haben, u. a. Trambilleteusen, Taxichauffeusen, Berufe im grafischen Gewerbe.

Dieser Fortschritt wird allerdings durch die große Zahl der ausländischen Arbeitnehmerinnen, die sich kaum organisieren lassen, gebremst. So ist z. B. in der Industrie die Zahl der beschäftigten Schweizerinnen von 1956 bis 1965 um 46 500 zurückgegangen. Sie wurden durch Ausländerinnen ersetzt, deren Zahl überdies zusätzlich größer geworden ist. Dieser Trend setzte sich in den letzten Jahren fort.

Wenn diese Entwicklung auch nicht allein auf die niedrigen Löhne zurückzuführen ist, sind wir dennoch überzeugt, daß die Lage – auch mit Blick auf die Überfremdung – nicht so alarmierend wäre, wenn die Arbeitgeber eine andere Frauenlohnpolitik verfolgt, aber auch der möglichen betrieblichen Weiterbildung der Frauen Beachtung geschenkt hätten.

Als Gewerkschafterinnen stoßen wir uns ganz besonders daran, daß unser Land das internationale Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit nicht ratifiziert hat. Zwar war den hartnäckigen, wiederholten gewerkschaftlich-parlamentarischen Vorstößen – wir erinnern u. a. an das Postulat des Präsidenten des SGB, Kollege Hermann Leuenberger, aus dem Jahr 1957 – ein Teilerfolg beschieden,

indem 1960 der Nationalrat einer Ratifikation mehrheitlich zustimmte, eine solche aber schließlich am Widerstand des Ständerates scheiterte.

Wir erwarten vom Bundesrat und den eidgenössischen Räten, daß sie als konkreten Beitrag zum Jahr der Menschenrechte der von Kollege Jean Möri erläuterten Eingabe des Gewerkschaftsbundes Folge geben, indem sie die Europäische Sozialcharta sowie die internationalen Übereinkommen Nr. 87, 98 und 100 ratifizieren.

Einer Ratifikation des Übereinkommens Nr. 100 kann übrigens nichts mehr im Wege stehen, nachdem das Übereinkommen Nr. 111, das ebenfalls eine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf nach dem Geschlecht verurteilt, im Jahre 1962 von beiden Räten ratifiziert wurde.

Ein weiteres Problem stellt der Schutz der Mutterschaft dar, der ebenfalls zu den elementaren Menschenrechten gehört. Seit Jahrzehnten kämpfen die Gewerkschaften für eine Mutterschaftsversicherung. Die Schweiz ist heute von einem Mutterschaftsschutz, der den internationalen Mindestnormen entspricht, noch weit entfernt.

Aus Zeitgründen kann ich mich hier nur mit einem Punkt befassen, nämlich der Lohnzahlung an Wöchnerinnen.

Ich erinnere wieder an ein Postulat von Kollege Leuenberger im Nationalrat aus dem Jahr 1961, in dem u. a. festgehalten wird:

«Ein umfassender Mutterschaftsschutz sollte neben medizinischen Leistungen, einem angemessenen Arbeitsverbot und dem Kündigungsschutz auch Leistungen für den Erwerbsausfall einschließen. Erfahrungsgemäß vermögen Vorschriften zum Schutze der schwangeren Frauen und Wöchnerinnen, wie sie das Arbeitsgesetz enthält, ihren gesundheitlichen und sozialen Zweck so lange nicht zu erfüllen, als der Arbeitnehmerin der Lohnausfall, den sie durch die Niederlegung der Arbeit nach der Niederkunft erleidet, nicht angemessen vergütet wird.»

In Anlehnung an das Postulat Leuenberger, das übrigens aus der Behandlung dieser Frage in der Frauenkommission des SGB hervorging, soll nun im Abschnitt Dienstvertrag des OR, der sich in Revision befindet, eine Bestimmung aufgenommen werden, wonach der Arbeitgeber im Falle einer Arbeitsunterbrechung zufolge der Geburt eines Kindes den Lohn nach den gleichen Grundsätzen weiterzuzahlen hat wie bei Krankheitsabsenzen.

Die Gewerkschaften sind sich durchaus bewußt, daß die Regelung der Lohnzahlungspflicht an Wöchnerinnen im Dienstvertrag in verschiedener Hinsicht unzulänglich ist. Es darf aber einfach nicht länger so weitergehen, daß durch das Arbeitsgesetz den Wöchnerinnen ein Arbeitsverbot auferlegt wird, man sich aber nicht darum kümmert, wovon sie und ihre Familie während dieser Schonfrist leben sollen.

Wir sehen in der vorgesehenen Regelung auch nicht mehr als eine zwangsläufige Notlösung, die nur so lange tragbar ist, als nicht eine umfassendere Regelung geschaffen wird. Der Mutterschaftsschutz ist eine Aufgabe der Gesellschaft, es dürfen der Arbeitnehmerin daraus keine Nachteile erwachsen. Wir sehen darin aber auch ein gewisses

Druckmittel auf die Arbeitgeber, endlich zu einer dem Mutterschaftsschutz gemäßen Regelung Hand zu bieten.

Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz beschäftigt uns ebenfalls. Das Arbeitsgesetz legt hier den Arbeitgebern eindeutige Pflichten auf: desgleichen den Arbeitnehmern, die für den Gesundheitsschutz erforderlichen Maßnahmen zu unterstützen.

Um den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewährleisten zu können, sind jedoch in erster Linie wissenschaftliche Untersuchungen über die Auswirkung der verschiedenen Arbeitsprozesse auf die Arbeitnehmer erforderlich. Dabei kommt der Arbeitsmedizin und dem Arbeitsärztlichen Dienst im BIGA eine hervorragende Rolle zu. Im Arbeitsärztlichen Dienst des BIGA gibt es indessen nur 3 Arbeitsärzte, 2 in Zürich und 1 in Lausanne. Im Gegensatz zu andern Ländern fehlt an unsern Universitäten, an denen Ärzte ausgebildet werden, das Lehrfach Arbeitsmedizin.

Es besteht in unserem Land in bezug auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine schwerwiegende und unverantwortbare Lücke, die zwar in erster Linie die Arbeitnehmer betrifft, sich schließlich aber auf die gesamte Gesellschaft auswirkt. Der Gewerkschaftsbund hat deswegen bei den zuständigen Behörden wiederholt interveniert, und in der vergangenen Septembersession hat Kollege Leuenberger im Nationalrat in einer Postulatsbegründung erneut auf diese äußerst wichtigen Probleme aufmerksam gemacht. Es ist unmöglich, daß der Arbeitsärztliche Dienst – wie übrigens auch die Arbeitsinspektorate – bei einem absolut ungenügenden Personalbestand ihren Aufgaben gerecht werden können.

Wo aber immer nur die vordringlichsten Aufgaben an die Hand genommen werden können, ist es naheliegend, daß die spezifischen Belange der Frauen in den Hintergrund geraten. Das wurde an einer Frauenkonferenz des VHTL im Oktober 1967, die dem Gesundheitsschutz der Frau im Arbeitsgesetz gewidmet war, eindeutig ersichtlich. Aus dem Referat von Prof. Högger, Chef des Arbeitsärztlichen Dienstes, ging hervor, daß Untersuchungen über die Auswirkungen der Frauenarbeit auf die Gesundheit der weiblichen Arbeitnehmer weitgehend fehlen.

Soweit einige unserer brennendsten Probleme.

In den ersten beiden Abschnitten des Arbeitsprogramms werden Ziel und Aufgaben des Gewerkschaftsbundes festgehalten. Der gewerkschaftliche Aktionsbereich umfaßt die Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik gleichermaßen wie die Sozial- und Familienpolitik. Es gibt kaum eine Frage der Gesellschaftsstruktur, die nicht in Wechselbeziehung zur gewerkschaftlichen Tätigkeit steht. Probleme der Familie und des Arbeitsplatzes sind eng miteinander verbunden.

Der Gewerkschaftsbund und die ihm angeschlossenen Verbände wenden sich gegen jegliche Diskriminierung aller Menschen. In der Arbeitswelt wie in der Gesellschaft sind Männer und Frauen jedoch

davon häufiger gleichermaßen betroffen, als es den Anschein haben mag. Hinzu kommt die Diskriminierung der Frauen.

Auf die Frage der politischen Gleichberechtigung der Frauen brauche ich hier nicht näher einzugehen, Kollege Möri wie auch Bundesrichter Huber haben dies in unserm Sinne bereits getan.

Wir leben in einer Welt, die sich in den letzten beiden Jahrzehnten umwälzend wandelte. Was gestern utopisch erschien, ist heute Wirklichkeit. Dieser Prozeß ist aber nicht abgeschlossen. Die wissenschaftliche und technische Entwicklung vollzieht sich immer schneller, verändert unsere Arbeitswelt, unser Heim, unsere Lebensweise stets aufs neue, stellt die Menschen immer wieder vor neue Probleme und Aufgaben.

Das verlangt eine vermehrte Anpassungsfähigkeit des einzelnen Menschen, was vor allem eine grundlegende Allgemeinbildung, berufliche Ausbildung und ständige Weiterbildung erfordert. Das verlangt aber auch dringend Voraussicht und eine weitsichtige Planung durch fähige und verantwortungsbewußte Menschen.

Demgegenüber steht das träge Geistesverhalten, das konventionelle und traditionelle Denken. Unsere Vorstellungen, unsere Leitbilder vom Menschen – vom Mann wie von der Frau –, der seinen Platz und seine Verantwortung in der Welt von heute und morgen einzunehmen hat, sind veraltet. Die Frauen werden davon härter betroffen als die Männer. Doch auch die Frau muß den ihr angemessenen Platz in dieser Welt, in der Gesellschaft finden.

Ein Drittel aller Unselbständigerwerbenden in unserem Land – rund 750 000 – sind Frauen, die Teilzeitbeschäftigten nicht eingerechnet. Dazu einige Feststellungen:

- Frauen werden in der großen Mehrheit für unqualifizierte oder untergeordnete Arbeiten eingesetzt, die ihnen keine Möglichkeit der persönlichen Initiative und Entfaltung ihrer Fähigkeiten bieten;
- die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen sind beschränkt;
- es erhalten weniger Mädchen als Knaben eine Berufsausbildung;
- schon in der Volksschule bestehen unterschiedliche Lehrpläne für Mädchen und Knaben, die den Mädchen ihre berufliche Laufbahn erschweren;
- die Erziehung und Schulung der Mädchen, d. h. deren Vorbereitung auf das Leben, entspricht nicht den Anforderungen, die unser Zeitalter stellt;
- es fehlen Schulungsmöglichkeiten, um den Frauen im mittleren Alter die Wiedereingliederung ins Berufsleben zu erleichtern;
  es gibt für erwerbstätige Frauen mit Familienpflichten, deren Zahl übrigens stark zunimmt, nur ungenügend Hilfsmittel, die ihr ihre Doppelaufgabe aus Familie und Beruf erleichtern; wir denken

- an Kinderkrippen, Kindertagesheime, Familiendienste usw. Wohl haben der Bundesrat und die eidgenössischen Räte die Empfehlung der Internationalen Arbeitskonferenz von 1965 über «Die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten», in der zu deren Hilfe besondere Maßnahmen gefordert werden, gutgeheißen; doch dabei blieb es, konkrete Schlußfolgerungen wurden daraus nicht gezogen...;
- die Berufstätigkeit der verheirateten Frauen, im besondern aber diejenige der Mütter, ist immer noch umstritten;
- die Auffassung, «die Frau gehört ins Haus», geistert noch in allzu vielen Köpfen herum, unbenommen der eingetretenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen, unbenommen aber auch der tatsächlichen finanziellen Notwendigkeit in vielen Fällen.

Die Gewerkschaften haben immer die Auffassung vertreten, daß es der Mutter kleiner Kinder möglich sein müsse, zu Hause zu bleiben. Wir sehen auch darin ein elementares Menschenrecht, doch das verlangt, daß von der Gesellschaft die dazu erforderlichen sozialen Bedingungen geschaffen werden.

Grundsätzlich aber muß jeder Frau das Recht auf die volle Entfaltung ihrer Persönlichkeit zugestanden werden und damit die Freiheit, den ihr eigenen Weg zu finden, Familie und Beruf in harmonischen Einklang zu bringen.

Leider sind meine Darstellungen höchst unvollständig, doch das ist im gegebenen Rahmen nicht anders möglich. So blieb u. a. die Zivilgesetzgebung, die ebenfalls Diskriminierungen der Frauen aufweist, unerwähnt. Alle Fragen jedoch, die angedeuteten wie die nicht angeführten, die mit Blick auf die Menschenrechte hätten miteinbezogen werden müssen, sind mit einem traditionellen und emotionellen Denken behaftet.

Wir sind deshalb Kollege Leuenberger zu höchstem Dank verpflichtet für das in der vergangenen Septembersession im Nationalrat eingereichte Postulat betreffend die Schaffung einer eidgenössischen Kommission zur Abklärung der Stellung der Schweizer Frau auf wirtschaftlichem, politischem, kulturellem und sozialem Gebiet.

Der Sinn dieses Postulates ist, eine umfassende Untersuchung auf wissenschaftlicher und soziologischer Basis durchzuführen, denn nur über diesen Weg wird es möglich sein, sich allmählich von überholten und falschen Vorstellungen zu befreien, und zu einem der Welt von heute und morgen gemäßen Zusammenleben von Mann und Frau als gleichberechtigte Partner zu kommen, zu einer Gesellschaftsordnung, an deren Gestaltung und Weiterentwicklung Frauen und Männer gleichberechtigt auf allen Gebieten zusammenarbeiten werden.

Im Interesse einer gesunden Entwicklung unserer Volksgemeinschaft kann unser Land es sich auch nicht leisten, wertvolle Kräfte und Begabungen eines Teile seiner Bevölkerung brachliegen zu lassen.

Vorarbeiten zu einer solchen Studie sind auf Initiative der nationalen schweizerischen Unescokommission, die sich mit Erziehungs- und Bildungsfragen befaßt, verdankenswerterweise bereits gemacht worden. Aber – eine solche Aktion kostet Geld. Viel Geld.

Für die bisherigen und die zurzeit im Gang befindlichen Arbeiten stellten der Bund Schweizerischer Frauenvereine, bzw. Stiftungen, die aus dem SAFFA-Gewinn geschaffen wurden, ferner drei weitere Frauenorganisationen, der Verband schweizerischer Konsumvereine und – auf Antrag seiner Frauenkommission – der Schweizerische Gewerkschaftsbund, finanzielle Mittel zur Verfügung. Aber alles zusammen ist ein Tropfen auf einen heißen Stein. Eine allgemeine finanzielle Sicherstellung steht außer Sichtweite. Auch in dieser Beziehung ist das Postulat von Kollege Leuenberger, das einen weitern Schritt auf dem Weg zur Verwirklichung der Menschenrechte darstellt, also von größter Bedeutung.

Wir geben hier der Erwartung Ausdruck, daß es nicht in die Abteilung der langsamen Bundesmühlen kommt, sondern von den eidgenössischen Räten bald behandelt werden kann.

Inzwischen, liebe Kolleginnen, wollen wir die Zeit nicht ungenützt verstreichen lassen.

Das würde auch nicht der Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben entsprechen, die tagtäglich unsern Einsatz verlangen.

Eines ist uns doch allen bewußt, die Erklärung, die Kollege Möri aus den Statuten der «Internationalen Arbeiterassoziation» aus dem Jahre 1866 zitierte, nämlich:

«Keine Pflichten ohne Rechte; keine Rechte ohne Pflichten»

gilt heute genau so wie vor 100 Jahren und wird seine Gültigkeit bewahren.

Die vordringlichste Aufgabe der Gewerkschafterinnen ist es, mitzuhelfen, die Situation der Frauen am Arbeitsplatz zu verbessern. Die besten Gesetze, die schönsten Erklärungen sind wertlos, wenn sie in der Praxis nicht durchgesetzt und angewandt werden. Nehmen wir als Beispiel das Arbeitsgesetz. Ohne das Mitwirken der Gewerkschaften wäre es um seine Durchsetzung in den Betrieben schlecht bestellt; das werden vor allem unsere Kolleginnen aus der Industrie bestätigen, die darin eine jahrelange Erfahrung haben.

Denken wir an die Gesamtarbeitsverträge; eine Errungenschaft der Gewerkschaften, von der – leider – auch viele Unorganisierte profitieren. Auch die Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen muß durch die Gewerkschaft überwacht werden.

Ein anderes: Die Höhe der Löhne, das Ausmaß der Sozialleistungen, Arbeitszeitverkürzungen, Feriendauer usw. werden u. a. durch die Stärke der Gewerkschaft bestimmt, d. h. es hängt von der Zahl der in einem Betrieb oder einer Branche gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ab.

Die Gewerkschaft, das sind aber nicht die Gewerkschaftssekretäre; die Gewerkschaft, das sind die Gewerkschaftsmitglieder, denn nur sie wissen ja, wenn etwas am Arbeitsplatz nicht in Ordnung ist, wenn Gesetzes- oder Vertragsbestimmungen verletzt werden, und sie müssen sich Gedanken machen über das, was weiter zu verbessern ist.

Die Gewerkschaftssekretäre haben die Aufgabe, die Wünsche und Anliegen der Mitglieder entgegenzunehmen und sie dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten.

Die Gewerkschaft, liebe Kolleginnen, das sind also auch Sie, das sind auch die Gewerkschafterinnen.

Die Gewerkschafterinnen müssen deshalb vermehrt aktiv und mitverantwortlich an der Gewerkschaftsarbeit Anteil nehmen; an Gewerkschaftsversammlungen, in Gruppen- und Sektionsvorständen, in Betriebskommissionen, vor allem auch bei Vertragsrevisionen, müssen sie die Anliegen der weiblichen Arbeitnehmer vertreten.

Manchmal sieht der Mann eine Sache mit andern Augen an als die Frau; manchmal gehen wir von falschen Voraussetzungen aus; in gemeinsamer Diskussion aber können Dinge geklärt und einer Lösung entgegengeführt werden.

Ich habe bereits im Zusammenhang mit den Frauenlöhnen darauf hingewiesen, daß die Arbeitgeber in Lohnverhandlungen sich den schlechten gewerkschaftlichen Organisationsstand der Frauen zu Nutze machen.

Die Frauen sind also mitschuldig an ihrer unbefriedigenden Situation. Ich betone *mit*schuldig, denn die Tatsache, daß der Anteil der Unorganisierten bei den Frauen wesentlich höher ist als bei den Männern, ist sicher einer der wichtigsten Gründe, weshalb wir noch nicht weitergekommen sind. Anderseits gibt es auch in unseren Reihen – auch das muß hier festgehalten werden – ebenfalls noch Vorurteile zu überwinden, bei Männern wie bie Frauen.

Der Gewerkschaftsbund, als größte Arbeitnehmerorganisation unseres Landes, umfaßt mehr als 400 000 Mitglieder. Davon sind rund 38 400 Frauen. Deren Zahl sollte und könnte weit höher sein. Im Sinne der Mitverantwortung bei der Verwirklichung der Forderung auf Gleichberechtigung müssen die Gewerkschafterinnen sich deshalb ernstlich bemühen, ihre unorganisierten Arbeitskolleginnen für die Gewerkschaft zu gewinnen.

Und schließlich brennt uns noch ein Problem auf den Nägeln: Die gleichberechtigte Eingliederung der Gewerkschafterinnen auf allen Stufen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung, also auch in den obersten Behörden unserer Verbände wie auch des Gewerkschaftsbundes, wo die Meinungsbildung erfolgt und die gewerkschaftspolitischen Beschlüsse gefaßt werden. Unsere in dieser Frage zuständigen Kollegen werden es sicher verstehen, wenn die Frauenkommission des Gewerkschaftsbundes in diesem Jahr der Menschenrechte an die bezügliche Intervention von Kollegin Rüefli am Kongreß des SGB

im Jahre 1966 erinnert. Namens der Frauenkommission ersuchte sie das Bundeskomitee und den Kongreß als das oberste Organ des Gewerkschaftsbundes um folgende zwei Dinge:

1. Auf längere Sicht die Einsetzung einer Frauensekretärin bzw. einer Sekretärin im Sekretariat des Gewerkschaftsbundes zu prüfen, die sich neben anderen Aufgaben vor allem der Frauenarbeit und der Fraueninteressen nach innen wie nach außen anzunehmen hätte.

2. Der Frauenkommission eine bessere statutarische Stellung zu geben bzw. ihr gewisse Vertretungen in jenen Organen des Gewerkschaftsbundes zu gewähren, von denen man bereits vor Jahren als Möglichkeit gesprochen hat.

Es liegt auf der Hand, daß im Jahr der Menschenrechte Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen sich vor Augen halten, was es bedeutet, die Mitverantwortung an der Verwirklichung der von der UNO-Charta geforderten allgemeinen Menschenrechte aufs einzelne zu übertragen: das eigene Land – die Bevölkerung – die eigene Organisation – und schließlich den einzelnen Menschen, denn die Respektierung der Menschenrechte muß ja in der Familie beginnen.

Wir dürfen mit Genugtuung – ja wir tun dies mit einem gewissen Stolz – aber auch feststellen, daß dank der Gewerkschaften, dank ihrer Solidarität, in den vergangenen Jahrzehnten auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet sowie in gesellschaftlicher Hinsicht beachtliche Fortschritte auf dem Weg zur Verwirklichung der Menschenrechte erzielt wurden.

Ihrer Sendung getreu, werden Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sich auch weiterhin bewußt sein, daß Menschenrechte Mitverantwortung bedeuten, daß Menschenrechte eine ständige Aufgabe an den einzelnen Menschen wie an die Gemeinschaft darstellen.

Unser Ziel bleibt: Eine Welt, in der alle Menschen harmonisch und die Völker in Frieden zusammen leben können.

Maria Zaugg-Alt, Zürich