

Aktionsprogramm der SGB-Frauen

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **75 (1983)**

Heft 5

PDF erstellt am: **15.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355137>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Aktionsprogramm der SGB-Frauen

Die Stellung der Frau in Arbeit, Familie und Gesellschaft hängt – wie die Erfahrung zeigt – immer noch allzu stark von der jeweiligen wirtschaftlichen Situation in der Schweiz bzw. der allgemeinen Beschäftigungslage ab.

Politische Erfolge der Frauen lassen sich in wirtschaftlichen Krisenzeiten deshalb nur schwer in die Praxis umsetzen, weil rechtsradikale und konservative Kräfte einen gesellschaftlichen Fortschritt für den Arbeitnehmer ganz allgemein zu verhindern suchen und die Rechte der Frau in Frage stellen.

In Zeiten rauheren Sozialklimas wird die Frau deshalb wieder in ihre traditionelle Rolle als Familienbetreuerin gedrängt. Die Rezession der siebziger Jahre brachte dies mit aller Deutlichkeit an den Tag. Um dieser Tendenz entgegenzuwirken und die Chancengleichheit und Gleichberechtigung unabhängig von aktuellen Gegebenheiten durchzusetzen, hat der SGB-Gewerkschafterinnen-Kongress vom 13. Oktober 1982 in Lausanne ein Arbeitsprogramm erstellt, das für die Tätigkeit der Frauenkommission des SGB in den kommenden Jahren wegleitend sein soll.

Das Ziel gewerkschaftlicher Frauenarbeit ist die volle Anerkennung der Rechte, der Freiheit und der Würde eines jeden Menschen, unabhängig von Geschlecht und Zivilstand.

Das Arbeitsprogramm erstreckt sich auf die wesentlichen Problem-bereiche

- Recht auf Arbeit
- Erfüllung von Artikel 4 BV, vor allem in bezug auf Familie, Ausbildung, Arbeit, Sozialrecht
- Mutterschaft und Elternschaft
- Einbezug der Frauen in die gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien.

Präambel

Der Kongress der SGB-Gewerkschafterinnen vom Oktober 1982 stellte mit Befriedigung fest, dass seit der Einführung des Frauenstimm- und -wahlrechts seit 1971 auf dem Wege zur Rechts- und Chancengleichheit von Männern und Frauen bemerkenswerte Fortschritte erzielt worden sind.

Die Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit ist in der Bundesverfassung verankert.

Die Beteiligung der Frauen am politischen und sozialen Leben hat zugenommen.

Die Zahl der weiblichen Mitglieder der Gewerkschaftsbewegung ist beträchtlich gestiegen, ein Beweis für den Beitritt neuer Arbeitnehmerinnenkategorien zu den dem SGB angeschlossenen Verbänden.

Die Beteiligung der Frauen in den beratenden und leitenden Organen der Verbände und des SGB hat Fortschritt gemacht; ihren Forderungen wird wachsende Aufmerksamkeit geschenkt.

Demgegenüber bedauerte der Kongress, dass

- die Arbeitnehmerinnen immer noch vorwiegend in den wenig qualifizierten, schlecht bezahlten und kaum Aufstiegsmöglichkeiten bietenden Beschäftigungen anzutreffen sind,*
- die Arbeitsplätze der Arbeitnehmerinnen zu den am wenigsten gesicherten gehören, ganz besonders in Krisenzeiten,*
- das Recht auf Arbeit für alle, besonders aber das Recht auf Arbeit für Frauen, noch nicht garantiert ist,*
- den Arbeitgebern jeder Vorwand recht ist, um die Verwirklichung der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit zu bremsen,*
- Traditionen und Vorurteile nach wie vor die Entwicklung im Hinblick auf eine freie Aufteilung der Aufgaben von Mann und Frau in Haus und Beruf hindern.*

1. Recht auf Arbeit

Das Recht auf Arbeit ist ein Grundrecht aller Menschen. Es ist in unserem Wirtschaftssystem nicht gewährleistet. Die Minderbewertung der Frauenarbeit – mit all ihren Folgen – wird dadurch gefestigt.

Deshalb fordern die SGB-Frauen:

- Der Staat hat das Recht auf Arbeit für alle anzuerkennen und durch eine Politik der Vollbeschäftigung ohne geschlechtsbedingte Diskriminierung für die Ausübung dieses Rechtes zu sorgen.

- Dabei wird gemäss der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation eine auf die Verwirklichung einer echten Gleichheit der Geschlechter gerichtete positive Sonderbehandlung während einer Übergangszeit nicht als diskriminierend betrachtet.
- Allen Männern und Frauen ist der gleichberechtigte Zugang zur Arbeit, zum Beruf, zur allgemeinen Bildung, zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.
- Stellenangebote, die auf weibliche oder männliche Bewerber beschränkt sind, sind gesetzlich zu verbieten. Dadurch wird nämlich die Trennung des Arbeitsmarktes nur noch zementiert.
- Im Hinblick auf die Einführung neuer Technologien haben Arbeitgeber und öffentliche Hand rechtzeitig sinnvolle Umschulungskurse durchzuführen, um die berufliche Mobilität auch der Frauen zu fördern. Diese Kurse werden in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften gestaltet.
- Für Frauen, die wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, sind durch Arbeitgeber und öffentliche Hand – unter Mitwirkung der Gewerkschaften – Schulungs-, Wiedereingliederungs- und Umschulungsmöglichkeiten zu schaffen und zu fördern. Zu diesem Zweck sind auch Mittel der Arbeitslosenversicherung bereitzustellen.
- Teilzeitarbeitnehmer/innen müssen die gleichen Arbeitsplatzsicherheit und die gleichen Arbeitsbedingungen geniessen wie die Vollzeitbeschäftigten. Auch ihnen müssen Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, die ihren Qualifikationen entsprechen; ebenso sind ihnen die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten zu gewährleisten. Eine wichtige Voraussetzung dazu ist, dass sie den Gesamtarbeitsverträgen unterstellt werden und die Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst den Beamtenstatus erhalten.
- Unsichere Anstellungsverhältnisse – für Temporärbeschäftigte, Beschäftigte «auf Abruf» oder Aushilfen – sind zu bekämpfen.
- Arbeitnehmerverleihfirmen sind einer stärkeren gesetzlichen Kontrolle zu unterstellen.
- Die Heimarbeit ist für alle Arbeitnehmerkategorien gesetzlich zu regeln.

2. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist durch Gesetz und Vertrag weiter zu verkürzen,

- um Frauen und Männern die Teilung von Aufgaben in Beruf, Familie und Gesellschaft zu ermöglichen;
- um das vorhandene Arbeitsvolumen auf alle zu verteilen.

Deshalb fordern die SGB-Frauen:

- die 40-Stunden-Woche mit dem längerfristigen Ziel weiterer Herabsetzungen der täglichen Normalarbeitszeit ohne Lohneinbusse und ohne dass die Arbeitnehmer einer zusätzlichen Mehrbelastung ausgesetzt werden;
- mindestens 4 Wochen Ferien bis zum 39. Altersjahr, 5 Wochen vom 40. Altersjahr an sowie für junge Arbeitnehmer und Lehrlinge bis zum 20. Altersjahr (gemäss Ferieninitiative);
- den in den Gesamtarbeitsverträgen und im Gesetz zu verankernden Bildungsurlaub (berufliche, soziale, staatsbürgerliche und gewerkschaftliche Schulung) und das Recht, während der Arbeitszeit gewerkschaftliche Aufgaben zu erfüllen;
- für erwerbstätige Eltern einen bezahlten Elternurlaub von mindestens 9 Monaten mit Aufrechterhaltung der aus dem Arbeitsverhältnis erworbenen Rechte; er soll der Mutter oder dem Vater oder beiden teilweise zustehen, ohne Auswirkung auf das garantierte Familieneinkommen;
- wiederkehrende, längerdauernde Arbeitsunterbrechung nach einer bestimmten Anzahl Dienstjahren mit Aufrechterhaltung der aus dem Arbeitsverhältnis erworbenen Rechte.

3. Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsverhältnisse müssen so gestaltet werden, dass sie den Arbeitnehmern mit Familienpflichten ermöglichen, ihre Verantwortung wahrzunehmen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen Anerkennung, menschlichen Respekt und Sicherheit an ihrem Arbeitsplatz, damit sie ihre persönlichen Neigungen und Fähigkeiten entfalten können. Rechtlosen und eingeschüchternen Arbeitskräften wird es erschwert, sich in voller Verantwortung an den familiären Aufgaben sowie am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen.

Die SGB-Frauen fordern:

- Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsrechte auf allen Ebenen und Förderung kreativer Kräfte bei der Arbeit;
- den Ausbau des Kündigungsschutzes:

Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt werden

- während der ganzen Dauer einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit,
- während der ganzen Dauer der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs.

Schutz vor missbräuchlicher Kündigung (u. a. wenn eine Kündigung mit Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers eine besondere Härte darstellt oder auf die gewerkschaftliche Tätigkeit oder politische Haltung des Arbeitnehmers zurückzuführen ist).

Schutz gegen Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen.

- Schicht- und Nachtarbeit sind mit Rücksicht auf Gesundheit und Familienleben abzubauen und, falls unumgänglich, den Betroffenen durch angepasste Schichtpläne, grosszügige Pausenregelungen und frühere Pensionierung auszugleichen.
- Der gesetzliche Schutz der Frauen in bezug auf Schicht- und Nachtarbeit darf nicht gelockert werden.
- Abbau der Überstunden; wo sie vorübergehend unumgänglich sind, müssen sie auf eine kurze Zeitspanne beschränkt und durch Freizeit von längerer Dauer als die effektiv geleistete Überzeit abgegolten werden.
- Sonderschutzbestimmungen für schwangere und stillende Frauen sind zu erhalten. Andere im Arbeitsgesetz vorgesehene Sonderschutzbestimmungen sind auf alle Arbeitnehmer auszudehnen.
- Ungesunde und gefährliche Arbeiten sind auf die Bereiche zu beschränken, in denen sie nach Prüfung aller Ersatzmöglichkeiten unumgänglich sind.
- Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Frau die jedem Menschen zustehende Würde auch am Arbeitsplatz zukommt. Die Frau muss das Recht haben, sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschweren zu können, ohne dass ihr dadurch Nachteile erwachsen.
- Ein umfassender Mutterschaftsschutz (16 Wochen Mutterschaftsurlaub) und die Aufrechterhaltung der aus dem Arbeitsverhältnis erworbenen Rechte während dieser Zeit ist zu gewährleisten.
- Ein bezahlter Urlaub von Mann und Frau zur Pflege erkrankter Familienangehöriger ist durch Gesetz und Vertrag zu regeln.

4. Lohn- und Steuersysteme

Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin haben Anspruch auf ein ausreichendes Einkommen, das ihnen eine den allgemeinen Umständen entsprechende Existenz sichert.

Die SGB-Frauen fordern:

- die Durchsetzung des Verfassungsgrundsatzes: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit»;

- Aufhebung der untersten Lohnklassen und Anhebung der Mindestlöhne für Mann und Frau;
- Aufhebung der Lohnkategorien, die der Verschleierung niedriger Löhne für Frauen dienen;
- Einführung von Kriterien in der Arbeitsplatzbewertung, durch welche die sogenannten weiblichen Qualifikationen und Fähigkeiten aufgewertet werden;
- Einführung transparenter Lohnsysteme und Abschaffung der Lohn-elemente, die zu einer Leistungssteigerung und zu einer Disziplinierung der Arbeitnehmer führen;
- gleiche Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Mann und Frau;

Frau und Mann sollen – ungeachtet ihres Zivilstandes – als eigenständige Persönlichkeiten im Steuerrecht anerkannt werden.

Die SGB-Frauen fordern daher die getrennte Besteuerung der Ehegatten, so dass die Erwerbstätigkeit der Frau nicht zu einer Erhöhung des Steuersatzes führt. Allfällige dadurch entstehende Steuereinbussen der öffentlichen Hand sind über eine verstärkte Steuerprogression zu kompensieren.

5. Soziale Sicherheit

Frau und Mann sollen – ungeachtet ihres Zivilstandes – als eigenständige Persönlichkeiten im Sozialversicherungsrecht anerkannt werden.

Die SGB-Frauen fordern:

Mutterschaft und Elternschaft

Mutterschaft wirkt sich unter den geltenden gesellschaftlichen Bedingungen nachteilig aus. Zur Beseitigung dieses Unrechts ist es unumgänglich, dass die Gesellschaft die soziale Bedeutung der Mutterschaft und der Familienpflichten der Eltern anerkennt und alle einschlägigen Kosten übernimmt.

Die Kosten von Schwangerschaft, Niederkunft, Mutterschafts- und Elternurlaub sind deshalb aus einer solidarisch von allen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und dem Bund finanzierten Mutterschaftsversicherung zu bezahlen.

Die Kosten für die Geburtenregelung und den legalen Schwangerschaftsabbruch sind aus der Krankenversicherung zu begleichen.

Krankheit

Es dürfen keine Versicherungskategorien auf Grund des Geschlechts geschaffen werden. Deshalb sind zum Beispiel die unterschiedlichen Krankenversicherungsprämien von Mann und Frau aufzuheben (ebenso die höheren SUVA-Beiträge für Männer).

Alter

Für jede Person ist die eigenständige AHV-Rente ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsart und den Zivilstand zu gewährleisten. Das AHV-/IV-System darf der Rollenfixierung von Mann und Frau in der Ehe nicht Vorschub leisten. Für Verheiratete ist das Splitting (Verbuchung der Hälfte des Familieneinkommens zugunsten jedes Ehegatten einzeln) das einzige System, das die Gleichstellung der Ehegatten völlig gewährleistet. Die Unzulänglichkeiten des Splittings müssen durch eine Rentenskala korrigiert werden, die die unteren und mittleren Einkommenskategorien begünstigt. Dies würde auch die ledigen Frauen mit niedrigeren Löhnen besser stellen.

Für Mann und Frau muss das gleiche Rentenalter gelten, bei Herabsetzung der Rentenalter und Verwirklichung des flexiblen Rentenalters.

Im Rahmen der Zweiten Säule müssen Lösungen gefunden werden, damit Arbeitnehmer – und insbesondere die Frauen –, die ihre Berufstätigkeit während einiger Jahre zur Erfüllung von Familienpflichten unterbrechen oder reduzieren, nicht diskriminiert werden. Dieses Ziel muss auch durch einen Ausbau der AHV im Hinblick auf eine Volkspension angestrebt werden.

Familienpflichten

Die Kinderzulagen sind zu erhöhen.

Haushaltzulagen, die einzig auf Grund des Zivilstandes ausgerichtet werden, sind zugunsten einer effektiven Lohnerhöhung fallen zu lassen.

Die Alimentenbevorschussung durch die öffentliche Hand ist zu fördern.

Arbeitslosigkeit

Frauen und Männer, die nach Betreuungsaufgaben wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten, sollen ohne Karenzzeit zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung berechtigt sein.

6. Erziehung

Elternhaus und Schule müssen die jungen Menschen auf ein gemeinsames, gleichberechtigtes Leben in Familie, Beruf und Gesellschaft vorbereiten. Die Erziehung muss auf den Abbau der gesellschaftlichen Vorurteile, die Aufhebung sozialer Schranken und die Beseitigung jeglicher Diskriminierung ausgerichtet sein.

Die SGB-Frauen fordern:

- die Beseitigung diskriminierender Gesetzesbestimmungen und Verordnungen – in erster Linie auf dem Gebiet der Schule (Stundenplan, Schulmaterial, Zulassung von Lehrerinnen und Lehrern zu allen Schulstufen) und der beruflichen Ausbildung

- keine Lehrmittel mit traditionellen Rollenbildern und diskriminierendem Inhalt
- möglichst späte Schulselektion und Erweiterung der Grundausbildung für alle
- die Schaffung ausreichender Einrichtungen für Kinderbetreuung: Kinderkrippen, Kindergärten, Kindertagesstätten, Tagesschulen und Tagesmütter (mit genügend qualifiziertem Personal), Koordination der Öffnungszeiten dieser Einrichtungen und der Arbeitszeit der Eltern.

7. Familienplanung/-struktur

Die Frage des Nachwuchses in einer Familie oder der Form des Zusammenlebens gehört weitgehend in den Bereich der privaten Sphäre. Gesetzliche Bestimmungen braucht es jedoch, um interne Konflikte zu lösen (z.B. zwischen Ehepartnern), um materielle Konsequenzen der Ehe zu regeln (z.B. Güter- und Erbrecht), um die Erziehungsaufgaben zu erleichtern. Neben der Gesetzgebung schränken auch gesellschaftlich geprägte Vorstellungen die Freiheit des einzelnen in der Familiengestaltung ein.

Die SGB-Frauen fordern deshalb:

- Es sind gesellschaftliche und rechtliche Voraussetzungen zu schaffen, um das Recht auf freiwillige und bewusste Elternschaft ausüben zu können.

Das setzt voraus:

- Zugang zu Informationen und kostenlose Abgabe von Verhütungsmitteln
- Familienberatungsstellen
- Strafflosigkeit des Schwangerschaftsabbruchs in den ersten drei Monaten sowie freier Entscheid der Frau darüber
- sexualhygienische und -psychologische Erziehung in der Schule; die Schulprogramme müssen zur Sensibilisierung der Kinder in bezug auf die Beziehungsprobleme Mann – Frau, die die Gleichstellung von Männern und Frauen gefährden, beitragen; ebenso sollten sie das Problem der Gewaltausübung gegenüber Frauen umfassen
- Aufhebung der gesetzlich verankerten Rollenteilung von Mann und Frau in der Ehe
- die gesellschaftliche und rechtliche Anerkennung neuer Formen von Familien und Zusammenleben unter gleichzeitiger Absicherung der Rechte des Kindes.

8. Wohnen/Umwelt

Wohnen im engeren wie auch der Wohnraum im weiteren Sinn haben unbestrittenermassen für das Leben der einzelnen Familienglieder sowie der Gemeinschaft grosse Bedeutung. Die Qualität des Wohnens kann auf die heutigen gesellschaftlichen Erscheinungen wie Vereinsamung, Familienzerfall oder Anonymisierung negativen oder positiven Einfluss haben.

Die SGB-Frauen fordern deshalb:

- Wohnbauförderung durch die öffentliche Hand und Unterstützung der Wohn- und Baugenossenschaften
- Bau von familienfreundlichen Wohnungen auch mit Mitteln der 2. Säule
- Flexibilität in der Wohnstruktur, um der Gross- wie der Kleinfamilie eine individuelle Gestaltung ihres Lebensraumes zu ermöglichen
- sanfte Renovation –inklusive Energie-Sanierung – von familienfreundlichen Altbauwohnungen, die in den niedrigen Mietzinskategorien bleiben müssen
- Schutz der Mieter vor Mietzinserhöhungen oder Kündigungen
- Stadtplanung mit dem Ziel, dem Trend zur Trennung zwischen Wohn-, Arbeits- und Erholungsgebiet zu steuern
- Förderung des öffentlichen Verkehrs
- Förderung von Initiativen zur Erhaltung des Lebensraums «Quartier»
- Errichtung von Kinderspielplätzen und Begegnungszentren, günstige Gemeinschaftseinrichtungen (z.B. Tiefkühlfächer, Waschmaschinen, Bibliotheken, Ludotheken, Videotheken usw.).

9. Gesetzliche Voraussetzungen

Zur Verwirklichung dieser Ziele der SGB-Frauen braucht es u.a. Änderungen der Gesetzgebung (namentlich Zivilgesetzbuch, Arbeitsgesetz, Obligationenrecht) von Bund und Kantonen.

Ohne auf Einzelheiten näher einzutreten, fordern die SGB-Frauen:

- Ausführung des Auftrages, den der Gesetzgeber durch den neuen Verfassungsartikel (Art.4, Abs.2) erhalten hat, das heisst die Gleichstellung von Mann und Frau vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit
- die Ratifizierung des Übereinkommens Nr.156 der Internationalen Arbeitskonferenz über die «Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten» durch unser Land und Berücksichtigung der das Übereinkommen begleitenden Empfehlung

- Einrichtung eines autonomen Sozialversicherungssystems zum Schutz der Mutterschaft, das insbesondere auch den Elternurlaub gewährleistet.

10. Gewerkschaftliche Voraussetzungen

Bei der Mobilisierung von Männern und Frauen im Hinblick auf die Verwirklichung der gesteckten Ziele müssen sich Verbände und SGB bewusst sein, dass es keine Frauenprobleme gibt, die nicht die Gesamtheit der Arbeitnehmer betreffen. Andererseits haben die erwerbstätigen Frauen – aus ihrer besonderen Situation heraus – ihre eigene Vorstellung in bezug auf die beruflichen und gesellschaftlichen Probleme und die Art und Weise, wie diese angepackt werden sollten. Deshalb müssen die Frauen in den Entscheidungsgremien mitwirken und ihre Forderungen selber vertreten können; es muss auch Begegnungs- und Erfahrungsaustauschmöglichkeiten geben, damit die Frauen ihre besonderen Anliegen gemeinsam erarbeiten können. Dazu müssen auch Wege gefunden werden, um die Teilnahme von Frauen an Sitzungen, Kursen usw. zu fördern, damit schliesslich eine echte Verantwortungsteilung auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung erreicht wird.

Die SGB-Frauen setzen sich deshalb ein für:

- die Aufklärung aller Arbeitnehmer über die Konsequenzen der Frauen-Diskriminierung, vor allem über die negativen Auswirkungen auf den sozialen Fortschritt und die Arbeitsbedingungen im allgemeinen
- eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit, in der vermehrt auch die Situation der Frau in der Arbeitswelt dargestellt wird und Lösungsmöglichkeiten für eine Änderung bzw. Verbesserung diskutiert und realisiert werden
- die Durchführung von ihren besonderen Anliegen gewidmeten Tagungen zusätzlich zu einem Gewerkschafterinnenkongress, der wie die ordentlichen SGB-Kongresse im 4-Jahres-Rhythmus stattfindet
- eine bessere Vertretung der Frauen in den leitenden und beratenden Organen der Verbände und des SGB
- stärkere Vertretung der Verbände und des SGB nach aussen durch Frauen
- gezielte Informations- und Rekrutierungskampagnen bei den Arbeitnehmerinnen, unter spezieller Berücksichtigung der Situation der Ausländerinnen.