

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 81 (1989)
Heft: 4

Artikel: Resolutionen
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355315>

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: 02.04.2025

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

54 Ratifikation der Übereinkunft Nr 89 der IAO beibehalten

Die Schweiz hat vor 100 Jahren die Initiative bezüglich eines internationalen Nachtarbeitsverbotes für Frauen in Industriebetrieben ergriffen. Sie trägt daher eine besondere Verantwortung in bezug auf die Übereinkunft Nr 89 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Der SGB wird alles in Bewegung setzen, damit der Bundesrat diese Konvention nicht kündigt.

55 Ein Europa ohne Nachtarbeit aus wirtschaftlichen Gründen

Der SGB setzt sich, zusammen mit den anderen Gewerkschaften in Europa, bilateral und im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes für die Schaffung eines sozialen Europas ein. In diesem wäre die Nachtarbeit (sowie die Sonntagsarbeit) aus bloss wirtschaftlichen Gründen ausgeschlossen. Die Einzelgewerkschaften sind aufgerufen, Formen der Zusammenarbeit unter den Beschäftigten multinationaler Unternehmen zu entwickeln und auszubauen, um zu verhindern, dass Unterschiede in der jeweiligen nationalen Gesetzgebung dazu benutzt werden können, Nachtarbeit zu erzwingen und soziales Dumping zu betreiben.

56 Verstärkung des internationalen Arbeitsrechtes

Der SGB beteiligt sich an den Arbeiten der Internationalen Arbeitskonferenz vom Juni 1989 und Juni 1990 und setzt sich dort für die Beibehaltung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen in der Industrie (Übereinkunft Nr 89) sowie für die Festlegung von Normen ein, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Männer und Frauen vorsehen, die nachts in der Industrie und in Dienstleistungsbetrieben arbeiten.

Resolutionen

Der Kampf für den Mutterschaftsschutz wird fortgesetzt

In den letzten Jahren fehlte es nicht an Anstrengungen, um einen wirksamen Mutterschaftsschutz zu verwirklichen. Die Hoffnung, eine diesen Namen verdienende Mutterschaftsversicherung gesetzlich verankern zu können, wurde allerdings durch das Abstimmungsresultat vom Dezember 1987 zunichte gemacht. Es kam zustande, weil die bürgerlichen Parteien bewusst Verwirrung stifteten, indem sie den Mutterschaftsschutz mit einer unsozialen und verpfuschten Revision der Krankenversicherung koppelten, weil die Unternehmer eine schamlose Gegenkampagne betrieben, weil ein Teil der Ärzteschaft mit offensichtlichen Lügen operierte. Dies alles führte dazu, dass die schon an sich in höchst unbefriedigender Weise zusammengebastelte Vorlage vom Stimmvolk zurückgewiesen wurde.

Die vom SGB gemeinsam mit der Sozialdemokratischen Partei lancierte Initiative «für eine gesunde Krankenversicherung» zeigt den Weg hin zu einer durchdachten Lösung auf diesem Gebiet. Vom Bundesrat eingesetzte Experten legten Berichte vor, die weitgehend in die gleiche Richtung weisen. Bis aber eine wirklich tiefgreifende Revision der Krankenversicherung verwirklicht werden kann, dürfte es noch eine Weile dauern. Inzwischen aber müssen die materiellen und sozialen Probleme der Mutterschaft gelöst werden – wenn nötig Teilstück um Teilstück. Einen wichtigen ersten Schritt dahin bedeutet der *Kündigungsschutz* während der ganzen Dauer der Schwangerschaft und während 16 Wochen nach der Niederkunft. Dieser erweiterte Schutz, der auf den 1. Januar 1989 Wirklichkeit wurde, wird den Frauen endlich erlauben, sich zu schonen, ihre Rechte wahrzunehmen, sich auf die Geburt ihres Kindes vorzubereiten, ohne den Verlust ihres Arbeitsplatzes befürchten zu müssen.

Der SGB-Frauenkongress weist aber auf den Dauerskandal hin, der im Fehlen eines obligatorisch bezahlten Mutterschaftsurlaubes für Lohnverdienerinnen besteht. Die Periode, für die sie einen Lohnanspruch haben, hängt von der Beschäftigungsdauer in ihrem Betrieb und von allfälligen krankheitsbedingten Absenzen ab. Viele Frauen verfügen daher über keinerlei Einkommen, selbst nicht in den acht Wochen nach der Niederkunft, während denen sie nicht arbeiten dürfen.

In einigen GAV wurde ein Obligatorium für die Lohnfortzahlung an Schwangere und Mütter während einer bestimmten Zeit, bzw. ein Anspruch auf solche Geldleistungen seitens einer durch das Unternehmen abgeschlossenen Spezialversicherung festgelegt. Solche Bestimmungen sind in Vertragsverhandlungen zu verallgemeinern; doch muss auch im Obligationenrecht eine entsprechende Minimalgarantie für alle Arbeitnehmerinnen festgeschrieben werden. Die von einigen Kantonen gewährte, vom Bedürfnisnachweis abhängige Unterstützung kann ein durch das Arbeitsverhältnis erworbenes Recht nicht ersetzen. Sie ist in erster Linie für alleinstehende Mütter gedacht, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen können. Sie darf auch nicht als Ersatz für fehlende Krippen, Horte, usw. betrachtet werden, die für Kinder im Vorschulalter zur Verfügung stehen müssten.

Der SGB-Frauenkongress erwartet von der Revision des Arbeitsgesetzes einen verstärkten Schutz für schwangere Frauen, d. h. nicht nur die Beibehaltung des Rechts, von der Arbeit fernzubleiben und gewisse, für sie beschwerliche Arbeiten zu verweigern – ein Recht, das erst durch den Kündigungsschutz auch wirklich erzwingbar geworden ist – sondern auch ein Verbot, diesen Frauen für die Schwangerschaft schädliche Arbeit zuzuweisen.

Über dieses Dringlichkeitsprogramm hinaus beharrt der SGB-Frauenkongress auf dem längerfristigen Ziel des zwischen Mutter und Vater zu teilenden *Elternurlaubs* und auf der Bereitstellung genügender kollektiver Infrastrukturen. Er lehnt jede Diskriminierung von Arbeitenden mit

Elternpflichten bei der Anstellung und bei der Beförderung im Betrieb strikte ab.

Sozialversicherungen den Bedürfnissen der Frauen anpassen und Gleichheit zwischen Männern und Frauen realisieren

Um das Prinzip der Gleichheit von Mann und Frau in der Praxis zu verwirklichen, müssen die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung überprüft werden mit dem Ziel, direkte und indirekte Benachteiligungen der Frauen auszumerzen und günstigere Lösungen beiden Geschlechtern zukommen zu lassen. Vier diskriminatorische Mechanismen müssen korrigiert werden:

1. Geschlechtsspezifisch ungleiche Behandlung

Die Krankenversicherung beruht auf einer geschlechtsspezifischen Risiko-Abschätzung und sieht daher zu Lasten der Frauen bis zu 10 % höhere Prämien vor. Der SGB-Frauenkongress fordert Prämiengleichheit für Männer und Frauen sowohl bei der Kranken-, wie auch bei der Unfallversicherung, welche die Frauen momentan bevorteilt.

Das AHV-Alter ist für Männer um drei Jahre höher angesetzt als für Frauen. Der SGB-Frauenkongress verlangt die Herabsetzung des Rentenalters auch für Männer auf 62 Jahre.

2. Ungenügende Solidarität zwischen Arm und Reich

Da die Frauen in den niedrigsten Einkommensschichten krass übervertreten sind, werden sie benachteiligt, wenn Personen mit hohem Einkommen und Vermögen ungenügende Solidaritätsleistungen zugunsten weniger Bemittelter erbringen müssen. Bei der AHV haben sie vor allem unter dem niedrigen Ansatz für die Renten im unteren Einkommensbereich zu leiden. Bei der Krankenversicherung sind sie das Opfer eines Prämiensystems, das auf die finanzielle Belastbarkeit der Versicherten keine Rücksicht nimmt und von den Kleinverdienern/innen viel zu hohe Prämien verlangt. Der SGB-Frauenkongress unterstützt die von der SGB-SP-Initiative «für eine gesunde Krankenversicherung» angestrebten Reformen. Er fordert eine Erhöhung der AHV- und IV-Renten für Personen mit niedrigem Einkommen.

3. Überbewertung der «Normalkarriere»

Rentenberechtigung und -betrag setzen zu einseitig eine Karriere ohne Unterbruch und Wechsel voraus. Dies benachteiligt Frauen, die Teilzeit arbeiten, ihre Berufstätigkeit zeitweise einschränken oder unterbrechen, usw. Der SGB-Frauenkongress verlangt eine Revision der AHV und des Berufsvorsorge-Gesetzes (BVG) in diesem Sinne, dass die entsprechenden Kassen für Zeiten infolge Erziehungs- und Betreuungsaufgaben reduzierter oder aufgegebener Berufstätigkeit einen Betrag gutschreiben, so, dass für diese Perioden keine Beitragslücken entstehen. Er fordert,

dass Teilzeitarbeit weder ein Grund für den Ausschluss von der BVG- (Pensions-)Kasse, noch von der Nichtbetriebs-Unfallversicherung und der Arbeitslosenversicherung sein darf. Die Arbeitslosenversicherung muss ohne Einschränkungen Wiedereingliederungsmassnahmen für Frauen vorsehen und finanzieren, die sich vorübergehend der Familienbetreuung widmen.

4. Die Bedeutung des Zivilstands und die Last der traditionellen Rollenteilung

Der Rentenanspruch ist zivilstandsabhängig. Mit gleichen Beiträgen können Männer mehr und höhere Rentenansprüche erwerben als Frauen. Besonders benachteiligt werden dadurch geschiedene Frauen. Der SGB-Frauenkongress fordert das Recht auf eine eigenständige, zivilstandsunabhängige Rente. Er unterstützt Lösungen, die auf dem «Splitting» beruhen (Verbuchung der Hälfte des Familieneinkommens zugunsten jedes einzelnen Ehepartners). Er befürwortet ebenso den «Erziehungsbonus» (Beitragsgutschriften für ein der Kinderbetreuung entsprechendes fiktives Einkommen) und eine Revision der Rentenskalen unter sozialen Gesichtspunkten. Bei der Scheidung ist das Rentenguthaben nach BVG als gemeinsames Gut zu betrachten und den geschiedenen Ehepartnern zu gleichen Teilen gutzuschreiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist ein äusserst verletzender Ausdruck der Missachtung von Frauen und kann nicht getrennt werden von der zweitklassigen Stellung, die Frauen in der Lohnarbeitswelt einnehmen. Männliche Übergriffe sind Versuche, Frauen «in die Schranken» zu verweisen, sie einzuschüchtern und zu erniedrigen. Ihre Ausmasse und Auswirkungen sind enorm: Werden deutsche Untersuchungen auf die Schweiz umgerechnet, muss angenommen werden, dass jährlich etwa 20 000 Frauen als Folge der sexuellen Belästigung ihre Stelle verlieren, sei es, weil ihnen gekündigt wird (wenn sie z. B. Annäherungsversuche abwehren) oder sei es, weil sie selber kündigen (wenn sie z. B. die einschüchternde Atmosphäre nicht mehr aushalten).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist immer noch ein Tabu-Thema par excellence. Der Frauenkongress des SGB ruft alle Betroffenen auf, das Schweigen zu brechen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz muss zum Thema gemacht werden – am Arbeitsplatz, in den Gewerkschaften, in der Öffentlichkeit.

Der Frauenkongress des SGB fordert, dass der Schutz der persönlichen Integrität der Frauen sowohl in der schweizerischen Arbeitsschutzgesetzgebung als auch in den Gesamtarbeitsverträgen und Personalreglementen verankert wird. Zudem müssen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz frauenfreundliche Beschwerdeverfahren eingerichtet werden, sei es innerhalb der Betriebe oder vor den Gerichten.

Der Genfer Uhrenbetrieb Gay frères hat unlängst eine Arbeitnehmerin entlassen, die sich geweigert hatte, sexuelle Belästigungen von ihrem Vorgesetzten hinzunehmen. Die Arbeitnehmerin hat beim Arbeitsgericht Beschwerde eingereicht; indessen verfügte das Gericht, dass die vorgebrachten Tatbestände, die als erwiesen angesehen wurden, nicht ausreichten, um mit Fug und Recht von einem Angriff auf die Privatsphäre zu sprechen. Die betroffene Arbeitnehmerin hat nun gegen dieses Urteil Rekurs eingelegt. Der Kongress der SGB-Frauen spricht der Arbeitnehmerin seine Unterstützung aus.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

«Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit», dieser schöne Satz steht seit dem 14. Juni 1981 in der Bundesverfassung. Verfassungsmässiger Anspruch und Wirklichkeit klaffen jedoch auch nach acht Jahren Gleichberechtigungsartikel auf skandalöse Weise auseinander. Immer noch verdienen Frauen in der Schweiz durchschnittlich ein Drittel weniger als die Männer.

Die Missachtung, Ignorierung und Unterbewertung der von Frauen in dieser Gesellschaft geleisteten Arbeit hat System. Sie fangen an bei der unbezahlten Hausarbeit und Kindererziehung, führt über die unterbezahlte und nicht sozial abgesicherte Arbeit in sogenannten ungeschützten Arbeitsverhältnissen bis hin zu direkten oder indirekten Lohn-, Einstellungs- und Aufstiegsdiskriminierungen.

Obwohl direkt anwendbar, hat der Lohngleichheitssatz die Frauenlöhne kaum verbessert. Mit dem heutigen Prozessrecht ist es zudem für Frauen fast unmöglich, ein selbstverständliches Recht überhaupt durchzusetzen.

Aufgrund eines Postulates von Yvette Jaggi hat das Eidg. Justiz- und Polizeidepartement eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die im Oktober 1988 ihren Bericht «Lohnleichheit für Mann und Frau» der Öffentlichkeit vorgestellt hat.

Die Frauen des SGB begrüßen diesen Bericht, vor allem auch deshalb, weil er die Ursachen der direkten und indirekten Lohndiskriminierung recht umfassend analysiert und einen entsprechend breitgefächerten Massnahmekatalog vorschlägt.

1. Der SGB-Frauenkongress *fordert den Bundesrat auf*, nun rasch zu handeln und verlangt insbesondere:

a) Änderungen des Prozessrechtes

- Das Verbandsklagerecht,
- die Beweislastumkehr,
- der Ausbau des Kündigungsschutzes während den Gerichtsverfahren und den folgenden zwei Jahren

sind minimale Änderungen. Sie sind unabdingbare Voraussetzung dafür, dass der gerichtliche Weg zur Durchsetzung des Lohnleichheitsanspruches für Frauen überhaupt begehbar wird.

b) Umfassendes Gleichstellungsgesetz

Zur Durchsetzung der Lohngleichheit braucht es ein umfassendes Gesetz, das der Vielfalt der direkten und indirekten Diskriminierungen Rechnung trägt und insbesondere die Besserstellung der Frauen in der Lohnarbeitswelt zum Ziel hat.

Dieses Gesetzes muss mindestens die folgenden Punkte beinhalten:

- Änderungen des Prozessrechtes;
- Diskriminierungsverbot in Ausbildung, Einstellung, Arbeit und Aufstieg;
- Vorzugsmassnahmen für Frauen (Kompensations- und Förderungs-massnahmen) in Ausbildung, Einstellung, Arbeit und Aufstieg;
- Subventionen zur Förderung der Gleichstellung;
- Ausbau der Kompetenzen des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

2. Der SGB-Frauenkongress *fordert die Arbeitgeber auf*, den Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit zu berücksichtigen. Sie müssen namentlich:

- auf alle Formen – versteckte wie offene – der Lohndiskriminierung der Frauen verzichten;
- die (leichten/tiefen) Lohnkategorien aufheben, welche die weiblichen und männlichen Arbeitsplätze absondern;
- die Lohnsysteme durchsichtig gestalten, damit die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Unterlassung jeder Diskriminierung kontrollieren können.

3. Der SGB-Frauenkongress *fordert die dem SGB angeschlossenen Verbände auf*, die Durchsetzung der Lohngleichheit bei Lohnverhandlungen in den Betrieben und bei Abschlüssen oder Erneuerungen von Gesamtarbeitsverträgen prioritär zu behandeln. Die Verbände müssen namentlich:

- eine angemessene Frauenbeteiligung in den Verhandlungsdelegationen gewährleisten;
- eine proportionale Frauenvertretung in den Betriebskommissionen anstreben;
- die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die Arbeitsplatzbewertung in den Gesamtarbeitsverträgen verankern;
- die Entwicklung der Männer- und Frauenlöhne regelmässig erfassen und analysieren, um die erwirkten Fortschritte in der Gleichstellung zu überprüfen.

Internationale Frauensolidarität

Als Gewerkschafterinnen sind wir Teil einer internationalen Bewegung. Solidarität beschränkt sich für uns nicht auf Gerechtigkeit in unserem Erdteil, sondern orientiert sich am gemeinsamen Interesse aller Menschen. Der Kampf für eine gerechte internationale soziale Ordnung bedingt neue Beziehungen zwischen Industrie- und sogenannten Dritt-Welt-Ländern.

Obwohl uns mit den Frauen in der Dritten Welt ökonomische, soziale,

rechtliche, politische und persönliche Gemeinsamkeiten verbinden, gibt es sehr grosse Unterschiede, vor allem beim Ausmass der täglichen Not und der Unterdrückung: Frauen leisten weltweit zwei Drittel aller Arbeitsstunden und werden in den Entwicklungsländern doch nicht als Teil des Wirtschaftssystems angesehen. Sie sind sehr oft allein für Haushalt und Familie verantwortlich. Unter schwierigsten Umständen, beispielsweise in den städtischen Slums und in ländlichen Gebieten, wo bereits die Wasserbeschaffung eine Riesenarbeit bedeutet, leisten sie an Wunder Grenzendes. Ohne ihren Einsatz würden viele Gesellschaften ökonomisch und menschlich zusammenbrechen.

Als Gewerkschafterinnen müssen wir in der Schweiz das Bewusstsein über die Situation der Frauen in den Entwicklungsländern fördern und Schritte zur konkreten Solidarität aufzeigen. Um diese Ziele zu erreichen wollen wir:

- Frauenprojekte in der Schweiz unterstützen und Gesetze fordern, welche zumindest den Schutz von Frauen aus der Dritten Welt bei uns verbessern («Tänzerinnen» in Nachtlokalen, Heirat zwecks späterer Prostitution).
- Frauenprojekte in der Dritten Welt unterstützen, welche die Ausbildung und die Einkommensbildung (Nähateliers, Kooperativen) von Frauen bezwecken.
- Nachteile beseitigen, welche auch Gewerkschafterinnen in der Dritten Welt gewerkschaftsintern treffen. Selbst in gewissen Zweigen, wo die Basis fast nur aus Frauen besteht, sind ihre Kollegen in den Schlüsselstellungen anzutreffen. Wir müssen deshalb in unseren nationalen und internationalen Strukturen die vermehrte Integration von Frauen in Delegationen und Kommissionen verlangen, damit wir von ihnen direkt ihre Bedürfnisse und ihre Sicht der Dinge erfahren können. Wir müssen gewerkschaftliche Projekte unterstützen, welche die Gewerkschafterinnen fördern.

Nach Amnesty International-Berichten werden in über 130 Ländern die Menschenrechte und die grundlegenden Gewerkschaftsrechte verletzt. Ein besonders krasses Beispiel ist Südafrika, wo die Diskriminierung Andersfarbiger verfassungsmässig vorgeschrieben ist. Die schwarzen Frauen sind zudem rechtlich unmündig und ihrem Mann oder Vater unterstellt, auch wenn sich dieser seit Jahren nicht mehr hat zeigen lassen. Diese Unmündigkeit ist Teil des Apartheidsystems. Wir wollen die Frauen Südafrikas in ihrem Kampf zur Abschaffung der Apartheid unterstützen:

- indem wir Früchte, Konserven, Gemüse und Blumen aus Südafrika verweigern und dagegen protestieren, dass sie angeboten werden. Wir wissen, dass die produzierende Landarbeiterin 12 Stunden täglich arbeitet, mit ihren Kindern in einer unhygienischen Hütte hinter der Farm lebt und dabei monatlich höchstens 45 Franken verdient. Wie können wir solche Produkte mit ruhigem Gewissen verzehren?
- indem wir uns weigern, ein Konto bei den Grossbanken Schweizeri-

sche Kreditanstalt, Schweizerische Bankgesellschaft, Schweizerischer Bankverein zu eröffnen, oder ein bestehendes auflösen, denn die Grossbanken unterstützen mit Krediten und dem Goldhandel massiv die Apartheid. «Kein Geld für Apartheid», die vom SGB mitgetragene Boykottaktion, soll auch unsere Maxime sein.

- indem wir uns vermehrt über Südafrika orientieren und in unseren Sektionen Versammlungen zu diesem Thema durchführen. Es gibt gewerkschaftliche Organisationen (Solifonds, Schweizerisches Arbeiterhilfswerk) und Anti-Apartheid-Organisationen, welche uns dabei behilflich sein können. Südafrika wird für uns Gewerkschafterinnen so lange ein Thema bleiben, als dort die Apartheid nicht abgeschafft ist.

Bei allen unseren Forderungen und Aktionen gilt immer die gewerkschaftliche Grundidee: Unsere Kolleginnen in der Dritten Welt erwarten von uns nicht Mitleid, sondern Gerechtigkeit und Bereitschaft zum Mitkämpfen.

Mobilmachungsfeiern

In etwas über sechs Jahren werden sich die meisten Völker Europas mit Würde zum 50. Mal an das Ende des grossen Mordens, das der Zweite Weltkrieg ihnen gebracht hat, erinnern. Nicht so die Schweiz. Hierzulande wird mit riesigem Aufwand der *Kriegsbeginn* gefeiert.

Unter dem Vorwand, ihnen für ihre Aufopferung und Leistung zu danken, sollen auch die Frauen in diesen Mobilimachungsfesttrubel einbezogen werden. Auf diesen verspäteten und fragwürdigen Dank können wir Frauen verzichten. Uns Frauen wäre besser gedient, wenn die Hälfte der 6,5 Millionen Franken zur aktiven Frauenförderung verwendet würden.

Der Frauenkongress des SGB verurteilt diesen unwürdigen Festrummel, der einer Verhöhnung der unzähligen Opfer des Zweiten Weltkrieges gleichkommt. Er fordert das Parlament auf, diesem peinlichen Schauspiel ein Ende zu bereiten.*

Protest gegen Kündigung beim Tages-Anzeiger

Der SGB-Frauenkongress verurteilt schärfstens die Entlassung des Gewerkschafters und GDP-Präsidenten der Sektion Zürich, Roland Kreuzer. Er wurde entlassen, weil er sich unter anderem für die Interessen der Trägerinnen und konsequent für den Mutterschaftsschutz einsetzte. Wir fordern die Tages-Anzeiger AG auf, Roland Kreuzer wieder als Korrektor einzustellen und somit die gewerkschaftlichen Rechte zu garantieren.

Diese Entlassung ist eine offene Provokation unserer Vertragsgemeinschaft und eine krasse Verletzung des Kündigungsschutzes.

* Diese Resolution wurde den eidgenössischen Parlamentariern und Parlamentarierinnen zugeschickt. Das Parlament hat aber dem Kredit von 6,5 Millionen Franken zugestimmt.