

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2051

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2051



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Telefon+41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Medienkonferenz SGB zum Thema Frauen*streik vom 14. Juni 2019

Die gesamte Einkommenslücke von Frauen (Gender Overall Earnings Gap, GOEG)

Die gesamte Einkommenslücke umfasst nicht nur den Gender Pay Gap, also die unerklärbaren Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, sondern berücksichtigt auch die unbezahlte Arbeit und den hohen Prozentsatz an Teilzeitarbeit der Frauen. Für 2014 hat die Ökonomin Mascha Madörin aufgrund von Eurostat-Daten diese Lücke für die Schweiz mit ungefähr 108 Milliarden Franken veranschlagt, davon entfallen 28 Mia auf die Lohnlücke, 80 Mia aber auf die ungleiche Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Aus derselben Studie resultiert, dass Männer und Frauen im Erwerbsalter in der Schweiz ungefähr gleich viele Stunden arbeiten, wenn man unbezahlte Arbeitsstunden (Erziehung, Pflege, Freiwilligenarbeit) zur bezahlten Erwerbsarbeit dazuzählt. Frauen generieren damit aber nur gerade etwas mehr als halb so viel Einkommen wie Männer. Das BfS hat für 2016 total 7.9 Mia bezahlte Arbeitsstunden und 9.2 Mia unbezahlte Arbeitsstunden errechnet. Ca. 2/3 der unbezahlten Arbeitsstunden werden von Frauen geleistet, rund 20% davon entfallen auf die direkte Betreuung von Kindern sowie kranken und betagten Angehörigen.

Mit anderen Worten: Frauen haben deutlich weniger Geld als Männer, aber auch nicht mehr Zeit. Die unbezahlte Arbeit im Umfang von rund 408 Mia Franken wird als Gratis-Ressource genutzt.

Die Konsequenz dieser Situation für die Altersvorsorge ist dramatisch: Weil Frauen den Grossteil der unbezahlten Arbeit leisten, weshalb sie auch viel öfter Teilzeit arbeiten und oft deutlich schlechter bezahlt werden als Männer, haben sie im Ruhestand eine ebenso deutlich schlechtere Rentensituation.

Während die AHV immerhin einen Teil der unbezahlten, meist von Frauen verrichteten Arbeit mittels Erziehungs- und Betreuungsgutschriften berücksichtigt, gibt es bei den Pensionskassen keinerlei vergleichbare Gutschriften. (Medienmitteilung des BfS von 2018 mit dem Titel «Grosse Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den Leistungen aus der 2. Säule»).

Angesichts all dieser Ungleichheiten setzen wir auf einen Ausbau der AHV zu anständigen Renten, aber ohne Erhöhung des Frauenrentenalters.

Folgende Themen werden vertieft:

Vania Alleva, Präsidentin UNIA, wird zum Thema Teilzeitfalle und frauenfeindliche Arbeitszeiten referieren.

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin VPOD, wird mehr zum Thema unterbewertete und prekäre Frauenarbeit sagen.

Das Thema der schwierigen Karriereverläufen von Frauen wird Stéphanie Vonarburg, Vizepräsidentin Syndicom, vertiefen.

Und schliesslich wird Anne Fritz, Kampagnenverantwortliche des SGB, für den Frauen*streik konkret sagen, was sich am 14. Juni abspielen wird.

0.5.2019

Barbara Spalinger, Vizepräsidentin SEV

Quellen:

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit.html>

<https://www.moneta.ch/es-waere-ein-riesiger-befreiungsschlag>

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.8186676.html>



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

SGB-Medienkonferenz vom 20. Mai 2019

Für die Frauen!

Redetext Vania Alleva, Präsidentin Unia / Vizepräsidentin SGB

Ein Frau in ihren 40ern, Dekorateurin, seit Jahren aktives Unia-Mitglied, erzählte mir kürzlich folgende Geschichte:

«Schon kurz nach meinem Lehrabschluss musste ich beruflich zurückstecken – ich bekam Kinder, die ich nach meiner Scheidung alleine grosszog. Ich konnte nicht Vollzeit arbeiten, denn ich musste mich ja um meine Kinder kümmern. Aber nur von einer Teilzeitstelle als Dekorateurin zu leben war schlicht unmöglich, das Geld hat einfach vorne und hinten nicht gereicht. Für mich hat das bedeutet, in zwei Stellen arbeiten zu müssen. Morgens, manchmal schon bevor die Läden öffneten, arbeitete ich als Dekorateurin und richtete die Schaufenster der Filialen her. Durch den Tag habe ich meine Kinder versorgt, den Alltag gemeistert, alles erledigt, was eben anfällt. Doch abends musste ich oft wieder raus – zu meiner Zweitbeschäftigung in der Gastronomie. Da dauerten die Schichten auch schon mal bis 3 Uhr in der Früh.»

In ihrem kurzen Statement ist gut zusammengefasst, was heute alles falsch läuft für die Frauen in der Schweiz. Die Löhne in den sogenannten Frauenberufen sind strukturell zu tief, die Arbeitszeiten schwer planbar, die Arbeitspensen zu klein, die Belastung enorm hoch. Die Diskriminierung ist dreifach:

Zu tiefe Löhne

(Erstens) Die Frauenlöhne und ein einfacher Fakt; einem Fakt aber, der das grundlegende Problem sehr gut zusammenfasst: Je höher der Frauenanteil in einer Branche, desto tiefer der Lohn. Rund 53% der Frauen in der Schweiz verdienen heute netto weniger als 4'001 Franken im Monat; und etwa 70% verdienen weniger als 5'000 Franken. Heute arbeiten mehr als doppelt so viele Frauen (17%) zu einem Tieflohn als Männer (7.6%); und die Verhältnisse bleiben seit Jahren unverändert. Es ist diese strukturelle Diskriminierung der Frauen, die am Anfang vieler unserer heutigen Probleme steht.

Aus individueller Sicht ist die Situation für die Frauen nicht besser. Selbst wenn sie gut ausgebildet sind, bei gleicher Qualifikation die gleiche Arbeit leisten wie die Männer, in Männer- oder in Frauenberufen arbeiten, selbst dann verdienen sie immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen. Ich könnte ihnen hunderte Studien oder tausende Statistiken zeigen, beschränke mich aber auf eine Zahl: Eine Berufsfrau in der Schweiz verdient aufgrund dieser Lohndiskriminierung durchschnittlich 660 Franken weniger pro Monat. Nicht etwa weil sie weniger gut ausgebildet ist, weniger Berufserfahrung hat oder eine tiefere Position inne hat. Nein. Es sind 660 Franken weniger, nur weil sie eine Frau ist. Das sage nicht ich als Frau, das sagen die Zahlen des Bundes aus der zweijährlichen Lohnerhebung bei den Betrieben. Die Auswirkungen dieser Diskriminierung beim Lohn sind gewaltig: 10 Milliarden Schweizer Franken gehen den Frauen so jedes Jahr verloren. 10 Milliarden weniger bei gleicher Arbeit und gleicher Leistung. Ein einziger Skandal mit Folgen für das ganze Leben: So müssen Frauen heute im Alter mit über einem Drittel weniger Rente

auskommen.

Zu tiefe Arbeitspensen

(Zweitens) In der Schweiz sind heute massiv mehr Frauen als Männer unterbeschäftigt. Das heisst, die betroffenen Frauen wollen mehr arbeiten; sie wollen statt einem Kleinstpensum auf Abruf vielleicht ein grösseres Teilzeit- oder gar Vollzeitpensum. Sie suchen ein sicheres Einkommen, von dem sie leben können. Eine Karriere, die sie weiterbringt. Oder einfach nur Befriedigung in ihrem Job. Aber all diesen Frauen wird das – vielfach von ihren männlichen Vorgesetzten – verweigert. Dabei reden wir nicht über eine Randerscheinung: Im Jahr 2018 waren laut offiziellen Statistiken 262'000 Frauen in der Schweiz unterbeschäftigt; so viele wie nie mehr seit 2004. Es fällt auch auf, dass in allen Branchen ausser der Maschinenbau-Branche der Anteil der Frauen, die Teilzeit arbeiten, viel höher ist als jener der Männer.

Zu wenig Respekt

(Drittens) Diese «Teilzeitfalle», also die unfreiwillige Teilzeitarbeit weil trotz aller positiver Entwicklung am Ende des Tages eben doch zumeist die Frau für die Familienbetreuung zuständig ist, geht Hand in Hand mit der fehlenden Wertschätzung und Anerkennung für die Arbeit der Frauen. Wir sind in unserem gewerkschaftlichen Alltag immer wieder mit Geschichten von Frauen konfrontiert, welche die harte Realität hinter den Zahlen zeigen.

Eine junge Frau beschrieb uns kürzlich eindrücklich, wie sie als gelernte Köchin in ihrem Alltag immer wieder mit kleineren und grösseren Diskriminierungen zu kämpfen hat. Einmal wird sie von Lieferanten nicht ernst genommen, einmal ihre Kompetenz angezweifelt, einmal ein Mann um Bestätigung ihrer Aussagen gebeten. Sie sagt. «Ich suche diese Diskriminierung nicht. Aber irgendwann kann man nicht mehr anders, als darauf zu achten. Wenn man jedes Mal den neuen Lieferanten klarmachen muss, dass man genau gleich viel Entscheidungsgewalt in dieser Küche hat wie die männlichen Köche. Wenn man jedes Mal einem Catering-Partner sagen muss, dass man (als Frau) verantwortlich für das Buffet ist, dass der andere männliche Koch nichts zu sagen hat heute. Das nervt mich mehr, als wenn man mir nicht zutrauen würde, gut kochen zu können.»

Auf zum Frauen*streik!

Die Kollegin mit ihrem Beispiel und all die zig anderen Geschichten, Fakten, Statistiken und Studien zeigen auf, warum der Frauenstreik vom 14. Juni nicht nur wichtig, sondern dringend nötig ist. Aber lassen Sie mich zuletzt doch nochmals die junge Köchin zitieren, von denen ich Ihnen erzählt habe. Sie schliesst ihr Schreiben an uns wie folgt: «Ich streike am 14. Juni für all die Frauen in all den Jobs, denen es gleich geht. Die genau die gleiche Arbeit machen wie ihre männlichen Kollegen, und die dennoch in ihrer Kompetenz und Expertise unbewusst oder bewusst unterschätzt und diskriminiert werden. Und vor allem für diejenigen, die keine männlichen Kollegen haben, die solidarisch sagen «Sie ist die Chefin, ich kann das nicht entscheiden» oder «Fragen Sie doch meine Kollegin, die weiss das besser». Für die, für die niemand einsteht in diesen Momenten.»

Dem kann ich mich nur anschliessen. Gemeinsam mit allen Frauen in der Schweiz werden wir am 14. Juni und darüber hinaus einstehen für Respekt, mehr Lohn und mehr Zeit.

Bezogen auf meine heutigen Ausführungen heisst das:

- Wir fordern in allen Branchen Löhne und Arbeitspensen, die ein anständiges Leben ermöglichen.
- Wir fordern geregelte und planbare Arbeitszeiten, die es ermöglichen, Familie bzw. Privatleben und Beruf zu vereinbaren. Wir sagen Stopp zu Arbeit auf Abruf und ständiger Erreichbarkeit.
- Und wir fordern Respekt für Frauen und ihre Arbeit.

Wir sehen uns am 14. Juni!

Für Rückfragen:

Vania Alleva, Präsidentin Unia, 079 620 11 14

Leena Schmitter, Mediensprecherin Unia, 079 480 13 08



Medienkonferenz vom 20. Mai 2019 zum Frauen*streik

Lohn-Gleichstellung im Service Public?

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin VPOD

Die aktuelle bürgerliche Mehrheitspolitik mit Steuersenkungen, Privatisierungen, Budgetkürzungen und Abbau im Service Public läuft der Gleichstellung zuwider. Als Arbeitnehmerinnen und noch immer grossmehrheitlich zuständig für die gratis verrichtete Erziehungs- und Betreuungsarbeit sind wir Frauen auf öffentliche Dienstleistungen wie Kinderbetreuungsplätze und eine Gesundheitsversorgung mit Angeboten für betagte und hilfsbedürftige Menschen angewiesen – qualitativ gut und bezahlbar!

Dazu braucht es angemessene Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerinnen in allen Bereichen des Service Public mit planbaren und kürzeren Arbeitszeiten, genügend Elternzeit und Pflegeurlaub für betreuende Angehörige. Da besteht dringender Handlungsbedarf. Insgesamt ist der Lohnunterschied im öffentlichen Sektor zwar im Vergleich zum Privatsektor rund 3% tiefer. Mit durchschnittlich 16,7%, wovon 35% nicht erklärbar und rein diskriminierend sind, ist der Unterschied aber immer noch viel zu hoch. Die öffentliche Hand sollte Vorbild sein!

Die zentrale Problematik im Service Public bzw. bei öffentlich subventionierten Institutionen ist jedoch die anhaltende Unterbewertung von den als klassische Frauenberufe taxierten Tätigkeiten. Dazu zählen sämtliche Berufe, wo sogenannte weibliche Eigenschaften gefragt sind wie Betreuung von Kindern, Kranken, Alten oder Hilfsbedürftigen.

In der Schule gilt, je kleiner die Kinder und je höher der Frauenanteil, desto tiefer sind die Löhne. So arbeiten im Kindergarten 87 – 95% und in der Sek II noch 40 – 47% Frauen, was bewirkt, dass die Kindergartenlehrpersonen, obwohl die gleichen Voraussetzungen wie bei Primarlehrer*innen gelten, einen tieferen Lohn kriegen. Zudem sind sie zur Zwangsteilzeit verurteilt, weil ein volles Kindergarten-Pensum nur als 85%-Anstellung gilt.

Krass ist die Geringschätzung der Betreuungsarbeit in der familienexternen Kinderbetreuung. Die Angebote werden zwar erfreulicherweise ausgebaut, aber die Kantone foutieren sich darum, die Arbeitsbedingungen auch nur minimal, geschweige denn optimal und im Sinne des Kindeswohls zu regeln und zu finanzieren. Die Löhne in den Kitas sind tief und liegen trotz Ausbildung als Fabe oft nur um Fr. 4000/mt. Das zwingt zu einer 100%-Anstellung aus Existenzsorgen, obwohl viele gerne Teilzeit arbeiten würden. Im Hort ist der Lohn zwar etwas höher, weil meist nur Teilzeitjobs angeboten werden, ist die Existenzsicherung wieder in Frage stellt. Die Hälfte des Personals hat keine adäquate Ausbildung und mit Praktikant*innen, die auf einen Ausbildungsplatz hoffen, wird Lohndumping betrieben – auch in Einrichtungen mit öffentlichen Subventionen. Gut ausgebildete Fachpersonen leiden unter der geringen Wertschätzung und verlassen den Beruf. Eine fatale Entwicklung, dem entgegengewirkt werden könnte: Unausgebildete und Praktikant*innen in Kitas dürfen nicht im Stellenschlüssel angerechnet werden.

Mit fehlender Anerkennung und Unterbewertung kämpft auch die Pflege in den Spitälern, der Spitex, den Alters- und Pflegeheimen. Die Arbeit im Gesundheitswesen ist anspruchsvoll und körperlich wie psychisch belastend, trotzdem sind die Löhne verhältnismässig tief. Die zunehmende Bürokratisierung als Folge der DRG-Fallpauschalen führt zu mehr Stress und immer weniger Zeit für die Betreuung der Patient*innen. Die Personalschlüssel entsprechen nicht dem realen Personalbedarf für eine umfassende, heilungsfördernde Pflege. Die Dienstpläne lassen keine Vereinbarkeit mit anderen (Familien-)Verpflichtungen zu. Fast die

Hälfte des Gesundheitspersonals steigt wieder aus dem Beruf aus. Aufgrund der demografischen Entwicklung bräuchten wir aber bis 2030 zusätzlich gegen 200'000 neue Pflegefachkräfte.

Problematisch sind die Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege und oft skandalös in der sogenannten «24-Std-Betreuung» in Privathaushalten. Bund und Kantone drücken sich seit Jahren, menschenwürdige Bedingungen zu schaffen und insbesondere die Frage der Bereitschaftsdienste angemessen zu regeln. Die fehlenden Investitionen in diesem Bereich treffen nicht nur die hier arbeitenden Frauen aus Polen, Rumänien etc., sondern auch die vielen Frauen, welche sich neben der Arbeit um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

Lautstark werden wir deshalb am Frauen*streik u.a. fordern:

- Umfassende Investitionen der öffentlichen Hand in die Bereiche Kinderbetreuung und Pflege von Alten und Hilfsbedürftigen ohne Gewinnorientierung.
- Verbindliche Lohnüberprüfung im ganzen Service Public zur Ausmerzung von Lohnungleichheit.
- Aufwertung und höhere Einreihung von Frauenberufen, insbesondere in der Pflege und Kinderbetreuung.
- Bessere Regelung der Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung. GAV als Voraussetzung für Zulassung und Subventionierung.
- Im Kindergarten wird 100% gearbeitet und entlohnt.
- Personalschlüssel und Dienstpläne in der Pflege, die vom realen Personalbedarf ausgehen. Nachhaltige Massnahmen gegen Berufsausstieg und Personalmangel. Rente mit 60 für das Pflegepersonal und Reduktion der Soll-Arbeitszeit.
- Unterstellung der 24-Std-Betreuung in Privathaushalten unter das Arbeitsgesetz. Der Lohn muss berücksichtigen, dass die Arbeit Hauswirtschaft, Betreuung und Pflege beinhaltet. Bereitschaftsdienste müssen angemessen bezahlt werden.
- Konkrete Massnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit und privaten Verpflichtungen in Betreuungsberufen, u.a. in Bezug auf Dienstpläne, Pflegeurlaub, Freistellungen für familiäre Verpflichtungen).

Pressekonferenz vom 20. Mai 2019: Frauen*streik gegen die Einkommenslücke

Fehlende Karrierechancen für Frauen und die Forderung der Medienfrauen nach Teilhabe an der Publizistischen Macht

- **Stephanie Vonarburg, Vizepräsidentin syndicom, Leiterin Sektor Medien**

Frauen verdienen auch deshalb weniger, weil sie weniger verantwortungsvolle Jobs bekommen und weniger Chancen haben, beruflich aufzusteigen und Karriere zu machen. Die ersten Beförderungsstufen sind für Frauen mittlerweile durchaus in Reichweite, für die nächstfolgenden gelangen sie aber häufig an die berühmt-berückte gläserne Decke. In der englischen Literatur wird neben der «Glass ceiling» auch das Phänomen des «Sticky floor» beschrieben: Frauen bleiben häufiger als Männer auf wenig einflussreichen Stellen haften.

Dies widerfährt auch den weiblichen Medienschaffenden. Sie haben im Hinblick auf den Frauenstreik einen **Forderungskatalog zur Gleichstellung der Frauen in den Medien** aufgestellt. Die erste von fünf Forderungen betrifft die publizistische Macht. Insbesondere wegen schlechteren Karrierechancen und die geringeren Einflussmöglichkeiten haben weibliche Medienschaffende viel weniger **publizistische Macht**. In den Schweizer Medien sind Führungspositionen in 3 von 4 Fällen von Männern besetzt. Nur in Magazinen und im öffentlich-rechtlichen Radio ist das Geschlechterverhältnis auf den Kaderstufen etwa ausgeglichen. In Führungspositionen von Tages- und Wochenzeitungen hingegen beträgt der Männeranteil 71%, im Privaten Rundfunk und in Onlinemedien sind die Kaderstellen besonders krass in Männerhand: Nur jede fünfte Führungsperson auf Stufe Ressortleitung oder Chefredaktion ist weiblich.

Dazu kommt, dass in den einflussreichen Ressorts wie Politik und Wirtschaft nur rund 30 Prozent Frauen arbeiten. Auch die meinungsbildenden Gefässe wie **Kommentare und Analysen** sind weitestgehend in männlicher Hand. Die Westschweizer Tageszeitung „Le Temps“ untersucht – in vorbildlichem Bemühen um Transparenz – unter der Rubrik „Barometer“ monatlich den Platz der Frauen in den eigenen Blattspalten: Im Jahr 2018 stammten auf der Meinungsseite 30% der Beiträge von Frauen, die Leitkommentare stammten gar nur zu 4 bis 17% von Journalistinnen. Auch andere Medien sind aufgefordert, diese Zahlen selbstkritisch zu veröffentlichen. Die Medienfrauen verlangen unter dem Hashtag #Medienfrauenstreik, dass nach Jahren des Ungleichgewichts der Geschlechter endlich bewusst der Ausgleich geschaffen wird.

Eine Studie des Instituts für Angewandte Medienwissenschaft der ZHAW aus dem Jahre 2016 (Vinzenz Wyss und Filip Dingerus) stellt **frappante Lohnunterschiede** zwischen Frauen und Männern fest, die **nach Funktionsstufe zunehmen**. Bei Medienschaffenden mit Vollzeitstellen und weniger als 6 Jahren Berufserfahrung beträgt der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau im Schnitt 700 Franken. Dies hat auch damit zu tun, dass in den besser bezahlten Ressorts der Männeranteil höher liegt als in Ressorts wie Kultur und Bildung, in denen verhältnismässig mehr Frauen arbeiten. Ungerecht ist dabei eben auch die unterschiedliche Gewichtung der Löhne nach Ressort. Auf Stufe Chefredaktion vertieft sich der Graben zusätzlich, der Lohndiskriminierung beträgt dort gar 1'400 Franken pro Monat. Die Forderungen nach Lohntransparenz und nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit, sowie nach Massnahmen für familienfreundlichen Arbeitsstrukturen auf allen Hierarchiestufen stehen auch bei den Medienschaffenden wieder auf dem Tapet.

Unter dem Titel **Schutz vor Belästigungen** fordern die Medienfrauen ihre Arbeitgeber dazu auf, sie im Arbeitsumfeld und im Internet besser vor Abwertungen und Belästigungen zu schützen und sie bei deren

Bekämpfung zu unterstützen. Zudem ist in den publizistischen Leitlinien zu verankern, dass die mediale Repräsentation von Frauen verbessert werden muss: Ohne Stereotypen, unter Berücksichtigung aller Altersstufen und in der Abbildung der vielfältigen Berufs- und Lebensentwürfe von Frauen.

Bereits gut 200 Medienschaffende aus verschiedensten Medien haben den Forderungskatalog unterschrieben. Sie richten ihre Forderungen an die Medienunternehmen und bereiten, unterstützt von syndicom, ihre Aktionen im Hinblick auf einen starken Frauenstreiktag vor.

MEDIENKONFERENZ VOM 20. MAI 2019

Anne Fritz, SGB-Koordinatorin für den Frauen*streik

Gewerkschaftliche Forderungen: Der Frauenarbeit endlich ihren wahren Wert geben

Seit 1981 ist die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Bundesverfassung verankert. Nach 38 Jahren ist es an der Zeit, dass aus dieser Gleichheit der Rechte endlich eine tatsächliche Gleichstellung erwächst.

Die Interventionen meiner Kolleginnen zeigen dies deutlich: Strukturelle Ungleichheiten betreffen die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in vielen Bereichen. Es braucht darum zahlreiche Veränderungen, und wir müssen die Funktionsweise unserer Gesellschaft grundlegend neu organisieren. Dazu gehört auch die Arbeitswelt, in der wir überdenken müssen, was wir als Arbeit betrachten und welchen Wert wir ihr geben.

Als Dachorganisation der Gewerkschaften konzentrieren sich die Forderungen des SGB auf Gleichstellungsfragen in der Arbeitswelt. Die Liste der Forderungen, die wir erarbeitet haben, gruppiert sich um drei Hauptachsen:

- Die finanzielle und gesellschaftliche Aufwertung der Arbeit von Frauen
- Mehr Zeit und Geld für Betreuungsarbeit
- Respekt statt Sexismus am Arbeitsplatz

Die vollständige Liste unserer Forderungen finden Sie in der Pressemappe.

Schluss mit der Prekarität

Ich möchte hier darauf hinweisen, dass es sich um einen feministischen Streik handelt. Am 14. Juni werden Frauen* ihre Arbeit niederlegen, unabhängig davon, ob sie bezahlt oder unbezahlt ist. Tatsächlich sind beide eng miteinander verbunden. Die Anerkennung der bezahlten Arbeit führt zu besseren Bedingungen auch im Bereich der unbezahlten Arbeit. Und die Anerkennung der so genannten Freiwilligenarbeit führt auch zu einer Aufwertung der Arbeit in den klassisch weiblichen Branchen.

Deshalb werden die Gewerkschaften den Augenmerk insbesondere auf die Forderungen in Bezug auf das Einkommen richten. Wir sind überzeugt, dass eine Verbesserung bei den Einkommen auch in den übrigen Lebensbereichen positive Veränderungen mit sich bringt. Mehr Geld bedeutet mehr

Zeit. Für uns selbst und für die Pflegeaufgaben, denen wir auf Kosten unserer Zeit und unserer Gesundheit nachgehen. Mehr Geld bedeutet auch ein Ende der prekären finanziellen Situation, die einige von uns zwingt, sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt zu ertragen, weil ihnen Mittel und Möglichkeiten fehlen, sich zur Wehr zu setzen.

Zahlreiche Kollektive und dezentrale Aktionen

Kommen wir nun zu den praktischen Fragen zum 14. Juni.

Seit letztem Jahr haben die Streikvorbereitungen zur Bildung zahlreicher Streikgruppen in allen Teilen der Schweiz geführt. Bis heute gibt es rund dreissig lokale oder regionale Streikgruppen: Genf, Waadt, Wallis, Jura, Neuenburg, Freiburg, Graubünden, Tessin, Schaffhausen, Zürich, Bern, Glarus, Schwyz, St. Gallen, Nyon, Luzern um nur einige zu nennen. Zusätzlich zu diesen lokalen Kollektiven gibt es Gruppen, die spezifischer um bestimmte Institutionen oder gewisse Themen organisiert sind: Kollektive von Menschen in Ausbildung und an den Hochschulen, katholische Frauen, Journalistinnen, Care-Arbeiterinnen und Wissenschaftlerinnen. Die Streikvorbereitungen schreiten zügig voran, in den Städten und Dörfern, in den Quartieren und in den Unternehmen. Die Gewerkschaften mobilisieren und unterstützen die Arbeiterinnen bei den Streikvorbereitungen. Sie unterstützen auch die Kollektive bei der Vorbereitung von Demonstrationen und anderen öffentlichen Aktionen am 14. Juni.

Der 14. Juni wird dezentral begangen. Wo immer Frauen* arbeiten und leben, werden sie ihre Forderungen durch Demonstration und verschiedene Aktionen vorbringen.

Die verschiedenen Gruppen ergreifen immer mehr Initiativen. Wir haben versucht, so viele wie möglich zusammenzutragen. Jeden Tag kommen immer neue Aktionen zum Programm hinzu. Hier ist also die Karte des SGB, die eine Vielzahl dieser öffentlichen Aktionen zusammenstellt. Sie werden jedoch gewiss verstehen, dass wir aus Gründen des Schutzes der Arbeitnehmerinnen, die an diesem Tag an ihrem Arbeitsplatz streiken werden, hier keine Informationen zu den Streikaktionen veröffentlichen, die an diesem Tag in den Unternehmen stattfinden werden.

Eine Karte sorgt für den Überblick

Die vorliegende Karte ist weder die endgültige Version noch erheben wir Anspruch auf Vollständigkeit. Aber dieses Instrument, das Sie auf der Website www.14juni.ch finden können, ist wertvoll für alle, die sehen wollen, was in ihrer Region läuft. Und sicherlich ein wertvolles Werkzeug für die Medien, um sich über die verschiedenen Aktionen auf dem Laufenden zu halten.

Diese schöpferische Energie und die Vielzahl von Initiativen mit einer grossen Vielfalt von Akteur*innen, welche die Karte abbildet, führen auch die Stärke der Frauen*streikbewegung vor Augen und zeigen, dass sie einem von vielen Menschen empfundenen Bedürfnis entspricht, aus einer kollektiven Frustration eine Kraft für Veränderungen entstehen zu lassen.

Lohn. Zeit. Respekt! Alle an den Frauen*streik vom 14. Juni!