

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2135

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2135



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.

MEDIENKONFERENZ VOM 9. JULI 2019

Regula Bühlmann, SGB-Zentralsekretärin, zuständig für Gleichstellung

14. Juni 2019: Der Frauen*streik war erst der Anfang

Aus Wut wurde eine grosse, konstruktive Kraft

Vor knapp vier Wochen hat die Schweiz gebebt. Landesweit waren mehr als eine halbe Million Frauen auf den Strassen oder haben ihre Arbeit niedergelegt. Es war die grösste politische Mobilisierung, die die Schweiz seit dem Landesstreik gesehen hat.

Wut hat die Frauen und auch viele Männer zum Mitmachen bewegt. Wut darüber, dass die Schweiz in Sachen Gleichstellung seit jeher im Schneckentempo vorangeht. Wut, dass Frauen pro Jahr Einkommenseinbussen von über 100 Milliarden Franken haben. Wut, dass sexuelle Belästigung vielerorts immer noch als Kavaliersdelikt gilt.

Doch diese Wut hat sich im letzten Jahr in eine grosse konstruktive Kraft gewandelt. Mit dieser Kraft haben die Frauen am 14. Juni Lohn – Zeit – Respekt gefordert. Die Stimmung war energiegeladen, enthusiastisch und solidarisch. Sie hat den Frauen, die so lange schon auf die Umsetzung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung warten, Hoffnung und Energie gegeben.

Der Frauen*streik 2019 ist erst der Anfang. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund wird den Schub des 14. Junis nutzen, um Lohn, Zeit, Respekt weiterhin mit Nachdruck einzufordern. Das revidierte Gleichstellungsgesetz muss rasch umgesetzt und notfalls ausgebessert werden. Dem Minischritt Vaterschaftsurlaub, wie vom Ständerat beschlossen, müssen weitere, grössere Schritte folgen. Und verlängerte, entgrenzte Arbeitszeiten, wie sie Karin Keller-Suter und Konrad Graber in ihren Vorstössen fordern werden wir genauso bekämpfen wie auch eine Erhöhung des Frauenrentenalters.

Auf politischer Ebene werden Sie von uns hören. Und auf sozialpartnerschaftlicher Ebene stehen die Lohn- und GAV-Verhandlungen an. Vertreterinnen unserer vier grössten Mitgliedsverbände werden Ihnen nun erläutern, wie sie die Streikforderungen in die Verhandlungen mit den Arbeitgebern einbringen.



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

SGB-Pressekonferenz, 9. Juli 2019

Lohndiskriminierung abschaffen - Arbeitgeber in der Pflicht **Frauenzahhtag!**

Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia, Vize-Präsidentin SGB

Der Frauenstreik vom 14. Juni 2019 war die grösste politische Mobilisierung in der Schweiz seit dem Generalstreik vor über 100 Jahren. Der Frauenstreik war nur der Anfang. Jetzt sind die Arbeitgeber gefordert: Sie dürfen den Skandal der Lohndiskriminierung nicht mehr unter den Tisch wischen.

Ab Mittag des 21. Oktober arbeiten die Frauen gratis! Natürlich arbeiten sie das ganze Jahr über gratis und erledigen so den Löwenanteil der unbezahlten Arbeit. Aber ab diesem Datum erhalten sie auch für ihre Lohnarbeit keinen Lohn mehr.

Im privaten Sektor verdienen Frauen im Jahr 2016 durchschnittlich 19,6% weniger als ihre männlichen Kollegen.¹ Das sind: 1532 Franken weniger, Monat für Monat. Oder umgerechnet aufs Jahr: während 71,5 Tagen erhalten die Frauen im Vergleich mit den Männern durchschnittlich: Nichts.

Pure Diskriminierung

Für diese Differenz gibt es verschiedene Gründe. Nur keine guten. Zuerst einmal ist ein Teil der Lohndifferenz «nicht erklärbar». Oder doch: 43% des Lohngefälles sind schlicht und einfach Diskriminierung. 657 Franken pro Monat durchschnittlich verdient eine Berufsfrau in der Schweiz weniger, nur weil sie eine Frau ist! Das summiert sich – in einem ganzen Arbeitsleben auf weit über 300'000 Franken. Insgesamt beträgt dieser Lohnschiss über 10 Milliarden jedes Jahr.² Dieser «unerklärbare» Teil der Lohndifferenz, dieser Diskriminierungsskandal, ist nicht etwa im Verschwinden begriffen. Im Gegenteil: Er wird immer grösser!³ Und in bestimmten Branchen ist er noch stossender als im Durchschnitt: In der Maschinenindustrie beträgt er 52,5% (964 Franken monatlich), im Detailhandel nicht weniger als 65,4% (702 Franken) und im Gastgewerbe sogar 80,3% (327 Franken).

«Erklärbar» heisst nicht «gerechtfertigt»

Hinzu kommt der Teil der Lohndifferenz, der sich mit ausbildungs- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen erklären lässt. Aber erklären heisst noch lange nicht rechtfertigen. Andere Formen der Geschlechterdiskriminierung, etwa bei der Einstellung und Beförderung von Arbeitnehmenden, führen zu einer Untervertretung der Frauen in Kaderpositionen. Die daraus resultierenden Lohnunterschiede werden den «erklärbaren» Unterschieden zugeordnet.

Auch das «erklärbare» Merkmal der Branchenzugehörigkeit verdeckt bloss eine **strukturelle Diskriminierung** der Frauen: In weiblich konnotierten Branchen – z.B. Pflege und Betreuung,

¹ Im öffentlichen Sektor beträgt der Lohnunterschied immer noch 16,7%. Vgl. «Lohnungleichheit: 2016 verdienen Frauen 19,6% weniger als Männer», BfS, 31.1.2019

² Das Büro BASS errechnete eine durchschnittliche Lücke von mindestens 335'000 Franken (Studie im Auftrag von Unia und Work, Juni 2019)

³ 2014 lag sie noch bei 585 Franken pro Frau und Monat

Detailhandel oder persönliche Dienstleistungen – werden deutlich niedrigere Löhne bezahlt, als in typischen «Männerbranchen». Von Männern dominierte Berufe sind offenbar mehr wert als «Frauenberufe». Erklärbar? Ja. Gerechtfertigt? Nein!

Tieflöhne sind weiblich

Die aus diesen Diskriminierungen resultierende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist unerträglich. Denn tiefe Löhne⁴ machen das Leben schwer. Mehr als jede sechste Frau ist davon betroffen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Frauen den Grossteil der unbezahlten Arbeit leisten und Teilzeit arbeiten. Die Folge: Frauen haben weniger Geld, weniger Lebenschancen und weniger Macht. Damit muss jetzt endlich Schluss sein.

Versagen der Politik – Arbeitgeber in der Pflicht

Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern ist Folge direkter Diskriminierung und Ausdruck eines grossen gesellschaftlichen Missstandes. Die Lohndiskriminierung ist nicht gesetzeskonform und daher illegal; sie muss sofort unterbunden werden. Dazu müssen die Löhne in jedem Unternehmen regelmässig mit dem vom Bund entwickelten und anerkannten Instrument überprüft werden. Diese Massnahme ist seit Jahrzehnten überfällig. Das jämmerliche Versagen der Politik bedeutet aber nicht, dass sich die Unternehmen und Arbeitgeberverbände verstecken können. Der Frauenstreik hat gezeigt: Unsere Geduld ist am Ende. Die Unia fordert darum im kommenden Lohnherbst von allen Betrieben:

- Regelmässige Lohnanalysen und Beseitigung der Lohndiskriminierung
- Rauf mit den Frauenlöhnen: Tieflöhne unter monatlich 4000 Franken (mal 13) in «Frauenberufen» wie zum Beispiel im Detailhandel, im Gastgewerbe, in der Reinigung und in der Pflege sind inakzeptabel und müssen nach oben korrigiert werden.

Am 21. Oktober ist «Frauenzahltag»

Nach der Lohnstagnation der vergangenen Jahre besteht bei allen Arbeitnehmenden Nachholbedarf. Auch die Löhne der Männer müssen real steigen. Aber die skandalöse Lohndiskriminierung der Frauen erfordert zusätzliche Massnahmen in Form von Lohnerhöhungen. Darauf werden wir Gewerkschaften in den kommenden Lohnrunden insistieren.

Nach dem Frauenstreik ist jetzt «Frauenzahltag». Am 21. Oktober – und an jedem Tag danach! Die Arbeitgeber haben es in der Hand. Wollen sie den Skandal der Lohndiskriminierung abschaffen? Oder wollen sie, dass die Frauen am 21. Oktober tatsächlich aufhören, zu arbeiten?

Weitere Informationen:

Vania Alleva, Präsidentin Unia, 079 620 11 14

⁴ Tieflöhne liegen unter zwei Dritteln des standardisierten Bruttomedianlohns. Die Grenze lag 2016 bei 4335 Fr. pro Monat. 17% der Frauenlöhne liegen (auf Vollzeit gerechnet) unter dieser Schwelle, gegenüber «nur» 7,6% der Männerlöhne.



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: Nach dem Frauen*streik: Lohn – Zeit - Respekt.

Konkrete Forderungen SEV: Elternzeit und bessere Regelung der Teilzeitarbeit

Allgemein

Dass die Hauptverantwortung für Kindererziehung und –betreuung nach wie vor bei den Müttern liegt, ist ein ökonomisches Problem. Mütter, die länger als zwei Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheiden und Mütter, die kleine Teilzeitpensen arbeiten, sind bei ihrer beruflichen Karriere benachteiligt und behindert. Dies wirkt sich auf ihre ökonomische Situation aus, bis hin zur Altersarmut wegen zu kleiner Renten. Es ist daher Zeit für Elternzeit, welche auch den Vätern mehr Erziehungs- und Betreuungsaufgaben ermöglicht und so das ökonomische Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern verringert. Gute Teilzeitmodelle, die Frauen ermöglichen, genügend hohe Pensen zu arbeiten, sind für ihre berufliche Karriere notwendig und ohne weiteres auch auf Männer übertragbar.

Elternzeit

Spätestens seit dem Frauenstreik ist es klar: bezahlte Elternzeit ist eine der wichtigsten Forderungen von Frauen. Nicht nur Mutterschaftsurlaub, der vorab eine gesundheitliche Massnahme darstellt, sondern Zeit auch für Väter, sich bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder engagieren zu können, sind wichtige Meilensteine der ökonomischen Gleichstellung. Bereits vor rund einem Jahr hat die Eidgenössische Kommission für Familienfragen die Empfehlung für 38 Wochen Elternzeit herausgegeben, wovon acht Wochen den Vätern zugestanden werden soll. Entgegen aller Befürchtungen ist Elternzeit bezahlbar: erhöht sich die Erwerbsquote von Frauen um 1% so sind die Mehrkosten von 1,5 Mia Franken bereits wieder gedeckt.

Die Elternzeit ist überfällig, die Schweiz ist das letzte Land Europas, das sie nicht kennt, das ist ein Armutszeugnis für Politik und Wirtschaft. Wir werden diese Diskussion aktiv mitgestalten. Konkrete Schritte auf diesem Weg sind unsere gesamtarbeitsvertraglichen Forderungen nach 18 Wochen Mutterschaftsurlaub und 10-20 Tage Vaterschaftsurlaub, wie wir sie mit der SBB vereinbart haben, in allen Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs.

Teilzeitarbeit

Eng mit dieser Diskussion verknüpft ist die Teilzeitarbeit. Frauen, die nur kleine Pensen haben, sind dreifach benachteiligt: 1. Ihre Karriere wird gebremst oder verhindert, was sich auf den Lohn auswirkt. 2. Die finanzielle Absicherung im Alter ist völlig ungenügend und 3. Die grossmehrerliche Last von Haushalt und Kinderbetreuung liegt damit «natürlicherweise» bei der Frau. Studien haben nachgewiesen, dass Mütter, die höhere Pensen arbeiten, glücklicher sind,

da sich ihre Partner mehr im Haushalt und bei der Kinderbetreuung engagieren und sie gleichzeitig eine höhere finanzielle Unabhängigkeit haben.

Konkret: in den Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs sind die Frauen stark untervertreten. Teilzeitarbeit wird vielerorts als lästig und ausser der Norm angesehen, was sich auf die Arbeitsbedingungen auswirkt (Arbeitszeitgesetz, Tendenz zur Entschädigung im Stundenlohn). Dabei gibt es gerade in Betrieben, die sieben Tage und annähernd 24 Stunden arbeiten, sehr gute Teilzeitarbeitsmöglichkeiten. Wir fordern daher im Rahmen unserer gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarungen eine Gleichstellung der Teilzeit mit Vollpensen mit entsprechenden Modellen.

0.5.2019

Barbara Spalinger, Vizepräsidentin SEV

Weiterführende Informationen (stellvertretend für viele weitere Quellen)

<https://soziale-sicherheit-chss.ch/artikel/was-bewirkt-die-elterzeit/>

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/medieninformationen/nsb-anzeigeseite.msg-id-71869.html>

<https://dok.sonntagszeitung.ch/2016/teilzeit/>

Nach dem Frauen*streik: Lohn – Zeit – Respekt

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin VPOD

Der Frauen*streik war ein riesiger Erfolg und ein unglaublich lust- und kraftvoller Tag. Mit unserem historischen Streik haben wir Geschichte geschrieben im langen Kampf für die Gleichstellung von Frau* und Mann*. Von Beginn weg spielte der VPOD eine führende Rolle bei der Initiierung und Mobilisierung für den Streik. Für uns ist deshalb klar: der Frauen*streik war erst der Anfang. Wir machen weiter und wollen die Kraft der grossen Mobilisierung nutzen. Erfreulicherweise hat der Frauen*streik deutlich gezeigt, dass der VPOD mit seinen Forderungen den Nerv von abertausenden Frauen und solidarischen Männer getroffen hat. Ein starker Service Public ist die Basis für Chancengleichheit.

Wir werden in der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern und der Politik Schwerpunkte setzen bei Lohn und Lohngleichheit, Arbeitszeit, Massnahmen gegen (sexuelle) Belästigung, Mutterschafts-, Eltern- und Betreuungsurlaub – angepasst an die spezifische Situation in den Branchen, bspw. Kinderbetreuung, Gesundheit und Lehrberufe.

In allen öffentlichen und subventionierten Betrieben verlangen wir regelmässige Lohnüberprüfungen unter Einbezug des VPOD. Dabei muss für gleiche Funktionen bei gleichen Voraussetzungen eine Toleranzschwelle 0 gelten. Und um eine zentrale Problematik bei der Lohnungleichheit zu beheben, fordern wir eine generelle Aufwertung und eine deutlich höhere Lohnreihung der als klassische Frauenberufe taxierten Tätigkeiten. Dazu zählen sämtliche Berufe, wo sogenannten weibliche Eigenschaften gefragt sind wie Betreuung von Kindern, Kranken, Betagten oder Hilfsbedürftigen.

Vereinbarkeit braucht planbare Arbeitszeiten mit verlässlichen Zeiten und fixen Freitagen, auch bei Teilzeit und Schichtarbeit. Für die Pflege von kranken Kindern oder Angehörigen braucht es für Notfälle mindestens 3 bezahlte Freitage pro Fall und die Möglichkeit, die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren, mit einer Rückkehrgarantie auf das ursprüngliche Pensum. Dazu fordert der VPOD für pflegende Angehörige einen EO-finanzierten Pflegeurlaub bis zu 26 Wochen. Wir fordern 18 Wochen geburtsbezogenen Mutterschafts- und 8 Wochen Vaterschaftsurlaub – voll EO-finanziert sowie anschliessend gemäss EKF-Modell 24 Wochen Elternzeit, hälftig geteilt. Sukzessive soll die Arbeitszeit für alle auf 35 Stunden gesenkt werden. Und es braucht verbindliche Massnahmen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – gemäss der neuen ILO-Konvention.

Bei den Horten und vor allem bei den Kitas braucht es in Anbetracht der Qualifikation und der hohen Verantwortung deutlich bessere Löhne und geregelte Arbeitsbedingungen inkl. Weiterbildung. Bei den öffentlichen heisst das klar höhere Lohn-Einreihungen und bei den

privaten Trägerschaften müssen gute Bedingungen endlich in einem GAV festgeschrieben werden. Dazu gehören pädagogisch begründete Betreuungsschlüssel, keine Ausbeutung von Praktikantinnen. Vorpraktika gehören abgeschafft. Kantone und Gemeinden sollen endlich ihre Verantwortung wahrnehmen und die Zulassung an gute Arbeitsbedingungen mit GAVs knüpfen und die Kitas kontrollieren. Beim Ausbau von familien- und schulergänzender Betreuung muss die Betreuungsqualität mit genügend qualifiziertem Personal im Vordergrund stehen. Zerstückelte Kleinstpensen verteilt auf 5 Tage sind nicht zumutbar.

Wir fordern einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub. Die familienergänzende Kinderbetreuung muss öffentlich finanziert und mit Investitionen von mindestens 1% des BIP für die vorschulische und 1% für die schulergänzende Betreuung alimentiert werden. Die Betreuung sollte für die Eltern (wie die Schule) gratis sein oder mindestens mit deutlich tieferen Beiträgen.

Im Gesundheitswesen fordern wir angemessene d.h. bessere Löhne und gute Arbeitsbedingungen – speziell in der Langzeitpflege, die den hohen Anforderungen und Belastungen Rechnung tragen. Dazu gehört die Umsetzung der Vorschrift „Umkleidezeit ist Arbeitszeit“ mit Nachzahlung der entgangenen Löhne, Frühpensionierungsmöglichkeiten ab 60 bei voller Rente und GAVs in der privaten Gesundheitspflege. Zur Förderung der Vereinbarkeit braucht es frühzeitige und verbindliche Dienstpläne mit fixen freien Wochentagen, auch bei Teilzeit – und Personalschlüssel, die vom realen Bedarf ausgehen. Die sogenannte «24-h-Betreuung» muss unter das Arbeitsgesetz und beim Lohn berücksichtigen, dass die Arbeit Hauswirtschaft, Betreuung und Pflege beinhaltet und Bereitschaftsdienste angemessen bezahlt werden.

Die Pflege von betagten und hilfsbedürftigen Menschen muss öffentlich finanziert werden. Es braucht sicher 2% des BIP für ambulante und stationäre Einrichtungen in der Langzeitpflege. Als Arbeitnehmerinnen und noch immer grossmehrheitlich zuständig für die gratis verrichtete Erziehungs- und Betreuungsarbeit sind wir Frauen auf öffentliche Dienstleistungen wie Kitas und Angebote für betagte Menschen angewiesen – qualitativ gut und bezahlbar!

Im Bildungsbereich ist die Aufwertung der Kindergartenlehrpersonen vordringlich. Wir kämpfen für eine Lohneinreihung wie Primarlehrpersonen und für die Anrechnung der Betreuungs- und Auffangzeiten als Arbeitszeit, so dass auch im Kindergarten für 100% geleistete Arbeit 100% entlohnt wird. Weiter fordern wir eine lohnwirksame Anerkennung von berufsnahen Erfahrungen sowie von Erziehungs- und Betreuungsarbeit. Die Vereinbarkeit muss mit Pensen-Einteilungen, Teilzeitregelungen oder Pensensenkung bzw. unbezahltem Urlaub mit Rückkehrgarantie möglich sein.

Lehrmittel müssen auf diskriminierende Darstellungen und Geschlechterstereotypen überprüft und angepasst und die Erkenntnisse der Genderforschung fester Bestandteil von Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen sein. Auch Mütter gehören in Leitungspositionen!

Medienkonferenz SGB vom 9. Juli 2019

Nach dem Frauen*streik vom 14. Juni werden wir nichts preisgeben!

Michela Bovolenta, Zentralsekretärin VPOD/SSP und Kopräsidentin der SGB Frauenkommission

Der Frauen*streik war ein historisches Ereignis. Noch nie hat die Schweiz eine solche massive Mobilisierung erlebt: eine halbe Million Frauen* und solidarischer Männer haben an den verschiedenen Demos Ende Nachmittag teilgenommen. Dazu kamen noch zehntausend weitere Frauen*, die an dezentralen Aktionen am Arbeitsplatz, in den Städten, Dörfern und Quartieren mitgemacht haben.

Eine riesige violette Welle rollte das ganze Land: von St. Gallen nach Genf, und von Chiasso nach Basel. Überall verschränkten die Frauen ihre Arme, um Gleichstellung zu fordern und um laut und stark, mit Liedern und Slogans zu sagen: Wir haben genug! Schluss mit den Ungleichheiten, den Diskriminierungen und der machistischen Gewalt!

Die Idee, einen Frauenstreik oder feministischen Streik nach der Demo vom 22. September 2018 zu organisieren war ein grosses Wagnis! Sie wurde am SGB Frauenkongress von Januar 2018, auf Initiative der VPOD Frauen lanciert. Der internationale Kontext, geprägt von der #MeToo-Bewegung und dem feministischen Streik in Spanien hat uns dazu inspiriert. Diese Mobilisierung wurde jedoch so kraftvoll, weil die Frauen* die anhaltenden Ungleichheiten, Diskriminierungen und den fortdauernden Sexismus, mit welchen sie in ihrem Leben konfrontiert sind als eine tiefe Ungerechtigkeit empfinden.

Diese Ungleichheiten wurden uns durch meine Kolleginnen in Erinnerung gerufen: Lohnungleichheit; fehlende Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Abwertung der Care-Arbeit, sowohl der bezahlten wie auch der unbezahlten Form dieser Tätigkeit; Fehlen von wirklichen Präventions- und Kampfmassnahmen gegen sexistische Gewalt, von welcher die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Facette ist. Hinzu kommen auch noch die skandalöse Situation der Frauen, die ihre Arbeitsstelle während oder nach der Schwangerschaft verlieren, sowie das Problem einer immer grösseren Flexibilisierung der Arbeitszeit, insbesondere für Teilzeitangestellte. Diese zwingt die Arbeitnehmerinnen dazu, jederzeit zur Verfügung des Arbeitgebers zu stehen, auf Kosten der Familie und des Privatlebens. Alle diese Ungleichheiten und Diskriminierungen werden kumuliert und äussern sich durch eine enorme Rentendifferenz zwischen den Frauen und den Männern. Unter diesen Umständen ist die einzige Lösung, die vorgeschlagen wird, nämlich die Erhöhung des Rentenalters der Frauen ist eine wahrhaftige Beleidigung. Es ist ein Affront für die hunderttausend Frauen, die sich am vergangenen 14. Juni mobilisiert haben, eine Ohrfeige für ihre enorme berufliche Arbeit, aber auch für ihre Hausarbeit, ihre Erziehungsarbeit und für die Pflege, die sie übernehmen!

Das Ausmass der Mobilisierung zeigt auch die Legitimität unserer Forderungen: sie bilden ein Ganzes und wir wollen keine davon auf Kosten der anderen bevorzugen, denn der Kampf gegen Sexismus ist genauso wichtig wie die Gleichstellung und die Aufwertung der Löhne.

Deshalb werden wir nach dem 14. Juni nichts preisgeben: wir werden gegen die Erhöhung des Rentenalters der Frauen kämpfen; wir werden auch nicht einen Mini-Vaterschaftsurlaub akzeptieren, sondern fordern einen wirklichen Elternurlaub, eine Senkung der Arbeitsdauer und die Anerkennung der Care-Arbeit. Und wir werden auch den Migrantinnen zur Seite stehen, um ihr Bleiberecht zu verteidigen, ihr Recht auf Regularisierung, sowie für ihr Recht auf Schutz durch das Arbeitsrecht im Falle einer Anstellung in der Hauswirtschaft. Wir werden an allen Fronten kämpfen, solidarisch und entschlossen bleiben. Weil die Gleichstellung ein Recht ist, und nicht ein Geschenk, das uns gegeben wird!

Redebeitrag PK SGB 9. Juli 2019

Nach dem Frauen*streik: Lohn – Zeit – Respekt

Patrizia Mordini, GL-Mitglied syndicom, Co-Präsidentin Frauenkommission SGB-Vorstand

Konkrete Forderungen syndicom: Respekt

Massnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus in der Arbeitswelt

Werte Anwesende

Mit dem Frauen*streik von Freitag, 14. Juni 2019 haben wir Geschichte geschrieben! Besonders bemerkenswert war die enorme Zahl junger Frauen, die sich für den Frauen*streik mobilisiert haben. Klar eines ihrer Kernthemen war Sexismus und sexuelle Belästigung – aber nicht nur für sie (Stichworte Bewegung #metoo und #mediatoo).

Sexuelle Belästigung ist eine besondere Form der Diskriminierung. Das Gleichstellungsgesetz (Art. 4) spricht explizit von «Diskriminierung durch sexuelle Belästigung» und meint damit «jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.» Belästigung beginnt dort, wo eine Grenzüberschreitung stattfindet, wo eine Person einer anderen auf einseitige, unerwünschte Weise zu nahe tritt. Darum müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden schützen.

Dass das Thema immer noch von erschreckend verbreiteter Aktualität ist und der Handlungsbedarf gross, belegen nebst dem Frauen*streik auch zahlreiche Studien und Umfragen. Hier seien drei hervorgehoben: Rund 30 % der Schweizer Erwerbstätigen haben potenziell sexuell belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz erlebt (Quelle: Strub, S., Schär Moser, M., 2008).

Im Vorfeld des Frauen*streiks führte syndicom eine Umfrage zur Gleichstellung in der ICT-Branche durch. 400 Personen nahmen teil, 79% Frauen, 21% Männer. Ein erschreckendes Resultat zeichnete sich bei der Frage nach Belästigungen am Arbeitsplatz ab. Über 45% geben an, schon einmal sexuelle Belästigung erlebt oder beobachtet zu haben. Bei den Frauen sind es sogar fast 60%.¹ Die Vorstufen zum Übergriff ebnen den Boden für arbeitsrechtlich und strafrechtlich relevante Übergriffe und sind selbst bereits klar unhaltbar. Die Umfrage zeigt deutlich, dass eine Ombudsstelle – wie sie beispielsweise die Swisscom hat - alleine nicht ausreicht. Es braucht weitere konkrete Massnahmen (s. unten).

Eine Erhebung der Redaktion des Tagesanzeiger bei JournalistInnen wurde kurz vor dem Frauen*streik veröffentlicht: 53% der Frauen und 11% der Männer haben sexuelle Übergriffe und Belästigungen bei der Arbeit erlebt.² Im Forderungskatalog, den über 1'230 Medienschaffende im Hinblick auf den Frauen*streik unterzeichnet haben, bildet der Schutz vor Belästigung eine der fünf Forderungen. Unter dem Titel Schutz vor Belästigungen fordern die Medienfrauen ihre Arbeitgeber dazu auf, sie im Arbeitsfeld und im Internet besser vor Abwertungen und Belästigungen zu schützen und sie bei deren Bekämpfung zu unterstützen.

Der Arbeitgeber muss gemäss Arbeitsgesetz den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden garantieren. Er muss für ein belästigungsfreies Klima sorgen.³

¹ Etwa 43% haben „anzügliche/ zweideutige Bemerkungen“ erlebt oder beobachtet, 35% „sexistische Bemerkungen/ Witze“, etwa 12% eine „Einladung mit eindeutiger Absicht“, etwa 9% „unerwünschten Körperkontakt“, etwa 6% wurden mit pornografischem Material konfrontiert, etwa 5% mit Stalking, etwa 4% mit einer „Annäherung mit Versprechen“ sowie etwa 3% gaben sexuelle Übergriffe an.

² <https://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/hinschauen-nachfragen-unterstuetzen-nicht-tolerieren/story/27860474>

³ Im Juni wurde überdies in Genf die ILO-Konvention gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet, der erste internationale Vertrag zu diesem Thema.

Mehr Respekt! – Massnahmen gegen Sexismus und sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt.

Die Arbeitgebenden und Mitarbeitenden aller Stufen sind aufgerufen, die folgenden Massnahmen umzusetzen:

- Nulltoleranz bei Sexismus und sexueller Belästigung als Prinzip anerkennen
- Das Bekenntnis und die Massnahmen, sozialpartnerschaftlich bei GAV-Verhandlungen übernehmen
- Betriebliche Reglemente und Leitlinien zur Verhinderung von sexistischem Umgang und sexueller Belästigung einführen
- Eine stringente Umsetzung der Reglemente und Leitlinien durchsetzen
- Interne Ombudsstellen einrichten
- Externe Stellen einbeziehen
- Führungskräfte schulen und sensibilisieren
- Präventive Schulungen aller Mitarbeitenden in den Firmen

Das Ziel der syndicom ist, diese Massnahmen in allen Branchen und Betrieben zu implementieren.

www.syndicom.ch/frauenstreik

<https://syndicom.ch/branchen/telecom/umfrage-ergebnissegleichstellung/>

<https://journalistinnen.ch/>