

Sachdokumentation:

Signatur: DS 233

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/233



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.

SGB-MEDIENKONFERENZ VOM 13. JUNI 2016

Elfie Schöpf, SGB-Koordinatorin Frauenstreik 1991

Der landesweite Frauenstreik vom 14. Juni 1991: ein Rückblick

Lustvoll, bunt und engagiert strömten am 14. Juni 1991 rund eine halbe Million Frauen mit lila Ballonen auf Schweizer Strassen und Plätze. "Frauenstreik" – eine unerhörte Provokation in einem Land, das lange Zeit nur selten Streiks gekannt hatte. Die Frauen mussten ein Jahrzehnt nach der Verankerung des Prinzips der Gleichstellung von Mann und Frau in der Verfassung feststellen, dass den gleichen Rechten auf dem Papier keine überwältigenden Taten gefolgt waren. Immer noch wurden sie mit Löhnen abgespeist, die insgesamt um ein Drittel niedriger waren als Männerlöhne. Die zudienenden Aktivitäten in Beruf und Familie waren nach wie vor Frauensache. Höchste Zeit schien den Frauen aus den Gewerkschaften, auf die Pauke zu hauen. Die am Gewerkschaftskongress 1990 von Christiane Brunner formulierten Wünsche und Anliegen der Frauen wurden zu von den Männern mitgetragenen politischen Forderungen. Es gehe beim geplanten Frauenstreik nicht darum, meinten die Gewerkschafterinnen, die Männerherrschaft in eine Frauenherrschaft umzuwandeln, sondern dass es für den Kampf um bessere Frauenlöhne und die Durchsetzung der gleichen Rechte den gemeinsamen Einsatz von weiblichen und männlichen Gewerkschaftsmitgliedern brauche. Als die Frauen solch konkrete Forderungen erläuterten, merkten die Kollegen: „die meinen es ernst“. So unterstützte der Gewerkschaftsbund die Vorbereitungen zum landesweiten Frauenstreik und setzte mich als frühere Zentralsekretärin der SP Schweiz als Koordinatorin ein.

Was passierte am 14. Juni 1991?

In Bern fand am gleichen Tag ein „Tag der internationalen Beziehungen“ mit als Gästen eingeladenen bekannten ausländischen Politikern statt. Ein Polizeidetachement hielt die am Morgen noch leeren Tribünen vor dem Bundeshaus unter Kontrolle. Die Frauen erschienen auf dem Bundesplatz bald in Scharen mit Trillerpfeifen. Sie rückten wie selbstverständlich die Abschränkungen zur Seite und nahmen den für Prominente vorgesehenen Raum ein. Die Anwesenheit zahlreicher ausländischer Presse- und Fernsehéquipes gebot Zurückhaltung (so viel hatten Polizeigewaltige damals schon gelernt). „Wir Frauen sind viele, wir haben die Schnauze voll hu!“ tönte es den ersten vorfahrenden Staatslimousinen entgegen. Der deutsche Staatsminister Genscher beliebte den Hintereingang des Bundeshauses zu benützen....

Auf zahlreichen Plätzen in Städten und Dörfern der ganzen Schweiz fanden witzige Aktionen statt: Männer (vor allem Gewerkschafter) bügelten Wäsche der Frauen, bedienten Freiluftcafés, hüteten Kinder der streikenden Frauen. In Zürich mussten die Trams rückwärtsfahren, weil sich die Frauen in Liegestühlen auf den Geleisen „ausruhten“. Das Konsumparadies Bahnhofstrasse war für die

nächsten paar Stunden nicht mehr zu erschliessen. Keine Hoffnung mehr für Autos oder das Tram, stadtaus- oder einwärts vorzurücken. Totaler Jubel begrüsst die (laut NZZ) mehreren Tausend Frauen, die von einem Sternmarsch auf dem Helvetiaplatz eintreffen. Begeisterte Teilnehmerinnen wenden sich übers offene Mikrophon an die Menge. Eine ältere Frau schliesst eine Jüngere gerührt in die Arme: „Dass ich das noch erlebe!“

Mit originellen Aktionen erteilten die Frauen auch in der Romandie und im Tessin Anschauungsunterricht auf die von ihnen geleistete unsichtbare und schlecht bezahlte Arbeit. Gewerkschafterinnen des damals von Rita Gassmann präsierten VHTL brachten den Verkäuferinnen Stühle in die Warenhäuser – aus Protest gegen das Sitzverbot. Die landesweit unzähligen Aktionen machten klar, dass es sich um ernstzunehmende politische Forderungen von unmutig gewordenen Frauen handelte. Interessant, dass fantasievolle Frauenideen den als schier unüberbrückbar geltenden Röstigraben und sogar auch den Gotthard zu bezwingen wussten. Das Streikvirus befiel die Romandes und die Tessinerinnen nicht weniger stark als ihre Deutschschweizer Kolleginnen. Für den „Blick“ war die „Schweiz schlicht in Frauenhand“. Die Zeitung „24 Heures“ erschien am 14. Juni in rosaroter Grundfarbe, in den Tessiner Zeitungen überquollen die illustrierten Berichte vom „sciopero delle donne.“

Frauen im Ausland fieberten mit

Von Kanada über Moskau bis nach Australien flimmerte es am 14. Juni 1991 lila über die Bildschirme. Allein für das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF) erkundeten mindestens vier Equipen die Motivation der Schweizerinnen zum Grossprotest. Der Frauenstreiktag stahl der in Bern gleichzeitig zelebrierten Diplomatenkür zum „Tag der internationalen Beziehungen“ weltweit die Show. Die in der deutschen Hausfrauengewerkschaft organisierten Frauen kamen der Sache früh genug auf die Spur, um sich grenzüberschreitend einzuschalten: 4000 von ihnen demonstrierten in Bonn aus Solidarität mit den Schweizerinnen. In London kurvten Aktivistinnen der „Wages for Housework-Campaign“ am 14. Juni mit grossem Hupkonzert um den Picadilly-Circus und riefen die weltweit mit ihnen affilierten Gruppen zur Mitwirkung auf. Weit über 100 Solidaritätstelegramme von Frauenorganisationen aller Kontinente trafen beim SGB ein. Nicht wenige der ausländischen Sympathisantinnen interessierten sich für das Rezept der erfolgreichen Frauenmobilisierung.

Der landesweite Frauenstreik, der so viele tausend Frauen auf die Strassen brachte und Aktionen in vielen Institutionen – an Arbeitsplätzen in Fabriken, Warenhäusern, Grossmärkten, Schulen und Universitäten – in Gang setzte, fand in ganz Europa, ja sogar in Uebersee, riesige Beachtung in Presse und Fernsehen. Ich wurde danach in verschiedenen Städten Deutschlands, in Wien und Rom von Frauenorganisationen zu Referaten vor Fernsehen und Presse eingeladen. In Rom organisierten die „Donne des Club of Rome“ einen Anlass in einem grossen Theater, bei dem ich als Streik-Koordinatorin den kostbaren Orden „Premio Minerva“ entgegennehmen durfte. Dieser wurde an Frauen, die in anderen Ländern etwas Fortschrittliches geleistet hatten, verliehen. Leider konnten die danach entstandenen Pläne für Frauenstreiks in Nachbarländern nicht realisiert werden.

Fazit

Sicher hat der Frauenstreik dazu beigetragen, dass heute sehr viel mehr Frauen in der Politik mitreden – in Bund, Kantonen und Gemeinden. Ohne Frauenstreik hätte es zwei Jahre später keine Bundesrätin gegeben. Und kein Gleichstellungsgesetz. Für die volle Lohngleichheit und weitere Frauenforderungen ist jedoch noch einiges an Kraftaufwand erforderlich.

MEDIENKONFERENZ VOM 13. JUNI 2016

Regula Bühlmann, Zentralsekretärin

Lohnkontrollen: jetzt erst recht!

1991 haben die Frauen schweizweit gestreikt: Seit 10 Jahren versprach ihnen die Bundesverfassung Schutz vor Diskriminierung, insbesondere bei den Löhnen. Doch umgesetzt war dieser nicht. Der Streik hatte Erfolg: Seit 1996 haben wir ein Gleichstellungsgesetz (GIG), das Diskriminierungen im Erwerbsleben aufgrund des Geschlechts klar verbietet. Allerdings war auch dieses Gesetz letztendlich ein Kompromiss und bietet nicht genügend Schutz vor Diskriminierung. Die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern hat sich seither langsam verringert von einem guten Viertel (1998) auf ca. einen Fünftel. Etwa die Hälfte des Unterschieds ist wohl diskriminierend – immer noch.

Freiwillige Massnahmen zur Eliminierung der Lohnungleichheit haben nicht gefruchtet: Der sozialpartnerschaftliche resp. tripartite Lohngleichheitsdialog ist im Februar 2014 beendet worden. 100 Unternehmen – so das gemeinsam formulierte Ziel – hätten teilnehmen sollen. Erreicht wurde in etwa die Hälfte – in fünf Jahren.

So haben wir Frauen halt wieder demonstriert. Am 7. März 2015 haben 12'000 Personen auf dem Bundesplatz lautstark griffige Massnahmen gegen die anhaltende Lohndiskriminierung gefordert. Dabei hat sich gezeigt, dass das Anliegen breit abgestützt ist: Neben Gewerkschafterinnen waren Demonstrantinnen bis weit ins bürgerliche Lager zu sehen.

Auf diesen Druck hat der Bundesrat reagiert. Letztes Jahr hat er endlich einen Vorschlag zur dringend nötigen Revision des Gleichstellungsgesetzes gebracht. Die darin vorgesehenen Massnahmen sind allerdings harmlos, um nicht zu sagen zahnlos. Die SGB-Gewerkschaften fordern weitergehende Massnahmen. Die Verantwortung für die Umsetzung darf nicht bei den Einzelbetrieben sein. Vielmehr muss der Bund diese übernehmen und die Gewerkschaften angemessen einbeziehen.

Doch FDP und SVP wehren sich auch gegen die harmlosesten Massnahmen. Nach dem Frankenschock fordern sie Deregulierungen – und wollen auf diesem Altar die Frauenrechte opfern. Seit den Wahlen spielen sie Powerplay. Im Nationalrat haben sie die Revision des Gleichstellungsgesetzes gleich aus der Legislaturplanung gekippt. Mittlerweile hat der Ständerat diesen Fehlentscheid korrigiert. Die parlamentarischen Attacken zeigen jedoch, dass die abgeschlossene Vernehmlassung zur Gesetzesrevision keineswegs garantiert, dass der Bundesrat dem Parlament auch eine Botschaft vorlegt.

Wir Gewerkschaftsfrauen resignieren nicht. Wir setzen uns nun erst recht dafür ein, dass die Diskussion zu Ende geführt wird und dass wir eine Lösung für die Lohngleichheit finden. 20 Jahre

nach Einführung des Gleichstellungsgesetzes ist es Zeit, dass dieses nun seine ganze Wirkung entfalten kann.

Ein erstes Zeichen setzen wir morgen, am 14. Juni, genau 25 Jahre nach dem Frauenstreik, mit schweizweiten Aktionen. In Bern, Basel, Zürich, Lausanne, Bellinzona und vielen weiteren Orten sind wir auf der Strasse. Die Botschaft ist klar: Lohnkontrollen – jetzt erst recht!



SGB-Presskonferenz vom 13. Juni 2013

Lohnklagen sind wirksam, aber sie sind keine Lösung

Christine Flitner, Zentralsekretärin VPOD

Seit Einführung des Gleichstellungsgesetzes wurden ca. 300 Lohnklagen geführt, 14 davon sind als Verbandsklagen aufgeführt.

Diese Zahl liegt viel tiefer als die bei der Einführung des Gleichstellungsgesetzes behaupteten Erwartungen. Insbesondere die Gegner des Gesetzes sahen eine Prozesslawine auf sich zukommen.

Wieso gibt es trotz andauernder Lohndifferenzen zwischen Männer- und Frauenlöhnen nicht mehr Lohnklagen? Der wichtigste Grund ist der hohe persönliche Preis, den die Klägerinnen in vielen Fällen zahlen müssen. Eine Hürde ist auch nach wie vor die mangelnde Gesetzeskenntnis bei den Gerichten.

Das Gleichstellungsgesetz enthält eine Reihe klug ausgedachter Bestimmungen, welche sich in der Praxis bewährt haben:

- Die Klägerin muss die Diskriminierung nicht beweisen, sondern nur glaubhaft machen können (Beweislasterleichterung).
- Anstelle der betroffenen Arbeitnehmenden können zunächst Verbände, Gewerkschaften und Frauenorganisationen eine Feststellungsklage führen.
- Die Prozessführung (allerdings nicht die Rechtsvertretung) ist für die Klägerin kostenlos.

Insbesondere die Möglichkeit der Verbandsklage hat sich als sehr nützliches Instrument erwiesen. Eine Reihe von öffentlich-rechtlichen Klagen mit vielen betroffenen Klägerinnen hat zum einen zur Aufwertung von verschiedenen Frauenberufen im öffentlichen Dienst geführt. Sie hat darüber hinaus viele Kantone dazu veranlasst, ihre Lohnsysteme bei anstehenden Revisionen mit Blick auf die Lohngleichstellung zu überarbeiten.

Insbesondere für Individualklägerinnen bleiben aber sehr hohe Hürden bestehen. Die wichtigsten:

- Der Kündigungsschutz reicht nicht aus. Obwohl Klagende während der Dauer des Verfahrens und in den darauf folgenden 6 Monaten vor Rachekündigungen geschützt sind, gibt es kaum Frauen, die am Ende einer Lohnklage noch bei ihrem Arbeitgeber arbeiten. Zu gross ist der Druck des Arbeitgebers, aber oft auch vonseiten der Kolleginnen und Kollegen. Viele Betroffenen wagen eine Klage daher überhaupt erst, wenn sie die Arbeitsstelle

schon verlassen haben.

Ausnahmen bilden hier nur Verbandsklagen ganzer Berufsgruppen, bei denen die Einzelperson sich nicht exponieren muss.

- Die Verfahren sind lang und aufwendig
Viele Verfahren sind äusserst langwierig und ziehen sich über mehrere Instanzen und viele Jahre hinweg. Das braucht grosse Ausdauer und ein gefülltes Portemonnaie – für Privatpersonen ohne die Unterstützung einer Gewerkschaft oder eines Rechtsschutzes ist das kaum machbar.
- Es handelt sich immer noch um „junges Recht“
Beim Gleichstellungsgesetz handelt es sich nach wie vor um vergleichsweise junges Recht. Das bedeutet, dass sich die Rechtsprechung in den Kantonen nicht auf eine grosse Anzahl Präzedenzfälle stützen kann. Circa 10% der Fälle müssen daher immer noch bis zum Bundesgericht gezogen werden, damit ein Grundsatzurteil gefällt wird. Für die Betroffenen ist das sehr mühsam.

Ausserdem kennen leider viele Juristen und Juristinnen in den Gerichten und Schlichtungsstellen das Gesetz nur schlecht. Zum Beispiel kommt es immer wieder vor, dass die im Gesetz festgeschriebene Untersuchungsmaxime oder die Beweislastleichterung nicht berücksichtigt werden (zuletzt sogar im Urteil des Bundesgerichts zur Klage der Zürcher Hortnerinnen).

- Die Verantwortung liegt bei den Diskriminierten
Die Verantwortung fürs Glaubhaftmachen und die Herstellung der Lohngleichheit wird den betroffenen Einzelpersonen bzw. den Arbeitnehmenden aufgebürdet. Die Arbeitgeber werden nicht in die Pflicht genommen.

In den letzten Jahren haben zwei Entwicklungen in der öffentlichen Verwaltung weitere Hürden aufgebaut.

- Die Auslagerung von Betrieben (beispielsweise von Spitälern) führt dazu, dass Vergleiche von verschiedenen Berufsgruppen schwerer geworden sind. Wenn Pflegepersonal und Polizisten nicht mehr den gleichen Arbeitgeber haben, kann auch keine Diskriminierung mehr geltend gemacht werden, auch wenn die Arbeit des Pflegepersonals vergleichsweise unterbewertet ist.
- Immer öfter werden Lohnsysteme der öffentlichen Hand von privaten Firmen erarbeitet, die einen Einblick in ihre Bewertungen vertraglich ausschliessen. Klagen zum Thema der Einstufungen von Berufsgruppen ins Lohnsystem werden damit noch schwieriger, weil die notwendige Transparenz fehlt.

Fehlende Transparenz und die einseitige Zuteilung der Verantwortung sind die wichtigsten Ursachen für die andauernde Lohnungleichheit. Zwar ist die Lohnungleichheit gesetzlich vorgeschrieben, doch wird die Durchsetzung des Gesetzes Einzelpersonen aufgebürdet. (Man stelle sich das gleiche im Strassenverkehr vor!)

Die hohen Hürden für Einzelpersonen verhindern jedoch Klagen. Das erklärt, wieso es in den vergangenen Jahren nicht mehr Klagen gegeben hat, obwohl der statistisch ausgewiesene Lohnunterschied immer noch sehr hoch ist.

Schon bei der Ausarbeitung des Gleichstellungsgesetzes war den Urheberinnen klar, dass die individuelle Klagemöglichkeit durch eine Behörde mit Untersuchungskompetenzen ergänzt werden müsse, damit die Verantwortung nicht einseitig auf den Schultern der

Arbeitnehmenden liegt. Die Idee war jedoch im Parlament nicht mehrheitsfähig. Es ist an der Zeit, diesen Fehler des Gesetzes zu korrigieren.

Statistisches

Die Datenbank www.gleichstellungsgesetz.ch (Stand: Mai 2016) verzeichnet in der Deutschschweiz 266 Klagen zum Thema Lohnungleichheit, von denen 38 noch nicht abgeschlossen sind.

Davon entfallen 149 auf den öffentlich-rechtlichen Bereich, 117 sind privatrechtlich.

Die Lohnklagen verteilen sich vor allem auf folgende Branchen: Gesundheits-/ Sozialwesen (71), Unterrichtswesen (49), Verwaltung (46), Übrige Dienstleistungen (30), Industrie und verarbeitendes Gewerbe (26), Handel (14), Banken/ Versicherungen (11). Rund drei Viertel aller Fälle werden durch eine Einigung im Rahmen der Schlichtung erledigt.



Medienkonferenz 13. Juni 2016

Corinne Schärer, Mitglied Geschäftsleitung Unia

Lohnkontrollen sind das beste und einfachste Mittel

Vor zwanzig Jahren als das Gleichstellungsgesetz in Kraft trat, riefen die Gewerkschaftsfrauen mit einem Aktionstag zu Lohntransparenz auf. Schon damals war klar, dass es ohne Offenlegung der Löhne in den Betrieben keine Lohngleichheit geben kann. Oder anders gesagt: das beste und einfachste Mittel, um Lohngleichheit zu erreichen, ist die systematische und regelmässige Überprüfung der Löhne. Darum ist es auch richtig und wichtig, dass dies im Zukunft im Gleichstellungsgesetz verankert sein soll.

Denn nur wenn die Löhne in den Betrieben überprüft werden, können allfällige Diskriminierungen auch erkannt und entsprechend korrigiert werden. Die Arbeitgeber sperren sich grossmehrheitlich gegen diese Überprüfungen. Sie sprechen von Lohnpolizei und bürokratischem Aufwand. Dies zielt weit an den Realitäten vorbei. Warum? Der Aufwand für die Überprüfungen ist bescheiden gemessen am Ziel, Lohngleichheit herzustellen und ein in der Verfassung und Gesetz verankertes Recht umzusetzen. In den letzten Jahren wurden dazu wissenschaftlich anerkannte und praktikable Instrumente entwickelt, mit welchen auf bereits vorhandene Daten der Lohnstrukturerhebung zurückgegriffen werden kann. Das Rad muss also nicht neu erfunden werden. Die Lohnstrukturerhebung, die das Bundesamt für Statistik alle zwei Jahre bei 35'000 Firmen durchführt, gibt bereits einen Aufschluss über die Lohnsituation in den einzelnen Branchen und ermöglicht es, die erklärbaren und nicht erklärbaren Unterschiede zwischen Frauen- und Männerlöhnen einer ganzen Branche zu analysieren. Um nun in einem Betrieb die Löhnen zu überprüfen und eine allfällige Lohnungleichheit aufzudecken, kann eine Analyse mit den gleichen Lohnstrukturdaten in den einzelnen Firmen durchgeführt werden.

Der Lohngleichheitsdialog hat gezeigt, dass solche Analysen mit entsprechenden Analyseinstrumenten, wie zum Beispiel dem Logib, gut durchführbar sind, wenn der Wille des Arbeitgebers vorhanden ist. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Unternehmen damit wichtige Erkenntnisse über die Lohnstrukturen und die Lohnentwicklung in ihrem Betrieb erhalten

und auch Lohnklagen vorbeuten können. Ergebnisse der Analysen bilden dann die Basis für allfällige Lohnkorrekturen aufgrund von festgestellter Lohnungleichheit. Dieses Vorgehen hat auch andere Länder in Europa überzeugt, so verlangt zum Beispiel ein neues Gesetz in Grossbritannien ebenfalls jährliche Lohnüberprüfungen in den einzelnen Betrieben.

Auch der Lohngleichheitsdialog der Sozialpartner und des Bundes hat gezeigt, dass dieses Vorgehen sinnvoll und zielführend ist. Unternehmen aus den verschiedensten Branchen sind dem Aufruf zur Überprüfung ihrer Löhne gefolgt, etwa McDonalds, Novartis und Siemens. Nehmen wir das Beispiel Novartis: Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes 1996 gab es im Unternehmen eine Lohndiskussion und Unzufriedenheit beim Personal wegen vermuteter Lohnunterschiede. Das damals neue Gleichstellungsgesetz führte zu einer erhöhten Sensibilität gegenüber Lohngleichheit. Schliesslich überprüfte Novartis erstmals 2004 ihre Löhne und tut dies seither regelmässig. Bei der ersten Überprüfung musste Novartis die Frauenlöhne tatsächlich anpassen, seither stellt Novartis mit regelmässigen Überprüfungen sicher, dass die Lohngleichheit weiterhin eingehalten wird.

Das Beispiel zeigt, dass Lohnkontrollen funktionieren und dass Lohnkontrollen gleich lange Spiesse für alle Arbeitgeber bringen würden. Umso unbegreiflicher und irritierender ist die frontale Abwehrhaltung der Arbeitgeber gegen die Einführung von Lohnkontrollen. Die Nervosität auf Seiten der Arbeitgeber ist spürbar. Warum diese Aufregung? Alle sind sich einig, dass in der Schweiz Männer und Frauen gleichgestellt sein sollen, auch beim Lohn. Welche Ängste treiben die Arbeitgeber also um? Haben sie etwas zu verbergen?

Die Vermutung liegt nahe, dass sie tatsächlich keinen Einblick in ihre Löhne gewähren wollen und wohl die höheren Kosten scheuen, welche gerechte Frauenlöhne mit sich bringen. Dies obwohl heute hinlänglich erwiesen ist, dass Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit für die Motivation der Beschäftigten und damit für den Erfolg des Unternehmens matchentscheidend sind. Immerhin erachten in einer Umfrage des Centre Patronal die Hälfte von 660 Unternehmen Lohnkontrollen als akzeptabel, 26 begrüssen diese sogar explizit. Darum ist es nun höchste Zeit, Rechtsgleichheit herzustellen und Lohnkontrollen schweizweit mit einer Änderung des Gleichstellungsgesetzes einzuführen, mit dem Ziel Diskriminierung zu bekämpfen und Lohngleichheit endlich zu erreichen.

Bern, 13. Juni 2016