

Zum Konflikt im Buchbindergewerbe : gilt Klassensolidarität nur unter Männern?

Autor(en): **Ludi, Regula**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen**

Band (Jahr): **16 (1990)**

Heft 5

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-361114>

Nutzungsbedingungen

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

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

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

Haftungsausschluss

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

Die Differenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen beträgt in der Schweiz durchschnittlich 30%. Daran hat sich auch in den letzten Jahren wenig geändert, obwohl seit der Einführung des Gleichstellungsartikels (Art.4, Abs.2 der Bundesverfassung) von 1981 jede Form der Lohndiskriminierung verfassungswidrig ist. Der Weg zur Lohn- gleichheit ist äusserst dornenreich.

Wie die jüngste Auseinandersetzung um einen neuen Gesamtarbeitsvertrag im Buchbindergewerbe, der weiterhin geschlechtsspezifische Lohndifferenzen festschreiben will, zeigt, müssen Frauen nicht nur gegen die Unternehmer ankämpfen, sondern sie können auch selten mit der vollen Solidarität und Unterstützung der männlichen Gewerkschaftskollegen rechnen.

Zum Konflikt im Buchbindergewerbe

Gilt Klassen-solidarität nur unter Männern ?

von Regula Ludi

Der Konflikt zwischen der Gewerkschaft Druck und Papier (GDP) und der GDP-Frauenkommission begann im vergangenen Februar. Damals veröffentlichte die Gewerkschaftszeitung "Helvetische Typographia" den Entwurf eines neuen Gesamtarbeitsvertrages für das Buchbindergewerbe. Der Vertrag schreibt auf Jahre hinaus eine Lohndiskriminierung gegenüber Hilfsarbeiterinnen fest. Die Minimal-löhne der ungelerten Frauen betragen ganze 500 Franken weniger als jene der ungelerten Männer. Eine Angleichung sollte erst allmählich über eine stufenweise Erhöhung der Frauen-löhne erfolgen.

Rechtsbruch im Gesamtarbeitsvertrag

Die Aktivistinnen der GDP-Frauenkommission sind nicht bereit, die Lohnbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages zu akzeptieren. Sie sind überzeugt, dass es sich in diesem Fall um eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung handelt. Bereits im März machte die Frauenkommission der GDP die Öffentlichkeit mit einem

Manifest an den Bundesrat auf die bevorstehende Unterzeichnung des rechtswidrigen Vertrages aufmerksam. Die Regelung im Gesamtarbeitsvertrag verletzt aber nicht nur das Lohnleichheitsgebot der Bundesverfassung, sondern verstösst auch gegen die Doktrin der Gewerkschaft. Denn 1987 hatte die Delegiertenversammlung der GDP beschlossen, dass in Zukunft keine Gesamtarbeitsverträge unterzeichnet werden dürfen, welche tiefere Lohnansätze für Frauen enthalten. Trotzdem hat die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder dem Vertragswerk in der Urabstimmung vom 9.-12. März auf Antrag der Gewerkschaftsleitung zugestimmt. Die Verletzung der Rechte der Frauen erschien ihnen offenbar zu belanglos, als dass sie einen Ablehnungsgrund hätte darstellen können. Ein erster Rekurs der GDP-Frauenkommission an die Gewerkschaftsleitung hatte keine Folgen. Nach diesem Affront blieb den Gewerkschafterinnen nur noch die Möglichkeit, auf dem Rechtsweg gegen die diskriminierenden Bestimmungen vorzugehen. Mit einer superprovisorischen Verfügung des Amtsgerichts

Bern konnte vorläufig, bis die Frauen Klage gegen die Gewerkschaft einreichen, die Unterzeichnung des Vertrages verhindert werden. In der Begründung der Verfügung pflichtet das Gericht den Frauen bei, dass die Lohnregelung verfassungswidrig sei und einen Verstoß gegen die Prinzipien der GDP darstelle. Der Entscheid der Urabstimmung sei nichtig erklärt.

Erstmals in Europa

Bis zum 12. Mai wollen die Vertreterinnen der Frauenkommission die Gewerkschaft einklagen. Weil bisher alle Bemühungen der Frauen, auf dem Verhandlungsweg eine Einigung mit der Gewerkschaftsleitung zu erzielen, ergebnislos verlaufen sind, ist eine Klage der einzige Schritt, mit welchem die Verletzung der Rechte der Frauen allenfalls noch verhindert werden kann. Die Frauenkommission bezweckt damit nicht einen Frontalkrieg gegen die Gewerkschaft, sondern sie ist zu dieser Massnahme gezwungen, weil die Möglichkeit, gegen die Arbeitgeber vorzugehen, nicht gegeben ist. Dennoch ist es relativ ungewöhnlich, dass Frauen auf dem Gerichtsweg gegen die eigene Gewerkschaft vorgehen. Lisbeth Freivogel, der Anwältin der Klägerinnen, ist jedenfalls kein ähnlicher Fall in Europa bekannt.

Senken der Männerlöhne als Alternative

Auch die Gewerkschaftsfunktionäre empfinden die frauendiskriminierenden Lohnbestimmungen als stossend. In den Verhandlungen mit den Arbeitgebern, dem Verein der Buchbindereien Schweiz, konnten sie mit ihrer Forderung nach einem Minimallohn von 2650 Franken für ungelernte ArbeiterInnen beider Geschlechter jedoch nicht durchdringen. Unter gleichem Lohn verstanden die Arbeitgeber das Senken der Männerlöhne auf das Niveau der Frauenlöhne. Als Kompromiss ist schliesslich die jetzige Regelung zustande gekommen, die eine stufenweise Anpassung der Frauenlöhne vorsieht. Die Lohngleichheit würde damit aber erst nach 1998 erreicht – wenn der

neue Gesamtarbeitsvertrag bereits wieder abgelaufen wäre. Der Gewerkschaftsleitung liegt nun daran, dass der Vertrag möglichst rasch in Kraft gesetzt werden kann. Da die Arbeitgeber keine Gesprächsbereitschaft mehr zeigen, befürchten die Vertreter der GDP, dass das gesamte Verhandlungsergebnis scheitern würde, wenn sie versuchten, die Lohnfrage noch einmal aufzugreifen. Damit wäre auch die Gefahr eines länger andauernden vertragslosen Zustandes im Buchbindergewerbe verbunden. Die Gewerkschaftsleitung sieht sich in dieser Frage offenbar vor allem den gelernten, männlichen Arbeitnehmern verpflichtet, für welche das Fehlen eines Gesamtarbeitsvertrages unter Umständen negative Folgen haben könnte.

Minimallöhne an der Grenze zum Existenzminimum

Die Haltung der GDP ist in verschiedener Hinsicht fragwürdig. Erstens sind im Buchbindergewerbe sehr viele Frauen tätig. Ihr Organisationsgrad ist mit 40% verhältnismässig hoch. Viele Frauen verrichten ausserdem Hilfsarbeiten, wobei es sich oft um mühsame und beschwerliche Tätigkeiten wie Falzen, Heften und Verpacken handelt. Nach Aussagen von Heidi Kägi, Mitglied der GDP-Frauenkommission, sind die Hilfsarbeiterinnen mehrheitlich ältere Frauen, viele alleinerziehende Mütter, die ihre Lebensbedürfnisse mit dem eigenen Verdienst kaum zu decken vermögen. Mehrmals habe die Frauenkommission ausserdem vernommen, dass Hilfsarbeiterinnen zusätzlich zu ihrem Einkommen Fürsorgeleistungen beantragen mussten. Solche Zustände sind für die Gewerkschafterinnen skandalös. Sie sehen denn auch direkte Verbindungen zwischen der Problematik der Lohndiskriminierung und der Zunahme der "neuen Armen" bzw. dem Prozess der Feminisierung der Armut.

Der beschwerliche Weg der Lohnklagen

Geradezu zynisch mutet es schliesslich an, wenn die Gewerkschaftsleitung

den betroffenen Frauen empfiehlt, individuelle Lohnklagen einzureichen. Zwar kann das Lohngleichheitsgebot in Artikel 4, Abs. 2 der Bundesverfassung von jeder Frau direkt und auch gegenüber Privaten geltend gemacht werden. Bisher haben aber nur wenige Frauen von diesem Recht Gebrauch gemacht.

Wissenschaftliche Untersuchungen haben belegt, dass das heutige Verfahren gegen die Lohndiskriminierung mit gravierenden Mängeln behaftet ist. Eine Studie der Soziologin Katharina Ley hat aufgezeigt, dass eine individuelle Lohnklage nicht nur Zugang zu Informationen und Wissen um die eigenen Rechte erfordert, sondern für die klagenden Frauen auch grosse psychische Belastungen und oft soziale Isolation am Arbeitsplatz zur Folge hat. Allein der fehlende Kündigungsschutz hält viele Frauen davon ab, gerichtlich gegen ihren Arbeitgeber vorzugehen. Für Arbeitnehmerinnen mit geringem Einkommen ist die Furcht vor einem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes und allen ökonomischen Unsicherheiten, die damit verbunden sind, Grund genug, erlittenes Unrecht weiterhin zu dulden. Ungelernte Arbeiterinnen wären aber dringend auf die Solidarität von Gewerkschaften angewiesen, denn sie bekommen die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung meist am härtesten zu spüren. Gemäss der Lohnstatistik, die vom Schweizerischen Verband Graphischer Unternehmen im September 1989 erhoben worden ist, beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz beim Hilfspersonal dieser Branche ganze 1000 Franken. In Prozentzahlen ausgedrückt, verdienen die Frauen 30% weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen. Bei BerufsarbeiterInnen gleichen sich die Löhne zwar an, die Unterschiede liegen aber immer noch zwischen 10-20%.

Nicht vergebens fordern die Frauenorganisationen seit längerer Zeit, neuerdings auch von der vom EJPD eingesetzten Arbeitsgruppe "Lohngleichheit" unterstützt, eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Verwirklichung der Lohngleichheit. Dazu gehört auch das Verbands-

klagerecht, wie es von Yvette Jaggi bereits 1985 in einer Motion im Nationalrat gefordert worden ist.

Subtile Mechanismen der Diskriminierung

Selten verrichten Frauen und Männer in einem Betrieb dieselben Tätigkeiten. Nur in solchen Fällen können die Frauen jedoch gleichen Lohn für gleiche Arbeit fordern. In allen übrigen Fällen müssen sie nachweisen, dass ihre Arbeit mit jener, welche die Männer verrichten, gleichwertig ist. Auch im nun bevorstehenden Verfahren gegen die GDP werden die Klägerinnen diesen Nachweis erbringen müssen.

Bis zum heutigen Tag gibt es aber keine allgemein akzeptierten Kriterien, um die Gleichwertigkeit von Arbeit zu bemessen. Die Bewertung der Frauenarbeit richtet sich in der Regel nach jenen zahlreichen Tätigkeiten, welche Frauen unbezahlt verrichten. Bei Berufen, die infolge der Professionalisierung der Hausarbeit entstanden sind, ist deshalb die Diskrepanz zwischen den geforderten Qualifikationen, den körperlichen sowie psychischen Belastungen und der Bezahlung besonders gross (Paradebeispiel: Pflegeberufe). Fähigkeiten, die traditionellerweise den Frauen zugeschrieben werden – Geschicklichkeit, Geduld "Monotonieresistenz" – gelten üblicherweise weniger als die "männlichen" Qualifikationen Körperkraft, Organisations-talent etc..

Die Geringschätzung weiblicher Leistungen ist ein kulturelles Vorurteil mit grossem Beharrungsvermögen. Die Mechanismen der Frauendiskriminierung sind nicht nur tief verankert, sondern oft so subtil, dass es sehr schwierig ist, sie aufzudecken. Die Erfahrungen der Gewerkschafterinnen zeigen ausserdem, dass gleiche Mindestlohnansätze für beide Geschlech-

ter noch keine Garantie für die tatsächliche Lohngleichheit sind. Während Männer rasch einmal höhere Stufen der Lohnskala erklimmen, bleiben die Frauen oft auf dem Minimallohn sitzen und warten während Jahren auf Zuschläge.

Männersolidarität

Die Arbeitsgruppe "Lohngleichheit" hat in ihrem 1988 publizierten Bericht den Arbeitgebern und den Gewerkschaften nahegelegt, die Lohngleichheit im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge zu realisieren. Der jüngste Konflikt im Buchbindergewerbe beweist allerdings, wie illusorisch und wirkungslos solche Empfehlungen sind. Die geringe Handlungsbereitschaft der Gewerkschaften ist zwar sicher nicht allein auf die patriarchale Haltung männlicher Mitglieder und Funktionäre zurückzuführen. Die herrschenden Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit sorgen dafür, dass der Gestaltungsraum für die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen in den Tarifverhandlungen reichlich eng abgesteckt ist.

Die Gewerkschaften vertreten aber in erster Linie immer noch die berufsständischen Interessen der gelernten, vorwiegend männlichen Arbeitnehmern. Bisher ist es ihnen kaum gelungen, die Klassensolidarität auch auf die Frauen und die Ungelernten auszuweiten. Das Gerichtsverfahren könnte für die GDP sehr wohl eine Chance sein, ihre Politik zu revidieren und mehr soziale Gerechtigkeit – auch zwischen den Geschlechtern anzustreben. ●

Literatur:

Lohngleichheit für Mann und Frau. Schlussbericht der vom EJPD eingesetzten Arbeitsgruppe "Lohngleichheit"! Oktober 1988

inserate

Lustvoll lesen lernen

Ein Literatur-Workshop mit Liliane Studer und Giaco Schiesser
01.07.-07.07.90 Fr. 480.—
02.09.-08.09.90 Fr. 480.—

Lesen "lernen"? Lesen kann ja schliesslich jeder.

Videoclips, Walkman, Ghetto-Blaster – die elektronischen Medien dröhnen im Alltag – in aller Regel – unsere Sinne zu. Lesen droht zur flüchtigen Zeitungslektüre und zur schnellen Informationseinverleibung zu verkommen.

Dass Lesen, das sich dem Fast-Food verweigert und Zeit zum Nachdenken nimmt, ein lohnendes Abenteuer ist, will dieser einwöchige Workshop vermitteln: In herrlicher Provence-Umgebung sollen durch die Lektüre unterschiedlichster Texte die Kenntnisse angeeignet werden, die "Lesen" zu einem Erlebnis machen.

Detailinformationen bei:

SSR-Reisen
Workshop
Postfach
8026 Zürich
Tel. 01/242 30 00

**F R A U E N
SCHLAGT ZURÜCK
ABONNIERT DIE
F R A Z**

Nr. 29 ist ab sofort erhältlich: am Kiosk, im Buchhandel, über die Redaktion.

Ich abonniere die FRAZ für ein Jahr und zahle Fr. 18.– auf PC 80-49646-1 ein.

Einsenden an: FRAZ, Postfach 648, 8025 Zürich