

Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Band: 31 (2011)
Heft: 60

Artikel: Der Skandal der Lohndiskriminierung : Frauenstreik- und Aktionstag 14. Juni 2011 in der Schweiz
Autor: Wüthrich, Therese
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-651768>

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: 29.10.2024

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

Der Skandal der Lohndiskriminierung

Frauenstreik- und Aktionstag 14. Juni 2011 in der Schweiz

Für die Gleichstellung von Frau und Mann ist das Datum vom 14. Juni in der Schweiz zum Symbol geworden. Am 14. Juni 1981 stimmten die Stimmbürger und -bürgerinnen dem Verfassungsartikel für die Gleichstellung von Frau und Mann zu, das heisst vor allem: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit! Dank der Aufbruchstimmung in den siebziger Jahren, insbesondere der Neuen Frauenbewegung ist dieser Verfassungsartikel zustande gekommen.

Zehn Jahre später erinnerten sich Uhrenarbeiterinnen im Jura an diesen für die Frauen wichtigen Verfassungsartikel. Sie mussten feststellen, dass sie immer noch nicht die gleichen Löhne wie ihre Kollegen erhielten; zudem waren sie in Sachen Lohn immer wieder der Willkür des Patrons ausgesetzt. Die Empörung und Wut darüber liess die Idee des Streiks aufkommen. Die Uhrenarbeiterinnen organisierten sich und fanden Unterstützung bei der damaligen zuständigen Zentralsekretärin des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes (SMUV), Christiane Brunner, und weiteren Gewerkschaftskolleginnen, die diesen Vorschlag beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund durchsetzten.

So kam es am 14. Juni 1991 zum landesweiten Frauenstreik „Wenn Frauen wollen, kommt alles ins Rollen“. Rund eine halbe Million Frauen beteiligten sich landauf, landab am Frauenstreik – eine Mobilisierung, wie sie die Schweiz zuvor noch nie gesehen hatte. Zu diesem Erfolg führten vor allem zwei optimale Konstellationen: Mit Ruth Dreifuss und Christiane Brunner und anderen – vor allem Aktivistinnen der Neuen Frauenbewegung – waren Gewerkschafterinnen in Schlüsselpositionen, die es verstanden, eine spontane kreative Idee von Uhrenarbeiterinnen mit Hilfe der Institution Gewerkschaftsbund in die Tat umzusetzen. Ohne die Unterstützung und die Logistik des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes hätte der Frauenstreik von 1991 nicht diese grosse Mobilisierungskraft erreicht. Der Erfolg geht aber auch auf die Mobilisierung und Unterstützung von vielen kleineren und grösseren Frauenorganisationen ausserhalb der Gewerkschaften zurück. Fazit: Es brauchte zum einen den Druck der Basis und zum anderen die entschlossenen Frauen an den entscheidenden Positionen der Gewerkschaften.

Der Frauenstreik von 1991 strahlt bis heute aus

Die Mobilisierung des Frauenstreiks von 1991 hat gezeigt, dass etwas erreicht werden kann, wenn Frauen aber auch Männer sich organisieren.

Die Voraussetzung dazu: Power. Die damals entstandenen Aktionsformen und Netzwerke sind durchaus Resultate des Frauenstreikes. Die Frauen sind aus der Frauenecke, in der sie isoliert worden waren, hervorgetreten. Ohne diesen Frauenstreiktag wäre nach der Nichtwahl von Christiane Brunner in den Bundesrat im März 1993 die Empörung und die breite Mobilisierung nicht möglich gewesen, die schliesslich die Wahl von Ruth Dreifuss als zweite Frau in den Bundesrat ermöglichte, nachdem die erste Bundesrätin in der Schweiz, Elisabeth Kopp nach fünfjähriger Amtszeit 1989 zurückgetreten war. Auch das Gleichstellungsgesetz 1995 hätte sich im Parlament ohne diesen Druck von aussen kaum durchsetzen lassen. Es ist zudem ein Gesetz, das zur damaligen Politik der bürgerlichen Parteien quer in der Landschaft stand. Von bürgerlicher Seite wurde damals vor allem nach Deregulierung geschrien. Das Gleichstellungsgesetz ist dagegen ein Gesetz, das reguliert und verbindliche Regeln vorschreibt, wie der Verfassungsartikel „Gleiche Rechte von Frau und Mann“ in die Tat umgesetzt werden muss, was Ausgang und Ziel des Frauenstreiks von 1991 war. Kaum jemand wagte, gegen die Vorlage des Gleichstellungsgesetzes Stellung zu nehmen – die Angst vor dem Frauenprotest war zu gross.

Auch Paul Rechsteiner, Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, schreibt in einem Rückblick zur Geschichte des Streiks, dass der Frauenstreik von 1991 die Männerschweiz kräftig durchlüftet habe. So war der Frauenstreik auch ein Signal an die Gewerkschafter, die sich bis anhin um einen guten Teil ihrer Basis kaum gekümmert hatten. Der Frauenstreik machte unter anderem deutlich, dass die Frauen die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung sind. In der Folge wurden in verschiedenen Gewerkschaftsverbänden Stellen für Frauensekretariate geschaffen. Schliesslich – auch Resultate des Frauenstreiks – führten Frauen erfolgreiche Lohngleichheitsklagen, erwähnt seien da verschiedene Berufsgruppen im Gesundheitsbereich; wie auch ein gesetzlicher Mutterschaftsurlaub für erwerbstätige Frauen, der nach vielen Jahren des Kampfes, 2005 eingeführt wurde.

Der Frauenstreik 1991 zeichnete sich durch verschiedene Aktionsformen aus, die den Begriff des Streiks erweiterten. So konnte erstmals nachdrücklich auf verschiedene Formen der Arbeit, die Frauen verrichten, aufmerksam gemacht werden. Nicht in jedem Fall von Arbeitskonflikten existiert als Gegenüber ein Verhandlungspartner. Neben der tatsächlichen Arbeitsniederlegung für eine bestimmte Zeit gehören dazu verlängerte Pausen, Protestveranstaltungen am Arbeitsplatz, Protestformen wie Tragen von bestimmter Kleidung – im Frauenstreik war es die lilafarbene Kleidung –, Tragen von Buttons, Heraushängen von Fahnen oder Arbeitskleidern, Protestlieder, Logo des Protests und der Identifikation, Manifestationen, Sternmärsche und so weiter.

Weit entfernt von tatsächlicher Gleichstellung

Obschon der Frauenstreik von 1991 einiges bewirkt und beeinflusst hat, konnte sein eigentliches Ziel bis heute nicht erreicht werden. Es geht um die Umsetzung des Verfassungsartikels „Gleiche Rechte von Frau und Mann“. Im Jahr 2011 erinnern sich Gewerkschaftsfrauen, bewegte Feministinnen, Kämpferinnen für Frauenrechte und viele mehr daran, dass vor 40 Jahren nach langen unermüdlichen Kämpfen das Frauenstimmrecht in der Schweiz eingeführt wurde, was zusammen mit der Neuen Frauenbewegung der siebziger Jahre Aufbruchstimmung für Reformen unter den Frauen auslöste und vor 30 Jahren zur Verankerung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung führte. Zudem wurde vor 15 Jahre das Gleichstellungsgesetz in Kraft gesetzt. Das Jahr 2011 fordert geradezu auf, Bilanz zu ziehen: Was konnte erreicht werden und was nicht? Wo besteht folglich immer noch Handlungsbedarf?

Zweifelsohne konnte in den vergangenen zwanzig Jahren in der Frage der Gleichstellung einiges erreicht werden. Zum Beispiel haben Frauen in der Bildung stark aufgeholt und die Erwerbsquote der Frauen ist angestiegen. Frauen verbringen immer mehr Lebenszeit am Erwerbsarbeitsplatz. Heute sind praktisch gegen 80 Prozent der Frauen erwerbstätig, mit oder ohne Kinder. Im internationalen Vergleich ist die Quote der erwerbstätigen Mütter in der Schweiz am höchsten. Mitunter waren Erwerbstätigkeit und ökonomische Unabhängigkeit für die Frauen Forderungen der Neuen Frauenbewegung der siebziger Jahre. Trotz Verfassungsartikel und Gleichstellungsgesetz sind wir zu Beginn des 21. Jahrhunderts aber noch weit von einer tatsächlichen Gleichstellung entfernt. Sogar Rückschritte sind feststellbar: Gemäss Lohnstrukturerhebung 2008 hat die Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern erstmals seit zehn Jahren wieder zugenommen. Durchschnittlich ist sie gegen 20 Prozent, in verschiedenen Branchen sogar darüber. Überdies beträgt der Frauenanteil am gesamten bezahlten Beschäftigungsvolumen in der Schweiz gerade rund ein Drittel.

Die Lohndiskriminierung nach wie vor Stein des Anstosses

Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern sind oft nicht auf Anhieb sichtbar. Es muss genau hingeschaut werden, wie dies beispielsweise die Branchen Post, Swisscom, Grafische Industrie und Verpackungsdruck zeigen: Im Allgemeinen besteht für Frauen und Männer bei der Lohnentwicklung ein Zusammenhang zwischen Alter und Lohn. Mit zunehmendem Alter wächst die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern. Zunächst erhöhen sich die Löhne für beide Geschlechter, doch der Lohnzuwachs der

Männer ist stärker als derjenige der Frauen. So erreichen die Frauen gegen das 40. Altersjahr das Lohnmaximum, während bei den Männern die Löhne weiter ansteigen; ihr Lohnmaximum erreichen sie erst, wenn sie auf die 50 zugehen.

Allgemein gesehen weisen die Löhne von Frauen und Männern in der Alterskategorie zwischen 20 und 30 Jahren bei den genannten Branchen kaum nennenswerte Lohndifferenzen auf, respektive sie überschreiten die Toleranzgrenze von fünf Prozent nicht wesentlich. Aber ab dem 30. Altersjahr öffnet sich die Schere bei der Lohndifferenz mehr oder weniger in allen der genannten Branchen: Bei der Post sind es durchschnittlich gut 8 Prozent, bei Swisscom steigt die Lohndifferenz kontinuierlich durchschnittlich gegen 22 Prozent und in der Grafischen Industrie und Verpackungsdruck gegen 24 Prozent.

In den höheren beruflichen Positionen, die Hochschul- oder Fachhochschulabschlüsse verlangen, sind bei Post und Swisscom die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern mit jeweils denselben Anforderungen an die Ausbildung deutlich geringer als im Gesamtdurchschnitt: Bei der Post sind sie weniger als ein Prozent, bei der Swisscom bewegen sie sich bis 8 Prozent. Wird aber der Frauenanteil in Betracht gezogen, ergibt sich das folgende Bild: Bei der Post beträgt der Frauenanteil in den höheren Positionen rund 15 Prozent und bei der Swisscom rund 10 Prozent. Hingegen ist in beiden Branchen der Frauenanteil in Chargen, die eine abgeschlossene Berufslehre erfordern, mit rund 50 Prozent relativ hoch.

Die nachgewiesene Lohndifferenz bei den genannten Branchen hat verschiedene Ursachen. Einerseits arbeitet ein grosser Anteil von Frauen in unteren Chargen und in Bereichen, die vor allem eine abgeschlossene Berufslehre oder eine Anlehre verlangen, was nicht zum vornherein ausschliesst, dass Frauen oft eine Beschäftigung annehmen (müssen), die nicht unbedingt ihrem Bildungs- respektive Qualifikationsniveau entspricht: Das heisst, sie sind überqualifiziert, respektive Frauen werden zur Lohndiskriminierung zusätzlich von einer Beschäftigungsdiskriminierung getroffen.

Es ist also unabdingbar, dass die Löhne in allen Branchen und Unternehmungen in regelmässigen Abständen überprüft werden. Lohndiskriminierung muss bekämpft werden. Schliesslich haben wir seit 30 Jahren einen entsprechenden Verfassungsartikel und seit 15 Jahren ein Gleichstellungsgesetz, das Lohndiskriminierung explizit verbietet. Branchenverbände und Unternehmungen müssen dem Lohngleichheitsdialog beitreten (www.lohnleichheitsdialog.ch). Zudem bieten Verhandlungen um den Gesamtarbeitsvertrag eine gute Möglichkeit, geschlechtergerechte Lohnsysteme einzuführen.

Die unterschiedliche Lohnentwicklung zwischen Frauen und Männern hängt jedoch auch mit der Lebensphase der Familiengründung und der damit meist von sehr vielen Frauen immer noch übernommen Haus- und Sorgearbeit zusammen: Frauen leisten fast doppelt soviel unbezahlte Arbeit

als Männer. Da Frauen in der Regel nach wie vor den grösseren Teil der Familienarbeit übernehmen, geraten sie dadurch auf dem Arbeitsmarkt immer wieder ins Hintertreffen. Es sind die Frauen, die ihre berufliche Arbeit der Familienarbeit anpassen. Es geht also auch darum, Standards für familienverträgliche Arbeitszeiten zu schaffen. Es muss eine Arbeitsorganisation hergestellt werden, die es Frauen wie Männern erlaubt, die berufliche Arbeit mit der Familienarbeit und dem privaten Leben gerechter zu gestalten. Frauen dürfen nicht länger dermassen benachteiligt und Diskriminierungen ausgesetzt sein, weil sie sich verantwortungsbewusst den weit grösseren Teil der Familien- und Betreuungsarbeit aufbürden lassen.

Gleiche Forderungen, aber zugespitzte Lage für immer mehr Frauen

Der Ruf, dass am 14. Juni 2011, zwanzig Jahre nach dem Frauenstreik von 1991, ein deutliches Zeichen gesetzt werden müsste, war mehr als begründet. Denn es braucht vor allem einen neuen Schub in der Frauenpolitik, um die Gleichstellungsforderungen voranzutreiben und umzusetzen. Obschon Frauen in den letzten Jahren einiges aufholen konnten, kommt die notwendige Umverteilung der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Betreuungs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern kaum voran. Nach wie vor wird der weitaus grösste Teil der unbezahlten Betreuungs- und Familienarbeit von den Frauen geleistet, was sozialversicherungsrechtlich und in der Altersvorsorge nicht ausreichend honoriert wird. Darum darf keine Revision der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) auf Kosten der Frauen durchgeführt werden.

Im Vergleich zum Frauenstreik 1991 hat sich 2011 die Lage sehr vieler Frauen verändert. War es damals vor allem die gemeinsame Wut und die Empörung über die Lohndiskriminierung, die zehn Jahre nach Verankerung des Verfassungsartikels weiterbestand, sowie die Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt, die besonders Frauen betraf, so ist es heute die Dominanz des Finanzkapitals, die nicht nur die Schere zwischen arm und reich in rasantem Tempo öffnet, es nimmt auch die Diskrepanz zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt wieder neu zu.

So sind es vor allem Frauen, die oft schlechter gestellte Teilzeitarbeit leisten und so ihre Erwerbsarbeit an die Betreuungs- und Familienarbeit anpassen. Teilzeitarbeit bedeutet oft schlechtere Löhne, schlechte soziale Absicherung, wenig Möglichkeit zur Weiterbildung und kaum planbare Arbeitszeit. Die Zahl der Frauen, die in Niedriglohnsegmenten und in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten, nimmt ebenfalls zu. Von den über 400'000 Menschen, die in der Schweiz für ihre Arbeit weniger als 3'500 Franken Lohn erhalten, sind 300'000 Frauen. Es sind Löhne, die in die Armut führen. Viele von ihnen sind „working poor“, das heisst, sie sind trotz Arbeit arm und auf Sozialhilfe angewiesen.

So wachsen in der Schweiz mehr als 230'000 Kinder in Armut auf, obschon ihre Eltern erwerbstätig sind. Oder mit anderen Worten: Wer zu wenig verdient, kann sich keine Kinder „leisten“. Zudem haben Tiefstlöhne auch im Alter schlimme Folgen: Sie führen zu Armutsrenten. Davon sind Frauen ganz besonders betroffen. Auch deshalb muss ein Umbau der Altersvorsorge dringlichst diskutiert werden: Die AHV muss ausgebaut und die zweite Säule (die berufliche Vorsorge) abgebaut werden.

Zudem fehlen in der Schweiz immer noch mindestens 50'000 Betreuungsplätze für Kinder. Statt bezahlbare Betreuungsplätze zu schaffen und in sie zu investieren, werden entsprechende Finanzierungskredite von der öffentlichen Hand weggespart.

Zum nationalen Frauenstreik- und Aktionstag vom 14. Juni 2011 hatten Gewerkschaftsfrauen zusammen mit einem breiten Bündnis von rund 50 verschiedenen Frauenorganisationen bis hin zu den Bäuerinnen aufgerufen unter dem Protestmotto: „ACHTUNG.FERTIG.FRAUEN LOS! Wir haben ein Ziel – gleich viel!“ Beteiligt haben sich um die 100'000 Frauen wie auch solidarische Männer. In den Regionen wurden kreativ und lustvoll in Dutzenden von lokalen Aktionen vor allem in Betrieben, in verschiedenen Branchen wie auf öffentlichen Plätzen durchgeführt und landesweit mit einem Trillerpfeifenprotest um 14.06 Uhr „für faire Frauenlöhne angepfeifen“, gefolgt von Kundgebungen und Manifestationen mit anschliessenden Festen in den meisten Städten der Schweiz am späteren Nachmittag.

Zentrale Forderungen des 14. Juni 2011 sind nach wie vor die Überwindung der real existierende Lohndiskriminierung, die Frauen besonders trifft, sowie die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie. Der Frauenstreik- und Aktionstag vom 14. Juni 2011 ist erneut ein starkes Signal an die Arbeitgeber und bürgerlichen Parteien und an die Öffentlichkeit, Verfassung und Gesetz nicht länger massiv zu ignorieren. Die Geduld der Frauen hat Grenzen.

Literatur

- BASS AG, 2009: Lohnanalysen. Auftragsstudien, unveröff., Bern
- Bundesamt für Statistik / Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. 2008: Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Bern
- Joris, Elisabeth, 2011: Der Frauenstreik 1991 und seine Ausstrahlung. Referat anlässlich der Frauenkonferenz von syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation, 16. April 2011 in Bern.
- Joris, Elisabeth, 2011: „Wenn Frauen wollen, kommt alles ins Rollen“. In: Rote Anneliese, Nr. 218 / Juni, Brig
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 2008: Arbeitskämpfe in der Schweiz. Streiken wirkt. 90 Jahre Generalstreik. Bern
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 2011: Argumentarium zur Mindestlohninitiative. <http://www.mindestlohn-initiative.ch>.
- Wüthrich, Therese, 2008: Erwerbsarbeit und Familie. Schwierigkeiten mit der Geschlechterdemokratie. Widerspruch Heft 55, Zürich