



**125**

**Jahre Zukunft. Gemeinsam für Gerechtigkeit.  
ans pleins d'avenir. Ensemble pour la justice sociale.  
anni per il nostro futuro e per la giustizia sociale.**

**SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
USS Union syndicale suisse  
USS Unione sindacale svizzera**

# **Ganzer Lohn für ganze Arbeit – Lohngleichheit jetzt**

10. Frauenkongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB  
(4. November 2005, Bern)

Beschlüsse und Dokumentation

## **Dossier 40**

**Mai 2006**



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>2. Lohngleichheit jetzt! - Fünfpunkte-Manifest</b>	<b>6</b>
<b>3. Die proaktive Gesetzgebung zur Lohngleichheit in Kanada</b>	<b>11</b>
<b>4. Präsentation des Projekts „Fairpay-Lohngleichheit“</b>	<b>18</b>
<b>5. Resolutionen</b>	<b>21</b>
<b>6. Weitere Kongressanträge</b>	<b>27</b>
<b>7. Grussbotschaften</b>	<b>29</b>
<b>8. Lohngleichheit in Nicaragua: Erfahrung der Landarbeiterinnen</b>	<b>41</b>
<b>9. Die Feministische Internationale</b>	<b>43</b>

## **Beilagen:**

<b>1. (Un-)erklärbare Lohnunterschiede nach Branchen 2002</b>	<b>44</b>
<b>2. Workshopthemen</b>	<b>45</b>

# 1. Vorwort

250 Teilnehmerinnen nahmen am 5. November 2005 in Bern am 10. SGB-Frauenkongress teil. Im Zentrum stand das Thema „Lohnleichheit jetzt“ und die Verabschiedung eines Fünfpunkte Manifests. In vier Arbeitsgruppen lernten die Kongressteilnehmerinnen verschiedene Vorgehensweisen gegen Lohndiskriminierung kennen: Arbeitsbewertungssysteme für den Nachweis gleichwertiger Arbeit; Gleichstellungscontrolling als Mittel für Lohntransparenz; Wege für die Durchsetzung garantierter Mindestlöhne über GAV-Kampagnen oder über die tripartiten Kommissionen und Strategien für erfolgreiche Diskriminierungsklagen. In einem fünften Workshop wurden Ideen für das Jahr der Lohnleichheit diskutiert.

Die Hauptreferentin Frau Prof. Chicha aus Montréal/Kanada stellte ein proaktives Lohnleichheitsmodell vor. 1989 bzw. 1997 setzten die kanadischen Provinzen Ontario und Québec ein Gesetz in Kraft, welches Arbeitgeber zwingt, innerhalb einer gewissen Frist intern Lohnleichheit umzusetzen und nachzuweisen. Betriebe ab einer gewissen Grösse müssen Lohnleichheitskommissionen einrichten, in der VertreterInnen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden Einsitz nehmen, wobei die ArbeitnehmerInnen mit 2/3 die Mehrheit ausmachen müssen. Eine vom Parlament gewählte staatliche Kommission mit 100 (!) Angestellten ist Anlaufstelle für Missbräuche und sorgt für Kontrollen und Sanktionen. Eine erste Bilanz zeigte für viele Frauen eine Verbesserung der Löhne und die typischen Frauenberufe wurden aufgewertet. Auf die gesamte Lohnsumme machen die Lohnerhöhungen rund 2 Prozent aus. Zum gesellschaftlichen Konsens verhalf in Kanada vor allem starker gewerkschaftlicher Druck. Heute bezeichnet selbst die Arbeitgeberseite das Gesetz als gut.

## **Fünfpunkte Manifests « Lohnleichheit jetzt » verabschiedet**

Das Fünfpunkte Manifest « Lohnleichheit jetzt » wurde von 161 stimmberechtigten Delegierten mit 12 Ergänzungen ohne Gegenstimme verabschiedet. Es enthält 5 Forderungen und 24 Massnahmen. Das Wichtigste in Kürze:

1. Für jeden Verband wird Lohnleichheit Priorität. Er entwickelt ein Aktionsprogramm und verlangt bei Lohn- und Vertragsverhandlungen gezielt Lohnnachzahlungen und –erhöhungen.
2. Die Verbände setzen über die GAV Lohntransparenz durch und verlangen Lohnanalysen.
3. Jeder Verband führt exemplarische Lohn-/Verbandsklagen durch und unterstützt Lohnklägerinnen.
4. Der SGB prüft juristische Mittel um Arbeitgeber mit einer proaktiven Gesetzgebung (Bsp. Kanada) zur Lohnleichheit verpflichten zu können. Auf Bundesebene wird eine ExpertInnen-Kommission gefordert.
5. Der SGB und die Verbände erklären 2006 zum Jahr der Lohnleichheit.

## **Lancierung Kampagne Fairpay und Geschlechter-Lohnrechner**

Im Vorfeld des Frauenkongresses waren das SGB-Projekt „Fairpay – Lohnleichheit“ mit Homepage ([www.lohnleichheit.ch](http://www.lohnleichheit.ch)), Karten, Plakaten und Leitfaden und der Geschlechter-Lohnrechner der Öffentlichkeit präsentiert worden. Der Geschlechterlohnrechner scheint einem Bedürfnis zu entsprechen.

Ausserdem verabschiedete der Frauenkongress fünf Resolutionen:

1. Solidarität mit Migrantinnen im Erwerbsleben und als Kolleginnen
2. Verbesserungen bei der Mutterschaftsversicherung wie 16 Wochen bei 100 Prozent Lohn, Elternurlaub und Unterstützung bei der Kinderbetreuung
3. kontrollierte Qualitätsstandards für die familienexterne Kinderbetreuung
4. Prävention von Diskriminierung von Mädchen ab Primarschulalter
5. Massnahmen gegen die Verschärfungen im Asyl- und AusländerInnen-Recht (Kampagnen, Unterstützung der Referenden und ev. eine Initiative).

An den SGB wurden zudem zwei Anträge überwiesen: die Ablehnung der 11. AHV-Revision und die Umsetzung einer starken 1. Säule mit 3000 Franken Rente für alle. Gefordert wird vom SGB eine Untersuchung, die Modelle für den Ausbau der 1. Säule bzw. alternative Modelle zur 2. Säule ausarbeitet.

### **2006: „Jahr der Lohngleichheit“ ist lanciert**

Gastredner Paul Rechsteiner und Gastrednerin Ruth Dreifuss stellten das gewerkschaftliche Engagement für die Umsetzung der Gleichstellung und die Lohngleichheit in grössere gewerkschaftspolitische und gesellschaftliche Zusammenhänge und betonten die Wichtigkeit, dass Frauen in den Gewerkschaften eine starke Stimme haben. Diese stellen die Delegierten auch unter Beweis: «*Nein - so kann das nicht mehr weiter gehen!*» sangen die Gewerkschafterinnen am Schluss des Frauenkongresses bei der umgedichteten feministischen Internationalen mit viel Engagement und bewegter Stimme.

Nach den Beschlüssen muss nun die Umsetzung in den Branchen und Regionen erfolgen. Die Beschlüsse des 10. SGB-Frauenkongress wurden bereits am nachfolgenden Tag am SGB-Jubiläumskongress 125-Jahre SGB präsentiert und an die Verbände und Gremien für die Umsetzung weitergeleitet. Inzwischen hat der SGB zusammen mit seinen Verbänden für das Jahr 2006 eine nationale Lohnkampagne lanciert: „Löhne rauf – und Lohngleichheit jetzt“.

Ruth Dreifuss hat die Delegierten darin bestärkt, nicht aufzugeben, bis die Lohndiskriminierungen von Frauen wirklich beseitigt sind. Oder in den Worten einer Kollegin: «Wir verlangen nur, was uns zusteht, einen gerechten Anteil am Lohnkuchen».

Natalie Imboden, SGB-Zentralsekretärin Frauen/Gleichstellung

## 2. Lohnungleichheit jetzt! - Fünfpunkte-Manifest

Verabschiedet am 10. SGB-Frauenkongress vom 4. November 2005 (Bern)

### Recht und Realität klaffen auseinander

Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Anspruch auf «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» verankert. Mit dem Gleichstellungsgesetz von 1996 wurde zusätzlich ein Diskriminierungsverbot verankert. So dürfen Arbeitnehmerinnen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt wegen ihrem Zivilstand, ihrer familiären Situation oder wegen Schwangerschaft benachteiligt werden. Dieses Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

Trotzdem sind Frauen in der Arbeitswelt mehrfach benachteiligt. Ein zentrales Problem ist die Lohndiskriminierung von Frauen durch tiefere Frauenlöhne und die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Daneben gibt es verschiedene Beschäftigungsdiskriminierungen, welche das Berufsleben von Frauen beeinflussen (unterschiedliche Berufsfelder für Frauen und Männer, ungleiche Weiterbildungs- und Aufstiegschancen, Frauen-Teilzeitarbeit versus Männervollzeitarbeit, unterschiedliche Betreuungspflichten, etc).<sup>1</sup>

### Lohndiskriminierung verhindert Gleichstellung und zementiert Ungerechtigkeit

Lohnungleichheiten und Lohndiskriminierungen verletzen die Verfassung. Dies führt zu viel Ungerechtigkeit und prekären Einkommens- und Lebenssituationen von Frauen. Gleichzeitig leisten Frauen nach wie vor viel unbezahlte Arbeit.

Lohndiskriminierung verhindert partnerschaftliche Rollenteilung bei der Kinderbetreuung: Solange Frauen, unabhängig von ihrer Berufsausbildung und Erfahrung, weniger als Männer verdienen, ist es für Familien unökonomisch, wenn Väter zugunsten der Mütter mehr Betreuungsarbeit übernehmen und Mütter mehr erwerbstätig sind. In der Realität bleibt die zeitliche Hauptverantwortung für die Kinder bei den Müttern, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Frauenlöhne sind heute häufig nicht existenzsichernd. Arbeitnehmerinnen sind als «working poor» überdurchschnittlich von Armut betroffen.

Zudem schreibt sich die Lohnungleichheit im ganzen System der sozialen Sicherheit fort, da Frauen wegen tieferen Löhnen auch tiefere Sozialleistungen (z.B. im Alter wegen der ungenügenden beruflichen Vorsorge oder tieferer AHV-Altersrenten) haben.

### Taten statt Worte: Frauen fordern + 27 %

Wir Gewerkschafterinnen wehren uns gegen den tagtäglichen Verfassungsbruch des Grundsatzes «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Seit Jahrzehnten kämpfen Gewerkschafterinnen für Lohnungleichheit, die bisherigen Fortschritte sind zu langsam. Wir fordern prioritär die unverzügliche Umsetzung der Lohnungleichheit durch Angleichung der Frauenlöhne nach oben. Lippenbekenntnisse

---

<sup>1</sup> Eine ausführliche Analyse liefert das SGB-Dossier Nr. 28: „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Gewerkschaftliche Strategien gegen Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Bilanz und Handlungsbedarf. Mai 2004. Das Dossier kann auf der Homepage [www.sgb.ch](http://www.sgb.ch) (unter Dokumente, Dossiers) heruntergeladen oder unter [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch) bestellt werden.

reichen nicht. Was es braucht sind Massnahmen und Instrumente mit Zähnen um den Verfassungsanspruch «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» in allen Branchen und Betrieben tatsächlich umzusetzen. Dies muss daher ein zentrales Thema in den Gewerkschaften, innerhalb von Arbeitswelt, Gesellschaft und Politik sein bzw. werden. Dazu braucht es den Willen und die Unterstützung aller fortschrittlichen Kräfte.

Wir fordern

- A. dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf Null reduziert wird und die Frauenlöhne entsprechend erhöht werden.
- B. dass Frauen 27 Prozent mehr verdienen müssen um das Niveau der Männerlöhne zu erreichen.<sup>2</sup>
- C. dass die Frage der Lohngleichheit für die nächsten Jahre oberste Priorität hat und mit dem Jahr der Lohngleichheit 2006 ein Jahrzehnt der Lohngleichheit (2006-2016) gestartet wird.
- D. dass für die Erreichung der Lohngleichheit das Fünfpunkte-Manifest mit den vorgeschlagenen Massnahmen umgesetzt wird.

### **1. Priorität bei Gesamtarbeitverträgen und Lohnverhandlungen**

Lohngleichheit soll hauptsächlich über kollektive Verhandlungen erkämpft werden. Die Lohngleichheit muss bei den Verhandlungen um Gesamtarbeitsverträge und Personalgesetze und den (jährlichen) Lohnverhandlungen höchste Priorität haben.

Gesamtarbeitsverträge werden aktiv als Instrument für die Umsetzung der Lohngleichheit genutzt. Mehr Frauen als heute sollen einem GAV unterstellt werden. Teilzeitarbeit muss dabei der Vollzeitarbeit gleichgestellt werden.

Gesamtarbeitsverträge werden aktiv als Instrument für die Umsetzung der Lohngleichheit genutzt. Mehr Frauen als heute sollen einem GAV unterstellt werden, insbesondere in Branchen und Bereichen, wo prekäre Arbeitsverhältnisse verbreitet sind. Teilzeitarbeit muss dabei der Vollzeitarbeit gleichgestellt werden.

Den Personalkommissionen werden die Eckwerte der Lohnsysteme und Funktionsbeschreibungen nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt zur Verfügung gestellt. Zur Erreichung der Lohngleichheit werden gezielte Lohnnachzahlungen / Lohnerhöhungen für Frauen bzw. Frauenberufe gefordert.

#### **Massnahmen**

1. Jeder Verband erklärt ab 2006 im Rahmen seiner Vertrags- und Lohnverhandlungen die Lohngleichheit als Priorität.
2. Zur Erreichung der Lohngleichheit werden gezielt Lohnnachzahlungen / Lohnerhöhungen für Frauen bzw. Frauenberufe gefordert.
3. Jeder Verband legt in einem Aktionsprogramm fest, mit welchen Mitteln er die Lohngleichheit erreichen will.
4. Die Verbände legen fest, mit welchen Instrumenten sie die Umsetzung überwachen (Gleichstellungs-Controlling).

---

<sup>2</sup> Ausgehend von den Frauenlöhnen müssen diese im Durchschnitt um 26.6% steigen, um die Höhe der Männerlöhne zu erreichen. (Basis: durchschnittliche Medianlöhne in der Privatwirtschaft, Lohnstrukturerhebung 2002 Bundesamt für Statistik). Wenn von einer Lohndifferenz von 21% zwischen Frauen- und Männerlöhnen die Rede ist, ist der Männerlohn der Ausgangspunkt und gibt den Unterschied zu den tieferen Frauenlöhnen an.

5. Die Verbände und der SGB entwickeln eine Doppelstrategie für eine koordinierte Mindestlohnpolitik und Lohngleichheitspolitik.
6. Die Mindestlöhne und ihre Entwicklung (Lohnregulative) werden in jedem GAV festgeschrieben. Die Mindestlöhne dürfen nicht kleiner sein als 60% des gesamtschweizerischen Durchschnittslohnes.
7. In den Vertrags- und Lohnverhandlungen wird die Teilzeit- der Vollzeitarbeit gleichgestellt.
8. Die Delegationen für die Vertragsverhandlungen werden geschlechtergerecht, d.h. proportional zu den beschäftigten Männern und Frauen in der jeweiligen Branche zusammengestellt.

## **2. Lohntransparenz schaffen – Lohnüberprüfungen machen**

**Transparenz der Reallöhne:** In allen Branchen, Verbänden und Betrieben der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand werden regelmässig (mind. alle 2 Jahre) Überprüfungen der ausbezahlten Löhne gemacht, inklusive Prämien, Leistungsanteilen, Boni, Einstufungen, Anrechnung von Dienstjahren, Erfahrungszuschlägen etc. (z.B. mit der statistischen Methode einer Regressionsanalyse nach Flückiger/ BASS).

**Transparenz der Lohnsysteme:** Damit die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten («gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit») überprüft werden kann, müssen einfache analytische Instrumente entwickelt und bereits bestehende eingesetzt werden (z.B. ABAKABA Katz/Baitsch).

**Lohngleichheit bei öffentlichen Aufträgen (Submission):** Bei öffentlichen Aufträgen von Bund, Kantonen und Gemeinden ist die Durchsetzung der Lohngleichheit Bedingung für die Auftragsvergabe. Dazu braucht es eine griffige Submissionsgesetzgebung. Es werden regelmässige Kontrollen durchgeführt und auch Sanktionen ergriffen (bzw. Sanktionsmöglichkeiten geschaffen).

### **Massnahmen**

9. Jeder Verband setzt über die Vertragspolitik in den Branchen und Betrieben so wie im eigenen Verband die Transparenz bei den Reallöhnen und den Lohnsystemen durch.
10. Der SGB klärt ab, welche gesetzgeberischen Grundlagen geschaffen werden müssen, damit die allgemeine Lohntransparenz in der Privatwirtschaft und in der Verwaltung zwingend wird und setzt sich für deren Schaffung ein.
11. Der SGB fordert, dass bei der Submissionsgesetzgebung des Bundes die Einhaltung der Lohngleichheit überprüft wird, bzw. fordert die kantonalen und lokalen Gewerkschaftsbünde auf, die entsprechenden Gesetze und deren Umsetzungen in den Gemeinden und Kantonen zu überprüfen.
12. Der SGB und seine Verbände setzen sich aktiv gegen die Einführung von Leistungslohnsystemen ein und kämpfen dort, wo sie schon eingeführt wurden, für dessen Aufhebung.
13. Jeder Verband setzt sich für effiziente Instrumente zur Kontrolle der Löhne ein, v.a. zur Finanzierung von LohnkontrolleurInnen, die auf die direkte und indirekte Diskriminierung in der Lohnfrage spezialisiert sind.

## **3. Lohngleichheitsklagen als Instrument optimal nutzen**

Die Mehrheit der Frauen, die Lohnklagen machen, arbeiten nach der Klage nicht mehr beim beklagten Arbeitgeber. Der (informelle) Druck innerhalb des Betriebs auf die Lohnklägerinnen, aber auch der ungenügende Kündigungsschutz sind ein Problem und wirken abschreckend für das Einreichen einer Lohnklage. Damit die Frauen besser geschützt sind, kann die Gewerkschaft



stellvertretend klagen (Verbandsklagen). Bisher sind in der Privatwirtschaft fast keine Verbandsklagen gemacht worden.

Die Gewerkschaften lancieren und unterstützen Verbandsklagen und individuelle Lohngleichheitsklagen nach dem geltenden Gleichstellungsgesetz und ergreifen alle dafür notwendigen Begleitmassnahmen (fachlicher Austausch, Öffentlichkeitsarbeit, Unterstützung der Klägerinnen, etc.)

#### **Massnahmen**

14. Jeder Verband führt in seinem Organisationsgebiet exemplarische Verbandsklagen durch.
15. Die Verbände unterstützen und begleiten Lohnklägerinnen aktiv.
16. VertreterInnen von Gewerkschaften, die in Arbeitsgerichten und Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz Einsitz nehmen, müssen für das Thema Lohngleichheit und Bewertung von beruflichen Tätigkeiten von Frauen und Männern ausgebildet und sensibilisiert werden.
17. Die Verbände unterstützen und begleiten Klägerinnen für sämtliche das Gleichstellungsgesetz betreffende Diskriminierungsaspekte.

#### **4. Gesetzliche Instrumente optimieren – ExpertInnenkommission**

Das Gleichstellungsgesetz von 1996 stellt eine wichtige Errungenschaft dar<sup>3</sup>. Es hat eine Reihe von Verfahrenserleichterungen wie den verlängerten Kündigungsschutz, das Sammeln von Material durch das Gericht und kostenlose Verfahren eingeführt. Diese Verbesserungen sollten auch Lohnklagen erleichtern, welche bereits seit 1981 möglich waren. In der Praxis zeigen sich einerseits Grenzen bei den Verfahren (z.B. trotz Beweislast erleichterung aufwändige Untersuchungen), andererseits hohe Hürden für die Betroffenen (Angst vor Arbeitsplatzverlust).

Damit der Verfassungsanspruch „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ tatsächlich umgesetzt wird, müssten aber auch Arbeitgeber und die öffentliche Hand von sich aus aktiv werden («pro-aktiv») und nicht erst beim Vorliegen einer Klage. In Quebec/Kanada erlaubt es das Gesetz<sup>4</sup>, dass nicht mehr die lohndiskriminierte Frau klagen muss, sondern Arbeitgeber unabhängig von Lohnklagen proaktive Massnahmen für die Lohngleichheit ergreifen müssen.

#### **Massnahmen**

18. Der SGB prüft juristische Möglichkeiten mit proaktiven Instrumenten in der Schweizer Gesetzgebung Arbeitgeber zu verpflichten, aktiv die Lohngleichheit zu realisieren. (Beispiel: proaktive Gesetzgebung in Quebec/Kanada).
19. Der SGB fordert auf Bundesebene eine ExpertInnenkommission Lohngleichheit, welche - unter Einbezug von Fachpersonen aus Wissenschaft und Praxis - Massnahmen vorschlägt wie die Lohngleichheit tatsächlich umgesetzt werden kann.

---

<sup>3</sup> Evaluation des Gleichstellungsgesetzes (2006), vom Eidg. Justizdepartement in Auftrag gegeben. Berichte: <http://www.bj.admin.ch/bj/de/home/dokumentation/medieninformationen/2006/2006-02-16.html>

<sup>4</sup> „Loi sur l'équité salariale, 1996

## **5. 2006: Jahr der Lohngleichheit - Lohngleichheitskonferenz der Sozialpartner**

Im Jahr 2006 jähren sich 10 Jahre Gleichstellungsgesetz und 25 Jahre Verfassungsartikel „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Dies soll Anlass sein mit einem Jahr der Lohngleichheit die Umsetzung dieses Verfassungsanspruchs einzufordern. Dazu braucht es Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungsarbeit in den Betrieben, Branchen und in der breiteren Öffentlichkeit (u.a. mit dem Fairpay-Projekt).

### **Massnahmen**

20. Der SGB und die Verbände erklären das Jahr 2006 (10 Jahre Gleichstellungsgesetz; 25 Jahre Verfassungsartikel «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit») zum Jahr der Lohngleichheit.
21. Der SGB führt zusammen mit den Verbänden am 14. Juni 2006 einen nationalen Aktionstag durch. Ziel ist es in den Betrieben und Branchen Druck auf die Umsetzung der Lohngleichheit zu machen.
22. Der SGB thematisiert an seiner Delegiertenversammlung im Frühjahr 06 und am Kongress 2006 das Thema Lohngleichheit.
23. Der SGB initiiert im Jahr 2006 eine nationale Lohngleichheitskonferenz mit Vertretungen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden aller Branchen.
24. Der SGB prangert exemplarisch Branchen und Betriebe an, die die Lohngleichheit nicht umsetzen.

### 3. Die proaktive Gesetzgebung zur Lohnungleichheit in Kanada

Prof. Marie-Thérèse Chicha, Ecole de relations industrielle, Universität Montréal/Kanada

Dieser Beitrag zeigt die proaktive Gesetzgebung in Sachen Lohnungleichheit in Kanada und neuere Entwicklungen. Kanada ist ein Bundesstaat, wo sowohl die Zentralregierung, wie auch jede der zehn Provinzen eigene Gesetzgebungskompetenzen in Fragen der Menschenrechte und im Arbeitsrecht haben. Speziell ist, dass seit 1975, also seit 30 Jahren, mehrere Gesetzgebungen in Kanada sich sehr stark mit der Frage der Lohnungleichheit beschäftigt haben. Um diese zu realisieren, wurden verschiedene Methoden in Kraft gesetzt. Das ist auch der Grund, warum im internationalen Vergleich Kanada häufig als ein «Lohnungleichheits-Laboratorium» betrachtet wird. Nach einem kurzen Abriss der Entwicklung in Kanada konzentriert sich der Beitrag auf die proaktiven Gesetzgebungen.

#### Die Gesetzgebung mit dem Modell Lohnklagen

Die erste Gesetzgebung basierte auf dem Modell mit Lohnklagen. Dies ist das traditionelle Modell, wo eine Klägerin, die eine Lohndiskriminierung vermutet, eine Lohnklage vor der Menschenrechtskommission einreicht. Es folgt eine Untersuchung, im Verlauf derer drei Beweiselemente vorgelegt werden müssen:

1. eine Verbindung zwischen der Klage und dem Geschlecht als Motiv: die Tätigkeiten, die verglichen werden, um die Diskriminierung zu beweisen, müssen sowohl bei Frauen, wie auch bei Männern vorkommen
2. die verglichenen Tätigkeiten müssen von gleichem Wert sein
3. die verglichenen Tätigkeiten müssen eine unterschiedliche Entlohnung haben.

Wenn die Kommission die Klage als gerechtfertigt ansieht, verlangt sie vom Arbeitgeber eine Korrektur der Situation. Wenn sich der Arbeitgeber weigert, leitet sie den Fall an das Gericht (für Menschenrechtsfragen) weiter, welches die Beweisaufnahme von Beginn an wieder aufnimmt und in der Folge einen Entscheid trifft. Wenn eine der Parteien mit dem Urteil nicht zufrieden ist, kann sie es zum nächsthöheren Gericht, teilweise bis zum obersten Gerichtshof Kanadas weiterziehen. Es ist leicht zu erraten, dass dies mehrere Jahre in Anspruch nehmen kann, bis die Klage definitiv beurteilt ist.

Die Nachteile dieses Vorgehens, die sich bald zeigten, sind folgende:

- die Langsamkeit des Verfahrens: gewisse Fälle dauerten 15 Jahre, bis sie definitiv geregelt waren
- die hohen juristischen Kosten für Advokat/innen, Ermittler/innen, Expert/innen und Zeug/innen
- die rückwirkenden Zahlungen von beträchtlicher Höhe, die der Arbeitgeber bezahlen muss, wenn er diskriminiert wird
- Zudem hat sich gezeigt, dass Arbeitnehmerinnen, die nicht gewerkschaftlich organisiert waren, keine Klagen wagten, aus Angst vor Repressionen durch den Arbeitgeber. Zudem war das Prinzip «gleicher Lohn für eine Arbeit von gleichem Wert» für Arbeitnehmerinnen ohne gewerkschaftliche Unterstützung nicht einfach zu erfassen.

- Letztlich haben die Lohnklagen das Arbeitsklima sehr konfliktuös gemacht, da sich der Konflikt über 10-15 Jahre hinziehen konnte, bis die Klage geregelt war.

Die Grenzen dieses Gesetzgebungsmodells, welches sich auf Klagen stützte und „reaktives“ Modell genannt wird, hat bei kanadischen Provinzen dazu geführt, dass sie ein neues proaktives Modell eingeführt haben. Dies war der Reihe nach in Manitoba (1985), Ontario (1988), Nouveau-Brunswick (Neubraunschweig) (1990) und in Quebec (1996) der Fall. Während in Manitoba, ile du Prince-édouard/Prinz Edward Island und Nouveau-Brunswick nur der öffentliche Sektor davon betroffen war, umfasst die Gesetzgebung in Ontario und Quebec alle Wirtschaftssektoren. Auf Bundesebene ist immer noch die Gesetzgebung mit dem Modell Lohnklagen in Kraft, dies obwohl im Mai 2004 eine Kommission im Auftrag der Regierung – zusammengesetzt aus unabhängigen Expert/innen - eine Empfehlung zum Wechsel auf eine proaktive Gesetzgebung für den öffentlichen, wie für den privatwirtschaftlichen Sektor abgegeben haben. Gemäss dem Expert/innenbericht sollte sich dieses neue Gesetz nicht nur auf die Diskriminierungen von Frauen, sondern auch auf ethnische Minderheiten, Behinderte und die Urbevölkerung beziehen.

### **Das proaktive Gesetzgebungsmodell**

Das proaktive Gesetzgebungsmodell von Ontario und Quebec hat folgende Charakteristiken:

- Jeder Arbeitgeber hat die Verpflichtung das Gesetz umzusetzen, auch wenn keine Klage vorliegt.
- Das Gesetz setzt eine Frist für den Arbeitgeber. Diese zeitliche Limite muss respektiert werden.
- Das Gesetz gibt einen klaren Vorgehensplan vor, dem die Arbeitgeber folgen müssen. Es handelt sich um das Lohngleichheitsprogramm.
- Am Ende der Übung müssen die Arbeitgeber die Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Tätigkeiten mit gleichem Wert erreicht haben.

Es zeigt sich, dass diese neuen Gesetze die Lohngleichheit als Ziel haben, und nicht nur die Chancengleichheit. Dieses ist mit der ILO-Konvention Nr. 100 konform, welche als Ziel die Gleichheit bei der Entlohnung ohne Diskriminierung nach Geschlecht formuliert.

Die Umsetzung dieses Modells basiert auf zwei zwingenden Achsen:

- Eine Zusammenarbeit zwischen den Vertretungen der Arbeitgeber und den Vertretungen der Angestellten für das gesamte Vorgehen.
- Ein eigentliches Lohngleichheitsprogramm.

Das Ziel besteht darin, die Lohngleichheit für alle Arbeitnehmerinnen rasch zu erreichen und sich dabei auf die Zusammenarbeit der Parteien zu stützen. Bevor das Modell im Detail erläutert wird, sollen kurz die politischen und sozialen Rahmenbedingungen erläutert werden, die zum Entstehen beigetragen haben. Dazu gehört ein Rückblick auf die grossen Lohngleichheitsauseinandersetzungen, welcher dem Verständnis der proaktiven Gesetzgebung dient.

## **Politisch und sozial unterstützende Rahmenbedingungen**

Es handelt sich um fortschrittliche Gesetzgebungen, die in einer Zeit mit besonderen politischen und sozialen Umständen entstanden sind. Auf der sozialen Ebene wurden in beiden Provinzen Koalitionen für die Lohngleichheit geschlossen, welche mit grosser Bestimmtheit und Druck, einen Wechsel der Gesetzgebung gefordert haben. Dies, obwohl zu Beginn von Seiten der Behörden keine Offenheit und von Seiten der Arbeitgeber Widerstand bestand. Diese Koalition, die sich in grossen Teilen aus den Gewerkschaften und Frauengruppierungen zusammensetzte, hat eine breite Informationskampagne geführt und die öffentliche Meinung über Lohnungleichheiten sensibilisiert (mit Zeitungen, Radiosendungen, Werbespots am TV). Die Gewerkschaften haben zusätzlich zur Mitarbeit in der breiten Koalition Sensibilisierungs- und Bildungskampagnen bei ihren Mitgliedern durchgeführt.

Auf der politischen Ebene hat in beiden Provinzen der Einfluss sozialdemokratischer Parteien eine entscheidende Wirkung gespielt, welche Lohngleichheit als Priorität erkannt haben. In Quebec war diese Priorisierung zum grössten Teil auf den Einfluss von Feministinnen zurückzuführen, welche einflussreiche politische Ämter innehatten.

Es zeigt sich, dass ein solches Gesetz nur mit Anstrengungen erreicht werden kann und es den kontinuierlichen Druck der Gewerkschaften und den Frauenorganisationen braucht, welche von der öffentlichen Meinung unterstützt werden und - zu gegebener Zeit – dank einem politisch unterstützenden Kontext, zum Ziel führt.

## **Die Grundlagen der Gesetze: die Lohndiskriminierung**

Die beobachteten Lohnunterschiede zwischen durchschnittlichen Frauenlöhnen und Männerlöhnen variieren je nach Land zwischen ungefähr 10 bis 30 Prozent. Es ist daher wichtig zu betonen, dass die Lohngleichheitsgesetze nicht den ganzen Lohnunterschied korrigieren können. Verschiedene Studien und Forschungen zeigen, dass der Lohnunterschied sich durch zwei Arten von Faktoren erklären lässt. Die erste Kategorie umfasst die Charakteristiken der Rahmenbedingungen für Frauenarbeit: Teilzeitarbeit, weniger Erfahrungsjahre als Männer aufgrund von familiären Abwesenheiten, geringerer gewerkschaftlicher Organisationsgrad, stärkere Vertretung in kleinen Unternehmungen und in schwächeren Wirtschaftssektoren. Gemäss den Studien machen diese Faktoren zwei Drittel der Lohnunterschiede aus.

Der restliche Lohnunterschied, welcher durch makroökonomische Studien nicht erklärt werden kann, ist Lohndiskriminierung. Wie kann diese Lohndiskriminierung zwischen Tätigkeiten mit mehrheitlich weiblicher oder männlicher Dominanz erklärt werden? Mehrere Faktoren sind dafür verantwortlich:

- Die Vorurteile gegenüber Frauen, gemäss denen die notwendigen Fähigkeiten von „Frauentätigkeiten“ angeboren sind: Geduld, Anforderungen im zwischenmenschlichen Bereich, manuelle Geschicklichkeit. Ebenfalls einen negativen Einfluss hat ein anderes Vorurteil, nämlich, dass die Löhne von Frauen als Zusatzeinkommen in der Familie angesehen werden.
- Stereotypen gegenüber der Arbeit von Frauen, gemäss denen diese in angenehmer Atmosphäre arbeiten, geschützt von Lärm und Arbeiterschwernissen, die nicht ermüden und keine Anforderungen an die Verantwortung mit sich bringen.
- Die traditionellen Methoden der Arbeitsevaluation, welche die Anforderungen an weibliche Tätigkeiten ignorieren.
- Die üblichen Lohnfestsetzungsmechanismen.

- Die geringere Verhandlungsmacht von Frauen in Verhandlungssituationen in der Arbeitswelt, sowohl individuell wie auch kollektiv.

Die Lohngleichheitsgesetze beabsichtigen die „unerklärbaren“ Lohnunterschiede zu vermindern, indem sie einige Faktoren neutralisieren und andere ändern: Vorurteile, Stereotypen, nicht geschlechtsneutrale Bewertungssysteme, willkürliche Lohnfestsetzungsmechanismen, Ungleichgewichte in der Verhandlungsmacht. Aus diesen Gründen mögen die Gesetze auf den ersten Blick sehr kompliziert erscheinen. Daher können diese Gesetze – wenn sie gut angewendet werden – nicht nur für die Arbeitnehmerinnen, sondern auch für die Arbeitgeber positive Effekte haben. Im Folgenden wird das Modell aus Quebec vorgestellt, welches in weiten Zügen demjenigen von Ontario entspricht, aber aus den Erfahrungen in Ontario gelernt hat, um gewisse problematische Aspekte zu vermeiden.

### **Die Lohngleichheits-Komitees**

Wie bereits erwähnt ist einer der Pfeiler der proaktiven Gesetze die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen den Vertretungen der Arbeitgeber und den Vertretungen der Arbeitnehmer/innen. In Quebec ist diese Zusammenarbeit gut strukturiert und zeigt sich darin, dass in jedem Betrieb mit mehr als 100 Mitarbeitern ein Lohngleichheitskomitee geschaffen werden muss.

Das Lohngleichheitskomitee ist verantwortlich für die Erarbeitung des Programms zur Lohngleichheit und muss mindestens zu zwei Dritteln aus Arbeitnehmer/innen und maximal einem Drittel aus Vertretungen der Arbeitgeber bestehen. Unter den Arbeitnehmervertretungen verlangt das Gesetz einen Frauenanteil von mindestens der Hälfte. Diese letzte Bestimmung will das Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht von Arbeitnehmerinnen ausgleichen und ihnen erlauben, die Aspekte ihrer Arbeit, die aufgrund von Vorurteilen oder Stereotypen unterbewertet oder ignoriert werden, sichtbar zu machen.

Bevor das Lohngleichheitskomitee seine verantwortungsvolle Aufgabe erfüllen kann, muss der Arbeitgeber allen Mitgliedern die notwendige Ausbildung dafür ermöglichen. Er muss dem Komitee zudem alle notwendigen Informationen (zur Erarbeitung der Lohngleichheitsprogramme) offen legen, insbesondere jene zu den Löhnen, sozialen Lohnnebenleistungen und flexiblen Entlohnungen. Im Gegenzug verpflichten sich die Mitglieder des Lohngleichheitskomitees die Vertraulichkeit zu gewährleisten, dies unter dem Druck von Sanktionen, die im Gesetz vorgesehen sind. Gemäss den bisherigen Erfahrungen funktionieren die Komitees gut - ohne dass die Arbeitgeber einen dominanten Einfluss haben – und die Resultate des Lohngleichheitsprogramms werden als gerecht und vertrauenswürdig eingeschätzt. Zudem wird von beiden Seiten die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen wahrgenommen.

### **Das Lohngleichheits-Programm**

Um das Ziel der Lohngleichheit zu erreichen verlangt das Gesetz von allen Arbeitgebern mit 50 und mehr Mitarbeitenden, dass sie ein Lohngleichheits-Programm durchführen, welches ihrem Betrieb und ihren Arbeitsplätzen angepasst ist. Das Gesetz klärt dabei die weiteren Details dieses Lohngleichheits-Programms nicht, aber es verlangt eine gewisse Abfolge, die befolgt werden muss und gewisse Kriterien, die respektiert werden müssen.

## **Das Lohngleichheits-Programm umfasst folgende vier Etappen:**

1. Etappe: Identifizierung der Beschäftigungsverhältnisse mit Männer-, bzw. Frauendominanz. Warum diese Etappe? Weil das Gesetz vorsieht Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Zu Beginn muss festgelegt werden, welche weibliche Tätigkeiten sind und welche männliche Tätigkeiten, mit denen sie eventuell verglichen werden können. Das Gesetz sieht vier Kriterien vor, welche es erlauben festzulegen, ob es sich um einen frauen- bzw. männerdominierenden Beruf handelt.
2. Etappe: Festlegung der Methode, der Instrumente und der Evaluationsstrategie dieser Tätigkeiten. Hier kommt die Methode der Evaluation ins Spiel, welche ohne Diskriminierungen sein muss und welche es erlauben soll, ausgewählte Tätigkeiten zu vergleichen.

Nach diesen zwei Schritten muss das Lohngleichheits-Komitee seine Resultate am Arbeitsplatz öffentlich aushängen, damit alle Arbeitnehmer/innen davon Kenntnis nehmen und allenfalls gewisse Änderungen verlangen können. Das Komitee ist verpflichtet auf Einwände innerhalb von 30 Tagen zu antworten.

3. Etappe: Evaluation der Tätigkeiten, Berechnung der Lohnunterschiede innerhalb dieser und notwendige Anpassung der Löhne. Dabei ist ein Punkt wichtig: um die Lohnunterschiede zu berechnen, müssen in der Entlohnung neben dem Lohn auch Sozialleistungen und flexible Lohnbestandteile berücksichtigt werden. Falls alle Mitarbeitenden den gleichen Zugang zu den Sozialleistungen und den flexiblen Lohnbestandteilen haben, kann der Vergleich auf die Löhne beschränkt werden.
4. Etappe: Festlegung der Modalitäten über die Ausbezahlung der Lohnanpassungen. Das Gesetz sieht vor, dass maximal vier Jahre nach der Ausarbeitung des Lohngleichheits-Programms die gesamten Lohnanpassungen erfolgt sein müssen. In dieser Etappe werden die Details der Verteilung festgelegt.

Auch nach dieser Etappe sieht das Gesetz vor, dass das gesamte Lohngleichheitsprogramm öffentlich im Betrieb ausgeschrieben wird. Auch hier sind die Beschäftigten eingeladen, Kommentare gegenüber dem Lohngleichheitskomitee zu machen, welches verpflichtet ist, in den gleichen Fristen zu antworten.

Es zeigt sich, dass die proaktiven kanadischen Gesetze die Gründe für die Lohndiskriminierung, die systematischer Art sind, berücksichtigen, indem sie obligatorisch ein doppeltes Dispositiv vorsehen – ein Lohngleichheitskomitee und ein Lohngleichheitsprogramm – um damit diese Gründe zu neutralisieren und Lohngleichheit ohne Geschlechterdiskriminierung zu realisieren. Die Unternehmungen haben gewisse Flexibilitäten, was ihnen erlaubt, das Verfahren ihrer Organisation mittels Wahlmöglichkeiten bei der Methodologie und gewissen Ausnahmen oder Befreiungen, die durch das Gesetz vorgesehen sind, anzupassen.

## **Die Lohngleichheitskommission**

Um die Förderung und Überwachung der Anwendung des Lohngleichheitsgesetzes zu garantieren und die Anwendung zu erleichtern, gibt es eine Lohngleichheitskommission, sowohl in Quebec wie auch in Ontario. Diese Kommissionen haben weitreichende Kompetenzen:

- Überwachung der Umsetzung des Gesetzes
- Untersuchungen, insbesondere in Fällen, wo sie Verstöße vermuten
- Informationsverbreitung durch Handbücher



- Rat und Unterstützung durch Bildungsangebote oder bei Anfragen zu konkreten Problemen von Verantwortlichen
- Forschungen und Studien, beispielsweise um neue Methoden zu entwickeln
- Beratung des für das Gesetz zuständigen Ministeriums, beispielsweise bei der Erarbeitung gewisser Reglementierungen
- Schlichtung unter den beteiligten Parteien in Fällen von Differenzen. Dieser Schlichtungsdienst erlaubt es, dass Konflikte nicht auf dem Rechtsweg ausgetragen werden müssen und damit lange und teure Prozess verhindert werden können.

Jedoch sehen die Gesetze in gewissen Fällen vor, dass Streitsachen vor Gericht weitergezogen werden können.

### **Die proaktive Gesetzgebung**

Das vom Gesetz vorgesehene Vorgehen ist kohärent und geht von der Identifizierung von Tätigkeiten mit männlicher oder weiblicher Dominanz in einer Unternehmung aus (berufliche Segregation), evaluiert anschliessend diese Tätigkeiten mit der Hilfe von diskriminierungsfreien Methoden und Hilfsmitteln (nach den Arbeitsverhältnissen konzipiert) und mit der Beteiligung der Beschäftigten, speziell der Frauen (Verbesserung des Kräfteverhältnisses), um am Schluss die Lohnungleichheit messen und beseitigen zu können (Neutralisierung der diskriminierenden Elemente des Lohnsystems). Es handelt sich dabei um eine Abfolge, wobei die verschiedenen Etappen gegenseitig zwingend sind. Es ist nicht möglich, sich - wie in einigen nationalen Initiativen - auf einem einfachen Vergleich der Löhne nach Geschlecht oder einer Evaluation der Tätigkeiten ohne folgende Lohnanpassungen zu beschränken. Es ist essenziell den gesamten Ablauf durchzumachen, da dies dem eigentlichen Sinn der Lohngleichheit gemäss ILO-Konvention Nr. 100 entspricht.

Das proaktive Gesetz bestätigt sich als vorbildliche Praxis, insbesondere da es relative Anforderungen einbezieht, die mit der Ausbildung der Verantwortlichen und der Transparenz der Informationen, die der Arbeitgeber liefert, zusammenhängen. Die Existenz einer spezialisierten Kommission, die eine dynamische Rolle einnimmt, sind weitere starke Punkte dieser Gesetze.

### **Grenzen proaktiver Gesetze**

Grenzen zeigen sich bei Arbeitnehmerinnen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind und weniger gut geschützt scheinen als Gewerkschafterinnen. Verschiedene Erklärungen sind dafür denkbar: das Fehlen einer Gewerkschaft führt eine geringere Aufmerksamkeit herbei, bezüglich der Konformität der Abläufe durch den Arbeitgeber. Zudem wurde festgestellt, dass die Gewerkschaften eine sehr aktive Rolle gespielt haben, indem sie ihre Mitglieder über den Inhalt und die Anforderungen des Gesetzes informiert haben. Die nicht organisierten Arbeitnehmenden – ohne diese Vorteile – sind häufig in Unkenntnis ihrer Rechte, ausser wenn die Lohngleichheitskommission diese Lücke füllen kann. Nicht gewerkschaftliche organisierte Arbeitnehmer/innen arbeiten häufiger in kleinen und mittleren Betrieben, welche aus verschiedenen Gründen das Gesetz weniger umsetzen. In der Folge ist festzuhalten, dass sowohl im traditionellen Modell wie auch im proaktiven Modell nicht gewerkschaftlich Organisierte eher einen theoretischen, denn einen realen Schutz erhalten. Hier braucht es weitere Überlegungen und Studien um effiziente Lösungen zu finden.



## **Schlussfolgerung**

Dieser kurze Abriss der proaktiven Gesetzgebung in Sachen Lohngleichheit in Kanada, insbesondere in Quebec, zeigt, dass dies sehr erfolgsversprechende Ansätze sind, um Lohndiskriminierungen zu bekämpfen. Sie ziehen ihre Wirksamkeit aus einem kohärenten und rigorosen Vorgehen, welches in einen Kontext der Kompetenzen und verantwortungsvollen Partnerschaft/Zusammenarbeit eingebettet ist. Gewisse Bedingungen müssen respektiert werden, insbesondere die Verbindlichkeit in der Umsetzung und die Existenz proaktiver Gremien für die Unterstützung und Verifizierung.

## 4. Präsentation des Projekts „Fairpay-Lohnungleichheit“

Christina Aebischer, wissenschaftliche Mitarbeiterin SGB, Projekt „Fairpay-Lohnungleichheit“.

Liebe Kolleginnen, liebe Frauen, liebe Anwesende

Vor 4 Jahren hat der letzte SGB-Frauenkongress stattgefunden, ich nehme an, dass einige von Euch damals dabei waren, und sich daran erinnern mögen, dass bereits an diesem Kongress Lohnungleichheit ein wichtiges Thema war. In den Beschlüssen des damaligen Frauenkongresses wurde auch der Grundstein gelegt zu dem, was 2003 als Projekt „Fairpay – Lohnungleichheit“ lanciert wurde, und ich freue mich sehr, heute präsentieren zu dürfen, was seither im SGB dazu erarbeitet wurde. Dass am heutigen Kongress Lohnungleichheit auch das Hauptthema ist, ist natürlich besonders erfreulich, und ich bin überzeugt, dass es hier ganz viele Synergien geben wird zwischen den politischen und strategischen Beschlüssen, die der heutige Frauenkongress bezüglich der Umsetzung der Lohnungleichheit fassen wird, und den Instrumenten für die Umsetzung, die das Projekt Fairpay zur Verfügung stellen kann.

Als das Projekt Fairpay im September 2003 gestartet ist, wurde in einer ersten Phase die Analyse und Dokumentation der gewerkschaftlichen Strategien gemacht. Was wurde in den Verbänden und Branchen bereit gemacht zur Umsetzung der Lohnungleichheit? Was erfolgreich? Was ist gescheitert? Darauf aufbauend wurde der nach wie vor bestehende Handlungsbedarf definiert, die immer noch grossen Bedürfnisse ausformuliert und eine zweite Projektphase lanciert. Heute habe ich nun die Freude, Euch die Produkte dieser zweiten Projektphase vorstellen zu dürfen. Bei allem, was wir im vergangenen Jahr erarbeitet haben, ging es darum, ganz konkrete Instrumente und Wege aufzuzeigen, wie frau Lohndiskriminierung aufdecken und was sie dagegen tun kann. Diese Informationen und Handlungsanleitungen sind sowohl für die einzelne betroffene Arbeitnehmerin wie auch für die Gewerkschafterin oder andere Personen in beratender Funktion gedacht, wie auch für ein breiteres Publikum, denn nicht zuletzt muss es ja auch darum gehen, den Skandal dieser Lohnungleichheit an die Öffentlichkeit zu tragen und das Schweigen und das Lohn tabu zu brechen.

Ihr habt sie in euren Kongressunterlagen: so z.B. der Leitfaden „Ganzer Lohn für ganze Arbeit“, die 39er-Postkarten, die zum breiten Verteilen gedacht sind, wie auch die Plakate, die in den Betrieben und Büros hängen sollten.

### **Geschlechter Lohnrechner auf [www.lohnungleichheit.ch](http://www.lohnungleichheit.ch)**

Ganz viele Informationen finden sich auf dem Internet, unter der neuen Homepage [www.lohnungleichheit.ch](http://www.lohnungleichheit.ch). Analog zum SGB-Lohnrechner der ortsüblichen Löhne, haben wir hier einen Internet-Lohnrechner aufgebaut, der und aber die Löhne nach Frau und Mann getrennt ausrechnet. Ich möchte Euch ein fiktives Beispiel hier vorführen.

Ganz wichtig, und manchmal etwas schwierig zu verstehen: man kann hier nicht einfach seinen Beruf eingeben, sondern man muss überlegen, in welcher Branche man arbeitet, und dann dort die Haupttätigkeit definieren. Das ist nicht immer ganz einfach, deshalb gibt es hier unter „Meine Branche“ eine genauere Erklärung dazu.

Darunter dann die ganze Liste der im Rechner enthaltenen Branchen, wo man die eigene Branche als erstes auswählen muss. Wir wählen hier ein Beispiel aus der Branche „Detailhandel / Reparatur von Gebrauchsgütern“.

Die Definition dieser Branchen haben übrigens nicht wir gemacht, sondern das sind jene, mit denen das Bundesamt für Statistik die Lohndaten erfasst, und die müssen wir übernehmen. Deshalb sind auch leider nicht alle Branchen darin vertreten, insbesondere die Daten des öffentlichen Sektors fehlen leider, sollten die Kantone die aber doch noch herausgeben, werden wir versuchen, den Rechner baldmöglichst damit zu bestücken.

Haben wir die Branche gewählt, geht es darum, das persönliche Profil anhand vorgegebener Merkmale einzugeben. Wir wählen hier zum Beispiel

- Geschlecht: Frau
- Alter: 40
- Dienstalter: 10
- Anforderungsniveau: Berufs- und Fachkenntnisse
- Hierarchische Stellung: Ohne Kaderfunktion
- Tätigkeit: Verkauf
- Vertragliche Arbeitsstunden pro Woche: 40

Also das Beispiel einer klassischen Verkäuferin mit Berufslehre. Die kleinen Fragezeichen bei jedem Merkmal geben Hinweise und Zusatzinfos, falls nicht klar ist, wo und wie man sich einordnen soll. Klick auf das Gleich-Zeichen, und wir kommen zum Resultat: Am Anfang wird noch einmal kurz das ausgewählte Profil zusammengefasst, und dann sehen wir zwei Dinge:

- A. Was verdienen Männer und Frauen in der Schweiz mit genau diesem Profil? Wir sehen den Unterschied in Franken, in diesem Fall sind es 650.- Franken pro Monat!
- B. Wir sehen den durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in der gewählten Branche, hier im Detailhandel sind es im Schnitt 13.6%!

Und ganz wichtig: beide Zahlen beziehen sich auf die Lohndifferenz, die noch übrig bleibt, nachdem berücksichtigt wurde, dass Männer und Frauen vielleicht unterschiedliche Ausbildungen haben, oder in unterschiedlichen Funktionen tätig sind. Es ist der Lohnunterschied, der potentiell ganz direkt diskriminierend ist!

Nun, was tun in so einem Fall? Die Zahlen des Lohnrechners sind sehr wichtig und nützlich, aber es kann nicht sein, dass wir nur Zahlen analysieren, sondern wir müssen natürlich auch etwas tun können, um die Lohngleichheit einzufordern. Wichtig ist auch zu wissen, dass die Zahlen des Lohnrechners konkrete Vergleichspunkte und Hinweise auf Lohndiskriminierung geben, damit kann aber leider noch niemand eine Lohnklage machen.

Was Frau hingegen tun kann, und wie sie weiter vorgehen soll, dazu finden sich Informationen in den weiteren Rubriken auf der Webseite.

Es gibt die Rubrik „Was tun wenn?“, Bezugnehmend auf die häufigsten Typen von Diskriminierung wurden Fallbeispiele erarbeitet, die werden kommentiert, und es gibt Tipps und Hilfestellungen, was frau in diesem Fall tun kann.

„Das Recht ist auf unserer Seite“, aber wir müssen es kennen und nutzen! In dieser Rubrik finden wir die wichtigsten Gesetzesartikel, und zudem die Links auf zwei andere wichtige Webseiten: die kantonalen Gleichstellungsbüros unterhalten je eine Webseite für die Deutsche bzw für die französisch und italienisch sprachige Schweiz, wo Fälle von Lohnklagen aufgelistet und zusammengefasst werden, durchaus auch in einer Sprache, die für Nicht-Juristinnen verständlich ist.

Die Lohnungleichheit hat sich in den letzten 45 Jahren nur um einen Drittel verringert und beträgt heute im Schnitt immer noch 21%. In den Branchen mit den tiefsten Löhnen sind bis zu 80% der Beschäftigten Frauen. Solche Informationen befinden sich in der Rubrik „Zahlen & Fakten“, solche krassen Tatsachen bekannt zu machen ist die Absicht dieser Rubrik!

Und als letzte Rubrik, die ich Euch vorstellen möchte, die Rubrik „Info-Spezial“. Viele von uns sind als aktive Gewerkschafterinnen (sei es als Mitarbeitende oder als Basis / Vertrauensfrau in einem Betrieb) immer wieder mit der Situation konfrontiert, dass eine Frau / eine Kollegin den Verdacht ausspricht, dass was mit dem Lohn nicht stimmt – und wir wissen nicht genau was tun, was ihr zu raten ist. Oder eine andere häufige Situation: eine Frau kommt mit einem ganz anderen Problem zur Gewerkschaft, vielleicht weil der Chef die Überstunden nicht bezahlen will, und plötzlich im Verlauf des Gesprächs merken wir: da kann doch was mit dem Lohn nicht stimmen. Für solche Situationen soll diese Rubrik Informationen und Hilfestellungen bereitstellen.

Wir sind uns bewusst, dass nicht jede Frau Zugang zum Internet hat, und dass mit den 3 hier verfügbaren Sprachen noch nicht erreicht ist, dass alle Arbeitnehmerinnen verstehen können, welches ihre Rechte sind. Hier weiterzugehen, Ideen weiterzuentwickeln, wie wir das Internet zu den Frauen in die Betriebe bringen, wie wir die wichtigsten Infos auch in andere Sprachen übersetzen.... das können weiter mögliche Schritte dieses Projektes sein, die wir sicher auch noch hier und heute in einzelnen Workshops andiskutieren können.

In der Zwischenzeit hoffen wir, dass ihr in Euren Betrieben die Plakate aufhängt und die Postkarten an möglichst viele Kolleginnen verteilt – denn nur wenn sich möglichst viele Frauen in ganz vielen Branchen und Betrieben und im Rahmen ihrer Gewerkschaften gegen Lohnungleichheit zu wehren beginnen, können wir einen grossen Schritt vorwärts machen.

## 5. Resolutionen

### Resolution 1: Solidarität mit Migrantinnen

Frauen stellen eine zunehmend grosse Anzahl unter den verschiedenen Migrationsformen. Auch heute noch verlassen Frauen ihre Herkunftsländer um mit ihrer Familie in einem neuen Land zu leben (Familiennachzug). Aber vermehrt verlassen Frauen ihre Herkunftsländer auch alleine. Sie flüchten vor der Armut in ihrem Heimatland und häufig auch, da sie von Gewalt betroffen sind. Sie hoffen in einem neuen Land Arbeit und Auskommen zu finden um ein anständiges Leben führen zu können. Häufig sind diese Frauen gut gebildet. Im Einwanderungsland sind diese Frauen häufig mit prekären Arbeits- und Lebenssituationen konfrontiert (schlechte Löhne, prekäre Arbeitsverhältnisse). Häufig verfügen sie über keinen geregelten Aufenthaltsstatus, keine Arbeitsbewilligungen und sind sogenannte „sans papiers“.

Migrantinnen sind doppelt diskriminiert: einerseits als Frauen und Arbeitnehmerinnen, andererseits Ausländerinnen, wo sie mit Vorurteilen und rassistischen und sexistischen Sprüchen konfrontiert sind.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund muss sich vermehrt der Situation der Migrantinnen annehmen, welche zu den schwächsten der Arbeitnehmenden gehören. Der SGB soll sich mit der Situation von Migrantinnen vertieft beschäftigen und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen verteidigen.

Wir Frauen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes:

- sind solidarisch mit Migrantinnen und insbesondere mit „sans papier“-Migrantinnen und verlangen die Regularisierung aller, die in der Schweiz arbeiten
- wir bekämpfen Einschränkungen beim Familiennachzug: wir verteidigen den Grundsatz, dass Frauen und Männer, die in der Schweiz arbeiten, ihre PartnerInnen und Kinder nachkommen lassen können. Dies ist ein Grundrecht
- wir verlangen, dass das Parlament die Situation von gewaltbetroffenen Migrantinnen anerkennt. Daher soll das Aufenthaltsrecht vom Zivilstand getrennt werden, wie dies die parlamentarische Initiative Goll verlangt. Zudem soll Gewalt an Frauen (Vergewaltigung, Ehrenmorddrohungen, Gewalt in der Partnerschaft, Zwangsheirat, Genitalverstümmelungen, etc.) als Grund anerkannt werden in der Schweiz Asyl zu erhalten
- erachten eine (Fort-)Bildungsoffensive als notwendig, sowohl Sprachkurse wie auch bessere Anerkennungen der beruflichen Diplome aus den Herkunftsländern der Migrantinnen
- erwarten, dass sich die Gewerkschaften in allen Bereichen engagiert für die Rechte der Migrantinnen einsetzen, insbesondere aber auch im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge
- wir erwarten ein tatkräftiges Engagement des SGB bei den Referenden gegen das neue Ausländer- und Asylgesetz, welches den SGB-Kongressbeschlüssen 2002 Rechnung trägt.

## **Resolution 2: Verbesserungen statt Abbau beim Erwerbsersatz bei Mutterschaft**

Am 1. Juli 2005 trat das neue Erwerbsersatzgesetz EOG in Kraft, welches einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zu 80% gesetzlich garantiert. Nach jahrzehntelangem Kämpfen und Ringen haben endlich (fast) alle Arbeitnehmerinnen im Falle einer Mutterschaft eine minimale Lohnfortzahlung. Dort, wo nicht dank Gesamtarbeitsverträgen oder Personalgesetzen bessere Regelungen bestehen, stellt das eine wichtige Verbesserung dar. Kaum ist das neue Gesetz in Kraft, versuchen einzelne Arbeitgebende weitergehende Regelungen (z.B. 16 Wochen) abzubauen. Als erster hat der Kanton Thurgau mit den Stimmen von SVP und FDP die Mutterschaftsregelung für die Kantonsangestellten verschlechtert, jetzt wollen dort auch die subventionierten Betriebe nachziehen. Statt mit gutem Vorbild voranzugehen, verschlechtert der Kanton seine Regelung, obwohl mit dem neuen Gesetz viel Geld eingespart wird.

Die ArbeitgeberInnen werden von ihren bisherigen Leistungen für Mutterschaft (gemäss Obligationenrecht oder GAV) entlastet und sparen seit dem 1.7.05 jährlich rund 300 Mio. Franken. Falls nach einigen Jahren die Reserven der EO-Kasse nicht mehr reichen, werden paritätische Beiträge bei ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen erhoben. Auch dann werden die Arbeitgeber gegenüber früher um rund 130 Mio. im Jahr entlastet.

Aber auch gewisse private Arbeitgebende wollen auf Kosten der Frauen sparen. So gibt es bereits Verschlechterungen in einzelnen Gesamtarbeitsverträgen (Druck, Karosserie). Im Coiffeurgewerbe herrscht gar bald ein vertragsloser Zustand, da die Arbeitgebenden die Leistung bei Mutterschaft von 16 auf 14 Wochen senken wollen und dies als Bedingung für einen neuen Vertrag fordern. Diese Unverschämtheit haben die Gewerkschaften nicht akzeptiert.

### **Forderungen der Gewerkschaften für die GAV-Verhandlungen**

Es besteht die einmalige Gelegenheit, in den anstehenden GAV- und Lohnverhandlungen die Gelder, welche die Arbeitgebenden einsparen, wieder für die Arbeitnehmerinnen-Interessen einzufordern. Das soll in allen Branchen thematisiert werden. In jeder Branche soll in den GAV- und Lohnverhandlungen 2005/2006 gefordert werden, dass das mit dem neuen Gesetz „eingesparte“ Geld berechnet und ausgewiesen wird. Das eingesparte Geld ist zu investieren in:

1. Ausbau des Erwerbsersatzes auf 16 Wochen zu 100 %, wo dies nicht bereits im GAV gesichert ist
2. Massnahmen für die bessere Vereinbarkeit Familie und Beruf: entweder einen Vaterschafts-, bzw. Elternurlaub (mind. 4 Wochen, bezahlt) oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung

### **Umsetzungsprobleme bei erwerbslosen Müttern**

Bei der Umsetzung des neuen Gesetzes zeigen sich Schwierigkeiten in der Koordination mit andern Sozialversicherungen und dem Obligationenrecht. So müssen z.B. als arbeitssuchend gemeldete Frauen, die - wie erwerbstätige Mütter - Anrecht auf 14 Wochen Erwerbsersatz haben, gemäss einer Richtlinie des seco bereits 5 Wochen nach der Geburt wieder Arbeitsbemühungen vorweisen. Obwohl für Frauen weiterhin nach der Geburt ein mindestens 8 wöchiges Arbeitsverbot besteht, müssen stellensuchende Mütter noch im Wochenbett Stellenbewerbungen machen.

Die Gewerkschafterinnen des SGB-Frauenkongress

- fordern von den privaten und öffentlichen Arbeitgebenden, dass sie mit den Einsparungen die Leistungen bei Mutterschaft verbessern und akzeptieren keine Verschlechterungen und Geschenke an die Arbeitgebenden.
- appellieren an das seco, seine Richtlinien für erwerbslose Mütter abzuändern, so dass diese während der gesetzlichen Schutzfrist keine Arbeitsbemühungen nachweisen müssen.

- appellieren an das Bundessamt für Sozialversicherungen (BSV), seine Richtlinien und Formulare zur Umsetzung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes nach EOG abzuändern, so dass zum Beweis der Mutterschaft nicht nur das Familienbüchlein oder Geburtschein, sondern auch eine Geburtsbescheinigung ausgestellt von einem Spital, einer Klinik, eines Geburtshauses oder einem Arzt genügt.

### **Resolution 3: Qualitativ hochstehende familienexterne Kinderbetreuung für alle!**

Die familienexterne Kinderbetreuung (Krippen, Mittagstische, Horte, Tagesschulen etc.) muss schweizweit ausgebaut werden - das wird heute von fast keiner Seite mehr bestritten. Die Gewerkschaften setzen sich seit langem für eine qualitativ hochstehende familienexterne Kinderbetreuung, insbesondere auch Tagesschulen, ein, da sie Chancengleichheit und Integration fördern.

Bürgerlichen BefürworterInnen geht es dagegen vor allem um die Verfügbarkeit der Frauen am Arbeitsmarkt. Daher hört man von ihnen wenig über die Bedingungen und notwendigen Standards für kindgerechte, qualitätvolle Einrichtungen.

Gleichzeitig investiert die öffentliche Hand nach wie vor viel zu wenig Geld in die Kinderbetreuung, so dass DurchschnittsverdienerInnen und Besserverdienende in den meisten Kantonen für Betreuungsplätze sehr viel Geld zahlen müssen. Öffentliche Einrichtungen sind unter diesen Voraussetzungen nur für Familien mit sehr geringem Einkommen attraktiv, alle anderen fahren mit privaten Lösungen besser.

Familienexterne Kinderbetreuung muss zur Förderung von Integration und Chancengleichheit beitragen und für alle Familien attraktiv und zugänglich sein. Damit dies möglich ist, müssen folgende Qualitätskriterien gelten:

- Die familienexterne Kinderbetreuung muss auf der Grundlage eines öffentlichen pädagogischen Auftrags stattfinden und den Zielen der Integration und Chancengleichheit verpflichtet sein. Sie muss einem pädagogischen Konzept folgen.
- Das Personal muss über eine staatlich anerkannte pädagogische Ausbildung verfügen, welche den Anforderungen des Berufsalltags angemessen ist. Der Einsatz von nicht pädagogisch ausgebildetem Personal muss die Ausnahme bilden. Es dürfen nicht mehrheitlich PraktikantInnen und Personen in Ausbildung eingesetzt werden, in jeder Gruppe muss zumindest eine ausgebildete Person arbeiten.
- Die Finanzierung muss so angelegt sein, dass sich eine soziale Durchmischung der Einrichtung ergibt. Die Tarife in öffentlichen Einrichtungen müssen so strukturiert sein, dass sie auch für Mittelstandsfamilien attraktiv sind.

Die Teilnehmerinnen des SGB-Frauenkongress

- fordern Bund, Kantone und Gemeinden auf, umfassende Mittel für eine qualitativ hochstehende, allgemein zugängliche familienexterne Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen und insbesondere die Einrichtung von Tagesschulen entschieden voranzutreiben.



## **Resolution 4: «Chancengleichheit verwirklichen» Diskriminierungen vor dem Eintritt in die Arbeitswelt bekämpfen**

Wir wollen die Bedeutung der Erziehung betonen, sowohl während der Kindheit, wie der obligatorischen und der postobligatorischen Ausbildung von Frauen und Männern. Wir wollen informieren über die Rolle von Mädchen und Knaben resp. Frauen und Männern in Gesellschaft und Arbeitswelt.

Die anhaltende Ungleichheit in der Erziehung beeinträchtigt die Rechte der Frauen. Gegenüber Männern sind Frauen in der autonomen Zeitbestimmung benachteiligt (Erwerb, Familie etc...). Diese Unterschiede führen zu sehr unterschiedlichen Stellungen von Männern und Frauen in der Gesellschaft.

Deshalb sind Massnahmen zu ergreifen, die auf Mentalität und Verhalten zielen, und zwar von der Kleinkinderziehung bis zur sozialen und beruflichen Integration.

Eine Sensibilisierungskampagne soll allen Erziehungspartnern, die zusammen Geschlechterungleichheiten beseitigen wollen, Handlungsmittel geben. Ein Ziel dabei ist, die geschlechtsbedingte Rollensetzung in Institutionen kritisch zu hinterfragen. Neben Sensibilisierungskampagnen sind dabei auch organisierte Aktionen des Lehrkörpers vorstellbar.

Je nach Alter der Kinder sind folgende Themen möglich:

Unterschiedliche Erziehung von Mädchen und Knaben

- Identität eines Mannes, einer Frau
- Berufswelt – breitere Auswahl
- Rolle der Frauen in Büchern und TV
- Die sozialen Rollen von Männern resp. Frauen thematisieren
- Staats- und Gesellschaftskunde

Im Bereich der Erziehung ist folglich ein Vorstoss notwendig. Auch im Sport, in der Kultur, im Vereinsleben sind Aktionen nötig, um eine Kultur der Gleichstellung zu fördern.

Eine solche Erziehung zur Gleichstellung ermöglicht es:

sexistischem Verhalten in der Schule und in der Gesellschaft durch das Lernen von Respekt gegenüber dem anderen Geschlecht vorzubeugen;

die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken, indem ihre Berufswahl erweitert wird.

Dasselbe Ziel gilt für die entsprechende Sensibilisierungskampagne. Die Ungleichheiten in der Arbeitswelt sind künftig zu beseitigen. „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist zu erreichen – besser durch Vorbeugen als durch Heilen.

Deshalb fordert der Gewerkschaftsbund Wallis den SGB auf, die Wirkung einer solchen Kampagne auf unsere Jugend zu studieren.

## **Resolution 5: Asyl- und Ausländergesetzrevision**

**Der SGB regt im Bereich der Asyl- und AusländerInnengesetzgebung eine grosse, politisch breit abgestützte Kampagne (ev. Initiative) an und trägt zu deren Verwirklichung bei. Dabei achtet er auf offensive und positive Kommunikationsformen (z.B. ein Zeichen für Solidarität und Entdiskriminierung, analog der Aids-Krawatte).**

Begründung:

Die in immer schnellerem Tempo durchgebrachten und salonfähig gemachten Verschärfungen im Asyl- und AusländerInnenbereich, welche unverhohlen menschliche und demokratische Grundrechte angreifen, müssen mit Referenden gestoppt werden. Zugleich ist es für alle politischen Kräfte links von Bundesrat Blocher von grosser Bedeutung, sich weg von einer reaktiven auf eine aktive und proaktive Strategie zu verbünden. Denn es ist wahrscheinlich, dass das, was hier geprobt wird, in absehbarer Zeit auf Sozial- und Arbeitsrechte ausgedehnt werden wird.

## **6. Weitere Kongressanträge**

### **Keine AHV-Revision auf dem Buckel der Frauen und für eine existenzsichernde AHV-Rente**

Frauen sind in der Altersvorsorge nach wie vor benachteiligt, weil sie vor allem bei den Löhnen diskriminiert werden und die Hauptlast der Familien- und Betreuungsarbeit tragen. Diese Situation wird durch Teilzeit-Anstellungen und schlechte Arbeitsbedingungen noch verschärft. Diese Faktoren wirken sich nachteilig in der Altersvorsorge aus: Sie fallen dementsprechend tief und nicht-existenzsichernd aus. Zudem ist die Arbeitsmarktsituation von älteren Frauen bedingt durch den Mangel an Arbeitsplätzen schwierig.

Aus diesen Gründen ist es sehr wichtig, dass die Altersvorsorgedebatte gleichstellungs- und sozialpolitisch geführt wird und die Vorschläge auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter und ihre sozialen Rollen geprüft werden.

### **11. AHV-Revision**

Aus der Sicht der Frauen ist die 11. AHV-Revision eine Katastrophe. Einmal mehr sollen die Frauen mit der Erhöhung des Rentenalters die AHV mit 585 Millionen Franken entlasten. Zudem soll die Rente nur noch alle 4 Jahre an die Teuerung angepasst werden, was Frauen besonders trifft. Die Erhöhung des Rentenalters der Frauen ist keineswegs gerechtfertigt, da sie nach wie vor durchschnittlich mehr als 20 Prozent weniger verdienen als die Männer, was Einfluss auf die AHV-Rente hat. Die Revision muss deshalb in aller Form abgelehnt werden!

### **Initiative „flexibles Rentenalter ab 62 Jahren für alle“**

Die SGB-Initiative für eine „Rente ab 62 Jahren für alle“ ist eine Initiative, die wir aus der Sicht der erwerbstätigen Frauen unterstützen. Erwerbstätige Frauen können von dieser Initiative profitieren. Sie können sich mit einer ungekürzten AHV-Rente mit 62 Jahren pensionieren lassen, was nach einem arbeitsreichen Leben, mit Erwerbs- und Familienarbeit, oft zwei- oder dreifach belastet, für viele Frauen einem Bedürfnis entspricht. Die einzige Bedingung ist die Aufgabe der Erwerbstätigkeit. Sollte die Rente für den Lebensbedarf nicht ausreichen, können Ergänzungsleistungen beansprucht werden. Wie wir wissen, haben viele Frauen keine oder nur eine geringfügige 2. Säule.

### **3000 Franken AHV-Rente für alle**

Im Auftrag des SGB erarbeitete eine ExpertInnengruppe den Bericht „Endlich existenzsichernde Renten: Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle“, der im Frühling 2005 veröffentlicht wurde. Mit diesem Bericht wird ein existenzsicherndes Alterseinkommen von mindestens 3000 Franken (Ausbau der AHV) gefordert, das heisst, jede Person hat Anrecht auf eine AHV-Rente von 3000 Franken. Mit einer solchen Rentenverbesserung können sehr viele Frauen in unserem Land ihr Alter nach einem arbeitsreichen Leben in Würde verbringen. Sie beinhaltet Anerkennung der Haus- und Familienarbeit, die Frauen leisten und stellen einen Ausgleich zu den nach wie vor herrschenden Lohndiskriminierungen und Benachteiligungen im Altersvorsorgesystem dar.

Wir beantragen, dass der SGB und die Verbände

- die 11. AHV-Revision in aller Entschiedenheit ablehnen.
- die Umsetzung der Schlussfolgerungen aus dem ExpertInnenbericht „Endlich existenzsichernde Renten: Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle“ unverzüglich in Angriff nehmen.

**Als Beitrag zur Diskussion um die AHV gibt der SGB eine Untersuchung in Auftrag, die verschiedene ökonomische Modelle zum Ausbau der ersten und zur potentiellen Abschaffung der zweiten Säule prüft.**

Begründung:

Die volkswirtschaftlichen Auswirkungen des 3-Säulen-Prinzips sind umstritten. Tatsache ist, dass die zweite Säule riesige Kapitalakkumulationen verursacht, welche im höchsten Masse verlustanfällig sind und ungünstige Nebenwirkungen (Immobilienmarkt) erzeugen. Von der zweiten Säule profitieren vor allem gut verdienende Männer. Die systematische Benachteiligung von Frauen wirkt nicht nur direkt auf der Lohnenebene, sondern auch in der Vermögensbildung und Altersvorsorge.

Erwerbsunterbrüche oder Teilzeitarbeit wirken sich ebenfalls doppelt nachteilig aus. Die Senkung des Koordinationsabzuges hat für Frauen den 'Nebeneffekt' einer schmerzlichen Lohnreduktion. Unbestritten ist, dass die erste Säule dahingehend gestärkt werden soll, möglichst existenzsichernde Renten bezahlen zu können.

Der SGB lässt in Zusammenarbeit mit anderen politischen Kräften alternative Modelle zur bestehenden Altersvorsorge (insbes. 2. Säule) ausarbeiten, die Gleichstellungs-, Mitbestimmungs- und Solidaritätsaspekte vermehrt berücksichtigen (inkl. allfällige Auflösung-, Überführungs- und Übergangs-lösungen).

## 7. Grussbotschaften

### 7.1. Paul Rechsteiner, Präsident des Schweiz. Gewerkschaftsbundes

Es ist für mich eine Ehre und Freude aus Sicht des SGB ein paar Worte zu sagen. Der Frauenkongress gehört zu den wenigen Kongressen, die im SGB eine ganz grosse Bedeutung haben, eine so hohe Bedeutung wie die Kongresse der einzelnen Verbände. Der Frauenkongress hat eine eigen-ständige Bedeutung, und die misst sich schon allein an der inzwischen viel grösseren Zahl von Frauen in den Gewerkschaften. Wenn der Frauenkongress einen einzigen Verband repräsentieren würde, dann wäre das die zweitgrösste Gewerkschaft im SGB und überhaupt die zweitgrösste Gewerkschaft in der Schweiz.

Wir haben den 10. Frauenkongress und gleichzeitig feiern wir morgen mit einem Sonderkongress 125 Jahre SGB. Wir sind in schwierigen Auseinandersetzungen. Die Lohngleichheit ist ein Thema, bei dem man oft mehrere Schritte zurücktreten muss, um überhaupt zu erkennen, was sich bewegt und welche Veränderungen erreicht werden konnten. Der Sonderkongress 125 Jahre SGB hat mir Anlass gegeben, ein paar Dinge im Rückblick zu betrachten. Es ist interessant festzustellen, dass schon zum ersten Programm des SGB um 1880 nicht nur Forderungen nach existenzsichernden Löhnen gehörten, nicht nur Forderungen nach Fabrikinspektoraten, sondern auch die Forderung mit gleicher Bezahlung für das gleiche Quantum Arbeit, ob von Mann oder Frau geleistet. Wie wir wissen, hatte es diese Forderung in der Realität schwer. Wenn wir im Schnellzug die Geschichte passieren, war es so, dass im Laufe der kommenden Jahrzehnte grössere Erfolge in verschiedenen Bereichen erzielt werden konnten. Beispielsweise konnte die Forderung nach dem 8-Stunden-Tag, bei damals noch 6 Arbeitstagen, in der Folge des Generalstreiks durchgesetzt werden. Zu den Generalstreik-Forderungen (1918) gehörte die Einführung des Frauenstimmrechtes, schwergewichtig von den Gewerkschaften getragen. Diese Forderung hatte es ausserordentlich schwer, es dauerte bis 1971, bis die Männerdemokratie bereit war, den Frauen gleiche politische Rechte zu gewähren. Der erste SGB-Frauenkongress fand 1962 statt, also in der Zeit, als es in der Schweiz noch kein Frauenstimmrecht gab. Die Situation hat sich seither entwickelt, die Gewerkschaften gehörten zu den politischen Kräften, die den Fortschritt auch im Bereiche der Gleichstellung der Geschlechter mit voran getrieben haben: Einführung des Verfassungsartikel Gleiche Rechte für Mann und Frau (1981), und dann, ganz stark gepuscht von den Frauen in den Gewerkschaften, das Gleichstellungsgesetz 1996. Das wichtigste Bewegungsereignis, wir wissen es noch alle, ist der Frauenstreik von 1991, der von den gewerkschaftlich organisierten Frauen getragen worden ist. Der hat auch dazu geführt, dass politische Forderungen realisiert werden konnten.

Auf dem Feld der Gleichstellung wurden immer Fortschritte erzielt, aber es gab viele Phasen, in denen das Motto lautete „2 Schritte vorwärts und 1 ½ Schritte zurück“, bevor wieder ein Schritt nach vorne möglich wurde. Heute ist es so, dass wir seit der Einführung des Gleichstellungsgesetzes 1996 in einzelnen Prozessen in Anwendung des Gleichstellungsgesetzes Lohngleichheitsklagen vorbringen konnten. Getragen wurden diese ausschliesslich von Gewerkschafterinnen und ausschliesslich finanziert von den Gewerkschaften. Es wurden Fortschritte bewirkt, aber nur eine ungenügende Zahl von Klagen konnte geführt werden, fast nur im öffentlichen Sektor. Einige wenige Ausnahmen bestätigen die Regel, auch von gewerkschaftlich geführten Prozessen.

Wir sind seit einigen Jahren in einer Situation, wo auch die Gegner des Lohngleichheitsprinzips aufrüsten. Universitäre Studien und Marktprinzipien sollen das Prinzip der Lohngleichheit unterlaufen. So etwa die Individualisierung der Lohnfestlegung, wie sie heute propagiert wird, der Leistungslohn, die Beurteilung usw. Diese neuen Tendenzen laufen dem Lohngleichheitsprinzip

zuwider. Sie schaffen neue Instrumente für Arbeitgeber, die an den Lohnstrukturen nichts ändern wollen. Sie ermöglichen diesen, die Leute gegeneinander auszuspielen und mit neuen Systemen mehr Dunkelheit zu stiften statt Transparenz. Transparenz ist die Voraussetzung dafür, das Lohngleichheitsprinzip auf dem Klageweg durchzusetzen. Wir sind heute in einer Situation, wo sich in der „Lohnfestung Schweiz“ einiges bewegt. Der Kongress, den ihr heute durchführt, und die Forderungen, die ihr heute beschlossen habt, spielen eine grosse Rolle für die Definition der gewerkschaftlichen Prioritäten in den kommenden Jahren. Die Gewerkschaften haben mit einer neuartigen Kampagne „keine Löhne unter 3000 Franken netto“ in den Tieflohnsektoren, die ja stark weiblich geprägt sind, einiges bewegt. Das war die beste, die wirksamste gewerkschaftliche Kampagne seit vielen Jahren. Es ist den Gewerkschaften gelungen, dank einer gut überlegten Strategie, auch dank eines geballten Einsatzes der angeschlossenen Verbände, im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit, im Zusammenhang mit den bilateralen Verträgen mit der EU ein neues System zum Schutz der Löhne durchzusetzen. Dieses besteht aus der Einrichtung von tripartiten Kommissionen auf Stufe Bund und Kanton und neuen Vorschriften für Lohnkontrollen in den Betrieben, verbunden mit der erleichterten Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen. Und erstmals für die Schweiz überhaupt, gibt es die Möglichkeit, notfalls gesetzliche, staatliche Mindestlöhne einführen zu können, in Branchen und Regionen, wo es keine Gesamtarbeitsverträge gibt. Also: ein vollkommen neues Instrumentarium zum Schutz der Löhne, das nun aber zunächst auch in die Praxis umgesetzt werden muss. Der Umstand, dass es auf gesetzlicher Ebene verankert werden konnte, heisst noch nicht, dass es in der Realität auch wirksam wird. Eine strategische Aufgabe der Gewerkschaften für die nächsten Jahre besteht darin, dieses Instrumentarium nun auch umzusetzen. In diesem Zusammenhang gewinnen die Anträge, die Beschlüsse, die ihr gefällt habt und die ihr an den SGB schickt, eine ganz grosse Bedeutung. Die Lohnfestsetzung ist ein grosses Thema der kommenden Jahre. Es muss gelingen, die Optik des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterfrage gleichwertig in eine Strategie einzubauen. Das ist die realpolitische Chance, die jetzt besteht unter veränderten Bedingungen.

Auf der Stufe des SGB haben wir mit dem Lohnrechner für neue Schichten von Lohnabhängigen, die bisher kaum gewerkschaftlich angesprochen werden konnten, ein neues Instrumentarium geschaffen. Damit kann die bisherige Intransparenz durchbrochen werden, damit Lohnvergleiche überhaupt möglich sind. Dieser Lohnrechner ist ausgebaut worden. Der neue Lohnrechner erlaubt es, die Löhne unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts zu vergleichen. Diese Lohntransparenz ist eine entscheidende Frage für die Lohngleichheit in den Branchen. Es gibt verschiedene Instrumente, die angewendet werden müssen, Lohntransparenz via Lohnrechner, eine Neuaufarbeitung der Erfahrungen mit dem Gleichstellungsgesetz, auch diese wird über den SGB jetzt vorangetrieben. Der erste Kommentar zum Gleichstellungsgesetz ist kollektiv erarbeitet worden vom Büro für Gleichstellung zusammen mit dem SGB. Es geht nun darum, nach zehn Jahren Bilanz zu ziehen, dieses Instrumentarium zu verfeinern. Die Optik Lohngleichheitsklagen, verbunden mit dem kollektiven Vorgehen über Gesamtarbeitsverträge und nötigenfalls Mindestlöhnen, ist ein Instrumentarium, das wir zur Verfügung haben. Unsere Erfahrung zeigt, dass das kollektive Vorgehen insgesamt wirksamer ist und mehr bewegt, sowohl in den Lohnfestlegungen, wie im Fakt, über Gesamtarbeitsverträge Fortschritte zu erzielen. Das muss hier jetzt in neuer Qualität umgesetzt werden. Auf der Linie eurer Entscheide an diesem Kongress. In diesem Sinne ist das auch eine Agenda für die kommenden Jahre, auch des kommenden Jahres. Ihr wisst es: der SGB hat eine Reihe von Aufgaben parallel und konkurrenzziel zueinander, wir führen seit Jahren permanent Kampagnen auf verschiedenen Feldern, wir haben auch viele Anträge für weitere Kampagnen. Dieser Kongress hat eine grosse Bedeutung, wenn er sagt, Lohngleichheit gehöre zu den Prioritäten für die kommenden Jahre. Sie sind nicht nur ein Geschäft unter vielen. Die AHV ist in Anträgen

genannt worden. Die AHV ist ein weiteres schwergewichtiges Anliegen, das die Gewerkschaften beschäftigen muss. Die Dramatik ist gross. Die Gewerkschaften sind die stärkste und wichtigste Kraft bei der Verteidigung dieser Errungenschaft und bei ihrer Entwicklung. Wir waren gezwungen, auf Grund der Vorgänge im Bundeshaus mit der 11. AHV-Revision unsere Anliegen zu priorisieren und zu etappieren, weil man nicht alles gleichzeitig machen kann. Wir haben in einem ersten Schritt als Antwort auf das Bedürfnis des sozialen flexiblen Rentenalters, das ja seit Ewigkeiten besteht, jetzt die Volksinitiative lanciert. Wir sind weit mit der Unterschriftensammlung, aber es muss noch weiter gesammelt werden, da es im Moment die einzige Waffe gegen die Sozialabbaupläne im Bundeshaus ist. Das hat erste Priorität, aber die Beschlüsse dieses Kongresses haben daran erinnert, dass nachher direkt die zweite Etappe in Angriff genommen werden muss, nämlich bessere Renten für alle, eine Rentenerhöhung bei der ersten Säule, die die grössere Wirkung hat als die Entwicklungen bei der zweiten Säule im Bezug auf die Deckung der Lebenshaltungskosten für Rentnerinnen und Rentner.

Die erfreulichsten Mitteilungen im Bezug auf die Sozialversicherungen sind erwähnt worden: dass es endlich gelungen ist, die Mutterschaftsversicherung durchzusetzen, das hat wirklich durchaus einen wegweisenden Charakter auch für den mühsamen Kampf für die Gleichstellung im Lohnbereich. Die Mutterschaftsversicherung war ein Thema, bei dem wir lange nur Niederlagen erlitten haben. Kaum bin ich Präsident des SGB geworden, haben wir 1999 eine Kampagne geführt, so teuer und intensiv wie kaum je in jener Zeit. Trotzdem resultierte an der Urne eine Niederlage. Wir wissen alle noch, wie wir an dieser Niederlage zu beissen hatten. Die Geschichte zeigt: es zählen am Schluss und auf lange Sicht nicht die Niederlagen, darüber muss man hinweggehen. Am Schluss zählen die Siege. Wenn dieser Fortschritt einmal verankert ist, dann ist er verankert. Der Fortschritt ist gelegentlich eine Schnecke. Aber es gelingt, mit dem Druck der Gewerkschaften, mit dem Druck der Frauen in der Gewerkschaften, grosse Erfolge zu erzielen.

Eine letzte Bemerkung: wenn wir in die gesellschaftliche, wirtschaftliche Entwicklung der letzten zwei, drei Jahrzehnte zurückblicken, dann ist die unbestritten grösste Veränderung der unaufhaltsame Anstieg der Frauenerwerbsquote. Das Verhältnis der Geschlechter ist die grösste Veränderung in unserer Gesellschaft. Ich spreche hier nicht alle Probleme an, die damit verbunden sind: prekäre Arbeitsformen, die arbeitsrechtlich angegangen werden müssen, die Teilzeitproblematik. Ich spreche davon, dass die bedeutend grössere Rolle der Frau in der Erwerbsarbeitswelt, natürlich auch die gewerkschaftliche Organisation der Frauen, einen anderen Stellenwert bekommen sollte. Es ist zwar erfreulich, dass die gewerkschaftliche Organisation der Frauen über die letzten zehn zwanzig Jahre sich verdoppelt hat. Das ist die grösste Bewegung im SGB. Trotzdem müssen wir selbstkritisch feststellen, dass der organisierte Anteil der Frauen in den schweizerischen Gewerkschaften (ich nehme hier einzelne Verbände aus), weit unterhalb dem Potenzial der stark gestiegenen Frauenerwerbsquote liegt. Inzwischen sind in Ländern, wo die Gewerkschaften ebenfalls einen hohen Stellenwert haben oder noch einen höheren Stellenwert als in der Schweiz, die stärksten Gewerkschaften von Frauen dominiert. Ich erinnere an Schweden und die Gewerkschaft „Unison“ in England. Das sind grosse starke Gewerkschaften in Dienstleistungssektoren, wo die Frauenerwerbsquote gestiegen ist und auf die gewerkschaftliche Organisation durchgeschlagen hat. Wir wissen, dass das gewerkschaftliche Prinzip das wirksamste ist bei der Verteidigung der Interessen der arbeitenden Bevölkerung. Wir wissen aber auch, dass am Schluss einem nichts geschenkt wird, sondern dass Erfolge das Ergebnis eines kollektiven Einsatzes sind. Das bedeutet, dass die Frauenlöhne sich bewegen werden und massiv bewegen werden, wenn es gelingt, die Frauen gewerkschaftlich stärker zu organisieren; wenn es gelingt, die Gewerkschaftsstrukturen entsprechend auszurichten, zu öffnen.

Ich stelle fest, dass dieser Kongress wichtige Impulse gibt. Ideen stehen im Raume. Sie können entwickelt werden, wir sind gespannt darauf und hoffen, dass wir diese Einsätze mit einem grossen Erfolg krönen können. Ich danke Euch.



## 7.2. Discours de Ruth Dreifuss

Merci chères collègues, merci chères amies,

La meilleure façon de me présenter est de rappeler tous simplement que j'ai été secrétaire de la Commission féminine de l'USS pendant une dizaine d'années et que j'ai préparé plusieurs congrès des femmes. J'ai participé à la bataille que nous avons menée ensemble pour que ce congrès soit institué dans les statuts et qu'il puisse justement jouer ce rôle auquel Paul Rechsteiner vient de rendre hommage, c'est-à-dire de ne pas être seulement une réunion de femmes engagées, mais de représenter la possibilité d'influencer la politique globale de l'Union syndicale suisse, d'amener à ses congrès nos propositions et notre force de frappe, si vous me permettez ce langage un peu militaire.

Vous avez passé, je crois, une excellente journée, arrivant ainsi au terme d'un travail intense. Les documents qui vous ont été soumis sont de bons documents. Ils n'ont pas seulement animé la discussion d'aujourd'hui, mais vont aussi vous permettre de poursuivre, sur la base des informations rassemblées et mises à votre disposition, vos activités dans vos syndicats et à votre place de travail. J'aimerais que vous m'excusiez d'être arrivée tard. J'ai assisté tout simplement aux discussions, aux présentations des résolutions et aux votes. Si je suis arrivée tard, c'est aussi parce que je suis actuellement très occupée par des questions qui sont plutôt liées aux problèmes internationaux. Je dois en effet finir un rapport sur l'accès aux médicaments et aux soins des populations du tiers monde, dans un monde qui est dominé, comme vous le savez, par des intérêts matériels qui ne sont pas ceux de la santé des gens au premier chef. Et je suis sûre que vous me pardonnez dans ce sens-là cette absence parce qu'en examinant les lacunes d'une prise en charge des personnes malades dans le tiers monde, on tombe immédiatement aussi sur cette réalité que nous rencontrons toujours, cela touche les pauvres et les plus pauvres parmi les pauvres, c'est-à-dire les femmes. Nous partageons avec tous les mouvements sociaux et syndicaux du monde la connaissance intime de cette discrimination qui touche au premier chef les femmes. Nous continuons de participer à la plus grande révolution pacifique, en tout cas du côté de ceux et de celles qui revendiquaient la plus grande révolution du XX<sup>e</sup> siècle, la révolution de l'égalité entre hommes et femmes, la révolution de l'émancipation féminine. Essayez tout simplement d'imaginer tout ce qui s'est malgré tout passé dans ce siècle pour vous rendre compte que, de toutes les grandes causes, celle qui a le plus transformé la société est certainement, avec la bataille contre le colonialisme et celle pour la démocratie, ce mouvement d'émancipation féminine. Celui-ci nous permet d'ailleurs non seulement de garder le souffle dont nous avons besoin et d'être fières de ce qu'ont fait celles qui nous ont précédées, mais aussi d'apprendre les unes des autres. Et j'ai appris avec plaisir aujourd'hui, par exemple, que vous aviez appelé à s'exprimer devant vous une personne qui a pu expliquer les batailles qui se mènent au Canada et qui nous permet de nous en inspirer ici. Une vision historique, une vision planétaire, mais bien sûr, notre responsabilité première, c'est de changer la société ici et maintenant, pour cette société elle-même et pour son rôle dans le monde, et dans des systèmes qui peuvent être des systèmes de pression.

Votre congrès consacré à l'égalité des salaires tombe à pic. D'abord, parce qu'il donne le coup d'envoi à la campagne de l'Union syndicale suisse « Fairpay ». Il permet de faire l'inventaire des outils ainsi que la liste de ceux qui nous manquent, et manifeste surtout notre impatience devant la faiblesse des résultats obtenus et le chemin qui reste à faire. Ce chemin est long, ce chemin est tortueux et encombré d'obstacles. Vingt-cinq ans, depuis l'inscription dans la Constitution du principe de l'égalité en général, mais aussi de l'égalité de salaire en particulier. C'est une sacrée tranche de vie si on pense à la vie individuelle des personnes qui, il y a 25 ans, formulaient des espoirs et des volontés de lutte et qui en partie se rendent compte aujourd'hui que les progrès ont été extrêmement lents, extrêmement faibles. Vingt-cinq ans de la vie d'une femme qui gagne trop peu par rapport à ce que gagne un homme, ça fait aussi un sacré paquet d'argent qui a été économisé sur le dos des

femmes. Vingt-cinq ans, c'est long et puis il faut encore y ajouter tout ce qui a précédé, parce que j'aimerais quand même vous rappeler que l'introduction dans la Constitution du principe d'égalité n'a pas été un cadeau non plus. Il y a toute une lutte qui l'a précédé. C'est en fait une initiative populaire, on s'en souvient certainement, qui a permis d'obliger, je dirais, le Parlement à faire un contre-projet qui a été ensuite largement accepté. Mais, rappelons-le, à ces 25 ans, il faut ajouter toutes les batailles qui ont été nécessaires pour arriver à faire inscrire ce principe dans la Constitution. Après cela, nous n'avions pas eu le temps de reprendre notre souffle. Même dans la discussion parlementaire, il était déjà clair qu'on avait obtenu quelque chose, c'est-à-dire que l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale comme principe constitutionnel pouvait être directement applicable, autrement dit, qu'exceptionnellement, on pouvait aller tout simplement avec un article constitutionnel devant les tribunaux et que l'on n'avait pas besoin d'une loi d'application. Monsieur Furgler, qui était l'auteur de ce contreprojet, ou le conseiller fédéral qui était chargé de le présenter, disait d'ailleurs très clairement : « Mais écoutez, maintenant on a fait un pas immense. Nous avons un article constitutionnel qui peut être utilisé directement. On n'a pas besoin de loi. » D'emblée, nous avons dit : « Ah non, il nous en faut une de loi, car notre expérience concrète, c'est qu'il y a de très nombreux obstacles tout a fait réels, qu'il faut d'abord les décrire et ensuite les enlever du chemin des femmes qui revendiquent l'égalité de salaire. » Donc encore une fois, à peine avons-nous réalisé cet article constitutionnel - il y a eu une ou deux actions devant les tribunaux sur la base de l'article constitutionnel et, d'ailleurs, des conventions internationales que la Suisse avait, imprudemment aux yeux de certains, ratifiées et que nous avons pu utiliser à ce moment là - qu'il fallait reprendre nos efforts pour exiger une loi d'application. Et, tout au long de la journée vous l'avez entendu, il a fallu 15 ans pour y arriver avec de nouveaux tous les arguments : « Nous n'avons pas besoin de loi, les femmes sont très contentes, et, on verra par la suite. » La loi a été préparée par une commission d'experts à laquelle j'ai eu le grand honneur de participer. Cette loi, dont l'objectif est de lutter contre toutes les formes de discrimination faites aux femmes, avait pour tâche de nous donner des instruments concrets d'action. Un de ces instruments importants, c'est la qualité pour agir des syndicats et des associations. D'autres sont des programmes qui ont permis de soutenir également des femmes dans la lutte contre des discriminations.

Nous avons, dans ce cadre-là, essayé de créer, aussi en partie en anticipant d'ailleurs, d'autres instruments très pratiques : comment évaluer les salaires, les différences entre les salaires comme, par exemple, dans le service public, mais également dans les entreprises privées, dans la mesure où on arrive à intégrer et à reconnaître dans les discussions avec la direction les compétences acquises, pour des femmes qui ont eu une interruption de leur vie professionnelle en assumant des responsabilités familiales, qui doivent être prises en compte. Il y a eu toutes ces négociations collectives dont vous avez parlé, également la campagne que Paul Rechsteiner vient de mentionner, qui est à mon avis une campagne exemplaire pour les bas salaires, aucun salaire ne devant être de moins de 3000 francs net.

Mais ces instruments se sont encore une fois révélés insuffisants pour extirper les discriminations tenaces. Il n'y a rien d'étonnant en fait, pour moi qui ai participé à toutes ces batailles, pour l'initiative sur l'égalité, pour l'article constitutionnel, pour la loi, etc.. Je puis témoigner ici que nous avons à tout moment et toujours mis le doigt sur les lacunes, sur les faiblesses de l'article constitutionnel de la loi et celles qui demeurent sont celles dont vous avez parlé aujourd'hui de façon extrêmement pertinente et utile. Ce qui manque toujours, c'est la protection contre les licenciements pour les femmes qui intentent des actions en égalité de salaire. Ce qui est toujours insuffisant, c'est le soutien aux femmes qui s'engagent dans une action de ce type-là. Nous avons, dans la commission d'experts qui a conduit à la loi de quatre-vingt six, mis en évidence les difficultés psychologiques aussi, la pression de l'environnement qui rend cette démarche tellement difficile. C'est une évidence qu'elles ont besoin d'être encouragées et soutenues. Nous avons mis en évidence le manque de transpa-

rence des systèmes de salaire et nous ne savions peut-être pas à l'époque que le problème allait s'aggraver, et non pas se résoudre, par le salaire au mérite, par le sentiment de la concurrence accrue que l'on fait jouer aux travailleurs et aux travailleuses. Nous savions et nous l'avions dit qu'il y a faiblesse des sanctions lorsque des employeurs violent le principe d'égalité. Nous savions, et nous l'avions dit, qu'il y avait un contrôle insuffisant de la part des autorités. Tout cela avait donc déjà été revendiqué. À chacune des demi-victoires que nous avons remportées, chaque fois, nous avons, d'un côté, un sentiment de légitime fierté parce que nous arrivions à franchir un pas, et un sentiment de volonté qu'il faut déployer pour arriver à sortir d'une situation où dans notre pays, comme si souvent, on reste en deçà des conditions nécessaires pour que la réalité soit effectivement transformée. Chacune de ses demi-victoires nous remplissaient moins peut-être de fierté que de courage de continuer, parce que nous étions absolument conscientes de la permanence des discriminations ou de la force de résistance des discriminations et des nouvelles difficultés nées de la précarisation des emplois et du chômage. Maintenant, 25 ans après introduction de l'article constitutionnelle, 10 ans après la loi sur l'égalité, renforcées par l'expérience de nos succès, et il y en a, dans les cas individuels que nous avons suivis - et il y en a dans la perception du problème, dans l'information, dans la mise en place des instruments comme je viens de les décrire -, mais conscientes aussi de l'expérience de nos échecs, nous revendiquons une stratégie globale et un engagement concret bien sûr de la part des syndicats, mais surtout aussi de la part des autorités et de la part des employeurs.

Nous n'accepterons plus de demi-victoires. Nous ne nous contenterons pas de principe qui n'ont pas de prise sur la réalité. La suppression des discriminations salariales est une condition nécessaire à la compatibilité entre les responsabilités familiales et les tâches professionnelles. Elle est une condition nécessaire au partage des tâches entre hommes et femmes, elle est donc aussi une condition nécessaire à leur liberté de choix. La lutte contre les bas salaires des femmes est tout autant une condition nécessaire à l'éradication de la pauvreté dans notre société. Elle l'est aussi parce que tant que cette revendication n'est pas satisfaite, l'ombre portée par les bas salaires féminins sur les prestations d'assurances sociales alimente elle aussi la pauvreté dans notre société, la pauvreté des femmes, très souvent d'ailleurs aussi la pauvreté des enfants.

C'est pourquoi, chères collègues, chères amies, vous avez raison. Vous avez raison de manifester votre impatience, vous avez raison de manifester votre volonté de mettre fin à ce qui humilie chaque travailleuse qui est discriminée et à ce qui humilie dans ce sens-là, l'ensemble de notre société qui n'a pas été capable, tout au long de son histoire, à faire effectivement coïncider les principes et la réalité. C'est à nous d'agir et je vous en félicite.

### 7.3. Regierungsrätin Barbara Egger-Jenzer

Egredi Donne, Mesdames, Liebe Frauen

Ich freue mich sehr, so viele engagierte Frauen hier in Bern vereint zu sehen! Dank Ihrem Einsatz und dem zahlreicher Vorkämpferinnen hat sich in den letzten Jahrzehnten vieles zum Guten verändert, was die Gleichstellung angeht. Vieles davon mussten wir uns allerdings hartnäckig und in mehreren Anläufen erkämpfen. Gleichzeitig sind zentrale Forderungen wie gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit immer noch brandaktuell – leider. Dass Sie sich mit diesem Thema intensiv auseinandersetzen, begrüsse ich deshalb sehr.

Als Regierungsrätin und Baudirektorin des Kantons Bern versuche auch ich, innerhalb meines Handlungsspielraums einen Beitrag an die Lösung der gesellschaftlichen Ungleichheiten zu leisten.

#### **Personalpolitik im Kanton Bern**

Zu den wirkungsvollsten Instrumenten gehört sicher eine Personalpolitik, die zur Gleichberechtigung der Geschlechter beiträgt, Stichwort flexible Arbeitszeiten, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Teilzeitstellen und Jobsharing, Mentoringprogramme und Kinderkrippen – Themen also, die seit Jahren von Frauen und fortschrittlichen Männern gefordert werden.

Der öffentlichen Hand kommt für mich in der Personalpolitik klar eine Vorbild-Funktion zu, deshalb finde ich es richtig, dass der Berner Regierungsrat im Sommer 2004 Genderrichtlinien für die Personalpolitik der Kantonsverwaltung verabschiedet hat. Ziel ist eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Hierarchiestufen und in allen Funktionen sowie eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, in der sich die Potenziale aller Mitarbeitenden optimal entfalten können.

Die Richtlinien verankern den Grundsatz des Gender Mainstreaming und legen verbindliche Gleichstellungsstandards fest. Alle Direktionen und die Staatskanzlei definieren im Moment für die Periode 2006 bis 2009 messbare Ziele und jährliche Teilziele mit Indikatoren, Sollwerten und Verantwortlichkeiten. Damit den Worten auch Taten folgen, haben wir zusätzlich ein Gleichstellungscontrolling vorgesehen.

Ich bin überzeugt, dass sich diese gendergerechte Personalpolitik positiv auf die Motivation und die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirkt. Gleichzeitig kann sich der Kanton Bern als attraktive Arbeitgeberin profilieren. Das nenne ich eine echte win-win-Situation für Arbeitgeberin und Arbeitnehmende!

Übrigens können wir den Kantonsmitarbeiterinnen dank dem neuen Personalgesetz seit kurzem sogar 16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn bezahlen. Wie Sie in den Zeitungen lesen konnten, war auch diese Errungenschaft eine Zangengeburt, ihr gingen intensive Diskussionen in der Regierung voraus ...

Wie Sie sich vorstellen können, arbeiten in der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion grossmehrheitlich Männer. Der Frauenanteil beträgt zwar „nur“ 17 Prozent, doch der Trend zeigt seit einigen Jahren klar nach oben.

Um den Anteil der Frauen in meiner Direktion weiter zu erhöhen, prüfen wir offene Stellen vermehrt auf ihr Potenzial für Teilzeit oder Job-Sharing, auch in Kaderstellen. Ausserdem motivieren wir Frauen, in typische Männerberufe einzusteigen und legen Wert darauf, dass bei jedem Vorstellungsgespräch mindestens eine Frau anwesend ist. Das wirkt sich positiv auf den Gesprächsverlauf aus.

Diese Massnahmen lohnen sich: Vor zwei Jahren hatten wir beispielsweise eine Informatikerin, heute sind es bereits vier. Ausserdem konnten wir den Frauenanteil im obersten Kader erhöhen. Unsere Politik trägt also Früchte. Auch der nationale Tochtertag ist für uns eine Chance, den Nachwuchs von morgen für die spannenden Aufgaben in heute noch typisch-männlichen Bereichen zu gewinnen, etwa als Wasserbauingenieurin oder Strasseninspektorin.

### **Öffentliches Beschaffungswesen**

Die öffentliche Hand kann aber auch Einfluss nehmen auf die Personalpolitik der Unternehmen, gerade über das öffentliche Beschaffungswesen. Ein zentrales Ziel ist, dass Wettbewerbsverzerrungen zugunsten von fairen Arbeitgebern verhindert werden.

Bereits heute können wir bei den Eignungskriterien besondere Leistungen zu Gunsten der Berufsbildung und besondere Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau mitberücksichtigen. Vor allem aber müssen alle offerierenden Unternehmen mittels Selbstdeklaration bestätigen, dass sie die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen, die Lohngleichheit für Mann und Frau sowie die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Gesamtarbeitsverträge, der Normalarbeitsverträge und bei deren Fehlen die orts- und berufsüblichen Vorschriften einhalten.

Wie Sie wissen, hat der Bund ein Kontrollinstrument entwickeln lassen, mit dem überprüft werden kann, ob die Firmen die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann tatsächlich einhalten. Dieses Instrument wurde den Fachleuten des Kantons Bern vor zwei Monaten präsentiert und sie beurteilen es als viel versprechend. Die Auswertung wäre für viele Unternehmen auch eine Chance, sich mit der eigenen Lohnpolitik auseinanderzusetzen und wo nötig Massnahmen zu treffen.

Ob und in welcher Form wir dieses Kontrollinstrument in Zukunft auch im Kanton Bern einsetzen, prüfen meine Mitarbeitenden im Moment. Denn Unsicherheiten bestehen noch bezüglich dem Aufwand für die Firmen, wenn sie dieses Instrument anwenden. Ich bin aber zuversichtlich, dass wir in dieser Richtung etwas tun werden, denn das öffentliche Beschaffungswesen ist eine gute Möglichkeit, um sozialverantwortliche Arbeitgeber zu unterstützen.

### **Arbeitsfrieden in der Schweiz**

Gerade heute, wo der Abbau von Arbeitsplätzen Hochkonjunktur hat und zahlreiche Sparprogramme auf der politischen Agenda stehen, braucht es nicht nur eine öffentliche Hand, die ihre soziale Verantwortung wahrnimmt. Es braucht auch starke Gewerkschaften, die sich für die Sicherung der sozialen Errungenschaften und des Arbeitsfriedens einsetzen. Es ist deshalb nur folgerichtig, dass Sie sich beispielsweise aktiv gegen die vollständige Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten engagieren.

Für mich persönlich ist der arbeitsfreie Sonntag eine unglaubliche Errungenschaft. Es wäre falsch, ihn dem kurzfristigen Profit zuliebe zu opfern. Gerade heute brauchen wir mehr denn je Zeit, um uns von der Hektik und dem Druck am Arbeitsplatz zu erholen. Eine Gesellschaft, die 24 Stunden lang in Bewegung ist, überfordert sich selber.

Vom Kampf der Gewerkschaften profitieren immer auch Frauen, gerade weil viele von ihnen in Tieflohn-Branchen arbeiten. Entsprechend wichtig ist, dass sich mehr Frauen einer Gewerkschaft anschliessen und hier starke Netzwerke bilden.

Was mich besonders beeindruckt: Sie, liebe Gewerkschaftsfrauen, lassen ihren Worten Taten folgen, indem sie mit Projekten wie Fairpay konkret aufzeigen, wie Lohngleichheit erreicht werden kann.

Ich bin überzeugt, dass viele Frauen schlechter gestellt wären, wenn diese Solidarität der Frauen nicht spielen würde. Denn die Gewerkschaftsfrauen tragen mit ihrer Beharrlichkeit entscheidend dazu bei, dass die sozialen Errungenschaften nicht nur den Männern vorbehalten sind.

### **Politikerinnen wählen**

Eine Möglichkeit, um sich für die effektive Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen, ist und bleibt die Politik. Hier werden wichtige Weichen gestellt. Leider stagniert der Frauenanteil seit einigen Jahren in vielen Parlamenten und Exekutiven, zum Teil ist er sogar rückläufig.

Dieser Trend ist gefährlich und muss gestoppt werden, indem wir neue Wege suchen, um Beruf, Familie und Politik unter einen Hut zu bringen. Vor allem aber müssen wir Frauen ermutigen, in die Politik einzusteigen. Deshalb freue ich mich sehr, dass sich viele von Ihnen auch politisch engagieren und Frauen im Wahlkampf unterstützen.

Liebe Frauen, ich bin überzeugt, dass es keinen Bereich gibt, den wir dem einen oder anderen Geschlecht überlassen sollten. Frauen und Männer, jüngere und ältere Menschen aus verschiedenen Landesteilen verfügen über unterschiedliche Lebenserfahrungen und Lebensauffassungen. Sie gilt es bei allen Entscheiden, sei es in der Politik oder in der Privatwirtschaft, systematisch zu berücksichtigen. Und das wiederum ist am besten sichergestellt, wenn wir Frauen uns getrauen, auch an der Spitze zu stehen. Dann wird die effektive Chancengleichheit hoffentlich nicht länger eine Vision bleiben. Bis es aber soweit ist, gebe ich Ihnen absolut Recht: Frauen verdienen mehr!

Danke.



## 7.4. Gemeinderätin Regula Rytz

Liebe Gewerkschafterinnen, liebe Kolleginnen

Zum Abschluss des SGB-Frauenkongresses möchte ich Euch auch noch die Grüsse des Berner Gemeinderates, der lokalen Stadtregierung, überbringen. Lust but not least, kann man hier wohl sagen, denn immerhin führt in der Berner Stadtregierung eine Frauenmehrheit das Szepter. Und ich sage Euch: es macht etwas aus!

Wozu noch Gewerkschaften – mit diesem provokativen Titel hat der deutsche Soziologe Oskar Negt vor kurzem eine Streitschrift veröffentlicht. Gewerkschaften hätten heute einen miserablen Ruf, so Negt, und würden als konservative Verteidiger etablierter Einzelinteressen wahrgenommen.

Hält man sich die Vergangenheit der Schweizer Gewerkschaften vor Augen, dann kann man diese kritische Haltung tatsächlich verstehen. Ein schönes Beispiel ist die Geschichte des sogenannten Arbeitsfriedens. Die Legende besagt, dass im Jahr 1937 im Rahmen der europäischen Burgfriedenspolitik auch in der Schweiz der Grundstein für den ewigen Ausgleich von Kapital und Arbeit gelegt wurde. Wenn man allerdings weiss, welche sozialen Auseinandersetzungen und Arbeitskämpfe nach dem 2. Weltkrieg geführt werden mussten, dann hat die Ewigkeit nicht lange angehalten.

Bezogen auf das Jahr 1937 hat sich noch eine andere Ungenauigkeit im kollektiven Gedächtnis festgesetzt. Jeder Gewerkschafter und jede Studentin weiss, dass der Arbeitsfriede 1937 auf einen Streik in der Schweizer Maschinen- und Metallindustrie zurückzuführen ist. Was kaum jemand gespeichert hat: Parallel zu den Metallarbeitern haben 1937 auch die Uhrenarbeiterinnen gestreikt, und zwar ganz explizit die Frauen: Mit einem wilden Streik haben sich die Arbeiterinnen in der Bieler Zifferblattfabrik „La Metallique“ für höhere Frauenlöhne eingesetzt und den damaligen SMUV ganz schön ins Schwitzen gebracht.

Um die Verhandlungen in der Maschinen- und Metallindustrie nicht zu gefährden, haben SMUV-Sekretäre die streikenden Frauen so rasch als möglich organisiert und vertreten. Das Resultat der Verhandlungen: Die Frauenlöhne wurden nicht erhöht, stattdessen konnte ein Rahmenvertrag mit Friedenspflicht auch in der Uhrenindustrie vereinbart werden. Die Moral der Geschichte: Frauen müssen ihre Interessen selber vertreten, selbst wenn sich die gender-Kompetenz vieler Männer in unseren Gewerkschaften seit dem letzten Jahrhundert stark entwickelt hat.

Auch die Wochenzeitung WOZ stellt in ihrem SGB-Jubiläumsbeitrag fest, dass die Gewerkschaftsbewegung die klassischen blinden Flecken, die Frauen und die MigrantInnen, weitgehend überwunden haben. Der Frauenanteil in den SGB-Gewerkschaften steigt, politische Erfolge wie z.B. die Einführung der Mutterschaftsversicherung verbessern die reale Lebens-Situation der Frauen. Auch die Frauenstrukturen innerhalb der Gewerkschaften selber werden immer stabiler. Und das ist wichtig.

Einige von Euch wissen es noch: Den letzten Frauenkongress von vier Jahren habe ich noch koordiniert, als frisch angestellte SGB-Zentralsekretärin mit den Dossiers Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Nach dem Rücktritt der damaligen Frauensekretärin Margrit Meier musste ich subito in die Lücke springen, und nur dank dem bewundernswerten Engagement der SGB-Frauenkommission und des SGB-Sekretariates ist der Kongress 2001 nicht ins Wasser gefallen.

Unterdessen wurde mit Natalie Imboden eine höchst engagierte und kompetente SGB-Frauensekretärin gewählt, unterdessen haben wir eine Mutterschaftsversicherung erkämpft und eine schlechte AHV-Revision abgeschmettert, unterdessen hat Christina Aebischer eine grundlegende Studie zur Lohn(un)gleichheit erarbeitet, unterdessen ist mit der UNIA eine starke Gewerkschaft in dem für Frauen so zentralen Dienstleistungssektor entstanden - es geht also vorwärts.

Und doch, wen wundert's, sind wir nicht am Ziel. Es gibt immer noch Defizite. Defizite in der Berufsbildung, bei der Lohngleichheit, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei der Einflussnahme von Frauen in der Berufswelt, in der Politik, in den Gewerkschaften. Immer wieder haben wir zudem die gleichen Abwehrkämpfe zu führen, gegen Verschlechterungen bei der AHV oder Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen.

Einer dieser Angriffe auf die Arbeitsbedingungen und das soziale Leben von Arbeitnehmenden steht am 24. November mit der Änderung des Arbeitsgesetzes zur Diskussion: Schlechtverdienende Verkäuferinnen sollen mit der Änderung des Arbeitsgesetzes gutverdienenden Männern den flexiblen Sonntagseinkauf und die freie Wahl ermöglichen – zu einer solch überflüssigen und familienfeindlichen Ausdehnung der Arbeitszeit sagen wir selbstverständlich nein. Sonntagsarbeit soll die Ausnahme bleiben und nicht zur Norm werden.

Wozu noch Gewerkschaften? – diese Frage haben die SGB-Frauen in den letzten vier Jahren überzeugend beantwortet. Keine konservative Verteidigung von Interessen, sondern sozialer Ausgleich, Gerechtigkeit, tatsächliche Chancengleichheit, Lebensqualität und Wahlmöglichkeit für alle und nicht nur für die oberen Zehntausend – für all dies setzen sich Gewerkschafterinnen ein. Damit sind sie eine tragende Säule der modernen Gesellschaft und der Wirtschaftsdemokratie. Mit grossem Selbstbewusstsein können die SGB-Frauen deshalb den weiteren Weg unter die Füsse nehmen.

Ich persönlich habe seit dem letzten SGB-Frauenkongress einen anderen Weg eingeschlagen und bin nun als Mitglied einer Stadtregierung sozusagen auf die andere Seite gewechselt – und verstehe mich trotzdem als Teil einer sozialen Bewegung, in der die SGB-Gewerkschaften die zentrale Rolle spielen. Für mich ist die Stadt Bern allerdings mehr als UNESCO-Weltkulturerbe und Bärengraben, Albert Einstein oder Zentrum Paul Klee.

Bern ist auch die Stadt von Mileva Einstein-Maric, die Stadt des grossen Frauenstreiks von 1991, die Stadt der Sozialistin Anni Klawa Morf oder die Stadt mit der ersten öffentlichen Frauenbadeanstalt in der Schweiz. Und, liebe Kolleginnen, es kommt noch besser. Im nächsten Jahr wollen wir in Bern die neue Wohnsiedlung Hardegg eröffnen, deren Name von der ersten Frauensekretärin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Margareta Faas-Hardegger, inspiriert wurde. In dieser Siedlung gibt es selbstverständlich auch eine Hardeggerstrasse – Bern ist also für Gewerkschafterinnen eine Reise wert.

Ich hoffe, dass wir in Zukunft auch eine Ruth-Dreifuss- oder Natalie-Imboden- Strasse vorweisen können und freue mich nun darauf, mit Euch auf die vergangenen und die zukünftigen Erfolge anstossen zu können!

Avanti Donne, vives les femmes, Frauen vor! Vielen Dank



## 8. Lohnungleichheit in Nicaragua: Erfahrung der Landarbeiterinnen

Rebecca Allenspach, Schweizerisches Arbeiterinnenhilfswerk (SAH)

### Gleichberechtigung für Landarbeiterinnen in Nicaragua

Die Landarbeiter sind die am meisten ausgebeutete Bevölkerungsgruppe in Nicaragua. Und auch hier sind die Frauen die grössten Leidtragenden.

Bis zur sandinistischen Revolution 1979 waren die LandarbeiterInnen der Willkür der Grossgrundbesitzer und der „Guardia“ (Polizei) von Diktator Somoza ausgeliefert. Die sandinistische Regierung führte etliche landwirtschaftliche Grossbetriebe als Staatsbetriebe weiter. Die Kaffee- und Bananenfarmen waren wichtige Devisenlieferanten. In jener Zeit haben die LandarbeiterInnen, organisiert in der Gewerkschaft ATC (Asociación de los Trabajadores/as del Campo), ein neues Selbstbewusstsein erlangt. Es gab Fortschritte in Form von Gesamtarbeitsverträgen, sozialen Einrichtungen, Zugang zu Bildung und Respektierung der Menschenrechte. Die Landarbeiterinnen erlebten aber weiterhin Diskriminierung und waren von der Gleichberechtigung innerhalb und ausserhalb der Gewerkschaft noch weit entfernt.

1984 gründete die ATC das Frauensekretariat, das sich für die Anliegen der Frauen einsetzte. In den folgenden Jahren trug das Sekretariat wesentlich zur arbeitsrechtlichen Gleichstellung der Frauen in den Gesamtarbeitsverträgen bei. In harten Verhandlungen konnte die Unterstützung der Arbeitgeber für soziale Einrichtungen wie Kindertagesstätten und Gesundheitsversorgung für Frauen errungen werden. Gleichzeitig baute das Frauensekretariat ein regelmässiges Bildungsangebot für Frauen auf und spezialisierte sich mit Unterstützung des SAH in den Themen Arbeitsrecht, gewerkschaftliche Organisation, Familienplanung, Gesundheitsvorsorge, Selbstvertrauen und Gewalt gegen Frauen.

Die Lebensbedingungen der Landarbeiterinnen sind äusserst schwierig:

- 95% haben ein Einkommen unter 45 US\$ pro Monat
- 45% sind alleinerziehend
- durchschnittlich 5.5 Kinder pro Frau
- 36% Analphabetinnen
- kaum rechtlich gesicherter Zugang zu Land
- prekäre Wohnverhältnisse

Der Wirbelsturm Mitch Ende 1998 traf die in der ATC organisierten LandarbeiterInnen stark: 532 Todesfälle, 96 Verschwundene und 28'000 stark Beschädigte mit 3'537 zerstörte Hütten und Häuser. Hinzu kam der Preissturz auf dem internationalen Kaffeemarkt, welche das ganze Land anfangs 2001 in eine tiefe Krise führte. Viele LandarbeiterInnen blieben ohne Lohn für die geleistete Arbeit und standen auf der Strasse.

Diese zwei Ereignisse führten zu einer steigenden Zahl von missbräuchlichen Entlassungen, oft gezielt gegen GewerkschafterInnen gerichtet, und zu weiteren Rechtsverletzungen durch die Arbeitgeber. Die wenigen neuen Arbeitsplätze entstehen in den Freihandelszonen, die einem rechtsfreien Raum gleichen.

Dank der Arbeit des Frauensekretariats und deren gezielter Förderung von Seiten des SAH sind heute 40% der rund 61'800 ATC-Mitglieder Frauen. Dies entspricht 24'536 eingeschriebenen Landarbeiterinnen, wovon 1'673 Führungspositionen ausüben. Das sind konstante Verbesserungen in Richtung einer gleichberechtigten Gewichtung der Frauenanliegen innerhalb der Gewerkschaft. Ca. 65% der Landarbeiterinnen sind gewerkschaftlich organisiert in gut 200 Branchen- und Betriebsgewerkschaften. Sie arbeiten zur Hauptsache in den Sektoren Kaffee, Tabak, Zuckerrohr, Bananen, Vieh, Reis, Mais und Bohnen, Crevettenzucht.

Zwischen 1998 und 2001 baute der ACT zusammen mit dem SAH ein Ausbildungsprogramm in Jurisprudenz für die Verteidigung der Rechte der Landarbeiterinnen auf: Zur Zeit haben 46 ehemalige LandarbeiterInnen ihr Rechtsstudium abgeschlossen und die Anwaltsprüfung bestanden. Einen Drittel der Studienkosten (jährlich zwischen USD 250 und 500) übernahm das SAH. Die ATC leistete einen Vorschuss von zwei Dritteln, davon zahlen die StudentInnen 33% in Raten zurück. Von den frisch gebackenen Juristinnen und Juristen arbeiten 60% in den Rechtsberatungsstellen der ATC. Somit sind die ATC-Rechtsberatungsstellen mit motivierten eigenen Leuten besetzt, welche die Probleme der LandarbeiterInnen von Grund auf kennen und ein Beispiel dafür darstellen, was sich mit genügend Willen und Durchhaltevermögen alles erreichen lässt.

In der laufenden Projektphase unterstützt das SAH folgende Aktivitäten:

- Führung von 10 Rechtsberatungsstellen
- Rechtliche Beratung und Rechtsvertretung für die LandarbeiterInnen in den Bereichen: Arbeitsrecht, Gewerkschaftsrecht, Sicherheit am Arbeitsplatz, Frauen- und Kinderrechte sowie Konkurs- und Genossenschaftsrecht
- Informations- und Ausbildungsveranstaltungen zu relevanten Themen
- Durchführung von nationalen und regionalen Frauenkongressen
- Bildung einer Organisation von Arbeitsmigrantinnen in Costa Rica, einer Föderation von Produzentinnen und einer Föderation von Maquila-Arbeiterinnen
- Radioprogramme, Medienpräsenz und Informationsmaterialien.

## 9. Die Feministische Internationale

Für den Weltmarsch der Frauen 2005

Wacht auf, ihr Frauen dieser Erde,  
wacht auf, und schauet euch gut um:  
Noch immer stehen wir am Herde,  
teilzeit schuffen wir uns krumm!  
Die Patriarchen führen diese Welt,  
sie regieren mit Gewalt.  
Mit Gewalt für ewig Macht und Geld!  
Es ist genug, wir sagen halt!

**Frauenmarsch! Kommet alle!**  
**Kapital ist ungerecht!**  
**Die Internationale**  
**erkämpft das Menschenrecht!**

Wir Frauen werden doppelt ausgenutzt,  
bezahlt zu tieferem Gehalt.  
Daheim die Frau erzieht und pflegt und putzt  
und das erst noch unbezahlt!  
Nein - so kann das nicht mehr weiter gehen!  
Uns reicht's mit dem Spagat!  
Wir lassen jetzt die Arbeit stehen,  
entmachten das Patriarchat!

**Frauenmarsch! Kommet alle!**  
**Kapital ist ungerecht!**  
**Die Internationale**  
**erkämpft das Menschenrecht!**

Es rettet uns kein höh'eres Wesen  
Kein Gott, kein Kaiser, noch Tribun.  
Uns aus dem Unrecht zu erlösen,  
können wir nur selber tun!  
[...] Die Armen haben keine Rechte!  
Die Reichen keine Pflicht!  
Den Armen geht es viel zu schlechte,  
die Patriarchen sehen's nicht.

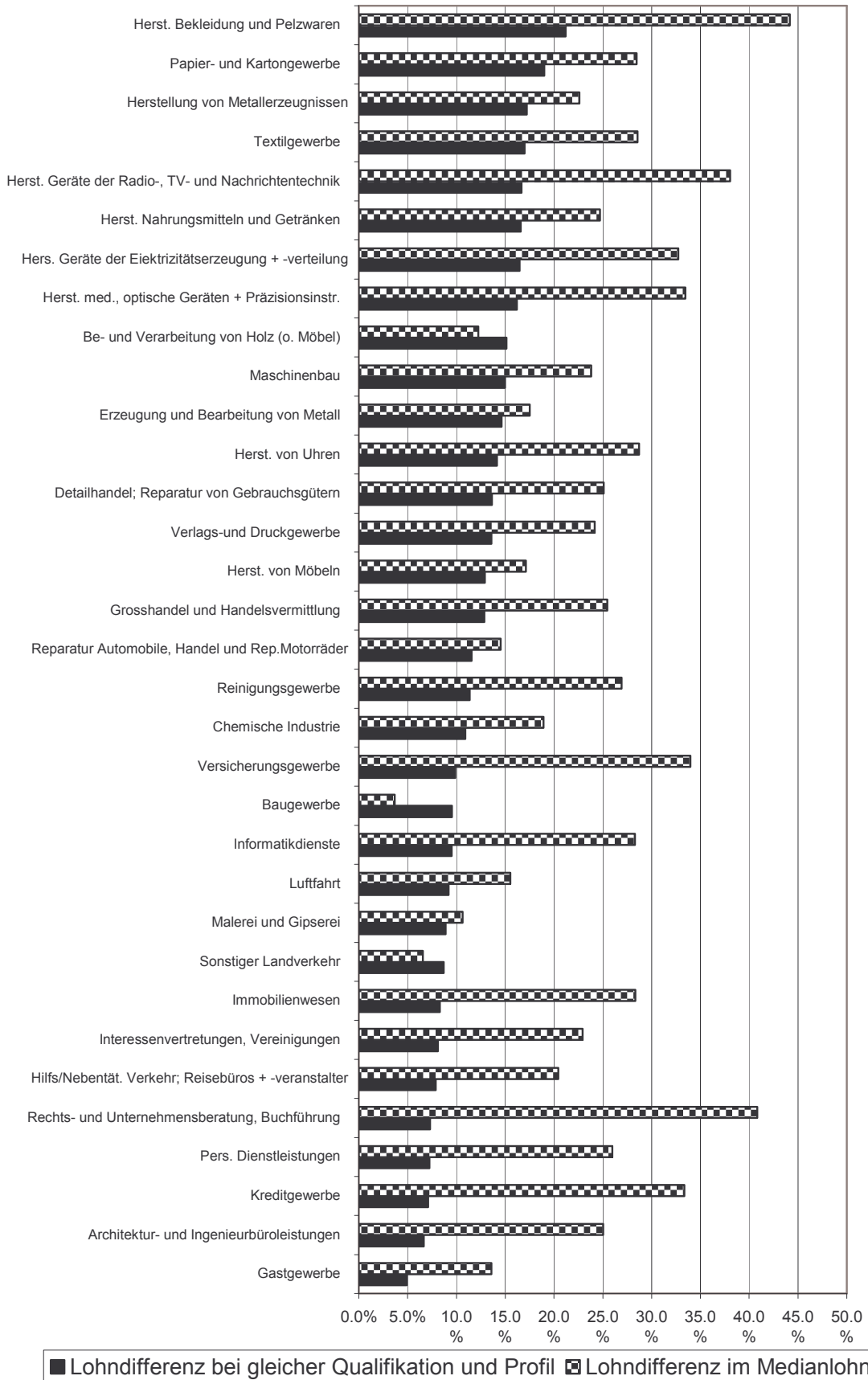
**Frauenmarsch! Kommet alle!**  
**Kapital ist ungerecht!**  
**Die Internationale**  
**erkämpft das Menschenrecht!**

Text: Barbara Rimml, Unia Bern

# Beilagen

## 1. (Un-)erklärbare Lohnunterschiede nach Branchen 2002

(Quelle: LSE, Berechnungen OUE/Graf)



# Workshopthemen

<b>Workshop</b>	<b>Leitung</b>	<b>Referentinnen</b>
<b>1 Ungleiche Arbeit lässt sich vergleichen. Erfahrungen mit gleichstellungs- konformen Arbeitsbewertungs- instrumenten</b>	Erika Trepp	Brigitte Gutmann Prof. M.-T. Chicha
<b>2 Lohngleichheit braucht transparente Löhne</b>	Ginevra Signer	Claudine Traber
<b>3 Lohnklagen lohnen! Potential und Grenzen von Lohngleichheitsklagen</b>	Christine Flitner	Malaica Skirjeli Catherine Laubscher
<b>4 Tieflöhne sind weiblich! Mindestlohnpolitik muss gleichstellungsverträglich sein!</b>	Therese Wüthrich Natalie Imboden	Doris Bianchi
<b>5 Kreativworkshop: Vorbereitung Aktionstag Lohngleichheit vom 14. Juni 2006</b>	Christina Aebischer Barbara Berger	

**Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen: Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :**

13. Elektrizitätsmarktgesetz: Versorgungssicherheit nicht dem Markt überlassen, Dezember 2001.  
*Loi sur le marché de l'électricité: La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être abandonnée au marché. Décembre 2001*
14. Die Versorgungssicherheit nicht fahrlässig aufs Spiel setzen – Nein zum Elektrizitätsmarktgesetz. Dezember 2001  
*La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être négligemment mise en danger – Non à la Loi sur le marché de l'électricité (LME). Décembre 2001*
15. Verankerte Gleichstellung? Eine branchenübergreifende Analyse von Gesamtarbeitsverträgen. Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (avec résumé en français), Februar 2002
16. Die lange Krise der 90er Jahre: Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft braucht eine konjunkturstabilisierende Geldpolitik. März 2002. / *Les années 90 en Suisse: une économie compétitive nécessite une politique monétaire stabilisatrice. Mars 2002.*
17. Elektrizitätsmarktgesetz (EMG): Versorgung gefährdet, Preise für Kleinkunden steigend, Juni 2002  
*Loi sur le marché de l'électricité (LME): Approvisionnement en danger et augmentation des prix pour les petits client(e)s. Juin 2002*
18. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2001. Juli 2002.
19. Mehr Rechte für die Arbeitenden. September 2002. / *Plus de droit sur le lieu de travail. Septembre 2002*
20. Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub, Januar 2003
21. Lohn, Arbeit, Zeitgerecht verteilt! Ergebnisse des 7. SGB-Frauenkongresses. Februar 2003  
*Temps, travail, salaire - redistribuons les cartes! Résultat du 7<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS. Février 2003.*
22. Betriebliche Kinderbetreuungsstrukturen, Beispiele aus der Praxis, Info und Adressen, März 2003  
*Action pour des structures d'accueil des enfants dans les entreprises (résumé)*
23. Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit. August 2003. (avec un résumé et les recommandations en français : étude sur les effets du travail en équipe et du travail de nuit sur la santé physique et psychique ainsi que sur la vie sociale. Août 2003)
24. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2002. Sept. 2003  
*L'évolution des effectifs des syndicats en 2002. Septembre 2003*
25. Invalidenversicherung: Problemanalyse und Handlungsoption, 5. IVG-Revision. Januar 2004  
*Assurance-invalidité : analyse du problème et solutions, 5<sup>e</sup> révision de la LAI. Janvier 2004*
26. Migrationspolitik: Welche Antworten? April 2004. / *Politique de migration: quelles réponses? Avril 2004*
27. Das missbräuchliche Unterbieten der Löhne gemäss den „flankierenden Massnahmen“, zur Personenfreizügigkeit. Mai 2004. / *La sous-enchère salariale abusive dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des travailleurs. Mai 2004*
28. „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / *« Fair p(l)ay » Les femmes méritent mieux! Mai 2004*
29. „Made in Switzerland“, Erleichterte Einbürgerungen, am 26. September 2004 2 x JA. Juni 2004  
*« Made in Switzerland », naturalisations facilitées, le 26 septembre 2004 2 x OUI. Juin 2004*
30. JA zum Erwerbersatz bei Mutterschaft. Argumentarium. Juli 2004  
*OUI à une allocation de maternité. Argumentaire. Juillet 2004*
31. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003. August 2004.  
*L'évolution des effectifs des syndicats en 2003. Août 2004*
32. Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr. Februar 2005  
*Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes. Février 2005*
33. JA-zum Partnerschaftsgesetz. März 2005 / *OUI à la Loi sur le partenariat enregistré. Mars 2005*
34. Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle (d/f). März 2005
35. Die Entwicklung des Tieflohnsektors in der Schweiz, 1998- 2002. April 2005
36. Grundrechte und Modernisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. Movendo-SGB-Studientagung v. 23.04.2004. Juni 2005 / *Droits fondamentaux et modernisation du droit suisse du travail. Extraits de la journée d'étude de Movendo et de l'USS du 23.04.2004. Juin 2005*
37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005.  
*L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005*
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz. April 2006. *12 problèmes de politique salariale en Suisse. Avril 2006*
39. Nichts ändert sich von selbst. Mai 2006. *Les choses ne changent pas toutes seules. Mai 2006*
40. Ganzer Lohn für ganze Arbeit - Lohngleichheit jetzt. *Le travail est fait, le salaire est au rabais – Égalité des salaires maintenant! Mai 2006*

---

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).  
*Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).*

---

**Bestelltalon;** einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Allessandris, Postfach, 3000 Bern 23, Fax  
031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

**Talon de commande:** à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Maria-Rosa d'Allessandris, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur  
031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:	Nr. / N° .....	Anzahl Ex. / Nombre d'ex. ....
Je commande les Dossiers suivants:	Nr. / N° .....	Anzahl Ex. / Nombre d'ex. ....
	Nr. / N° .....	Anzahl Ex. / Nombre d'ex. ....

Name, Vorname / Nom, Prénom: .....

Strasse / Rue: .....

Ort / Localité: .....