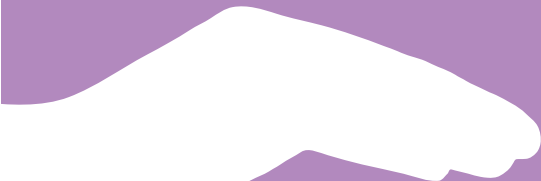


**Dossier**  
**Gleichstellung**



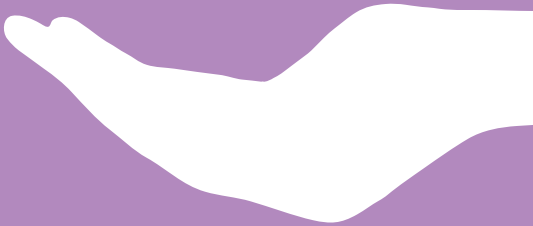
Tag der Frau 2014: Flyer- und Rosen-Aktion am 8. März in St. Gallen:





# JA

## zum Lohnschutz zum Mindestlohn



**18. Mai 2014**

### **JA zum Lohnschutz zum Mindestlohn**

Sieben von zehn Personen mit Monatslöhnen unter 4000 Franken (bei Vollzeitbeschäftigung) sind Frauen. Besonders krass ist die Benachteiligung unter jenen, die trotz einer Lehre nur einen Tieflohn beziehen. 2010 erhielten 5,6 % der Männer mit Lehrabschluss einen Tieflohn. Bei den Frauen waren es fast dreimal mehr (15,7 %).

Wer in der Schweiz Vollzeit arbeitet, muss von seinem Lohn anständig leben können. Mit tiefen und sehr tiefen Löhnen kommen viele in der teuren Schweiz aber kaum oder gar nicht über die Runden. Besonders schwierig ist es für diejenigen, die Kinder haben. Kommt dazu noch eine unvorhergesehene Ausgabe, geraten diese Menschen unverschuldet in finanzielle Schwierigkeiten. In der Schweiz ist heute jeder fünfte Beschäftigte nicht in der Lage, unerwartete Ausgaben kurzfristig zu tätigen.

Gemäss den Zahlen des Bundesamtes für Statistik sind es rund 10 % aller Arbeitnehmenden in der Schweiz, die weniger als 12-mal 4000 Franken (bei Vollzeitbeschäftigung) verdienen. Dabei handelt es sich nicht nur um ungelernte Arbeitskräfte; ebenso betroffen sind 150 000 Arbeitnehmende mit abgeschlossener Lehre.


Die Schweiz hat hohe Löhne, das Leben aber ist auch teuer. Mindestlöhne sind ein probates Mittel, um Lohndrückerei zu vermeiden. Solange sich eine Mehrheit der Arbeitgeber weigert, Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen abzuschliessen, braucht es den gesetzlich verankerten Mindestlohn. Das schützt Arbeitnehmende genauso wie faire Arbeitgeber.

Tiefstlöhne drängen Betroffene in die Sozialhilfe. Denn wer Vollzeit arbeitet, von seinem Lohn jedoch nicht leben kann, braucht fremde Unterstützung. Der Staat – und damit die Allgemeinheit – müssen einspringen, wenn Arbeitgeber Schandlöhne bezahlen und ihre Verantwortung nicht wahrnehmen.

**Ja zum Mindestlohn,**

- ... weil der Mindestlohn die Lohngleichstellung voranbringt.
- ... weil im Hochlohnland Schweiz die Löhne besonders gut gegen Lohndruck geschützt werden müssen.
- ... weil nicht nur die Abzocker-Manager vom guten Geschäftsgang profitieren sollen.
- ... weil sonst der Staat die Folgen der Tiefstlöhne auffangen muss.
- ... weil der Mindestlohn für mehr Fairness sorgt.

[www.syna.ch](http://www.syna.ch)



Lohnleichheitsdialog beendet

## Und danach?

**Das einzigartige Projekt, das 2009 von den Sozialpartnern sowie dem Bund ins Leben gerufen wurde, um die Lohndiskriminierung bei Frauen abzuschaffen, hat sein Ziel nicht erreicht. Der Lohnleichheitsdialog wird nicht verlängert und endet wie vorgesehen im Februar 2014.**

Die Bilanz des Projekts, das von den Sozialpartnern und dem Bund getragen wurde, ist enttäuschend. Fünf Jahre nach der Lancierung haben sich nur 42 Unternehmen eingeschrieben – anvisiert waren deren 100. Mit Bedauern haben die Projektpartner entschieden, das Experiment nicht weiterzuführen.

Aus Gründen statistischer Plausibilitäten konnten nur Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden am Lohnleichheitsdialog teilnehmen und die kostenlose Software Logib nutzen. Travail.Suisse-Mitglied Transfair ging ungeachtet dessen mit gutem Beispiel voran und liess 2011 bei sich die Lohnleichheit überprüfen. Mit ausgezeichnetem Resultat: Die Lohn-differenz zwischen Frauen und Männern betrug lediglich 0,9 Prozent.

Abschliessend stellt Travail.Suisse fest, dass die gewählte Methode nur «gute Schüler» angezogen hat, die bereits beim Einschreiben wussten, dass sie das Resultat der Selbstkontrolle nicht fürchten mussten.

### Engagierte Unternehmen unterstützen

Das Ende des Lohnleichheitsdialogs bedeutet jedoch nicht, dass die bisherigen



*Traurige Bilanz: Lediglich 42 Firmen beteiligten sich am Lohnleichheitsdialog, um zu belegen, dass sie Frauen und Männern die gleichen Löhne zahlen.*

*Bild: Fotolia*

Bemühungen umsonst waren. Denn der vom Projekt vorgeschlagene Prozess ist auf mehrere Jahre angelegt. Jeder Teilnehmer, der Ungleichheiten bei sich feststellt, hat vier Jahre Zeit um diese zu beseitigen. Von den 22 Unternehmen, die den Prozess zurzeit noch durchlaufen, werden ihn einige noch vor Ablauf des Projektes im Februar 2014, abschliessen.

Die Partner des Lohnleichheitsdialogs haben gewünscht, dass die Unterstützung durch die Trägerschaft weiterbesteht, bis sie den Prozess durchlaufen haben und dass sich keine negativen Konsequenzen aus der Beendigung des Projekts ergeben. Das eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann wird deshalb bis 2018 eine oberflächliche Struktur aufrechterhalten.

### Vorteile einer Teilnahme

Die Teilnahme am Lohnleichheitsdialog könnte sich künftig als Vorteil erweisen, wenn die verbindlichen Massnahmen, die das Parlament beschliessen muss, schnell in Kraft treten. Es ist ein bisschen, als ob Radarfallen aufgestellt wurden, die aber nur die Fahrer prüfen, die sich an die Limiten halten. Die Sozialpartner müssen die Möglichkeit der Aufrechterhaltung der oberflächlichen Struktur noch diskutieren und bewilligen.

Nun ist es an der Politik, gegen die Lohndiskriminierung aktiv etwas zu unternehmen.

Die hängigen parlamentarischen Vorstösse sollen nun, unter Berücksichtigung des laufenden Dialogs, wieder auf die Tagesordnung gesetzt werden. Dazu gehört auch die Motion von Chiara Simoneschi-Cortesi, der Präsidentin des Personalverbands Transfair, die einen automatischen Kontrollmechanismus für Lohnleichheit im Gleichstellungsgesetz verlangt, analog zu anderen Gesetzen, die die Arbeit regeln. Der Bundesrat wird seine Lösungsvorschläge in einigen Wochen dem Parlament unterbreiten.

### Sozialpartnerschaft stärken

Nach diesen Erfahrungen ist Travail.Suisse sehr beunruhigt über die Haltung gewisser Branchen und Unternehmen, die sich weigerten, am Dialog teilzunehmen mit der Begründung, die Aufgabe müsse im Rahmen der Sozialpartnerschaft gelöst werden. Die Chance, das Problem der Lohndiskriminierung gegen Frauen auf direktem Weg zu lösen, haben sie klar verpasst. Nun liegt es wieder an den Mitgliedern von Travail.Suisse, die Sozialpartnerschaft dort zu verstärken, wo sie direkt gelebt und angewendet wird, innerhalb der Unternehmen.

**Valérie Borioli Sandoz,**  
Leiterin Gleichstellungspolitik,  
borioli@travailsuisse.ch

### Weitere Infos

Die Website [www.lohnleichheitsdialog.ch](http://www.lohnleichheitsdialog.ch) wird weiterhin aktualisiert.

### Die Trägerschaft

Travail.Suisse, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerbeverband, Bundesamt für Justiz, eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Seco



Syna 2011:  
**Synas Engagement**

### **Der Wendepunkt**

Der Verband des christlichen Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz (VCHP) setzte sich als einer der Vorläuferverbände von Syna erfolgreich für die Umsetzung des Verfassungsgrundsatzes «gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit» ein. Zwei Monate nachdem dieser Grundsatz in die Verfassung aufgenommen war, forderte der VCHP im August 1981 Gehaltsverbesserungen für das Pflegepersonal der Stadt Zürich. Dank der Hartnäckigkeit der Gewerkschafter/-innen wurde die Klage zwei Jahre später vor Bundesgericht gutgeheissen. In der Folge musste die Stadt die Löhne in den traditionellen Frauenberufen wie Pflege, Ergo- und Physiotherapie erhöhen.

### **Lohngerechtigkeit in Verhandlungen**

Das Thema der Lohngerechtigkeit ist ein konstanter Forderungspunkt von Syna während den Lohnverhandlungen in diversen Branchen und Firmen. Oft mit Erfolg: So gelang es Syna beispielsweise, die Mindestlöhne in der Bekleidungs- und Textilindustrie massiv zu erhöhen. Dies freute natürlich besonders die vielen weiblichen Arbeiterinnen in dieser Branche. Aber auch Lohnrunden mit speziellen Lohnerhöhungen für Frauen – wie z. B. 2008 bei Coop – sind wichtige Erfolge auf dem Weg zur Gleichstellung und Lohngerechtigkeit.

### **Lohnleichheitsdialog**

Die Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sowie der Bund haben den Lohnleichheitsdialog im März 2009 gestartet. Der Dialog soll den Unternehmen helfen, den Verfassungsauftrag «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» umzusetzen. Dialog bedeutet: Gemeinsam überprüfen die Geschäftsleitung und eine Vertretung der Arbeitnehmenden, ob die Löhne dem Grundsatz der Lohnleichheit entsprechen. Falls Ungleichheiten bestehen, wird das Unternehmen diese innerhalb von vier Jahren beseitigen.

### **Mutterschaftsurlaub, faire Kinderzulagen und «6 Wochen Ferien für alle»**

Syna engagierte sich zusammen mit unserem Dachverband Travail.Suisse sehr stark für die Einführung des Mutterschaftsurlaubes. Dank unserer Volksinitiative «Für faire Kinderzulagen» wurden 2009 schweizweit einheitliche Kinderzulagen von mindestens 200 Franken und Ausbildungszulagen von mindestens 250 Franken eingeführt – unabhängig des Beschäftigungsgrades. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung. Denn die finanzielle Unterstützung von Eltern fördert gleichberechtigte Familienmodelle.

Unsere aktuelle Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» unterstützt u. a. die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Mehr Ferien fördern moderne Familienmodelle, denn so wird die Betreuung der Kinder während den langen Schulferien nicht nur den Müttern aufgebürdet.

### **Synas Engagement auf Branchen- und Betriebsebene**

Neben dem politischen Engagement kämpft Syna auf Branchen- und Betriebsebene für die Gleichberechtigung. Während der Verhandlungen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) bringen wir wichtige Themen ein – und das immer erfolgreicher: Die Ausweitung des Mutterschaftsurlaubes über das gesetzliche Minimum hinaus (sowohl in der Höhe als auch in der Dauer) gehört genauso dazu wie die Einführung bzw. Ausweitung des Vaterschaftsurlaubes. Aber auch Grundsätze der Gleichbehandlung, sei es bei Anstellung, Aufgabenzuteilung, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung oder Karriere sind schon in den meisten GAV üblich. Von den durch Syna neu ausgehandelten GAV mit Valora und Lidl Schweiz profitieren besonders viele Arbeitnehmerinnen.

Syna setzt sich auch in Gegenwart und Zukunft weiter für die Gleichstellung ein. Sei es in der individuellen Beratung ihrer Mitglieder, bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die GAV in den Branchen und Betrieben oder auf politischer Ebene. Dies gelingt uns nur mit der tatkräftigen Unterstützung vieler Frauen und Männer. Herzlichen Dank!

Syna 2011

### Jahr der Gleichstellung bei Syna

- 1971, vor 40 Jahren: Frauenstimmrecht in der Schweiz
- 1981, vor 30 Jahren: Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung
- 1991, vor 20 Jahren: nationaler Frauenstreik
- 1996, vor 15 Jahren: Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

Es ist viel passiert in den letzten 40 Jahren! Trotzdem sind wir von einer echten Gleichstellung der Geschlechter noch weit entfernt.



In verschiedenen Kinos in den Regionen lädt Syna ihre Mitglieder zum Kinofilm «We Want Sex» (Originaltitel «Made in Dagenham») ein.

Mit einer E-Board-Kampagne in Schweizer Bahnhöfen, zum Beispiel hier in Zürich, ruft Syna zur Gleichstellung von Mann und Frau auf.



# 2011: Jahr der Frauenrechte, Jahr der Gleichstellung?

**2011 gibt es mehrere Jubiläen von Errungenschaften zu feiern, welche sich die Frauen auf ihrem langen Weg zur Gleichstellung erkämpft haben. Die Rechte wurden zwar fast alle im Sinne der Gleichbehandlung angepasst; in der Arbeitswelt hingegen bleiben die Ungleichheiten bestehen. Diese sind heute zwar subtiler geworden und betreffen alle, Frauen wie Männer.**

Das erste Jubiläum ist die Einführung des Frauenstimmrechts vor 40 Jahren. Zehn Jahre später nahmen Volk und Stände den neuen Gleichstellungsartikel in die Verfassung an. Vor zwanzig Jahren traten die Frauen in Streik, weil sie nicht länger auf ihre effektive Gleichstellung mit den Männern warten wollten, und 1996 trat das Gleichstellungsgesetz endlich in Kraft.

Wer weiss noch, dass bis 1988 vor der Revision des Zivilgesetzbuches die Frauen das Einverständnis ihres Ehemannes brauchten, um arbeiten zu können? Oder dass die Verwaltung des Vermögens einer Frau ihrem Ehemann anvertraut wurde? Oder dass eine Frau nicht das Recht hatte, in ihrem Namen ein Bankkonto zu eröffnen?

Seit 2005 haben die Frauen Anrecht auf den Mutterschaftsurlaub, zuvor wurde die Schwangerschaft einer Krankheit gleichgesetzt. Den Frauen war und ist es verboten, in den ersten acht Wochen nach der Entbindung zu arbeiten, aber Lohn erhielten sie nur, wenn es dem Arbeitgeber beliebte. Diese Diskriminierung ist nun beseitigt. Andere Ungerechtigkeiten bestehen jedoch weiterhin, so zum Beispiel das fehlende Recht auf Bezahlung der Zeit, die am Arbeitsplatz für das Stillen aufgewendet wird. Diese Zeit anerkennt das Gesetz als Arbeitszeit, die Bezahlung indes ist nicht geregelt.

## Platz 10 im Gleichstellungsranking

Ist also alles gut in unserer heilen Welt? Man könnte es glauben: Im Oktober 2010 liess das World Economic Forum die Schweiz in seinem Gleichstellungsranking auf den 10. Platz vorrücken. Unser Land machte damit in einem Jahr drei Plätze gut



**Trotz Fortschritte in der Gesetzgebung haben sich die Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren wieder leicht verstärkt.** Bild: Fotolia

(bei der ersten Klassierung im Jahr 2007 lag es an 40. Stelle). Das gute Abschneiden ist unter anderem auf die erstmalige Frauenmehrheit im Bundesrat in Kombination mit der turnusgemässen Besetzung an der Spitze der beiden Parlamentskammern sowie auf eine bessere Gesetzgebung bezüglich häuslicher Gewalt zurückzuführen. Die vom WEF für das Ranking konsultierten Statistiken belegen, dass die Frauen in der Schweiz in Bezug auf Bildung und Gesundheitswesen nicht mehr diskriminiert werden. Im Bereich der wirtschaftlichen Beteiligung zeigt sich jedoch ein anderes Bild.

## Lohnungleichheiten

Am deutlichsten sichtbar sind die Lohnungleichheiten. 2010 zeigte eine auf der Lohnstrukturhebung 2008 des Bundesamtes für Statistik BFS beruhende Studie, dass sich die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen leicht vergrössert haben, nachdem sie sich davor über mehrere Jahre langsam, aber stetig verringert hatten. Frauen verdienen 2008 19,3 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Der grösste Teil dieser Ungleichheiten (60 Prozent) lässt sich durch definierte Kriterien erklären, von denen die einen objektiv sind (Alter, Ausbildung, Qualifikationsniveau, berufliche Stellung, Branche, Region usw.), die anderen aber nicht, entweder weil sie an sich diskriminierend sind (Zivilstand, Staatszugehörigkeit) oder weil sie

eine ausschliesslich «männliche» Realitätsmessung widerspiegeln (Beschäftigungsgrad, Entlohnungsmodus oder Dienstalter). Schliesslich räumt man ein, dass sich etwa 40 Prozent der Ungleichheiten nicht erklären lassen und als diskriminierend gelten. Es gibt noch viel zu tun, vor allem in bestimmten Branchen, die einen deutlich höheren Lohndiskriminierungsanteil aufweisen als der nationale Durchschnitt.

## Arbeit und Familie – eine Baustelle

Heute sind die grossen Baustellen im Bereich der Geschlechtergleichstellung dort anzutreffen, wo es um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie geht: Teilzeitarbeit ohne Beeinträchtigung von Fortbildung und Karriere, genügend Krippenplätze, Betreuungseinrichtungen vor und nach der Schule, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub. Das Besondere dieser Baustellen ist, dass sie sowohl Männer als auch Frauen betreffen.

Mit konkreten Projekten (InfoMutterschaft, mamagenda.ch, Expérience ReProf) hat Travail.Suisse im Hinblick auf eine bessere Gleichstellung der Geschlechter einen Weg eingeschlagen, der vielleicht nicht so viel Aufsehen erregt wie öffentliche Demonstrationen, dafür aber den konkreten, alltäglichen Anliegen der Arbeitnehmenden entspricht.

Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik, Travail.Suisse



## Lohnungleichstellung

# Warum verdienen Frauen weniger?

**Heute, 15 Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann, haben wir die Lohn- gleichheit noch nicht erreicht. Frauen verdienen rund 19 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.**

Rund 60 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenzen basieren auf erklärbaren Merkmalen. So verdienen Frauen beispielsweise weniger als Männer, weil sie in anforderungsreichen Positionen und Kaderstellen untervertreten sind und eher in Niedriglohnbranchen arbeiten. Die Lohndifferenz steigt mit dem Alter: Männer verfügen über einen grösseren Erfahrungsschatz als Frauen, weil sie meistens ohne Unterbruch im Beruf verweilen. Viele Frauen scheiden – aus familiären Gründen – vorübergehend ganz oder teilweise aus dem Arbeitsmarkt aus. Das schmälert ihre Verdienstchancen.

Rund 40 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenzen basieren auf nicht erklär- baren Merkmalen. In diesen Fällen geht man von einer Lohndiskriminierung auf- grund des Geschlechts aus. Konkret heisst es, dass Frauen mit den gleichen Vorausset- zungen wie Männer für dieselbe Arbeit we- niger verdienen. Die Lohndiskriminierung in den einzelnen Branchen ist sehr un- terschiedlich. Im Baugewerbe und im Verkehr- und Transportbereich sind die diskriminie- renden Lohnunterschiede sehr hoch. Am niedrigsten ist die Lohndiskriminierung in der Informatik, im Gesundheits- und Sozial- wesen sowie bei den Finanzdienstleistern.

## Gut verdienende Frauen

Der Zivilstand gehört wie die Herkunft zu den individuellen Merkmalen, die keinen Einfluss auf den Lohn haben dürfen. Bei ver- heirateten Frauen ist die Lohndifferenz deutlich. Sie erhalten im Schnitt 31 Prozent weniger Lohn als verheiratete Männer, un- ter anderem, weil sie als Wiedereinsteige- rinnen bzw. Teilzeitbeschäftigte in weniger gut bezahlten Jobs tätig sind.

Auch Frauen mit einem Top-Job verdie- nen gut – aber nicht immer gut genug: Sie müssen im Dienstleistungsbereich auf der obersten Führungsebene nicht nur im Schnitt die höchste Lohndifferenz (31%) hinnehmen, sondern auch den grössten An-



Es dauert noch bis zur vollständigen Lohnungleichheit.

Bild: Fotolia

teil an nicht erklärbaren, diskriminieren- den Faktoren. Gründe dafür können folgen- de sein:

- Unterschiedliche, nicht offen deklarierte Beförderungsanforderungen für gleich qualifizierte Frauen und Männer: Der Aufstieg gelingt nur überdurchschnitt- lich fähigen Frauen.
- Frauen müssen nach dem Einstieg ins Berufsleben längere Wartezeiten auf Be- förderungen und Lohnerhöhungen in Kauf nehmen.

## Tieflohnbereich

Dank den Gesamtarbeitsverträgen mit verbindlichen Mindestlöhnen, die für Fra- uen und Männer gleich sind, hat sich die Si- tuation insgesamt im Tieflohnbereich ver- bessert. Sowohl die Lohnunterschiede als auch die Lohndiskriminierung haben abge- nommen. In den ersten Gesamtarbeitsver- trägen, die mit den Gewerkschaften ausge- handelt wurden, waren unterschiedliche Mindestlöhne vorgesehen. Für Frauen wa- ren die Löhne tiefer als für Männer.

Eine Verkäuferin fragt ihren Arbeitge- ber, warum sie weniger als ihr Kollege ver- diene. Darauf antwortet dieser: «Frauen verdienen weniger, das ist einfach so.» Nein, das ist nicht einfach so. Was lohnre- levant sein darf und was nicht, das schreibt der Gesetzgeber vor.

Die Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Bund haben den Lohngleichheitsdialog im März 2009 gestar- tet. Der Dialog soll den Unternehmen hel-

fen, den Verfassungsauftrag «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» umzusetzen. Dia- log bedeutet: Gemeinsam überprüfen die Geschäftsleitung und eine Vertretung der Arbeitnehmenden, ob die Löhne dem Grundsatz der Lohnungleichheit entsprechen. Falls Ungleichheiten bestehen, wird das Unternehmen diese innerhalb von vier Jah- ren beseitigen. Bis jetzt haben die Schwei- zerische Post, Novartis und Syngenta AG den Gleichheitsdialog erfolgreich abschlos- sen, drei haben sich angemeldet, und drei Firmen und Verwaltungen haben Interesse gezeigt.

Im Sommer wird eine Zwischenevaluati- on bekannt gegeben. Die Dachverbände und der Bund werden über das weitere Vorgehen entscheiden. Sollte der freiwillige Lohn- gleichheitsdialog keinen Erfolg bringen, werden Massnahmen nötig, und ein Kon- trollmechanismus wird im Gesetz integriert werden müssen wie z.B. bei der Schwarzar- beit.

Magdalena Bertone,  
Leiterin Sektor Dienstleistung

Quellen: Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)  
Bundesamt für Statistik (BFS)

## Syna-Werbekampagne

Vom 7. bis 13. März zeigt Syna auf den Werbe-Bildschirmen der grössten Schweizer Bahnhöfe einen Gleich- stellungs-Slogan.

Tagung zu den Altersrenten in Europa

## Frauen wollen einen würdigen Ruhestand

**So unterschiedlich die Rentensysteme in Europa auch sind, eines ist überall gleich: Wer wenig verdient, erhält im Alter eine kleine Rente. Davon betroffenen sind vor allem Frauen. Gewerkschaften machen jetzt dagegen mobil und kämpfen für ein gerechtes Modell.**

Das schweizerische Rentensystem hat Modellcharakter auch in Europa – drei Säulen sind in den meisten Ländern Standard. Für die Schweiz heisst das folgendes: Die 1. Säule, die Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV), ist für alle obligatorisch. Die 2. Säule ist eine berufliche Vorsorge, in die nur einzahlt, wer jährlich mindestens 20880 Franken verdient. Addiert man die Erträge aus der 1. und 2. Säule, so erhält ein Rentner maximal 60 Prozent des früheren Lohns. Wer seinen Lebensstandard auch im Alter beibehalten möchte – und wer möchte das nicht? –, muss also privat vorsorgen. Die 3. Säule aufrufen, eine Lebensversicherung abschliessen oder sonstwie Geld auf die hohe Kante legen.

Doch wer ist dazu überhaupt in der Lage? Menschen mit gutem Verdienst, und das sind in aller Regel Männer. Frauen arbeiten häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen und sind deshalb stärker von der

Qualität der gesetzlichen Rentenversicherung abhängig. Ein Grossteil der Frauen hat wegen eines zu kleinen Lohns keinen Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge und nicht genug Einkommen, um private Vorsorge zu leisten.

### Frauen zahlen bis zu 15% mehr

«Ungleichheit am Arbeitsplatz setzt sich in den Renten fort», sagte Peter Scherrer, Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB), kürzlich an einer internationalen Tagung zu den Altersrenten der Frauen in Europa. Ob in der Schweiz, in Deutschland, Österreich, Frankreich oder Schweden, die Gründe für die Kluft bei den Renten zwischen Männern und Frauen sind überall dieselben:

- Frauen werden oft schlecht entlohnt.
- Frauen arbeiten häufig Teilzeit.
- Frauen arbeiten oft in unsicheren Jobs.
- Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit, um Kinder grosszuziehen.
- Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit, um Familienangehörige zu pflegen
- Frauen übernehmen unentgeltlich den Grossteil der Hausarbeit.

Kommt hinzu, dass Frauen heute bis zu 15% höhere Tarife zahlen müssen für dieselben Renten oder weniger gute Leistungen

bekommen, wie Isaf Guen von der IG Metall, Deutschlands stärkster Gewerkschaft, ausführt. Begründet wird diese Ungleichbehandlung mit der unterschiedlichen Lebenserwartung von Mann und Frau.

### Das Finanzierungsproblem

Augenfällig in allen europäischen Staaten ist das Finanzierungsproblem: Es gibt weniger Beitragszahler, dafür steigt die Lebenserwartung der Rentner/in. Die Problematik ist so dringlich, dass sich auch das Europäische Parlament damit befasst und kürzlich ein Grünbuch zum Thema Renten veröffentlicht hat.

Die Vorschläge gehen vom Prototyp eines Mannes aus, der seine Laufbahn ohne Unterbruch fortsetzt und 45 Jahre lang ins gleiche Rentensystem einzahlt. Das ist realitätsfern, denn so rund (und eintönig) verlaufen heute selbst die Karrieren der meisten Männer nicht mehr. Das Grünbuch will die gesetzlich verankerten Renten schwächen und redet den privaten Versicherungen das Wort. Auf solches Ansinnen haben europaweit mehr als 1700 Organisationen reagiert. Im Europäischen Parlament ist die Diskussion eröffnet.

Sandra Leis, Leiterin Kommunikation, Kampagnen und Kommissionen

## Frauenforum für Malerinnen und Gipserinnen

Frauen mit der Malerrolle in der Hand, Frauen beim Aufziehen von Weissputz – ein gewohntes Bild. Und deshalb eine Selbstverständlichkeit. Oder doch nicht? Spielt es für Kunden, für männliche Kollegen, für Arbeitgeber eine Rolle, ob Mann oder Frau? Wie geht Beruf und Familie zusammen?



**Am 30. März 2011 ab 16.30 Uhr werden Malerinnen und Gipserinnen in Baden in der Stanzerei intensiv über das Thema «Frauen im Maler- und Gipserberuf» diskutieren.**

Wollen Sie als Malerin / Gipserin mitdiskutieren? Es erwartet Sie ein spannender Nachmittag.

Details zur Veranstaltung und den Anmeldedaten finden Sie unter [www.malergipser.com](http://www.malergipser.com), [www.unia.ch](http://www.unia.ch) sowie [www.syna.ch](http://www.syna.ch). Oder melden Sie sich direkt beim Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verband SMGV unter Telefon 043 233 49 00 an.



**GIMAFONDS**  
Berufsbeitrag des Maler- und Gipsergewerbes

maler  
gipser UNIA syna





Frauen und Gewerkschaften

## Auf dem Weg des Fortschritts

**Zwei Galionsfiguren haben die Politik und Gewerkschaftsarbeit nachhaltig geprägt: Ruth Dreifuss und Christiane Brunner. Wie viele Frauen sind heute in unserem Land gewerkschaftlich organisiert? Nehmen Berufsgewerkschafterinnen in den Geschäftsleitungen unserer Dachorganisationen bereits Spitzenpositionen ein?**

Gegenwärtig sind in der Schweiz 800 000 Arbeitnehmende gewerkschaftlich organisiert, ein Viertel davon sind Frauen. Während der letzten 25 Jahre ist der Frauenanteil unter Gewerkschaftsmitgliedern von 10 auf rund 25 Prozent gestiegen. Zu dieser positiven Entwicklung dürfte allen voran die Einführung des Frauenstimmrechts im Jahre 1971 einen wesentlichen Beitrag geleistet haben.

Eine nicht unwesentliche Rolle in diesem Zusammenhang nahmen darüber hinaus die Gewährung der Grundrechte ein wie beispielsweise das Recht auf Bildung, das Recht auf Arbeit ausserhalb des eigenen Haushalts, die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau und nicht zuletzt die Mai-Revolution 1968. Aufgrund des im Dienstleistungssektor wachsenden Arbeitsmarkts, wie etwa im Detailhandel, Gastgewerbe und Gesundheitswesen, haben viele Frauen ihre Suche nach einer Arbeitsstelle und ihrer beruflichen Entfaltung auf diesen Sektor konzentriert. In gewerkschaftlicher Hinsicht konnten die Berufsverbände und die berufsübergreifenden Arbeitnehmerorganisationen auf diese Weise ihr Wirkungsfeld auf die Gesamtheit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unseres Landes ausweiten.

### Mitarbeiterin oder Chefin?

In der fünfköpfigen Geschäftsleitung der Gewerkschaft Syna ist eine einzige Frau (Magdalena Bertone) vertreten, und von den zehn in unserer Organisation tätigen Zentralsekretären sind die einzigen zwei Frauen vor allem im Dienstleistungssektor aktiv.

Die Gewerkschaft Unia zählt in ihrer neunköpfigen Geschäftsleitung drei Frauen, währenddem die Medien- und Kommu-

nikationsgewerkschaft Syndicom von einer einzigen Frau (Danièle Lenzin) co-präsidiert wird. Dem VPOD, dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste, steht Nationalrätin Katharina Prelics-Huber vor, und transfair wird von der Tessiner alt Nationalratspräsidentin Chiara Simoneschi-Cortesi geleitet.

Bei den Dachorganisationen arbeiten hingegen verhältnismässig viele Frauen. Die politische Ausrichtung der Ressorts Wirtschafts-, Sozial-, Umwelt- und Gewerkschaftspolitik wird beim Dachverband Travail.Suisse, dem 11 Gewerkschaften angeschlossen sind, vor allem von Frauen bestimmt: vier von sieben leitenden Angestellten gehören dem weiblichen Geschlecht an, während beim Gewerkschaftsbund, dem 16 Organisationen angeschlossen sind, von den neun leitenden Positionen drei von Frauen besetzt sind.

### Und die Frauenkommissionen?

Die meisten Gewerkschaften verfügen über Frauengruppen oder Frauenkommissionen. Auch Syna, die sich seit vielen Jahren vehement für Lohngleichheit engagiert und heuer verschiedene Aktionen zur Gleichstellung von Frau und Mann lanciert (siehe unbedingt auch [www.syna.ch](http://www.syna.ch)), ist sich der Wichtigkeit einer Gleichstellungskommission bewusst: Am 1. Juli tritt Julia Konstantinidis die Stelle Verantwortliche Kommissionen an. Dazu gehört neben der Migrations- und Jugendkommission die Gleichstellungskommission, die bisher praktisch nur auf dem Papier bestanden hat. Das wird sich ab Mitte Jahr ändern. Solche Kommissionen tragen massgeblich zur Förderung der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern und gegen die Diskriminierung der Frauen in der Arbeitswelt bei. Darüber hinaus leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben.

### Zwei Vorreiterinnen

Nachhaltig geprägt haben Politik und Gewerkschaftsarbeit in unserem Land ins-



**Kämpferinnen für die Gleichberechtigung: Christiane Brunner und Ruth Dreifuss.**

Bild: RDB/ASL

besondere zwei Frauen: Ruth Dreifuss und Christiane Brunner. Ruth Dreifuss wurde nach ihrer Karriere beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) 1993 nach hart umkämpften Wahlgängen zur Bundesrätin gewählt. Ihre Widersacherin war SP-Partei-kollegin Christiane Brunner. Ruth Dreifuss wurde 1999 darüber hinaus als erste Frau Bundespräsidentin.

Christiane Brunner, Rechtsanwältin und Gewerkschafterin, stand gleich zwei Arbeitnehmerorganisationen vor: ab 1982 dem VPOD und ab 1992 der SMUV (Gewerkschaft für Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen). Zudem kann sie auf eine ereignisreiche, 16 Jahre dauernde politische Karriere im Bundeshaus zurückblicken.

### Blick in die Zukunft

Der Einfluss und die Anzahl der in den schweizerischen Gewerkschaften organisierten Frauen steigen langsam, aber stetig an. Der Kampf um mehr Demokratie in gewerkschaftlichen, beruflichen und sozialen Belangen ist ein beschwerlicher Weg, der von Aufrufen und Veranstaltungen wie jener vom 14. Juni 2011 (siehe [www.14juin2011.ch](http://www.14juin2011.ch)) geprägt wird. Es ist aber auch ein Weg, der sich nur durch konkrete und von beiden Geschlechtern gemeinsam getragene Aktionen zum Königsweg wandeln kann. Wir sind somit alle aufgerufen, uns gemeinsam für eine bessere Welt einzusetzen.

Eric Favre, Zentralsekretär

Kino-Event in den Regionen

# Der erste Frauenstreik der Geschichte

**Die Gleichstellung von Frau und Mann ist der Syna ein wichtiges Anliegen. Deshalb lädt sie ihre Mitglieder zu einer Filmvorführung in der Region ein. Zu sehen ist die englische Filmkomödie «We Want Sex» («Made in Dagenham») des Regisseurs Nigel Cole. Zentrales Anliegen der Näherinnen: Lohnungleichheit.**

Zähe Verhandlungen zwischen Bossen und Gewerkschaftern. Mit dabei auch Rita, die Sprecherin der unterbezahlten Näherinnen. «Du musst nichts sagen, die Männer werden sprechen», bekommt sie zu hören. Doch es ist klar, dass Rita nicht aufs Maul hocken wird. Sie mausert sich zur Anführerin eines Streiks, der 1968 die britische Arbeitswelt erschütterte.

## Miese Arbeitsbedingungen, mieser Lohn

Die englische Filmkomödie des Regisseurs Nigel Cole heisst «We Want Sex», aber das ist Etikettenschwindel. Obwohl wir das Jahr 1968 schreiben, geht es nicht um die sexuelle Befreiung, sondern um die Forderung nach gleichem Lohn. Im Original heisst der auf wahren Begebenheiten beruhende Film «Made in Dagenham», benannt



Die englische Filmkomödie des Regisseurs Nigel Cole erzählt vom ersten offiziellen Frauenstreik der Geschichte.

Bild: Ascot-Elite

## Kino-Aufführungen in Ihrer Nähe:

<b>Altdorf, 31. Mai, 20.15 Uhr:</b>	Cinema Leuzinger, Baumgartnerstrasse 8, 6460 Altdorf
<b>Bülach, 7. Juni, 19.00 Uhr:</b>	Kino Bambi, Kasernenstrasse 43, 8180 Bülach
<b>Freiburg, 14. Juni, 20.00 Uhr:</b>	Kino Rex, Boulevard de Pérolles 5, 1700 Fribourg
<b>Genf, 12. Juni, 11.00 Uhr:</b>	Cinéma Bio, Rue St-Joseph 47, 1227 Carouge
<b>Luzern, 7. Juni, 19.30 Uhr:</b>	Kino Bourbaki, Löwenplatz 11, 6004 Luzern
<b>Visp, 31. Mai, 20.00 Uhr:</b>	Kino Astoria, Napoleonstrasse 9 A, 3930 Visp

## Kino Frauenfeld

*Knapp 60 Leute, drei Viertel davon Frauen, waren am ersten Filmabend in der Ostschweiz dabei. Ein Willkommen von den Thurgauer Sekretären, und los gehts, mit Popcorn und Getränken, spendiert von Syna. «Ja, gibts ihnen, Rita!», war nicht nur im Dunkeln vom Publikum zu hören, in der Pause sah man es den Frauen an: Rita wollten viele sein. Nach dem Film servierte Kinochief Mato einen Apéro, und Regionalsekretär Guido Schluep interviewte Antonella Bizzini von der Infostelle Frau + Arbeit. Trotz eindeutiger Gesetzeslage hapert in der Praxis die Gleichstellung noch stark. Die grosse Delegation der thurgauischen Behörde meinte auch: «Nur Mut, liebe Frauen! Wenn ihr mit uns redet, gehen wir den Verfehlungen auch nach. Macht es wie Rita, wehrt euch, vor allem für gleichen Lohn bei gleicher Arbeit.»*

Werner Rindlisbacher

nach der Industriestadt im Osten Londons. Ende der 1960er-Jahre war Dagenham der wichtigste Standort der europäischen Ford-Fabrikation und Austragungsort des ersten offiziellen Frauenstreiks der Geschichte. Nigel Cole erzählt davon im typisch englischen Filmstil des zwischen Tragik und Humor changierenden Sozialrealismus.

## Ein Meilenstein

Dass die Näherin Rita, gespielt von der wunderbaren Sally Hawkins, und ihre Kolleginnen häufig in Unterwäsche arbeiten, hat nichts mit dem anzüglichen Titel zu tun: Ihnen ist einfach zu heiss, denn die Arbeitsbedingungen in der Fabrik sind so miserabel wie der Lohn. Glücklicherweise haben sie einen Gewerkschaftsvertreter (Bob Hoskins), der sie ermutigt, dem Management des Autobauers den Kampf anzusagen. Die Komödie wartet mit knalligem, aber dennoch unaufdringlichem Zeitkolorit

auf und erzählt eine Emanzipationsgeschichte, die für gute Laune sorgt.

Wieso der Film bei uns «We Want Sex» heisst, wird auch enthüllt: Die Frauen tragen ein Transparent mit «We Want Sex Equality» – rollen es aber in der Hitze des Gefechts nicht ganz auf, so dass die Gleichheit verborgen bleibt. Egal. Am Schluss gewinnen die Frauen ihren Kampf um gleichen Lohn. Ein erster Meilenstein auf dem Weg zu echter Chancengleichheit ist gesetzt.

Die Gewerkschaft Syna führt den Einsatz um Lohngleichheit mit Vehemenz fort und lädt ihre Mitglieder und deren Freunde herzlich zum Film-Event in der Region ein. Wir wünschen allen ein unvergessliches Kino-Erlebnis!

Sandra Leis,  
Leiterin Kommunikation, Kampagnen  
und Kommissionen

Medien und Geschlecht

# Abbild der Machtverhältnisse

**Wer macht die News – wer wird gezeigt? Mit illustren Gästen aus Radio, Fernsehen, Presse und Wissenschaft suchte eine Tagung in Bern nach Antworten auf diese brisante Frage.**

Ein Geschlechterstereotyp besagt, dass Mädchen sprachbegabter seien als Buben, die besseren Aufsätze schrieben und spannender in anderen Sprachen parlierten. Ob angeboren oder anerzogen, Leseratten sind meistens weiblich, Mädchen sind in den sprachlichen Gymnasien deutlich stärker vertreten als in den naturwissenschaftlichen, und überdurchschnittlich viele junge Frauen entscheiden sich für ein geisteswissenschaftliches Hochschulstudium.

Daraus den Schluss zu ziehen, dass die talentierten Studienabgängerinnen die Karriereleiter in den Medienhäusern erklimmen, ist falsch. Sucht man beispielsweise im Deutschschweizer Blätterwald nach Chefredaktorinnen, so findet man gerade mal zwei: Colette Gradwohl beim Winterthurer «Landboten» und Catherine Duttweiler beim «Bieler Tagblatt». Zwar sind in der Schweiz mittlerweile ein Drittel aller Medienschaffenden weiblich, doch diese Frauen arbeiten oft als freie Journalistinnen, sind entsprechend schlecht entlohnt und haben keine Entscheidungsbefugnis.

## Stereotype Rollenbilder

Entscheidungen aber fallen in den Redaktionen, und die sind nach wie vor männlich dominiert. Insbesondere die Ressorts In- und Ausland, Wirtschaft und Sport sind in Männerhand; Frauen schreiben bis heute mehrheitlich in den sogenannten K-Rubriken (Kultur, Konsum, Küche, Kinder usw.). Das zeigte in Bern die junge Medienwissenschaftlerin Martina Leonarz an der von Syndicom, SSM und Impressum organisierten Tagung «Medien und Geschlecht. Wer macht die News – wer wird gezeigt?». Und Silvie Durrer, Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, präsentierte die Ergebnisse der Studie «Wer macht die Nachrichten in der Schweiz?»<sup>1</sup> und zog folgendes Fazit: «Schweizer Medien verbreiten ein stereotypes Rollenbild von Frau und Mann. So wer-

den Frauen gerne beigezogen, um die Meinung des einfachen Volkes auszudrücken. Männer hingegen verkörpern in den Medien oft Autoritätspersonen oder schlüpfen in die Rolle von Experten.»

Frauen sind gemäss dieser Studie sowohl als zeichnende Journalistinnen als auch als erwähnte Personen stark untervertreten: 34 Prozent der die Nachrichtenmeldungen zeichnenden Personen sind Journalistinnen, und 22 Prozent der in den Nachrichten vorkommenden Personen sind Frauen. Diese gesamtschweizerischen Zahlen sind in der Deutschschweiz noch stärker akzentuiert: 23 Prozent der Beiträge sind von Journalistinnen geschrieben, und 19 Prozent der erwähnten Personen sind Frauen.

## Der Atomausstieg der Bundesrätinnen

Ins mediale Rampenlicht rücken Frauen, wenn sie aufsehenerregende Politik machen und sich gar zu einer Mehrheit zusammenraufen. Nachdem der Bundesrat den Atomausstieg beschlossen hatte, schrieb Chefredaktor Markus Somm am 26. Mai 2011 in der «Basler Zeitung»: «Ohne mit der betroffenen Stromwirtschaft zu sprechen, ohne die Meinung der Wirtschaft einzuholen, ohne unabhängige Experten anzuhören, einsam und mit fast esoterischer Selbstsicherheit haben die vier Frauen im Bundesrat die Energiepolitik der kommenden fünfzig, achtzig, wenn nicht hundert Jahre vorgeprägt.» Und weiter: «Eine normale (!) schweizerische Regierung hätte dem Druck (...) nicht so rasch nachgege-

ben.» Ob es dem Echauffierten so gelingt, die herkömmliche patriarchale Ordnung wiederherzustellen? Zweifel sind erlaubt.

## Selbstbewusste junge Frauen

In einem Podiumsgespräch nannte Christine Maier, Redaktionsleiterin «Club» des Schweizer Fernsehens und bald Moderatorin der Nachrichtensendung «10 vor 10», zwei Gründe, weshalb Frauen in ihrer Sendung untervertreten sind: «Erstens sind Schlüsselstellen nach wie vor von Männern besetzt, und zweitens erteilen uns Frauen im Unterschied zu Männern oft eine Absage.»

Maier fordert nicht nur die Medien auf, gezielt nach Frauen zu suchen, sondern verlangt von den Frauen, an der Medienwelt aktiv teilzunehmen. Hoffnung setzt sie in die nachfolgende Generation: «Heutige 16-jährige Mädchen sind viel selbstbewusster, als wir es damals waren. Junge Frauen kommen auf mich zu und strecken mir ungefragt ihre Visitenkarten entgegen.»

Bleibt zu wünschen, dass diese Generation auch selbstbewusst eine gerechte Rollenverteilung einfordert, wenn aus einem Paar eine Familie wird. Wenn arbeitende Mütter gesellschaftlich genauso akzeptiert sind wie arbeitende Väter, sind wir einen grossen Schritt weiter.

Sandra Leis,  
Leiterin Kommunikation, Kampagnen  
und Kommissionen

<sup>1</sup> [www.equality.ch](http://www.equality.ch) (Rubrik: Publikationen/Varia/  
Wer macht die Nachrichten in der Schweiz?)



Christine Maier erklärt, warum Frauen im «Club» untervertreten sind.

Bild: Jens Friedrich



## Gleichstellung von Frau und Mann

# Ein Paar geht unkonventionelle Wege

**Er ist Präsident des Dachverbands Travail.Suisse, sie leitet die Koordinationsstelle Sucht der Stadt Bern. Martin Flügel und Regula Müller sind ein Paar, haben drei Töchter und teilen sich die Familienarbeit. Eine Begegnung.**

Wenn jemand aus Schule oder Kindergarten anruft und sagt, eines der Kinder sei krank, dann müssen Regula Müller (Jg. 1972) und Martin Flügel (Jg. 1967) blitzschnell reagieren: Wer eilt zum Kind? Wer disponiert kurzfristig um oder sagt einen Termin ab? «Wir wägen ab und entscheiden», sagt Flügel. Und Müller stellt klar: «Ein krankes Kind ist ein Notfall und hat immer Priorität.»

Glücklicherweise seien die Töchter (Jg. 2002, 2004 und 2006) bis jetzt nur selten krank gewesen, stellt das Paar dankbar fest. Zum Konflikt kommt es höchstens an zwei von fünf Tagen – dann, wenn beide ihrem Beruf nachgehen. Sie leitet die Koordinationsstelle Sucht der Stadt Bern und arbeitet 60 Prozent; er ist Präsident und Geschäftsführer des Dachverbandes Travail.Suisse, dem Arbeitnehmer-Organisationen wie Syna oder Angestellte Schweiz angehören, und ist zu einem Pensum von 80 Prozent angestellt.

## Die Freiheit, Nein zu sagen

Hand aufs Herz, Herr Flügel: Arbeiten Sie in Tat und Wahrheit nicht doch voll und



**Beruf, Kinder und Haushalt: Regula Müller und Martin Flügel haben genug Gesprächsstoff.**

Bild: Sandra Leis

erhalten dafür einen Fünftel weniger Lohn? «Klar», gibt er unumwunden zu. «Doch wäre ich zu 100 Prozent angestellt, würde ich unter dem Strich wohl 130 Prozent arbeiten. Mit einem 80-Prozent-Pensum habe ich die Freiheit, auch einmal Nein zu sagen.»

Wer Beruf und Familie unter einen Hut bringen will, muss das erstens wollen und sich zweitens sehr gut organisieren. Flügel notiert sich familiäre Verpflichtungen genau wie Geschäftstermine in die Agenda, und für Regula Müller ist klar: «In einer Leitungsfunktion muss ich auch dann für Anfragen erreichbar sein, wenn ich daheim bin.» Fragt man die beiden nach ihrem Erfolgsrezept, so kristallisieren sich zwei Faktoren heraus: Wichtig seien die kurzen Wege – Arbeit und Familienleben spielen sich auf dem Platz Bern ab – und die externe Kinderbetreuung. «Wir haben unsere Kinder ab dem Alter von fünf Monaten für zwei Tage pro Woche in die Krippe gegeben», sagt Regula Müller. «Das hat uns enorm entlastet. Wir waren uns einig, dass wir eine professionelle Kinderbetreuung wollen, und haben auch die Kosten nicht gescheut.»

## Für alle eine Bereicherung

Schauen die beiden auf ihre Anfänge zurück, so stellen sie fest: «Eine klassische Rollenteilung kam für uns nie in Frage.»

Obwohl auch Regula Müller und Martin Flügel kaum Vorbilder gekannt haben und Teilzeitstellen in Führungspositionen bis heute eine Seltenheit sind, sie wollten es wagen. «Mir war klar, wenn ich mit dieser Frau Kinder haben möchte, dann bin ich auch in der Kinderbetreuung und im Haushalt aktiv», sagt Flügel.

Er schätzt die Vorzüge seines Lebensmodells, weiss aber auch, dass er in der Berufswelt manchmal als Exot gilt. Doch er ist überzeugt, dass die Mehrheit der Jobs in einem Teilzeit-Pensum zu erfüllen wären. Nur: «Die Barrieren im Kopf sind oft grösser als der Wille, die Jobprofile zu verändern.»

Regula Müller und Martin Flügel leben ein Modell, das sie als bereichernd empfinden: Sie sind einander nahe, gerade weil beide die Familien- und Berufswelt von innen kennen. «Mir würde die Decke auf den Kopf fallen, wenn ich ausschliesslich für die Familie zuständig wäre», sagt Müller. Und Flügel meint: «Ich bin froh, dass meine Frau mit mir nicht nur über den Haushalt und die Kinder redet, sondern, dass wir uns auch über Themen aus unserem Berufsalltag austauschen können. Das stärkt unsere Identität als Paar.»

Sandra Leis, Leiterin Kommunikation, Kampagnen und Kommissionen

## Aktuelle Bücher

- Margret Bürgisser: *Beruf und Familie vereinbaren – aber wie? Väter erzählen.* Hep-Verlag, Bern 2011. 224 Seiten, Fr. 29.–.
- Margret Bürgisser: *Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer. Herausforderungen, Probleme und Lösungsansätze.* Hep-Verlag, Bern 2011. 200 Seiten, Fr. 32.–.
- Sita Mazumder und Gabrielle Wanzner: *Unbeirrt weiblich und erfolgreich. 12 Erfahrungsberichte berufstätiger Paare mit Kindern zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere.* Verlag IFZ, Hochschule Luzern 2011. 194 Seiten, Fr. 39.–.

Syna Magazin 8/2011:

GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN



Frauenlöhne

# Feiern? Gerechter Zahltag!

**Trotz 30 Jahren Gleichstellung in der Verfassung bewegt sich noch immer viel zu wenig bei der Gleichstellung der Frauenlöhne. Syna hat darum ein umfassendes Forderungspaket geschnürt – auch für diesen Lohnherbst.**

40 Jahre Frauenstimmrecht, 30 Jahre Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung, 20 Jahre nationaler Frauenstreik, 15 Jahre Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann – wahrlich gute Gründe für ein Jubeljahr. Kaum vorstellbar, dass noch vor einem halben Jahrhundert Frauen nicht abstimmen durften. Und auch in vielen anderen Gebieten ist die Gleichstellung von Frau und Mann weit fortgeschritten: von der Bildung über die Sozialversicherungen bis zur aktuellen Zusammensetzung des Bundesrats. Vielfach ist nicht mehr die Frage, ob Frau oder Mann, sondern die nach dem Menschen.

## Auf holprigem Pfad

Und trotz dieser Fortschritte gibt es noch Defizite auf dem Weg zur Gleichstellung. So zum Beispiel beim Lohn: Noch immer verdient Frau im Durchschnitt 1747 Franken weniger als Mann. Rund 40 Prozent dieser Differenz lassen sich nicht mit persönlicher Qualifikation, Branche oder Stellung im Betrieb erklären und sind deshalb als diskriminierend zu werten. Die Broschüre «Auf dem Weg zur Lohngleichheit» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zeigt die Baustellen auf dem «Holperpfad» zur Lohngleichheit auf:

- Es bewegt sich kaum etwas (so ist die Lohndifferenz zwischen 1986 und 2006 um mickrige 0,5 Prozent zurückgegangen).

- Je nach Zivilstand verdienen Frauen 31 Prozent (verheiratete) oder «nur» 10 Prozent (ledige) weniger als Männer.

- Je nach Branche ist die Lohndifferenz zwischen Frau und Mann gross (wie z. B. auf dem Bau oder im Verkehrsbereich) oder gering (wie im Gesundheits- und Sozialwesen).

- Boni verstärken die Lohnungleichheit. Die durchschnittlichen Boni der Männer stiegen zwischen 2002 von knapp 900



**Auch wenn schon einiges erreicht wurde, scheint der Weg zur Lohngleichheit noch ziemlich lang und holprig zu sein.**

Bild: Fotolia

Franken auf gut 1200 Franken im 2006 – die der Frauen von etwa 380 Franken auf 480 Franken.

Aber es gibt auch gut ausgebaute Strassen auf dem Weg zur Lohngleichheit, wie das EBG aufzeigt:

- Die Lohnunterschiede haben im Detailhandel, in der Textil- und chemischen Industrie abgenommen.

- Der Anteil der Beschäftigten mit Tiefelöhnen unter 3000 Franken hat massiv abgenommen, besonders bei den Frauen.

## Es braucht Syna

Gerade das letzte Beispiel zeigt: Gewerkschaftliche Forderungen helfen den Frauen (Löhnen). Die Tiefstlöhne sind nur dank unserer beharrlichen Forderung nach Erhöhung der (Mindest-)Löhne möglich geworden.

Syna will mit folgenden drei Grundforderungen der Lohngleichheit den Weg von der Bundesverfassung in die Realität ebnen:

- Erhöhung der Transparenz.
- Verstärkung des Kündigungsschutzes bei Lohnklagen und Erleichterung von Lohnklagen.

- Abschied von alten Rollenbildern und Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.

Anlässlich der Lohnverhandlungen wird Syna unter anderem folgende konkrete Forderungen stellen und Themen ansprechen:

- Erhöhung der Mindestlöhne.

- Der freiwillige Lohngleichheitsdialog, mit dem Arbeitgeber die Löhne auf Lohngleichheit überprüfen und nötigenfalls anpassen, soll in möglichst vielen Firmen und Branchen durchgeführt werden.

- Besondere Lohnmassnahmen für Frauenlöhne.

- Klare und nicht-diskriminierende Kriterien bei individuellen Lohnerhöhungen und Bonizahlungen.

## Ihre Meinung?!

Für Anregungen und Fragen kontaktieren Sie uns: [julia.konstantinidis@syna.ch](mailto:julia.konstantinidis@syna.ch) (Verantwortliche Kommission Gleichstellung) oder [arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch) (Verantwortlich für die Lohnpolitik von Syna).

Arno Kerst,  
Leiter Sektoren und Branchen Syna

## Menschenrechte

# «Mehrfachdiskriminierungen sind häufig»

**Die Gleichberechtigung von Mann und Frau ist ein Menschenrecht. Doch wird es in der Schweiz auch eingehalten, und wie ist das überprüfbar?**

**Brigitte Schnegg, Leiterin der Abteilung Geschlechterpolitik des Kompetenzzentrums für Menschenrechte (SKMR), erklärt, wie es geht.**

**Brigitte Schnegg, wie trägt das SKMR dazu bei, dass Menschenrechte in der Schweiz eingehalten werden?**

Wir haben den Auftrag, die Umsetzung der internationalen Menschenrechtsverpflichtungen unseres Landes zu begleiten. Wir informieren Behörden und Organisationen über internationale Menschenrechtsstandards und deren Entwicklungen – also etwa Urteile, Konventionen oder Empfehlungen der internationalen Menschenrechtsorgane. Der Bereich Geschlechterpolitik ist zuständig für Fragen der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung. Hier müssen wir aufzeigen, wo es Probleme gibt und wo noch Verbesserungspotenzial besteht.

**Wo besteht Handlungsbedarf?**

Besonders häufig sind Beanstandungen, welche die Lohnungleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – etwa genügend

Krippenplätze oder attraktive Teilzeitstellen – sowie Gewalt gegen Frauen oder Menschenhandel betreffen. Auch die Untervertretung von Frauen in Entscheidungsgremien, besonders in der Wirtschaft, wird kritisch angemerkt. Oft wird auch auf die starke Präsenz von Geschlechterstereotypen hingewiesen. Ein weiteres Problem sind die Mehrfachdiskriminierungen.

**Was verstehen Sie darunter?**

Es geht hier um Bevölkerungsgruppen, die aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert werden. Im Bereich der Gleichstellung sind das insbesondere Migrantinnen, die wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft und ihrer sozialen Lage benachteiligt werden.

**Wie äussern sich diese Benachteiligungen?**

Migrantinnen erhalten zum Beispiel ihren Aufenthaltsstatus oft nur aufgrund des Status ihres Ehemannes. Wenn sich eine Frau scheiden lassen will, verliert sie ihren Aufenthaltsstatus. Und dann gibt es den ganzen Bereich des Menschenhandels, von dem oft Migrantinnen betroffen sind. Dazu kommen die spezifischen Probleme auf dem Arbeitsmarkt, die aber auch Männer mit Migrationshintergrund betreffen können.



**Brigitte Schnegg: «Migrantinnen erhalten ihren Aufenthaltsstatus oft nur aufgrund des Status ihres Ehemannes.»**

Bild: zvg

**Sie wissen also, wo die Umsetzung hapert – was tut Ihre Abteilung dagegen?**

Wir dokumentieren die Situation für die Behörden und die Öffentlichkeit und zeigen auf, welche Möglichkeiten und Instrumente es zur Umsetzung der Gleichstellung gibt. So werden wir etwa auf eine internationale Konvention der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) zum Schutz von häuslichen Angestellten hinweisen, die vor kurzem verabschiedet wurde. In diesem Bereich arbeiten hauptsächlich Frauen. Die Konvention garantiert zentrale Arbeitnehmerrechte und schützt damit Millionen von Menschen, denen bislang grundlegende Rechtsgarantien vorenthalten wurden. Zudem organisieren wir spezifische Weiterbildungen oder Tagungen. Auf Mandatsbasis können wir auch Studien über spezifischere Probleme durchführen.

Interview:  
Julia Konstantinidis,  
Verantwortliche Kommissionen

## Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR)

Das SKMR hat Ende 2010 vom Eidgenössischen Departement für Äusseres (EDA) und vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) ein Mandat zur Einrichtung eines Menschenrechtszentrums erhalten. Es hat sich als Netzwerk konstituiert, an dem die Universitäten Bern, Neuchâtel, Fribourg und Zürich beteiligt sind sowie das Institut Universitaire Kurt Bösch, das Zentrum für Menschenrechtsbildung der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz Luzern und der Verein humanrights.ch/MERS. Es befasst sich mit folgenden sechs Themenbereichen: Migra-

tion, Polizei und Justiz, Geschlechterpolitik, Kinder- und Jugendpolitik, institutionelle Fragen sowie Menschenrechte und Wirtschaft. Das SKMR steht unter der Leitung von Prof. Walter Kälin vom Institut für öffentliches Recht der Universität Bern.

Brigitte Schnegg ist promovierte Historikerin, Leiterin des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bern sowie Mitglied des Direktoriums des SKMR.

[www.skmr.ch](http://www.skmr.ch)



Geboren am 7. 2. 1971

# So alt wie das Frauenstimmrecht

**Vierzig Jahre ist es her, seit die Schweizerinnen auf Bundesebene an die Urne dürfen. Wie haben die Frauen die Politik beeinflusst, und wie sieht der Alltag der heute 40-Jährigen aus? Ein neues Buch gibt Auskunft.**

«Der Ehemann ist das Haupt der Gemeinschaft. Er bestimmt die eheliche Wohnung und hat für den Unterhalt von Weib und Kind in gebührender Weise Sorge zu tragen. Die Ehefrau führt den Haushalt.» Diese und andere Bestimmungen aus dem Jahr 1907 wollte das neue Eherecht in der Volksabstimmung vom 22. September 1985 aus dem Schweizerischen Zivilgesetzbuch kippen. Die Änderung wurde mit einem Ja-Anteil von 54,7 Prozent angenommen. Laut den offiziellen Vox-Analysen allerdings nur dank den Frauen, die mit 61 Prozent für ein Ja votierten. Die Männer lehnten die Änderung mit 52 Prozent ab.

## Frauen für mehr Ökologie

Seit 40 Jahren können Frauen auch in der Schweiz auf Bundesebene abstimmen, und schaut man sich die Abstimmungsergebnisse seit 1971 an, so haben die Frauen die Politik



**Ein historischer Tag: Diese vier Frauen kamen am 7. Februar 1971 zur Welt. Am Tag, als die Schweizer Frauen das Stimmrecht erhielten.**

Bilder: Annette Boutellier

## 2011: Jahr der Gleichstellung

«Wenn eine Mutter 80 Prozent arbeitet, heisst es: Was, soviel? Wenn ein Vater dasselbe tut, ist er ein Superpapi, im Job aber Nummer 2. Echte Gleichstellung sieht anders aus.» Mit diesem Slogan war die Gewerkschaft Syna in allen Schweizer Bahnhöfen, die über E-Boards verfügen, präsent und hat ihren Willen bekräftigt, sich für die Gleichstellung von Frau und Mann zu engagieren. Dem Grundsatz «Gleiche Löhne für gleiche Arbeit» ist Syna verpflichtet – auch in allen kommenden Verhandlungen.

Mit der englischen Komödie «We Want Sex» («Made in Dagenham») haben die Syna-Regionen in der Zeit vor dem Frauenstreik (14. Juni) zu einem Filmabend eingeladen, der auf grosse Resonanz stiess. Des weiteren haben wir unsere Webseite und das Syna-Magazin genutzt, um das Thema Gleichstellung gründlich zu beleuchten.

in zentralen Punkten massgeblich geprägt. Ein Ja zum Atom-Moratorium (1990) kam nur dank den Frauen zustande; desgleichen die Alpeninitiative (1994) und damit der Auslöser für die Verlagerungspolitik. Mit einer der höchsten Differenzen (17 Prozent), die bei Schweizer Abstimmungen je zwischen den Geschlechtern gemessen wurde, sagten sie Ja zum Antirassismugesetz (1994) und setzten sich durch. Im Gegensatz dazu wurden die Frauen bei der Postinitiative (2004) überstimmt: Die Mehrheit der Frauen wollte einen starken Service public, die Mehrheit der Männer nicht.

Allerdings haben Frauen keineswegs in allen Belangen stets progressiv gestimmt: So sind sie beispielsweise dafür verantwortlich, dass Abtreibungen länger strafbar blieben (1977) oder dass das Stimmrecht noch lange erst ab zwanzig galt (1979). Auch aus der Mutterschaftsversicherung wäre nichts geworden, hätten die Männer die Frauen nicht überstimmt (2004).

Auch «Frauen sind manchmal unsolidarisch, voreilig, ungerecht», schreibt Barbara

Egger-Jenzer, Regierungsrätin im Kanton Bern, im Vorwort des Buches «Geboren am 7. 2. 1971. Die Mütter und Töchter des Frauenstimmrechts». «Es gehört zur Chancengleichheit, nicht ständig der bessere Mensch sein zu müssen.»

## Das Multitasking der Frauen

In der Schweiz gibt es rund 100 Frauen mit Geburtsdatum 7. 2. 1971 – 17 von ihnen werden im neuen Buch von den Journalistinnen Patricia Götti und Ursina Trautmann vorgestellt und von Annette Boutellier fotografiert. Entstanden ist eine facettenreiche, leicht lesbare Sammlung von Aussagen, die aufzeigen, wie vielfältig Frauenleben heute sind. Etwas aber ist allen Frauen gemeinsam: das Multitasking. Es sind immer noch mehrheitlich die Frauen, die den Spagat zwischen Beruf und Familie machen.

Barbara Ritschard (Hg.): Geboren am 7. 2. 1971. Die Mütter und Töchter des Frauenstimmrechts. Hep-Verlag, Bern 2011. 180 Seiten, Fr. 29.–.

Sandra Leis, Leiterin Kommunikation, Kampagnen und Kommissionen