

Jahr der Lohngleichheit 2006: Frauenlöhne rauf – Lohngleichheit jetzt!

# «Nichts ändert sich von selbst»



Im Auftrag der Frauenkommission des  
Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB

# IMPRESSUM



SGB-Dossier, Nr. 39/2006

## Herausgeberin

Frauenkommission  
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB  
Monbijoustrasse 61, 3000 Bern 23  
[www.sgb.ch](http://www.sgb.ch)

## Redaktion

Portraits / Interviews: Rita Torcasso, Journalistin  
Mitarbeit: Ginevra Signer, Unia; Marlyse Raemy, Unia;  
Therese Wüthrich, *comedia*

## Fotos

Margareta Sommer, u. a.

## Gestaltung, Satz und Druck

Genossenschaft Widerdruck, Bern

## Auflage

2500 Expl. Deutsch

# INHALTSVERZEICHNIS

<i>VORWORT</i>	4
<i>LYDIA FRICK</i> «Ich wollte kein Zuckerchen, sondern Gerechtigkeit»	5
<i>HEDWIG EISELE</i> «Entscheidend war die Überzeugung, im Recht zu sein»	8
<i>RENATE ALLEMANN</i> «Es gibt keinen Grund, mich als Frau anders zu beurteilen»	12
<i>SABINE HARBICH</i> «Eine Stimme für jene, die nicht selber hinstehen können»	15
<i>MICHÈLE BOUBALOS</i> «Nichts ändert sich von selbst»	19
<i>CLAUDIA KAUFMANN</i> «Der Kampf hat sich gelohnt, doch das allein reicht nicht»	23
<i>NATALIE IMBODEN</i> «Jetzt sollen die Betriebe zeigen, dass sie gleiche Löhne zahlen!»	27

# VORWORT

*Die Maskenbildnerin im Schauspielhaus, die Arbeiterinnen aus der Zentralwäscherei, die Verkäuferin im Warenhaus, die Physiotherapeutin im Spital. Sie alle und unzählige andere Arbeitnehmerinnen haben in den letzten Jahren und Jahrzehnten für bessere Frauenlöhne gekämpft. Mit Interventionen im Betrieb, bei Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge, mit Lohnklagen vor Gericht und auch mit Streiks. Diese Frauen haben unterschiedliche Wege gewählt, um das gleiche Ziel zu erreichen: die zu tiefen Frauenlöhne zu verbessern. Sie hatten das Recht stets auf ihrer Seite: «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» steht nämlich seit 25 Jahren in der Bundesverfassung.*

*Es braucht Courage, sich für seine Rechte einzusetzen. Mut machen sollen die hier vorgestellten fünf Portraits von Lohnkämpferinnen aus unterschiedlichen Berufen. Sie stehen stellvertretend für viele andere Frauen, die im Erwerbsleben für ihre Rechte kämpfen. Zwei Interviews bilanzieren 10 Jahre Gleichstellungsgesetz und zeigen weiteren Handlungsbedarf auf. Die Broschüre soll Mut machen, dass weitere Frauen sich für mehr Lohngleichheit einsetzen. Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen.*

*Darum: «Frauenlöhne rauf – Lohngleichheit jetzt!»*

LYDIA FRICK

# «Ich wollte kein Zückerchen, sondern **Gerechtigkeit**»



**Im Dezember 1998 stellte das Arbeitsgericht Baden in einem Industriebetrieb eine systematische Lohndiskriminierung der Schichtarbeiterinnen fest. Geklagt hatte allerdings nur eine von ihnen. Trotz Schikanen erkämpfte Lydia Frick, dass sie denselben Lohn wie ein Kollege erhielt.**

Als in einem kleinen Dorf eine neue Fabrik eröffnet wird, bewirbt sich Lydia Frick als Schichtarbeiterin. «Ich war froh, in der Nähe eine regelmässige Arbeit zu finden», erzählt sie. Denn ihre beiden Söhne besuchten damals noch die Schule. Bald zeigt sich, dass die Arbeitsbedingungen schlecht sind. Schliesslich erfährt sie von einem Kollegen, dass er für dieselbe Arbeit 18 Franken Stundenlohn erhält – 1.50 Franken mehr als sie. Als sie beim Personalchef abgewimmelt wird, meldet sie sich bei der Gewerkschaft SMUV (heute Unia). Nun fordert sie vor Gericht 18 Franken Stundenlohn. Während einer Vermittlungsverhandlung werden ihr 50 Rappen mehr Lohn angeboten. «Doch ich wollte kein Zückerchen, sondern Gerechtigkeit», betont Lydia Frick.

## Frauenarbeit abgewertet

Um diese aber war es schlecht bestellt, wie die Lohnliste ihrer Schichtgruppe zeigt. Von 17 Frauen, die fast alle schon zwischen fünf und 15 Jahren angestellt waren, erhielten nur sieben 18 Franken Stundenlohn. «Kränkend waren auch die abwertenden Bemerkungen auf der Liste», bemerkt Lydia Frick. Da steht zum Beispiel «Minimalistin» oder «minimaler Einsatz» oder «war viel krank, deshalb noch keine 18 Franken». Ganz anders bei den Männern: Nur einer mit der Bewertung «schwach, schon älter» verdient 18 Franken, die andern zehn mehr. Der Betrieb begründet die Lohnunterschiede damit, dass die Männer für physisch schwerere Arbeit eingestellt worden seien.

Das Gericht führt eine Zeugenbefragung durch. Diese zeigt deutlich, dass Frauen und Männer mehrheitlich dieselbe Arbeit verrichten. Und eine Mitarbeiterin des Lohnbüros sagt aus, die Anfangslöhne der Frauen seien immer tiefer angesetzt, obwohl alle Angestellten am Fliessband für dieselbe Arbeit eingestellt werden. Nun greift der Personalchef sie mit den Worten an, sie habe sich nicht so benommen, wie sie sollte, sondern sei immer wieder mit Gesetzestexten zu ihm gekommen. Tatsächlich hatte sie sich schon vor der Klage gewehrt, zum Beispiel dafür, dass die Angestellten überhaupt einen schriftlichen Arbeitsvertrag und eine Pausenregelung erhielten. Sie sei halt fast die einzige Schweizerin ge-

wesen, bemerkt sie und fügt hinzu: «Diese Verleumderei tat weh, doch ich wusste genau, dass es keine Gründe dafür gab.»

## Ein voller Sieg

Im Dezember 1998 urteilt das Arbeitsgericht: «Eine angebliche oder vermutete höhere Körperkraft der Männer als Begründung für die höheren Löhne ist eine direkte Diskriminierung.» Und zum Vorwurf der ungenügenden Arbeit hält der Richter fest, dass dieser «aus prozessualen Gründen» vorgebracht worden sei. Seltsam sei schon, dass die Firma so viele Frauen und keinen einzigen Mann als «nicht leistungsbereit» bewertet habe. Lobend erwähnt er den Mut der Klägerin, sich gegen gewisse Arbeitsbedingungen zu wehren. Wörtlich heisst es im Protokoll, dass das «von der Firma negativ aufgenommen wurde, da dies schlecht für das Arbeitsklima sei». Das Gericht verurteilt sie, Lydia Frick 18 Franken Stundenlohn zu bezahlen, rückwirkend auf ihre Anstellung. Sie sagt zu diesem Urteil: «Ich war mir immer sicher, dass ich im Recht bin.»

Einige Mitarbeiterinnen danken ihr für ihren Mut. Doch die Firma akzeptiert das Urteil nicht. Für die Lohngleichheit könne sie auch die Männerlöhne nach unten anpassen, argumentiert sie vor Obergericht. «Diese offensichtliche Rache entmutigte mich», erzählt Lydia Frick. Drei Monate später entscheidet das Obergericht, dass der diskriminierende Lohn angepasst werden muss. Darauf erhält Lydia Frick insgesamt gut 8000 Franken Lohnnachzahlungen. Weil sie einen Teil der Anwaltskosten selber zahlen soll, geht die Anwältin vor Bundesgericht.

## Hinausgeekelt

Lydia Frick kann sich nicht lange über das Urteil freuen. Denn am Arbeitsplatz wird sie zunehmend schikaniert. Als sie einige Minuten den Arbeitsplatz verlässt, erhält sie postwendend eine schriftliche Abmahnung mit Androhung der fristlosen Kündigung. Der Personalchef sagt zu einigen Mitarbeiterinnen, dass man sie bald entlassen werde. Der massive Druck führt dazu, dass Lydia Frick unter Schlaflosigkeit zu leiden beginnt. Ihre Anwältin fordert den Betrieb auf, «von weiterem Mobbing Abstand zu nehmen». Sie erhält keine Antwort. Kurz darauf bricht sich Lydia Frick im Garten ein Bein. «Nach dieser erzwungenen Ruhepause hoffte ich, dass sich das Arbeitsklima bessert, denn die Arbeit gefiel mir», erzählt sie und bemerkt: «Weil ich jemand bin, der Missstände direkt anspricht, kann ich Geschehenes dann auch wegstecken.»

Doch diese Haltung hilft ihr wenig. Nach Ablauf des Kündigungsschutzes erhält sie wiederum eine Abmahnung mit dem Vorwurf, sie habe Ausschussware produziert. Von einer Kollegin erfährt sie, dass ihre Meldung eines Maschinenfehlers am Ende der Schicht ignoriert worden war. Lydia Frick erhält die Aufforderung, ein Protokoll zu den Vorfällen zu unterschreiben. Sie weigert sich und schreibt ihre Sicht neben die Vorwürfe. Eine Woche später wird sie «wegen aggressiven Verhaltens» entlassen und muss den Betrieb sofort verlassen. «Ich wurde buchstäblich hinausgeekelt», sagt sie rückblickend.

## Gewerkschaftliche Unterstützung

Sie findet über eine Bekannte sofort eine neue Arbeitsstelle. «Dort herrschte ein gutes Arbeitsklima und ich erhielt einen Stundenlohn von 21 Franken», erzählt sie. Doch ein gutes Jahr später muss die Firma die Produktion einstellen. Lydia Frick verliert ihre Arbeit in einer Zeit, in der offene Stellen rar sind. Während mehr als zwei Jahren findet sie ausser einzelnen Kurzeinsätzen nichts. «Schliesslich konnte ich dann nach der Eröffnung eines neuen Ladens in meinen Beruf zurückkehren, wo es mir sehr gefällt», sagt die gelernte Verkäuferin erleichtert.

Auf die Frage, ob sie trotz dieser Schwierigkeiten die Klage nie bereut habe, antwortet sie sofort: «Ich kann mich doch nicht einfach einschüchtern lassen, wenn es um Rechte geht!» Sie fügt hinzu, dass für sie allerdings das ganze Verfahren ohne die Gewerkschaft finanziell nicht tragbar gewesen wäre. Lobend erwähnt sie auch, dass die damalige Frauensekretärin Susanne Hobi ihr immer wieder Mut zugesprochen habe. Anfänglich hatte die Gewerkschaft eigentlich geplant, die Lohndiskriminierung im Betrieb mit einer Verbandsklage feststellen zu lassen. Doch vier Mitarbeiterinnen von Lydia Frick machten nicht mehr mit, als der Betrieb ihnen mit der Kündigung drohte. Auch sie erhielten schliesslich mehr Lohn. «Aber wieviel es genau war, weiss ich nicht, denn nach der Klage war uns ausdrücklich verboten worden, über die Löhne zu reden», sagt Lydia Frick.

*Lydia Frick (51) arbeitet als Kassiererin im Verkauf. Sie hat zwei erwachsene Söhne und wohnt im Aargau.*

HEDWIG EISELE

## «Entscheidend war die Überzeugung, im Recht zu sein»



**Das Ergebnis war spektakulär: 2001 wurden 47 Einzelklagen und fünf Verbandsklagen gegen Lohndiskriminierung in Spitälern vom Verwaltungsgericht Zürich teilweise gutgeheissen. Für den Kanton bedeutet das Lohnanpassungen und Nachzahlungen in Millionenhöhe. Hedwig Eisele war eine der Klägerinnen.**

«Dass bei unseren Löhnen gespart wird, war schon länger bekannt», sagt die Pflegefachfrau Hedwig Eisele. Als Folge davon zeichnet sich Mitte Achtzigerjahre ein Mangel an Pflegepersonal ab und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich. Die «Aktion Gsundi Gsundheitspolitik» (AGGP) erhofft sich eine Änderung von der laufenden Besoldungsrevision. Doch 1992 kommt sie zum Schluss, dass diese «ein grosser Bschiss!» sei. Denn die Löhne des Pflegepersonals werden nun auch noch mit einem politischen Sparentscheid der Regierung gekürzt. Als die AGGP Klägerinnen sucht, meldet sich Hedwig Eisele als eine der ersten. «Ich hatte diese ganze Entwicklung interessiert verfolgt und wollte nun selber handeln», sagt sie.



## Empörung braucht ein Gesicht

Kurze Zeit später beschliesst das Pflegepersonal während einer Versammlung im Volkshaus, vor Gericht zu gehen. «Das bedeutete als Erstes, mehr Klägerinnen zu suchen», erzählt Hedwig Eisele. Anfangs sei der Erfolg eher gering gewesen. «Empörung war das eine, doch mit dem eigenen Namen klagen, wollten viele dann doch nicht.» Trotz solcher Rückschläge engagiert sie sich weiter, obwohl die Geburt ihrer Tochter in diese Zeit fällt, und sie neben der Erwerbsarbeit eine pädagogische Ausbildung abschliesst. Ein Grund dafür sei sicher auch ihre Herkunft, sagt die gebürtige Deutsche. «In der Gemeinde, wo ich aufgewachsen bin, war die Gewerkschaft stark», erzählt sie. «So war es auch selbstverständlich, dort Rat zu holen.» Als Hedwig Eisele 1977 in die Schweiz kam, trat sie deshalb in den *vpod* ein.

Nicht nur die Pflegefachfrauen wehren sich gegen die neue Besoldungsordnung. Sie erhalten Unterstützung von Ergo- und

Physiotherapeutinnen und von den Lehrerinnen für Pflege. Schliesslich kommen so 47 Klägerinnen zusammen. Sie machen bei Gewerkschaften und Berufsverbänden Eingaben für Rechts-hilfe. Der *vpod* bewilligt sie als einer der ersten – «prompt und unkompliziert», wie sich Hedwig Eisele erinnert. Anfangs 1996 wird die Gründung der Koordinationsgruppe Lohngleichheits-klagen (KOG) mit einer Vereinbarung besiegelt, die neben den Einzelklägerinnen von zehn Berufsverbänden mitgetragen wird.

## Arbeitsintensive Vorbereitung

«Alle Fäden liefen nun bei der KOG zusammen, das war für das weitere Geschehen enorm wichtig», erzählt Hedwig Eisele. Als sehr aufwendig erweist sich die Durchführung der detaillierten Lohnvergleiche. Und immer mehr Öffentlichkeitsarbeit steht an. Die Klägerinnen aller vier Berufsgruppen stellen in Zeitungsartikeln, Fernsehbeiträgen und Interviews ihren Arbeitsalltag und die veränderten Arbeitsanforderungen vor. «Diese immense Arbeit war nur zu bewältigen, weil sich praktisch alle und dazu eine grosse Zahl von Freiwilligen aktiv beteiligten», betont Hedwig Eisele. Als besonders arbeitsintensiv schildert sie die letzte Zeit vor der Einreichung der Klage. An einem freien Samstag absolvieren die Klägerinnen ein Argumentationstraining. «Dann gab es unzählige Telefonanrufe oder auch das Ereignis, dass eine ganze Fernsehsequipe für einen Zweiminutenauftritt in den Abend-



**... wo ich  
aufgewachsen  
bin, war die  
Gewerkschaft  
stark.**

nachrichten stundenlang bei mir zu Hause drehte», bemerkt sie lachend.

Am 1. Juli 1996, am selben Tag, an dem das Gleichstellungsgesetz in Kraft tritt, ist es so weit: 47 Einzelklagen und fünf Verbandsklagen werden beim Verwaltungsgericht eingereicht. Die vier klagenden Berufsgruppen fordern die Anhebung der Löhne um drei Lohnklassen, was für die Krankenschwestern eine Einreihung in die Klasse 15 bedeutet. «Zurücklehnen konnten wir uns aber auch jetzt nicht. Im Gegenteil: Nun brauchte es Druck, damit das Gericht vorwärts machte», erklärt Hedwig Eisele. Erst nach zwei Jahren gibt es endlich ein Gutachten in Auftrag, das die Arbeit in der Pflege mit jener von Polizisten vergleichen soll.

### **«Ohne uns läuft nichts!»**

In dieser Zeit spricht die Zürcher Gesundheitsdirektion erstmals von einer Rationierung der Pflegeleistungen. Das führt zu empörten Reaktionen der Berufsangehörigen und der Bevölkerung. Tausende von Angestellten gehen auf die Strasse und zeigen, dass zwischen dem Abbau an Pflegequalität und den Löhnen ein direkter Zusammenhang besteht. Im Mai 2000 finden dann in allen Spitälern Protesttage statt. Zuerst wird während zwei, dann vier und schliesslich acht Stunden nur noch der unbedingt nötige Dienst geleistet. Das Pflegepersonal hängt die Berufskleider aus den Fenstern der Spitäler und trägt stattdessen schwarze T-Shirts mit der Aufschrift «Ohne uns läuft nichts!» Am dritten Tag ziehen 7000 Frauen und Männer durch die Zürcher Innenstadt.

Im Herbst liegt endlich das Gutachten mit den Lohnvergleichen vor. Es zeigt deutlich: Ausbildung und geistige Anforderungen sind bei den Krankenschwestern zu tief bewertet worden. Am 22. Januar 2001 fällt das Verwaltungsgericht das Urteil: Die Löhne der Krankenschwestern und der Physio- und Ergotherapeutinnen müssen um zwei Lohnklassen, jene der Lehrerinnen für Pflege um eine Lohnklasse erhöht werden. Das bedeutet eine durchschnittliche Erhöhung von 7000 bis 9000 Franken pro Jahr, die für alle Angestellten auch rückwirkend auf fünf Jahre nachbezahlt werden muss.

Der Richter wirft dem Kanton auch eine politische Diskriminierung der Pflegeberufe vor: Denn vor der Besoldungsrevision sah die Arbeitsbewertung eine Einreihung in die Lohnklasse 14 vor, die dann zusätzlich als «kostendämmende Massnahme» reduziert wurde. Die Gesundheitsdirektion sei den Beweis schuldig geblieben, dass ein solches Spardiktat auch für Berufe ohne Frauenmehrheit gegolten habe, sagt der Richter und urteilt, dass dieses Vorgehen für einen typischen Frauenberuf eine Diskriminierung darstelle.

### **Entgelt für viel Gratisarbeit**

«Ich erhielt das Urteil am selben Tag», erzählt Hedwig Eisele. «Wir trafen uns mit der Anwältin, um das Ergebnis zu besprechen.» Eine Mehrheit spricht sich dafür aus, den Teilerfolg zu akzeptieren. Doch an einer Demonstration macht das Pflegepersonal öffentlich, dass die Klage nur teilweise gutgeheissen worden sei und es weiterhin einen ungleichen Lohn für gleich-

wertige Arbeit erhalte. Die Anpassung der Löhne überlässt das Gericht dem Kanton. «Das bedeutete, wachsam zu bleiben, damit nun nicht einfach Rückstufungen innerhalb der Klassen vorgenommen wurden», erklärt Hedwig Eisele und betont: «Verhindern konnten wir das dann dank des geschlossenen Auftretens der KOG-Delegation.» Der Kanton bewilligt schliesslich für die vier Berufsgruppen ab 2001 Lohnanpassungen von insgesamt 70 Millionen Franken und leistet 280 Millionen Franken Nachzahlungen.

Für die 47 Klägerinnen wird die Lohndifferenz rückwirkend auf zehn Jahre nachbezahlt. «Das war auch ein Entgelt für all die Gratisarbeit, der uns eigentlich ohnehin zugestanden hätte», betont Hedwig Eisele. Denn für einige Aktive habe diese Gratisarbeit über Jahre einer 20-Prozent-Stelle entsprochen. «Auch wenn es bei mir deutlich weniger Zeitaufwand war, kam ich dennoch mit Kleinkind, Beruf und Partnerschaft manchmal ans Ende meiner Kräfte.» Doch Aufgeben sei nicht in Frage gekommen, betont die Pflegefachfrau. «Entscheidend war die Überzeugung, im Recht zu sein.» Und sie fügt hinzu, dass die damalige Haltung «Recherchieren und Argumentieren statt Lamentieren und Resignieren» sie bis heute präge. Als unschätzbar wichtig bezeichnet sie auch das Erlebnis der Zusammengehörigkeit. «Das machte uns stark und es entstand eine Solidarität zwischen allen Berufsgruppen, die bis heute anhält.»

## **Grosse Wirkung**

Für Hedwig Eisele, die damals teilzeitlich beim Kanton angestellt war, summiert sich die Lohnnachzahlung auf 40 000 Franken. «Den grösseren Teil des Geldes habe ich für eine Weiterbildung als Polarity-Therapeutin eingesetzt, die ich mir sonst nicht hätte leisten können», erzählt sie. Kurz nach dem Gerichtsentscheid organisieren der *vpod* und die Berufsverbände im Gesundheitsbereich einen gesamtschweizerischen Streik- und Aktionstag, an dem über 20 000 Angestellte teilnehmen. «Das war ein richtiges Happening: Mit Transparenten und Lärminstrumenten drückten wir unsere Freude über die gelungene Lohnklage aus und die Passanten gratulierten uns dazu!»

Als spannend beschreibt die Klägerin den «Schneeballeffekt», den die Klage ausgelöst habe. Der Personalmangel geht zurück. Weitere Proteste in Kantonen, wo vorher ähnliche Klagen abgelehnt worden waren, führen zu Lohnverbesserungen. Und in Zürich begleitet die KOG nun die Klage des städtischen Gesundheitspersonals. Im Februar 2006 zeichnet sich ein Erfolg ab: Der Bezirksrat als erste Instanz urteilt, dass ihre Löhne ebenfalls an jene der Polizisten angepasst werden müssen.

*Hedwig Eisele, 51, arbeitet in der betrieblichen Berufsbildung für angehende Pflegefachleute und als Polarity-Therapeutin in der eigenen Praxis in Zürich. Sie hat eine 12-jährige Tochter.*

RENATE ALLEMANN

# «Es gibt keinen Grund, mich als Frau anders zu beurteilen»



**Die Einführung eines neuen Lohnsystems bestätigt: Renate Allemann, Ausbilderin und Organisatorin bei einer Versicherung, verdiente weniger als Kollegen mit ähnlicher Arbeit. Nach sechs Jahren Expertenstreit vor Gericht stimmte die Klägerin gegen ihre Überzeugung einer Einigung zu.**

«Die Stelle bei der Versicherung gefiel mir», erzählt Renate Allemann. Sie unterrichtete als betriebsinterne Informatik-Ausbilderin in Lausanne, Zürich und Lugano und machte auch Übersetzungen. Als jedoch ein neues Lohnsystem eingeführt wird, bestätigt sich ihr Verdacht: Trotz einiger Lohnerhöhungen war sie vor vier Jahren zu tief eingestuft worden. Kurz darauf erhält sie das Angebot, als Organisatorin in der Ausbildung zu arbeiten. «Natürlich freute ich mich über diese Beförderung», erzählt sie. Doch ihr Lohn wird nur wenig angehoben und die Funktionseinstufung nicht verändert. Darauf spricht sie drei Kollegen mit ähnlichen Aufgabenbereichen direkt auf ihre Löhne an. Sie verdienen bis zu 2000 Franken monatlich mehr.

## Mobbing als Druckmittel

Nach einer Beratung beim Gleichstellungsbüro des Kantons Waadt fordert Renate Allemann bei der Direktion der Versicherung eine Lohnüberprüfung. «Darauf begann mein Vorgesetzter, mich in Sitzungen bloss zu stellen und meine Arbeit zu überwachen.» Darauf muss sie während der Schwangerschaft vorübergehend das Arbeitspensum reduzieren. Nun macht ihr der Vorgesetzte die Beförderung streitig. Erst als die Direktion mitteilt, dass keine Lohndiskriminierung vorliegt, hört das Mobbing auf.

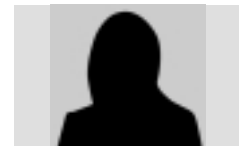
Doch Renate Allemann lässt nicht locker. Nach einer Beratung bei der Gewerkschaft SMUV (heute Unia) verlangt sie ein Gespräch mit dem Personalchef. Er bestätigt, dass sie gemäss Lohnsystem mehr verdienen müsste. Kurz danach wird ihm gekündigt. «Nun hatte ich genug von den Rückweisungen», sagt sie. Sie findet noch während der Schwangerschaft eine neue Stelle. Als Antwort auf die Kündigung erhält sie vom Vorgesetzten einen Brief mit persönlichkeitsverletzenden Bemerkungen.

Nun reicht Renate Allemann beim Kantonsgericht Klage ein. Sie fordert eine Nachzahlung von 100 000 Franken oder der tatsächlich festgestellten Lohndifferenz seit ihrer Anstellung 1994. Doch während der Vermittlungsverhandlung bestreitet die Versicherung eine Diskriminierung und bietet einzig eine Entschädigung von 5000 Franken an. «Das war eine lächerliche Summe», sagt die Klägerin empört. Nun solle eine Lohnexpertise Klarheit bringen. Als Experten schlägt sie den erfahrenen Genfer

Universitätsprofessor Yves Flückiger vor. Doch nach einer Hetzkampagne der «La Suisse» lehnt er das Mandat ab. Er weist das Gericht darauf hin, dass ein Klima «des Misstrauens und der Verunglimpfung» eine Lohnexpertise verunmögliche.

## Expertisenstreit

Nun erstellt Renate Allemann selber Vergleiche der ihr bekannten Löhne mit den Lohntabellen der Firma und weist so eine durchschnittliche Lohndifferenz von insgesamt 71 000 Franken nach. Nach einigem Hin und Her schlägt dann das Gleichstellungsbüro eine Gutachterin vor, die vom Gericht bestätigt wird. Sie befragt die drei von Renate Allemann aufgeführten Kollegen, jedoch ohne eine systematische Arbeits- und Lohnbewertungsanalyse vorzunehmen. Dennoch bezeichnet sie die grossen Lohn-differenzen als «generell gerechtfertigt» und begründet das zum Beispiel damit, dass die Erstausbildung der Klägerin «Null Wert» habe. Doch diese brachte beim Stellenantritt neben drei Landessprachen und Englisch auch einen Studienabschluss, ein Diplom als Direktionssekretärin und eine breite Informatikausbildung mit. Einziges Ergebnis des Gutachtens ist die Forderung nach einer Entschädigung wegen Verleumdung, «denn die befragten Mitarbeiter hätten Arbeit und Teamfähigkeit der Klägerin als sehr gut bezeichnet».



**Ich komme  
für das  
Familien-  
einkommen  
auf ...**

Das Gleichstellungsbüro stellt fest: Das Ergebnis verstösst gegen das Gleichstellungsgesetz, weil die Gutachterin die Lohndiskriminierung nicht mit sachlich nachweisbaren Kriterien untersucht hat. Darauf verfügt das Gericht eine zweite Expertise. Die «La Suisse» setzt trotz grossem Widerstand der Gewerkschaft durch, dass als Experte der Personalchef der Kantonsverwaltung eingesetzt wird. Nachdem er die Lohnentwicklung von vier Kollegen mit jener der Klägerin vergleicht, stellt er fest: «Weil es kein überprüfbares Lohnsystem gibt, ist ein Nachweis der Lohndiskriminierung nicht möglich.» Die Besoldung richte sich nicht nach Tätigkeiten und Aufgaben, sondern einzig nach der Funktion bei der Anstellung. Auch dieses zweite Gutachten wird vom Gleichstellungsbüro als ungenügend zurückgewiesen. Während einer Anhörung vor Gericht im Dezember 2004 verlangt der Gerichtspräsident eine Ergänzung: der Experte muss die Einstufungsmethoden der Versicherung auf Diskriminierungen hin überprüfen und Lohnvergleiche mit 13 Mitarbeitenden erstellen. «Das war nach sechs Jahren endlich ein Hoffungsschimmer: Zum ersten Mal schien sich das Gericht überhaupt einer Diskriminierung bewusst zu sein», sagt Renate Allemann.

### **Erzwungene Einigung**

Kurz darauf wird die Übernahme der «La Suisse» durch eine andere Versicherungsgesellschaft bekannt gegeben. Nun eilt es plötzlich: Die Versicherung schlägt nun eine Entschädigung von 25 000 Franken vor. «Doch an diesem Punkt wollte ich wirklich Gerechtigkeit», sagt die Klägerin. Sie fordert eine Lohnnachzahlung von mindestens 65 000 Franken. «Das konnte ich mir

nur erlauben, weil ich von der Gewerkschaftssekretärin Marlyse Raemy volle Rückendeckung erhielt», betont sie rückblickend. «Das war echte Solidarität!»

Schliesslich willigt die «La Suisse» ein, ihr 45 000 Franken zu bezahlen. In der Überschreibung hält sie explizit fest, dass sie damit keiner Lohnforderung nachkomme, sondern einzig den Rechtsstreit beenden wolle. Wegen des bevorstehenden Verkaufs der Firma stimmt Renate Allemann zu. «Mir wäre es aber lieber gewesen, dass ein Gerichtsurteil den gerechten Lohn festgelegt hätte», sagt sie. Sie betont: «Es gibt keinen einzigen Grund dafür, dass ich als Frau anders beurteilt werde.» Denn auch nach der Geburt der drei Kinder, die heute neun, sieben und vier Jahre alt sind, sei sie immer voll berufstätig gewesen. «Ich komme für das Familieneinkommen auf, während mein Mann mehrheitlich die Kinder betreut.»

Renate Allemann lernte schon früh, sich durchzusetzen. «Im Studium, das ich als Geologin abschloss, und auch später an allen Arbeitsstellen war ich fast immer die einzige Frau», erzählt sie. Sie betont, dass sie während ihres sechsjährigen Kampfes um Lohngleichheit viel gelernt habe. So sei es für sie heute eine Selbstverständlichkeit, Kollegen nach ihren Löhnen zu fragen. «Man muss sich informieren, vergleichen und nicht einfach annehmen, dass ein Lohnsystem mit überprüfbaren Lohnbändern auch wirklich gerechte Löhne garantiert», lautet ihr Fazit.

*Renate Allemann, 42, arbeitet als Versicherungsfachfrau im mittleren Kader. Sie hat drei Kinder und lebt in der Romandie.*

SABINE HARBICH

## «Eine Stimme für jene, die nicht selber hinstehen können»



**Während neun Runden wurde 2004 der neue Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie ausgehandelt. Sabine Harbich war in der Verhandlungsdelegation der Gewerkschaften dabei. Im Mittelpunkt stand der Kampf um Lohnleichheit. Konkrete Verbesserungen gab es schliesslich bei den Mindestlöhnen.**

«Lohnleichheit war für mich immer ein wichtiges Anliegen», erzählt Sabine Harbich. Als sie von der *comedia* angefragt wird, ob sie in die Verhandlungsdelegation für den neuen GAV eintreten will, sagt sie sofort zu. «Wichtig war, dass möglichst viele Frauen mitredeten.» Die Gewerkschaften stellen schliesslich neun Männer und fünf Frauen, die Arbeitgeberdelegation des Viscom besteht aus 12 Männern und einer einzigen Frau. Für die Verhandlungen bringt Sabine Harbich eigene Erfahrungen mit. Als Korrektorin in einer Gewerkschaftsdruckerei hatte sie sich während Jahren in der Betriebskommission und als Vertrauensfrau engagiert.

## Viel zu teuer

Für die GAV-Verhandlungen zeichnet sich ein harter Kampf ab, denn in der Branche herrscht Krisenstimmung. Die Gewerkschaften präsentieren einen Forderungskatalog mit einer Reihe von Vertragsverbesserungen. Einer von vier Schwerpunkten ist die Umsetzung der Lohngleichheit für Frauen und Männer. Als konkrete Massnahmen fordern sie: keine Löhne mehr unter 3500 Franken; eine garantierte Steigerung der Mindestlöhne nach fünf und nach zehn Berufsjahren; die Wiedereinführung

der Lohnstufe Angelernte; gleiche Rechte für Teilzeitangestellte. «Ich war gespannt, mit welchen Argumenten die Arbeitgeber darauf reagieren würden», erzählt Sabine Harbich. Schon in der ersten Verhandlungsrunde sind die Reaktionen eindeutig. «Sie gingen von ›die Themen Lohngleichheit und Mindestlöhne können auf keinen Fall mit der Gleichstellungsfrage gekoppelt werden‹ bis zur Aussage ›das werde viel zu teuer, die Mindestlöhne seien eine Kostenfrage›», sagt sie und fügt hinzu: «Da wurde mir klar, dass sie für die Lohngleichheit bisher nichts gemacht hatten und auch nichts zu erwarten war.»

Tatsächlich wies die Statistik in der grafischen Industrie bei vergleichbarer Arbeit Lohndifferenzen von 30 Prozent nach. Nur gut ein Drittel davon lässt sich mit besserer Ausbildung und mehr Erfahrung erklären. Schlecht steht es auch um die festgelegten Mindestlöhne im alten GAV: für Ungelernte

betragen sie ganze 3000, für Gelernte 3550 Franken. «Solche Tiefstlöhne drücken auf die Reallöhne und führen dazu, dass Lohnfestlegungen auf allen Stufen willkürlicher gehandhabt werden», erklärt Sabine Harbich. Betroffen davon sind vor allem Frauen. Die Gewerkschaft rechnet vor, dass eine Anhebung um 500 Franken für 70 Prozent der Arbeitnehmerinnen ohne Berufslehre eine Lohnerhöhung bringen würde.

## «Wir Frauen sind wütend!»

Bereits im Februar zeichnet sich bei den Verhandlungen ab, dass die Gewerkschaftsforderungen kaum Gehör finden. Die *comedia* gründet darauf ein Nationales Aktionskomitee (NAK). «Gemeinsam mit der Basis diskutierten wir, bei welchen Forderungen wir hart bleiben wollen», erzählt Sabine Harbich. Eine Mehrheit der Anwesenden macht klar: «Das Thema Lohngleichheit soll mit der Forderung nach einer Anhebung der Mindestlöhne zentral bleiben.» Parallel zu den GAV-Verhandlungen läuft eine Frauenkampagne der *comedia* an, die mit dem Slogan wirbt: «Ohne deine Unterstützung läuft gar nichts!»

Als Reaktion auf die gewerkschaftliche Kampfansage in der Öffentlichkeit weist der Viscom die Mitglieder-Betriebe an, alle Aktionen am Arbeitsplatz zu unterdrücken. Darauf marschieren am 8. März, dem internationalen Frauentag, einige Frauen vor das Sekretariat des Arbeitgeberverbandes und protestieren gegen diese Missachtung der Meinungsfreiheit. Sabine Harbich bemerkt nebenbei, dass sie diese Aktion angeregt und mitorganisiert habe. Die Demonstrantinnen stellen auf einem Transparent



**Wichtig war,  
dass möglichst  
viele Frauen  
mitredeten.**



die Frage: «Hat der Viscom etwa Angst vor den Frauen?» Am selben Tag tragen die Arbeitnehmerinnen in mehreren Betrieben rote T-Shirts mit dem Aufdruck: «Wir Frauen sind wütend!»

### **Mit Streik gegen Drohungen**

«Beharrlich brachten die Frauen nun während jeder Verhandlungsrunde die Gleichstellungsfrage aufs Tapet», erzählt Sabine Harbich. Sie präsentiert der Viscom-Delegation einen «feminierten» GAV, mit dem endlich auch die Arbeitnehmerinnen direkt angesprochen werden sollen. Überarbeitet hatte sie ihn zusammen mit der Gewerkschaftssekretärin Therese Wüthrich. Unglaublich sei die Reaktion gewesen, erzählt sie empört: «Die *comedia* sollte für die sprachliche Anpassung eine ihrer Forderungen eintauschen!» Gekämpft wird nun mit immer härteren Bandagen. In der sechsten Runde beschimpft die Arbeitgeberdelegation die Gewerkschaften als «Totengräber der Branche». Sabine Harbich erinnert sich: «Argumente zählten nun kaum mehr.» Schliesslich droht die Viscom-Delegation mit Verhandlungsabbruch.

Darauf beschliesst das NAK mit 90 Prozent Ja-Stimmen einen Warnstreik. «Bei diesen Aktionen war ich dann natürlich auch als Arbeitnehmerin dabei», erzählt Sabine Harbich. Der Warnstreik wird ein voller Erfolg: 1500 Arbeitnehmer/innen legen die Arbeit nieder, 1000 demonstrieren in Solothurn, wo die Delegiertenversammlung des Viscom stattfindet. Auf vielen Transparenten wird die Forderung nach Lohngleichheit unterstrichen. Schliesslich kehrt die Arbeitgeber-Delegation an den Verhandlungstisch

zurück. «Mitte September fand dann die letzte Runde statt – ein zwölfstündiger Verhandlungsmarathon, bei dem um jedes kleinste Zugeständnis manchmal auch mit Einzelgesprächen gerungen wurde», erzählt Sabine Harbich.

### **Mehr Lohngerechtigkeit**

Das Ergebnis verhindert zwar die totale Arbeitszeitflexibilisierung. Doch die Gewerkschaften müssen bei den Lohnzuschlägen für Nacht- und Schichtarbeit Konzessionen machen. Als praktisch einzige grössere Errungenschaft gibt es höhere Mindestlöhne: bis 2008 werden sie für Ungelernte jährlich um 100 Franken bis auf 3300 Franken, für Gelernte um 50 Franken in den Gewerbebetrieben und um 25 Franken in der Industrie bis auf 3700 bzw. 3650 Franken angehoben. «Im Verhältnis zu unseren Forderungen war das zwar nicht gerade viel, doch wir wussten, wie sehr wir dafür gekämpft hatten», lautet das Fazit von Sabine Harbich. Als bodenlose Frechheit bezeichnet sie die Aufrechnung

des Viscom, dass der neue GAV die Arbeitgeber 32 Lohnprozente koste. «Sie taten so, als ob mit dieser minimalen Mindestlohn-anhebung die Forderung nach Lohngleichheit erfüllt wäre!», empört sie sich.

Zwei Drittel der Gewerkschaftsdelegierten stimmen dem neuen GAV zu, die anderen sprechen von «Rückschritt». Doch die Alternative wäre Vertragslosigkeit gewesen, betont Sabine Harbich. Und sie fügt hinzu: «Natürlich ging es auch um die Solidarität mit den Frauen und um das Ziel, ihre Löhne nun endlich anzugleichen». Wenn es konkret werde, sei davon oft nicht mehr viel zu spüren, wie sie auch selber schon erlebt habe. Zum Beispiel, als sie vor einigen Jahren in der Betriebskommission den Vorschlag machte, alle Löhne offen zu legen, wollte niemand etwas davon wissen. «Solche Ereignisse zeigten mir jeweils deutlich, dass jedes Engagement zählt, um etwas zu verändern», sagt sie bestimmt.

Sabine Harbich ist seit 1992 Gewerkschaftsmitglied. Ausschlaggebend sei für sie damals der Solidaritätsgedanke gewesen, betont sie. «Ich wollte nicht als Trittbrettfahrerin dastehen, sondern selber handeln.» Einige Jahre später engagierte sie sich beim Zusammenschluss der *comedia* und seit drei Jahren ist sie Vorstandsmitglied des Sektors Grafische Industrie und Verpackung.

## Herausforderung und Vertrauensbeweis

«Ich mache gerne da mit, wo gleichberechtigt etwas beschlossen und durchgezogen wird», sagt sie. «Dabei geht es mir darum, jenen eine Stimme zu geben, die selber nicht hinstehen können.» Für dieses Engagement setzt die Korrektorin, die 70 Prozent erwerbstätig ist, viel Freizeit ein. Während des neunmonatigen Kampfes um den neuen GAV waren das rund 28 Tage. Für die neun Verhandlungsrunden erhielt sie jeweils zwischen 200 und 250 Franken Sitzungsgeld und die Teilnahme an Versammlungen wurde von der Gewerkschaft abgegolten. «Doch etwa die Hälfte des Einsatzes war Gratisarbeit», bemerkt sie.

2008 stehen die nächsten GAV-Verhandlungen an. «Ich kann mir vorstellen, wieder daran teilzunehmen», sagt sie ohne zu zögern. Denn während der Verhandlungen habe sie viel über die Mechanismen der Wirtschaft und über die Bedeutung der Sozialpartnerschaft gelernt. «Ein solches Mandat ist eine Herausforderung und ein Vertrauensbeweis», bemerkt sie und fügt kämpferisch hinzu: «Die Gewerkschaften setzen jetzt erste Signale, indem sie Lohngleichheit von den Betrieben einfordern und mit Druck durchsetzen.»

*Sabine Harbich, 44, arbeitet mit einem 70-Prozent-Pensum als Korrektorin im Korrekturbüro «Rotstift AG». Sie wohnt in Köniz bei Bern.*

MICHÈLE BOUBALOS

## «Nichts ändert sich von selbst»



**Am 1. Juli 1996 trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Die erste Lohnklage in der Privatwirtschaft wurde vor dem Arbeitsgericht in La Chaux-de-Fonds eingereicht. Michèle Boubalos klagte, weil ihr gekündigt wurde und ihr Nachfolger 1400 Franken mehr als sie verdiente. Das Gericht hiess die Klage gut.**

1994 bewirbt sich Michèle Boubalos als Rayonleiterin bei der Epa. Die alleinerziehende Mutter ist froh, als sie die Stelle erhält. Denn vorher war sie zwar Geschäftsführerin einer Boutique, doch mit miserablen Lohn. Bei der Epa zahlt man ihr 4000 Franken für die Leitung der Textilabteilung mit elf und später sieben Verkäuferinnen. Nach ihrem Arbeitsbeginn erfährt sie, dass sich eine der Verkäuferinnen ebenfalls als Rayonleiterin beworben hatte. Und die langjährigen und neuen Angestellten spalten sich in zwei Gruppen auf. «Trotz Widerständen führte ich eine Reorganisation des Rayons mit gerechterer Aufgabenverteilung durch», erzählt sie.

## Nicht klein beigegeben

1996 kündigt die Epa den Umzug in ein grösseres Gebäude an. Eine neue Filialleiterin wird eingestellt. Nach dem Umzug legt sie Michèle Boubalos einen neuen Arbeitsvertrag vor – als Verkäuferin, mit 900 Franken weniger Lohn. «Ich nahm den Vertrag entgegen und sagte, dass ich mir das überlegen will», erzählt sie. Ihr Nachfolger war aber bereits eingestellt. Sie wendet sich an die Gewerkschaft GBI-unia, wo sie erfährt, dass ein solcher Vertrag ungültig sei. Als die Chefin nachfragt, teilt sie ihr mit, sie unterschreibe nicht. Darauf erhält sie die Kündigung. Eine andere Rayonleiterin unterschreibt hingegen den neuen Vertrag und lässt sich zurückstufen. «Weil ich nicht klein beigab, erhielten nun alle Mitarbeiterinnen die Weisung, nicht mehr mit mir zu reden», sagt Michèle Boubalos.



**Ich habe**

**bis am Ende  
gekämpft ...**

Während der Kündigungsfrist muss sie als Verkäuferin arbeiten und gleichzeitig den Nachfolger einführen. Sie fragt ihn nach seinem Lohn. Weil er ihn nicht sagen will, nennt sie ihren und schlägt eine Prozentzahl vor, wieviel er mehr verdiene. «Bei 30 Prozent nickte er.» Sie schildert diese Szene so anschaulich, als hätte sie sich gestern abgespielt. Noch immer ist die ungläubige Bestürzung über die Diskriminierung herauszuhören. Kurz danach zieht sie sich während eines Spaziergangs mit ihrer Tochter einen Sehnenriss am Knöchel zu. «Die Situation belastete mich der-

art, dass sich meine Gedanken dauernd darum und um die unsichere Zukunft drehten.» Mit Hilfe der Gewerkschaft reicht sie beim Gericht Einsprache gegen die Kündigung ein. Und fragt dann den Anwalt, ob man nicht auch etwas gegen die Lohndiskriminierung machen könne.

## Ihre Forderung kommt durch

Am 30. September 1996 ist ihr letzter Arbeitstag. Im Oktober klagt sie vor dem Arbeitsgericht in La Chaux-de-Fonds gegen missbräuchliche Kündigung und Lohndiskriminierung. Diese betrug 1400 Franken, wie ihr Nachfolger als Zeuge aussagte. 300 Franken davon wurden ihm als Transferentschädigung ausbezahlt. Ihre Vorgesetzte und der Regionalleiter der Epa erklären den höheren Lohn mit der besseren Ausbildung und mehr Führungserfahrung. Auch sei nach dem Umzug die Verkaufsfläche vergrössert worden. Sie fordert, dass ihr die Hälfte der Lohndifferenz – für 32 Monate Anstellung 17 600 Franken – nachbezahlt wird. Für die Kündigung verlangt sie eine Entschädigung von 10 000 Franken. Doch weil beim Arbeitsgericht die Klagesumme damals auf 20 000 Franken beschränkt war, reduziert der Anwalt beide Forderungen auf je 10 000 Franken.

Während der Gerichtsverhandlung am 10. März 1997 weist das Gericht die Begründungen für die Lohndifferenz teilweise ab. Denn auch andere Rayonleiter erhielten trotz der Vergrösserung aller Verkaufsflächen nicht mehr Lohn. Ein Lohnvergleich bringt an den Tag, dass ein 23-jähriger Rayonleiter 600 Franken mehr als Michèle Boubalos verdiente. «Das war schon sehr kränkend»,

sagt sie rückblickend. Denn als sie ihre Stelle in der Epa angetreten hatte, konnte die gelernte Pharma-Assistentin 18 Jahre Berufserfahrung in verschiedenen Arbeitsbereichen nachweisen. Die Warenhauskette wird verurteilt, Michèle Boubalos die eingeforderten 10 000 Franken Lohn Differenz nachzuzahlen. Man könne sich heute fragen, warum die Lohnklage nicht ans kantonale Gericht weitergezogen wurde, wo der Streitwert unlimitiert ist, sagt sie.

### **Aus Rache gekündigt**

Die Lohngleichheitsklage macht Schlagzeilen. Doch in erster Linie wird sie als Sieg gegen die missbräuchliche Kündigung wahrgenommen. Als diese vor Gericht beurteilt wird, muss sich Michèle Boubalos von ihrer Vorgesetzten anhören, dass sie «nicht genügend breite Schultern gehabt habe, um sich bei den Mitarbeiterinnen durchzusetzen». Wörtlich steht auch der Vorwurf im Gerichtsprotokoll, sie sei mit «einer Person, die sich

als homosexuell bezeichnet hatte, ins Restaurant gegangen». Sie erzählt, dass sie damals von der Filialleitung verwarnt worden sei und man die Mitarbeiterin zu ihrer Beziehung befragt habe. «Als Antwort darauf beschloss ich, mich einfach nicht darum zu kümmern.» Auf die Frage, wie diese Verleumderei vor Gericht auf sie gewirkt habe, sagt sie bestimmt: «Das hat mir nichts ausgemacht, weil ich genau wusste, dass meine Forderungen mehr als begründet waren.»

Das Urteil des Gerichts fällt eindeutig aus: die Kündigung sei aus Rache erfolgt, weil Michèle Boubalos nicht bereit gewesen war, die Rückstufung zu akzeptieren. Sie erhält eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen oder 8000 Franken zugesprochen. Die Epa muss ihr schliesslich insgesamt 19 000 Franken bezahlen. «Ich habe bis am Ende gekämpft und die Gerechtigkeit hat mir Recht gegeben, doch eine Arbeitsstelle habe ich nicht zurück-erhalten», lautete damals das Fazit von Michèle Boubalos. Konsequenzen hat die Klage aber nicht nur für sie, sondern auch für ihren Nachfolger, der entlassen wird. «Wohl aus Rache, weil er als Zeuge aufgetreten ist», vermutet sie. Doch kurze Zeit später stellt man ihn in einer anderen Filiale der Epa wieder ein.

Michèle Boubalos bleibt hingegen zwei Jahre lang arbeitslos. Dennoch sagt sie, dass sie sich in einer solchen Situation wieder wehren würde. «Ich lasse mich nicht so behandeln», sagt sie bestimmt. Nachdenklich fügt sie hinzu: «Ich habe realisiert, dass Frauen, die ihre Rechte in Bezug auf Gleichstellung einfordern, oft nicht ernst genommen werden.» Mehrmals während des Gesprächs betont sie auch, dass sich Frauen nicht dazu miss-

brauchen lassen sollten, im Kampf um das bessere Kuchenstück gegeneinander anzutreten. Nach ihrer Klage gegen die Epa erscheinen mehrere Artikel in Zeitungen und Illustrierten und sie tritt im Lokalfernsehen auf. Ihr Erfolg wird mit Titeln wie «Sie hat gewonnen!» oder «Die Epa wurde verurteilt» präsentiert.

### **Gerechtigkeit als Lebensthema**

«Nichts ändert sich von selbst, die Frauen müssen dafür kämpfen», sagt Michèle Boubalos mit Nachdruck. Wie ein roter Faden zieht sich der Kampf gegen Ungerechtigkeiten durch ihr eigenes Leben. «So verdächtigte man mich nach dem Umzug in den Kanton Neuenburg, ich betreibe Arbeitslosengeldtourismus», erzählt sie. Erst als sie Beweise brachte, dass sie wegen der Gewalttätigkeit ihres Ehemannes die vorherige Stelle gekündigt hatte und wegziehen musste, erhielt sie schliesslich Arbeitslosengeld zugesprochen. «Danach war ich in meiner ersten Anstellung als Geschäftsführerin einer Boutique mit 2900 Franken Lohn völlig unterbezahlt, hatte aber als Arbeitslose keine Wahl», erklärt sie.

Nach der Kündigung bei der Epa nutzt Michèle Boubalos die neuerliche Arbeitslosigkeit, um sich für die Rechte der Arbeitslosen einzusetzen. Sie betreut bei der ADC – der Neuenburger Organisation zur Verteidigung Arbeitsloser – die Administration und bereitet für die Berater/innen die Rechtsgrundlagen vor. In diese Zeit fällt der Vorschlag des Parlaments, die Arbeitslosengelder zu kürzen. Sie protestiert zusammen mit anderen gegen diese Verschlechterung und spricht öffentlich darüber, wie

schwierig das Leben mit Familie ist, wenn man nur ein Mindesteinkommen hat. «Dass ich dann so lange keine neue Arbeit fand, hatte sicher auch mit meiner Lohnklage und mit diesen Auftritten zu tun», vermutet sie. Sie wisse nicht, ob sie in einer ähnlichen Situation wieder so offen oder doch besser anonym auftreten würde.

Im Herbst 1998 beginnt Michèle Boubalos bei der damaligen GBI-unia und ab 2001 beim SMUV (heute Unia) als Gewerkschaftssekretärin und Gleichstellungsverantwortliche zu arbeiten. Unter anderem betreut sie die Arbeitnehmer/innen der Uhrenindustrie bei Rechtsfragen und nimmt an den GAV-Verhandlungen teil. An ihrem Arbeitsplatz zeigen Plakate, wie sehr ihr die Gleichstellung am Herzen liegt. Kürzlich konnte sie eine Frau unterstützen, die wegen sexueller Belästigung und Mobbing klagte. «Heute kann ich anwenden, was ich aus eigener Lebenserfahrung kenne», sagt sie. Ihre Arbeit sei spannend und oft auch herausfordernd.

*Michèle Boubalos, 49, arbeitet als Gewerkschaftssekretärin bei der Unia in Neuenburg. Sie wohnt mit ihrer 17-jährigen Tochter in La Chaux-de-Fonds.*

# «Der Kampf hat sich gelohnt, doch das allein reicht nicht.»



**Claudia Kaufmann**

**Am 1. Juli 1996 trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Claudia Kaufmann, damals Generalsekretärin des Eidgenössischen Departement des Innern, war eine der Kämpferinnen, die ihm zum Durchbruch verhalfen. Ihre heutige Bilanz ist durchmischt.**

***Claudia Kaufmann, wie lange dauerte der Kampf um das Gleichstellungsgesetz?***

*Gute zehn Jahre. Der Auslöser war 1985 ein Postulat von Yvette Jaggi. Die damalige Nationalrätin regte ein Lohngleichheitsgesetz mit Durchsetzungsmassnahmen an, weil seit der Verankerung der Lohngleichheit in der Verfassung 1981 bei den Gerichten nur wenige Lohnklagen eingereicht worden waren.*

***Welche Rolle nahmen Sie ein?***

*Ich war als damalige Sekretärin der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen und später als Leiterin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und*

*Mann (EBG) von Anfang an dabei: Zuerst in der Arbeitsgruppe, die den Lohnleichheitsbericht mit Vorschlägen für das Gesetz erarbeitete. Für den SGB war übrigens Ruth Dreifuss Mitglied. Es folgten anschliessend die verwaltungsinternen Vorbereitungsarbeiten sowie die parlamentarische Beratung des Gesetzes. Mit dem Bundesamt für Justiz, das die Federführung für das Gesetz hatte, war die Zusammenarbeit eng und erfolgreich.*

*Diskriminierungen in sämtlichen Bereichen des öffentlichen und privaten Arbeitslebens zu verbieten. Gleichzeitig enthält das Gesetz richtigerweise nicht nur Diskriminierungsverbote, sondern auch wirksame Förderungsinstrumente und anerkennt positive Massnahmen.*

**Claudia Kaufmann, 49**  
ist Juristin und seit Herbst 2004 Ombudsfrau der Stadt Zürich. Die Gleichstellungsfachfrau aus Basel wurde 1984 Sekretärin der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen und 1988 erste Leiterin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. 1993 wechselte sie ins Generalsekretariat des Eidg. Departement des Innern, wo sie von 1996 bis Anfang 2003 Generalsekretärin war. Sie wohnt in Zürich.

### **Gab es bestimmte Ereignisse, die den politischen Durchbruch begünstigten?**

*Ganz sicher der Entscheid des Bundesrats, auch nach dem Nein zum EWR die Rechtsordnung europafähig auszugestalten. Die europäischen Richtlinien für die Geschlechtergleichstellung galten deshalb als Mindeststandard für das Gesetz. Positiv wirkte sich bestimmt auch der damalige Druck der Frauenbewegung und der Gewerkschaften aus. Ich erinnere zum Beispiel an den Frauenstreik von 1991. Die Schlussabstimmung im Parlament fand dann gerade noch rechtzeitig vor dem Einbruch der Konjunktur statt.*

### **Um einige Gesetzesartikel gab es ein richtiges Seilziehen...**

*Ja, vor allem um die Verbandsklage und die Aufnahme von sexueller Belästigung als Geschlechterdiskriminierung mit der Verpflichtung der Arbeitgeber zu präventiven Massnahmen.*

### **Was werten Sie als grössten Erfolg...**

*Den weiten Geltungsbereich des Gesetzes mit dem Konzept,*

### **... und welche Abstriche schmerzten am meisten?**

*Der Kündigungsschutz sollte ursprünglich bis zu einem Jahr nach dem abgeschlossenen Verfahren dauern, wurde dann aber auf die Hälfte reduziert. Geschmerzt hat mich auch, dass der Vorschlag, dem Eidgenössischen Gleichstellungsbüro Untersuchungskompetenzen zu übertragen, erfolglos blieb.*



**Eine Auswertung nach zehn Jahren zeigt: Es gab 153 Gerichtsentscheide zur Lohngleichheit, die Hälfte davon betrafen Klägerinnen, die öffentlich-rechtlich angestellt waren. Erfolgreich waren sie bei 42 Prozent der Klagen. Entspricht dieses Ergebnis Ihren Erwartungen?**

Bei der Einführung hofften wir vor allem, dass das Gesetz präventiv wirken wird. Wir setzten nicht in erster Linie auf eine riesige Zahl von Gerichtsfällen. Immerhin dürfen wir neben den Gerichtsklagen die betriebsintern erzielten Erfolge und Vertragsverhandlungen nicht vergessen, auch nicht die aussergerichtlichen Vereinbarungen und Vergleiche. Dass doch gut 40 Prozent der Klagen privatrechtliche Anstellungen betreffen, freut mich. Alles in allem zeigt die Auswertung, dass das Gesetz zwar Lücken und Hürden enthält, sich aber durchaus bewährt.

**Warum klagen nicht mehr Frauen?**

Das hat neben rechtlichen Hürden vor allem auch psychologische Gründe. Wer Unrecht und Verletzungen erfährt, tut sich oft schwer mit der Entscheidung, dies am Arbeitsplatz, aber auch im persönlichen Umfeld öffentlich zu machen und sich zu exponieren. Deshalb ist es wichtig, dass das Gesetz auch Klagen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zu fünf Jahren rückwirkend erlaubt.

**Sich wehren heisst die Stelle zu verlieren. Zum Zeitpunkt des Gerichtsentscheids arbeiten nur noch 7 Prozent der privatrechtlich angestellten Klägerinnen beim eingeklagten Unternehmen.**

Das muss es nicht heissen, da viele Frauen ja erst klagen,

nachdem sie den Arbeitsplatz, an dem sie diskriminiert wurden, verlassen haben. Aber das Gesetz bietet in der Tat wenig Schutz vor Rachemassnahmen und Mobbing. Ein längerer Kündigungsschutz hätte wenigstens dazu beigetragen, dass nach dem Verfahren genügend Zeit für eine Normalisierung am Arbeitsplatz bliebe.

**Klagen gehen oft über mehrere Gerichtsinstanzen, selbst dann, wenn eindeutige Beweise vorliegen. Steht dahinter eine gezielte Zermürbungstaktik?**

Sicher ist es so, dass Unternehmen, ob öffentliche oder private, keinen Präzedenzfall schaffen wollen. Wenn eine Klage erfolgreich ist, kann sie bekanntlich das ganze Lohngefüge in einem Betrieb tangieren. Und bewahrheiten sich Diskriminierungsvorwürfe, gibt sich der Arbeitgeber eine Blösse. Deshalb wird oft mit allen Mitteln gekämpft. Der Weg durch mehrere Instanzen stellt für die Klägerin zwar eine grosse Belastung dar, doch rechtlich gesehen hat er nicht nur Nachteile: In der Praxis zeigt sich, dass Entscheide des Bundesgerichts oft korrigierend wirken und den Klägerinnen nützen.

**Mit den Schlichtungsstellen wurden 1996 niederschwellige Anlaufstellen geschaffen. Doch seit Jahren werden nur rund 50 Beschwerden pro Jahr eingereicht, etwa 15 davon betreffen Lohndiskriminierung. Waren die Erwartungen an diese Stellen zu hoch?**

Bei der Einführung war das Ziel, möglichst viele Streitigkeiten niederschwellig, schnell und für die Betroffenen

kostenlos zu lösen. Vorbild waren damals die Mietschlichtungsstellen. Doch den Schlichtungsstellen gelang es leider nicht, ähnlich populär zu werden. Die Stärkung ihrer Kompetenzen, eine professionelle Zusammensetzung und wirksame Öffentlichkeitsarbeit könnten wesentliche Verbesserungen bewirken.

Tatsächlich sollte ja die Verbandsklage gerade Frauen in der Privatwirtschaft schützen, damit sie sich nicht so exponieren müssen. Leider scheint dieses Instrument aber wenig attraktiv zu sein. Ich frage mich auch, ob Gewerkschaften und Verbände damit genügend offensiv umgehen.

### **Der Betrieb hat in der Praxis kaum etwas zu befürchten. Warum gelang es nicht, die Arbeitgeber stärker einzubinden?**

Trotz Beweislasterleichterung liegt die Beweislast in der Praxis oft einseitig bei der Klägerin. Doch sie verfügt häufig gar nicht über die erforderlichen Daten und Zahlen. Die fehlende Lohntransparenz hinterlässt gewaltige Spuren.

### **Ein umstrittener Erfolg des Gleichstellungsgesetzes war die Beweislasterleichterung. Ist sie ein Papiertiger ohne Zähne?**

Das Gesetz enthält ja keine Beweislastumkehr, sondern lediglich eine Beweislasterleichterung. Die Klägerin muss die Diskriminierung glaubhaft machen. Als grosse Hürde erweisen sich dabei Vergleiche mit Mitarbeitenden, die gleichwertige Arbeit verrichten. Ohne eine Mitarbeit des Betriebs und die Offenlegung aller Lohnkriterien ist eine Beurteilung versteckter Diskriminierungen kaum möglich. Ein wichtiges Instrument wäre deshalb die behördliche Untersuchungskompetenz gewesen. Denn damit wäre die Einsicht in die Löhne schon bei einem Diskriminierungsverdacht möglich.

### **Grosse Hoffnungen wurden in die Verbandsklagen gesetzt. Weshalb gibt es bisher erst zwei in der Privatwirtschaft?**

### **Könnte die wissenschaftliche Auswertung des Gleichstellungsgesetzes zu politischen Massnahmen führen?**

Das ist zu hoffen! Auch wenn die heutige Zusammensetzung des Parlaments wenig euphorisch stimmt, sind Verbesserungen anzustreben: Der Ausbau des Kündigungsschutzes, die Einführung des Behördenklagerechts und Massnahmen, mit welchen die Betriebe zum Nachweis der Lohngleichheit verpflichtet werden. Zudem sollten die Schlichtungsstellen Untersuchungskompetenzen erhalten.

### **Wie lautet Ihre persönliche Bilanz nach zehn Jahren Gleichstellungsgesetz?**

Der Kampf hat sich gelohnt, das Gesetz hat den Verfassungsartikel in der Praxis anwendbar gemacht. Es hat zu präventiven Verbesserungen und zu einer allgemeinen Sensibilisierung fürs Thema beigetragen. Doch das allein reicht nicht. Gleichstellungspolitik muss auf ein breites Instrumentarium zurückgreifen können, welches das gesamte Arbeitsleben und die Lebensbereiche wie Familie, Politik, Soziales und Kultur einbezieht. Berufswahl, prekäre Arbeitsformen, Doppelbelastung und geringere Aufstiegschancen sind strukturelle Fallstricke und damit lohnrelevant.

JAHR DER LOHNGLEICHHEIT 2006

# «Jetzt sollen die Betriebe zeigen, dass sie gleiche Löhne zahlen!»



**Natalie Imboden**

Der 10. SGB-Frauenkongress 2005 erklärte 2006 zum «Jahr der Lohngleichheit». Der Schweizerische Gewerkschaftsbund lanciert eine Kampagne «Löhne rauf – Lohngleichheit jetzt». Natalie Imboden, SGB-Zentralsekretärin, zeigt auf, mit welchen Mitteln ein Abbau der Lohndiskriminierungen erreicht werden soll.

**Natalie Imboden, warum braucht es ein «Jahr der Lohngleichheit»?**

*Ausschlag gab, dass sich die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern seit Jahren nur wenig verändert hat und immer noch rund 20 Prozent beträgt. Zwar besteht heute weit über die Gewerkschaften hinaus ein Konsens, dass ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern beseitigt werden muss. Doch in den Betrieben bewegt sich zu wenig. Jetzt sind die Betriebe gefordert: Sie sollen zeigen, dass sie gleiche Löhne bezahlen.*

**In vielen Betrieben heisst es, die Lohngleichheit sei erfüllt. Was sagen Sie diesen Arbeitgebern?**

Arbeitgeber behaupten, Frauen verdienen weniger, weil sie schlechter ausgebildet sind, Teilzeit arbeiten, Erfahrung fehlt usw. Doch der Lohnrechner des SGB widerlegt das. Auch wenn alle diese Faktoren berücksichtigt werden, bleibt eine unerklärliche Lohndifferenz, die je nach Branche zwischen 3,4 und 21 Prozent beträgt. Es ist also ein Ammenmärchen, dass die Lohngleichheit realisiert ist. Zudem arbeiten Frauen häufig in Tieflohnbranchen. Die heutige Armutsform der «Working poor» ist eine direkte Folge davon, dass Frauenlöhne nicht existenzsichernd sind.

**Gibt es Mittel, um Betriebe in die Pflicht zu nehmen?**

Ein gutes Mittel sind sicher die Gesamtarbeitsverträge. In der Maschinenindustrie trat Anfang 2006 ein neuer GAV in Kraft, der den Betriebskommissionen Instrumente zur Durchsetzung der Lohngleichheit gibt. Neu wird auch eine paritätische Kommission der Sozialpartner eingesetzt, welche die Durchsetzung überwachen soll. Bei der SRG ist im GAV ein Lohn-Controlling verankert, mit welchem die Gewerkschaft anonymisiert die Lohnentwicklung aller SRG-Angestellten beobachten kann.

**Gibt es Betriebe, die eigenverantwortlich Lohngleichheit umsetzen?**

Es gibt einzelne Grossbetriebe, die freiwillig Lohnanalysen machen und je nach Resultat die Frauenlöhne auch anpassen. Ob sie aus Angst vor Lohnklagen handeln, die

schlecht fürs Firmenimage sind, weiss ich nicht. Wichtig ist, dass die Gewerkschaften am Prozess beteiligt sind. Schwierigkeiten und kaum Transparenz gibt es in kleinen Betrieben ohne Gesamtarbeitsverträge. Sie machen sich zu Nutzen, dass sich Klagen nur auf Lohnvergleiche im selben Betrieb beziehen dürfen.

**Natalie Imboden, 36 ist als Zentralsekretärin beim SGB für die Dossiers Frauen, Lohngleichstellung und Gesundheit zuständig. Sie studierte Geschichte und Politikwissenschaft. 1996 wurde sie Mitglied bei der damaligen GBI-unia. 1999 begann sie als Frauenbeauftragte beim vpod zu arbeiten und wechselte 2003 zum SGB. Sie wohnt in Bern.**

**Ist Lohngleichheit also nur in Grossbetrieben möglich?**

Nein, aber für eine Klage muss der Lohn tatsächlich mit jenem eines Kollegen im gleichen Betrieb verglichen werden. Dabei müssen die beiden Personen aber nicht eine identische Tätigkeit ausüben. Da auch für gleichwertige Arbeit gleicher Lohn geschuldet wird, können unterschiedliche

Tätigkeiten verglichen werden. Einen ersten Hinweis, wie hoch der Durchschnittslohn für eine bestimmte Tätigkeit tatsächlich sein müsste, zeigt der SGB-Lohnrechner.

### **Wie können Gewerkschaften die Löhne in KMU kontrollieren?**

Möglich ist es, über den GAV Lohnbuchkontrollen durchzuführen. Das hat auf dem Bau Tradition. Und siehe da: Für diese Branche weist der Lohnrechner eine niedrige Diskriminierungsquote aus. Die (wenigen) Frauen in dieser Branche profitieren von einem starken GAV. Für eine breite Anwendung der Lohnbuchkontrollen für die Lohngleichheit braucht es gewerkschaftlichen Druck für gute GAV!

### **Freiwillig werden Betriebe sich dem kaum unterziehen. Gibt es weitere Mittel, um sie einzubinden?**

Die Vergabe von öffentlichen Aufträgen ist bereits heute auf dem Papier an den Nachweis der Lohngleichheit gebunden. Kontrollinstrumente sind vorhanden und auch erprobt. Doch für diese Kontrollen braucht es genügend finanzielle Mittel. Aber in Zeiten des Personalabbaus leidet diese Umsetzung der Lohngleichheit. Die heutigen Stichproben sind sehr selten und das Risiko für Betriebe kontrolliert zu werden zu gering. Bund und Kantone vergeben Aufträge in Milliardenhöhe, deshalb ist ein solches Signal wichtig.

**Politischer und gewerkschaftlicher Druck führte in zwei kanadischen Provinzen zu einer gesetzlichen Vorschrift, dass Betriebe innerhalb einer bestimmten Frist Lohngleichheit nachweisen mussten ...**

Der kanadische Weg ist vorbildhaft. Nicht die betroffene Frau muss klagen, sondern die Betriebe müssen aktiv werden. In der Schweiz müssen wir dazu noch viel Überzeugungsarbeit leisten.

### **Wie konnte die Vorschrift in den Unternehmen durchgesetzt werden?**

Über innerbetriebliche paritätische Kommissionen: Arbeitgeber und Arbeitnehmende legen gemeinsam den Wert der Arbeit mit messbaren Kriterien und Lohntabellen fest, die einsehbar sind. Zusätzlichen Druck üben externe Kontrollen und notfalls Sanktionen aus. Das Interessante an diesem Modell ist, dass es die direkt Betroffenen einbindet. Bei uns wirkt bereits das Tabu ver hindernd, dass über Löhne nicht gesprochen wird.

### **Die nicht erklärbare Lohn Differenz zwischen Frauen und Männern beläuft sich pro Jahr auf mindestens 10 Milliarden Franken. Ist diese Summe überhaupt einforderbar?**

Klar, wenn ich an die Aktionärs Gewinne von 30 Milliarden Franken im Jahr denke. In der Praxis geht es aber Schritt um Schritt. So fordern Verbände Lohn nachzahlungen für unterbewertete Frauenberufe. Oder Gewerkschaften fordern in den Lohnverhandlungen zusätzliche Lohnerhöhungen für Frauen. So zeigt jetzt die Unia im Detailhandel, wie mit einem gestuften Mechanismus die Frauenlöhne an jene der Männer angepasst werden können. Bereits Mitte der Neunzigerjahre lief ein solches Modell in einer Giesserei im Tessin an. Profitiert hat dort auch der Betrieb, der zu

einem begehrten Arbeitgeber wurde, bei dem die Angestellten gerne arbeiten. Dass die Unternehmen auch direkt von solchen Massnahmen profitieren, zeigte sich in Kanada. Nach anfänglich erbittertem Widerstand unterstützen heute auch die Arbeitgeberverbände die Nachweispflicht.

### **Übt der Staat in Sachen Lohngleichheit eine Vorbildfunktion aus?**

Im Vergleich mit der Privatwirtschaft besteht dank Lohnsystemen theoretisch mehr Lohntransparenz. Deshalb können Diskriminierungen erfolgreicher eingeklagt werden. Aber zu den tatsächlich ausbezahlten Löhnen in den Verwaltungen gibt es kaum Auswertungen. Zunehmend führen Leistungslöhne und das Spardiktat zu einem Abbau von früheren Errungenschaften und zu mehr Lohndiskriminierungen. Bezüglich Lohngleichheit herrscht bei den Verantwortlichen ein «Laissez-faire». So habe ich vom Volkswirtschaftsdepartement trotz nachgewiesener Lohndiskriminierungen noch kaum je etwas gehört, was der Bund dagegen unternehmen will.

### **Der SGB verlangt die Einsetzung einer Expertenkommission Lohngleichheit. Was will er damit bewirken?**

Diese Expertenkommission soll Vorschläge für konkrete Umsetzungsmassnahmen machen. Vorstellbar wäre dann, dass eine neutrale Instanz die Einhaltung der Lohngleichheit kontrolliert. Sie könnte ähnlich funktionieren wie bei den tripartiten Kommissionen gegen Lohndumping.

### **Warum konzentriert sich die Kampagne des SGB nur auf die Löhne, ebenso einschneidend sind ja andere Diskriminierungen im Arbeitsleben?**

Unser Ziel ist die Gleichstellung in allen Bereichen der Arbeitswelt. Aber die meisten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sind lohnwirksam. Wenn Frauen weniger befördert werden, verdienen sie auch weniger. Dass Lohngleichheit und Beförderung zusammenhängen, zeigte kürzlich ein Entscheid des Bundesgerichts deutlich.

### **Was wollen Sie im «Jahr der Lohngleichheit» erreichen?**

Die Frauenlöhne müssen rauf! Die Frauenlöhne müssen in jedem Betrieb und bei jedem Arbeitgeber zum Thema werden. Und bei jeder Lohnverhandlung gehört Lohngleichheit zuoberst auf die Traktandenliste. Interessant sind die Reaktionen auf die Fünfigernote mit dem Aufdruck 39 Franken. Das bewirkt bei vielen einen Aha-Effekt im Sinne von: «Das ist ja ein riesiger «Bschiss»!»

### **Am Frauenkongress gingen die Delegierten einen Schritt weiter und forderten, mit einer schwarzen Liste diskriminierende Unternehmen öffentlich anzuprangern ...**

Nur wenige Betriebe kämen nicht auf die Liste! Wir wollen öffentlich machen, was das bedeutet: Zum Beispiel, indem wir Betrieben in ausgewählten Branchen die Rechnung präsentieren, um wie viele Franken pro Tag sie die Frauen betrügen.

**Weitere Informationen:  
[www.sgb.ch](http://www.sgb.ch)  
[www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch)**

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