



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

SGB-Pressekonferenz, 9. Juli 2019

Lohndiskriminierung abschaffen - Arbeitgeber in der Pflicht **Frauenzahntag!**

Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia, Vize-Präsidentin SGB

Der Frauenstreik vom 14. Juni 2019 war die grösste politische Mobilisierung in der Schweiz seit dem Generalstreik vor über 100 Jahren. Der Frauenstreik war nur der Anfang. Jetzt sind die Arbeitgeber gefordert: Sie dürfen den Skandal der Lohndiskriminierung nicht mehr unter den Tisch wischen.

Ab Mittag des 21. Oktober arbeiten die Frauen gratis! Natürlich arbeiten sie das ganze Jahr über gratis und erledigen so den Löwenanteil der unbezahlten Arbeit. Aber ab diesem Datum erhalten sie auch für ihre Lohnarbeit keinen Lohn mehr.

Im privaten Sektor verdienen Frauen im Jahr 2016 durchschnittlich 19,6% weniger als ihre männlichen Kollegen.¹ Das sind: 1532 Franken weniger, Monat für Monat. Oder umgerechnet aufs Jahr: während 71,5 Tagen erhalten die Frauen im Vergleich mit den Männern durchschnittlich: Nichts.

Pure Diskriminierung

Für diese Differenz gibt es verschiedene Gründe. Nur keine guten. Zuerst einmal ist ein Teil der Lohndifferenz «nicht erklärbar». Oder doch: 43% des Lohngefälles sind schlicht und einfach Diskriminierung. 657 Franken pro Monat durchschnittlich verdient eine Berufsfrau in der Schweiz weniger, nur weil sie eine Frau ist! Das summiert sich – in einem ganzen Arbeitsleben auf weit über 300'000 Franken. Insgesamt beträgt dieser Lohnschiss über 10 Milliarden jedes Jahr.² Dieser «unerklärbare» Teil der Lohndifferenz, dieser Diskriminierungsskandal, ist nicht etwa im Verschwinden begriffen. Im Gegenteil: Er wird immer grösser!³ Und in bestimmten Branchen ist er noch stossender als im Durchschnitt: In der Maschinenindustrie beträgt er 52,5% (964 Franken monatlich), im Detailhandel nicht weniger als 65,4% (702 Franken) und im Gastgewerbe sogar 80,3% (327 Franken).

«Erklärbar» heisst nicht «gerechtfertigt»

Hinzu kommt der Teil der Lohndifferenz, der sich mit ausbildungs- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen erklären lässt. Aber erklären heisst noch lange nicht rechtfertigen. Andere Formen der Geschlechterdiskriminierung, etwa bei der Einstellung und Beförderung von Arbeitnehmenden, führen zu einer Untervertretung der Frauen in Kaderpositionen. Die daraus resultierenden Lohnunterschiede werden den «erklärbaren» Unterschieden zugeordnet.

Auch das «erklärbare» Merkmal der Branchenzugehörigkeit verdeckt bloss eine **strukturelle Diskriminierung** der Frauen: In weiblich konnotierten Branchen – z.B. Pflege und Betreuung,

¹ Im öffentlichen Sektor beträgt der Lohnunterschied immer noch 16,7%. Vgl. «Lohnungleichheit: 2016 verdienen Frauen 19,6% weniger als Männer», BfS, 31.1.2019

² Das Büro BASS errechnete eine durchschnittliche Lücke von mindestens 335'000 Franken (Studie im Auftrag von Unia und Work, Juni 2019)

³ 2014 lag sie noch bei 585 Franken pro Frau und Monat

Detailhandel oder persönliche Dienstleistungen – werden deutlich niedrigere Löhne bezahlt, als in typischen «Männerbranchen». Von Männern dominierte Berufe sind offenbar mehr wert als «Frauenberufe». Erklärbar? Ja. Gerechtfertigt? Nein!

Tieflöhne sind weiblich

Die aus diesen Diskriminierungen resultierende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist unerträglich. Denn tiefe Löhne⁴ machen das Leben schwer. Mehr als jede sechste Frau ist davon betroffen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Frauen den Grossteil der unbezahlten Arbeit leisten und Teilzeit arbeiten. Die Folge: Frauen haben weniger Geld, weniger Lebenschancen und weniger Macht. Damit muss jetzt endlich Schluss sein.

Versagen der Politik – Arbeitgeber in der Pflicht

Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern ist Folge direkter Diskriminierung und Ausdruck eines grossen gesellschaftlichen Missstandes. Die Lohndiskriminierung ist nicht gesetzeskonform und daher illegal; sie muss sofort unterbunden werden. Dazu müssen die Löhne in jedem Unternehmen regelmässig mit dem vom Bund entwickelten und anerkannten Instrument überprüft werden. Diese Massnahme ist seit Jahrzehnten überfällig. Das jämmerliche Versagen der Politik bedeutet aber nicht, dass sich die Unternehmen und Arbeitgeberverbände verstecken können. Der Frauenstreik hat gezeigt: Unsere Geduld ist am Ende. Die Unia fordert darum im kommenden Lohnherbst von allen Betrieben:

- Regelmässige Lohnanalysen und Beseitigung der Lohndiskriminierung
- Rauf mit den Frauenlöhnen: Tieflöhne unter monatlich 4000 Franken (mal 13) in «Frauenberufen» wie zum Beispiel im Detailhandel, im Gastgewerbe, in der Reinigung und in der Pflege sind inakzeptabel und müssen nach oben korrigiert werden.

Am 21. Oktober ist «Frauenzahntag»

Nach der Lohnstagnation der vergangenen Jahre besteht bei allen Arbeitnehmenden Nachholbedarf. Auch die Löhne der Männer müssen real steigen. Aber die skandalöse Lohndiskriminierung der Frauen erfordert zusätzliche Massnahmen in Form von Lohnerhöhungen. Darauf werden wir Gewerkschaften in den kommenden Lohnrunden insistieren.

Nach dem Frauenstreik ist jetzt «Frauenzahntag». Am 21. Oktober – und an jedem Tag danach! Die Arbeitgeber haben es in der Hand. Wollen sie den Skandal der Lohndiskriminierung abschaffen? Oder wollen sie, dass die Frauen am 21. Oktober tatsächlich aufhören, zu arbeiten?

Weitere Informationen:

Vania Alleva, Präsidentin Unia, 079 620 11 14

⁴ Tieflöhne liegen unter zwei Dritteln des standardisierten Bruttomedianlohns. Die Grenze lag 2016 bei 4335 Fr. pro Monat. 17% der Frauenlöhne liegen (auf Vollzeit gerechnet) unter dieser Schwelle, gegenüber «nur» 7,6% der Männerlöhne.