



Medienkonferenz der Gewerkschaft Unia

«Lohngleichheitsklagen – ein mühseliger Weg mit vielen Hürden»

Bern, 29. Januar 2015

Lohndiskriminierungsklagen – das Fallbeispiel einer Schneiderin

**Christine Michel, Mitglied Sektorleitung Dienstleistungsberufe und
Gleichstellungssekretärin der Unia**

Frau P. arbeitete während 6 Jahren bis Juni 2012 als Schneiderin im Nähatelier eines Luxusmodegeschäfts in Lausanne. Im Oktober 2012 reichte sie gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber Klage wegen Verstosses gegen das Gleichstellungsgesetz ein, denn Frau P. und ihre Arbeitskolleginnen im Atelier verdienten rund ein Drittel weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Nähatelier waren 6 Personen beschäftigt (4 Frauen und 2 Männer).

Die Arbeit dieser Schneiderinnen und Schneider besteht darin, Kleideränderungen für Kund/innen vorzunehmen. Die weiblichen Beschäftigten müssen sowohl Damen- wie Herrenkleider ändern, die männlichen Angestellten nur Herrenkleider. Nach Ansicht des Arbeitgebers seien Änderungsarbeiten an Herrenkleidern schwieriger als solche an Damenkleidern, die geforderte berufliche Ausbildung sei daher anspruchsvoller und hochwertiger.

Seltsamerweise wird aber nur von den Frauen ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Schneiderin oder ein gleichwertiges Diplom verlangt, während die Männer «on the job» ausgebildet werden – unter anderem durch die Frauen mit einem EFZ.

Das zeigt deutlich: Die von den Frauen im Atelier effektiv geleistete Arbeit ist unterbewertet. Der Arbeitgeber verwechselt das angebliche Prestige des «Herrenschneiders» mit der effektiven Arbeit, welche die männlichen Angestellten leisten, nämlich Herrenanzüge abändern.

Die so genannten Herrenschneider im fraglichen Betrieb führen einfache Änderungsarbeiten durch (Hosensäume usw.), während die Frauen oftmals Damenkleider aus feinsten Stoffen wie Seide, Velours, Lamé, und häufig mit Perlen oder andern Applikationen verziert, komplett umarbeiten müssen.

Kurz gesagt scheint der niedrigere Lohn der Schneiderinnen nicht in einem objektiven Unterschied bei den konkret auszuführenden Aufgaben begründet zu sein. Vielmehr liegt die Ursache in einer Unterbewertung eines typischen Frauenberufs, als welcher der der Damenschneiderin offenbar angesehen wird. Sobald der – gleiche – Beruf von einem Mann ausgeübt wird, wird er auf einmal als anspruchsvollen, künstlerischen und entsprechend honorierten Beruf betrachtet.

Die Differenz von 30%, welche Frau P. entgeht, entspricht bei einem vollen Lohn dem Betrag von rund 1200 Franken brutto pro Monat. Nachdem Frau P. beim Arbeitgeber gleichen Lohn für gleiche Arbeit eingefordert hatte, bekam sie die Kündigung «aus wirtschaftlichen Gründen». Seither kämpft

sie mittels Gerichtsverfahren für die Durchsetzung ihres Rechts auf Gleichstellung und fordert die ihr zustehende Lohndifferenz rückwirkend auf 5 Jahre ein.

Frau P. hat eine Phase der Arbeitslosigkeit, aber auch der Selbstzweifel erlebt. Sie hat sich durch die Unterstellungen ihres ehemaligen Arbeitgebers, mit denen dieser an den Gerichtsverhandlungen ihre Entlassung zu rechtfertigen suchte, zutiefst gedemütigt gefühlt. Inzwischen hat Frau P. wieder eine Stelle auf ihrem Beruf gefunden. Die neuen Arbeitgeber sind empört über den fehlenden Respekt der renommierten Luxusladenkette gegenüber ihren weiblichen Angestellten.