



Medienkonferenz der Gewerkschaft Unia

«Lohnungleichheitsklagen – ein mühseliger Weg mit vielen Hürden»

Bern, 29. Januar 2015

Erfahrungsbericht einer Schneiderin, die seit 2 Jahren wegen Lohnungleichheit prozessiert

Frau P., Schneiderin

Seit 19 Jahren ist das Schweizer Gleichstellungsgesetz in Kraft; mit der konkreten Umsetzung hapert es jedoch.

Beurteilen Sie selbst:

In 19 Jahren haben es in der Romandie nur 34 Frauen gewagt – oder besser gesagt: auf sich genommen – bis zum Schluss für die Durchsetzung ihrer Rechte zu kämpfen.

Warum nur ist in so wenigen Fällen geklagt worden, nachdem wir heute doch wissen, was für ein Einkommensverlust den Frauen entsteht?

Die vom Bund veröffentlichten Summen sind erstaunlich: In einem Jahr sind es 7,7 Milliarden Franken. Ja, Sie haben richtig gehört: 7,7 Milliarden in einem Jahr. 10% dieses Betrags (700 Millionen) hätten in die Pensionskassen der Frauen fliessen müssen.

Mein Verfahren dauert nun schon lange 2 Jahre, und ich tröste mich damit, dass es laut der im Internet publizierten Rechtsprechung bis zu 7 Jahre dauern kann.

Folgendes sei festgestellt: Meine drei Kolleginnen und ich, allesamt gelernte Schneiderinnen mit EFZ und grosser Berufserfahrung, verdienen als Änderungsschneiderinnen 30 bis 40% weniger als ein Mann ohne eigentliche Qualifikation (am Arbeitsplatz angelernt). Zudem haben wir anspruchsvollere Aufgaben zu erfüllen als unsere männlichen Kollegen.

Einer unserer männlichen Kollegen musste vom ganzen Nähatelier, einschliesslich von den Frauen, während eines ganzen Jahres ausgebildet werden, trotzdem verdiente er schon während seiner Ausbildung 15% mehr als wir Frauen.

Wir stellen fest, dass in unserem Atelier alle Schneiderinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen diskriminiert werden. Das Gleichstellungsgesetz lässt indessen nicht zu, dass kollektiv für alle Frauen gehandelt wird, die aufgrund ihres Geschlechts unterbezahlt sind. Folglich muss jede einzelne Frau ein separates, langwieriges und kostspieliges Verfahren durchführen, das zulasten der Allgemeinheit geht.

Um festzustellen, ob in einem Betrieb eine vermutete Ungleichbehandlung zwischen Mann und Frau tatsächlich besteht oder nicht, muss sich die Frau exponieren. Sie geht damit das Risiko einer Entlassung ein, so wie ich, ohne überhaupt schon konkret Klage erhoben zu haben.

Am Anfang war ich voller Illusionen. Der Verlauf des Verfahrens hinterlässt bei mir jedoch ein bitteres Gefühl und eine grosse Enttäuschung über die kantonalen gerichtlichen Instanzen:

- Über die Verkennung dieses Gesetzes (ob gewollt oder nicht) durch das Waadtländer Gericht. Über die besonderen Verfahrensregeln für einen ordnungsgemässen Ablauf solcher Fälle ist in der online-Rechtsprechung auf LEG.ch ausführlich berichtet worden.
- Keine Verwarnung meines ehemaligen Arbeitgebers für seine demütigenden, verletzenden und sogar beleidigenden Aussagen mir gegenüber, mit denen er meine Entlassung begründete. Laut Gericht sei das Vorbringen solcher Äusserungen Teil des Spiels.
- Mein ehemaliger Arbeitgeber verweigert jede fach- und gleichstellungsspezifische Expertise, welche die tatsächlichen Unterschiede in Qualität und Schwierigkeitsgrad der von den Frauen ausgeführten Arbeiten im Vergleich zu den Arbeiten der Männer belegen könnte.
- Die Gegenpartei verlangt, dass zur Beweisführung einzig die Zeugenaussagen ihrer Beschäftigten dienen, also 23 Zeugen und bis zu 943 Aussagen (für eine einfache Schneiderin).
- Es könnte also passieren, dass meine ehemaligen Kollegen und Kolleginnen, hauptsächlich Frauen, gegen mich aussagen und sich gegen das Lohngleichheitsgesetz stellen, einfach weil ihr Arbeitgeber Druck auf sie ausübt.
- Ein Beispiel einer Aussage im Zeugenstand: «Die Ausbildung zur Damenschneiderin ist einfacher als die Ausbildung zum Herrenschneider». Es gibt aber **in diesem Atelier gar keine gelernten Herrenschneider**, und zudem werden die alten Ausbildungen zur Damenschneiderin und zum Herrenschneider heute unter der neuen Berufsbezeichnung Bekleidungsgestalterin resp. zum Bekleidungsgestalter EFZ als gleichwertig anerkannt.
- Während 6 Jahren habe ich im Atelier zur vollen Zufriedenheit meines Arbeitgebers gearbeitet (wenn man den Zwischenzeugnissen, die von der Direktion visiert sind, Glauben schenkt), urplötzlich, **nachdem** ich eine Lohnerhöhung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (GIG) gefordert hatte, werde ich wegen meiner Kleidung und meines Schuhwerks kritisiert.
- Diese Behauptung ist pure Diffamierung; selbst wenn sie begründet wäre, so meine ich im Gesetzestext keine Äusserungen über die Schuhe der Angestellten gelesen zu haben; dagegen schon über die Gleichstellung der Löhne von Mann und Frau mit Bezug auf gleichwertige Aufgaben und **Qualifikationen**.

Wenn Sie an der nächsten Verhandlung teilnehmen wollen, findet diese am 2. Februar 2015 um 14 Uhr im Palais de Justice in Montbenon, Lausanne, statt. Sie werden sich ein besseres Bild machen können, wie schwierig die Durchsetzung dieses Gesetzes ist.

Und vor allem braucht es **am Samstag, 7. März 2015, um 13.30 Uhr, auf der Schützenmatte in Bern**, ein Nein zur Erhöhung des Frauenrentenalters, solange das Gleichstellungsgesetz nicht umgesetzt ist.