

Feministischer Streik 2019-2023

Ein Fazit nach 4 Jahren



Inhalt:

Einleitung / 10 Gründe zu streiken	S.1
1. Weil Frauen niedrigere Löhne haben	S.2
2. Weil die Arbeit von Frauen abgewertet wird	S.2
3. Weil Teilzeitarbeit eine Falle ist	S.2
4. Weil die Hausarbeit nicht anerkannt wird	S.3
5. Weil Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie ein Mythos ist	S.3
6. Weil Gleichstellung öffentliche Dienste braucht	S. 4
7. Weil die Renten von Frauen 37% unter denen der Männer liegen	S. 4
8. Weil sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufhören muss.	S. 4
9. Weil wir gegen strukturellen Rassismus in der Arbeitswelt kämpfen	S. 5
10. Weil wir Gewalt gegen Frauen nicht hinnehmen wollen.	S. 6

Für den 14. Juni 2019 hatte der VPOD zehn allgemeine Forderungen aufgestellt. Im Folgenden präsentieren wir dazu eine kurze Bilanz, die aufzeigt, dass es einen neuen Streik braucht - damit es bei der Gleichstellung endlich vorwärts geht.

Die historische Mobilisierung von hunderttausenden Frauen und solidarischen Personen am Frauenstreik 2019 war einzigartig und hat Gleichstellungsfragen ins Rampenlicht gerückt. Der Blick auf die Gesellschaft, die Arbeitswelt und die Politik ist seither nicht mehr derselbe wie zuvor.

Die Bilanz über die vergangene Vierjahresperiode fällt trotzdem gemischt aus. Mit dem Ja zur Ehe für alle, der Einführung des Vaterschaftsurlaubs und von Betreuungsurlauben zur Pflege kranker Angehöriger und schwerkranker Kinder sind zwar wichtige Fortschritte auf der institutionellen Ebene erzielt worden. Die zentralen Forderungen von 2019 – wie die Lohngleichheit oder die generelle Aufwertung von unterbezahlten Berufen im Pflege- und Betreuungsbereich – sind aber noch immer nicht erfüllt. Frauen leisten auch weiterhin den grössten Teil der unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie und zahlen dafür mit schlechten Löhnen und noch schlechteren Renten.

Im Hinblick auf einen neuen Feministischen Streik ist es Zeit Bilanz zu ziehen. Welche Forderungen von 2019 wurden erfüllt, wo stehen wir heute und was fordern wir für die Zukunft?

10 Gründe, warum wir 2019 gestreikt haben

1. Weil Frauen niedrigere Löhne haben.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 2019 ungefähr ein Fünftel weniger als die Männer. Im öffentlichen Dienst betrug die Lohndifferenz 18%.

Bilanz 2023: Bei der Lohngleichheit hat sich kaum etwas bewegt. Im Durchschnitt verdienen Frauen noch immer rund 18% weniger als Männer. Und auch im öffentlichen Dienst beträgt die Lohndifferenz weiterhin 15%. Der unerklärte Anteil der Lohndifferenz hat sogar zugenommen.

⇒ Wir fordern die Umsetzung der Lohngleichheit mit Nulltoleranz gegenüber Lohndiskriminierung, staatliche Kontrollen und Sanktionen.

2. Weil die Arbeit von Frauen abgewertet wird.

Auch wenn Berufe kein Geschlecht haben, bleibt die Arbeitswelt doch segregiert.

Bilanz 2023: Noch immer sind zwei Drittel der Tieflohnbeschäftigten Frauen. Ein zentraler Grund für die tiefen Einkommen von Frauen ist die schlechte Entlohnung von Berufen mit hohem Frauenanteil. Kleinkinderbetreuer:innen, Reinigungskräfte oder Pfleger:innen verdienen nach der Berufslehre in Vollzeit nur zwischen 3'500 und 5'000 Franken, deutlich weniger als in Branchen mit hohem Männeranteil.

⇒ Wir fordern gezielte Lohnerhöhung in Branchen mit tiefen und mittleren Löhnen und hohem Frauenanteil.

⇒ Flächendeckende monatliche Mindestlöhne von 4'500 Franken und von 5'000 Franken bei abgeschlossener Berufslehre.

3. Weil Teilzeitarbeit eine Falle ist.

In der Schweiz arbeiteten 2019 59% der Frauen (gegenüber 16% der Männer) Teilzeit. Bei den Müttern waren es 83%, welche Erwerbsarbeit und Haushalt für ein halbes Gehalt erledigten.

Bilanz 2023: Teilzeitarbeit ist nach wie vor weiblich. 58% der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit, weil sie den Grossteil der unbezahlten Arbeit verrichten. Bei Müttern mit Kindern unter 4 Jahren sind es sogar 78%. Die Zahlen stagnieren seit 10 Jahren. Teilzeitarbeit bedeutet für viele Frauen massive

Einkommensausfälle während des gesamten Erwerbslebens und deutlich tiefere Renten nach der Pensionierung und damit die Gefahr von Altersarmut.

⇒ Wir fordern eine Arbeitszeitverkürzung, so dass Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben vereinbar sind. Ein Erwerbsspensum von 80% wird zum neuen Vollzeitpensum (32 Stunden), für Frauen und Männer.

⇒ Ein Recht auf einen Mindestbeschäftigungsgrad von 70%, um die «Teilzeitfalle» zu verhindern.

4. Weil die Hausarbeit nicht anerkannt wird.

Frauen erledigten 2019 zwei Drittel der unbezahlten häuslichen Arbeit, die für die Reproduktion notwendig ist: Haushalt, Betreuung und Erziehung der Kinder, Pflege von alten und/ oder kranken Angehörigen.

Bilanz 2023: Frauen erledigen nach wie vor den Grossteil der unbezahlten Arbeit resp. Care-Arbeit. Frauen und Männer arbeiten durchschnittlich in der Schweiz etwa gleich viel, rund 46 Stunden pro Woche. Allerdings arbeiten Frauen drei Fünftel dieser Zeit unbezahlt.

Wir fordern, dass die Kinderbetreuung als Service Public organisiert wird, mit einem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für jedes Kind und guten Arbeitsbedingungen und fairen Löhnen für das Personal.

⇒ Wir fordern mehr Mittel für die Betreuung älterer und pflegebedürftiger Menschen als Service Public und guten Arbeitsbedingungen und fairen Löhnen für das Personal.

5. Weil Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie ein Mythos ist.

Das Arbeitsrecht in der Schweiz ist schwach und wurde seit dem 19. Jahrhundert nicht mehr weiterentwickelt. Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass die Gesundheit von Schwangeren und Gebärenden geschützt wird, es anerkennt das Recht auf Stillen seit 2014 und schrieb 2019 maximal 3 Tage Pflegeurlaub im Falle der Krankheit eines Kindes vor.

Bilanz 2023: Bei den Betreuungsurlauben hat sich etwas bewegt. Seit Januar 2021 haben Arbeitnehmende Anspruch auf bezahlten Betreuungsurlaub für die Betreuung von gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitgliedern oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners. Seit Juli 2021 haben Arbeitnehmende, die Eltern eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes sind, gemeinsam auch Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen. Erste Rückmeldungen zeigen jedoch, dass der Betreuungsurlaub sehr restriktiv gewährt wird. Seit Januar 2021 haben Väter zudem Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Dies sind wichtige Schritte in die richtige Richtung, sie genügen aber nicht.

⇒ Wir fordern den Ausbau der Betreuungsurlaube, insbesondere einen längeren Mutterschaftsurlaub und die Einführung eines Elternurlaubs.

- ⇒ Wir fordern Anwendung des Betreuungsurlaubs für schwer kranke Kinder, die der Situation der Familie resp. Eltern gerecht wird.
- ⇒ Wir fordern planbare und familienkompatible Arbeitszeiten.

6. Weil Gleichstellung öffentliche Dienste braucht.

Damit die Gleichstellung umgesetzt wird, braucht es eine Stärkung der öffentlichen Dienste, die sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren müssen, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung von Kindern und alten Menschen. 2019 stellten wir fest, dass die Leistungen des öffentlichen Dienstes aufgrund der Abbauprogramme seit Jahren immer weiter reduziert wurden.

Bilanz 2023: Verbesserungen lassen immer noch auf sich warten. Während der COVID-19 Krise waren die Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen im öffentlichen Dienst, insbesondere das Gesundheitspersonal, besonders gefordert und standen unter hohem Druck. Hinzu kommt der Personalmangel, der vor allem auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist und durch die Pandemie noch befördert wurde. Seither lassen die Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht nur auf sich warten, der Bundesrat hat sogar ein neues Sparprogramm angekündigt.

- ⇒ Wir fordern mehr Mittel für Bereiche im öffentlichen Dienst mit Personalmangel, um die Löhne sowie die Arbeits- und Rentenbedingungen schnell zu verbessern und diese Berufe attraktiv zu machen.
- ⇒ Wir fordern die Wiedereingliederung in die öffentliche Verwaltung aller Dienstleistungen, insbesondere in den Bereichen Reinigung, Küche, Wäscherei.
- ⇒ Wir fordern, dass Aufträge und Aufgaben von öffentlichem Interesse von öffentlichen Diensten mit würdigen Arbeitsbedingungen erbracht werden: Bildung, Gesundheit, Soziales, Energie, öffentlicher Verkehr, Verwaltung der natürlichen Ressourcen, Entsorgung usw.
- ⇒ Wir lehnen sämtliche Sparprogramme ab, welche die bereits sehr angespannte Situation sowohl für das Personal (Personalmangel) als auch für die Nutzer:innen weiter verschärfen würde.

7. Weil die Renten von Frauen 37% unter denen der Männer liegen.

Als Folge der Diskriminierungen und der ungenügenden Anerkennung der unbezahlten Arbeit haben Frauen kleine Renten. 2019 haben wir gegen eine Erhöhung des Rentenalters der Frauen gekämpft.

Bilanz 2023: Die Annahme der AHV Reform 21 war eine schallende Ohrfeige ins Gesicht der Frauen. Sie hat verdeutlicht, wie gross der Geschlechtergraben noch immer ist. Infolge der Reform müssten die Frauen ab 2024 länger arbeiten und die ohnehin schon ungenügenden Renten sinken noch weiter. Die Versprechungen, die den Frauen während der Abstimmungskampagne gemacht wurden, haben sich in Luft aufgelöst. Die Renten der Frauen sind immer noch sehr niedrig und die Reform der

beruflichen Vorsorge (BVG 21) wird daran nichts ändern, schlimmer noch: Sie werden mehr einzahlen müssen für eine tiefere Rente.

⇒ Wir fordern existenzsichernde Renten ohne weitere Rentenaltererhöhung: Es braucht Rentenverbesserungen statt Kürzungen.

⇒ Wir fordern eine Erhöhung der Renten und Stärkung der AHV, beginnend mit der Initiative «für eine 13. AHV-Rente».

8. Weil sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufhören muss.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird durch das Gleichstellungsgesetz verboten. Trotzdem ist es immer noch schwierig, sich dagegen zu wehren, sowohl für die Betroffenen wie auch für Zeug:innen, die vom Gesetz nicht geschützt werden.

Bilanz 2023: Es hat sich etwas bewegt, aber noch nicht genug. Dank des Feministischen Streiks 2019 und der #Metoo-Bewegung hat sich rund um das Thema sexuelle Belästigung einiges bewegt und das gesellschaftliche Bewusstsein für die Problematik ist gestiegen. Gleichzeitig ist es immer noch sehr schwierig, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen: Sowohl die Betroffenen als auch die Zeug:innen, die Anzeige erstatten, durchleben immer noch einen Leidensweg und nach wie vor wird eine grosse Zahl Frauen am Arbeitsplatz sexuell belästigt.

⇒ Wir fordern einen Aktionsplan zur Prävention von und dem Kampf gegen sexuelle Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz. Das muss auch im GAV abgesichert werden.

9. Weil wir gegen strukturellen Rassismus in der Arbeitswelt kämpfen

Migrantinnen sind doppelt diskriminiert, sie haben oftmals die prekärsten und anstrengendsten Anstellungen und die schlechtesten Löhne.

Bilanz 2023: Ausländische Arbeitnehmende verdienen durchschnittlich rund 14% weniger als Schweizer Staatsangehörige. Und auch die Bevölkerung mit Migrationshintergrund der ersten Generation (Definition gemäss BFS) ist im Tieflohnsektor deutlich übervertreten: Frauen dieser Gruppe sind mit 30% dabei mehr als doppelt so häufig im Tieflohnbereich tätig wie Männer mit rund 13%.

⇒ Wir fordern Lohngleichheit für Migrant:innen.

10. Weil wir Gewalt gegen Frauen nicht hinnehmen wollen.

In der Schweiz wurde 2019 alle zwei Wochen eine Frau durch die Gewalt ihres Partners oder Ex-Partners getötet. Die Polizei musste durchschnittlich 40-mal am Tag wegen häuslicher Gewalt intervenieren.

Bilanz 2023: Nichts hat sich verändert. Jede zweite Woche verliert in der Schweiz eine Frau ihr Leben durch einen Femizid. Im Jahr 2021 haben mindestens 30 Frauen einen versuchten Femizid überlebt. Diese extreme Gewalt stellt die Spitze des Eisbergs der geschlechtsspezifischen Gewalt dar. Es handelt sich nicht um Einzelfälle, sondern um das Ergebnis struktureller Gewalt gegenüber Frauen sowie trans und non-binären Menschen.

⇒ Wir fordern, dass die ILO-Konvention 190 gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz endlich durch die Schweiz ratifiziert und umgesetzt wird.

⇒ Wir fordern den Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie eine umfassende Prävention geschlechterspezifischer Gewalt.

**Aus all diesen und weiteren Gründen werden wir am
14. Juni 2023 wieder streiken! Denn die Gleichstellung
ist faktisch noch lange nicht erreicht!**