Die Schweiz hinkt bei der Einkommensgleichheit hinterher

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 1, 2022

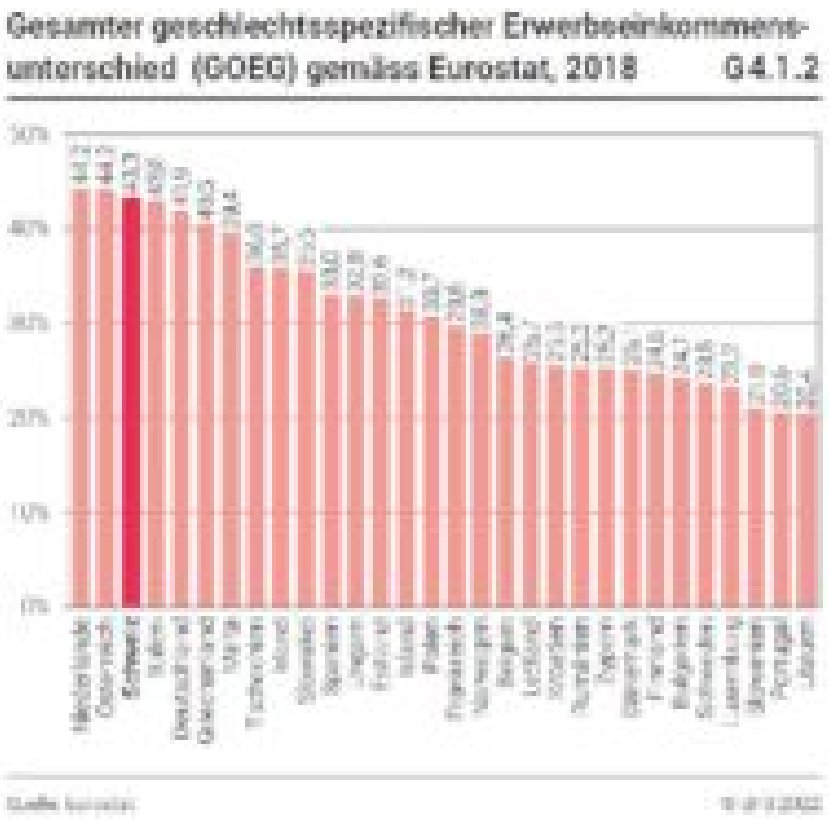
Die Basler SP-Nationalrätin Samira Marti hatte 2019 dem Bundesrat ein Postulat eingereicht. Der Bundesrat wurde beauftragt, im Rahmen eines Berichtes abzuklären, wie der Gender Overall Earnings Gap (GOEG) sowie andere wichtige Daten zu unbezahlter Arbeit und Lohndiskriminierung in Zukunft regelmässig als Zeitreihendaten erhoben oder berechnet und veröffentlicht werden können.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 7. September 2022 den Bericht zum Gender Overall Earnings Gap verabschiedet. Trotz der grossen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen in der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede, namentlich in Bezug auf die in diesem Bericht betrachtete, aus Erwerbsarbeit und Altersvorsorge resultierende Einkommenssituation. Insbesondere der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede, der umfassendere Indikator des gesamten geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommensunterschieds sowie die Renten bilden einen relevanten Teil der Ungleichheit ab.

Auf europäischer Ebene berechnet Eurostat seit mehreren Jahren den synthetischen Indikator der «geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede», Gender Overall Earnings Gap (GOEG)[1] genannt. Die detaillierte Analyse zur Berechnung dieses Indikators für die Schweiz mit den verfügbaren Datenquellen hat gewisse Lücken in der Berechnungsweise von Eurostat aufgezeigt. Das Bundesamt für Statistik (BFS) schlägt daher vor, zur Berechnung des GOEG für die Schweiz eine angepasste Methode zu benutzen.

Im Jahr 2018 lag der GOEG für die Schweiz bei 43,2%. Das bedeutet, dass das Einkommen von Frauen, bezogen auf alle während des Erwerbslebens geleisteten Arbeitsstunden, 43,2% niedriger ist als das der Männer. Der Wert dieses Indikators nimmt im Laufe der Zeit ab. Im Lebensverlauf steigt er an: Je älter die betrachtete Altersgruppe, desto höher der GOEG. Im internationalen Vergleich wies die Schweiz 2018 einen relativ hohen GOEG-Wert auf, hauptsächlich erklärbar mit der hohen Teilzeiterwerbsquote der Frauen in der Schweiz.

Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2018 19,0% (arithmetisches Mittel). Im privaten Sektor lag er bei 19,6%, im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) bei 18,1%. Der Anteil dieses Lohnunterschieds, der sich nicht durch persönliche (z. B. Alter, Ausbildung, Dienstjahre) und berufliche Faktoren (z. B. berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit) erklären lässt, belief sich in der Gesamtwirtschaft auf 45,4%. Die entsprechenden Anteile betrugen 44,3% im privaten und 37,8% im öffentlichen Sektor. Dies macht im privaten Sektor durchschnittlich 684 Franken pro Monat und im öffentlichen Sektor 602 Franken pro Monat aus. Seit 2012 ist in der Gesamtwirtschaft keine wesentliche Veränderung des durchschnittlichen Lohnunterschieds sowie des unerklärten Anteils davon zu verzeichnen.



Die auf Basis der verfügbaren Datenquellen ermittelten Einkommen der Selbstständigen zeigen ein ähnliches Bild wie die dem Gender Pay Gap zugrunde liegenden Löhne der Arbeitnehmenden. Der Stundenverdienst selbstständiger Frauen lag 2018 gemäss den Schätzungen im Bericht um 19,3% unter dem der selbstständigen Männer. Zwischen 2013 und 2018 ist er steigend, insbesondere bei den Frauen (Männer: +3,8%, Frauen: +6,7%). Das führt zu einem Rückgang des Unterschieds zwischen den Geschlechtern beim Stundenverdienst der Selbstständigerwerbenden.

Der Gender Pension Gap misst die Unterschiede in den durchschnittlichen Renten von Männern und Frauen aus der Altersvorsorge, also des «Renteneinkommens» von Personen im Rentenalter. Im Gender Pension Gap spiegeln sich Unterschiede in der Erwerbspartizipation, Auswirkungen des gelebten Familien- und Lebensmodells sowie Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern über einen längeren Zeitraum. Auch institutionelle Faktoren (Rentenberechnung, Versicherungsabdeckung) spielen eine wichtige Rolle, wie die unterschiedlichen Ergebnisse zur 1. und 2. Säule zeigen. Der

Bericht identifiziert für die Schweiz einen Gender Pension Gap von 34,6 Prozent (2020) zu Gunsten der Männer. Während die Frauen bei der AHV (1. Säule) im Durchschnitt leicht höhere Renten beziehen als die Männer, sind die Unterschiede bei der beruflichen Vorsorge gross: Frauen beziehen deutlich seltener Renten aus der zweiten Säule als Männer (49,7% vs. 70,6%), und wenn sie dies tun, sind diese durchschnittlich rund 47% tiefer als jene der Männer.

Aufschlussreich sind schliesslich v. a. auch die Unterschiede beim Gender Pension Gap in der zweiten Säule nach Zivilstand. Bei Verheirateten ist der Gender Pension Gap am stärksten ausgeprägt, was vor dem Hintergrund zu betrachten ist, dass Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und ihr gesamtes Einkommen zusammenlegen. In der zweiten Säule gelten im Falle einer Scheidung oder Verwitwung folgende rechtliche Bestimmungen: Bei einer Scheidung werden die während der Ehe erworbenen Ansprüche der 2. Säule grundsätzlich hälftig geteilt. Beim Versterben des Ehepartners/der Ehepartnerin hat der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin grundsätzlich Anspruch auf 60% der Alters- oder Invalidenrente des Ehepartners/der Ehepartnerin. Allerdings zeigt sich bei den geschiedenen und verwitweten Personen ebenfalls ein Pension Gap zugunsten der Männer. Bei Ledigen ist demgegenüber kein Gender Pension Gap zu identifizieren.



Die unbezahlte Arbeit umfasst die Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit und wird durch die Anzahl der unbezahlt geleisteten Arbeitsstunden gemessen. Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Letztere hingegen leisten bedeutend mehr Stunden in bezahlter Erwerbsarbeit. Insgesamt leisten Frauen und Männer in etwa gleich viele Stunden. Die ungleiche Arbeitsteilung zeigt sich insbesondere darin, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer, oft um die Erwerbstätigkeit mit Kindererziehung und Hausarbeit zu vereinbaren sowie um sich um Familienangehörige oder Dritte zu kümmern (die sogenannte Care-Arbeit). Gemäss der monetären Schätzung entsprach die von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit einem Betrag von 315 Mia. Franken im Jahr 2016. Die unbezahlt geleistete Arbeit führt bei Frauen zu Einkommenseinbussen, die sich auf ihr ganzes Leben auswirken.

Die im Rahmen des Postulatsberichts erstmals berechneten Gender Overall Earnings Gap (GOEG) nach erweiterter Schweizer Methode und Gender Pension Gap werden in die laufende Statistikproduktion des BFS aufgenommen. Sie ergänzen die bestehenden Indikatoren zu den Lohnunterschieden zwischen

Frauen und Männern und diejenigen zur unbezahlten Arbeit und deren monetären Bewertung, die im Rahmen der Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann weitergeführt und laufend aktualisiert werden.

Wer mehr wissen will: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23325426.html

---

[1] Gemäss der Übersetzung von Eurostat wäre der Indikatornamen auf Deutsch «Geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede». Da es sich ausschliesslich um Einkommen aus Erwerbstätigkeit handelt, benutzt das BFS den Begriff «gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied».

[2] Art. 122 ff. ZGB, insbesondere Art. 123 Abs. 1 ZGB.

[3] Art. 21 BVG, unter den Voraussetzungen von Art. 19 BVG.

Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 1, 2022

Die Bundesverwaltung hat die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf allfällige, nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Gemäss der Bundesverwaltung hat die Analyse, die durch eine unabhängige Stelle überprüft wurde, ergeben, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Am 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft getreten, das alle Arbeitgebenden mit mehr als 100 Mitarbeitenden zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Diese muss durch eine unabhängige, externe

Stelle formal überprüft und das Ergebnis anschliessend den Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Die Bundesverwaltung ging in ihrer aktuellen Analyse über die Vorgaben des GIG hinaus und hat die Löhne bereits ab einer Amtsgrösse von 50 Mitarbeitenden analysiert. Die unabhängige Überprüfung hat ergeben, dass die Lohngleichheit insgesamt gewährleistet ist. Der Bundesrat hat das Ergebnis an seiner Sitzung vom 30. September 2022 zur Kenntnis genommen. Im ISCeco, einer kleineren Einheit des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), wird die Toleranzschwelle aus system- und strukturbedingten Gründen überschritten. Entsprechende Massnahmen wurden bereits ergriffen.

Die Lohngleichheitsüberprüfung wurde mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib), Modul 1, durchgeführt. Das Instrument berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren wie beispielsweise Ausbildung, Alter, Anforderungsniveau und Funktion auf den Lohn auswirken. Als weitere Variable wird das Geschlecht miteinbezogen. Wenn diese Variable keinen Einfluss auf den Lohn hat, liegt kein Hinweis auf eine Diskriminierung vor. Um den Einfluss möglicher organisationsspezifischer diskriminierungsfreier Faktoren zu berücksichtigen, lässt Logib eine Toleranzschwelle von fünf Prozent zu.

Die Bundesverwaltung hat ihre Löhne bereits 2013 und 2018 freiwillig überprüft. Weil die Datenbasis neu zusammengestellt wurde und in der aktuellen Überprüfung auch Verwaltungseinheiten mit weniger als 100 Mitarbeitenden berücksichtigt wurden, kann das aktuelle Ergebnis nicht mit den vorangegangenen Analysen verglichen werden.

Pensionierten-Ausflug 2022 des VSG Kanton Basel-Landschaft

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 1, 2022

Der diesjährige Ausflug vom 14. September 2022 führte uns nach Schaffhausen und Stein am Rhein und zurück ins Baselbiet. Mit Ausnahme des ersten Coronapandemie-Jahres 2020 hat unser perfekt eingespieltes Team von Esther und Werner Ruesch auch in diesem Jahr ein kurzweiliges und sehr schönes Programm für den Ausflug der Pensionierten vom Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft gestaltet.

Auf unserer Entdeckungsfahrt in die Ostschweiz nahmen nur 57 pensionierte Staats- und Gemeindeangestellte teil, einige aus unseren Reihen waren leider nicht mehr dabei. In den letzten Jahren waren wir meistens gegen 100 Teilnehmende, vermutlich hat Corona seinen Teil dazu beigetragen. Ein weiteres Problem ist die jüngere Generation von Staatsangestellten, die den Nutzen eines solchen Verbandes leider nicht einsehen will. Die meisten finden die sportliche Betätigung in einem Verein oder in einer Fasnachtsclique vermutlich viel interessanter. Das berufliche Umfeld mit den Kolleginnen und Kollegen sei hier sekundär und Berufsverband töne zu stark nach Gewerkschaft, was man nicht wolle. Auch die sogenannten Influenzer unter den Mitgliedern (deutsche Neuschöpfung im Internet für Ansteckende) fehlen, welche für einen starken Angestelltenverband werben könnten.

Wie jedes Jahr wurden die Angemeldeten beinahe vor ihrem Wohndomizil mit den Gesellschaftswagen der Firma Sägesser, Wintersingen, an total 12 Abfahrtsorten in Basel, im Kanton Baselland und sogar im Fricktal abgeholt. In Bus 1 fanden die Teilnehmenden aus Basel und dem unteren Kantonsteil Platz und Bus 2 bediente die Mitfahrenden aus dem oberen Baselbiet. Nach

angenehmer Fahrt mit den beiden Bussen der Firma Sägesser Reisen traf man sich in Koblenz. Die beiden Asphaltpiloten, Bruno Sägesser und Markus Vögelin, fuhren vom Baselbiet via Laufenburg durch das Weingebiet Klettgau des Kantons Schaffhausen bis nach Neuhausen am Rheinfall.

Dort hatten wir die Gelegenheit, die stürmische Kraft des grössten Wasserfalls in Europa zu bewundern. Der Rheinfall ist die meist besuchte und beliebteste Touristen-attraktion der Schweiz. Auf einer Breite von 150 Metern stürzen gewaltige Wassermassen die Felsen hinunter – ist das ein Donnern und Rauschen! Am eindrücklichsten erlebt man die ganze Wucht dieses Schauspiels vom Rheinfallbecken aus. Nur Mut: Die Fahrt und den Aufstieg zum mittleren Felsen sollte man sich nicht entgehen lassen. Unsere Generation hatte jedoch keinen Bedarf, auch von unten her nass zu werden, und die Aufenthaltszeit am Rheinfall war auch zu kurz für dieses Abenteuer.

Nach dem Mittagessen im Restaurant Park in Neuhausen und natürlich der Gelegenheit, mit ehemaligen Mitstreitern und Mitstreiterinnen des Kantons Baselland, ausgiebig zu diskutieren, ging es dann weiter nach Stein am Rhein. Diese Ortschaft liegt am unteren Ende des Bodensees, dort, wo der Bodensee wieder zum Rhein wird.

Das Städtchen Stein am Rhein ist berühmt für seinen gut erhaltenen Altstadtkern mit bemalten Häuserfassaden und Fachwerkhäusern, für die es 1972 den allerersten Wakker-Preis erhielt. So farbig, wie sich die prächtigen Fassaden präsentieren, so bunt ist auch die Palette an historischen Bauten. Am Rheinufer befindet sich das Kloster St. Georgen, eine ehemalige Benediktinerabtei mit einem Museum. Auf einem Hügel oberhalb des Städtchens steht die mittelalterliche Burg Hohenklingen. In Stein am Rhein hatten wir einen Aufenthalt von ca. 1,5 Stunden – Zeit zum Einkaufen und Käffele. Neben den schönen Häusern rund um den Rathausplatz kamen einige auch in den Genuss einer ausgezeichneten Himbeertorte oder

genehmigten sich ein Glas Prosecco (man gönnt sich ja sonst nix).

Gegen 16.30 Uhr nahmen wir unsere Plätze in den beiden Gesellschaftswagen wieder ein. Unsere Chauffeure nahmen bei der Rückfahrt hauptsächlich normale Kantonsstrassen unter die Räder, deshalb blieben wir von Staus verschont. Dafür wurden wir mit der schönen Landschaft in einem von uns eher wenig bekannten Gebiet beglückt. Das Wetter hat uns auch nicht im Stich gelassen. Wir hatten zwar Schirme und Regenjacken dabei, mussten diese jedoch kaum benützen.

An dieser Stelle gebührt nochmals ein herzliches Dankeschön an Esther Ruesch, die diesen wunderschönen Tagesausflug zusammen mit ihrem Mann wiederum gut gewählt hat. Danken möchte ich auch den beiden Buschauffeuren, die wie immer äusserst vorausschauend, ohne Hektik, ohne brüskes Bremsen, einfach wie immer professionell gefahren sind und uns Teilnehmenden jeweils sehr gut die Gegend mit ihren Sehenswürdigkeiten oder auch Besonderheiten erklärt haben. Leider wird die Pensioniertenausfahrt unter der Leitung von Esther und Werner Ruesch nur noch einmal im Jahre 2023 stattfinden. In diesem Sinne freue ich mich schon auf den nächsten Ausflug im Jahr 2023 umso mehr und wünsche allen, die dabei waren, weiterhin Gesundheit, Wohlergehen und ein Wiedersehen im nächsten Jahr.

Euer Chronist

Heinz Frech

Verzögerte Reaktion führt

nicht zwingend zur Unzulässigkeit der fristlosen Kündigung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 1, 2022

Das Bundesverwaltungsgericht kommt zum Schluss, dass bei notwendigen Abklärungen das Zuwarten keine Bestätigung der Zumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei.

Beurteilt wurde der Fall eines Angestellten der Schweizerischen Bundesbahnen SBB, dessen Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt wurde, nachdem eine schwerwiegende Pflichtverletzung festgestellt worden war. Während geraumer Zeit habe der Angestellte unter anderem anstelle des rechtmässigen Messwertes immer wieder den exakt gleichen Messwert im Prüfsystem eingetragen. Aufgefallen ist das Ganze erst nach einer zweiten Meldung, dass der Angestellte die Prüfung der Bremszangen nicht korrekt durchführe und die in der Folge durchgeführte umfangreiche Nachmessung abweichende Messergebnisse hervorbrachten. Trotz Kenntnis des Vorfalles sprachen die SBB die fristlose Kündigung erst nach 12 Arbeitstagen aus. Der Angestellte vertrat u. a. den Standpunkt, die Reaktionsfrist für eine fristlose Kündigung sei nicht eingehalten worden, weshalb diese nicht gerechtfertigt sei. Das Bundesverwaltungsgericht hingegen schützte die fristlose Entlassung und wies die Beschwerde ab.

Gemäss Rechtsprechung und Lehre haben Arbeitgebende fristlose Kündigungen umgehend auszusprechen, ansonsten von der Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen wird. Das Bundesverwaltungsgericht führte im vorliegenden Fall demgegenüber aus, dass die Praxis bezüglich der Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung innert einer Zeitspanne von grundsätzlich nur wenigen Arbeitstagen nicht ohne Weiteres auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse

Anwendung finde.

Den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden sei eine längere Reaktionsfrist zu gewähren, zumal bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen die Kündigung in der Regel in Form einer schriftlich begründeten Verfügung erfolge, welcher häufig eine Untersuchung vorausgehe. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs und spezielle Verfahrensabläufe verunmöglichten ebenfalls eine unverzügliche Auflösung. Das Bundesverwaltungsgericht hielt ausdrücklich fest, dass die Reaktionsfrist erst nach genügend sicheren Kenntnissen der Umstände zu laufen beginne. Zwar müssten die Arbeitgebenden allfällige Abklärungen beförderlich vornehmen, dürften sich allerdings die für eine sorgfältige Abklärung benötigte Zeit nehmen.

Dr. Nicole Vögeli Galli ist Rechtsanwältin und Dozentin für Arbeitsrecht sowie öffentliches Personalrecht an der ZHAW School of Management and Law. Sie zeichnet als Co-Studienleiterin für den CAS Öffentliches Personalrecht verantwortlich.