Lohngleichheit mit Entwicklungspotential

geschrieben von Dr. Corinne Saner | April 17, 2023

Die Theorie ist bekannt: Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Sie müssen für gleichwertige Arbeit gleich entlöhnt werden. Was gut klingt und auch von der Bundesverfassung vorgeschrieben wird, entspricht aber leider noch immer nicht der Wirklichkeit: Frauen verdienen rund 14 % weniger als Männer.

Frauen verdienen im Durchschnitt noch immer weniger als Männer. Den Lohnunterschied veranschaulicht der Aktionstag «Equal Pay Day», der in diesem Jahr am 18. Februar 2023 stattfand. Das Veranstaltungsdatum variiert von Jahr zu Jahr und verdeutlicht den Lohnunterschied: Beginnen Mann und Frau am 1. Januar 2023 mit ihrer Arbeit, bekommt ein Mann ab dem 1. Januar 2023 sein Gehalt; eine Frau arbeitet hingegen bis zum 18. Februar 2023 gratis. Dieser Zeitraum entspricht einer Lohndifferenz von 13.8 %. Im vergangenen Jahr fand der Equal Pay Day am 20. Februar 2022 statt. Damit verbesserte sich der Lohnunterschied zwar leicht, aber es besteht noch erhebliches Entwicklungspotential. Immerhin: der erste Equal Pay Day im Jahr 2009 fand erst am 15. März statt. Dies entsprach einer Lohndifferenz von 19.3 %.

Aktionstag 2023

Der nationale Aktionstag wurde von der überparteilichen Frauenorganisation alliance F und den BPW Switzerland (Business & Professional Women) organisiert. Der Schwerpunkt des diesjährigen Equal Pay Day lag auf dem Projekt «Check your Salary». Die von alliance F lancierte Plattform **www.checkyoursalary.ch** informiert prägnant zum Thema Lohn- und Chancengleichheit. Den Unternehmen wird ein einfacher und schneller Zugang zur Lohngleichheitsanalyse ermöglicht. Ziel ist, dass möglichst viele Unternehmen ihre Saläre überprüfen

und ihr Engagement öffentlich bekannt machen, um eine tatsächliche Lohngleichheit zu realisieren.

Was kann die Einzelne tun?
Auch wenn es in der Verantwortung der Unternehmen liegt, die Gleichstellung am Arbeitsplatz zu fördern und umzusetzen, kann sich jede Arbeitnehmerin (und jeder Arbeitnehmer) für mehr Lohngleichheit engagieren. Auf der Website Check your Salary zeigt alliance F auf, wie frau sich für ein gleichberechtigtes Arbeitsumfeld einsetzen kann:

1. **Engagement:** Wer etwas erreichen möchte, muss Gelegenheiten zur Übernahme neuer Aufgaben, Verantwortungsbereiche und Herausforderungen nutzen und sich proaktiv dafür empfehlen. Wer seine Ideen einbringt, sich engagiert und interessiert zeigt, erhält oft auch die Chance, sich zu beweisen. Nur wer seine Komfortzone ab und zu mal verlässt, kann sich und anderen beweisen, wozu sie fähig ist.
2. **Potential erkennen und geschickt verhandeln:** Wer sein Potential kennt, steigt sicherer in Lohnverhandlungen oder Bewerbungsgespräche ein. Für letztere gilt, dass nicht alle Voraussetzungen einer Stellenausschreibung erfüllt sein müssen; in der Regel reichen rund 60 – 70 %, um zum Gespräch eingeladen zu werden. Für Lohnverhandlungen gilt, dass eine gute Vorbereitung massgeblich zum Erfolg beiträgt. Eine bessere Verhandlungsbasis kann geschaffen werden, wenn die branchenüblichen Löhne (beider Geschlechter) bekannt sind. Hier hilft der Lohnrechner (www.lohnrechner.ch).
3. **Solidarität unter Frauen:** alliance F und BPW Switzerland machen es vor: Sich gemeinsam für die eigene Sache einzusetzen macht stark! Es ist wichtig, dass sich Frauen gegenseitig den Rücken stärken und gemeinsam gegen geschlechterspezifische Rollenstereotypen im Arbeitsalltag ankämpfen. Gegen Vorurteile und Schubladisierungen kann gemeinsam erfolgreicher

vorgegangen werden.

Verfassungsrechtlicher Anspruch auf Lohngleichheit
Der nach wie vor bestehende Lohnunterschied ist umso störender, als ein verfassungsrechtlicher Anspruch und ein einklagbares Recht auf Lohngleichheit besteht (Art. 8 Abs. 3 BV). Der Anspruch besteht sowohl gegenüber öffentlichen als auch privaten Arbeitgebern. Konkretisiert wird der Anspruch im am 1. Juli 1996 in Kraft getretenen Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).

Das Lohngleichheitsgebot ist verletzt, wenn jemand beim gleichen Arbeitgeber für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit aufgrund des Geschlechts unterschiedlich entlöhnt wird. In der Regel ergeben sich geschlechtsbezogene Lohnunterschiede durch

- die generelle Einstufung einer bestimmten Funktion im Rahmen eines Lohnsystems oder
- aufgrund der konkreten Entlöhnung einer bestimmten Person im Vergleich zu einer Person des anderen Geschlechts (in derselben oder einer gleichwertigen Funktion).

In der Praxis problematisch ist die generell tiefere Einstufung von typischen Frauenberufen im Vergleich zu typischen Männerberufen. Im Hinblick auf den akuten Fachkräftemängel muss die generell tiefere Einstufung von Berufen mit typischerweise hohem Frauenanteil – wie es häufig im Gesundheitswesen oder in Lehrberufen auf Primarschulstufe vorkommt – überprüft und die entsprechenden Lohnstrukturen angepasst werden.

Indirekte Diskriminierung
Ebenso bedeutsam für den noch immer herrschenden Lohnunterschied ist die indirekte Diskriminierung. Eine solche liegt vor, wenn für die Einreihung der Arbeit oder Funktion in ein Lohnsystem grundsätzlich neutrale Kriterien verwendet wer-

den, diese aber auf wesentlich mehr Frauen als Männer eine benachteiligende Auswirkung hat. Sieht ein Betrieb oder eine öffentliche Verwaltung beispielsweise vor, dass für Angestellte mit einem Arbeitspensum von weniger als 80 % oder generell Teilzeitarbeitende keine Aufstiegsmöglichkeiten bestehen und Teilzeitarbeit (mit einem Pensum von unter 80 %) vorwiegend von Frauen ausgeführt wird, liegt eine indirekte Diskriminierung von Frauen vor.

Zu den nur scheinbar neutralen Kriterien zählen die Ausbildung, das Alter, das Dienstalter, der Anstellungsbeginn, die Qualifikation oder die berufliche Erfahrung. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit insbesondere im Zusammenhang mit der Gründung einer Familie häufiger unterbrechen als Männer, werden durch die Anwendung dieser Kriterien öfter benachteiligt.

Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes
Der Bundesrat möchte die Gleichstellung der Geschlechter gezielt fördern und hat deshalb im April 2021 die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet (ZV Info berichtete in der Ausgabe Juni 2021). Ziel ist, die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor zu beseitigen. Der Bundesrat erachtet gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit als wichtigen Faktor, damit Frauen in den Arbeitsmarkt einsteigen, dort verbleiben und nach einem allfälligen Mutterschaftsurlaub wiedereinsteigen. Die Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen steht im Fokus.

Der Bund stellt den Unternehmen hierfür ein Standard-Analyse-Tool (Logib) zur Verfügung. Unternehmen können damit selbst eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Beschäftigt ein Unternehmen mehr als 100 Mitarbeitende, ist es gemäss Gleichstellungsgesetz zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet (Art. 13a ff. Gleichstellungsgesetz).

Lohngleichheit in Bundesverwaltung gewährleistet
Die öffentliche Hand hat bei der Förderung der beruflichen Gleichstellung Vorbildfunktion und die Bundesverwaltung geht mit gutem Beispiel voran. Die von einer unabhängigen Stelle überprüfte Lohngleichheitsanalyse im Jahr 2022 hat gezeigt, dass in der Bundesverwaltung die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Im Jahr 2016 wurde zudem die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert. Bis heute wurde sie von 17 Kantonen, 131 Gemeinden und vom Bund unterzeichnet. Seit 2019 haben überdies staatsnahe Betriebe und Unternehmen mit öffentlichem Auftrag die Möglichkeit, der Charta ebenfalls beizutreten. Stand heute wurde sie von 94 Betrieben unterzeichnet.

Die unterzeichnenden öffentlichen Verwaltungen und Betriebe haben ihr Engagement zur Umsetzung der Lohngleichheit intensiviert. Die detaillierten Bestrebungen der einzelnen Kantone, Städte, Gemeinden und Unternehmen können in der auf der Website Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann abrufbaren Broschüre «Auf dem Weg zur Lohngleichheit» nachgelesen werden.

Ein wichtiger Schritt vorwärts auf dem Weg zur Lohngleichheit

geschrieben von Barbara Falk | April 17, 2023
Ende letzten Jahres hatte das Parlament die Änderung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet. Im August hat nun der Bundesrat die neuen Bestimmungen in Kraft gesetzt und damit

verbindliche Massnahmen zur besseren Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann eingeführt. Neu müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen. Mit den Lohnanalysen soll dem unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern entgegengewirkt und der in der Bundesverfassung verankerte Lohngleichheitsgrundsatz umgesetzt werden.

Nach wie vor verdienen Frauen mitunter erheblich weniger als Männer, das hat die diesjährige Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik deutlich gezeigt. Dabei haben Frauen und Männer in der Schweiz ein Anrecht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. So will es die Bundesverfassung seit 1981 und auch das Gleichstellungsgesetz, das seit 1996 in Kraft ist. Die Realität ist allerdings eine andere. Auch heute noch, Jahrzehnte später, ist die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht erreicht. Der sogenannte unerklärte Lohnunterschied, also jener Anteil, der einzig durch das Geschlecht zu erklären ist – und damit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes als diskriminierend gilt –, beträgt derzeit zwischen 7.4 Prozent und 8.4 Prozent, je nach statistischem Ansatz.

Nun hat die Politik gehandelt und staatliche Massnahmen gegen Lohndiskriminierung gutgeheissen. Mit der Änderung des Gleichstellungsgesetzes nimmt sie die Unternehmen in die Pflicht und verleiht damit dem jahrzehntealten Anspruch auf Lohngleichheit Nachdruck und Aktualität. Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz treten auf den 1. Juli 2020 in Kraft und sehen zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit verbindliche Lohngleichheitsanalysen sowie deren Überprüfung vor. Konkret werden Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, betriebsinterne Lohnanalysen durchzuführen und diese von einer externen unabhängigen Stelle prüfen zu lassen.

Ein langer Weg zur Umsetzung

Bereits im Herbst 2014 hatte der Bundesrat in Aussicht gestellt, dem Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern mit neuen Massnahmen zu begegnen. Dieser Ankündigung waren zunächst pragmatische Versuche vorausgegangen, um den verfassungsrechtlichen Anspruch auf Lohngleichheit zu beschleunigen. So hatten Bund und Sozialpartner im Jahre 2009 gemeinsam das Projekt «Lohngleichheitsdialog» lanciert, welches bis 2014 andauerte. Ziel war es, Unternehmen dazu zu motivieren, ihre Löhne freiwillig einer Überprüfung auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu unterziehen und allenfalls bestehende Lohndiskriminierungen aufzuheben. Die Bilanz dieses Dialogs fiel allerdings durchzogen aus – die auf Freiwilligkeit beruhenden Massnahmen zur Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes haben nicht zum erhofften Erfolg geführt. Noch im selben Jahr beriet der Bundesrat das weitere Vorgehen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung und eröffnete im November 2015 schliesslich die Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes.

Mit der Verabschiedung der Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes im Juli 2017 setzt sich der lange Weg im Ringen um die Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mittels zusätzlicher staatlicher Massnahmen fort. Nach langwierigen Debatten, Rückweisungen und Differenzbereinigungen seitens Stände- und Nationalrat schafft die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember die Hürde und wird vom Parlament verabschiedet. Da die Referendumsfrist gegen den Beschluss des Parlaments am 7. April 2019 ungenutzt verstrichen ist, hat der Bundesrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Verordnung zur Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im August dieses Jahres auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Damit müssen Unternehmen mit über 100 Angestellten eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende

Juni 2021 durchführen.

Was bedeutet die Gesetzesrevision konkret?

Aufgrund der neuen Bestimmungen müssen private und öffentliche Arbeitgeber ab einer Grösse von 100 und mehr Angestellten ihre Lohnstrukturen wissenschaftlich dahingehend analysieren, ob sie Frauen und Männern für gleiche Arbeit gleich viel bezahlen. Die Analyse muss zudem von unabhängiger Seite (z.B. Revisionsgesellschaft oder Arbeitnehmervertretung) überprüft werden. Ebenso müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schriftlich über das Ergebnis informiert werden.

Die Bestimmungen gewähren Unternehmen gemäss Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) ab deren Inkrafttreten eine Übergangsfrist von einem Jahr. Die jeweils erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse muss demnach spätestens bis Ende Juni 2021 durchgeführt werden. Hernach sind die Unternehmen verpflichtet, die Lohngleichheitsanalyse alle vier Jahre zu wiederholen. Wo die Analyse keinen unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern aufzeigt, sind die entsprechenden Unternehmen von weiteren Analysen befreit. Sollte bei einem Unternehmen die Anzahl Mitarbeitende innerhalb des besagten Zeitraums unter 100 fallen, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder erforderlich, wenn die Zahl von 100 Mitarbeitenden erneut erreicht ist.

Betroffen von der Änderung des Gleichstellungsgesetzes sind 0,9 Prozent aller Unternehmen; mit anderen Worten könnten theoretisch und bestenfalls 46 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden von dieser Massnahme profitieren.

Geltungsdauer ist befristet

Die Pflicht, betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, hat das Parlament mit der sogenannten Sunset-Klausel auf zwölf Jahre begrenzt. Damit wird die Änderung des

Gleichstellungsgesetzes per 1. Juli 2032 wieder ausser Kraft gesetzt. Das gilt auch für sämtliche dazugehörenden Verordnungen. Hier hatte sich die Ratslinke sowohl im National- wie im Ständerat während der Vernehmlassungsphase nicht durchsetzen können mit ihrem Argument, dass diese Geltungsdauer kaum ausreichen wird, um das Problem der Lohnungleichzeit zu lösen.

Innerhalb des gesetzlichen Zeitraumes müssen Unternehmen die Lohngleichheitsanalyse, wie erwähnt, regelmässig wiederholen. Konkret läuft dies auf die Durchführung von maximal drei Lohngleichheitsanalysen hinaus. Die neuen Bestimmungen sehen in manchen Fällen aber auch Ausnahmen vor, bei denen Unternehmen von der (weiteren) Pflicht zu Lohnanalysen befreit sind. Das gilt insbesondere, wenn:

- ein Unternehmen im Rahmen der Vergabe von öffentlichen Aufträgen bereits einer Kontrolle auf Einhaltung der Lohngleichheit unterliegt.
- ein Unternehmen aufgrund von Subventionsbeiträgen bereits auf das Einhalten des Lohngleichheitsgebot kontrolliert wird.
- ein Unternehmen nach erfolgter Lohngleichheitsanalyse den Nachweis erbringen kann, dass es die Anforderungen an die Lohngleichheit erfüllt. Dann entfallen weitere Lohngleichheitsanalysen.

Informationspflicht

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen die Resultate der Lohngleichheitsanalysen spätestens ein Jahr nach Abschluss der Analyse, also erstmals bis Ende Juni 2023, schriftlich kommuniziert werden. Auch gegenüber den Aktionärinnen und Aktionären von börsenkotierten Gesellschaften besteht eine schriftliche Informationspflicht; in diesem Fall müssen die Gesellschaften das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen.

Die Informationspflicht war in der Vernehmlassung umstritten, hat sich am Ende aber durchgesetzt. Letztlich sollen Unternehmen dadurch motiviert werden, allfällig aufgedeckte Lohnunterschiede zu korrigieren. Überdies schafft die Kommunikation der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse auch Transparenz und stärkt damit das Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Arbeitgeber, weil dieser damit klarmacht, dass er das Gleichstellungsgesetz ernst nimmt.

Methoden zur Prüfung von Lohngleichheitsanalysen

Die Lohngleichheitsanalyse muss dem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität genügen. Der Bund wird den Unternehmen ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung stellen, das diesen Anforderungen methodisch gerecht wird – aktuell wird dieses von Bund, Kantonen und Gemeinden bereits genutzt. Grundsätzlich sind Arbeitgeber in der Wahl der Methode zur Lohngleichheitsanalyse frei; wählen sie eine andere Methode, müssen sie deren wissenschaftliche und rechtliche Konformität allerdings nachweisen.

Ausbildung von Revisoren

Revisoren und Revisorinnen werden prüfen müssen, ob die betriebsinternen Lohngleichheitsanalysen korrekt durchgeführt wurden. Über welche Kenntnisse sie hierzu verfügen müssen, hat der Bundesrat in der Verordnung festgelegt. So sind die von Unternehmen beauftragten Revisorinnen und Revisoren dazu verpflichtet, einen speziellen Ausbildungskurs zu besuchen. Mit dieser Ausbildung soll unter anderem ein Mindestqualitätsstandard bei der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen gewährleistet werden. Entsprechende Kurse bietet beispielweise das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann an. Zudem berät und begleitet es Unternehmen bei der Überprüfung der Lohngleichheit und gibt

Unterstützung bei der Interpretation der Ergebnisse.

Fazit: Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz sind zu begrüssen – sie sind ein wichtiger Schritt hin zur Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Alles andere ist nicht mehr zeitgemäss. Der Bundesrat hat diesbezüglich Farbe bekannt und langen Atem bewiesen. Seine Anträge zur Revision des Gleichstellungsgesetzes wurden zwar durch das Parlament verwässert, der Bundesrat wollte weiter gehende Massnahmen. Dennoch verhelfen die verbindlichen Lohnanalysen der besseren Durchsetzung der Lohngleichheit, indem sie dem unerklärbaren Lohnunterschied entgegenwirken. Erfreulicher wäre gewesen, wenn freiwillige Massnahmen dem gesetzlich verankerten Anrecht auf Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern nachgekommen wären. Auch sieht das revidierte Gleichstellungsgesetz keine Sanktionen vor. Was die Lohnanalysen tatsächlich bringen, bleibt abzuwarten. Spätestens neun Jahre nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes wird der Bundesrat dem Parlament Bericht über dessen Wirksamkeit erstatten müssen.

Regierungsrat Basel-Stadt ergreift Massnahmen zur weiteren Verbesserung der Lohngleichheit

geschrieben von Barbara Falk | April 17, 2023

Eine Lohngleichheitsanalyse des Statistischen Amts des Kantons Basel-Stadt aus dem Jahr 2016 hat ergeben, dass der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Löhnen für Frauen und für Männer in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt 2,4 Prozent beträgt.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat nun Massnahmen zur weiteren Verbesserung der Lohngleichheit beschlossen: Teilzeitarbeit und Familienarbeit sollen bei der Bestimmung der Lohnstufe stärker berücksichtigt werden.

Innerhalb der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt wird alle vier Jahre vom Statistischen Amt eine Lohngleichheitsanalyse nach der vom *Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Mann und Frau* bereitgestellten Systematik *Logib* vorgenommen. Das standardisierte Analyseinstrument *Logib* ist auch die Basis für die Prüfung der Einhaltung der Toleranzschwelle von 5 Prozent Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern, die im Beschaffungswesen des Bundes gilt. Die jüngste Lohngleichheitsanalyse des Statistischen Amts hat ergeben, dass der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Löhnen für Frauen und für Männer in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt gemäss *Logib* 2,4 Prozent beträgt. Gemäss einer Medienmitteilung des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt vom 10. September 2019 bedeute dies, dass 2,4 Prozent der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht durch die analysierten Variablen erklärt werden können und wahrscheinlich auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

Die Lohnsystematik des Kantons kann Unterschiede für die Entlöhnung von Frauen und Männern nicht erklären. Denn die Festsetzung der Lohnklasse erfolgt beim Kanton unabhängig vom Geschlecht und ausschliesslich auf der Basis der Funktion. Die unerklärte Lohndifferenz muss gemäss dem Regierungsrat somit in der Einstufung der einzelnen Angestellten innerhalb der jeweiligen Lohnklasse – der sogenannten Lohnstufe – gesucht werden.

Die Berechnung der Lohnstufe bei Eintritt in die kantonale Verwaltung basiert auf der bisher erworbenen Berufs- und Lebenserfahrung. Je mehr die bisherige Berufs- und Lebenserfahrung der neuen Aufgabe in der kantonalen Verwaltung entspricht, desto höher fällt die Lohnstufe bei Eintritt aus. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Unterbrüche im Berufsleben –

wie Familien- und Betreuungsarbeit oder berufsfremde Tätigkeiten – führen zu einer tieferen Lohnstufe. Sie dürften einen Teil der verbleibenden unerklärten Lohndifferenz von 2,4 Prozent begründen.

Auf Basis dieser Erkenntnis will der Regierungsrat nun einen weiteren Schritt in Richtung Lohngleichheit machen:

- Erstens fliessen in Zukunft Teilzeitbeschäftigungen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent, aber mehr als 10 Prozent, stets zu 50 Prozent in die Berechnung der Lohnstufe ein.
- Zweitens wird neu die Familienarbeit bei der Berechnung der Lohnstufe zu mindestens 20 Prozent – statt wie bisher nur zu mindestens 10 Prozent – berücksichtigt.

Diese Anpassungen führen zu einer höheren Lohneinstufung bei Angestellten, die in ihrer Laufbahn in relativ niedrigen Teilzeitpensen gearbeitet und Familienarbeit geleistet haben. So sollen Lohnnachteile insbesondere infolge von Familienarbeit reduziert werden.

Gemäss Auskunft des Zentralen Personaldienstes treten die beschlossenen Änderungen am 1. Januar 2020 in Kraft. Sie kommen sowohl bei der Berechnung der Lohnstufe von Mitarbeitenden, die ab dem 1. Januar 2020 in den Staatsdienst eintreten, als auch bei der Einstufung von Mitarbeitenden, welche innerhalb der kantonalen Verwaltung eine neue Stelle übernehmen, zur Anwendung, es sei denn, es handelt sich dabei um eine Beförderung im Sinne von § 16 der Verordnung über die Einreihung von Stellen sowie die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons Basel-Stadt.

Daten 2019

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 3. Dezember 2019

jeweils im **Restaurant Stadtkeller**,

Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

---

Die Gleichstellung von Frau und Mann muss weiterhin warten

geschrieben von Barbara Falk | April 17, 2023

Die jüngste Ausgabe der Taschenstatistik über die Gleichstellung von Frau und Mann, welche das Bundesamt für Statistik diesen Frühsommer herausgegeben hat, trägt die Kernaussage zum aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung bereits im Titel: «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann». Das lässt erahnen, dass dieser Weg in der Realität auch nach Jahrzehnten des Ringens und Kämpfens noch auf unbestimmte Zeit andauernd wird – und dies, obwohl rechtlich viel erreicht wurde. Immerhin gibt es in manchen Bereichen Erfolge zu vermelden. Bei anderen Handlungsfeldern indes stagniert die Entwicklung oder ist gar rückläufig. Anlass genug, die Fortschritte und Baustellen der Geschlechtergleichstellung in einer kurzen Übersicht zu thematisieren.

Der Sommer hat es überaus deutlich gemacht: Am diesjährigen Frauenstreik gingen schweizweit mehrere Hunderttausend Frauen und auch solidarische Männer auf die Strasse, um der Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter Ausdruck zu verleihen. Es war die grösste politische Demonstration in der jüngeren Geschichte der Schweiz – und sie war ein klares Zeichen, dass

es bei der Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft endlich vorwärtsgehen muss. Die Forderungen sind vielfältig, sie betreffen Lebens- und Arbeitsbedingungen gleichermassen und werden von allen Generationen, auffallend auch von einer Vielzahl junger Frauen, mitgetragen.

Zwar hat sich bezüglich Gleichberechtigung in den letzten Jahren einiges verbessert, doch Tempo und Umfang dieser Entwicklung sind ungenügend. Dies bestätigte sogar die neue Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF, The Global Gender Gap Report 2018), gemäss der die Schweiz in puncto Gleichstellung der Geschlechter im internationalen Vergleich nur gerademal an 20. Stelle liegt. Die Studie schätzt, dass es bis zur Schliessung der Lücke zwischen den Geschlechtern nach den derzeitigen Entwicklungen global noch über 100 Jahre dauern wird. Solange wollen die Frauen in der Schweiz – 38 Jahre nach der Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann in der schweizerischen Bundesverfassung – indes nicht mehr warten. Mit dem nahen Herbst haben es die Politik und die Wirtschaft in der Hand, gleich bei zwei gewichtigen Themen, die Frauen und Männern im Berufs- und Familienleben dieselben Chancen einräumen sollen, mit konkreten Massnahmen ein Zeichen für die Gleichstellung zu setzen. Die Rede ist von den Lohnverhandlungen sowie der Vaterschaftsurlaubs-Initiative bzw. dem Gegenvorschlag in der aktuellen Herbstsession.

Lohngleichheit ist weder erreicht noch greifbar nah

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist mithin eine der zentralsten Forderungen in der Debatte um die Gleichstellung von Frau und Mann. Und sie liesse sich – einmal mehr – in diesem Herbst wie kaum eine andere rasch, wegweisend und symbolisch umsetzen. Gemäss den aktuellsten Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS, Neuchâtel 2019) verdienten Frauen 2016 im privaten Sektor durchschnittlich immerhin noch rund 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, bezogen

auf ein Vollzeitpensum. Dabei können ganze 42,9 Prozent dieser Lohndifferenz nicht mit objektiven Kriterien wie etwa Bildung, Dienstalter oder Führungsniveau erklärt werden. Im öffentlichen Sektor fiel dieser sogenannte unerklärte Anteil mit 34,8 Prozent etwas tiefer aus. Betrachtet man anstatt des Durchschnitts (arithmetisches Mittel) den Median (Zentralwert), der starke Ausreisser wie hier beispielsweise sehr hohe Löhne besser berücksichtigt und damit ausbalanciert, entspricht die Lohndifferenz zwischen Frau und Mann im Privatsektor immer noch 14,6 Prozent und im öffentlichen Sektor 12,5 Prozent. Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit macht bei dieser Art statistischer Betrachtung noch 8,4 Prozent aus.

Die naheliegende Erklärung für derlei Unterschiede ist Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. An der Ausbildung kann es jedenfalls nicht liegen, haben Frauen diesbezüglich stark aufgeholt – heute weisen junge Frauen im Vergleich zu gleichaltrigen Männern ein ebenso gutes oder gar höheres Bildungsniveau auf. Konservativen Thesen gemäss sind die Lohnunterschiede allerdings nicht diskriminierenden Arbeitgebern geschuldet, sondern rühren von der Rollenverteilung im klassischen Familiengefüge her. Demnach kümmern sich Frauen hauptverantwortlich um die Familie, während Männer nach der Geburt eines Kindes weiterhin vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen; letztlich führe dies zu entsprechenden Unterbrüchen in der Erwerbsarbeit, weniger Berufserfahrung und zu Teilzeitanstellungen seitens der Frauen bzw. Mütter, was der Grund für das Lohngefälle sei.

Unterschiede sind nicht akzeptabel

Dem widerspricht eine aktuelle Studie um den Soziologieprofessor Daniel Oesch von der Universität Lausanne klar (Social Change in Switzerland N°18, Juni 2019). Anhand von zwei idealen landesweiten Datensätzen, der Jugendbefragung Tree und der Absolventenuntersuchung der Hochschulen, untersuchten die Forscher die Lohnsituation von jungen

kinderlosen Erwachsenen im Alter von bis zu 30 Jahren. Entsprechend dem oben angeführten Argument konservativer Kreise müssten diese jungen Frauen und Männer ohne Familienverpflichtung und bei gleicher Qualifikation und vergleichbaren Berufen und Fachbereichen für dieselbe Arbeit dieselben Löhne erhalten. Dem ist jedoch nicht so. Und dies, obwohl das Forschungsteam mögliche relevante Unterschiede bei den Geschlechtern wie Schulleistung und Erwerbserfahrung berücksichtigt hatte. Die Resultate zeigen, dass die Frauen in beiden Datensätzen 4 bis 5 Prozent weniger verdienen als die Männer. Der Schluss der Forschenden fällt eindeutig aus: Die Lohnschere öffnet sich bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, der unerklärte Lohnunterschied beginnt nicht erst mit der Mutterschaft.

Auch das Bundesamt für Statistik hält fest, dass selbst bei gleicher Bildung und gleichem Kompetenzniveau der Lohn der Frauen tiefer liegt als jener der Männer. Insbesondere im Tieflohnbereich, der stark geschlechtsabhängig ist, sind dringend Massnahmen und Verbesserungen gefordert. Nicht nur arbeiten in diesem Sektor bedeutend mehr Frauen, sondern auch das Lohngefälle fällt hier deutlich aus, will heissen, wesentlich mehr Frauen als Männer müssen sich mit einem tiefen Lohn arrangieren. So hatten im Jahr 2016 16,5 Prozent der Frauen einen Nettomonatslohn von CHF 4000.– oder weniger zur Verfügung, während es bei den Männern vergleichsweise nur 5,3 Prozent waren. Umgekehrt kamen 26,1 Prozent der Männer auf einen monatlichen Nettolohn von mehr als Fr. 8000.–, wohingegen nur 13,8 Prozent der Frauen ein solches Salär erreichten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Damit Frauen sich beruflich engagieren und weiterentwickeln können, braucht es unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehört auch eine ausgewogenere Aufteilung von Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit. Denn noch

immer ist das klassische Modell, dem gemäss der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und die Frau gar nicht arbeitet, bei 23,3 Prozent der Paarhaushalte mit jüngstem Kind unter vier Jahren die Realität, auch wenn der Anteil von dereinst 59,2 Prozent im Jahr 1992 auffallend stark gesunken ist. Am weitesten verbreitet ist nach wie vor das Rollenmodell, bei dem Väter vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen und Mütter teilzeitbeschäftig sind; es hat zwischen 1992 und 2017 von einem Viertel auf rund die Hälfte dieser Familien zugenommen und sich damit verdoppelt. Diesbezüglich lässt sich in der Schweiz auch ein kultureller Unterschied feststellen, indem in der welschen Schweiz Eltern, die beide vollzeitlich arbeiten, häufiger sind.

Die Berufstätigkeit von Müttern ist unter anderem abhängig vom Alter der Kinder. Je älter der Nachwuchs, desto mehr erhöht sich im Schnitt das Arbeitspensum von Frauen, wobei dieses in 50 bis 89 Prozent der Haushalte in einem Teilzeitpensum besteht. Anders präsentiert sich die Situation von alleinstehenden Müttern: Schon immer waren sie und sind auch aktuell häufiger erwerbstätig als Mütter in Partnerschaft, zudem fällt auch ihr Beschäftigungsgrad mehrheitlich höher aus.

Massnahmen und Rezepte, die Frauen entlasten und ihnen ein berufliches Engagement und Vorankommen ermöglichen, gibt es etliche. Dazu gehören verstärkte Investitionen in Kinderkrippen und Tagesschulen, die Möglichkeit des Homeoffice und für pflegebedürftige Angehörige auch vermehrte Betreuungsangebote und Spitex. Die Schwierigkeit hierbei – und das wird auch in Kritiken von Betroffenen laut – ist oft mangelnde Flexibilität. Wenn wechselnde Arbeitstage für die Kitas schwierig werden, die hohe Präsenzzeit der Angestellten kaum Spielraum lässt und alternative Arbeitsmodelle bei Unternehmen auf kein Gehör stossen, dann bleibt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Kinderspiel. Als Folge davon treten Frauen oft ein paar Schritte zurück und

nehmen eine zwar familienkompatiblere, aber weniger anspruchsvolle Arbeit in Kauf. Mit Konsequenzen, die sich wegen der häufigen Teilzeitpensen von Frauen und der tieferen Löhne gleich zweifach negativ auf ihre Renten im Pensionsalter auswirken.

Vaterschaftsurlaub als wichtiges Zeichen

Auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Schlüsselelement. Es braucht daher Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit fördern. Erst wenn diese stimmen, können Paare eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unter sich ausmachen und gemeinsam Verantwortung für Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit übernehmen. Und zwar soll dies allen Paaren möglich sein, nicht nur den gut bis sehr gut verdienenden.

Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen stehen vielseitig zur Debatte, dazu gehören etwa existenzsichernde Löhne, Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, Chancengleichheit im Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle, Familienzulagen, bessere Infrastruktur sowie rechtliche Gleichstellung von Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit. Eine der Forderungen, die zurzeit hoch aktuell ist, ist der Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub – das Anliegen wurde in der laufenden Herbstsession behandelt und soeben angenommen: Nach dem Ständerat im Juni hat vergangene Woche auch der Nationalrat dem indirekten Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zugestimmt, der Vätern nach der Geburt ihres Kindes zwei Wochen bezahlte Betreuungszeit gewährt. Damit erhält die Schweiz erstmals einen im Gesetz noch zu verankernden Vaterschaftsurlaub. Ein historischer Moment – nicht zuletzt auch für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Mit dem Vaterschaftsurlaub wird eine wesentliche Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, zumindest auf

dem Papier, ausgeräumt. Denn noch vor dem Muttersein erfahren Frauen beruflich geschlechtsspezifische Nachteile: Allein in der möglichen Familienplanung sehen Arbeitsgeber bei der Anstellung junger Frauen nach wie vor ein Risiko, weil im Falle einer Schwangerschaft ein Ausfall an Arbeitskraft bei gleichzeitigen Lohnkosten auf sie zukommt. Mit dem Ja zu einem gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub dürfte sich diese Haltung verändern – nun können auch alle Väter unabhängig vom Arbeitgeber direkt nach der Geburt eines Kindes Teil der Familie sein und von Anfang an Verantwortung übernehmen.

Dass das Thema an sich in der Gleichstellungspolitik zentral ist und aktuell bleiben wird, machte allein die gut sechsstündige Dauer der nationalrätlichen Debatte klar. Nicht nur meldeten sich 58 Rednerinnen und Redner zu Wort, sondern es wurden auch verschiedene Elternzeit-Modelle vorgebracht und damit bereits weitergehende Massnahmen gefordert und debattiert.

Positive Entwicklungen bei Bildung und Berufswahl

In den Bereichen Bildung und Berufswahl haben Frauen gegenüber Männern in den vergangenen Jahren einiges an Boden wettgemacht. Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann ist dies ein positives Signal. Wer über eine gute Bildung verfügt, dem bieten sich normalerweise auch mehr Möglichkeiten und Chancen, die berufliche und private Lebenssituation selbstbestimmt zu gestalten und sich auf neue Herausforderungen einzulassen.

Wie die jüngsten Zahlen zeigen, ist der Anteil Frauen, die lediglich über die obligatorische Schulbildung verfügen, zwischen 1999 und 2018 von 20,7 Prozent auf 12,6 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig absolvieren immer mehr 25- bis 34-jährige Frauen und Männer eine Ausbildung auf Tertiärstufe. Bei der höheren Berufsbildung lag der diesbezügliche Anteil im

2018 bei den Frauen bei 11,4 Prozent und bei den Männern bei 14,1 Prozent. Überholt haben junge Frauen die gleichaltrigen Männer bezüglich Hochschulabschluss: Hatten im Jahr 1999 nur 9,8 Prozent der Frauen einen Hochschulabschluss, waren es 2018 ganze 42,3 Prozent; bei den jungen Männern hingegen lagen die entsprechenden Anteile bei 14,4 Prozent bzw. bei 34,7 Prozent.

Die Berufswahl und die Wahl der Studienfachrichtung sind stark vom Geschlecht geprägt. Erfreulich ist deshalb, dass sich heutzutage zunehmend mehr Frauen für Beschäftigungsfelder entscheiden, die bislang von Männern dominiert waren bzw. immer noch sind und entsprechende Fähigkeiten und spezifisches Wissen erfordern. Gemeint sind beispielsweise Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sowie das Bau- und verarbeitende Gewerbe. Umgekehrt wählen auch junge Männer etwas öfter Ausbildungen, die als frauentypisch gelten, so etwa in den Berufsgebieten Gesundheit, Pädagogik und Sozialwesen.

Frauen und die Politik – auch im Jahr 2019 noch Aufholbedarf

Frauen in den politischen Institutionen – das ist in der Schweiz keine Ruhmesgeschichte. Nicht nur gehörte die Schweiz mit zu den letzten Ländern in Europa, die den Frauen das Stimmrecht zugestanden haben – es dauerte überdies noch weitere 13 Jahre, bis 1984 die erste weibliche Bundesrätin gewählt wurde. Und auch heute sieht es alles andere als nach einer gleichgeschlechtlichen Balance aus. In den 1980er- und insbesondere in den 1990er- Jahren kam es zwar zu einem deutlichen Anstieg an weiblichen Volksvertreterinnen, doch ist diese Entwicklung in den letzten Jahren wieder verblasst, mit Ausnahme des Nationalrats. Im Ständerat beträgt der Frauenanteil aktuell nur gerade 15.2 Prozent (sieben Frauen), im Nationalrat macht er 32.0 Prozent aus (64 Frauen) und im Bundesrat 42.9 Prozent, wobei hier das eindrückliche Resultat für 3 weibliche von insgesamt 7 Bundesratssitzen steht. Ein

ähnliches Bild ergibt sich in den kantonalen und kommunalen Legislativen mit einer durchschnittlichen Frauenvertretung von 25 Prozent. In den Kantonsparlamenten wiederum liegt sie mit 27.9 Prozent etwas höher. Bedenkenswert ist, dass in den Kantonen Appenzell Ausserrhoden, Tessin und Luzern keine einzige Frau weder in der Kantons- noch in der Gemeindeexekutive Einsitz hat.

Ungleichheit bei der Lohngleichheit hält weiter an

geschrieben von Barbara Falk | April 17, 2023

So ziemlich genau vor 48 Jahren wurde in der Schweiz das Frauenstimmrecht eingeführt – oder besser: weiblich erkämpft. Seit 37 Jahren ist zudem die Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert. Und dann gibt es noch das Gleichstellungsgesetz, das seit 22 Jahren gleichen Lohn für gleiche Arbeit fordert. Ungeachtet all dieser gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellung von Frau und Mann noch lange nicht am Ziel. Das zeigt sich allein und gerade wieder bei den weiter bestehenden Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern.

Frauen haben sich ihre Position und damit auch ihre Rechte in der Gesellschaft regelrecht hart erkämpfen müssen. Allein der Realisierung und Festsetzung des Frauenstimmrechts, besiegelt an der Urne durch eine eidgenössische Volksabstimmung am 7. Februar 1971, ging ein jahrzehntelanges Ringen voraus. Die Schweiz gehörte damit zu einem der letzten europäischen Länder, das den Frauen bezüglich Stimmrecht gleiche Rechte eingestand. Bis die erste weibliche Schweizer Bundesrätin 1984 gekürt wurde, dauerte es dann nochmals 13 Jahre. All diese

Errungenschaften dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen in der Gesellschaft nach wie vor mit Nachteilen bis hin zu Diskriminierungen zu kämpfen haben. Die neuesten Zahlen zur Lohnungleichheit sind mithin ein klares Exempel.

Lohngleichheit lässt auf sich warten

Die jüngste Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik, veröffentlicht Ende Januar 2019, zeigt deutlich, dass die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann weiterhin bestehen. Mehr noch: Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit hat sich sogar vergrössert – damit ist eine Gleichstellung in weiter Ferne. So verdienten Frauen im Privatsektor im Jahr 2016 durchschnittlich 19,6 Prozent weniger als Männer; 42,9 Prozent davon lassen sich nicht mit Ausbildung, Führungsverantwortung oder Dienstjahren erklären, will heissen, rund 8,4 Prozent sind willkürlich und daher diskriminierend.

Besonders stossend an diesen Zahlen: Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich nichts getan, im Gegenteil: Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern stagniert auf hohem Niveau. Zum Vergleich: War der geschlechtsspezifische Lohnunterschied von 2012 bis 2014 zunächst noch von 21,3 Prozent auf 19,5 Prozent gesunken, verharrt er seither bei demselben Wert. Konkret heisst das, dass Frauen im Mittel monatlich 1532 Franken weniger auf ihrem Lohnkonto haben als Männer. Noch schlechter sieht es beim unerklärten Anteil der Lohnunterschiede aus: 2012 betrug dieser noch 40,9 Prozent, fiel hernach bis 2014 auf 39,1 Prozent und hat nun mit 42,9 Prozent das Niveau von 2012 sogar wieder übertroffen. Auch hier also keinerlei Fortschritt, sondern Rückschritt.

Nur leicht besser präsentiert sich die Situation im öffentlichen Sektor. Bei Bund, Kantonen und Gemeinden lag der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bei 16,7 Prozent bzw. 1498 Franken monatlich, während der unerklärte Anteil dieses Unterschieds 34,9 Prozent ausmacht.

Aufhorchen lässt insbesondere der unerklärte Lohnunterschied, zeigt er doch, wieviel weniger Frauen im Vergleich mit Männern bei sonst vergleichbaren Merkmalen verdienen. Grob gesagt: Finden sich Mann und Frau beispielsweise in vergleichbar grossen Unternehmen in derselben Führungsposition wieder, haben zudem dieselbe Qualifikation und gleich lange Erfahrung, hat die Frau lohnmässig aufgrund ihres Geschlechts per se das Nachsehen. Der unerklärte Lohnunterschied ist also de facto ein Mass für das Ausmass der Diskriminierung von Frauen bezüglich Lohngleichheit.

Was führt zu diesen nach wie vor eklatanten Unterschieden?

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung, die alle zwei Jahre durchgeführt wird, berücksichtigt einerseits sämtliche Branchen des Industrie- und Dienstleistungssektors sowie unternehmensspezifische Eigenschaften wie etwa die Firmengrösse. Andererseits erfasst sie auch strukturelle Faktoren wie etwa das Bildungsniveau, die Anzahl Dienstjahre oder die Ausübung einer Führungsfunktion. Somit ermöglicht sie eine differenzierte Analyse der Lohnstruktur und gewährt auch ein verfeinertes Bild mit Blick auf die geschlechtsspezifische Lohnsituation. Dabei bestätigt die jüngste Erhebung die sich hartnäckig haltende Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern, wenn es um die Honorierung von gleicher Arbeit und Verantwortung geht.

Klar, es gibt nachvollziehbare Gründe, weshalb Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer, etwa die berufliche Stellung. So stehen letztere in der Hierarchie von Unternehmen in der Regel weiter oben. Dennoch ist auch hier der Lohnunterschied umso grösser, je höher die Kaderstufe ist (vgl. Abb.). Ein anderer Grund liegt beim Bildungsniveau und dem ausgeübten Tätigkeitsbereich. Auch die Berufserfahrung – und damit das Alter – spielt eine gewichtige Rolle. Die Rechte moniert denn auch, dass die Lohnanalysen des Bundes die

diskriminierende Situation der Frauen verzerrten, indem sie statt der tatsächlichen nur die potenzielle Berufserfahrung berücksichtigen würden. Letzteres entspricht dem Alter abzüglich den Jahren bis zum Schulabschluss. Somit blieben Karriereunterbrüche unberücksichtigt, denn Frauen haben durchschnittlich gesehen mehr und längere Unterbrüche in ihrer Berufskarriere und arbeiten in tieferen Anstellungs-Pensen. Entsprechend kritisierte Thomas Aeschi, Fraktionschef der SVP, die Modellrechnung des Bundes im St. Galler Tagblatt unlängst als lückenhaft: «Dass damit automatisch ein Handlungsbedarf bei den angeblich diskriminierenden Löhnen entsteht, ist unter diesen Voraussetzungen nicht verwunderlich.» Und er ist mit dieser Kritik längst nicht der einzige.

Tatsache ist aber auch: Obwohl Frauen bezüglich Bildung und Ausbildung im Vergleich zu ihren männlichen Mitstreitern längst aufgeholt haben, sind es immer noch sie, die überproportional in schlecht bezahlten Berufssegmenten arbeiten. Oder anders ausgedrückt: in typischen Frauenberufen im Tieflohnbereich. Im Jahr 2016 zum Beispiel waren Vollzeitstellen mit weniger als 4000 Franken Bruttolohn zu 62,7 Prozent von Frauen belegt. Frauen entscheiden sich ausserdem für Teilzeitstellen, um Zeit für unbezahlte Arbeit zu haben, sei es für die Familie oder die Pflege von Angehörigen.

Solange die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht durch Rahmenbedingungen, wie etwa bezahlbare Krippen und Tagesschulen, verbessert wird und es auch an einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter (Care-)Arbeit fehlt, wird sich bei der Lohngleichheit so rasch nichts Wesentliches ändern. Dass Teilzeitarbeit nicht nachhaltig ist, zeichnet sich allerspätestens bei der Rente ab. Es besteht also weiterhin dringend Handlungsbedarf. Letztlich geht es auch um tief verankerte Geschlechterstereotypen, die die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht nur verhindern, sondern die Lohndiskrepanz mit ihren traditionellen

Rollenbildern geradezu zementieren und folglich aufgebrochen werden müssen.

Wie sind die Aussichten?

Es gibt Stimmen, die den Frauen selber die Schuld zuschieben. Frauen treten demnach leiser und weniger fordernd auf als ihr männlichen Kollegen. Sie müssten einfach noch besser artikulieren, was sie wollen, so die Empfehlung von Arbeitgeberpräsiden Valentin Vogt. Aber liegt es wirklich an den Frauen, das gesetzlich verankerte Recht auf Lohngleichheit einzufordern? Müsste nicht vielmehr die Arbeitgeberseite Farbe bekennen und ihre Verantwortung übernehmen?

Fakt ist: Der Gang vor Gericht lohnt sich für Frauen oft nicht, wollen sie sich für die im Verfassungsgrundsatz festgelegte Gleichberechtigung wehren. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 1996 kam es in der Deutschschweiz insgesamt zu lediglich 287 Lohnklagen, wovon 237 rechtskräftig waren. In 167 Fällen hatten Frauen geklagt, die übrigen betrafen Gruppen oder Verbände, mehrheitlich ebenfalls Frauen, und auch 9 Männer wehrten sich. Davon endeten 112 Verfahren vor der Schlichtungsbehörde und 113 vor Gericht. Vor der Schichtungsbehörde kam es in 69 Prozent zu einem Vergleich, während es vor Gericht nur gerade 12 Prozent waren. Gerichtlich wurden 51 der Fälle abgewiesen und lediglich 22 Prozent gutgeheissen. Dass die Chancen für erfolgreiche Lohnklagen so gering sind, liegt vor allem an der Schwierigkeit der Beweislage. Zudem gibt es kaum eine Transparenz bei den Löhnen, was Vergleiche schwierig macht.

Es braucht daher mehr und deutliche Anstrengungen seitens Wirtschaft und seitens Politik. Jedenfalls mehr als nur Lippenbekenntnisse. Rezepte gäbe es theoretisch einige. Die Forderungen reichen von Mindestlöhnen über Lohntransparenz bis hin zu genereller Arbeitszeitreduktion und flexibleren Arbeitsbedingungen. Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes, die eine Pflicht zu regelmässigen

Lohngleichheitsanalysen seitens der Unternehmen vorsah, wollte der Bundesrat die Lohngleichheit erreichen. Die Vorlage hat letztes Jahr im Ständerat Schiffbruch erlitten, das Geschäft wurde zurück an die Kommission geschickt. Ein Problem ist eben auch: Wenn die Politik handelt, schreit die Wirtschaft auf.

Nach Differenzbereinigungen hat das Parlament die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember verabschiedet. Damit hat der Kampf um Lohngleichheit einen kleinen Fortschritt errungen, denn endlich sind verbindliche Massnahmen festgelegt. Allerdings wurden die ursprünglichen Vorschläge des Bundesrates stark verwässert. So sind neu Unternehmen ab 100 Angestellten zu Lohnanalysen verpflichtet. Der Bundesrat wollte die Schwelle bei 50 Angestellten ansetzen, was nur 2 Prozent aller Unternehmen, aber 54 Prozent aller Beschäftigten betroffen hätte. Nun sind es 0,85 Prozent aller Unternehmen und 45 Prozent aller Arbeitnehmenden. Ebenfalls wurden die Lohnanalysen auf 12 Jahre begrenzt, statt langfristig angelegt, und auch das Vierjahres-Intervall für die Wiederholung von Lohnanalysen wurde verworfen; Unternehmen, welche die Lohngleichheit einhalten, müssen keine weiteren Analysen mehr durchführen. Chancenlos blieben Kontrollen und Sanktionen. Trotz des kleinen Erfolgs: Angesichts der zahmen Revision muss es nicht erstaunen, dass Frauenverbände, Linke und Gewerkschaften zum Streik aufrufen, um ihren Anliegen einer kompromisslosen Umsetzung der Gleichstellung Gehör zu verschaffen.

Frauen*streik: 14. Juni 2019

Am diesjährigen Frauenstreik gehen Frauen und Gleichgesinnte schweizweit auf die Strasse, um gemeinsam Druck auf eine kompromisslose Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes zu machen. Seit 1996 ist die Gleichstellung von Frau und Mann gesetzlich verankert – aber in zahlreichen Bereichen noch nicht konsequent umgesetzt. Allein die Lohngleichheit ist eine

uralte Forderung im Kampf um Gleichberechtigung.

Der 14. Juni 2019 ist ein Freitag – ob die Frauen von ihren Arbeitgebern an diesem Tag eine Lizenz zum Streiken erhalten werden? In Zürich ist jedenfalls eine derartige schriftliche Anfrage aus dem Gemeinderat beim Stadtrat hängig.