

Positionspapier: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Fassung vom 17.11.17, Claudia Hollenstein & Katrin Cometta

1. Ausgangslage

Formelle Rechtsgleichheit / Verbot von Lohndiskriminierung

„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ - seit 34 Jahren steht dieser Grundsatz in der Bundesverfassung. Seit 19 Jahren ist das Gleichstellungsgesetz in Kraft. In die Tat ist dies bis jetzt noch immer nicht umgesetzt. Frauen verdienen bei gleicher Arbeit noch immer weniger Geld als ihre männlichen Kollegen.

Im Gleichstellungsgesetz von 1996 ist die Formulierung wie folgt: „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.“

Faktische Lohndiskriminierung

Seit Frauen einer Erwerbsarbeit nachgehen, erfahren sie beim Lohn aufgrund ihres Geschlechts eine Benachteiligung. Zahlreiche Studien belegen eine systematische Diskriminierung der Frauenlöhne und auch im internationalen Vergleich schneidet die Schweiz schlecht ab.

Zahlen Privatwirtschaft
Durchschnittlicher Lohnunterschied: 23,6%= CHF 1800 pro Monat
unerklärbarer Anteil: 37,6%= CHF 677 pro Monat
erklärbarer Anteil: 62,4%= CHF 1123 pro Monat
Diskriminierender Lohnunterschied: 8,7%
Volkswirtschaftliche Diskriminierung: CHF 7,7 Mrd. pro Jahr in der Schweiz

Der finanzielle Verlust aufgerechnet auf ein Arbeitsleben

Beträgt der Lohnunterschied einige CHF 100.00 bei Karrierebeginn, kann dieser Betrag bis zur Pensionierung auf eine halbe Million Franken Verlust der berufstätigen Frau anwachsen.

2. Konsequenzen der Lohnungleichheit

Die faktische diskriminierende Lohnungleichheit ist nicht nur ein Verstoß gegen die Bundesverfassung und aus juristischer Perspektive unhaltbar. Aus einer ethischen Sicht ist sie schlicht und ergreifend ungerecht. Gesellschaftspolitisch verbirgt sich dahinter die Haltung, dass eine Frau weniger wert ist. Schliesslich führt die Lohnungleichheit auch zu volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Schäden.

Volkswirtschaftliche Auswirkungen

Tiefere Erwerbsquote der Frauen reduziert Wettbewerbsfähigkeit und verschärft Fachkräftemangel

Die tieferen Löhne sind eine wichtige Ursache für die — auch im internationalen Vergleich — tiefe Erwerbsrate der Frauen, weil Arbeiten sich weniger lohnt. Die Lohnungleichheit begünstigt somit die klassische Rollenverteilung insbesondere bei Elternschaft, wo der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau höchstens in einem Kleinpensum.

Die Begünstigung tradierter Familienmodelle ist nicht nur gesellschaftspolitisch unerwünscht, sondern führt zu volkswirtschaftlichen Schäden: es leiden die Wettbewerbsfähigkeit sowie das Wirtschaftswachstum. Um dem Fachkräftemangel wirksam begegnen zu können, müssen Frauen gleichwertig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Mit der Steigerung der Erwerbstätigkeit der Frauen wird zudem die bessere Amortisation der hohen Ausbildungskosten erreicht (Frauen sind mittlerweile besser ausgebildet als Männer). Nicht zuletzt wirken sich geringere Einkommen auch auf das Steuersubstrat und den Konsum aus, mit entsprechenden volkswirtschaftlichen Konsequenzen.

Sozialpolitische Auswirkungen

Armutsrisiko der Frauen führt zu höheren Sozialkosten

Frauen sind häufiger von Armut betroffen als Männer. Einerseits weil ihre Erwerbstätigkeit geringer ist (u.a. verursacht durch die Lohnungleichheit, s.o.), andererseits weil mit geringerem Einkommen schlicht weniger zum Leben da ist. Dies ist nicht nur für die armutsbetroffenen Frauen einschneidend, sondern führt auch zu hohen Sozialausgaben, für welche wiederum der Staat aufkommen muss.

Geringere Einkommen wirken auch auf AHV- Rente und Pension

Bestehen Lohnunterschiede und/oder Teilzeitarbeit, wirken sich diese auch auf das Einkommen im Pensionsalter aus. Ausserdem kann dieser Unterschied auch über die Möglichkeit einer Frühpensionierung entscheiden.

Fast die Hälfte der Frauen verfügen lediglich über eine AHV-Rente. Ganze 48% der Frauen müssen alleinig mit einer AHV-Rente auskommen, bei den Männern beträgt die Zahl der Betroffenen nur 15%.

3. Politische Forderungen

- ➔ **Umsetzung der rechtlich garantierten Lohngleichheit durch Massnahmen statt mit Prinzip Hoffnung.**

Die Lohngleichheit ist verfassungsmässig garantiert, aber trotzdem nicht Realität. Der freie Markt bzw. freiwillige Massnahmen scheinen hier wenig Wirkung zu zeigen. In anderen Rechtsbereichen ist es durchaus selbstverständlich, dass Verfassungsgrundsätze durchgesetzt werden und es gibt keinen plausiblen Grund, weshalb in diesem Bereich auf Umsetzungsmassnahmen verzichtet werden sollte.

- ➔ **Schaffung von Transparenz. Unternehmen (ab 50 Mitarbeitern) sollen im Minimum verpflichtet werden, die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen mit anerkannten, standardisierten Instrumenten zu messen und intern ihren Mitarbeitenden zu kommunizieren. Denkbar ist auch ein öffentliches Reporting via Geschäftsbericht.**

Die Schaffung von unternehmensinterner Transparenz zur Lohngleichheits-Situation ist sicher eine schwache und deshalb auch verhältnismässige Massnahme. Das Gleichstellungsgesetz muss entsprechend angepasst werden. Studien zeigen, dass bereits die Sensibilisierung eine grosse Wirkung erzielt.

Es ist durchaus nicht abwegig, zumindest für börsenkotierte Unternehmen, auch ein öffentliches Reporting über die Lohngleichheit, z.B. via Geschäftsbericht, einzufordern.

- ➔ **Zwingendes Kriterium im öffentlichen Beschaffungswesen: die Einhaltung der Lohngleichheit von Firmen ist conditio sine qua non bei einer Vergabe von öffentlichen Aufträgen und muss nachgewiesen werden**

Mit der Vergabe von öffentlichen Aufträgen hat der Staat einen grossen direkten Einflussbereich. Wenn bei sämtlichen Beschaffungen der Lohngleichheits-Nachweis erbracht werden muss, wird nicht nur ein wichtiges Signal gesendet, sondern die Firmen haben ein wirtschaftliches Interesse, ihre Lohnstrukturen adäquat anzupassen und zu messen.

- ➔ **Die öffentliche Verwaltung nimmt ihre Vorbildfunktion wahr: Sie misst die Lohngleichheit regelmässig und leitet gegebenenfalls Massnahmen ein.**

Die öffentliche Verwaltung ist eine grosse und wichtige Arbeitgeberin. Wenn sie die Lohngleichheit durchsetzt, betrifft dies bereits viele Arbeitnehmende. Zudem ist die öffentliche Hand in der Verantwortung, ihre Vorbildrolle wahrzunehmen und entsprechende Signale zu setzen.

Anhang: Zahlen und Fakten zur Lohnungleichheit

Ungleichwertige Berufe

Im Jahr 2007 waren im Kanton Zürich die Krankenschwestern im Vergleich mit den Polizisten um 1-2 Lohnklassen zu tief eingestuft. Der finanzielle Unterschied dieser Ungleichbehandlung ging bis zu CHF 1000.00 pro Monat.

Zahlen in der Schweiz

- In der Schweiz verdienen Frauen (2012) 18.9% weniger als Männer. Somit stieg der Lohnunterschied gegenüber dem Jahr 2010 (18.4%) an.
- Im Bundesauftrag wurde 2008 eine Studie erstellt - sie zeigt eine düstere Entwicklung/Trend für den Privatsektor: Zwischen 1998-2006 nahmen die Lohnunterschiede ab (von 25.8% auf 23.7%). Danach stiegen sie bis 2008 wieder auf 24.1% an. Zudem sank auch die Lohndiskriminierung von 1998-2006 von 10.6% auf 9.1%. Im Jahr 2008 stieg sie wieder auf 9.4%
- Geht es im gleichen Tempo so weiter, ginge es noch 65 Jahre bis zur Lohngleichheit
- Bei der öffentlichen Hand betragen die Lohnunterschiede 13.6%. Somit sind sie gegenüber 2010 (12.2%) um 1.4% angestiegen. Der Vergleich bei den Verwaltungen gibt folgendes Bild ab: Der Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen beträgt in der Bundesverwaltung 12.1%, in den Kantonsverwaltungen 16.4%, und den Gemeindeverwaltungen 6.7%.

Zahlen im Kanton Zürich

- In dieser Region ist der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern am höchsten. Die Lohndifferenz betrug 2010 24%. Der Medianlohn lag bei CHF 6336.-. Frauen verdienen CHF 5363.-, Männer CHF 7042.-.
- Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im Kanton Zürich kann zu 68% aufgrund der folgenden Faktoren erklärt werden; Ausbildung, Dienstjahre, berufliche Erfahrung, Anforderungsniveau und Kaderposition. Die restlichen 32% gelten als diskriminierender Anteil. Anders formuliert heisst das; unterscheidet sich eine Frau von einem Mann in Bezug auf die genannten Merkmale nicht, verdient sie trotzdem 8% weniger als ein Mann. Seit dem Jahr 2002, als der nicht erklärbare Lohnunterschied bei 42% lag, sank er bis heute um 10%.
- Unterteilt man die Berufssektoren, so finden sich die grössten Lohnunterschiede im Finanzsektor (32%), gefolgt von der Elektroindustrie (30%) und den Versicherungen (30%). In ähnlichen Bereichen bewegen sich Angestellte des Managements (31%), Consulting (30%) und Rechnungswesen (28%).
- Die grössten und nicht erklärbaren Anteile am Lohnunterschied verzeichnen das Baugewerbe (94%), Verkehr (82%), und der Detailhandel (63%). Ähnlich hoch bewegen sich die Tätigkeiten Maschinenbedienung (68%), Produktion (66%) und Analyse (62%).
- Im Kanton Zürich arbeiten 32% der Angestellten Teilzeit (Arbeitspensen unter 90%), Frauen arbeiten bedeutend öfter (54%) als Männer (14%). Arbeitet eine Frau Teilzeit, so verdient sie gegenüber einer Frau in Vollzeitstellung 6% weniger. Bei den Männern ist dieser Unterschied noch höher - nämlich 16%.
- Sonderzahlungen (Boni, Weihnachtsgratifikationen und Gewinnbeteiligungen) machen da keine Ausnahme. 36% der Männer und 23% der Frauen erhalten

Sonderzahlungen. Im Durchschnitt CHF 5000.-. Auf allen Kaderstufen erhalten Männer höhere Sonderzahlungen als Frauen.

Internationaler Vergleich

Gemäss den Zahlen der europäischen Statistikdatenbank „eurostat“ beträgt die geschlechterspezifische Lohndifferenz in der Schweiz 17.8%. Der Vergleich: in der EU beträgt sie 16.2%. Die höchsten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen finden sich in Estland. Die Frauen verdienen dort 27.3% weniger als Männer. Der tiefste Unterschied befindet sich in Slowenien (2.3%).ⁱ

ⁱ Quellen:

- www.bfs.admin.ch
- www.ekf.admin.ch/dokumentation
- www.ebg.admin.ch/dokumentation
- www.buerobass.ch
- www.lohngleichheit.ch/dt/zahlen-d.php
- www.vereinbarkeit.zh.ch/internet/justiz_inneres/vereinbarkeit
- www.equalpayday.ch/index