

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|------|
| Einleitung | 0-2 |
| Modul Lohndiskriminierung existiert | 1-1 |
| 1 Inhalt und Lernziele | 1-1 |
| Fragen zur Diskussionsanregung | 1-2 |
| Filmskript | 1-3 |
| Informationspapier | 1-4 |
| Rechtlicher Grundsatz der Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern | 1-4 |
| Verschiedene Ursachen und Formen von Lohnungleichheiten | 1-7 |
| Kennzahlen zu Lohnunterschieden und Lohndiskriminierung | 1-9 |
| Literatur und Links | 1-11 |
| Modul Lohndiskriminierung aufdecken | 2-1 |
| 2 Inhalt und Lernziele | 2-1 |
| Fragen zur Diskussionsanregung | 2-2 |
| Filmskript | 2-3 |
| Informationspapier | 2-4 |
| Wie kann ich als Arbeitnehmerin Lohndiskriminierung aufdecken? | 2-4 |
| Wie kann ich als Arbeitgeberin/als Arbeitgeber Lohndiskriminierung aufdecken? | 2-5 |
| Lohntransparenz erleichtert das Aufdecken von Lohndiskriminierung | 2-8 |
| Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung | 2-8 |
| Literatur und Links | 2-12 |
| Modul Lohnleichheit durchsetzen | 3-1 |
| 3 Inhalt und Lernziele | 3-1 |
| Fragen zur Diskussionsanregung | 3-2 |
| Filmskript | 3-3 |
| Informationspapier | 3-5 |
| Ablauf eines Lohnleichheitsverfahrens | 3-5 |
| Wissenswertes zu einer Lohnleichheitsklage | 3-7 |
| Literatur und Links | 3-10 |
| Modul Lohnleichheit verwirklichen | 4-1 |
| 4 Inhalt und Lernziele | 4-1 |
| Fragen zur Diskussionsanregung | 4-2 |
| Filmskript | 4-4 |
| Informationspapier | 4-6 |
| Informationen für Arbeitgebende und Personalverantwortliche | 4-6 |
| Empfehlungen für Arbeitnehmerinnen | 4-11 |
| Literatur und Links | 4-13 |
| Anhang | 5-1 |
| Nützliche Adressen | 5-1 |
| Impressum | 5-4 |

«Frauen verdienen weniger, das ist einfach so.» Was wie eine Aussage aus längst vergangenen Tagen anmutet, ist ein Zitat aus der Gegenwart. Es ist die Antwort, die eine Verkäuferin von ihrem Arbeitgeber auf ihre Frage hin erhalten hat, warum sie für die gleiche Arbeit weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen bekomme. Der Lohngleichheitsreport zeigt, dass diese Antwort von Gesetzes wegen zwar nicht zulässig ist, in der Realität aber trotzdem oft vorkommt: Lohndiskriminierung existiert. Sie ist aber weder gegeben noch unveränderbar. Lohndiskriminierung kann aufgedeckt und behoben werden. Arbeitnehmende und Arbeitgebende können sich für die Lohngleichheit einsetzen und sie so verwirklichen, dass beide Seiten davon profitieren (Win-Win-Situation). Der Lohngleichheitsreport zeigt wie.

Der Lohngleichheitsreport ist ein Schulungsinstrument: Er dokumentiert Beispiele aus der ganzen Schweiz, gibt Impulse für die Auseinandersetzung mit der Lohngleichheitsthematik und liefert Handlungsanleitungen dazu, wie die Lohngleichheit realisiert werden kann.

Ziele

Der Lohngleichheitsreport vermittelt:

- Wissen über Ursachen, Formen und Folgen von Lohndiskriminierung,
- Vorgehensweisen, um Lohndiskriminierungen zu beheben bzw. zu vermeiden,
- Handlungsansätze, um die Lohngleichheit zu fördern.

Zielgruppen

Das Schulungsinstrument ist für folgende Zielgruppen konzipiert:

- *primär* für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Führungskräfte und Personalverantwortliche aus Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Organisationen,
- *im Weiteren* für Fachpersonen aus Beratungs- und Fachstellen, Bildungsinstitutionen, Schlichtungsstellen, Gerichte sowie für Politikerinnen und Politiker.

Inhalt und Aufbau

Der Lohngleichheitsreport besteht aus einem Dokumentarfilm mit vier Modulen und Begleitmaterialien. Jedes Modul ist einem thematischen Schwerpunkt gewidmet. Die Themen lauten:

- Modul 1: Lohndiskriminierung existiert
- Modul 2: Lohndiskriminierung aufdecken
- Modul 3: Lohngleichheit durchsetzen
- Modul 4: Lohngleichheit verwirklichen

Während in den ersten beiden Modulen der Fokus auf der Wahrnehmung und dem Aufdecken von Lohndiskriminierung liegt, geht es im dritten und vierten Modul um die Behebung und Vermeidung von Lohndiskriminierungen sowie um Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit. Die Reihenfolge der Module folgt somit einer Logik, die vom Wissen zum Handeln führt.

In den *Film-Modulen* berichten Frauen, die sich erfolgreich gegen Lohndiskriminierungen gewehrt haben, von ihren Erfahrungen. Es werden Unternehmen porträtiert, die sich für die Lohngleichheit einsetzen und in ihrem Betrieb entsprechende Mass-

nahmen umsetzen. Interviews mit Fachleuten liefern zusätzliche Informationen und ordnen die Fallbeispiele in die Lohnleichheitsdiskussion ein.

Das *Begleitmaterial* ist auf der DVD in Form von pdf-Dokumenten abrufbar. Es enthält Anleitungen und Vorschläge zum Einsatz der Film-Module sowie weiterführende Informationen zum Thema. Zu jedem Modul sind folgende Unterlagen vorhanden: Inhaltsangaben zu Film und Informationspapieren, Lernziele, Fragen zur Diskussionsanregung, Tipps, Filmskript sowie Informationspapiere mit Hintergrundwissen, Literaturhinweisen und Links.

Einsatzmöglichkeiten

Das Schulungsinstrument kann in unterschiedlichen Kontexten eingesetzt werden: Informationsveranstaltungen, Tagungen, Seminare oder betriebliche und verbandsinterne Weiterbildungsveranstaltungen. Es kann auch im Rahmen von Ausbildungsgängen und Weiterbildungen an Mittel- und Berufsschulen, Fach- und Fachhochschulen sowie Universitäten verwendet werden.

Die Module sind für einen flexiblen Einsatz konzipiert. Es kann der ganze Film oder es können auch bloss einzelne Module oder ausgewählte Ausschnitte gezeigt werden. Die DVD ist so programmiert, dass sich mit Hilfe der im Filmskript angegebenen Kapitelmarkierungen einzelne Szenen und Statements gezielt anspielen lassen. Auf diese Weise können die Filmsequenzen auch in bereits bestehende Schulungsunterlagen integriert oder als Beispiele zur Veranschaulichung im Rahmen von Referaten, Workshops und ähnlichen Veranstaltungen verwendet werden.

Inhalt und Lernziele

Was heisst Lohnleichheit? Wie kommen Lohnunterschiede zustande und wo fängt Lohndiskriminierung an?

Inhalt

Im Film ...

erzählt Cécile Maire, wie sie als ehemalige Gasinspektorin gleichen Lohn für gleiche Arbeit gefordert hat. Parallel dazu erläutern Fachpersonen die gesetzlichen Grundlagen des Rechts auf gleichen Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit. Sie erklären, was unter Lohndiskriminierung zu verstehen ist. Das Industrieunternehmen Feller AG liess eine Lohnanalyse durchführen und stiess auf diskriminierende Lohnunterschiede. Personalchef Willi Schilling berichtet, wie das Unternehmen damit umgegangen ist. Das Beispiel der Zürcher Lohnleichheitsklagen aus dem Gesundheitsbereich illustriert den Unterschied zwischen direkter und indirekter Lohndiskriminierung. Es macht deutlich, dass indirekte Lohndiskriminierung in vielen Fällen unbewusst erfolgt und häufig mit einer tieferen Bewertung von «typischen» Frauentätigkeiten zusammenhängt. Gemäss den Erfahrungen der Protagonistinnen stärkt eine Verbandsklage, wie sie im Gesetz vorgesehen ist, die Erfolgsaussichten von Lohnklagen enorm. Wer seinen Lohn in der eigenen Branche vergleichen möchte, kann dies mit dem vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund entwickelten Lohnrechner tun.

Im Informationspapier ...

werden die für die Lohnleichheitsthematik relevanten Punkte des Gleichstellungsgesetzes erläutert, Ursachen und Formen von Lohnungleichheiten aufgezeigt und die Frage beantwortet, unter welchen Umständen Lohnunterschiede diskriminierend sind. Ergänzt werden diese Informationen durch Kennzahlen zur Lohndifferenz und Lohndiskriminierung.

Die im Film gezeigten Beispiele sind unter www.gleichstellungsgesetz.ch folgendermassen aufzufinden:

- Zürich, 1996, Fall 7, Lohnleichheit für Krankenschwestern im Vergleich mit Polizisten
- Zürich, 1996, Fall 8, Lohnleichheit für Berufsschullehrerinnen für Spitalberufe
- Zürich, 1996, Fall 9, Lohnleichheit für Physiotherapeutinnen
- Zürich, 1996, Fall 10, Lohnleichheit für Ergotherapeutinnen

Lernziele

Die Schulungsteilnehmenden ...

- kennen die wichtigsten Punkte des Gleichstellungsgesetzes.
- wissen, dass ein Lohnunterschied nicht in jedem Fall eine Lohndiskriminierung ist.
- können zwischen direkten und indirekten Formen der Lohndiskriminierung unterscheiden.
- kennen Ursachen von Lohndiskriminierung.

Fragen zur Diskussionsanregung

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgebende und Personalverantwortliche:

- Was wissen Sie über den Grundsatz der Lohnleichheit in der Bundesverfassung und über das Gleichstellungsgesetz?
- In welchem Zusammenhang war für Sie Lohnleichheit bereits ein Thema (z.B. im privaten Umfeld, über die Medien, am Arbeitsort, wegen eines konkreten Falles)?
- Mit wem haben Sie sich bereits über die Lohnleichheitsthematik ausgetauscht (z.B. mit PartnerIn, ArbeitskollegInnen, Arbeitgebenden, Personalverantwortlichen)?
- Warum ist die Lohnleichheit trotz Gleichstellungsgesetz noch nicht realisiert?
- Inwiefern sind Lohnunterschiede gerechtfertigt (z.B. durch Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, berufliche Stellung), inwiefern sind sie diskriminierend?
- Was versteht man unter Frauen- oder Männerberufen und inwiefern haben diese einen Zusammenhang mit Lohndiskriminierung?
- Welche Lohndiskriminierungen kennen Sie, evtl. aus Ihrem eigenen Arbeitsumfeld?
- Wann können sich Männer auf den Lohnleichheitsgrundsatz berufen?

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- Haben Sie als Frau (Mann) sich schon einmal Gedanken darüber gemacht, ob Ihr Lohn im Vergleich zum Lohn Ihrer Arbeitskollegen (Ihrer Arbeitskolleginnen) zu tief ist?
 - Wenn ja, warum haben Sie diese Überlegung angestellt?
 - Wenn nein, warum ist dies noch nie ein Thema für Sie gewesen?
- Kennen Sie Beispiele von Personen aus Ihrem Umfeld, die Erfahrungen mit Lohn-diskriminierung gemacht haben?
 - Wenn ja, was haben diese Beispiele bei Ihnen ausgelöst (z.B. Betroffenheit, Unsicherheit, Angst, Unverständnis)?
 - Wenn nein, worauf führen Sie dies zurück (z.B. bereits realisierte Lohnleichheit, Tabuthema)?
- Welche Vorteile hat eine Verbandsklage?

Für Arbeitgebende und Personalverantwortliche:

- Was unternehmen Sie, damit Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Grundsatz der Lohnleichheit (besser) kennen?
- Können Sie mit Sicherheit sagen, dass bei Ihnen weder direkte noch indirekte Lohndiskriminierung vorkommt?
 - Wenn ja, warum sind Sie sich sicher?
 - Wenn nein, warum sind Sie sich nicht sicher?
- Inwiefern gelingt es Ihnen, indirekte Lohndiskriminierungen zu vermeiden?

Tipp

Für Arbeitnehmende: Unter www.lohnleichheit.ch finden Sie den Lohnrechner des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Unter www.lohnrechner.bfs.admin.ch bietet das Bundesamt für Statistik mit «Salarium» ebenfalls einen individuellen Lohnrechner an. Mit beiden Instrumenten können Sie berechnen, wie viel Frauen und Männer, die das gleiche Profil haben wie Sie, in der Schweiz üblicherweise verdienen.

Filmskript

Mit Hilfe der Kapitelmarkierungen können Sie einzelne Sequenzen direkt anwählen.

- 1 Statements **Isabel Tuor, Theresa Witschi, Ursula Grandy, Cécile Maire, Elisabeth Freivogel**: Einstieg ins Thema Lohndiskriminierung.
- 2 Lohnleichheit in der **Bundesverfassung**. Am 14. Juni 1981 stimmte das Schweizer Volk mit grosser Mehrheit dem Recht auf Gleichstellung von Frau und Mann zu. Trotzdem betragen die Lohnunterschiede in der Privatwirtschaft heute immer noch durchschnittlich 24 Prozent.
- 3 Statements **Elisabeth Freivogel, Anwältin; Yves Flückiger, Ökonomieprofessor**: **Wann sind Lohnunterschiede diskriminierend?**
- 4 **Cécile Maire** hat als **Gasinspektorin** den **gleichen Lohn** verlangt, den ihre Arbeitskollegen **für gleiche Arbeit** erhalten. Ein Fall **direkter Lohndiskriminierung**.
- 5 Im **Gleichstellungsgesetz** von 1996 ist geregelt, wie Frauen den gleichen Lohn gerichtlich einfordern können. Es schützt sie vor Kündigung und verspricht ein **einfaches Verfahren**, indem die **Lohndiskriminierung** nur **glaubhaft gemacht** werden muss.
- 6 Fortsetzung **Cécile Maire**: Warum sie auf der Schlichtungsstelle einen Vergleich einging.
- 7 Wie die Firma **Feller** in Horgen mit dem Problem **Lohndiskriminierung** umging.
- 8 Statements **Yves Flückiger** und **Marlis Buchmann, Soziologieprofessorin**: Warum **Lohndiskriminierung unbeabsichtigt** vorkommt.
- 9 **Ursula Grandy, Klägerin Berufsschule; Isabel Tuor, Klägerin Pflege; und Theresa Witschi, Klägerin Ergotherapie; Vertreterinnen der Koordinationsgruppe KOG**, gehen gemeinsam mit ihren **Berufsverbänden** gegen Lohndiskriminierung an Zürcher Spitälern vor.
- 10 Statement **Elisabeth Freivogel**: Was ist **indirekte Diskriminierung**?
- 11 Fortsetzung Fall **gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit** in Pflegeberufen: Spargründe verhinderten vorerst die Lohnleichheit. Die Frauen und ihre Berufsverbände gingen gerichtlich vor.
- 12 Statement **Marlis Buchmann**: Welche **Ursachen** führen zu tiefen Löhnen in Frauenberufen?
- 13 Fortsetzung Fall gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit in Pflegeberufen: Eine **analytische Arbeitsbewertung** stützte die **Lohnforderung** der Frauen. Das Zürcher Verwaltungsgericht verpflichtete den Kanton Zürich zur Lohnnachzahlung von 280 Mio. Franken an mehrere tausend Personen und zur künftigen Lohnanpassung.
- 14 Wie der **Lohnrechner** des **Schweizerischen Gewerkschaftsbunds** funktioniert zeigt **Gewerkschaftssekretärin Natalie Imboden**.
- 15 Statement **Willi Schilling, Personalchef**: Warum die Wirtschaft ein Interesse an Lohnleichheit hat.
- 16 Statements **Theresa Witschi, Klägerin Ergotherapie** und **Ursula Grandy, Klägerin Berufsschule**: Ob Lohnleichheit möglich ist.
- 17 Statement **Yves Flückiger**: Was geschehen muss, damit Lohnleichheit verwirklicht wird.
- 18 Statement **Marlis Buchmann**: Lohnleichheit muss möglich sein!

Gesamtlänge 14'28"

Informationspapier

In der Schweiz haben alle Frauen und Männer ein Recht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Dieses Recht ist in der schweizerischen Bundesverfassung und im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben (Gleichstellungsgesetz) verankert.

Dennoch beträgt der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern 24 Prozent. Dieser Unterschied lässt sich zerlegen in einen Anteil, der nicht direkt mit dem Geschlecht zu tun hat, und in einen Anteil, der auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zurückzuführen ist. Der Diskriminierungsanteil macht im Schnitt rund 40 Prozent des Lohnunterschieds aus.

Rechtlicher Grundsatz der Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern

Der Grundsatz der Lohnleichheit für gleichwertige Arbeit gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz. Bereits seit 1981 ist in der Schweizerischen Bundesverfassung die Lohnleichheit verankert. Mit der Einführung des Gleichstellungsgesetzes im Jahre 1996 haben sich die rechtlichen Möglichkeiten zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung entscheidend verbessert.

Grundsatz der Lohnleichheit in der Bundesverfassung

Artikel 8 Absatz 3 der schweizerischen Bundesverfassung enthält den Grundsatz, dass Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Dieser Grundsatz hat absolut zwingenden Charakter. Auch Arbeitsverträge dürfen in keinem Fall davon abweichen. Das heisst, der Grundsatz ist zum Beispiel auch anwendbar, wenn zwar vertraglich ein bestimmter Lohn vereinbart wurde, dieser sich aber als diskriminierend herausstellt. Das Bundesgericht hatte sich schon in zahlreichen Fällen zum Grundsatz zu äussern. Details zur bundesgerichtlichen Rechtsprechung finden sich in Stauber-Moser (2006).

Geltungsbereich des Anspruchs auf Lohnleichheit

Das Lohnleichheitsgebot gilt für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse, sowohl privat- als auch öffentlichrechtlicher Natur. Jeder Arbeitgeber, jede Arbeitgeberin muss den Lohnleichheitsanspruch erfüllen. Hingegen sind Lohnungleichheiten zwischen verschiedenen Arbeitgebenden nicht einklagbar.

Zum Begriff der gleichwertigen Arbeit

Der Anspruch auf Lohnleichheit besteht nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit. Dadurch besteht die Möglichkeit, den Wert von unterschiedlichen Arbeiten miteinander zu vergleichen, zum Beispiel den Wert eines typischen Männerberufs mit dem Wert eines so genannten Frauenberufs. Ob zwei Arbeiten gleichwertig sind, muss letztlich das Gericht entscheiden. Es existieren zwei Methoden, um die Lohnungleichheiten zu analysieren:

- Die arbeitswissenschaftliche oder analytische Arbeitsbewertung: Sie erfasst den Arbeitswert einer Funktion und überprüft so die Gleichwertigkeit zweier oder mehrerer Funktionen.

- Die statistische Lohnanalyse: Sie bestimmt den Einfluss von verschiedenen objektiven Erklärungsfaktoren auf den Lohn. So ermittelt sie das Ausmass des Lohnunterschieds, das auf das Geschlecht zurückzuführen ist.

Beide Verfahren sind praxiserprobt und vom schweizerischen Bundesgericht anerkannt. Mehr Details zu den Analysemethoden: siehe Informationspapier Modul 2.

Diskriminierungsverbot gemäss Gleichstellungsgesetz

Mit der Einführung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann, kurz Gleichstellungsgesetz (GIG), am 1. Juli 1996 verbesserten sich die rechtlichen Möglichkeiten, um die Lohndiskriminierung wirksam zu bekämpfen.

Das Gesetz verbietet in Art. 3 sowohl direkte als auch indirekte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Eine direkte Ungleichbehandlung liegt vor, wenn für die Lohnbemessung oder LohnEinstufung ans Geschlecht angeknüpft wird. Indirekt ist die Ungleichbehandlung, wenn andere Kriterien beigezogen werden, dies aber ungleiche Auswirkungen für beide Geschlechter hat. Eine indirekte Diskriminierung liegt zum Beispiel dann vor, wenn die Kriterien zur Lohnbemessung vor allem von Männern erfüllt werden oder wenn «frauenspezifische» Kriterien wenig Gewicht haben.

Artikel 6 sieht eine Beweislastleichterung vor. Dies bedeutet, dass die betroffene Person eine Lohndiskriminierung nur glaubhaft machen muss. Ein Beweis wird nicht verlangt (mehr zum Begriff des Glaubhaftmachens: siehe Informationspapier Modul 2). Weiter besteht nach Art. 7 GIG für Organisationen, die die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren, die Möglichkeit, vor Gericht zu klagen oder eine Schlichtungsstelle anzurufen, sofern sich der Ausgang des Verfahrens voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Die Klage kann anstelle oder zusammen mit der betroffenen Einzelperson erhoben werden. Alle Kantone wurden verpflichtet, Schlichtungsstellen für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben zu bestimmen (Art. 11 GIG). (Mehr Details zu einem Lohngleichheitsverfahren: siehe Informationspapier Modul 3).

Für betroffene Arbeitnehmende in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen besteht für die Dauer eines Schlichtungs- oder Gerichtsverfahrens sowie eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens und sechs Monate darüber hinaus ein Kündigungsschutz (Art. 10 Abs. 1 und 2).

Alle relevanten Artikel im Wortlaut auf einen Blick:

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Artikel 8 Absatz 3 – Rechtsgleichheit

³Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

Artikel 3 Absätze 1 und 2 – Diskriminierungsart

¹Arbeitnehmerinnen 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.

²Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

Artikel 5 Absatz 1 – Rechtsansprüche

¹Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
- b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
- c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
- d. die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.

Artikel 6 – Beweislast erleichterung

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Artikel 7 Absatz 1 – Klagen und Beschwerden von Organisationen

¹Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.

Artikel 10 Absätze 1 bis 5 – Kündigungsschutz

¹Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

²Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

³Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

⁴Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts geltend machen.

⁵Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.

Artikel 11 Absatz 1 – Schlichtungsverfahren

¹Die Kantone bezeichnen Schlichtungsstellen. Diese beraten die Parteien und versuchen, eine Einigung herbeizuführen.

Verschiedene Ursachen und Formen von Lohnungleichheiten

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben unterschiedliche Ursachen. Nicht alle Lohnunterschiede fallen unter die Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes. Sie können zum Beispiel auch Folge einer Beschäftigungsdiskriminierung sein. Die Lohnunterschiede von Frauen und Männern können in zwei Anteile zerlegt werden:

- Anteil des Lohnunterschieds, der sich mit Unterschieden zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Alter, Bildung, beruflicher Erfahrung etc. erklären lässt.
- Anteil, der nur durch das Geschlecht zu erklären ist. Dieser Anteil wird – sofern es sich um Unterschiede innerhalb desselben Unternehmens handelt – **Lohndiskriminierung** genannt. (Strub, 2006)

Formen von Lohnungleichheiten

Die folgende Systematik erläutert die einzelnen Komponenten der Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern:

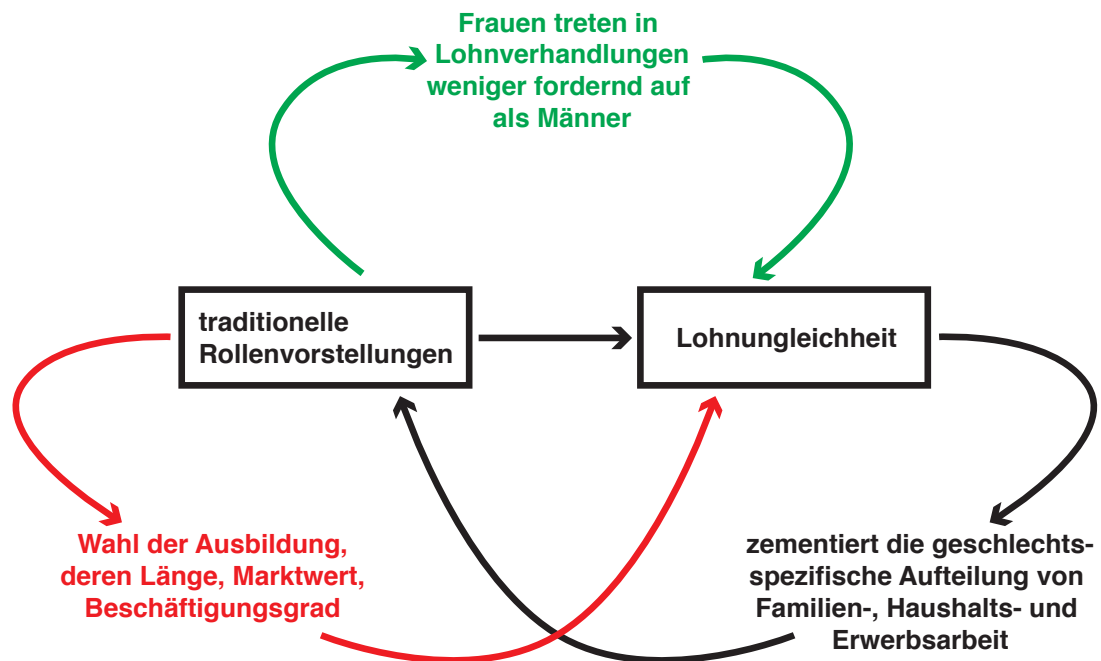
| | |
|---|---|
| <p>Ungleichstellungen vor dem Markt</p> <p>Folgen der unterschiedlichen Berufsbiografien von Frauen und Männern, durch Arbeitgebende nicht beeinflussbar.</p> <p>Bsp.</p> <ul style="list-style-type: none"> • geschlechtsspezifische Berufswahl → Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes • familiäre Rollenteilung: Frauen leisten mehr Haus- und Familienarbeit als Männer und haben dadurch weniger Berufserfahrung und beteiligen sich weniger an berufsbezogenen Weiterbildungen als Männer | <p>Ungleichstellungen auf dem Markt</p> <p>Diskriminierung durch Arbeitgebende, umfasst <i>Beschäftigungsdiskriminierung und Lohndiskriminierung</i>.</p> <p>Wenn sie innerhalb eines Unternehmens stattfindet, handelt es sich um eine Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bsp. Weniger Lohn für Frauen bei der Ausübung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit wie Männer |
| <p>Beschäftigungsdiskriminierung</p> <p>Bei gleicher Qualifikation von Frauen und Männern erhalten Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • geringere Anstellungschancen • andere Aufgaben zugeteilt • schlechtere Aufstiegschancen | <p>Lohndiskriminierung</p> <p>Frauen und Männer werden von der selben Arbeitgeberin/dem selben Arbeitgeber für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt. Es wird unterschieden zwischen <i>direkter und indirekter Lohndiskriminierung</i>.</p> |
| <p>Indirekte Lohndiskriminierung</p> <p>Kommt zustande durch formell geschlechtsneutrale Regelungen zur Lohnbemessung, die sich für das eine Geschlecht im Vergleich zum andern nachteilig auswirken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bsp. typischer Frauenberuf (Pflegefachfrau) wird geringer entlohnt als ein typischer Männerberuf (Polizist) mit vergleichbarem Qualifikations- und Anforderungsprofil <p>→ Indirekte Diskriminierung erfolgt zumeist unbewusst, kommt häufig vor.</p> | <p>Direkte Lohndiskriminierung</p> <p>Der Lohn oder ein bestimmter Lohnbestandteil wird vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin ohne sachliche Gründe für Frauen und Männer unterschiedlich festgelegt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bsp. unterschiedliche Mindestlöhne für Verkäuferinnen und Verkäufer |

| Lohnungleichheit zwischen Unternehmen | Lohnungleichheit innerhalb von Unternehmen |
|--|---|
| Entsteht durch ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf besser bzw. schlechter entlöhnende Branchen oder Unternehmen. → Durch das Gleichstellungsgesetz nicht abgedeckt. | Stellt eine Diskriminierung nach dem Gleichstellungsgesetz dar. |

(nach Strub, 2006, und Schär Moser & Baillod, 2006)

Ursachen von Lohnungleichheiten

Folgende Grafik veranschaulicht, warum sich die Diskriminierungen nur langsam aufweichen:



Weitere Faktoren, die zum Weiterbestehen der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt beitragen:

- Fehlende oder ungenügende Kinderbetreuungsangebote
- Schulsysteme, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum zulassen
- Mehr gesellschaftliche Hindernisse für Männer als für Frauen, um unbezahlte Betreuungsarbeit zu übernehmen.

(nach Strub, 2006)

Kennzahlen zu Lohnunterschieden und Lohndiskriminierung

Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt

Frauen und Männer sind in unterschiedlicher Weise auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt präsent. Zwar sind heute deutlich mehr Frauen erwerbstätig als vor dreissig Jahren, die Erwerbsquote der Frauen liegt aber mit 62% immer noch deutlich tiefer als jene der Männer (75%). Am grössten sind die Unterschiede in der Erwerbsquote von Frauen und Männern in den Jahren vor dem ordentlichen Rentenalter (55–64 Jahre) und in der Hauptphase der Familiengründung (30–44 Jahre). Ein weiterer grosser Unterschied ist, dass Männer vorwiegend Vollzeit arbeiten, während Frauen mehrheitlich Teilzeit arbeiten. Von den erwerbstätigen Frauen gingen 2009 57 Prozent einer Teilzeitarbeit nach, bei den Männern hingegen waren es nur 13 Prozent. (Bundesamt für Statistik, Zahlen für 2009)

Mutterschaft bedeutet heutzutage nicht mehr Ausstieg aus der Erwerbsarbeit, sie verringert aber die beruflichen Aufstiegschancen deutlich, während eine Vaterschaft den beruflichen Aufstieg weiterhin eher begünstigt. Zudem deuten die Daten darauf hin, dass Mutterschaft das Risiko einer Erwerbslosigkeit erhöht. Für Frauen ist es schwieriger, Karriere zu machen. Bei gleichem Ausbildungsstand und Beschäftigungsgrad sind sie seltener in Führungspositionen zu finden als Männer. Insgesamt arbeiten beinahe 60 Prozent der Frauen als Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion, bei den Männern sind es nur knapp 40 Prozent (Bundesamt für Statistik, 2009).

Kennzahlen der Lohnunterschiede

Der Lohnrückstand der Frauen hat sich seit dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes zwar kontinuierlich, aber nur leicht verringert.

Die Lohnunterschiede können in der Schweiz basierend auf der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik dargestellt werden. Es werden unterschiedliche Berechnungsarten verwendet, zwei Werte stehen im Vordergrund:

Das Bundesamt für Statistik veröffentlicht regelmässig die Lohnunterschiede, berechnet mit Medianlöhnen. Der **Median** bezeichnet jenen Wert, bei dem die Hälfte der Löhne darüber, die andere darunter liegt. Beim so berechnetem Lohnunterschied fallen aussergewöhnlich hohe Löhne weniger ins Gewicht als bei einer Durchschnittslohn Betrachtung mit Mittelwerten. Im Jahr 2008 betrug die Lohndifferenz in der Privatwirtschaft zu Ungunsten der Frauen 19.3 Prozent, im Jahr 2006 19.1 Prozent. Anders ausgedrückt: Die Hälfte der Frauen verdiente gut 19 Prozent weniger im Vergleich zur Hälfte der Männer. In der Bundesverwaltung (inkl. Bundesbetriebe) waren die mit dem Median berechneten Lohnunterschiede mit 12.9% (2006 und 2008 identisch) deutlich kleiner.

Werden die Lohnunterschiede in den Durchschnittslöhnen berechnet mit **Mittelwerten** betrachtet, fällt der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern grösser aus, da mehr Männer als Frauen Spitzenverdienende sind. Für die Schweiz wurde für das Jahr 2006, ebenfalls mit Daten der Lohnstrukturerhebung, für die Privatwirtschaft eine Durchschnittslohndifferenz von 24.3 Prozent errechnet. Frauen verdienten also im Durchschnitt rund 24 Prozent weniger als Männer. In der Bundesverwaltung (inkl. Bundesbetriebe) betrug die durchschnittliche Lohndifferenz im Jahr 2006 18.1% (Strub, Gerfin & Bütikofer, 2008). Lohnunterschiede in der Privatwirtschaft variieren auch nach Branchen und Sektoren sowie nach Einkommensbereichen. Während im 2. Sektor (Industrie und Gewerbe) die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in den unteren und oberen Lohnbereichen ähnlich ausgeprägt sind, sind sie im

3. Sektor (Dienstleistungen) umso grösser, je höher die Löhne sind. Seit 1998 haben sich im oberen Lohnbereich des Dienstleistungssektors die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sogar vergrössert. Dies kann grösstenteils auf die zunehmende Verbreitung der Sonderzahlungen (erfolgsabhängige Lohnbestandteile, Boni, Prämien) zurückgeführt werden, die vor allem Beschäftigten in Kaderpositionen und dort wiederum insbesondere Männern zugute kommen. (Strub et. al. 2008)

Kennzahlen der Lohndiskriminierung

Strub et. al. (2008) haben die Zahlen der Lohnstrukturerhebung 1998–2006 ausgewertet und die Lohnungleichheit zerlegt in den Anteil, der sich aufgrund von objektiven Unterschieden zwischen Frauen und Männern im Alter, der Ausbildung, der beruflichen Erfahrung etc. erklären lässt, und in den Anteil, der nur auf das Geschlecht zurückzuführen und damit diskriminierend ist.

Die Studie kommt zum Schluss, dass sich der diskriminierende Anteil zwischen 1998 und 2000 kaum verändert hat. Seit dem Jahr 2000 zeigt der Trend in Richtung einer Verringerung der diskriminierenden Lohnunterschiede, 2006 lag der diskriminierende Wert mit 38.7% des Lohnunterschieds auf dem neuen Tiefstwert: Frauen verdienten 2006 aufgrund ihres Geschlechts in der Privatwirtschaft 9.1% weniger als Männer. Der Rückgang der Lohndiskriminierung konnte in fast allen Branchen festgestellt werden. In der Bundesverwaltung (inkl. Bundesbetriebe) ist die diskriminierende Lohn-differenz tiefer und betrug 2006 17.5% des Lohnunterschieds: Frauen verdienten dort aufgrund ihres Geschlechts 3.2% weniger als Männer.

Im regionalen Vergleich ist die Diskriminierung der Frauen bei der Entlohnung 2006 in der Genferseeregion tendenziell am geringsten (7.8 Prozent) und in der Ostschweiz (12.2 Prozent) sowie im Tessin (13.3 Prozent) tendenziell am höchsten. Zwischen den einzelnen Branchen variiert das Ausmass der Lohndiskriminierung deutlich. Am tiefsten liegt der diskriminierende Anteil des Lohnunterschieds mit 4.1 Prozent in den privaten Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens, am grössten sind die diskriminierenden Anteile in der Textil- und Lederindustrie (17.2%), mit Werten zwischen 13 und 16 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich gross sind sie in allen Branchen des 2. Sektors (ausgenommen die chemische Industrie, die mit 8.1% unterdurchschnittliche diskriminierende Lohn-differenzen aufweist). (Strub et. al., 2008)

Während im 2. Sektor (Industrie und Gewerbe) die Lohndiskriminierung stetig abnimmt, je höher die Löhne sind, ist im Dienstleistungssektor das Gegenteil zu beobachten: Die Lohndiskriminierung ist umso ausgeprägter, je höher die Löhne sind.

Fazit

Der Verfassungsgrundsatz der Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist noch nicht erfüllt. Die Frauenlöhne sind in der Schweiz durchschnittlich deutlich tiefer als die Männerlöhne. Der diskriminierende Anteil macht im Schnitt rund zwei Fünftel dieses Lohnunterschieds aus. Die Entwicklung geht zwar langsam in die richtige Richtung. Die noch bestehenden Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen jedoch, dass die Lohnleichheit und damit eine grundlegende Voraussetzung für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter nicht erreicht ist. Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern wird sich nur weiter verringern, wenn sich alle, also sowohl der Staat als auch die Unternehmen, die Vorgesetzten, die Personalverantwortlichen und die Angestellten, weiterhin dafür einsetzen.

Literatur und Links

Rechtliche Grundlagen

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995. Systematische Sammlung des Bundesrechtes SR 151.1, im Internet unter www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand 7. März 2010). Systematische Sammlung des Bundesrechtes SR 101, im Internet unter www.admin.ch/ch/d/sr/101/index.html

Verwendete Literatur/Links

Arioli, Kathrin & Furrer Iseli Felicitas (1999). *Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse*. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.). Reihe Frau und Recht. Basel: Helbing & Lichtenhahn.

Bundesamt für Statistik. Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html>

Bundesamt für Statistik (2008). Arbeitsmarktindikatoren 2008. Neuchâtel: BFS. Im Internet unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=3309>

Bundesamt für Statistik (2005). Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970–2000. Eidgenössische Volkszählung 2000. Neuchâtel: BFS. Im Internet unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=1704>

Freivogel, Elisabeth (2009). Art. 3 Diskriminierungsverbot. In: Kaufmann, Claudia und Steiger-Sackmann, Sabine (Hrsg.). *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*. 2. aktualisierte und ergänzte Auflage. Basel: Helbing Lichtenhahn, 48–113.

Schär Moser, Marianne & Baillod, Jürg (2006). *Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung*. Orientierungshilfe für die juristische Praxis. Bern: Haupt Verlag.

Stauber-Moser, Susy (2006). *Lohnungleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung*. In: Aktuelle Juristische Praxis, 11/2006, Sondernummer Zehn Jahre Gleichstellungsgesetz: aktuelle Fragen und Perspektiven. St. Gallen: Dike Verlag, 1352–1363.

Strub, Silvia (2006). *Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung – aktuelle Entwicklungen aus ökonomisch-statistischer Perspektive*. In: Aktuelle Juristische Praxis, 11/2006, Sondernummer Zehn Jahre Gleichstellungsgesetz: aktuelle Fragen und Perspektiven. St. Gallen: Dike Verlag, 1376–1383.

Strub, Silvia, Gerfin, Michael & Buetikofer, Aline (2008). *Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006*. Neuchâtel: BFS.

Weitere Literatur/Links

Albrecht, Andreas C. (1998). *Der Begriff der gleichwertigen Arbeit im Sinne des Lohngleichheitssatzes «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit»* (Art. 4 Abs. 2 BV). Basel: Helbing & Lichtenhahn.

Barben, Marie-Louise & Ryter, Elisabeth (Hrsg.) (1988). *verflixt und zugenäht! Frauenerwerbsbildung – Frauenerwerbsarbeit 1888–1988*. Beiträge zur gleichnamigen Ausstellung des hundertjährigen Jubiläums der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule Bern. Zürich: Chronos Verlag.

Kaufmann, Claudia & Steiger-Sackmann, Sabine (Hrsg.). (2009). *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*. 2. aktualisierte und ergänzte Auflage. Basel: Helbing Lichtenhahn.

Bühler, Elisabeth (2001). *Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz*. Zürich: Seismo. / Eine interaktive Version aus dem Jahr 2005 finden Sie auf der Homepage des Bundesamtes für Statistik unter http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas.html

Bundesamt für Statistik. www.bfs.admin.ch, Themen «Gleichstellung von Frau und Mann».

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. www.ebg.admin.ch

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (2001). *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*. In: *Frauen – Macht – Geschichte, zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848–2000*. Vergriffen. Verfügbar unter: www.frauenkommission.ch/pdf/d_3_2_recht.pdf

Allgemeine Juristische Praxis (AJP/PJA) (2001). 5 Jahre Gleichstellungsgesetz – 5 Jahre Lohnleichheit? Sondernummer AJP 11/2001. St. Gallen: Dike.

Allgemeine Juristische Praxis (AJP/PJA) (2006). 10 Jahre Gleichstellungsgesetz. Aktuelle Fragen und Perspektiven. Sondernummer AJP 11/2006. St. Gallen: Dike.

Hilfreiche Kurzinformationen (gratis erhältlich)

Bundesamt für Statistik, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2009). *Auf dem Weg zur Lohnleichheit! Tatsachen und Trends. Informationen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende*. Bern: BBL. Im Internet unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=3620>

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1996). *Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen zum Gleichstellungsgesetz*. Bern: Bundesamt für Bauten und Logistik (Broschüre).

Bundesamt für Statistik, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2008). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung*. Neuchâtel: BFS. (Faltblatt) Im Internet unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=3375>

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2006). *Das Gleichstellungsgesetz zeigt Wirkung*. (Flyer) <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00203/index.html?lang=de>

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Direktion Völkerrecht (2009). *Von der Idee zur Tat – das heisst CEDAW*. (Broschüre). Im Internet unter <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00193/index.html?lang=de>

Bundesamt für Statistik (2008). Gleichstellung von Frau und Mann: *Die Schweiz im internationalen Vergleich: eine Auswahl von Gleichstellungsindikatoren in den Bereichen Bildung, Arbeit und Politik*. Neuchâtel: BFS. Im Internet unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=3028>

Verweise

Stichworte, die im Film-Modul 1 vorkommen, jedoch in einem andern Informationspapier behandelt werden:

| | |
|--|---------|
| Analytische Lohnanalyse | Modul 2 |
| Einzelklage | Modul 3 |
| Instrumente zur Überprüfung der Lohngleichheit | Modul 2 |
| Lohnrechner | Modul 2 |
| Lohntabu/Lohntransparenz | Modul 2 |
| Schlichtungsstelle | Modul 3 |
| Verbandsklage | Modul 3 |
| (Verwaltungs-)Gericht | Modul 3 |

Inhalt und Lernziele

Woraus setzt sich der Lohn zusammen? Wie können Lohnunterschiede analysiert werden? Wie kann jemand herausfinden, ob Lohndiskriminierung vorliegt?

Inhalt

Im Film ...

berichten zwei Frauen über ihre Erfahrungen mit Lohndiskriminierung: Die Treuhandexpertin Daniela Scoppetta und die Verkäuferin Yvonne Geisseler schildern, wie sie bei sich Lohndiskriminierung entdeckt und diese eingeklagt haben. Parallel dazu gewähren zwei Unternehmen Einblick in ihre Lohnpolitik: Die Stiftung Behinderten-Betriebe in Stans und die Informatikfirma Bedag haben externe ExpertInnen damit beauftragt, ihr Lohnsystem zu analysieren. Dabei haben sie unterschiedliche Messinstrumente eingesetzt: Die analytische Arbeitsplatzbewertung und die statistische Lohnanalyse. Beide Instrumente eignen sich, um Lohnunterschiede zu ermitteln und aufzudecken, ob Lohndiskriminierungen vorliegen. Die Ökonomin Silvia Strub erklärt, warum Leistungslöhne Diskriminierungspotenzial bergen.

Im Informationspapier ...

werden den Arbeitnehmenden Möglichkeiten und Wege aufgezeigt, wie sie zu einer vergleichenden Beurteilung ihres Lohns kommen und im Fall einer vermuteten Lohndiskriminierung vorgehen können. Zudem gibt es einen Überblick über die verschiedenen Lohnbestandteile (z.B. Grundlohn, Leistungsanteil, Zulagen) und deren Diskriminierungspotenzial. Im Weiteren werden mit der analytischen Arbeitsbewertung und der statistischen Lohnanalyse zwei gängige und anerkannte Instrumente dargestellt, mit denen abgeklärt werden kann, ob Lohnunterschiede gerechtfertigt sind oder nicht.

Die im Film gezeigten Beispiele sind unter www.gleichstellungsgesetz.ch folgendermassen aufzufinden:

- Yvonne Geisseler: Aargau, 1998, Fall 6, Lohngleichheit für eine Verkäuferin
- Daniela Scoppetta: Zürich, 2002, Fall 88, Lohngleichheit für eine Controllerin

Lernziele

Die Schulungsteilnehmenden ...

- kennen verschiedene Wege, um herauszufinden, ob eine Lohndiskriminierung vorliegt.
- kennen konkrete Instrumente, mit denen sich Lohndiskriminierung aufdecken lässt.
- wissen, wie sich Lohndiskriminierung bei verschiedenen Lohnbestandteilen zeigen kann.
- wissen, welche Lohnbestandteile besonders anfällig für Diskriminierung sind.

Fragen zur Diskussionsanregung

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgebende und Personalverantwortliche:

- Was verstehen Sie unter Lohntransparenz?
- Wie offen wird in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation über Löhne informiert (z.B. Tabellen mit Lohnklassen und -stufen sind zugänglich, Einstufungen nach Funktionen sind offengelegt, Lohntransparenz erfolgt auf Nachfrage, Lohntransparenz erfolgt über aktives Kommunizieren)?
- Wo sehen Sie Vor- und Nachteile von Lohntransparenz für Arbeitgebende und Arbeitnehmende?
- Welche Lohnunterschiede sind gerechtfertigt (z.B. durch Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, berufliche Stellung), welche sind diskriminierend?
- Welche Gefahren bergen Leistungslöhne in Bezug auf Lohnleichheit?
- Warum sind Marktlöhne (d.h. branchenübliche Durchschnittslöhne einer Region) in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern problematisch?

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- Wie können Sie als Frau (Mann) herausfinden, ob Ihr Lohn tiefer ist als der Ihrer Arbeitskollegen (Ihrer Arbeitskolleginnen)?
- Wissen Sie, welchen Lohn Arbeitskolleginnen und -kollegen erhalten, die eine gleichwertige Arbeit wie Sie verrichten?
 - Wenn ja, wie sind Sie zu dieser Information gekommen?
 - Wenn nein, warum haben Sie diese Information nicht?
- Welchen Schwierigkeiten begegnet man, wenn man über die Löhne reden will?

Für Arbeitgebende und Personalverantwortliche:

- Was halten Sie persönlich als Führungsperson / Personalverantwortliche/r von Lohntransparenz?
- Welche Bedeutung wird der Lohntransparenz in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation beigemessen?
- Sind Sie in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation der Frage nach Lohnunterschieden schon einmal nachgegangen?
 - Wenn ja, aus welchem Anlass? Mit Hilfe welcher Instrumente? Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht? Sind Sie auf Lohndiskriminierungen gestossen?
 - Wenn nein, warum war dies noch kein Thema bei Ihnen?
- Wie reagieren Sie, wenn sich Ihre Angestellten über ihre Löhne austauschen?

Tipp

Für Arbeitgebende und Personalverantwortliche: Machen Sie den Lohnleichheits-Test. Überprüfen Sie unverbindlich Ihre Löhne! Unter www.logib.ch finden Sie die Anleitung und das Programm zum Herunterladen.

Machen Sie mit beim Lohnleichheitsdialog, einem Projekt der Dachverbände der Sozialpartner/innen und verschiedener Bundesstellen: Ihr Unternehmen überprüft, ob die Löhne dem Grundsatz der Lohnleichheit entsprechen. Falls Sie Ungleichheiten feststellen, beseitigen Sie diese innerhalb von vier Jahren (www.lohnleichheitsdialog.ch).

Filmskript

Mit Hilfe der Kapitelmarkierungen können Sie einzelne Sequenzen direkt anwählen.

- 1 Statements **Daniela Scoppetta, Yvonne Geisseler, Peter Schmutz**: Einstieg ins Thema: der Lohndiskriminierung auf die Spur kommen.
- 2 Wie **Daniela Scoppetta, diplomierte Treuhandexpertin, festgestellt** hat, dass sie 5'000 Franken pro Monat weniger verdiente als ihr Nachfolger.
- 3 Wie **Yvonne Geisseler, Verkäuferin** in einem Herrenmodegeschäft, mit **mangelnder Lohntransparenz** kämpfte und trotzdem ihren Lohndiskriminierungsverdacht erhärten konnte.
- 4 **Analytische Arbeitsbewertung** als Instrument für ein diskriminierungsfreies Lohnsystem bei den **Behinderten-Betrieben Nidwalden** in Stans.
- 5 Statement **Willy Frei, Geschäftsleiter**: Warum das Unternehmen die Arbeiten im Betrieb analysieren wollte.
- 6 Statements **Claudia Gloor, Gruppenleiterin Wohnen; Beat Waser; Willy Frei und Jasmine Eicher, Personalleiterin**: Welche Ansprüche sie an das neue Lohnsystem hatten.
- 7 Mit der **statistischen Lohnanalyse** ist das Berner Informatik-Unternehmen **Bedag** allfälliger **Lohndiskriminierung auf der Spur**.
- 8 Wie die **Ökonomin Silvia Strub** die **Lohndiskriminierung statistisch ermitteln** kann.
- 9 Unternehmen, die feststellen wollen, ob ihre **Löhne diskriminierungsfrei** sind, erhalten erste Anhaltspunkte mit dem **Messinstrument logib** auf der website des **Eidg. Büros für Gleichstellung von Frau und Mann**.
- 10 Der **Arbeitspsychologe Christian P. Katz** bewertet mit seiner **analytischen Arbeitsbewertungsmethode ABAKABA** die unterschiedlichen Tätigkeiten in den **Behinderten-Betrieben Nidwalden** nach ihren Anforderungen und Belastungen.
- 11 Statement **Christian P. Katz**: welche **Rückschlüsse** sich aus seiner Bewertung auf die **frühere Entlohnung** ziehen lassen.
- 12 Statements **Beat Waser** und **Claudia Gloor**: Was ihnen am neuen Lohnsystem gefällt und was nicht.
- 13 Fortsetzung **Yvonne Geisseler**: Wie die **kantonale Schlichtungsstelle in Aarau auf ihr Begehren reagierte**.
- 14 Fortsetzung **Daniela Scoppetta**: Wie sich ihr ehemaliger Arbeitgeber **vor der Lohnnachzahlung drücken** wollte.
- 15 Wie die **Bedag** mit dem **Problem Lohndiskriminierung** umging.
- 16 Statements **Peter Schmutz** und **Alfred Tinner, Personalchef**: Welche **Erklärungen** sie für die **diskriminierenden Lohnunterschiede** fanden.
- 17 Grosse **Diskriminierungsgefahren** bergen auch **Leistungslöhne**: **Silvia Strub**, die beiden betriebsinternen **Ombudsfrauen Nacera Lüthy** und **Jenny Dales** sowie **Alfred Tinner** diskutieren darüber.
- 18 Statement **Silvia Strub** über Lohngleichheit bei **Leistungslöhnen**.
- 19 Statements **Yvonne Geisseler** und **Daniela Scoppetta**, warum sich so **wenig Frauen für den gleichen Lohn wehren**.
- 20 Statement **Peter Schmutz**: Warum er gerechte Löhne bezahlen will.

Gesamtlänge 15'08"

Informationspapier

Eine Lohndiskriminierung kann alle Bestandteile des Lohns betreffen. Ob Lohnunterschiede auf eine gesetzlich verbotene Lohndiskriminierung zurückzuführen sind, kann mit zwei anerkannten Instrumenten geklärt werden: der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung und der statistischen Lohnanalyse.

Der Grundsatz der Lohnleichheit zwischen Frau und Mann für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist in der schweizerischen Bundesverfassung sowie im Gleichstellungsgesetz festgehalten (mehr Details dazu: siehe Informationspapier Modul 1). Die Verwirklichung in der Praxis ist nicht einfach: Häufig erfolgen Diskriminierungen unbewusst, und Lohndiskriminierung kann in allen Lohnbestandteilen vorkommen. Dieses Informationspapier zeigt auf, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Arbeitgebende Lohndiskriminierungen auf die Spur kommen.

Wie kann ich als Arbeitnehmerin Lohndiskriminierung aufdecken?

Die Website www.lohnleichheit.ch, ein Projekt des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, enthält einen Lohnrechner. Dieser bietet eine erste Einschätzung, welcher Lohn für das entsprechende Alter, Dienstalter, die entsprechende Funktion und Tätigkeit regional üblich ist. Der Rechner weist auch die branchenüblichen Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Angestellten auf und liefert Fallbeispiele zu verschiedenen Formen von Lohndiskriminierung. Dies gibt erste Hinweise darauf, ob im eigenen Fall eine Lohndiskriminierung vermutet werden kann. Analoge Berechnungsmöglichkeiten bietet das «Salarium» des Bundesamtes für Statistik unter www.lohnrechner.bfs.admin.ch.

Glaubhaftmachen einer Lohndiskriminierung

Wenn Arbeitnehmerinnen eine Lohndiskriminierung vermuten, müssen sie herausfinden, wie viel einer oder mehrere ihrer männlichen Kollegen verdienen. Empfehlenswert ist es, gemeinsam mit anderen Kolleginnen vorzugehen, die ebenfalls eine Lohndiskriminierung vermuten. Beim Vergleich der Löhne hilft die Broschüre «Mein Lohn unter der Lupe» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (1996).

Die Bezeichnung mindestens einer männlichen Vergleichsperson im Unternehmen ist unerlässlich, weil der gesetzliche Anspruch auf Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern nur gegenüber der gleichen Arbeitgeberin/dem gleichen Arbeitgeber, nicht aber zwischen verschiedenen Arbeitgebenden besteht.

Eine betroffene Arbeitnehmerin muss jedoch nicht beweisen, dass eine Lohndiskriminierung tatsächlich besteht. Es genügt, wenn sie dies glaubhaft machen kann, wobei eine reine Behauptung nicht ausreicht. Wenn eine Arbeitnehmerin Tatsachen anführt, die eine Diskriminierung als wahrscheinlich erscheinen lassen, liegt es an der Arbeitgeberseite, zu beweisen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt.

Für den entsprechenden Gesetzesartikel im Wortlaut siehe Informationspapier Modul 1.

Das Vorgehen bei einer vermuteten Lohndiskriminierung wird im Informationspapier Modul 3 beschrieben.

Weitere Empfehlungen finden sich im Informationspapier Modul 4.

Wie kann ich als Arbeitgeberin/als Arbeitgeber Lohndiskriminierung aufdecken?

Häufig erfolgt eine Lohndiskriminierung nicht bewusst. Als Arbeitgeberin/Arbeitgeber sind Sie aber dafür verantwortlich, die Lohngleichheit zu gewährleisten, und müssen beweisen können, dass Sie diese einhalten.

Ein Lohn, der sich nach der Marktsituation richtet, hat in der Regel grosses Diskriminierungspotenzial. Der Begriff des **Marktlohns** geht davon aus, dass für das Gut der Arbeit ein Markt mit einem gewissen Angebot und einer gewissen Nachfrage existiert. Theoretisch müsste somit die gleiche Arbeit mit dem gleichen Lohn entgolten werden. Der Arbeitsmarkt ist aber höchst komplex und Faktoren wie Machtasymmetrien, mangelnde Transparenz der Marktverhältnisse, Verschiedenheit des Guts der Arbeit etc. führen dazu, dass auf dem Arbeitsmarkt Lohndiskriminierungen entstehen. Um den Diskriminierungen des freien Arbeitsmarkts entgegen zu wirken, wurde die Lohngleichheit als Rechtsanspruch in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert (siehe Informationspapier Modul 1). Das Bundesgericht grenzt in seiner Rechtsprechung zum Lohngleichheitsanspruch die Umstände stark ein, unter denen die Marktsituation als Rechtfertigungsgrund für eine Lohndiskriminierung herangezogen werden darf (siehe Stauber-Moser, 2006). Ein Unternehmen darf interne Lohndiskriminierung nicht einfach mit den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt begründen, da die Marktlöhne die Lohnpolitik der einzelnen Betriebe und damit auch deren Lohndiskriminierungen widerspiegeln (vgl. Modul 1). Wenn also ein Unternehmen sagt, es bezahle marktübliche und somit gerechte Löhne, kann das Gleichstellungsgesetz trotzdem verletzt sein, da die Löhne auf den meisten Teilmärkten mehr oder weniger stark ausgeprägte Lohndiskriminierung beinhalten. Eine solche Argumentation wäre ein Zirkelschluss und würde den Lohngleichheitsanspruch aushebeln.

Auch wenn sich die Löhne in einem Betrieb nicht nach dem Markt richten, können sie diskriminierend sein. Grundsätzlich bergen alle Bestandteile des Lohns Diskriminierungspotential. Die Zusammenstellung auf den beiden folgenden Seiten gibt einen Überblick.

Für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden existiert ein einfaches und kostenloses Instrument zur Selbstüberprüfung, ob die Lohngleichheit gewährleistet ist: der Lohngleichheitstest Logib (Lohngleichheitsinstrument Bund). Es steht zum Download bereit unter www.logib.ch.

Die Dachverbände der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden haben gemeinsam mit verschiedenen Bundesstellen einen sogenannten «Lohngleichheitsdialog» aufgenommen. Sie wollen damit gemeinsam die Umsetzung der Lohngleichheit beschleunigen und ermöglichen Unternehmen, die Einhaltung der Lohngleichheit zu prüfen. Mehr Informationen dazu finden Sie unter www.lohngleichheitsdialog.ch.

| Lohnbestandteil | Diskriminierungspotenzial |
|---|---|
| <p>1. GRUNDLOHN: Bildet die Basis und betrifft meistens den grössten Lohnanteil. Diskriminierungsgefahr bei:</p> | <p>Diskriminierungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Art der Festlegung von Funktions- und Personenanteil • grosse Diskriminierungsgefahr: Einführung eines Differenzanteils |
| <p>1.1 Funktionslohn: Dieser wird für eine bestimmte Tätigkeit festgelegt</p> | <p>Ohne Lohnsystem Direktes Diskriminierungspotenzial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauen geben sich beim Aushandeln des Lohns mit weniger zufrieden als Männer • Frauen wird weniger Lohn zugestanden als Männern («Ernährerlohn») <p>Indirektes Diskriminierungspotenzial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Wertigkeit der Tätigkeiten wird nicht untersucht <p>Mit Lohnsystem Direktes Diskriminierungspotenzial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • praktisch nicht vorhanden, da eine Diskriminierung gut ersichtlich wäre (dies gilt nur für den Funktionsanteil, beim Personenanteil ist Vorsicht geboten) <p>Indirektes Diskriminierungspotenzial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei einem Lohnsystem, das nicht auf einer Arbeitsbewertung basiert: Die Wertigkeit der Tätigkeiten wird nicht näher untersucht • bei einem Lohnsystem, das auf einer Arbeitsbewertung basiert: siehe weiter unten «Arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung – Gefahren und Grenzen» |
| <p>1.2 Personenanteil: Er honoriert die personenspezifische Erfahrung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Da Frauen generell mehr Verantwortung für Haus- und Familienarbeit übernehmen, arbeiten sie durchschnittlich weniger lang an einer Arbeitsstelle bzw. in ihrem Beruf. Werden nur Berufserfahrung oder das Dienstalter als Erfahrung angerechnet, nicht aber die ausserberufliche Erfahrung, sind Frauen benachteiligt. Bei manchen Arbeiten oder in gewissen Kontexten sind geringere Löhne aufgrund weniger Berufserfahrung aber gerechtfertigt, sodass nicht automatisch eine Lohndiskriminierung vorliegt. <p>Wird Erfahrung mittels Schlüsselkompetenzen bestimmt, besteht Diskriminierungspotenzial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in der Auswahl und Gewichtung der relevanten Schlüsselkompetenzen (z.B. Fachkompetenz versus Sozialkompetenz) • im Verfahren zu deren Bestimmung (mit oder ohne ausserberuflicher Erfahrung, vgl. Informationspapier Modul 4) |

| | |
|---|---|
| <p>1.3 Differenzanteil: Jemand wird wegen der Marktverhältnisse zu einem vergleichsweise überhöhten Grundlohn eingestellt.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Der Differenzanteil (oder Marktlohnanteil) wirkt sich generell nachteilig auf die Frauen aus, da sie aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen oft zeitlich und räumlich weniger flexibel sind und ihre Arbeit oft «billiger» verkaufen als Männer. Die jüngere Rechtsprechung des Bundesgerichts erachtet den Marktlohnanteil grundsätzlich als diskriminierend. |
| <p>2. LEISTUNGSANTEIL: Er setzt sich zusammen aus direkten und indirekten Leistungsanteilen</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierungspotenzial bei der Art der Erfassung bzw. Bemessung der Leistung und Festlegung der Verteilungskriterien |
| <p>2.1 direkte Leistungsanteile: Prämien, die sich auf Leistungsvorgaben (z.B. eine bestimmte Mengenleistung oder Termintreue) beziehen und meist monatlich entrichtet werden</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierungspotenzial, wenn Normalleistungsvorgaben in typischen Frauen- und Männertätigkeiten nicht gleich einfach zu erfüllen sind |
| <p>2.2 indirekte Leistungsanteile: Diese ergeben sich aus der Mitarbeitendenbeurteilung, bei der die Leistung mittels leistungs-, qualifikations- und verhaltensbezogener Merkmale bestimmt wird</p> | <p>Diskriminierungspotenzial beim System:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überbewertung von Merkmalen, die das eine Geschlecht bevorzugen <p>Diskriminierungspotenzial in der Anwendung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierende Beurteilungsfehler, die sich während des Bewertungsprozesses einschleichen können (vgl. Informationspapier Modul 4). Beispiel: Hierarchieeffekt: Je höher die Stellung der beurteilten Person, umso besser die Beurteilung. (Mehr dazu in: Fried, Wetzel & Baitsch, 2000) |
| <p>3. ERFOLGSANTEIL: Mitarbeitende werden dabei am Erfolg ihres Unternehmens oder der Unternehmenseinheit beteiligt und erhalten Boni.</p> | <p>Wenn die Leistungsbeurteilung für die Erfolgsbeteiligung herangezogen wird, gelten dieselben Diskriminierungspotenziale wie bei den indirekten Leistungsanteilen.</p> <p>Diskriminierungspotenzial bei den Verteilungskriterien: Bei der Verteilung anhand der Lohnhöhe oder der Hierarchiestufe können sich bereits bestehende Lohnunterschiede vergrössern (von den erfolgsabhängigen Lohnbestandteilen profitieren laut Strub (2006) vor allem Beschäftigte in Kaderpositionen und dort wiederum insbesondere Männer).</p> |
| <p>4. ZULAGEN: Sie sind entweder gesetzlich oder gesamtarbeitsvertraglich vorgeschrieben oder freiwillig</p> | <p>Indirektes Diskriminierungspotenzial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zulagen sind den Vollzeitangestellten vorbehalten • Zulagenregelungen sind in so genannten Frauenberufen beim gleichen Arbeitgeber schlechter als in anderen Berufen |

(nach Schär Moser & Baillod, 2006)

Lohntransparenz erleichtert das Aufdecken von Lohndiskriminierung

Lohntransparenz bedeutet eine offene Unternehmens- und Kommunikationskultur in Bezug auf Lohnfragen. Auch Lohnsysteme können Lohntransparenz beinhalten. Lohntransparenz hilft, den gesetzlich verankerten Anspruch der Lohnleichheit durchzusetzen. In der Schweiz ist jedoch das Lohn tabu, also das Schweigen über die Löhne, noch weit verbreitet. Einige Arbeitgebende verbieten den Angestellten sogar, über den Lohn zu reden. Dies ist jedoch gesetzeswidrig.

Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung

Um zu untersuchen, ob Lohnunterschiede gerechtfertigt sind oder nicht, gibt es zwei bewährte und rechtlich anerkannte Instrumente: Die arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung und die statistische Lohnanalyse. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können diese Instrumente in ihrem Unternehmen anwenden. Arbeitnehmende sollten ein Lohnleichheitsverfahren in Betracht ziehen (siehe Modul 3). Falls es zu einem Gerichtsverfahren kommt, kann das Gericht eine solche Analyse anordnen.

Arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung (analytische Arbeitsbewertung)

Wie funktioniert die Methode?

Die Methode der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung kennt unterschiedliche Vorgehensweisen. Die Vorgehensweise, mit der Lohndiskriminierung analysiert werden kann, heisst analytische Arbeitsbewertung. Darum werden die beiden Begriffe in den Informationspapieren synonym verwendet. Mit dieser Methode werden Anforderungen und Belastungen einer Funktion bestimmt. In einem ersten Schritt werden die zu bewertenden Funktionen genau beschrieben. Anschliessend werden mit der Merkmalsauswahl die relevanten Anforderungen und Belastungen bestimmt. Darauf folgt der Entscheid, ob alle Merkmale gleich gewichtet werden oder ob es Merkmale gibt, denen eine grössere Bedeutung als anderen zugemessen wird (Merkmalsgewichtung). Schliesslich werden die Funktionen bezogen auf alle Merkmale eingestuft. Die Werte für die einzelnen Merkmale werden dann zu einem Gesamtwert addiert. Dieser bildet den Arbeitswert, der massgebend ist für die Bestimmung des Funktionslohnes.

Beispiel: Der typische Frauenberuf der Pflegefachfrau unterscheidet sich zwar auf den ersten Blick stark vom so genannten Männerberuf des Polizisten. Untersucht man jedoch die Anforderungen und Belastungen, dann haben die beiden Berufe je nach konkreter Funktion ein vergleichbares, gleichwertiges Profil. Deshalb müssen sie im Lohnsystem gleich eingestuft werden. Für eine genaue Beschreibung der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung siehe Schär Moser & Baillod (2006).

Gefahren und Grenzen

Eine Gefahr bei der Anwendung dieses Instruments besteht gemäss dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann darin, dass die Anforderungen von typischen Frauenarbeitsplätzen wie Einfühlungsvermögen und Organisationsfähigkeit in manchen Arbeitsbewertungsverfahren vernachlässigt werden. Anforderungen an Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern ausgeführt werden, seien hingegen oft überbewertet. Ein diskriminierungsfreier Merkmalskatalog beachtet, dass

die Merkmale in Männer- und in Frauentätigkeitsbereichen insgesamt ausgeglichen vorkommen und dass die einzelnen Merkmale unabhängig voneinander sind (beziehungsweise nicht miteinander korrelieren). In der Praxis werden die Merkmalskataloge häufig den betrieblichen Gegebenheiten angepasst. Dabei ist darauf zu achten, dass diese Anpassung keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer hat. Auch die Funktionsbeschreibung, der Bewertungsprozess sowie die Umrechnung in einen Lohnwert bergen Diskriminierungspotenziale.

Arbeitsbewertungsverfahren beziehen sich nur auf den Funktionslohn.

Anwendung der Methode

Die wissenschaftliche Arbeitsbewertung wird bisher vor allem von mittleren und größeren Betrieben sowie Verwaltungen angewendet. Sie ist aber auch für kleine Unternehmen geeignet.

Die Voraussetzungen, um eine analytische Arbeitsbewertung zur Prüfung eines Verdachts auf Lohndiskriminierung durchzuführen, sind genaue Funktionsbeschreibungen der zur Diskussion stehenden Funktion, der Vergleichsfunktion(en) und (sofern vorhanden) die relevanten Informationen zum Lohnsystem und dessen Entstehung.

Die Methode ist anerkannt: Im Rahmen von Lohnklagen ist eine arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung für Gerichte oft ein wichtiges Mittel beim Vergleich zweier Tätigkeiten und damit für die Überprüfung, ob das Lohnleichheitsgebot eingehalten wird. Das schweizerische Bundesgericht anerkennt das Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung als geeignetes Beweismittel für die Bestimmung des Wertes einer Arbeit.

Statistische Lohnanalyse (Regressionsanalyse)

Wie funktioniert die Methode?

Statistische Lohnanalysen gehen davon aus, dass das Humankapital, also die persönliche Ausstattung an Wissen und Erfahrung, lohnbestimmend ist. Die Regressionsanalyse, eine ökonomisch-statistische Analysemethode, misst den Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn. Die Einflussfaktoren sind

1. objektive Qualifikationsmerkmale, die auch Humankapitalfaktoren genannt werden. Dazu gehören Ausbildung, Berufserfahrung oder Dienstalter.
2. arbeitsplatz- und funktionsbezogene Faktoren. Darunter fallen berufliche Stellung und Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes.
3. ungeklärter Anteil, der auf das Geschlecht zurückzuführen ist.

Für eine genaue Beschreibung der statistischen Lohnanalyse siehe Schär Moser & Baillod (2006).

Gefahren und Grenzen

Mit der statistischen Lohnanalyse können grundsätzlich alle Lohnbestandteile je einzeln oder gemeinsam untersucht werden. In der Praxis wird oft mit Gesamtlöhnen gearbeitet. Wichtig ist, dass sämtliche Lohnbestandteile in die Analyse einbezogen werden.

Da die Methode nicht normativ, sondern lediglich beschreibend ist, besteht die Gefahr, dass manche Einflussfaktoren nicht als benachteiligend erkannt werden. Es dürfen also nicht alle möglichen erklärenden Faktoren in die Analyse eingeschlossen werden. Problematisch sind z.B. der Faktor Teilzeit oder der Faktor Funktion (vgl. Ausführungen zum Grundlohn).

Beispiel: Ein Unternehmen hat für fest angestellte, vollzeitlich tätige Arbeitnehmende eine andere Lohnpolitik als für Mitarbeitende, die Teilzeit oder befristet arbeiten. Das Unternehmen beruft sich dabei auf betriebliche Gründe. Wird das Beschäftigungspensum in die Analyse mit einbezogen, hat das zur Folge, dass eine potenzielle indirekte Diskriminierung – Frauen sind viel häufiger in flexiblen Arbeitsverhältnissen beschäftigt – als erklärende Variable gewählt wird.

Anwendung der Methode

Die statistische Lohnanalyse kann für die Untersuchung der gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiede und – bei einer genügend hohen Anzahl Mitarbeitender (ungefähr 30 bis 50) – für einzelne Unternehmen angewendet werden.

Eine fundierte Analyse setzt voraus, dass die relevanten Angaben zum Lohn und zu allen einzubeziehenden Faktoren für sämtliche Mitarbeitenden, die in die Analyse einbezogen werden sollen, bekannt sind.

Das Verfahren ist anerkannt: Für Gerichte stellt die statistische Lohnanalyse eine Möglichkeit dar, um die Einhaltung der Lohngleichheit zu überprüfen. Das Bundesgericht anerkennt die Regressionsanalyse als Methode, um Lohndiskriminierung festzustellen.

Wann und von wem wird welche Methode angewendet?

Der Entscheid, welches der beiden Instrumente angewendet werden soll, hängt von der Fragestellung ab. Zum Beispiel ist relevant, ob eine Diskriminierung nur beim Funktionslohn vermutet wird, ob ein Lohnsystem existiert, das auf analytischer Arbeitsbewertung basiert, wie die Qualität und Quantität der internen Daten ist usw. Ein umfassender Entscheidungsbaum zur Wahl der Methoden ist in Schär Moser & Baillod (2006, 102f.) zu finden.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann vermittelt Fachpersonen, die in der Anwendung der Instrumente erfahren sind.

Literatur und Links

Verwendete Literatur/Links

Albrecht, Andreas C. (1998). *Der Begriff der gleichwertigen Arbeit im Sinne des Lohngleichheitssatzes «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» (Art. 4 Abs. 2 BV). Basler Studien zur Rechtswissenschaft. Reihe A: Privatrecht. Band 40.* Basel, Frankfurt am Main: Helbing & Lichtenhahn.

Bauer, Tobias & Strub, Silvia (2001). *Markt und Lohnungleichheit: Was zeigen die Fakten? Eine ökonomisch-statistische Überprüfung von BGE 126 II 217.* In: Aktuelle Juristische Praxis, 11/2001, Sondernummer Lohngleichheit, 1308–1318.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. www.equality-office.ch/d/logiblogib.ch.htm (Lohngleichheitstest für Unternehmen Logib).

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1996). *Mein Lohn unter der Lupe.* Eine Broschüre für Frauen, die sich für gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit einsetzen wollen. <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=de>

Fried, Andrea; Wetzel, Ralf & Baitsch, Christof (2000). *Wenn zwei das Gleiche tun... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung.* Herausgegeben von: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Schär Moser, Marianne & Baillod, Jürg (2006). *Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung. Orientierungshilfe für die juristische Praxis.* Herausgegeben von: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Schweizerischer Anwaltsverband. Bern: Haupt Verlag.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund. www.lohnleichheit.ch (Fairpay-Lohnrechner).

Stauber-Moser, Susy (2006). *Lohnleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung.* In: Aktuelle Juristische Praxis, 11/2006, Sondernummer Zehn Jahre Gleichstellungsgesetz: aktuelle Fragen und Perspektiven. St. Gallen: Dike Verlag, 1352–1363.

Strub, Silvia (2006). *Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung – aktuelle Entwicklungen aus ökonomisch-statistischer Perspektive.* In: Aktuelle Juristische Praxis, 11/2006, Sondernummer Zehn Jahre Gleichstellungsgesetz: aktuelle Fragen und Perspektiven, 1376–1383.

Weitere Literatur/Links

Fachstelle für Gleichstellung – Stadt Zürich. www.stadt-zuerich.ch/internet/bfg/home/oeffentlichkeit/aktionen/lohngespraech.html (Sensibilisierungsaktion, mit Gesprächsszenen, Fakten und Vorgehenstipps bei Lohnungleichheit).

Bundesamt für Statistik. Individueller Lohnrechner «Salarium» www.lohnrechner.bfs.admin.ch

Trägerschaft Lohnleichheitsdialog: Informationen zum Lohnleichheitsdialog der Sozialpartner in Zusammenarbeit mit Bundesstellen www.lohnleichheitsdialog.ch

Katz, Christian & Baitsch, Christof (2006). *Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Lohnsysteme mit Abakaba, Grundlagen – Anwendungen – Praxisberichte.* Zürich: vdf Hochschulverlag.

Katz, Christian & Baitsch, Christof (1996). *Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung*. Herausgegeben von: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich: vdf Hochschulverlag. Vergriffen, als pdf verfügbar unter <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=de>.

Ranftl, Edeltraud, Buchinger, Birgit, Gschwandtner, Ulrike & Meggendeder, Oskar (Hrsg.). (2002). *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. München: Hampp.

Schär Moser, Marianne (2009). *Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer. Lohnfestsetzung im Unternehmen – ein Werkzeug für GewerkschafterInnen und Arbeitnehmendenvertretungen*. Herausgegeben vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund. Bern: SGB.

Strub, Silvia, Gerfin, Michael & Buetikofer, Aline (2008). *Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006*. Neuchâtel: BFS.

Hilfreiche Kurzinformationen (gratis erhältlich)

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1996). *Mein Lohn unter der Lupe*. Eine Broschüre für Frauen, die sich für gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit einsetzen wollen. (Broschüre <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=de>)

Buchprospekt *Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung*. Orientierungshilfe für die Praxis. (Übersicht über die beiden Analysemethoden von Lohndiskriminierung und Entscheidungsbaum zu deren Anwendung).

Der Prospekt kann beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann bestellt werden (031 322 68 43, bestellungen@ebg.admin.ch).

Bundesamt für Statistik, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2009). *Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends*. Informationen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Bern: BBL. Im Internet unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=3620>

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. *Leitfaden für Gerichtsgutachten in Sachen Lohndiskriminierung*. (Broschüre) <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=de>

Verweise

Stichworte, die im Film-Modul 2 vorkommen, jedoch in einem andern Informationspapier behandelt werden:

| | |
|-------------------------------|---------|
| Fachstelle für Gleichstellung | Modul 3 |
| Gericht | Modul 3 |
| Schlichtungsstelle | Modul 3 |

Inhalt und Lernziele

Welche Möglichkeiten gibt es, gegen eine vermutete Lohndiskriminierung vorzugehen? Wie kann Lohngleichheit gerichtlich eingefordert werden?

Inhalt

Im Film ...

berichten die Rechtsanwältin Sabina Spinnler und die ehemalige Fabrikarbeiterin Malica Skrijelj, wie sie für sich Lohngleichheit durchgesetzt haben. Ihre Erlebnisse veranschaulichen die Schritte von der Einforderung einer Lohnanpassung am Arbeitsplatz bis hin zur gerichtlichen Durchsetzung des Rechtsanspruchs auf Lohngleichheit. Dabei wird ersichtlich, dass bei Lohngleichheitsverfahren die Situation oft eskaliert, was für die Klägerinnen eine grosse Belastung bedeutet. Betriebsinterne Massnahmen zur Vorbeugung von Lohnklagen, wie sie etwa die Swiss Re und die ABB Schweiz getroffen haben, können dies vermeiden. Beide Unternehmen pflegen eine offene Lohnpolitik und verfügen über ein Instrumentarium, um ungerechtfertigte Lohnunterschiede zu ermitteln und zu beheben. Der Film zeigt, dass Lohndiskriminierungen nicht zu einem Gerichtsfall führen müssen, wenn sich die Parteien in einem aussergerichtlichen Schlichtungsverfahren einigen können.

Im Informationspapier ...

finden sich Erläuterungen dazu, was Gegenstand einer Lohnklage sein kann, wann und von wem geklagt werden kann. Dabei wird darauf hingewiesen, was eine Lohnklage bewirken kann. Im Weiteren werden verschiedene Verfahren zur Durchsetzung der Lohngleichheit in ihrem Ablauf dargelegt.

Die im Film gezeigten Beispiele sind im Internet folgendermassen aufzufinden:

- Sabina Spinnler: www.gleichstellungsgesetz.ch, Zürich, 2002, Fall 73, Lohngleichheit für eine Rechtsanwältin
- Malica Skrijelj: www.leg.ch (>jugements rendus) Vaud, VD/04, Industrie – Discrimination salariale d'une ouvrière d'usine

Lernziele

Die Schulungsteilnehmenden ...

- kennen betriebsinterne Möglichkeiten zur Durchsetzung von Lohngleichheit.
- wissen, welche betriebsexternen Stellen und Organisationen bei der Realisierung von Lohngleichheit behilflich sein können.
- wissen, dass es Schlichtungsstellen gibt und kennen deren Aufgabe.
- wissen, wie man Lohngleichheit gerichtlich durchsetzen kann.
- wissen, wie man mit Konfliktsituationen bei der Einforderung von Lohngleichheit umgehen kann.

Fragen zur Diskussionsanregung

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgebende und Personalverantwortliche:

- Welche Vorgehensweisen bzw. Verfahren zur Durchsetzung der Lohngleichheit sind Ihnen bekannt (z.B. betriebsinterne Verfahren, Unterstützung durch Beratungsstellen und Gewerkschaften, Schlichtungsverfahren, Gerichtsverfahren)?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation ein fest verankertes und allen bekanntes Vorgehen (betriebsinternes Verfahren), das bei Verdacht auf Lohndiskriminierung oder beim Vorliegen einer solchen befolgt wird?
- Haben Sie in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation eine für Personal- oder Gleichstellungsfragen verantwortliche Person, die Auskunft zu Lohngleichheit bzw. Lohndiskriminierung gibt bzw. geben kann?
- Welche Chancen und Risiken beinhaltet eine Lohnanpassungsforderung für Arbeitnehmende und für Arbeitgebende?
- Wie können Arbeitnehmende, die aufgrund ihrer Bildung, ihrer Sprachkenntnisse und/oder aufgrund ihrer mangelhaften Kenntnis des schweizerischen Rechts benachteiligt sind, vor Lohndiskriminierung geschützt werden?

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- Wie können Sie konkret vorgehen, wenn Sie vermuten, dass bei Ihnen eine Lohndiskriminierung besteht?
- Was können Sie vorbeugend tun, damit Ihre Lohnforderung nicht zu einer Eskalation führt?
- Wo können Sie sich Beratung und Unterstützung holen, wenn Sie Ihr Recht auf Lohngleichheit durchsetzen wollen?
- Was sind Vorteile, was sind Nachteile einer Verbandsklage?

Für Arbeitgebende und Personalverantwortliche:

- Wie reagieren Sie, wenn in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation eine Lohnungleichheit entdeckt wird?
- Haben Sie bereits Erfahrungen mit Lohnklagen gemacht, im eigenen Unternehmen oder in der eigenen Organisation?
 - Wenn ja, welche und was haben Sie seither in Ihrem Unternehmen verändert?
 - Wenn nein, welche vorbeugenden Massnahmen sind Ihrer Meinung nach angezeigt?
- Welche konkreten Möglichkeiten haben Sie als Führungsperson, um zur Verwirklichung der Lohngleichheit beizutragen?

Tipp

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Unter www.ebg.admin.ch und www.equality.ch finden Sie nützliche Adressen von Stellen in Ihrer Region, die Ihnen für Auskünfte zum Thema Lohn zur Verfügung stehen. Sie können sich auch bei Ihrer Gewerkschaft oder bei Ihrem Berufsverband erkundigen.

Filmskript

Mit Hilfe der Kapitelmarkierungen können Sie einzelne Sequenzen direkt anwählen.

- 1 Statements **Malica Skrijelj, Christiane Brunner, Renato Merz** und **Sabina Spinnler**: Einstieg: Lohnungleichheit durchsetzen.
- 2 Wie sich die Zürcher **Rechtsanwältin Sabina Spinnler** für den gleichen Lohn wehrte.
- 3 **Konfliktvermeidung**: **Swiss Re** pflegt seit mehreren Jahren eine **Unternehmenskultur**, die **innerbetriebliche Lohnvergleiche** unter Angestellten problemlos zulässt.
- 4 Statement **Helena Trachsel, Diversity Manager**: zur Motivation des Arbeitgebers.
- 5 Ein ähnliches System praktiziert die **ABB Schweiz**: Ansprechpersonen auf unterschiedlichen Hierarchiestufen veranlassen **interne Lohnquervergleiche**.
- 6 Statement **Renato Merz, Personalchef**: Wie ABB-Angestellte **betriebsintern vorgehen** können, wenn sie das Gefühl haben, nicht korrekt entschädigt zu werden.
- 7 **Fast erkämpfen musste sich das Recht auf gleichen Lohn** die ehemalige **Fabrikarbeiterin Malica Skrijelj**. Erste **Anlaufstelle** war das **Büro für Gleichstellung des Kantons Waadt**.
- 8 Statements **Véronique Pedrazzini, Juristin**: Welchen Rat sie **Malica Skrijelj** damals gab und was das **Gleichstellungsgesetz zum Kündigungsschutz** sagt.
- 9 Auf der **Schlichtungsstelle des Kantons Zürich** hält die **Vorsitzende Susy Stauber** fest, dass das Ziel einer **Schlichtung die Einigung beider Parteien** ist.
- 10 Statement **Susy Stauber**: Warum es Arbeitgebenden schwer fällt, **Lohndiskriminierung einzugestehen**, wenn sie damit konfrontiert sind.
- 11 Fortsetzung **Sabina Spinnler**: Wie es ihr auch mit Unterstützung der **Anwältin Nicole Vögeli** nur teilweise gelang, **vor Gericht ihr Anliegen glaubhaft** zu machen.
- 12 Statement **Nicole Vögeli**: Frauen, die ihre Lohnforderung gerichtlich geltend machen wollen, sollten **sich gegen Angriffe auf ihre Arbeitsleistung wappnen!**
- 13 Fortsetzung **Sabina Spinnler**: Vor Arbeitsgericht akzeptierte Sabina Spinnler schliesslich einen Vergleich, weil sie die **Lohndiskriminierung hätte beweisen** müssen.
- 14 Die Basler **Anwältin Elisabeth Freivogel** sieht **Handlungsbedarf** bei ihren **BerufskollegInnen und an Gerichten**, nachdem sie über 150 Lohnungleichheitsurteile untersucht hat.
- 15 Statements **Renato Merz** und **Helena Trachsel**: Bei **ABB Schweiz** und **Swiss Re** schätzen auch Angestellte, die sich bisher nicht benachteiligt fühlten, die **Möglichkeit des internen Lohnvergleichs**. Dazu Statements der **Angestellten, Rolf Winter** und **Monika Keusch**.
- 16 Die Lohnungleichheit einzuhalten verlangt von Vorgesetzten **genaue Kenntnisse** und **Sachverstand**, vor allem wenn es darum geht, **Leistungen zu beurteilen**. Dazu das Statement von **Abteilungsleiterin Sylvia Steinmann**.
- 17 Fortsetzung **Malica Skrijelj**: Wie ihr die **ehemalige smuv-Präsidentin Christiane Brunner** geholfen hat.
- 18 Statement **Malica Skrijelj**: Wie viel **Durchhaltevermögen** sie **während der Lohnklage** am Arbeitsplatz brauchte. Vor Gericht unterstützte sie **Anwalt Michel Dolivo**.
- 19 Statement **Elisabeth Freivogel**: über **die mangelnde Kenntnis der Beweislastumkehr** an erstinstanzlichen **Gerichten**.
- 20 **Malica Skrijelj** konnte ihre **Lohnforderung** an der nächsten Gerichtsstanz **durchsetzen**.

- 21 Statement **Michel Dolivo**: **Warum sich nicht mehr Frauen wehren.**
- 22 Fortsetzung **Sabina Spinnler**: Sie ist heute zufrieden an ihrem aktuellen Arbeitsort und mit ihrem Salär. Sie räumt ein, dass sie sich damals evtl. **unter ihrem Wert verkauft** hatte.
- 23 Fortsetzung **Malica Skrijelj**: Sie hat sich beruflich neu orientiert und erhielt für ihren **Mut** 2002 den **prix courage** des Beobachters.
Statements **Sylvia Steinmann, Susy Stauber, Elisabeth Freivogel, Kevin** und **Malica Skrijelj**: Einhaltung der Lohnleichheit sollte selbstverständlich sein.

Gesamtlänge 15'08“

Informationspapier

Ein Lohnungleichheitsverfahren kann auf verschiedene Arten initiiert werden. Die einzelnen Schritte sind: betriebsinternes Verfahren (diese Möglichkeit existiert nicht in allen Unternehmen), Unterstützung durch Beratungsstellen und Gewerkschaften, Schlichtungsverfahren und als letzte Möglichkeit das Gerichtsverfahren. Die erwähnten Schritte folgen häufig aufeinander.

Wenn ein Lohnunterschied aufgedeckt worden ist, von dem vermutet wird, dass er diskriminierend ist (vgl. Modul 2), kann dagegen vorgegangen werden. Dieses Informationspapier zeigt zuerst die einzelnen Schritte eines Verfahrens auf. Anschliessend beantwortet es Fragen zu Gegenstand und Zeitpunkt einer Klage sowie die Fragen, wer sich gegen eine Lohndiskriminierung wehren und was eine Klage bewirken kann.

Ablauf eines Lohnungleichheitsverfahrens

Das Verfahren, um den diskriminierungsfreien Lohn durchzusetzen, ist oft langwierig und gliedert sich zumeist in mehrere Schritte:

Betriebsinternes Verfahren

In manchen Betrieben gibt es klare Vorgehensweisen bei Vorliegen oder bei Verdacht auf eine Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz. Auskünfte hierzu erteilen die/der Gleichstellungsbeauftragte eines Unternehmens oder, wo eine solche Funktion fehlt, die Personalabteilung. Für Arbeitnehmende ist es wichtig zu wissen, dass in den einzelnen Betrieben grosse Unterschiede hinsichtlich der Kenntnisse über das Gleichstellungsgesetz bestehen. Vor allem bei privatwirtschaftlichen Klein- und Mittelbetrieben (KMU) besteht grosser Informationsbedarf. So existieren auch längst nicht in allen Betrieben interne Verfahren zum Abklären und Beheben von Lohndiskriminierung.

Die Untersuchung zur Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (Stutz, Schär Moser & Freivogel, 2005) hat gezeigt, dass Personalverantwortliche, die je mit Diskriminierungsfällen konfrontiert wurden, erwähnen, Lohndiskriminierung sei die häufigste Diskriminierungsform (43 Prozent). Als häufigste Reaktion auf die erkannte Diskriminierung nennen sie eine betriebsinterne Aussprache (76 Prozent), bei 25 Prozent folgten betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation, bei 23 Prozent habe sich die Sache von selbst erledigt. 15 Prozent der Personalverantwortlichen geben die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Unternehmens als Reaktion an, wesentlich seltener die Kündigung durch die Beschäftigten (3 Prozent). Ein weiteres Verfahren erlebten nur wenige: 5 Prozent durchliefen eine Verhandlung vor der Schlichtungsstelle und nur 1.1 Prozent ein Gerichtsverfahren.

Unterstützung von Beratungsstellen und Gewerkschaften

Wer gegen eine vermutete Lohndiskriminierung vorgeht, stösst möglicherweise auf Widerstand: vom betroffenen Unternehmen, von Arbeitskolleginnen und -kollegen oder auch von Bekannten. Ein Verfahren strapaziert die eigenen Kräfte, ist zeit-, nerven- und energieaufreibend. Entscheidend ist, fachliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen, um bis zum Ende durchhalten zu können.

Bevor erste Massnahmen getroffen werden, kann es daher sinnvoll sein, sich an eine geeignete Beratungsstelle zu wenden.

Die Fachstellen für Gleichstellung der einzelnen Kantone oder Städte sind erste Anlaufstellen und können die Betroffenen darin beraten, welche Vorgehensweise die Erfolg versprechendste ist. Sie kennen die Verfahrenswege im entsprechenden Kanton und können Fachorganisationen und -personen vermitteln. Die Adresse der lokalen Fachstelle für Gleichstellung finden Sie unter www.equality.ch, Rubrik «Fachstellen».

Wer Mitglied einer Gewerkschaft oder eines Personalverbands ist, kann sich an die gleichstellungsverantwortliche Person der Gewerkschaft wenden, um Unterstützung für das bevorstehende Verfahren zu erhalten. Wenn anzunehmen ist, dass eine grössere Anzahl von Arbeitsverhältnissen von der Lohndiskriminierung betroffen ist, kann die Gewerkschaft auch in ihrem Namen klagen.

Schlichtungsverfahren

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet die Kantone, ein kostenloses Schlichtungsverfahren für Betroffene anzubieten. Die genaue Umsetzung ist momentan von Kanton zu Kanton verschieden. Per 1.1.2011 wird mit dem Inkrafttreten der Eidgenössischen Zivilprozessordnung in vielen Punkten eine Vereinheitlichung erfolgen. Aktuell ist das Schlichtungsverfahren entweder freiwillig oder obligatorisch und gilt je nachdem für öffentlichrechtlich Angestellte und/oder für privatrechtlich Angestellte. Die Schlichtungsstelle kann von Frauen und Männern angerufen werden, die sich bei der Arbeit aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlen. Sie klärt den Sachverhalt ab und hilft, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden. Damit soll ein meist aufwändiges Gerichtsverfahren vermieden werden.

Die Schlichtungsstelle hat jedoch keine Entscheidungskompetenz. Wird keine Einigung erreicht, muss sich die klagende Seite entscheiden, ob sie ein Gericht anrufen, also prozessieren will. Kommt hingegen eine Einigung zustande, ist der Fall endgültig erledigt und kann nicht mehr vor Gericht gezogen werden.

Die Adressen aller Schlichtungsstellen sind auf www.sks-coc.ch, Rubrik «Mitglieder», zu finden.

Das Gleichstellungsgesetz verbietet neben Lohndiskriminierung auch jegliche andere Art der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben, beispielsweise in Bezug auf die Anstellung, die Aufgabenzuteilung, auf Beförderung oder Entlassung. Anlässlich der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes wurden alle bisherigen¹ Schlichtungsverfahren nach dem Gleichstellungsgesetz untersucht. Die

¹ Die Befragung fand im Frühling 2004 statt und beinhaltet somit alle Verfahren bis zu jenem Zeitpunkt.

Schlichtungsstellen hatten sich am häufigsten, nämlich in 37 Prozent der Fälle, mit Lohnungleichheit zu beschäftigen. In einem Drittel (33 Prozent) der Schlichtungsverfahren, bei denen es um Lohnungleichheit ging, kam eine Einigung zustande. Die Einigungsquote der Lohnungleichheitsfälle liegt damit tiefer als die durchschnittliche Einigungsquote aller Fälle von 43 Prozent, in einigen Kantonen liegt sie jedoch erheblich höher. Die Betroffenen, welche sich mit ihrem Fall an eine Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz wenden, sind zu 95 Prozent Frauen, zu 5 Prozent Männer. (Stutz et. al., 2005)

Gerichtsverfahren

Beim Gang vor Gericht unterscheiden sich die Verfahrensabläufe je nach Kanton und je nachdem, ob die klagende Person öffentlichrechtlich oder privatrechtlich angestellt ist. Die höchste und letzte gerichtliche Instanz ist das Bundesgericht.

Die Adressen aller Gerichte der deutschschweizerischen Kantone sind auf www.gleichstellungsgesetz.ch, Rubrik «Verfahrensabläufe», zu finden, die Adressen der Gerichte aus der französischen Schweiz und dem Tessin auf www.leg.ch, Rubrik «Liens».

Die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes beinhaltet auch eine Untersuchung aller vorhandenen Gerichtsentscheide² nach dem Gleichstellungsgesetz. Sie zeigt auf, dass weitaus die meisten Gerichtsentscheide die Lohnungleichheitsfrage betreffen. 153 Gerichtsentscheide, das sind 57 Prozent aller Entscheide, beziehen sich auf dieses Thema. 41 Prozent dieser Verfahren fielen für die Arbeitnehmenden mehrheitlich oder vollumfänglich positiv aus. Verfahren, die im Rahmen einer Verbandsklage durchgeführt worden sind, gingen insgesamt seltener positiv aus (25 Prozent). (Stutz et. al., 2005)

Wissenswertes zu einer Lohnungleichheitsklage

Was ist Gegenstand einer Klage?

Mit einer Klage oder Beschwerde kann die Lohnnachzahlung für die ganze Zeit, in der eine Lohndiskriminierung bestand (maximal für die letzten fünf Jahre) sowie ein diskriminierungsfreier Lohn für die Zukunft eingefordert werden. Häufig wird im öffentlichrechtlichen Bereich von Beschwerde gesprochen, während im privatrechtlichen Bereich der Begriff Klage verwendet wird. Die beiden Begriffe gelten für Schlichtungs- wie für Gerichtsverfahren.

Wann kann geklagt werden?

Eine Lohnklage kann bezüglich eines bestehenden oder eines früheren Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Es kann also auch rückwirkend, das heisst, wenn ein Arbeitsverhältnis bereits gekündigt oder beendet worden ist, auf Zahlung des diskriminierungsfreien Lohnes geklagt werden.

² Die Gerichte wurden im Februar/März 2004 angeschrieben. Die Gerichtsentscheide bis zu jenem Zeitpunkt wurden berücksichtigt.

Wer kann klagen?

Auf den Lohngleichheitsgrundsatz des Gleichstellungsgesetzes und der Bundesverfassung können sich betroffene Arbeitnehmerinnen respektive betroffene Arbeitnehmer sowie Organisationen beziehen.

Betroffene Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die gegen eine Lohndiskriminierung klagen, exponieren sich sehr stark. Die damit einhergehende Belastung ist für manche nur schwer auszuhalten. Zudem sind Lohndiskriminierungsklagen mit der Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden. Deswegen werden über die Hälfte der gerichtlichen Klagen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht. Bis zum Gerichtsscheid sinkt der Anteil der noch bestehenden Arbeitsverhältnisse zusätzlich. Während nach dem Gerichtsscheid im öffentlichrechtlichen Sektor noch mindestens 45 Prozent der Arbeitsverhältnisse weiterhin existieren, liegt der entsprechende Anteil im privatrechtlichen Bereich bei nur 7 Prozent (Stutz et. al., 2005). Für die Dauer des Verfahrens und für sechs Monate darüber hinaus besteht jedoch ein Kündigungsschutz (siehe Modul 1).

Statt als Einzelklägerin/Einzelkläger aufzutreten, können mehrere betroffene Arbeitnehmende gleichzeitig klagen. Diese Vorgehensweise wird Sammel- oder Kollektivklage genannt. Von Vorteil ist dabei, dass die Betroffenen sich zusammenschliessen und mit vereinten Kräften gegen die Diskriminierung vorgehen. Auf diese Weise lastet der Druck nicht auf einer einzelnen Person.

Falls vermutet wird, dass eine grössere Anzahl von Arbeitsverhältnissen von der Lohndiskriminierung betroffen ist, kann eine Organisation, welche die Gleichstellung von Frau und Mann fördert oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrt, Klage einreichen. Eine solche Verbandsklage können beispielsweise Frauenorganisationen, Berufsverbände oder Gewerkschaften führen. Verbände können eine Diskriminierung nur feststellen lassen. Das heisst, sie können keine Lohnnachzahlung fordern. Dies ist ein Nachteil gegenüber der Einzelklage. Ein Vorteil der Verbandsklage ist hingegen, dass sich nicht Einzelpersonen exponieren müssen.

Anwaltschaftliche Vertretung

Eine anwaltschaftliche Vertretung ist bei einem Schlichtungsverfahren oder gerichtlichen Vorgehen gegen Lohndiskriminierung empfehlenswert. Dies auch deshalb, weil das Vorgehen vor allem der erstinstanzlichen Gerichte teilweise mangelhaft ist, wie eine inhaltsanalytische Auswertung der Gerichtsurteile von vier ausgewählten Kantonen im Rahmen der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes ergeben hat (Stutz et. al., 2005). Es ist klar feststellbar, dass die erstinstanzlichen Urteile häufiger zu Ungunsten der Arbeitnehmenden ausfielen als die Urteile der nächst höheren Instanzen. Diese Fakten zeigen deutlich, wie hilfreich eine gute Vertretung durch eine im Gleichstellungsrecht versierte Anwältin oder einen versierten Anwalt ist.

Was kann eine Klage bewirken?

In der Dokumentation www.gleichstellungsgesetz.ch sind alle Verfahren und Entscheide nach dem Gleichstellungsgesetz aus der Deutschschweiz gesammelt. Für

³ Graubünden, Schwyz, Waadt, Zürich

die französische Schweiz und das Tessin existiert eine ähnliche Dokumentation unter www.leg.ch. Die Dokumentationen geben einen guten Eindruck über die möglichen Wirkungen einer Klage. Diese sind je nach Ausgangslage sehr unterschiedlich. Im «teuersten» Individualfall war eine Lohndifferenz von rund 200'000 Franken nachzahlen.

Hohe Wellen warfen die Klagen betreffend Lohndiskriminierung des Gesundheitspersonals im Kanton Zürich von 1996, die aus mehreren Verbands- und Einzelklagen bestanden (Film-Modul 1, ab Kapitelmarkierung 9). Darunter waren die Krankenschwestern, die geltend machten, sie müssten in derselben Lohnklasse wie die Polizisten eingestuft werden. Der Kanton musste hohe Nachzahlungen leisten (rund 280 Millionen). Bis heute gibt es noch etliche Nachfolgeklagen. Da sich Gemeinden und private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Gesundheitswesen an den kantonalen Lohnskalen orientieren, dürfte die Lohnsituation für die gesamte Beschäftigtengruppe im Kanton Zürich besser geworden sein.

Für alle relevanten Gesetzesartikel im Wortlaut siehe Modul 1.

Literatur und Links

Verwendete Literatur/Links

Gleichstellungsbüros der Deutschschweiz. www.gleichstellungsgesetz.ch (Gerichtsfälle und Schlichtungsverfahren nach dem Gleichstellungsgesetz aus der Deutschschweiz).

Gleichstellungsbüros der französischen Schweiz und des Tessins. www.leg.ch (Gerichtsfälle nach dem Gleichstellungsgesetz aus der französischen Schweiz und dem Tessin).

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. www.equality.ch

Schweizerische Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz. www.sks-coc.ch

Stutz, Heidi, Schär Moser, Marianne & Freivogel, Elisabeth (2005). *Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht*. Im Auftrag des Bundesamts für Justiz. Bern: BJ. sowie zusätzliche Einzelberichte und Bericht des Bundesrates vom 15. Februar 2006 über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Zugänglich im Internet unter www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/dokumentation/mi/2006/ref_2006-02-16.html

Weitere Literatur/Links

Stauber-Moser, Susy (2006). *Lohngleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung*. In: Aktuelle Juristische Praxis, 11/2006, Sondernummer Zehn Jahre Gleichstellungsgesetz: aktuelle Fragen und Perspektiven. St. Gallen: Dike Verlag, 1352–1363.

Stutz, Heidi, Freivogel, Elisabeth & Schär Moser, Marianne (2008). *10 Jahre Schweizer Gleichstellungsgesetz – und nun? Erkenntnisse einer Evaluation*. In: Kathrin Arioli, Michel Cottier, Patricia Farahmad & Zita Küng (Hrsg.). Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Zürich: Dike. pp. 79–93.

Hilfreiche Kurzinformationen (gratis erhältlich)

Frauenkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB (Hrsg.) (2006). *«Nichts ändert sich von selbst». Jahr der Lohngleichheit 2006: Frauenlöhne rauf – Lohngleichheit jetzt!* Dossier Nr. 39 des SGB, Mai 2006. (Broschüre) www.sgb.ch/ddownload/SGB-Lohngleichheit-D.pdf

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB (Hrsg.) 2009 *«Fairplay beim Lohn! ... für Frauen und Männer! Das Unternehmen setzt den Lohn fest – aber wie? Verstehen und mitprägen!»* (Broschüre) im Internet unter www.lohngleichheit.ch/dt/homeframe-set-projekt-d.html

Verweise

Stichworte, die im Film-Modul 3 vorkommen, jedoch in einem anderen Informationspapier behandelt werden:

| | |
|-------------------------------|---------|
| (Arbeits-)Bewertungsverfahren | Modul 2 |
| Lohnanalyse | Modul 2 |

Inhalt und Lernziele

Was können Arbeitgebende unternehmen, um die Lohnungleichheit aktiv zu fördern?
Was können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verwirklichung der Lohnungleichheit beitragen?

Inhalt

Im Film ...

illustriert das Beispiel des Einkaufszentrums Fox Town in Mendrisio, wie VerkäuferInnen ein überdurchschnittliches Lohnniveau erreicht haben. Gelungen ist dies durch einen Gesamtarbeitsvertrag, der dem vornehmlich weiblichen Verkaufspersonal einen höheren Grundlohn als den regional üblichen garantiert. Arbeitgebende und Gewerkschaften haben sich auf diese Regelung geeinigt, die von beiden Seiten als positiv wahrgenommen wird. Die Feller AG und das Mentoringprogramm der Universität Basel: Beide Beispiele dokumentieren Möglichkeiten gezielter Förderungsmassnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Kaderpositionen. Das Hightech-Unternehmen CSEM in Neuchâtel verfolgt eine innovative, der Lohnungleichheit verpflichtete Personalpolitik. Hierfür möchte es sich mit dem neu geschaffenen «Equal-Salary»-Label zertifizieren lassen und verspricht sich davon einen Wettbewerbsvorteil. Alle Beispiele zeigen auf, dass die Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben letztlich auf eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten hinausläuft.

Im Informationspapier ...

finden sich Hinweise und Anregungen zur betrieblichen Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie an Arbeitnehmerinnen gerichtete Empfehlungen zur Prävention von Lohndiskriminierungen und zur Verbesserung ihrer Einkommens- und Aufstiegschancen.

Lernziele

Die Schulungsteilnehmenden ...

- kennen präventive Massnahmen zur Vermeidung von Lohndiskriminierung.
- kennen Massnahmen zur Förderung der Lohnungleichheit und zum Abbau von Lohngefällen.
- erkennen, dass sich Lohnungleichheit positiv auf Arbeitsklima, Image und Wirtschaftlichkeit des Unternehmens auswirkt.
- wissen, wie eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den SozialpartnerInnen gestaltet sein muss, damit sie zur Realisierung der Lohnungleichheit beiträgt.

Fragen zur Diskussionsanregung

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgebende und Personalverantwortliche:

- Welche präventiven Massnahmen zur Vermeidung von Lohndiskriminierung kennen Sie, evtl. aus Ihrem eigenen Umfeld?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation gezielte Massnahmen zur Förderung der Lohnungleichheit?
- Inwiefern kann sich Lohnungleichheit positiv auf das Arbeitsklima, das Image und die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens oder einer Organisation auswirken?
- Welche Arten der Zusammenarbeit zwischen den SozialpartnerInnen tragen zur Realisierung der Lohnungleichheit bei?
- Welche Massnahmen gibt es bei Ihnen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und damit einen Beitrag zur Lohnungleichheit im weiteren Sinn zu leisten? Welche Möglichkeiten gibt es bei Ihnen noch nicht?
- Inwiefern kann ein erhöhter Anteil an Teilzeitanstellungen/Jobsharing für Frauen in anspruchsvollen Berufsfunktionen und Kaderpositionen zur Realisierung der Lohnungleichheit beitragen?

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- Wie können Sie als ArbeitnehmerInnen die Förderung der Lohnungleichheit unterstützen?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Frauenförderungsprogramm und leistet dieses Programm einen (direkten oder indirekten) Beitrag zur Realisierung der Lohnungleichheit?
- Wenn Sie Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin eine Note bezüglich Förderung der Lohnungleichheit geben müssten, welche Note wäre das?

Für Arbeitgebende und Personalverantwortliche:

- Gilt die Förderung von Lohnungleichheit und der Abbau von Lohngefällen in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation als Führungsaufgabe?
 - Wenn ja, wie gezielt wird diese Aufgabe ausgeführt und mit welchen Ergebnissen?
 - Wenn nein, warum nicht und wer nimmt sich dieser Aufgabe an?
- Was können Sie als Führungsperson konkret zur Vermeidung von Lohndiskriminierung beitragen?
- Wenn Sie eine Bewertung abgeben müssten, wie gut Ihr Unternehmen oder Ihre Organisation «Lohnungleichheit als Win-Win-Situation» realisiert, wie würde diese ausfallen?
- Haben Sie die positiven Auswirkungen, die von der Förderung der Lohnungleichheit ausgehen, in der strategischen Planung Ihrer Organisation schon einmal berücksichtigt?
- Haben Sie die negativen Folgen für Ihr Unternehmen, die mit der Vernachlässigung von Lohnungleichheit zusammenhängen, bereits einmal ernsthaft bedacht?

Tipp

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgebende und Personalverantwortliche: Erfahren Sie auf der DVD «Zwei tun das Gleiche» mehr über das Verhalten von Männern und Frauen am Arbeitsplatz (zu bestellen unter: www.vdf.ethz.ch). Sie enthält u. a. nützliche Hinweise für Bewerbungs- und Qualifikationsgespräche.

Für Arbeitgebende und Personalverantwortliche: Anregungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben finden Sie unter www.topbox.ch. Lassen Sie sich inspirieren.

Im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz können Sie für unternehmensinterne Projekte zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann vom Bund finanziell unterstützt werden. Nutzen Sie diese Möglichkeit! (www.mann-und-frau.ch).

Filmskript

Mit Hilfe der Kapitelmarkierungen können Sie einzelne Sequenzen direkt anwählen.

- 1 Statements **Nicolas Blondiaux, Mariangela Cassanelli, Sarah Neukomm, Georg Pfeleiderer, Florence Amez-Droz**: Zum Thema **Lohnungleichheit als Win-Win-Situation** sehen.
- 2 **Mehr Lohn für Verkäuferinnen** im Tessin im **Einkaufszentrum Fox Town** dank der **Gewerkschaft unia** und des **Unternehmers Silvio Tarchini**.
- 3 Statements **Silvio Tarchini** und **Enrico Borelli, Gewerkschafter**: Warum Lohnungleichheit für **Fox-Town** wichtig ist und wie die Situation heute aussieht.
- 4 Statements **Mariangela Cassanelli, Verkäuferin**, und **Luana Righi, Verkäuferin**: Wie sich der **Gesamtarbeitsvertrag** auf die Lohnhöhe auswirkt.
- 5 **unia-Mitarbeiterin Francesca Scalise** hat selber während fünf Jahren als Verkäuferin bei **Fox Town** gearbeitet. Sie und ihr **Arbeitskollege Roberto Lotz** besuchen allwöchentlich die Verkäuferinnen und überwachen die **Einhaltung des GAV**.
- 6 Statements **Silvio Tarchini** und **Enrico Borelli**: über die **Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft, Fox Town** im Tessin und die Einhaltung der Lohnungleichheit.
- 7 Die **Feller** in Horgen: Wie **Personalchef Willi Schilling** **Giovanna La Mura** ermutigte, die **Verantwortung über die Speditionsabteilung** zu übernehmen.
- 8 Statements **Giovanna La Mura, Abteilungsleiterin, Willi Schilling**: über **Frauen in Führungspositionen**
- 9 **Mentoring** ist das Schlüsselwort, um Frauen den **Zugang zu höheren Positionen** zu erleichtern: An der Uni Basel gibt **Theologieprofessor** und **Mentor Georg Pfeleiderer** seine Erfahrungen weiter an **Doktorandin** und **Mentee Paola Cimino**.
- 10 Statement **Sarah Neukomm, Gleichstellungsbeauftragte**: Welchen **Einfluss Mentoring auf die Lohnungleichheit** hat.
- 11 Fortsetzung **Mentoring**: Wie das Programm funktioniert und welche Wirkungen die Beteiligten erwarten.
- 12 Die Lohnungleichheit lässt sich jetzt zertifizieren und bringt Unternehmen **Wettbewerbsvorteile**. Das Neuenburger Unternehmen **CSEM** ist im High-Tech-Bereich tätig und will als erstes Unternehmen das **Equal-Salary-Zertifikat** erhalten.
- 13 Statements **Thomas Hinderling, Geschäftsleiter**, und **Anne-Marie Van Rampaey, Personalchefin**: Was ist die **Motivation**, diese **Zertifizierung** zu erhalten?
- 14 Die Lohnungleichheit zu zertifizieren ist die Idee der Waadtländer **Ökonomin Véronique Goy Veenhuys**. Statement: Wie sie erreichen will, dass sich Unternehmen zertifizieren lassen.
- 15 Der erste Schritt der Zertifizierung führt ins **arbeitswissenschaftliche Institut der Universität Genf**. Mit der **statistischen Analysemethode** untersuchen die Ökonomen unter der Leitung von **Ökonomieprofessor Yves Flückiger** die Lohndaten der **CSEM**.
- 16 Die nächste Etappe führt das **Zertifizierungsunternehmen SGS** durch. Mit so genannten **Audits** überprüft **Gregory Pannett, Leiter Audit**, wie ernst es der **CSEM** in der Praxis mit der Lohnungleichheit ist.
- 17 Die Statements der **CSEM-Angestellten Véronique Monnier, Raphael Pugin** und **Florence Amez-Droz** zeigen, dass sie von ihrer Arbeitgeberin Lohnungleichheit erwarten.
- 18 Nachdem die **CSEM** sämtliche Vorgaben erfüllt, kann **Véronique Goy Veenhuys** zum ersten Mal das **Equal-Salary-Zertifikat** überreichen. Zwölf weitere Unternehmen ha-

- ben sich bereits um die Zertifizierung beworben, unter ihnen die **Stadt Fribourg**.
- 19 Statement **Thomas Hinderling**: Welchen Vorteil er sich von der Zertifizierung verspricht.
- 20 Statements **Enrico Borelli** und **Elisabeth Freivogel**: Eine Auswahl an Massnahmen, die nötig sind, damit die Umsetzung der Lohngleichheit näher rückt.

Gesamtlänge 15'04"

Informationspapier

Informationen für Arbeitgebende und Personalverantwortliche

Die Verwirklichung der Lohngleichheit gehört zur unternehmerischen Verantwortung der Arbeitgebenden. Sie ist Teil eines Qualitätsmanagements, das alle Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung umfasst. Was können Vorgesetzte und Personalverantwortliche tun, um die Lohngleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann in ihrem Unternehmen zu fördern?

Die Realisierung der Lohngleichheit ist eine *Führungsaufgabe*. Es gehört zu den Aufgaben von Unternehmensleitung, Kader und Personalverantwortlichen, dafür zu sorgen, dass die Lohngleichheit verwirklicht wird. Führungskräfte haben es in der Hand, Personalentscheide zu treffen und betriebliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die gleichstellungsfördernd sind. Ohne die tatkräftige und vorbildhafte Mitwirkung der Führungskräfte kann das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben nicht erreicht werden.

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben beinhaltet nicht nur Massnahmen, die in direktem Zusammenhang mit der Realisierung des Lohngleichheitsanspruchs stehen. Darüber hinaus müssen Massnahmen getroffen werden, die zu einer allgemeinen Verbesserung der beruflichen Einkommens- und Aufstiegschancen von Frauen beitragen und so die Lohngleichheit auf indirekte Weise fördern.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist ein *Prozess*, der im Rahmen einer *umfassenden Perspektive* angegangen und umgesetzt werden muss. Gleichstellung muss als *Qualitätskriterium* in alle Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung integriert werden. Gleichstellung als Qualitätsmerkmal bedeutet Diskriminierungsfreiheit und Gleichstellungsorientierung in allen Bereichen des Personalmanagements, also in der Personalplanung, -gewinnung und -auswahl, in der Bewertung und Entlohnung von Arbeit, in der Personalführung und Leistungsbeurteilung sowie in der Weiterbildung und Arbeitsorganisation. Dies beinhaltet die folgenden Massnahmen:

Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung

Personalbeurteilungen sind erfahrungsgemäss nicht geschlechtsneutral. Die Beurteilung von beruflichen Qualifikationen, Leistungen und Entwicklungspotenzialen ist von *Geschlechterstereotypen* durchwirkt. So wird von Männern eher erwartet, dass sie fachlich kompetent sind und eine hohe Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aufweisen. Demgegenüber werden Frauen vor allem als sozial denkend, zurückhaltend und weniger leistungsorientiert wahrgenommen. Diese Zuschreibungen führen dazu, dass Leistungen und Arbeitsverhalten von Männern und Frauen mit unterschiedlichen Massstäben gemessen werden. Was zum Beispiel bei Männern als Durchsetzungsfähigkeit interpretiert wird, gilt bei Frauen oft als rechthaberisches und aggressives Auftreten.

Geschlechtsspezifische Kompetenzzuschreibungen und Verhaltenserwartungen wirken oft diskriminierend. Dies zeigt sich etwa daran, dass typische Frauenarbeitsplätze meist niedriger eingestuft werden, weil die dafür erforderlichen Qualifikationen nicht wahrgenommen oder als weniger anspruchsvoll erachtet werden. Arbeitsleistungen von Frauen werden auch dann oft tiefer bewertet, wenn sie die gleichen oder sogar bessere Leistungen als ihre Kollegen erbringen. Vielfach ist dies darauf zurückzuführen, dass Männer es besser verstehen, ihre Leistungen in einem positiven Licht darzustellen oder gar die Leistungen anderer als ihren Verdienst zu präsentieren. Demgegenüber tendieren Frauen dazu, ihre Leistungen weniger stark in den Vordergrund zu rücken. Dies wirkt sich auf ihre Lohnerhöhungs- und Aufstiegschancen häufig nachteilig aus.

Eine diskriminierungsfreie Personalbeurteilung setzt voraus, dass sich Vorgesetzte und Personalverantwortliche über die wahrnehmungs- und verhaltenssteuernde Wirkung von Geschlechterstereotypen bewusst sind und diese kritisch reflektieren. Hierfür muss eine entsprechende Sensibilisierung stattfinden. Zudem sind Instrumente anzuwenden, die eine diskriminierungsfreie Personalbeurteilung ermöglichen. Eine einfache Checkliste zur Beurteilung von Instrumenten zur Leistungsbeurteilung bietet die vom SGB herausgegebene Publikation «*Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer*» (Schär Moser, 2009).

Anerkennung von ausserberuflich erworbenen Kompetenzen

Neben den Kompetenzen, die in der Berufsausbildung und -ausübung erworben werden, sind in den letzten Jahren so genannte *Schlüsselkompetenzen* immer wichtiger geworden. Kompetenzen wie Organisations- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Übernahme von Verantwortung, vernetztes Denken und Belastbarkeit sind heutzutage in vielen Arbeitsbereichen unverzichtbar. Diese Kompetenzen können auch über ausserberufliche Tätigkeiten erworben werden, zum Beispiel in der Haus- und Familienarbeit oder durch die Ausübung ehrenamtlicher Aktivitäten.

Im herkömmlichen Personalmanagement werden ausserberuflich erworbene Kompetenzen noch zu wenig als Schlüsselkompetenzen, die für die Berufstätigkeit relevant wären, wahrgenommen. Selektions- und Qualifizierungsmassnahmen erfolgen vielfach auf der Grundlage von Auswahlkriterien, die sich lediglich auf den beruflichen Bereich beziehen. Kompetenzen, die Frauen (und Männer) durch die Übernahme der Haus- und Familienarbeit erlangen, werden dabei kaum berücksichtigt. Auf diese Weise liegen Personalressourcen brach, die zum Vorteil des Unternehmens genutzt werden könnten. Und den weiblichen Erwerbstätigen, die schon bis jetzt zu wenig Förderung erfahren haben, wird auch weiterhin zu wenig Beachtung geschenkt.

Die Anerkennung ausserberuflich erworbener Kompetenzen hat zwei gewichtige Vorteile. Zum einen wird das Humankapital besser genutzt. Zum anderen werden die Arbeitsmarktchancen von Frauen verbessert. Letzteres gilt insbesondere für Frauen, die nach der Familienphase wieder ins Erwerbsleben einsteigen. Ein erprobtes Instrument zur Erfassung und Beurteilung von Schlüsselkompetenzen ist die IESKO-Methode (Kadishi 2001).

Geschlechtergerechte Laufbahnentwicklung

Gut qualifiziertes Personal ist eine zentrale Voraussetzung für eine hohe Professionalität und Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens. Der optimalen Qualifizierung des Personals kommt daher eine wichtige Bedeutung zu: Investitionen in die Personalentwicklung sind Investitionen in die Existenzsicherung und die Innovationskraft des Unternehmens.

Frauen sind in der beruflichen Weiterbildung zum Teil noch erheblich benachteiligt. So nehmen Frauen im Vergleich zu Männern nicht nur seltener an berufsbezogenen Weiterbildungen teil, ihre Weiterbildungen dauern oft auch weniger lang als diejenigen der Männer. Zudem werden Frauen weniger häufig von Vorgesetzten zum Besuch einer Weiterbildung aufgefordert oder ermutigt und können diese seltener während der Arbeitszeit besuchen. Auch kommen die Unternehmen eher für die Weiterbildungskosten von männlichen als von weiblichen Angestellten auf. Frauen kommen auch weniger in den Genuss von betriebsinternen Personalentwicklungsmassnahmen wie zum Beispiel Absprachen über die Laufbahngestaltung, Zuteilung von Aufgaben, die Qualifizierungsmöglichkeiten eröffnen, oder eine Versetzung in eine karrierefördernde Funktion. Sie erhalten generell weniger Unterstützung durch Vorgesetzte.

Frauenförderungsmassnahmen sind nicht als Sonderprogramm zu verstehen. Sie bilden einen *integralen Bestandteil* eines Personalmanagements, das die optimale Nutzung der betrieblichen Personalressourcen zum Ziel hat. Dieses bezieht sich auf die Förderung des Entwicklungspotenzials aller Angestellten und umfasst alle Bereiche, die mit der Selektion und der Qualifizierung des Personals zusammenhängen. Die Förderung von Frauen umfasst eine breite Palette an Personalmassnahmen. Dazu gehören: Die Ermutigung, neue und anspruchsvolle Aufgaben zu übernehmen, spezifische Weiterbildungsangebote für Frauen oder das Coaching durch Vorgesetzte im Hinblick auf die Übernahme einer Führungsposition.

Teilzeitstellen in qualifizierten Arbeitsbereichen und Kaderpositionen

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen unterstützen nicht nur Mütter und Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie bringen auch den Unternehmen Vorteile. Studien und zahlreiche Beispiele aus der Praxis zeigen, dass sich eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Familienarbeit positiv auf Arbeitszufriedenheit und Leistungsmotivation der Angestellten auswirkt. Zudem führt sie zu weniger krankheitsbedingten Ausfällen und einer geringeren Personalfluktuat.

Teilzeitanstellungen sind allerdings nicht unproblematisch. Abgesehen davon, dass sie mit einem geringeren Einkommen verbunden sind, weisen sie eine Reihe von Nachteilen auf, welche die berufliche Entwicklung und Laufbahngestaltung zum Teil erheblich schmälern. So werden etwa Teilzeitangestellte gegenüber Vollzeitangestellten bei Weiterbildungsmöglichkeiten, bei der Zuteilung von anspruchsvollen Aufgaben oder bei den Aufstiegschancen häufig benachteiligt.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu verwirklichen, braucht es also mehr als ein grosses Angebot an Teilzeitstellen. Solange es vorwiegend Frauen sind, die zugunsten der Familie Teilzeit arbeiten, und Teilzeitstellen vorwiegend in Bereichen mit wenig Entwicklungs- und Aufstiegschancen angeboten werden, wird sich an der Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben kaum etwas

ändern. Teilzeitstellen müssen *Qualifizierungsmöglichkeiten* eröffnen und vermehrt auch in *anspruchsvollen und karrierefördernden* Funktionen sowie in *Kaderpositionen* angeboten werden. Gezielte Massnahmen sind auch nötig, um den Teilzeitanteil bei Männern zu fördern. Teilzeitarbeit, Jobsharing und andere Formen familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung wie gleitende Arbeitszeit, Telearbeit oder Jahresarbeitszeitmodelle sind als Teil einer familienfreundlichen Unternehmenskultur zu pflegen – einer Unternehmenskultur, in der eine ausgewogene Balance zwischen beruflichem und privaten Leben einen vorrangigen Stellenwert einnimmt.

Gender-Management

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist davon abhängig, ob Führungskräfte und Personalverantwortliche willens und fähig sind, gleichstellungsfördernd zu handeln. Sie müssen also *Gender-Kompetenz* besitzen.

Gender ist der Fachbegriff für Geschlecht. Er macht deutlich, dass Geschlecht nebst der biologischen Komponente immer auch soziale, kulturelle und politische Komponenten aufweist, die sich verändern können.

Gender-Kompetenz bezeichnet sowohl die Bereitschaft als auch die Fähigkeit, im eigenen Tätigkeitsbereich genderrelevante Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu handeln. Gender-Kompetenz setzt sich aus drei Elementen zusammen: Wollen, Wissen und Können.

- Wollen: Bereitschaft, sich mit Gleichstellungsfragen auseinanderzusetzen und gleichstellungsorientiert zu handeln.
- Wissen: Über die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern sowie über die Wirkung von Geschlechternormen Bescheid wissen und dieses Wissen mit dem Fachwissen im Bereich Unternehmens- und Personalmanagement verknüpfen.
- Können: Kenntnis von Methoden und Instrumenten, um Gender-Aspekte im Arbeitsalltag identifizieren und die Managementprozesse gleichstellungsorientiert gestalten zu können.

Das Vorhandensein von Gender-Kompetenz reicht für eine effektive und nachhaltige Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben nicht aus. Gender-Kompetenz muss im Rahmen eines systematischen *Gleichstellungs-Controllings* (Müller & Sander, 2005) eingesetzt werden. Dieses umfasst alle Prozesse der betrieblichen Personal und Organisationsentwicklung und beinhaltet folgende Schritte:

| | |
|---|--|
| Konzeption: | <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Leitbildes, in dem die Verwirklichung von Gleichstellung als Zielsetzung verankert ist • Bestimmung des Handlungsbedarfs |
| Planung: | <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines Programms, in dem ausgehend vom Handlungsbedarf Zielvorgaben und Vorgehensweisen sowie die dafür notwendigen Ressourcen festgehalten sind • Bestimmung von Teilzielen zur Erreichung der Zielvorgaben und Festlegung eines Zeitplans, der festhält, wann die Teilziele erreicht sein sollen • Ausarbeitung von Massnahmen zur Umsetzung der Teilziele • Bestimmung der Personen, die für die Leitung und Umsetzung der Massnahmen verantwortlich sind |
| Durchführung: | <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung der Massnahmen gemäss Planung • Institutionalisierung eines kontinuierlichen Informationsflusses über den Stand und Fortgang der Massnahmen |
| Evaluation: | <ul style="list-style-type: none"> • Ist-Soll-Vergleich: Bestandesaufnahme zur Frage, ob und inwieweit die vorgegebenen Teilziele erreicht worden sind • Sofern die festgelegten Ziele nicht oder nur teilweise erreicht worden sind: Analyse der Gründe |
| Qualitätssicherung und Weiterentwicklung: | <ul style="list-style-type: none"> • Organisationsinterne Absicherung der erreichten Ziele • Neubestimmung des Handlungsbedarfs gemäss Bestandesaufnahme • Weiterentwicklung des Programms • Festlegung weiterer Teilziele und Massnahmen |

(In: Violi, 2000, S. 25)

Gleichstellung ist ein Prozess der fortlaufend überprüft und weiterentwickelt werden muss. Mit Hilfe des Gleichstellungs-Controllings kann dieser Prozess anhand einer systematischen Ist-Soll-Analyse kontrolliert und gesteuert werden.

Empfehlungen für Arbeitnehmerinnen

Lohngleichheit ist nicht selbstverständlich. Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist zwar in der Bundesverfassung verankert und im Gleichstellungsgesetz geregelt. Dennoch verdienen Frauen im Durchschnitt 24 Prozent weniger als Männer und zwei Fünftel dieser Differenz (9.1 Prozent) lassen sich nicht mit objektiven Faktoren erklären und sind als diskriminierend zu bezeichnen. Was können Sie als Arbeitnehmerin tun, um sich vor Lohndiskriminierungen zu schützen und Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern? Hier finden Sie einige Empfehlungen.

Sie bewerben sich um eine neue Stelle

- Informieren Sie sich darüber, wie viel Lohn Sie in Ihrem Beruf und in der Funktion, für die Sie sich bewerben, üblicherweise erwarten können. Dazu kann Ihnen ein Lohnvergleich mit dem Lohnrechner des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes www.lohngleichheit.ch oder dem Salarium des Bundesamtes für Statistik (www.lohnrechner.bfs.admin.ch) nützlich sein.
- Beruflich relevante Kompetenzen wie Organisationsfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit können auch in der Haus- und Familienarbeit oder über ehrenamtliche Aktivitäten erworben werden. Vergessen Sie nicht, diese in Ihr Qualifikationsprofil aufzunehmen. Informationen dazu finden Sie im Beobachter-Ratgeber «Familienarbeit macht kompetent».

Sie haben einen Termin für ein Mitarbeitendengespräch

- Wichtig ist eine gute Vorbereitung. Erkundigen Sie sich im Voraus über das Ziel des Gesprächs. Verlangen Sie die dazu notwendigen Unterlagen (Gesprächsleitfaden, Bewertungsbogen usw.).
- Vergegenwärtigen Sie sich, was Sie an Ihrem Arbeitsplatz geleistet haben. Überlegen Sie sich, welche Ihrer Leistungen besonders gut waren, welche Sie als nicht so gut einschätzen. Bereiten Sie Vorschläge vor, um Ihre Leistungen optimieren zu können.
- Scheuen Sie sich nicht davor, eine Lohnerhöhung zu verlangen. Sofern Sie diese nicht erhalten: Treffen Sie eine Vereinbarung, wann und unter welchen Voraussetzungen eine Lohnerhöhung geplant ist.
- Bestellen Sie die Broschüre «Früh übt sich, wer eine Meisterin werden will». Dort finden Sie wertvolle Tipps zur Vorbereitung auf das Mitarbeitendengespräch.

Sie möchten Ihre berufliche Laufbahn aktiv in die Hand nehmen

- Sprechen Sie Ihre Vorgesetzten auf Weiterbildungsmöglichkeiten an. Stellen Sie klar, dass Sie bereit sind, sich beruflich weiterzuqualifizieren.
- Ergreifen Sie die betriebsinternen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterqualifizierung. Setzen Sie sich dafür ein, dass Sie Aufgaben zugeteilt bekommen, die Ihrer beruflichen Entwicklung förderlich sind. Machen Sie deutlich, dass Sie bereit sind, Verantwortung zu übernehmen.
- Nehmen Sie an betriebsinternen oder -externen Frauenförderungsprogrammen teil. Sie vermitteln Kompetenzen, die Ihrer beruflichen Laufbahn nützlich sein können, und stärken das Selbstvertrauen.

- Sprechen Sie Ihre Vorgesetzten auf die Voraussetzungen und Möglichkeiten einer Beförderung an. Bekunden Sie Interesse an einer Beförderung und machen Sie Vorschläge, wie sich die Übernahme einer Leitungs- oder Kaderfunktion mit Ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt.
- Vernetzen Sie sich mit anderen Frauen. Frauennetzwerke bieten die Möglichkeit, Informationen und Tipps zu erhalten, die für Ihre berufliche Weiterentwicklung nützlich sein können.

Sie haben den Verdacht, lohnmässig diskriminiert zu werden

- Informieren Sie sich über das Gleichstellungsgesetz. Ziehen Sie Unterlagen zum Thema Lohndiskriminierung hinzu.
- Sammeln Sie Informationen, die den Verdacht auf Lohndiskriminierung belegen können. Besorgen Sie sich Informationen zum betrieblichen Lohnsystem. Informieren Sie sich, ob es einen Gesamtarbeitsvertrag gibt und welche Regelungen gelten.
- Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten, der/dem Personalverantwortlichen oder der/dem betriebsinternen Gleichstellungsbeauftragten. Verlangen Sie eine Abklärung, ob der von Ihnen entdeckte Lohnunterschied gerechtfertigt ist.
- Lassen Sie sich durch Fachpersonen beraten. Sofern Sie Mitglied eines Personal- oder Berufsverbandes oder einer Gewerkschaft sind, können Ihnen diese behilflich sein. Sie können sich auch durch eine Gleichstellungsstelle oder eine Frauenorganisation beraten lassen.
- Scheuen Sie sich nicht davor, bei einem begründeten Verdacht auf Lohndiskriminierung weitere Schritte zur Einforderung der Lohngleichheit zu unternehmen. Erkundigen Sie sich nach der Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen in Ihrem Kanton.
- Bestellen Sie die Broschüre «Mein Lohn unter der Lupe» und/oder den Leitfaden «Ganzer Lohn für ganze Arbeit – Lohngleichheit jetzt!» oder die Publikation «Fair-play beim Lohn für Frauen und Männer».

Sie wollen nicht alleine für die Lohngleichheit einstehen

- Treten Sie einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft bei. Diese Organisationen setzen sich für die Rechte der Arbeitnehmenden ein und unterstützen Sie.
- Sprechen Sie Arbeitskolleginnen und -kollegen auf das Thema an. Tun Sie sich mit Gleichgesinnten zusammen, mit denen Sie sich gemeinsam für die Verwirklichung der Lohngleichheit einsetzen können.

Sie wollen sich für die Gleichstellung im Erwerbsleben einsetzen

- Regen Sie an Ihrem Arbeitsplatz Massnahmen an, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.
- Setzen Sie sich dafür ein, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern an Ihrem Arbeitsplatz ernst genommen wird. Unterstützen Sie Personen und Massnahmen, welche die Gleichstellung fördern.
- Unterstützen Sie Personen aus Ihrem beruflichen und privaten Umfeld, die sich gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz wehren.

Literatur und Links

Literatur/Links für Arbeitgebende und Personalverantwortliche

Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung

Baer, Susanne & Englert, Dietrich (2006). *Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung*. Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst. Bielefeld: Kleine.

Baitsch, Christof & Katz, Christian P. (2006). *Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Lohnsysteme mit Abakaba*. Grundlagen. Anwendung. Praxisberichte Zürich: vdf Hochschulverlag.

Dreyer, Anna; Isler, Erika & Stern, Susanne (2004). *Gendergerechte Mitarbeitendengespräche, untersucht anhand von drei Fallstudien*. Projektarbeit im Rahmen des NDS Gender Management. Zürich: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.

Fried, Andrea; Wetzel, Ralf & Baitsch, Christof (2000). *Wenn zwei das Gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung*. Hrsg. von: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Landeshauptstadt München, Gleichstellungsstelle für Frauen (Hrsg.). *Geschlechtergerecht beurteilen – Arbeitshilfe zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen*. Download unter: www.muenchen.de/cms/prod1/mde/_de/rubriken/Rathaus/40_dir/frauen-gleichst/05_publik/geschlechtergerecht_beurt.pdf

Anerkennung von ausserberuflich erworbenen Kompetenzen

Kadishi, Bernadette (2001). *Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen*. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten: Tobler.

Kadishi, Bernadette (2002). *Familienarbeit macht kompetent. Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich fürs Berufsleben*. Zürich: Beobachter-Buchverlag

Geschlechtergerechte Laufbahnentwicklung

Angst, Trix (2008). *Frauen Führen. Auch bei Ihnen?* Eine Untersuchung – Ein Arbeitsinstrument. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Bürgisser, Margret (2003). *Frau und Karriere*. Zürich: Schweizerischer Arbeitgeberverband.

Heimer, Annegret (2008). *Frauen und Führungspositionen: Verbesserung der Karrierechancen von Frauen mittels des Konzeptes des Managing Diversity*. Saarbrücken: VDM.

Schweizerischer Arbeitgeberverband / Knobel, Hans R., Reis, Hans (Hrsg.). (2008). *Frauen – Schlüssel für wirtschaftliche Zukunft. Talente fördern heisst auch Frauen fördern. Ohne Frauenförderung kein Wirtschaftswachstum*. Sonderband «Schweizer Arbeitgeber», 28. August 2008. bestellbar unter www.arbeitgeberverband.ch > [Bestellungen](#).

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO & Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Wirtschaft (2007). 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005, Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive. Download unter: www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/8282.pdf

Wirtschaftsfrauen Schweiz. www.mentoring.ch – Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Work-Life-Balance

Baillod, Jürg (Hrsg.) (2002). *Chance Teilzeitarbeit. Argumente und Materialien für Verantwortliche*. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Borter, Andreas (2004). *Handbuch Väterarbeit. Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen. Väter im Spannungsfeld von Familie und Beruf*. Zürich: Rüegger.

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. www.fairplay-at-work.ch – Kampagne zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Esslinger, Adelheid S. & Schobert, Deniz B (Hrsg.). (2007). *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen: Strategien, Konzepte, Massnahmen*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

Kanton Zürich. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: www.vereinbarkeit.zh.ch

Kuark, Julia K. (2003). *Das Modell Topsharing*. Zürich: Netzwerk Arbeitsgesellschaft.

Müller-Höselbarth, Francesca (2000). *Toolbox Teilzeit. Materialien zur Erfassung und zum Umgang mit Teilzeitpotential, insbesondere auf Kaderebene*. Bern: Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Pro Familia, pro juventute und Schweizerischer Arbeitgeberverband. www.familienplattform.ch

Trägerschaft der Studie *Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik in der Schweiz (2005)*. Prognos AG. Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen. Download als pdf unter: www.worklife.ch

Schweizerischer Arbeitgeberverband (2001). Familie, Kinder und Beruf. *Tipps für Arbeitgeber Nr. 24*. Zürich: Schweizerischer Arbeitgeberverband.

Staatssekretariat für Wirtschaft seco (Hrsg.). (2007). *KMU-Handbuch Beruf und Familie. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen*. Gratis erhältlich oder zum downloaden unter www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/index.html?lang=de

Michalk, Silke & Nieder, Peter (2007). *Erfolgsfaktor Work-Life Balance*. Weinheim: Wiley.

Strub, Silvia (2003). *Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen*. Bern: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Verein HalloPa! www.hallopa.ch – Väter im Spannungsfeld von Familien und Beruf.

Vedder, Günther & Reuter, Julia (2008). *Die Vielfalt der Work-Life-Balance: Aktive Väter – Men Studies, Teilzeitarbeitende Führungskräfte, Vereinbarkeit von Studium & Familie*. Mering: Hampp.

Gender-Management

Bendl, Regine / Hanappi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (2004): *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement*. Wien: Linde.

Blickhäuser, Angelika & von Barga, Henning (2006): *Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (2002). (Hrsg.). *Flexibel, aber nicht prekär. Ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse für Betriebe, Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte, Personalfachleute und PersonalvertreterInnen*. Zürich: BfG.

Dobelhofer, Doris & Küng, Zita (2008). *Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch*. Heidelberg: Springer.

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. – Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00199/index.html?lang=de>.

Humboldt-Universität Berlin, Genderkompetenzzentrum. www.genderkompetenz.info – Unterstützung der öffentlichen Verwaltung bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Krell, Gertraude (Hrsg.). (2008). *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. 5. Auflage. Wiesbaden: Gabler.

Krell, Gertraude (2004): *Arbeit und Geschlecht in der Betriebswirtschaftslehre*, Expertise im Auftrag des vom Deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts GendA-Netzwerk, Discussion Papers 8/2004. Download unter: www.gendanetz.de

Kutzschenbach, Claus von (2005). *Frauen – Männer – Management. Führung und Team neu denken*. 2. Auflage. Leonberg: Rosenberger.

Lange, Ralf (2006). *Gender-Kompetenz für das Change-Management*. Bern: Haupt.

Müller, Catherine & Sander, Gudrun (2005): *Gleichstellungs-Controlling*. Das Handbuch für die Arbeitswelt mit CD-ROM. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Müller, Catherine & Sander, Gudrun (2009). *Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz. Vielfalt als Chance*. Bern: Haupt.

Schär Moser, Marianne; Baillod, Jürg & Amiet, Barbara (2000), *Chancen für die Chancengleichheit*, Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben mit Arbeitsmaterialien auf CD-ROM, Zürich: vdf Hochschulverlag.

Verein Gleichstellungs-Controlling. www.gleichstellungs-controlling.org – Informationen und Materialien zum Gleichstellungscontrolling.

Violi, Enrico (2000): *Gender Mainstreaming und Weiterbildung von Führungskräften zum Thema Gleichstellung*. Bericht zuhanden der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen. Zürich.

Zeitschrift Wirtschaftspsychologie (2002). Themenschwerpunkt «Management und Geschlecht» 1/02. Lengerich: Papst. (Ganzes Heft als Download unter http://www.wirtschafts-psychologie.net/wpzeit/wp_01-02.htm)

Hilfreiche Kurzinformationen

Wertvolle Anregungen für die Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben sind unter www.topbox.ch zu finden. Die Topbox beinhaltet über 150 Gleichstellungsprojekte aus der ganzen Schweiz, darunter auch das im Film vorgestellte Lohnanalyseinstrument logib (www.logib.ch) und das Projekt zur Lohnungleichheits-Zertifizierung «Equal-Salary» (www.equalsalary.ch).

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2003). Fairplay-at-work in Unternehmen. Bern: BBL. (Broschüre) Im Internet unter www.fairplay-at-work.ch.

Literatur/Links für Arbeitnehmerinnen

Kadishi, Bernadette: Familienarbeit macht kompetent. Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich fürs Berufsleben. Beobachter-Buchverlag, 2002 (erhältlich im Buchhandel).

Broschüre «Früh übt sich, wer eine Meisterin werden will», zu bestellen bei: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 031 322 68 43, ebg@ebg.admin.ch. Download als pdf: <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00202/index.html?lang=de>

Broschüre «Mein Lohn unter der Lupe» zu bestellen bei: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 031 322 68 43, ebg@ebg.admin.ch, Download als pdf: <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=de>

Leitfaden «Ganzer Lohn für ganze Arbeit – Lohnungleichheit jetzt!» zu bestellen bei: Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 031 377 01 01, info@sgb.ch, www.sgb.ch

Schär Moser, Marianne (2009). Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer. Lohnfestsetzung im Unternehmen – ein Werkzeug für GewerkschafterInnen und ArbeitnehmerInnenvertretungen. Herausgegeben vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund. Bern: SGB.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB (Hrsg.) 2009 «Fairplay beim Lohn! ...für Frauen und Männer! Das Unternehmen setzt den Lohn fest – aber wie? Verstehen und mitprägen!» (Broschüre) im Internet unter www.lohnungleichheit.ch/dt/homeframe-set-projekt-d.html

Nützliche Adressen

Beratungsangebot zu Lohngleichheitsfragen

Öffentliche und private Stellen unterstützen Sie bei Rechtsfragen und beraten Sie in allen Belangen, welche die Lohngleichheit betreffen. Wenden Sie sich an eine der staatlichen Gleichstellungsstellen, an die Schlichtungsstelle in Ihrem Kanton oder an eine private Beratungsstelle.

- Staatliche Gleichstellungsstellen
www.equality.ch, Adressliste siehe Rubrik «Mitglieder»
- Kantonale Schlichtungsstellen
www.sks-coc.ch, Adressliste siehe Rubrik «Mitglieder»
- Private Beratungsstellen
www.plusplus.ch
www.frauenzentralen.ch

Instrumente zur Lohnprüfung

- Individueller Lohnrechner des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes www.lohnrechner.ch
- Individueller Lohnrechner des Bundesamtes für Statistik www.lohnrechner.bfs.admin.ch
- Selbsttestinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden www.logib.ch

Bundesstellen und im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützte Projekte zur Lohngleichheit

- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann www.ebg.admin.ch, hier finden Sie den Zugang zu allen durch den Bund entwickelten Instrumenten und eine Vielzahl von nützlichen Links.
- Staatssekretariat für Wirtschaft www.seco.admin.ch ist im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Sicherung von gleichstellungsgerechten Arbeitsbedingungen tätig und Partner im Lohngleichheitsdialog.
- Bundesamt für Justiz www.bj.admin.ch hat die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes mitverantwortet und ist Partner im Lohngleichheitsdialog.
- Eidgenössische Frauenkommission www.ekf.admin.ch
- Zertifizierung der Lohngleichheit von Frau und Mann www.equal-salary.ch
- Lohngleichheitsdialog zur Förderung der Umsetzung der Lohngleichheit, getragen von den SozialpartnerInnen und verschiedenen Bundesstellen www.lohngleichheitsdialog.ch
- Materialien und Erfahrungen aus Projekte zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben, die im Rahmen von Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt wurden www.topbox.ch
- www.equality-lohn.ch

Arbeitgeberverbände

Als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin können Sie sich an Ihren Verband wenden, um Fragen der Lohnleichheit zu klären. Die Mitglieder der Arbeitgeberverbände bestehen aus Branchen- und Regionalorganisationen.

- Schweizerischer Arbeitgeberverband: www.arbeitgeber.ch, Dachverband von rund 80 Arbeitgebendenorganisationen (vgl. Rubrik «Mitglieder»).
- economiesuisse: www.economiesuisse.ch, Dachorganisation von rund 120 Branchenverbänden und kantonalen Handelskammern (vgl. Rubrik «Mitglieder»)
- Schweizerischer Gewerbeverband SGV, www.sgv-usam.ch, Dachorganisation von rund 280 Verbänden, die kleine und mittlere Unternehmen KMU vertreten (vgl., Rubrik «Mitglieder»)
- Plattform zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes und Pro Familia Schweiz www.familienplattform.ch

Ausgewählte Gewerkschaften, Arbeitnehmenden- und Berufsverbände

Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer können Sie sich an Ihre Gewerkschaft oder an Ihren Berufsverband wenden, um Fragen der Lohnleichheit zu klären und Unterstützung zu erhalten. Die meisten Verbände haben regionale und branchenspezifische Sektionen.

Gewerkschaften

Dachverband Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB: www.sgb.ch.

Dem SGB angeschlossen sind folgende Einzelgewerkschaften:

- Gewerkschaft Unia www.unia.ch
- Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste vpod www.vpod.ch
- Schweizerischer Musikerverband SMV www.smv.ch
- Schweizerischer Musikpädagogischer Verband SMPV www.smpv.ch
- Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM www.ssm-site.ch
- SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals www.sev-online.ch
- Personalverband des Bundes PVB
- kapers www.kapers.ch
- Gewerkschaft Kommunikation www.gewerkschaftkom.ch
- garaNto www.garanto.ch
- Comedia www.comedia.ch
- AvenirSocial www.avenirsocial.ch

Dachverband Travail.Suisse: www.travailsuisse.ch

Travailsuisse angeschlossen sind folgende Verbände:

- Gewerkschaft Syna www.syna.ch
- Angestellte Schweiz www.angestellte.ch
- Hotel & Gastro Union www.hotelgastrounion.ch
- Transfair www.transfair.ch
- Organizzazione cristiano-sociale ticinese OCST www.ocst.com
- Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais SCIV www.sciv.ch
- Verband der Fachhochschuldozierenden Schweiz FH-CH www.fh-ch.ch
- Personalverband der Bundeskriminalpolizei
- Angestellte Drogisten Suisse www.droga-helvetica.ch
- Verband der Ungarischen Christlichen Arbeitnehmer/innen der Schweiz VUCAS
- Association des Assistants en Information Documentaire AAID www.aaid.ch
- Association romande des logopédistes diplômés ARLD www.arld.ch

Weitere ausgewählte Personal- und Berufsverbände

- Zentralverband Staats- und Gemeindepersonal Schweiz: www.zentral.ch
- Kaufmännischer Verband Schweiz: www.kvschweiz.ch
- Schweizerische Kader-Organisation (SKO): www.sko.ch
- Schweizerischer Bankpersonalverband SBPV www.sbpv.ch
- Berufsverband Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK www.sbk-asi.ch
- Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer www.lch.ch

Speziell für Frauen

- Business and Professional Women (BPW) Schweiz, Verband berufstätiger Frauen in verantwortungsvollen Positionen, verantwortlich für den «Equal Pay Day» www.bpw.ch
- Career-Women, Netz von erwerbstätigen Frauen der Fachhochschulen sowie des privaten und öffentlichen Sektors: www.career-women.ch
- Soroptimist, Organisation von berufstätigen Frauen in leitender Stellung www.soroptimist.ch
- Bund Schweizerischer Frauenorganisationen Alliance F www.alliancef.ch

Speziell für Männer

- Das Internetportal www.maenner.org ist ein Portal mit Links zu verschiedenen relevanten Themen im Zusammenhang mit Chancengleichheit für Männer.

Impressum

Film:

Autorin / Regie: Regula Tobler, EyeMix GmbH

Produzent: Heinz Tobler, EyeMix GmbH

Übersetzungen: Charlotte Gun, Enrico Violi

Begleitmaterial:

Autorinnen / Autor: Kathrin Arioli, Martina Hofer, Sarah Keller, Regula Tobler, Enrico Violi

Mitarbeit: Vjollca Gashi, Flurina Weidmann Bieri

Redaktion: Katharina Belser

Gestaltung: Fred Gächter

Fachliche Begleitung: Ruth Derrer Ballardore, Bibiane Egg, Natalie Imboden, Sarah Keller, Susanne Stern, Susy Stauber, Silvia Strub, Jürg Studer

Herausgeberin: Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich



Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann
des Kantons Zürich (Hrsg.)

Der Lohngleichheitsreport

Ein Schulungsinstrument zur Förderung der Lohngleichheit

Dokumentarfilm mit Begleitmaterial

ISBN 978-3-7281-3159-1

© EyeMix GmbH, Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich, vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich

Das Werk einschliesslich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ausserhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags und der AutorInnen unzulässig und strafbar. Das gilt besonders für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.



www.eyemix.ch



DIREKTION DER JUSTIZ
UND DES INNERN
DES KANTONS ZÜRICH

FACHSTELLE
FÜR GLEICHSTELLUNG
VON FRAU UND MANN



vdf Hochschulverlag AG
an der ETH Zürich

Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt den Lohngleichheitsreport im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz