

Weit entfernt von Lohngleichheit

SCHWEIZ/SEETAL Am 1. Juli trat das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft. Es soll Frauen, die in der Schweiz noch immer markant weniger als Männer verdienen, zu Lohngleichheit verhelfen. Die Revision entpuppt sich aber als handzahn.

von **Manuela Mezzetta**

Die Angelegenheit ist klar: Seit 1981 ist der Gleichstellungsartikel gesetzlich verankert. In Artikel 8 der Schweizer Bundesverfassung heisst es: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Am 1. Januar 1996 trat zudem das Gleichstellungsgesetz in Kraft, das die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben realisieren soll. Niemand darf wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität diskriminiert werden. Es ist gesetzlich verboten, Frauen anders zu entlohnen als Männer. Soweit die Theorie. Die Praxis sieht anders aus: Auch 2020 verdienen Frauen markant weniger als Männer. Zwar haben sich die Unterschiede etwas verkleinert, aber der Unterschied ist nach wie vor frappant. «Frauen verdienen in der Schweiz jährlich durchschnittlich 7700 Franken weniger als Männer für gleichwertige Arbeit», heisst es bei der

«Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

Schweizer Bundesverfassung, Art. 8

Gewerkschaft Syna. Die Durchschnittslöhne der Frauen seien monatlich rund 1500 Franken tiefer als diejenigen der Männer, schreibt Travail Suisse.

Um diese seit fast 40 Jahren bestehende Ungerechtigkeit aus der Welt zu schaffen, beschloss der Bundesrat vor rund fünf Jahren die Revision des Gleichstellungsgesetzes. Seit 1. Juli ist diese in Kraft: Unternehmen mit 100 Angestellten und mehr sind verpflichtet, eine sogenannte Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, von einer externen Revisionsstelle überprüfen zu lassen und die Resultate der Belegschaft mitzuteilen. Die Gesetzesrevision beinhaltet die Sunset-Klausel, das heisst die Analysepflicht erlischt nach zwölf Jahren automatisch. Sanktionen müssen Unternehmen, die ungleiche Löhne bezahlen, keine befürchten.

Das revidierte Gesetz sei ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, die Lohnanalysen würden für mehr Transparenz sorgen. «Doch nach wie vor werden Arbeitgeber, die Frauen beim Lohn



«Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit», heisst es in der Bundesverfassung. Von der Lohngleichheit ist man in der Schweiz noch weit entfernt. Foto Pixabay

diskriminieren, nicht sanktioniert», heisst es beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB). Und das sei skandalös. Tatsächlich beinhaltet der Entwurf des Bundesrates eine etwas griffigere Gesetzesrevision. So wollte die Exekutive Unternehmen ab 50 Mitarbeitern zur Lohnanalyse verpflichten und sah zunächst auch Sanktionen bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit vor. Letztere sind aber bereits vor der Vernehmlassung aus dem Entwurf gestrichen worden. Das Parlament verwässerte die Gesetzesrevision weiter, indem nur Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden in der Pflicht zur Lohnanalyse stehen. Das sind gerade mal 0.9 Prozent der Firmen in der Schweiz, sie beschäftigen 46 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und: Es kontrolliert niemand, ob diese Unternehmen die erste Lohngleichheitsanalyse tatsächlich innert der gesetzten Frist bis Juni 2021 durchführen. Wenn die Analyse positiv für das Unternehmen ausfällt, muss diese nicht wiederholt werden.

«Lohnungleichheit existiert»

In der Schweiz erhalten derzeit Frauen durchschnittlich 18 Prozent weniger Lohn als Männer. Etwa 56 Prozent dieser Differenz können objektiv erklärt werden; also zum Beispiel mit der beruflichen Stellung, den Dienstjahren oder dem Ausbildungsniveau. «44 Prozent bleiben unerklärt und enthalten eine potenzielle Lohndiskriminierung», heisst es beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Mit Lohngleichheit und Gleichstellung befasst sich Lucia M. Lanfranconi, Professorin, Dozentin und Projektleiterin an der Hochschule Luzern (HSLU)

– Soziale Arbeit seit zehn Jahren. Sie leitete und leitet diverse Analysen, Beratungen und Weiterbildungen im Auftrag des Bundes, von Unternehmen, Institutionen sowie Gerichten und verfügt somit über eine langjährige Erfahrung in Lohngleichheitsanalysen in öffentlichen Institutionen und privaten Unternehmen. «Allgemein gesprochen: Lohnungleichheit existiert. Abgesehen von ganz wenigen Ausnahmen sind es in den Unternehmen, deren Lohndaten ich geprüft habe, immer die Frauen, die im Schnitt schlechter bezahlt sind», sagt Lucia Lanfranconi. Dass Unternehmen nun durch die Änderung des Gleichstellungsgesetzes

«Ich komme zum Schluss: Freiwilligkeit reicht nicht.»

Lucia Lanfranconi Professorin HSLU

verpflichtet sind, Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, erachtet sie als richtig. «In den vergangenen zehn Jahren beruhten die Lohnanalysen auf Freiwilligkeit. Aus meiner Erfahrung und Forschung zum Thema komme ich klar zum Schluss: Freiwilligkeit reicht nicht.»

Die Analysepflicht für Unternehmen mit 100 und mehr Angestellten sei eine «Light-Version» der Gesetzesrevision. «Dennoch ist es klar ein Schritt in die richtige Richtung.» Für Lucia Lanfranconi ist klar, dass diese Gesetzesänderung der Schweiz nicht die absolute

Lohngleichheit bringt. «In keinem Land herrscht Lohngleichheit, das ist also nicht ausschliesslich ein Schweizer Problem.» Trotzdem steht die Schweiz in dieser Beziehung in keinem guten Licht da. Im OECD-Vergleich schneidet die Schweiz schlecht ab – sowohl was die Höhe der Lohnlücke als auch deren Verringerung über das vergangene Jahrzehnt betrifft.

Eine Sensibilisierungsmassnahme

«Ich betrachte die Lohngleichheitsanalysepflicht unter anderem auch als Sensibilisierungsmassnahme.» Denn nun werde über Lohngleichheit öffentlich gesprochen, diskutiert und geschrieben. Lucia Lanfranconi gibt aber auch zu bedenken, dass die Lohngleichheit nicht das einzige Thema sei, um die Gleichstellung voranzubringen. Daneben sei es etwa auch wichtig, familienfreundlichere Strukturen in den Unternehmen und der Gesellschaft – Stichwort Vaterschafts- und Elternurlaub – und mehr Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in Betrieben zu schaffen.

Die Lohngleichheitsanalysepflicht hat noch ein weiteres Manko: Sie vergleicht nur die Löhne innerhalb eines Unternehmens, nicht aber die Löhne zwischen Branchen. Zum Beispiel zwischen «typischen Frauenberufen» und «typischen Männerberufen». «Hier handelt es sich um ein gesellschaftliches Thema. Die Lohnunterschiede haben auch mit dem Organisationsgrad der Branchen zu tun.» Es stellen sich unter anderem die Fragen, ob Gewerkschaften involviert sind oder ein Gesamtarbeitsvertrag besteht. «Die Lohnunterschiede sowohl in den Branchen als auch in Unternehmen sind historisch gewachsen.»

Männer seien früher unter anderem für gleiche oder gleichwertige Arbeit besser bezahlt worden, weil sie die «Familienernährer» gewesen seien. «Frauenarbeit wurde demgegenüber als Zusatzverdienst verstanden.» Dieses Gesellschaftsbild hat schon lange ausgedient. Dennoch prägte dieses bis heute viele Lohnsysteme oder – unbewusst – auch viele oftmals männliche Führungspersonen, die das Lohngefüge in einem Unternehmen bestimmten. «Nicht ausser Acht lassen darf man den Umstand, dass viele Frauen oft we-

«Vielen Firmenchefs ist nicht bewusst, dass sie Frauen schlechter entlohnen.»

Lucia Lanfranconi Professorin HSLU

niger selbstsicher als Männer in Lohnverhandlungen gehen; gleichzeitig wird Männern teilweise aber auch einfach ein höherer Lohn angeboten.»

Wichtiger Schritt zur Gleichstellung

Die Lohngleichheitsanalyse durchzuführen sei für die Unternehmen mit geringem Aufwand verbunden. Das Analysetool des Bundes «Logib» sei einfach zu handhaben. «Aufwendig wird es erst, wenn die Personaldaten nicht gut hinterlegt wurden und man diese zuerst zusammensuchen muss.» Mehr Zeitaufwand brauche es, um aus den Resultaten Massnahmen abzuleiten und umzusetzen. Beratung hierfür bietet unter anderem Lucia Lanfranconi an. Die Reaktionen der Personalverantwortlichen und Firmenchefs auf die Analysen seien unterschiedlich. «Viele sind überrascht; ihnen ist nicht bewusst, dass sie Frauen schlechter entlohnen und wollen das ändern.»

In der Schweiz ist das Thema Lohn ein Tabu. «Dass man nicht über Löhne spricht, behindert sicher die Entwicklung zur Lohngleichheit und Lohntransparenz. Würde man über die Löhne sprechen, wären wir in dieser Beziehung einen Schritt weiter.» Es gebe Unternehmen, die fortschrittlich seien und die Gehälter kommunizierten. «Mitarbeitende, die wissen, dass sie adäquat bezahlt werden, sind motivierter, und es ist für ein Unternehmen, das Lohngleichheit und Lohntransparenz kennt, einfacher, Angestellte zu rekrutieren.»

Lucia Lanfranconi ist überzeugt, dass die Lohngleichheitsanalysepflicht – so «zahn» sie ist – dennoch ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung ist. Die HSLU stellt übrigens Unternehmen auch mit weit weniger als 100 Angestellten ein Zertifikat für Lohn- und Chancengleichheit aus. «Es ist ganz wichtig Positives öffentlich zu machen.»

Lohnanalysen können sich positiv auswirken

SEETAL Unternehmen mit 100 und mehr Angestellten sind seit 1. Juli verpflichtet, innert eines Jahres eine Lohngleichheitsanalyse vorzunehmen. Im Seetal gibt es mehrere Unternehmen, die von dieser Änderung des Gleichstellungsgesetzes betroffen sind, unter anderem Peka-Metall AG in Mosen und Wika Schweiz in Hitzkirch.

«Für die Allgemeinheit ist die Lohngleichheitsanalysepflicht etwas Gutes. Es ist möglich, dass sie der Gleichstellung von Nutzen ist», sagt Ursula Sidler, Leiterin Personal, bei **Peka-Metall AG** in Mosen. Sie ist für

rund 130 Mitarbeitende verantwortlich. «Lohnanalysen machen wir bereits seit Jahren.» Deshalb halte sie von der Analysepflicht nicht viel, weil dies zusätzlichen Aufwand bedeute. «Zudem bewirkt diese Gesetzesänderung nichts für Angestellte, die in traditionellen Frauenberufen arbeiten, wo die Löhne generell sehr tief sind.» Ursula Sidler glaubt, dass Lohnanalysen dennoch positive Auswirkungen auf die Belegschaft haben können. «Vor Jahren waren bei uns Frauen im Produktionsbereich, was das Gehalt anbelangt, tatsächlich schlechter ge-

stellt. Diese Diskrepanz wurde aber – durch Lohnanalysen – behoben.»

Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit sei ein sehr wichtiges Thema. «Personalverantwortliche müssen die Geschäftsführung auf allfällige Unstimmigkeiten in diesem Bereich hinweisen. Denn wir selbst können nichts unternehmen, da wir die Gehälter nicht bestimmen», so Ursula Sidler. Ihre Erfahrung habe aber auch gezeigt, dass Frauen oft weniger Lohn fordern als Männer. Auch beim Aushandeln der Anstellungsbedingungen seien Frauen zurückhaltender.

«Lohngleichheit ist für uns elementar»

Ähnlich klingt es bei **Wika Schweiz** in Hitzkirch, ein Unternehmen mit über 300 Mitarbeitenden. Auch Michèle Rippmann, Assistentin der Geschäftsleitung, betont, dass das Unternehmen bereits vor der Gesetzesrevision Lohnanalysen durchführte. «Lohngleichheit ist für uns elementar.» Wenngleich in der technischen Branche im Bereich «Technik» mehr Männer arbeiten würden. «Wir haben dafür in der Produktion viele weibliche Angestellte.» Auch Michèle Rippmann

glaubt, dass es die Lohngleichheitsanalyse «eigentlich nicht braucht». Sie bedeute Bürokratie und mehr Aufwand. «Die Löhne müssten auf allen Stufen und Ebenen analysiert werden; dazu gehört zum Beispiel auch, warum die Löhne in einer Stadt wie Zürich so viel höher als bei uns auf dem Land sind.»

Die Lohngleichheitsanalyse ist seit 1. Juli Pflicht und wird natürlich auch bei Wika Schweiz durchgeführt. Michèle Rippmann sieht dem Resultat mit «gutem Gewissen» entgegen.

Manuela Mezzetta