



E-Learning Box

Seite 1/7

Lohngleichheit in der Schweiz

Sarah Rabhi-Sidler, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, Marianne Müller¹

Lohngleichheit in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz

Der Gleichstellungsartikel der [Schweizer Bundesverfassung](#) (Artikel 8 Absatz 3 BV) fordert die Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie, der Ausbildung und der Arbeit. Er gewährt explizit Lohngleichheit für *gleiche* sowie auch für *gleichwertige* Arbeit.

Das [Gleichstellungsgesetz](#) (GIG) gilt für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse. Es verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Zivilstands und der familiären Situation beim Lohn (Artikel 2 und 3 GIG). Auch bezüglich Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung ist Diskriminierung verboten (Artikel 3 GIG; vgl. Lanfranconi 2014a: 47-48).

Klagen und Beschwerden gegen Verstösse können sowohl von Organisationen als auch von Einzelpersonen eingereicht werden (Artikel 7 GIG). Von 1981 bis 1995 wurden 19 [Klagen](#) zu Lohn- gleichheit bzw. Lohndiskriminierung eingereicht, von 1996, dem Inkrafttreten des GIG, bis 2016 sind es mit über 250 Klagen deutlich mehr. Die Lohngleichheitsklagen machen mit rund zwei Fünfteln den grössten Anteil an den Klagen nach dem GIG aus. In einem der prominentesten Fälle reichten Gewerkschaften, Verbände und Einzelpersonen 1996 vier Klagen ein, in denen sie bemängelten, dass Krankenpflegekräfte, deren Berufsschullehrer/-innen, Physio- sowie Ergotherapeut/-innen bei der Lohneinstufung diskriminiert seien. 2001 entschied das Verwaltungsgericht Zürich, dass die höhere Einstufung bei einer Besoldungsrevision der Polizeibeamten als [„typischer Männerberuf“ gegenüber dem „typischen Frauenberuf“](#) der Pflegefachpersonen – damals dipl. Krankenschwester und -pfleger – tatsächlich diskriminierend war, woraufhin Letztere höher eingestuft wurden. Diese Neueinstufung zog jährliche Mehrkosten von etwa 70 Mio. Franken und eine Nachzahlung von 280 Mio. Franken nach sich (vgl. Fuchs 2013).

Die Evaluation des GIG (Stutz et al. 2005) zeigte auf, dass das GIG zwar gute Grundlagen für Klagen bietet, dass jedoch etliche Probleme bestehen; beispielsweise die Angst von Betroffenen, sich gegen Diskriminierung zu wehren, fehlende Informationen sowie lange Verfahrensdauern. Ein schwacher Kündigungsschutz und hohe Kosten bewirken zudem, dass das schweizerische Antidiskriminierungsrecht für prekär Beschäftigte und verletzbare Individuen schlecht zugänglich ist (vgl. Lanfranconi 2014a: 49; Stutz et al. 2005).

Problematisch bei der Durchsetzung der Lohngleichheit sind nicht nur die fehlenden Informationen auf der Seite der potenziell von Lohndiskriminierung betroffenen Personen, also den Arbeitnehmenden. Auch die Arbeitgebenden haben oft ein zu geringes Wissen über das Garantieren und Prüfen der Lohngleichheit. Die meisten der in der Evaluation zum GIG (Stutz et al. 2005: 29) befragten

¹ Das Projekt wird an der [Hochschule Luzern – Soziale Arbeit](#) realisiert und wird vom [Schweizerischen Nationalfonds \(Agora\)](#) finanziert.

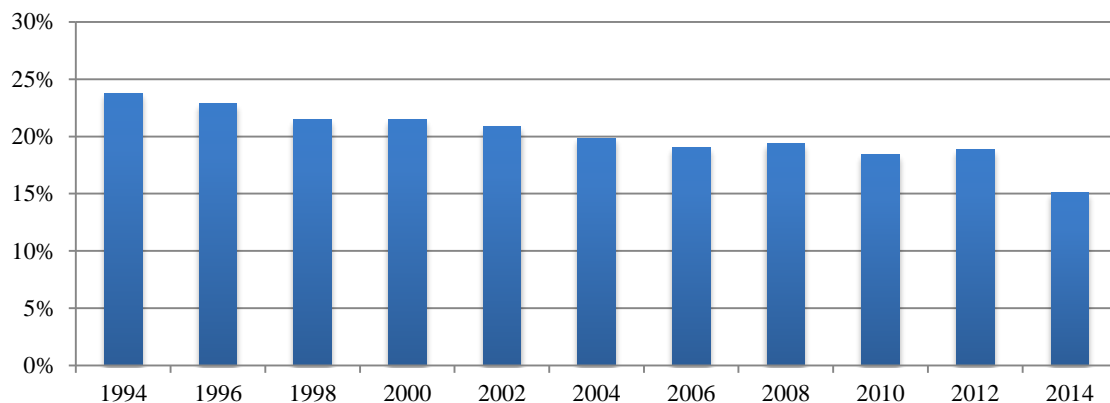
Arbeitgebenden gehen davon aus, dass bei ihnen die Lohngleichheit erreicht sei, was laut den Statistiken (vgl. unten) jedoch nicht zutrifft.

Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen

Trotz rechtlicher Gleichstellungsnormen kommt es nur zu einer sehr langsamen Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben, wohl unter anderem aufgrund der soeben aufgeführten Probleme.

Gemäss [Bundesamt für Statistik](#) ist beispielsweise die geschlechtsspezifische Lohndifferenz in der Privatwirtschaft von Mitte der 1990er Jahre bis Ende der 1990er von knapp 24% auf rund 20% gesunken und blieb bis 2012 auf diesem Niveau (s. Abb. 1). Ob sich die deutliche Abnahme der Lohndifferenz auf 15% im Jahr 2014 fortsetzen wird oder ein Ausreisser bleibt, muss sich erst noch weisen. Strub & Bannwart (2017: 1-2) geben für das Jahr 2014 für die Privatwirtschaft eine Differenz von 19% an.

Abb. 1: Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen in der Privatwirtschaft, 1994-2014



Quelle: Bundesamt für Statistik – Schweizerische Lohnstrukturerhebung, 2017

Der Lohnunterschied oder die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern gibt an, wie viel Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. 2014 verdienten die Frauen über alle Sektoren hinweg *im Durchschnitt* 6'397 Franken, die Männer 7'809 Franken im Monat. Frauen verdienen somit im Durchschnitt 18.1% weniger als Männer (Strub & Bannwart 2017: 1-2).

Ein Teil der Lohndifferenz wird als erklärbarer Unterschied bezeichnet. Dieser Unterschied ist erklärbar aufgrund struktureller Unterschiede bezüglich Bildungsniveau, Dienstalter, beruflicher Stellung etc. zwischen den Geschlechtern. Der Anteil, welcher aufgrund dieser Merkmale nicht erklärbar ist, wird als unerklärter Lohnunterschied bezeichnet. Für das Jahr 2014 beträgt dieser unerklärbare Anteil 42% an der gesamten Lohndifferenz. Dies bedeutet, dass Frauen in der Schweiz insgesamt im Durchschnitt 7.4% unerklärt weniger verdienen als Männer (Strub & Bannwart 2017: 1-2). Es wird angenommen, dass dieser Anteil auf Diskriminierung von Frauen zurückgeht.

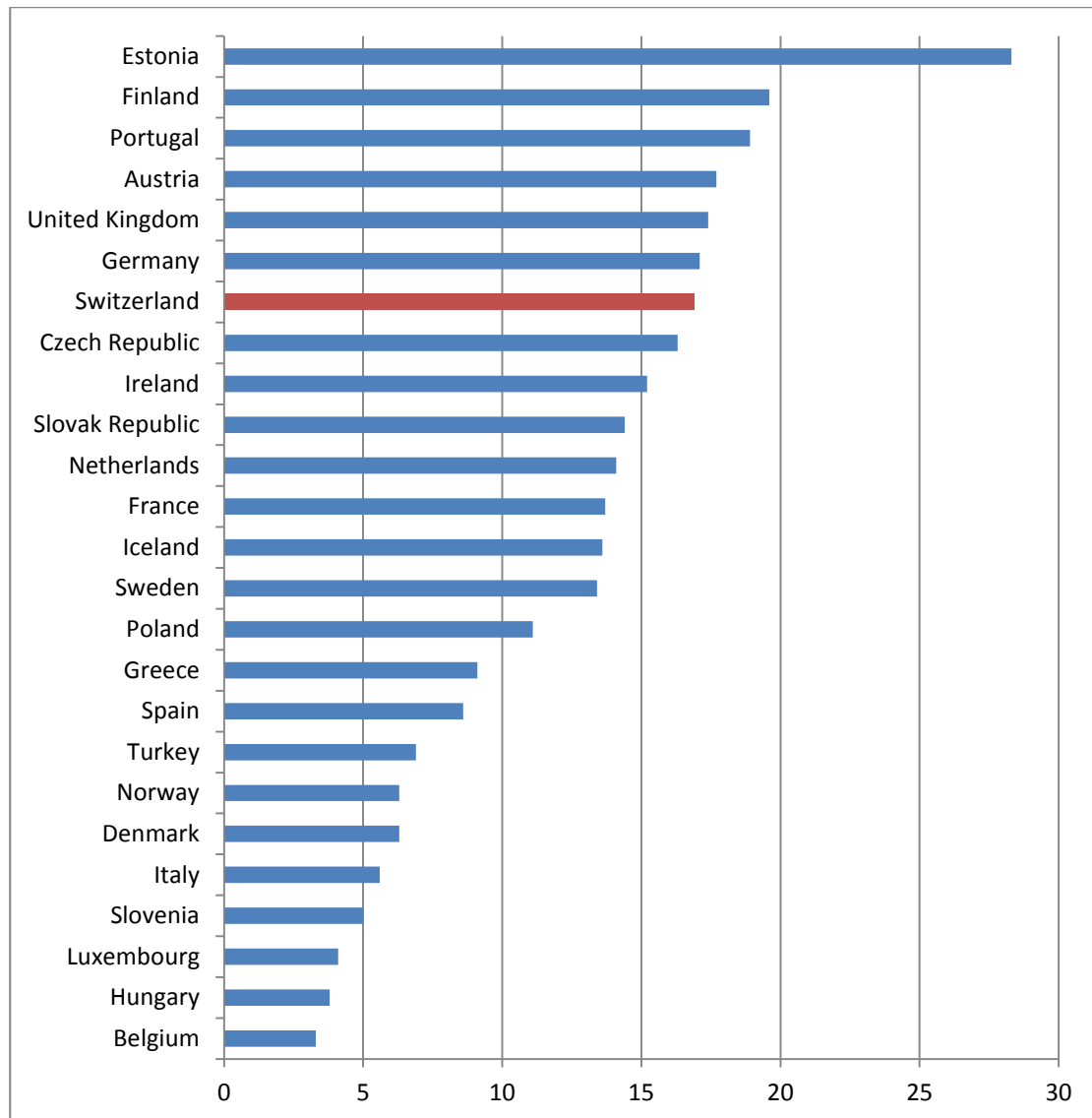
Ursachen von Lohndiskriminierung sind Vorurteile in Bezug auf die Produktivität von Frauen (Strub & Bannwart 2017: 12). In der Schweiz finden sich noch immer in vielen Betrieben die – historisch gewachsene Vorstellung – dass Männern mehr zu bezahlen sei, da sie ‚eine Familie zu ernähren hätten‘. Diese Vorstellung ist unvereinbar mit dem GIG.

Oft ergeben sich Diskriminierungen indirekt aufgrund von an sich geschlechtsneutralen Regelungen, die im Ergebnis auf eine Gruppe von Arbeitnehmenden diskriminierend wirken können, wie zum Beispiel niedrigere Sozialleistungen bzw. beschränkte Aufstiegsmöglichkeiten bei [Teilzeitarbeit](#) oder auch die (lohnmäßige oder sonstige) Benachteiligung von Arbeitnehmenden, die in [typi-](#)

[schen Frauenberufen](#) tätig sind. Dementsprechend geschieht Lohndiskriminierung nicht zwingend mit Absicht (Strub et al. 2016: 17). Eine typische Ursache von Unterschieden in den Frauen- und Männerlöhnen ist auch die Beschäftigungsdiskriminierung, also dass Frauen in vielen Unternehmen nicht, resp. benachteiligt in gewisse Positionen oder Funktionen angestellt oder befördert werden. Dies geschieht oft wiederum aufgrund spezifischer Vorurteile, beispielsweise dass Müttern keine verantwortungsvolle Stelle zu geben sei oder dass Männer die besseren Führungspersonen als Frauen seien (vgl. Lanfranconi 2014b: 99-101). Auch diese indirekte Diskriminierung ist verboten und davon betroffene Personen haben Anspruch auf den gleichen Lohn wie nicht betroffene.

Im internationalen Vergleich steht die Schweiz laut dem [Global Gender Gap Report](#) 2014 des WEF (2014: 348-349) in Bezug auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Rang 59 von 142) auf den mittleren Rängen. Eine OECD-Studie hält in Bezug auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke in der Schweiz im OECD-Ländervergleich fest: „Switzerland does relatively poorly both in terms of level of the gap and the decline over the last decade“ (OECD 2013: 116). Im [europäischen Vergleich](#) liegt die Schweiz bezüglich Einkommensgefälle 2014 im oberen Drittel (s. Abb. 2).

Abb. 2: Geschlechtsspezifische Einkommensgefälle im europäischen Vergleich, 2014



Information: Die Zahlen von Schweden stammen von 2013, die von Frankreich und Spanien von 2012.
Quelle: OECD – Gender Wage Gap, 2017

Lohngleichheit verbindlich durchsetzen oder freiwillig fördern?

Seit 2004 gibt es [Kontrollen der Lohngleichheit von Unternehmen im Beschaffungswesen](#) des Bundes. Zuständige Stelle hierfür ist das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Diese Kontrollen werden anhand eines statistischen Messmodelles (Logib) vorgenommen. In den Jahren 2014 und 2015 wurde eine Überprüfung dieser Messmethode vorgenommen, welche das Ziel hatte aufzuzeigen, ob dieses Analysemodell aus wissenschaftlicher Sicht und in Bezug auf den administrativen Aufwand für die Unternehmen und die Verwaltung angemessen ist. Der Bericht (Felfe et al. 2015) kam zum Schluss, dass die vom Bund angewandte statistische Methode aus wissenschaftlicher Sicht geeignet ist.

Das GIG ist auch Grundlage für Programme und Beratungsstellen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben (Artikel 5-7 sowie 14-15 GIG). Organisationen können Gelder für innovative und praxisnahe Projekte mit langfristiger Wirkung erhalten. Bisher sind fast 300 Projekte durchgeführt worden, davon 18 ausschliesslich zur Lohngleichheit (Überblick: www.topbox.ch).

Unter anderem als Reaktion auf Forderungen nach verbindlichen Massnahmen zur Lohngleichheit rief der Bund 2009 das Projekt „[Lohngleichheitsdialog](#)“ ins Leben. Bei diesem konnten freiwillig teilnehmende Firmen ihre Lohnstrukturen von einer Kommission von Bundesämtern und arbeitsmarktlichen Akteur/-innen überprüfen lassen. Dafür verpflichteten sie sich, allfällige signifikante Lohnunterschiede (über 5%) innert vier Jahren zu beseitigen. Angedacht war die Teilnahme von mindestens 100 Firmen. Ende 2013 hatten jedoch nur 18 Unternehmen das Verfahren abgeschlossen. So wurde das Projekt aufgrund der mangelnden Teilnahme von Unternehmen 2013 als gescheitert erklärt (Feuz 2013).

Selbst wenn Unternehmen an freiwilligen [Gleichstellungsprogrammen](#) teilnehmen, ist die Lohngleichheit einer der Bereiche, die selten angegangen werden. Dies ist u.a. damit zu erklären, dass die Herstellung von Lohngleichheit im Unternehmen kurzfristig mit höheren Kosten als Nutzen einhergeht (vgl. Lanfranconi 2014a: 182-184). Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede werden zudem teilweise in freiwilligen Gleichstellungsprojekten sogar noch verfestigt. Dies geschieht etwa dann, wenn Unternehmen – meist in guter Absicht – Frauen vermehrt Möglichkeiten zur [Teilzeitarbeit](#) bieten. In vielen (Schweizer) Unternehmen sind Teilzeitpositionen aber nur in Funktionen möglich, die mit tieferen [Aufstiegschancen](#) und einem tieferen Lohn einhergehen (Lanfranconi 2014a: 185).

Aktuell ergeben sich verschiedene Möglichkeiten für mehr Verbindlichkeit im Bereich Lohngleichheit in der Schweiz. Mitte November 2015 schickte der Bundesrat eine Änderung des GIG in die Vernehmlassung. Er schlug vor, dass Arbeitgebende mit mehr als 50 Mitarbeitenden gesetzlich dazu verpflichtet werden, ihre Unternehmen alle vier Jahre auf Lohngleichheit zu überprüfen. Die innerhalb des Betriebs vorgenommene Lohnanalyse sollten sie durch externe Kontrollstellen überprüfen lassen, anschliessend müssten sie gemäss Auskunft des [Bundesrates](#) die Mitarbeitenden über das Ergebnis dieser Kontrolle informieren; dies als ein Schritt zur verbindlichen Durchsetzung der Lohngleichheit in der Schweiz. Die Vernehmlassung lief bis Anfang März 2016. Stellungnahmen alle Kantone, sieben politische Parteien sowie an die 80 weitere interessierte Organisationen.²

Am 6. September 2016 wurde die [Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor](#) von Bundesrat Alain Berset lanciert. Diese fordert den öffentlichen Sektor auf, seine Kompetenzen und Partnerschaften für die Lohngleichheit zu nutzen, konkret also Lohnanalysen im Rahmen des Beschaffungswesens durchzuführen. 25 Gemeinden und Kantone sowie der Bund haben die Charta an diesem Treffen unterzeichnet.

² Es zeigt sich eine klare Spaltung zwischen Parteien, Organisationen und Kantonen. Alle bürgerlichen Parteien sind strikt gegen eine Verschärfung des GIG. SP, Grüne und die Grünliberalen sind dafür. Alle Arbeitgeberverbände und einige wenige Unternehmen, die sich vernehmen liessen, sind dagegen. Gewerkschaften und andere Beschäftigtenorganisationen sowie Frauenorganisationen befürworten die Änderungen und machen teilweise weitergehende Vorschläge. Die französischsprachigen Kantone sprechen sich ebenfalls für die Novellierung aus. Ansonsten gilt, dass die Stärke der bürgerlichen Parteien in den Kantonsregierungen bestimmt, ob diese die Änderungen ablehnen oder sie moderat befürworten.

Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Statistik (2017): Schweizerische Lohnstrukturerhebung. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/lse.html> (24.04.2017).
- BV (2016): Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (SR 101): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html> (24.04.2017).
- Der Bundesrat (2015): Lohnleichheit: Unternehmen sollen regelmässig Lohnanalysen durchführen. Bern: Der Bundesrat: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-59508.html> (24.04.2017).
- Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung (2014): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Bern u.a.: Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (24.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2017a): Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html> (24.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2017b): Engagement Lohngleichheit (Lohnleichheitsdialog). Bern: EBG: <https://www.elep.ch/> (24.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2017c): Logib: Selbsttest Lohnleichheit. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/selbsttest-tool--logib.html> (24.04.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2017d): Unterstützte Projekte – Datenbank Topbox. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/finanzhilfen/unterstuetzte-projekte.html> (24.04.2017).
- Felfe, Christina, Trageser, Judith, & Iten, Rolf (2015): Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohnleichheit von Frau und Mann. Schlussbericht. St.Gallen / Zürich: Schweizer Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich / INFRAS.
- Feuz, Patrick (2013): Lohnpolizei stösst auf Widerstand. Simonetta Sommarugas Pläne für staatliche Kontrollen der Lohnleichheit schrecken die Arbeitgeber auf: Es drohe ein „absurder Kontrollapparat“. Auch die CVP will keine „staatliche Einmischung“. Der Bund, 18. Oktober 2013, S. 5.
- Fuchs, Gesine (2013): Recht als feministische Strategie? Überlegungen anhand von Lohnleichheitskämpfen in der Schweiz. In: Streit – Feministische Rechtszeitschrift 31 (1), 3-13.
- GIG (2017): Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html> (24.04.2017).
- Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (2017): Gleichstellen.ch. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=2126> (24.04.2017).
- Lanfranconi, Lucia M. (2014a): Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des

- Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Dissertation. Fribourg/Hagen: Universität Fribourg und FernUniversität Hagen: http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf (24.04.2017).
- Lanfranconi, Lucia M. (2014b): Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 6(1), 93-110.
- Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine, Müller, Marianne & Rabhi-Sidler, Sarah (2017): Gleichstellen.ch – E-Learning – Gleichstellungspolitik in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Frauen-und-Maennerberufe.pdf> (24.04.2017).
- Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017): Gleichstellen.ch – E-Learning – Gleichstellung im Bereich der Karriere in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere.pdf> (23.03.2017).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2013): Women's role in the economy. In: OECD (Hg.): Economic Surveys: Switzerland 2013. Paris: OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2017): Employment – Gender wage gap. Paris: OECD: <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751> (25.04.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi, Lucia M. & Müller, Marianne (2017): Gleichstellen.ch – E-Learning – Gleichstellung im Bereich der Teilzeitarbeit in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit.pdf> (24.04.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Müller, Marianne, Fuchs, Gesine & Lanfranconi, Lucia M. (2017): – E-Learning – Gleichstellung im Bereich „Frauen- und Männerberufe“ in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Frauen-und-Maennerberufe.pdf> (24.04.2017).
- Schweizer Nationalfonds (2017): Projekt No Gender Inequalities at Work? A social science communication project. Bern: Schweizer Nationalfonds: <http://p3.snf.ch/Project-158553> (24.04.2017).
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Ein Projekt der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (11.05.2017).
- Strub, Silvia, Abrassart, Aurélien, Bannwart, Livia & Oesch, Thomas (2016): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012. Schlussbericht. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.
- Strub, Silvia & Bannwart, Livia (2017): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Schlussbericht. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.
- Stutz, Heidi, Schär Moser, Marianne, & Freivogel, Elisabeth (2005): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern / Binningen: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS / Büro für Arbeitspsychologie und Organisationsberatung a&o.
- World Economic Forum (WEF) (2014): The Global Gender Gap Report 2014. Genf: WEF: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf (24.04.2017).