

## **PRESSEKONFERENZ VOM 4. MÄRZ 2010**

---

Christina Werder, Zentralsekretärin Gleichstellungspolitik

### **Gleichstellung her – Lohngleichheit jetzt!**

Seit 1996 hat sich der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau stets verkleinert. Eindrückliche Sprünge waren zwar nicht zu verzeichnen, und die Differenz blieb immer noch beschämend hoch. Aber sie bildete sich zurück, kontinuierlich. Und nun plötzlich das: Der Abstand zwischen Männer- und Frauenlöhnen nimmt wieder zu! Und das in einer Periode mit guter Wirtschaftslage. Über die gesamte Wirtschaft hinweg gesehen haben die Frauen gemäss Lohnstrukturerhebung 2008 mit einem Monatslohn von 5040 Franken (Medianlohn) 19.3% weniger verdient als ihre männlichen Kollegen mit einem Monatslohn von 6248 Franken.

Diese Lohndiskriminierung spüren die Frauen sowohl alltäglich beim verfügbaren Einkommen wie auch langfristig: Sie bezahlen sie im Alter mit tieferen Renten. Die Ehe als so genanntes „Versorgermodell“ ist in den letzten Jahrzehnten stark zurückgegangen. Die Frauen erheben Anspruch auf Selbstbestimmung und Gleichberechtigung. Demzufolge nimmt die Erwerbstätigkeit der Frauen mit oder ohne Kinder kontinuierlich zu. Das Begehren auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist - neben der Forderung nach Gleichberechtigung - eine dringende Notwendigkeit, um der Armutsfalle zu entkommen. Verringert sich die Lohnschere zwischen den Geschlechtern, kann zum Beispiel ein Paar die Erwerbs- und Familienarbeit gleichmässig aufteilen, ohne dass dadurch finanzielle Einbusen in Kauf zu nehmen sind.

Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zählt zu den ältesten gewerkschaftlichen Forderungen. Rechtlich durchgesetzt werden konnte diese Forderung in der Schweiz erstmals mit dem Verfassungsartikel von 1981. Ein weiterer Meilenstein war 1996 das Gleichstellungsgesetz. Auch hat die Schweiz das internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW<sup>1</sup>) unterzeichnet. An der tatsächlichen Situation jedoch hat sich kaum etwas verbessert.

Der Evaluationsbericht zur Wirkung des Gleichstellungsgesetzes, diskutiert im Nationalrat anlässlich der Sonderdebatte zur Gleichstellung am 8. März 2007, zieht eine ernüchternde Bilanz: Die bisher ergriffenen Massnahmen reichen nicht aus, um den Verfassungsauftrag zu erfüllen. Die Arbeitnehmerinnen verzichten oft darauf, sich gegen diskriminierende Löhne zu wehren. Angst vor Kündigung hält viele davon ab, eine Lohnklage einzureichen. Kommt es aber nicht zu einem Lohnprozess, kann das Recht auf gleiche Entlohnung auch nicht durchgesetzt und der Verfassungsauftrag nicht erfüllt werden.

---

<sup>1</sup> Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women

An der erwähnten Sonderdebatte im Nationalrat wurden diverse Vorstösse zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit behandelt. Griffige Massnahmen, die zu einer besseren Durchsetzung der Lohngleichheit beigetragen hätten (z.B. LohninspektorInnen, Massnahmenplan für die Durchsetzung der Gleichstellung) hatten einen schweren Stand. Sie wurden mit unterschiedlicher Deutlichkeit abgelehnt. Immerhin erhöhte die Debatte den Druck, in Sachen Lohngleichheit etwas zu unternehmen. Resultat: Die Dachverbände der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie das Bundesamt für Justiz, das Staatssekretariat für Wirtschaft und das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann starteten 2009 den Lohngleichheitsdialog ([www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch)). Gemeinsam wollen sie die Umsetzung der Lohngleichheit beschleunigen. Möglichst viele Unternehmen, Bund und Kantone sollen motiviert werden, ihre Löhne freiwillig zu überprüfen und allfällige Diskriminierungen zu beseitigen. Zur Überprüfung der Löhne steht ihnen allen kostenlos das anerkannte Instrument Logib zur Verfügung.

Der Handlungsbedarf ist unübersehbar. Alle Unternehmen sind deshalb aufgefordert, sich diesem Lohngleichheitsdialog anzuschliessen. Greift dieser Lohngleichheitsdialog nicht, werden die Gewerkschaften behördliche Kontrollmassnahmen wieder auf die politische Agenda setzen müssen.

Der Rückschlag in der Lohngleichheit ist kein isoliertes Phänomen. Das zeigen folgende Beispiele:

- Mit der 11. AHV-Revision (Neuaufgabe) soll das Rentenalter für Frauen auf 65 Jahre erhöht werden.
- Der Bundesrat hat den Finanzrahmen für die Verlängerung des Impulsprogramms für familienergänzende Kinderbetreuung von 4 Jahren auf 80 Millionen gestutzt, und dies obwohl zehntausende von Krippenplätzen fehlen und eine faire Finanzierung weit entfernt ist!

Gegen diese Politik müssen sich die Gewerkschaften wehren. Sie fordern

- Überprüfen der Löhne jetzt – Beitritt zum Lohngleichheitsdialog
- Keine Erhöhung des Frauenrentenalters! Die Stimmbürger/innen haben schon einmal NEIN gesagt!
- Mehr Kinderbetreuungsplätze mit fairer Finanzierung, wie dies der vpod und der Krippenverband mit ihrer kürzlich eingereichten Petition<sup>2</sup> fordern.

Die Gewerkschaftsfrauen und auch die Frauen in der Schweiz haben genug vom Schneckentempo in der Gleichstellungspolitik! Der Verfassungsauftrag muss endlich erfüllt werden. Dies fordern sie in einem offenen Brief an die drei höchsten Schweizerinnen, mit Aktionen am 8. März, dem Internationalen Tag der Frau, am Equal Pay Day vom 11. März. Ein breites Frauenbündnis ruft zudem alle Frauen auf, am 13. März 2010 an der Frauendemo in Bern teilzunehmen. Die Gleichstellung soll vorangetrieben, Armut und Gewalt gegen Frauen bekämpft werden.

<sup>2</sup> Vpod und Krippenverband fordern eine fair finanzierte familienergänzende Kinderbetreuung. Dazu soll in der Schweiz mindestens ein Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) in Form von öffentlichen Geldmitteln zur Verfügung gestellt werden.

---

## SGB Medienkonferenz 4.03.2010

### Lohnunterschiede im öffentlichen Sektor: gegenläufige Entwicklungen

---

**Michela Bovolenta, Zentralsekretärin**

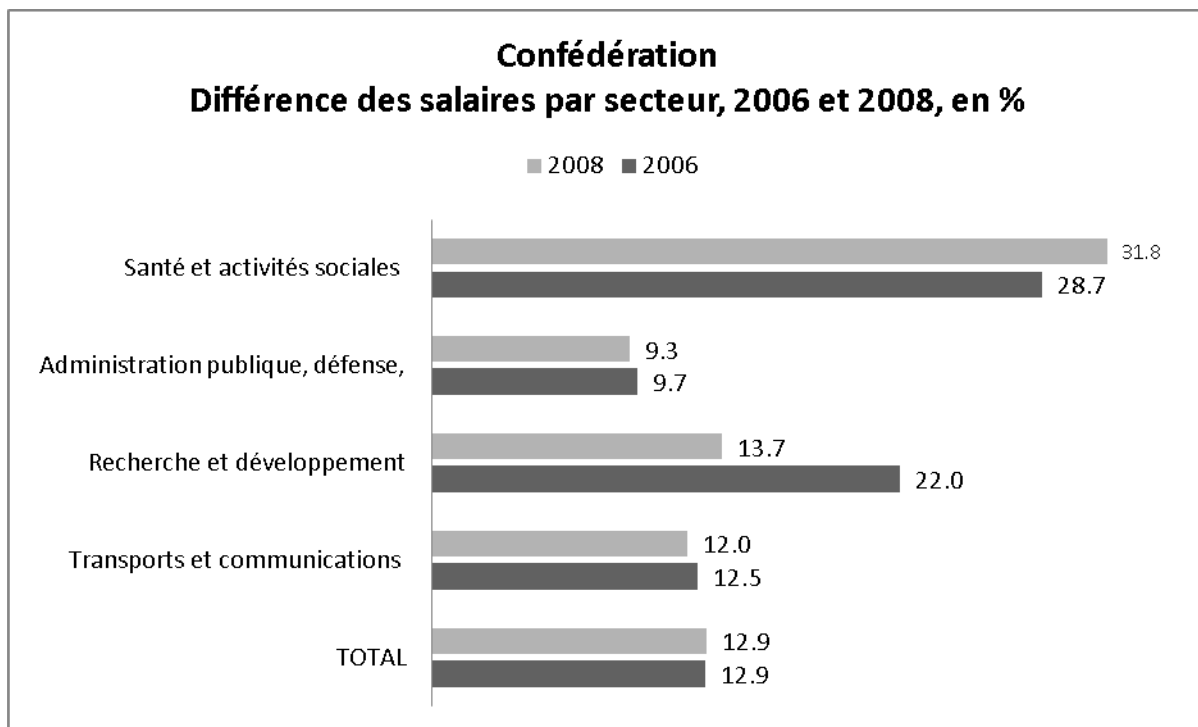
Insgesamt macht die Lohngleichheit Rückschritte: 2008 verdienen die Frauen durchschnittlich 19.3% weniger als die Männer, gegenüber 18.9% im Jahr 2006. Wie sieht es mit der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor aus?

- **Beim Bund ist die Lohndifferenz stabil bei durchschnittlich 12.9%, allerdings ist sie für die Frauen mit niedrigen und mittleren Einkommen angestiegen.**
- **In den Kantonen ist die Lohndifferenz insgesamt zurückgegangen und liegt bei 17.4%, aber sie ist in den Bereichen Gesundheit und Soziales angestiegen, besonders beim mittel und wenig qualifizierten Personal.**
- **In den Gemeinden hat sich die Lohndifferenz ebenfalls reduziert und liegt bei 8.9%, aber sie steigt auch in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Unterricht. Daten gibt es hier erst seit 2006, und sie sind wahrscheinlich teilweise lückenhaft.**

Der vpod erinnert daran, dass der Verfassungsartikel von 1981 ausdrücklich gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit festschreibt. Im öffentlichen Sektor gibt es zahlreiche Berufe in den Bereichen Pflege, Betreuung und Erziehung (sogenannte Care-Arbeit), die chronisch unterbewertet und in den letzten Jahren vermehrt einem Druck nach unten ausgesetzt sind. Angesichts der aktuellen Lohndaten im Gesundheits- und Sozialbereich ist festzuhalten, dass zur Zeit von einer angemessenen Aufwertung dieser Berufe nicht die Rede sein kann. Im Gegenteil.

Die Aufwertung der Berufe in den Bereichen Pflege, Betreuung und Erziehung hat grosse ökonomische Implikationen. Sie wird nicht von alleine geschehen. Daher rufen wir alle Frauen auf, an der nationalen Frauenkundgebung vom kommenden 13. März teilzunehmen und den Gleichstellungsprozess wieder in Gang zu setzen, bevor er sich noch weiter verlangsamt.

## Bund



### **Bund, Lohnunterschied nach Sektoren, 2006 - 2008, in %. Sektoren: Gesundheit und Soziales; Öffentliche Verwaltung u. Landesverteidigung; Forschung und Entwicklung; Verkehr, Nachrichtenübermittlung**

Die neuen Daten der Lohnstrukturerhebung zeigen, dass in der Bundesverwaltung die Lohnunterschiede zwischen Männern- und Frauenlöhnen bei 12.9%, d.h. durchschnittlich Fr. 943.- pro Monat, stehen geblieben sind. Im Jahr 2004 betrug die Lohndifferenz 9.6%.

#### **Die Lohnunterschiede für Frauen im geringer Qualifikation sind gestiegen**

Im Unterschied zum privaten Sektor sind die Lohnunterschiede bei den Stellen mit hohem und höchstem Anforderungsniveau gesunken, von 11.8% im 2004 auf 10.9% im 2006 und auf 8.5% im Jahr 2008. Bei den Stellen mit niedrigem Anforderungsniveau (einfache und repetitive Arbeiten) ist die Lohndifferenz dagegen angewachsen, von 5.6% im Jahr 2004 auf 6.9% im 2006 auf 8.6% im 2008. Der mittlere Lohnanstieg beim Bund betrug 4.3%, und zwar für die Frauen in hohen Positionen 7.7%, für die wenig oder gar nicht qualifizierten Frauen dagegen nur 2.2%.

#### **Forschung und Entwicklung: hoch qualifizierte Frauen besser bezahlt**

Im Bereich Forschung und Entwicklung enthalten die Daten von 2008 keine Angaben über das unterste Qualifikationsniveau. Das könnte die starke Verkleinerung der Lohndifferenz erklären. Die Löhne der hoch qualifizierten Frauen sind innerhalb von 2 Jahren beinahe 15% angewachsen, sehr viel mehr als die Löhne der Männer (1.7%). Der Unterschied bleibt trotzdem noch gross.

## **Grosse Differenz im Sektor Gesundheit und Soziales**

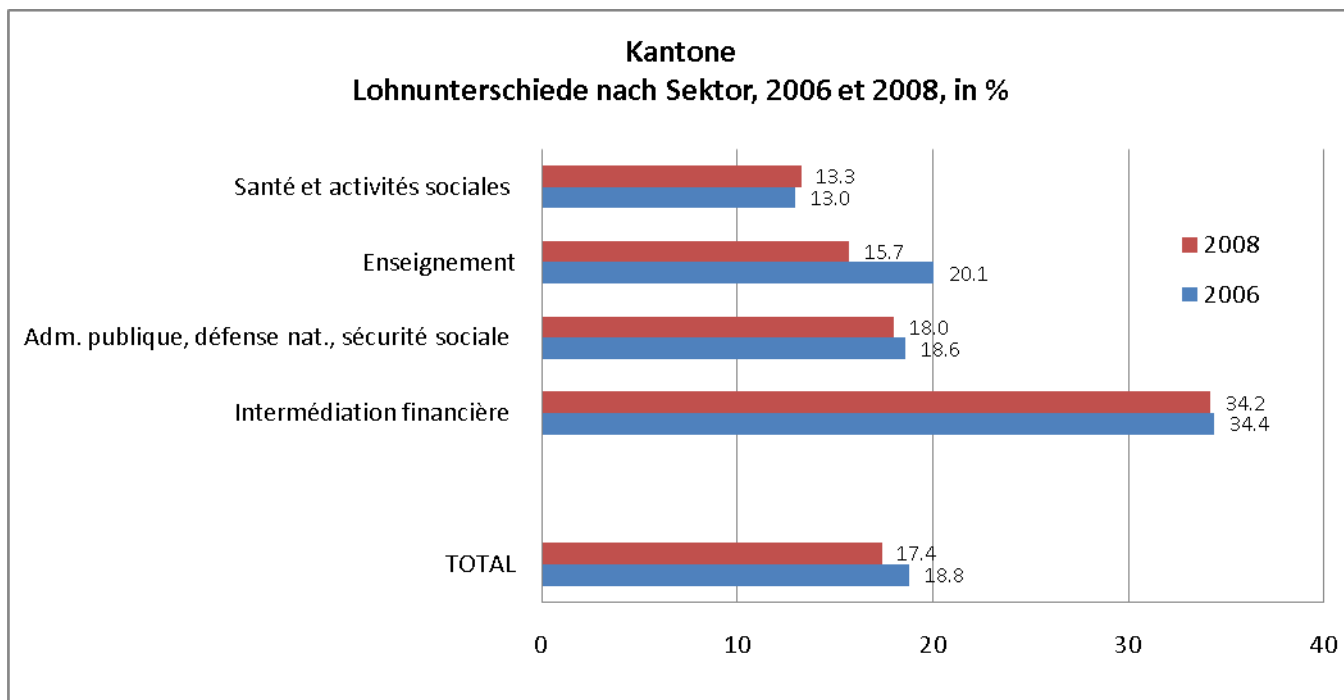
Im Sektor Gesundheit und Soziales arbeiten auf der Ebene des Bundes nur eine begrenzte Anzahl von Personen. Dennoch springt das deutliche Anwachsen der Lohndifferenz ins Auge - dies, obwohl sie vorher schon gross war: von 28.7% im Jahr 2006 auf 31.8 % im Jahr 2008. Der Medianlohn ist bei den Männern um beinahe 10% angewachsen (von 10'686.- auf 11'731.- Franken), während der Medianlohn der Frauen nur 5% gewachsen ist (von 7'617.- auf 8'004 Fr.). Leider gibt es für diesen Bereich keine detaillierten Zahlen nach Ausbildungsniveau.

Der deutliche, anwachsende Lohnunterschied im Bereich Gesundheit und Soziales ist für den vpod besorgniserregend. Die vpod-Frauenkommission wird sich an ihrer nächsten nationalen Konferenz im November 2010 mit den Pflegeberufen und der sogenannten Care-Arbeit befassen, welche in unserer Gesellschaft nach wie vor unterbewertet ist.

## **Leistungslöhne verhindern die Gleichstellung**

Schon 2006 hat der Förderbericht des Eidgenössischen Personalamts deutlich gemacht, dass Frauen bei Bewertungen und leistungsabhängigen Lohnbestandteilen systematisch benachteiligt werden. Das zeigt auch wieder der neue Bericht "Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung 2004 bis 2007", der vom Eidgenössischen Personalamt EPA im Juli 2009 vorgelegt wurde. Dort wird deutlich, dass die Frauen (wie auch die unteren Lohnklassen generell) in Bezug auf leistungsabhängige Lohnkomponenten weiterhin deutlich benachteiligt sind. Der Bericht zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen hierarchischer Position und Prämien: Je höher die Position, desto grösser die Chancen, eine Prämie zu erhalten und desto höher die Prämie. So waren die Prämien, die 2007 an Männer ausbezahlt wurden, durchschnittlich ca. Fr. 400.- höher als die Prämien für Frauen, die öfters Teilzeit arbeiten und seltener in Führungspositionen sind.

## Kantonale Verwaltung



**Anmerkung: Im kantonalen Unterrichtswesen sind nur die nach-obligatorischen Ausbildungsstätten erfasst.**

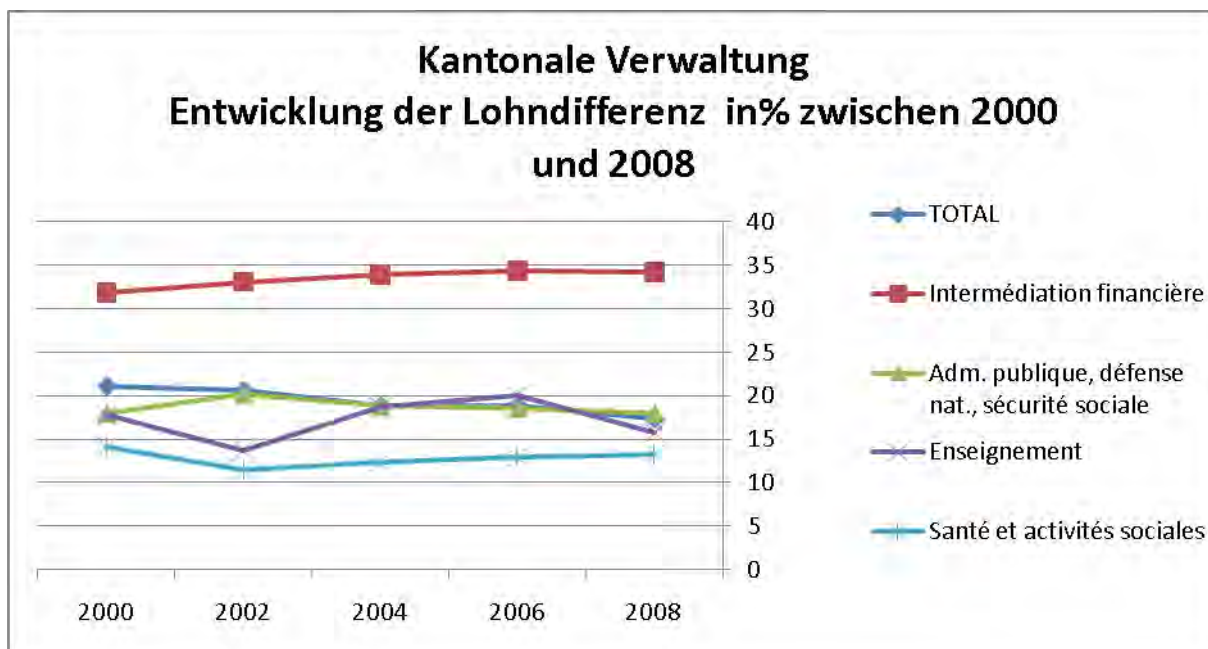
In den Kantonen hat sich die Lohndifferenz generell von 18.8% im Jahr 2006 auf 17.4% im Jahr 2008 reduziert. Durchschnittlich verlieren Frauen 1499.- im Monat. Die Entwicklung ist allerdings nicht in allen Sektoren gleich.

### **Gesundheit und Soziales: die Lohnunterschiede steigen**

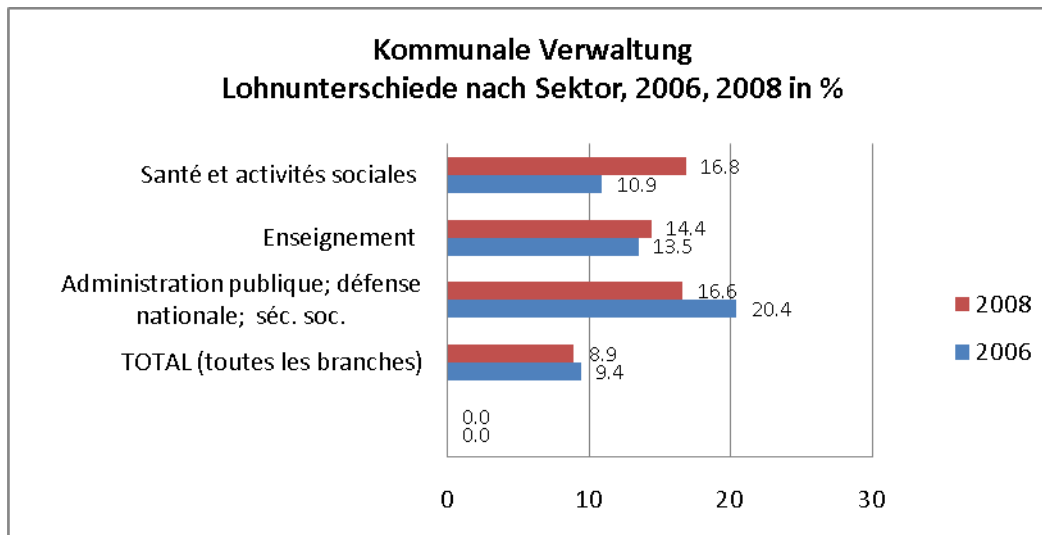
Während die Lohnunterschiede in der kantonalen Verwaltung allgemein sinken, steigen sie im Bereich Gesundheit und Soziales an. Nachdem die Lohndifferenz zwischen 2000 und 2002 gesunken ist, stieg sie von 11.5% im Jahr 2002 auf 13.3% im Jahr 2008. Während die Differenz auf Ebene der Kader seit 2004 stabil bei ca. 15% liegt, ist er für Tätigkeiten auf mittlerem Niveau von 5.9% im Jahr 2004 auf 6.4% im 2006 und 7% im 2008 gestiegen. Die gleiche Tendenz kann man für die wenig qualifizierten Tätigkeiten beobachten, wo der Unterschied von 5.6% im Jahr 2004 auf 7.1% im 2006 und 8.4% im 2008 gestiegen ist.

### **Unterrichtswesen**

Bei den Kantonen werden nur die Löhne in der nach-obligatorischen Ausbildung (Kantonsschulen) erfasst. Der vpod hat schon mehrfach darauf hingewiesen, dass die Lohnungleichheit im Bereich des Unterrichtswesens vor allem daraus entsteht, dass Frauen mehrheitlich auf den unteren, schlechter bezahlten Stufen unterrichten. Sie stellen 96% der Kindergarten-/ Vorschullehrpersonen, 80% der Primarlehrpersonen und 51% auf der Sekundarstufe I. In der Folge reduziert sich die Anzahl weiter: auf der Sek II finden sich 42% Frauen, unter den Professorennen an den Fachhochschulen sind es 33% und bei den Universitätsprofessorinnen 15%. Die Durchschnittslöhne im Bereich Unterrichtswesen machen die grossen Differenzen zwischen den unterschiedlichen Stufen unsichtbar - Differenzen trotz zum Teil ähnlicher Ausbildungsgänge.



## Kommunale Verwaltung



Die Daten zur kommunalen Verwaltung wurden letztmalig 2006 erfasst. Der Vergleich zwischen früheren Erhebungen zeigt ein deutliches Anwachsen der Lohndifferenz im Bereich Gesundheit und Soziales von 10.9% auf 16.8%. Diese Tendenz zeigt sich beim Bund, bei den Kantonen und Kommunen.

Im Unterrichtsweisen ist die Lohndifferenz um fast einen Prozentpunkt angestiegen. Das könnte daran liegen, dass sich in Leitungspositionen mehr Männer finden. Auf alle Fälle muss dieser Anstieg noch geklärt werden.

Bei der Administration verkleinert sich die durchschnittliche Differenz von 20.4% auf 16.6%, und zwar auf allen Qualifikationsniveaus. Auch diese Veränderung bedarf noch einer Erklärung.

In den Bereichen Abfallbeseitigung und Strassenunterhalt gibt es wenig Frauen oder nur unzureichende Daten, daher lassen sich keine echten Aussagen machen.

## **Schlussfolgerungen für den vpod**

Aus Perspektive des vpod ergeben sich aus den vorgelegten Daten folgende Schlussfolgerungen:

- Im Bereich Gesundheit und Soziales, wo traditionell bis heute sehr viele Frauen arbeiten, sind wir mit anwachsenden Lohnunterschieden konfrontiert, insbesondere auf mittlerem und unterem Anforderungsniveau, wo die meisten Frauen arbeiten und die Arbeit ausserordentlich anstrengend ist, sowohl im Hinblick auf die Arbeitszeiten wie auch im Hinblick auf die physische und psychische Belastung.
- Die Aufwertung der Pflegeberufe und der sogenannten Care-Arbeit ist aus Perspektive des vpod sehr wichtig. Die nächste vpod-Frauenkonferenz im Dezember 2010 widmet sich diesem Thema. Ohne eine Aufwertung der sogenannten Frauenberufe wird es keine echte Verbesserung der Frauenlöhne und auch keine wirklichen Fortschritte bei der Gleichstellung geben.
- Im Bereich der Kleinkinderbetreuung ist insbesondere in der Deutschschweiz mehr als die Hälfte des Personals nicht einschlägig ausgebildet oder noch in Ausbildung. Dies wird von den Daten des BfS nicht erfasst. Die tatsächlichen Löhne in diesem Bereich müssen in Zukunft genau erfasst werden.
- Der vpod stellt sich weiterhin gegen Leistungslöhne und Prämien. Dieses System ist undurchsichtig und begünstigt diejenigen, die sowieso schon die höheren Einkommen haben, während es Frauen generell benachteiligt.
- Der vpod engagiert sich für transparente Lohnsysteme, die auf klaren und allgemein bekannten Kriterien beruhen, mit Lohnmechanismen, die Dienstalter und Erfahrung einschliesslich Familienarbeit berücksichtigen
- Die Daten des öffentlichen Sektors müssen in einzelnen Bereichen genauer erfasst werden, insbesondere auch in Bezug auf die Kommunen.

**Das generelle Anwachsen der Lohndifferenz verlangt eine deutliche Reaktion von Seiten der Frauen, auch aus dem öffentlichen Sektor, wo sich widersprüchliche Entwicklungen abzeichnen mit Fortschritten in einzelnen Bereichen und Stagnation oder sogar Rückschritten in anderen.**

**Deswegen rufen die vpod Frauen dazu auf, an der nationalen Frauendemo vom 13. März teilzunehmen. Es hat Jahre gebraucht, um die Lohndifferenz um einige Prozentpunkte zu reduzieren. Wir können nicht akzeptieren, dass sie wieder wächst!**

(Übersetzung CF, massgeblich ist die französische Fassung)

## PRESSEKONFERENZ VOM 4. MÄRZ 2010

Franziska Teuscher, Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission, Nationalrätin

### Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) überlässt es den betroffenen Frauen bzw. ihren VertreterInnen, ihr Recht auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit einzufordern. Eine Reihe von Frauen und Berufsgruppen hat dies mit Unterstützung von Gewerkschaften, Berufsverbänden etc. bereits vor Schlichtungsstellen und Gerichten getan. Dieser Weg ist jedoch sehr aufwändig. Er verlangt einen langen Atem. Deshalb ist klar: Angesichts der anhaltenden Lohnungleichheit darf dieser reaktive Weg nicht der einzige sein.

Wenn es schneller gehen soll – und es muss schneller gehen – dann müssen bereits die Unternehmen handeln. Die Unternehmen selbst müssen gegen Lohndiskriminierung aktiv werden. Sie sollen

- Löhne und Lohnstruktur überprüfen
- Jegliche Form von geschlechtsbedingter Lohndiskriminierung beseitigen
- Löhne transparent gestalten und anpassen

Um dies zu tun, stehen den Unternehmen Hilfen zur Verfügung. Vor allem sind sie aufgefordert, sich dem Lohngleichheitsdialog anzuschliessen. Mit dem anerkannten Selbsttest Logib, der einfach anzuwenden ist, und mit Daten, welche die meisten Unternehmen für die Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik ohnehin zusammenstellen müssen, kann festgestellt werden, ob im Unternehmen Lohndiskriminierung besteht. Diese Überprüfung ist also weder eine Hexerei noch eine zeitraubende Schikane. Um danach in einem (allfälligen) zweiten Schritt transparente, geschlechtsneutrale Lohnsysteme festzulegen, sind die Regeln des Fairplays<sup>1</sup> beizuziehen. Dazu gehört, dass alle Lohnbestandteile und die damit verbundenen Geldbeträge separat ausgewiesen werden. Nur so kann die Lohnfestsetzung objektiv beurteilt werden.

Das Gleichstellungsgesetz legt klar fest, dass die Arbeitnehmenden Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben, unabhängig vom Geschlecht. Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen sind somit keine Privatsache der Unternehmen. Zu oft

- werden Löhne in Unternehmen „einfach so“ festgelegt!
- ist den Arbeitnehmenden nicht klar, wie ihr Lohn zustande kommt!
- gelten für verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden unterschiedliche Kriterien bei der Lohnfestsetzung!
- gibt es „unfaire“ Löhne!

---

<sup>1</sup> Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer. Lohnfestsetzung im Unternehmen – ein Werkzeug für GewerkschafterInnen und Arbeitnehmendenvertretungen. Herausgeber: SGB

Die meisten Unternehmen sind überzeugt, dass Lohndiskriminierung bei ihnen kein Problem darstellt. Überzeugung allein genügt jedoch nicht. Es braucht den Tatbeweis. Wir fordern Fairplay beim Lohn, das heisst konkret

- dem Lohngleichheitsdialog beitreten und mit dem Selbsttestinstrument „Logib“ die Löhne überprüfen
- transparente, gleichstellungsgerechte Lohnsysteme.

Die Lohnfrage ist für fast alle Beschäftigten – ob Frau oder Mann – von zentraler Bedeutung. Persönliche Existenzsicherung und soziale Absicherung hängen hochgradig vom Lohn ab. Deshalb mag es keine Lohndiskriminierung leiden.



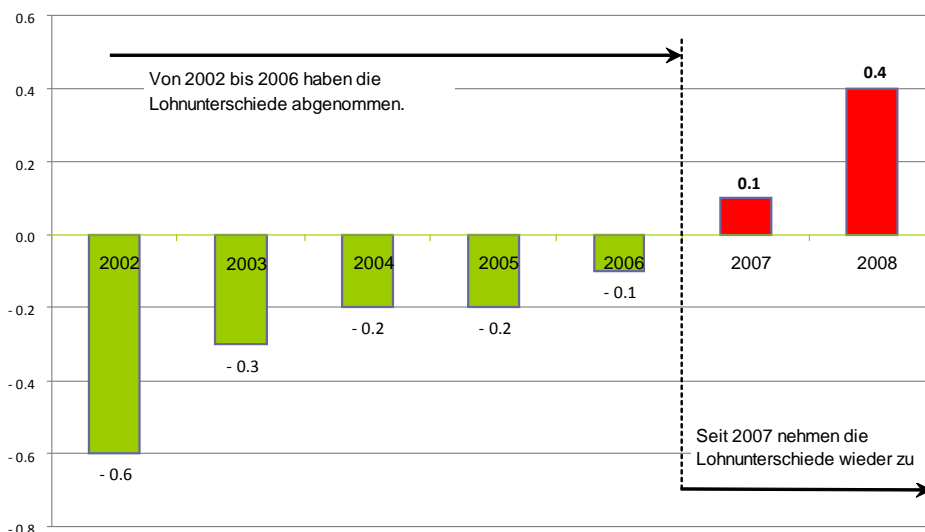
## **Boni vergrössern die Lohnungleichheit in der Privatwirtschaft** Corinne Schärer, Gewerkschaftssekretärin Gleichstellungspolitik Unia

Die Lohnstrukturerhebung 2008 ist alarmierend. Sie zeigt erstmals seit 1996 – der Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes - eine Zunahme der Lohnungleichheit. Analysen der Unia zeigen auf, dass dies erstens mit den grossen Lohnunterschieden in oberen beruflichen Positionen zusammenhängt und zweitens eine Folge der seit 10 Jahren zunehmenden Verteilung von Boni ist. Die Vergrösserung der Lohnungleichheit ist umso erstaunlicher und stossender als sich das Bildungsniveau der Frauen stetig verbessert und der Frauenanteil an Universitäten mittlerweile sogar denjenigen der Männer übertrifft.

### **1. Die Lohnschere geht erstmals wieder auf**

Erstmals seit der Einführung des Gleichstellungsgesetzes 1996 hat sich die Lohnschere zwischen Männern und Frauen wieder geöffnet. Das zeigt die Lohnstrukturerhebung 2008 des Bundesamtes für Statistik. Die Zahlen machen deutlich, dass die bisher von Politik und Wirtschaft verfolgte Strategie zur Verringerung der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern gescheitert ist. Während die Lohnstrukturerhebung 2006 noch ergeben hat, dass die Frauen durchschnittlich 18,9 Prozent weniger verdienten als die Männer, zeigen die neusten Zahlen eine Differenz von 19,3 Prozent. Dies ist ein klarer Rückschritt im Abbau der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern. Diese Entwicklung ist ein Verstoss gegen die Verfassung und gegen das Gleichstellungsgesetz.

**Entwicklung der Reallohndifferenzen zwischen Männern und Frauen 2002-2008, in %**



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

Berechnung: Unia Zentralsekretariat, Bern

Die Angleichung der Löhne hat sich seit 2002 stetig verlangsamt. Ab 2007 nimmt die Lohnschere sogar wieder zu: 2007 um 0,1%, 2008 bereits um 0,4%. Dies obwohl der Lohnunterschied immer noch sehr gross ist und das Bildungsniveau der Frauen sich seit Jahren stetig verbessert. 2008

wurden z.B. 57.1% der Abschlüsse an Schweizer Universitäten von Frauen gemacht (Quelle: BFS, Lohnindex, SHIS).

## **2. Lohnschere stark geöffnet im oberen und mittleren Kader**

Gut sichtbar werden die Lohnunterschiede, wenn die Löhne nach vergleichbarer beruflicher Stellung analysiert werden. Im Bereich der Versicherungen und des Handels stellt man zum Beispiel beim mittleren und oberen Kader Lohnunterschiede von bis zu 29 Prozent fest. Die jüngste Lohnstrukturerhebung zeigt, dass die Lohndiskriminierung zwischen 2006 und 2008 in allen Branchen insbesondere in den oberen Etagen deutlich zugenommen hat.

Im Bankensektor ist die Zunahme der Lohnunterschied am grössten: In den obersten Etagen ist die Lohnunterschied von 15,9 auf 23,7% angestiegen. In den untersten Kaderpositionen und bei den Angestellten ohne Kaderfunktion beträgt die Lohnungleichheit 17,8% (2006 11,5%) bzw. 16,2% (14,0%). Auch in der Chemischen Industrie ist der Lohnunterschied auf den oberen Etagen innerhalb von zwei Jahren um fast 50% angestiegen, von 4,9 auf 8,7%. Im Detailhandel ist die Lohnunterschied zudem von 23,1 % noch auf rekordverdächtige 26,5 % angewachsen

Die Entwicklung der Lohnunterschiede auf den mittleren und unteren Etagen verlief hingegen unterschiedlich. Im Detailhandel ging der Lohnunterschied zwar zurück, ist aber nach wie vor am grössten. Die positive Entwicklung im Detailhandel ist das Resultat der Politik der Gesamtarbeitsverträge und der beharrlichen gewerkschaftlichen Mindestlohnkampagnen. Mindestlöhne verbessern insbesondere die Löhne der Arbeitnehmenden in den Tieflohnbranchen und in den unteren hierarchischen Positionen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind.

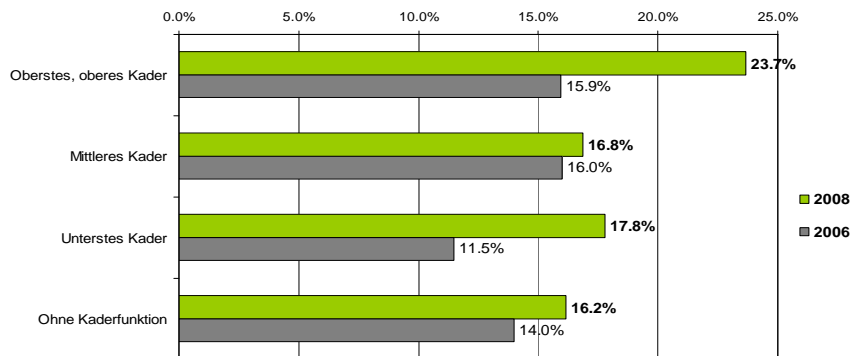
Dies zeigt sich beispielsweise auch in der grafischen Industrie: Nach Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie (Viscom – comedia – Syna), seit 2009 in Kraft, gibt es ab 2010 keine Mindestlöhne mehr unter 3500 Franken. Alle Mindestlohnkategorien wurden per 1. Januar 2010 um 100 Franken oder 2,2 bis 2,9 Prozent erhöht (Art. 221). In den Genuss von dieser Erhöhung der Mindestlöhne kommen insbesondere Frauen, junge Arbeitnehmende, MigrantInnen, unqualifiziertes Personal und bestimmte Sektoren (Buchbinderei, Versand) in der grafischen Industrie. Mit anderen Worten: In der ganzen Branche sind es rund sechs Prozent, die ab diesem Jahr nicht mehr einen Lohn unter 3500 Franken erhalten.

Lohnerhöhungen, die mit bestimmten Frankenbeiträgen für alle Lohnkategorien gleich ausfallen (z.B. 50 Franken für alle), tragen ebenso bei, das Tieflohngefälle abzubauen. In der grafischen Industrie gibt es bei den kleineren und mittleren Betrieben ein paar Beispiele, die bei der Lohnerhöhung für 2010 auf diese Art und Weise vorgegangen sind. Es sind wiederum Frauen, junge Arbeitnehmende, MigrantInnen und unqualifiziertes Personal, die von solchen Massnahmen am meisten profitieren.

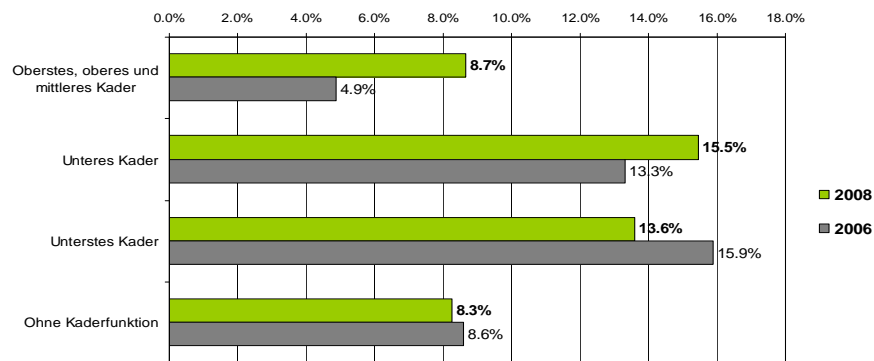
Die Zunahme der Lohnunterschiede ist insgesamt umso erstaunlicher und stossender als sich das Bildungsniveau der Frauen stetig verbessert und der Frauenanteil an Universitäten mittlerweile sogar denjenigen der Männer übertrifft.

**Banken und Versicherungsgewerbe**

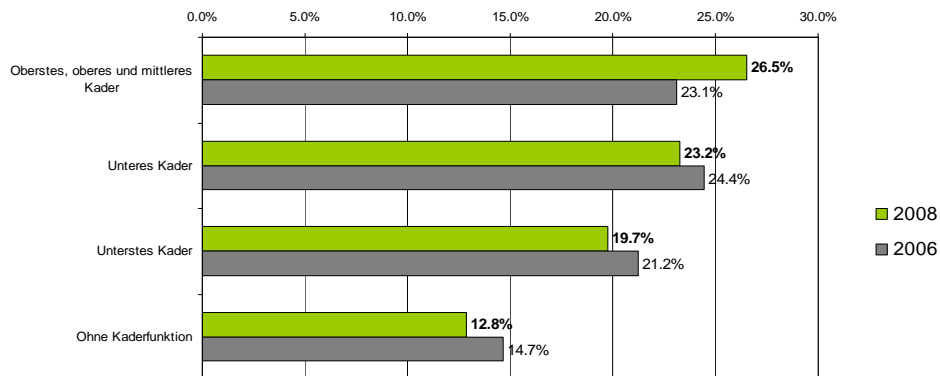
Lohnunterschied nach Geschlecht und beruflicher Stellung 2006 und 2008, in %

**Chemische Industrie**

Lohnunterschied nach Geschlecht und beruflicher Stellung 2006 und 2008, in %

**Detailhandel und Reparatur**

Lohnunterschied nach Geschlecht und beruflicher Stellung 2006 und 2008, in %



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

Berechnung: Unia Zentralsekretariat, Bern

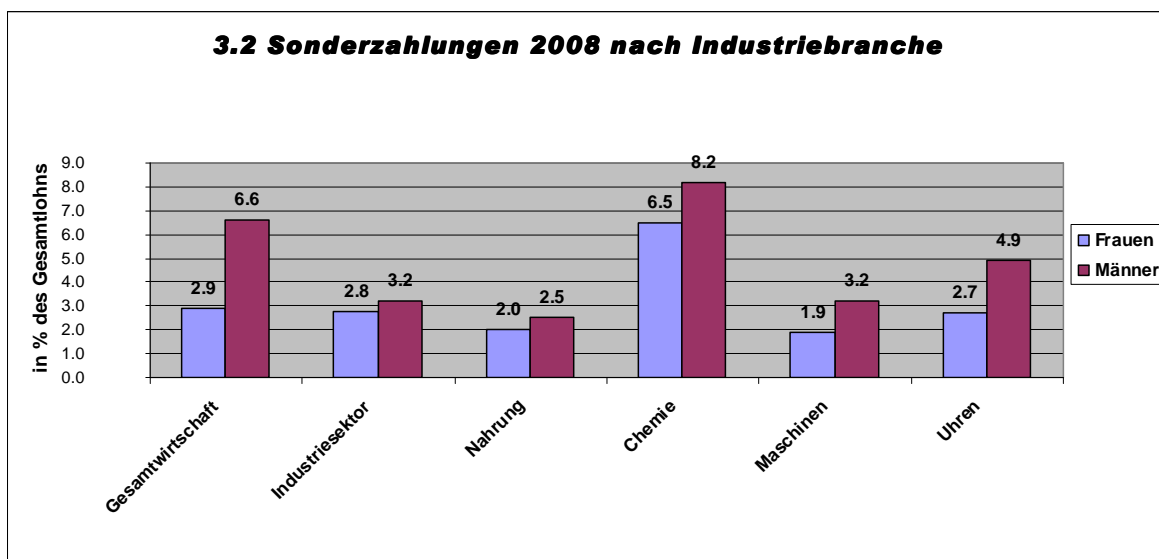
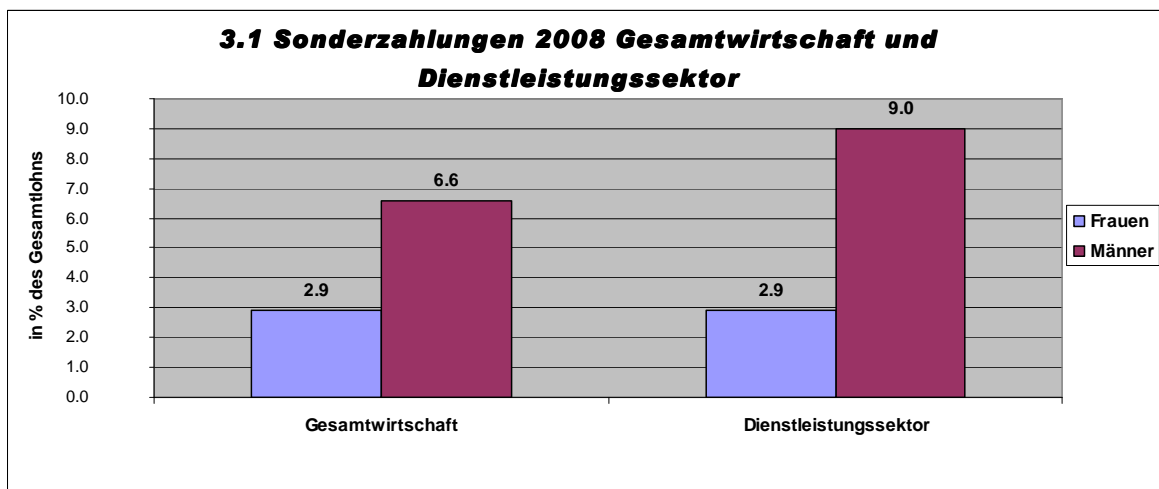
### Boni vergrössern Lohnungleichheit!

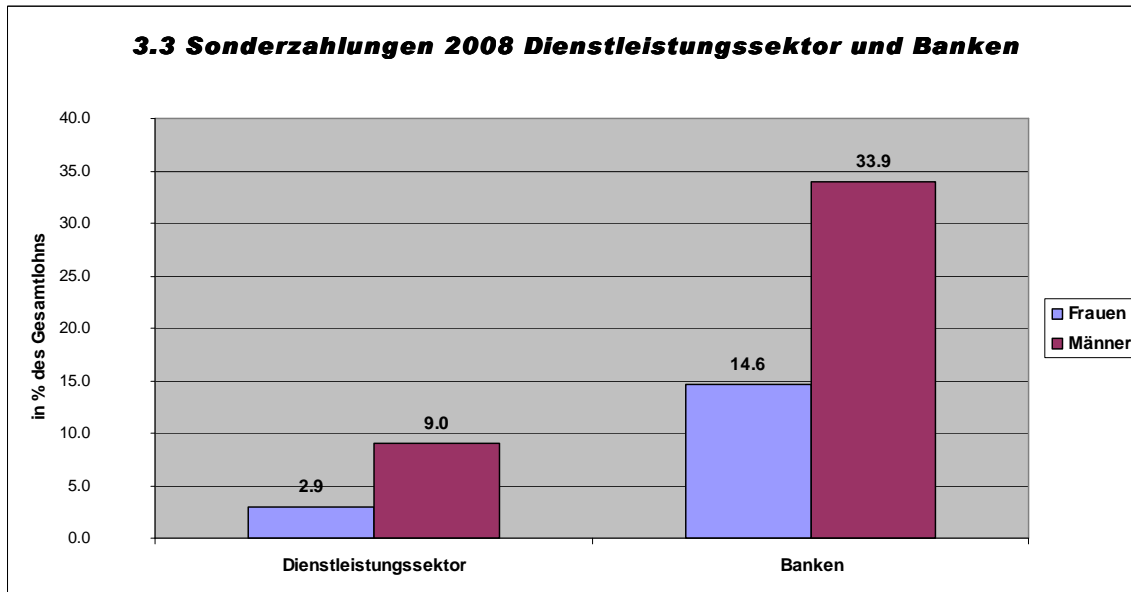
Der durchschnittliche Anteil der Sonderzahlungen am Gesamtlohn steigt seit 10 Jahren regelmässig an. Im Jahr 2008 machten die Sonderzahlungen der Arbeitnehmenden, welche diese erhalten, durchschnittlich 13'068 Franken pro Jahresgehalt aus. Das entspricht 5.5% der Lohnsumme der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Sektors. Sonderzahlungen werden nicht geschlechtsneutral verteilt. Dadurch wird die Lohnsumme noch ungerechter verteilt, als sie das ohnehin schon ist. Diese Sonderzahlungen wirken sich diskriminierend auf die Löhne der Frauen aus.

Die folgenden Grafiken zeigen den unterschiedlichen Anteil der Sonderzahlungen am durchschnittlichen Gesamtlohn der Frauen und Männer. Grafik 3.1 offenbart, dass insbesondere im Dienstleistungssektor Sonderzahlungen einen bedeutenden Bestandteil des Gesamtlohnes ausmachen: 9% bei Männer (Gesamtwirtschaft: 6,6%) und 2,9% bei Frauen (Gesamtwirtschaft ebenfalls 2,9%) Im Dienstleistungssektor ist der Anteil der Boni am Gesamtlohn bei den Männern somit dreimal grösser als bei den Frauen.

Auch in den Industriebranchen spielen Sonderzahlungen eine zunehmende Rolle, wobei der Anteil der Boni am Gesamtlohn bei den Männern meist deutlich höher ist als derjenige der Frauen. Beispielsweise in der Uhren- sowie in der Maschinenindustrie sind die Anteile der Männer an den Boni über 40 % höher als diejenigen der Frauen.

Am offensichtlichsten ist die Differenz der Sonderzahlungen im Bankensektor. Ganze 34 % beträgt der Anteil der Boni am Gesamtlohn bei den Männern, während bei den Frauen der Anteil knapp 15% hoch ist.





Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

Berechnung: Unia Zentralsekretariat, Bern

### **Transparente Lohnsysteme und Mindestlöhne statt Boni**

Vor dem Hintergrund dieser inakzeptablen Entwicklung zu noch mehr Lohnungleichheit fordert die Gewerkschaft Unia:

1. Die Lohnsysteme müssen transparent und diskriminierungsfrei ausgestaltet sein, damit die Löhne stets überprüfbar sind (s. dazu auch Dossier SGB, „Fairplay beim Lohn“). Die Boni Zahlungen wirken erschreckend diskriminierend und führen zu mehr Lohnungleichheit. Dies ist ein Grund mehr, mit den Boni-Zahlungen Schluss zu machen.
2. Die Unia fordert die Arbeitgeber auf, endlich Konsequenzen zu ziehen und die Löhne in ihren Unternehmen zu überprüfen und anzupassen. Dies bedeutet, dass sie das vom eidg. Büro für Gleichstellung entwickelte und anerkannte Überprüfungsinstrument Logib anwenden. Auf den variablen Lohnanteil muss dabei ein besonderes Augenmerk gerichtet werden.
3. Da sich Mindestlöhne positiv auf die Verbesserung und Angleichung der (tiefen) Frauenlöhne auswirken, sollen in allen Gesamtarbeitsverträgen Mindestlöhne verankert und Gesamtarbeitsverträge auf alle Branchen und Berufe ausgedehnt werden. Da wo es keine GAV-Mindestlöhne gibt, braucht es einen gesetzlichen Mindestlohn.

Bern, 4. März 2010