

Lohnleichheitsdialog

Beharrlichkeit führt zu einer neuen Etappe

Heute haben Bundesrat und die Spitzen der Wirtschaftsverbände, darunter der SGB, den Lohnleichheitsdialog vereinbart. Hinter diesem Meilenstein in der Geschichte der Lohnleichstellung steht jahrelanger Einsatz, vor allem der Gewerkschaften. Ein Rückblick.

Christina Werder

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung vom 24.März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG) ist am 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Es soll die Durchsetzung des verfassungsmässigen Rechts auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit realisieren und verbietet Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts im Erwerbsleben generell.

Zehn Jahre später wird die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes umfassend evaluiert. Ergebnis Nr. 1: die Löhne der Frauen sind im Durchschnitt deutlich tiefer als jene der Männer. Der standardisierte monatliche Bruttolohn (Median) der Frauen im privaten Sektor beträgt 4875 Franken im Jahr 2006, jeder der Männer 6023 Franken. Dies entspricht einer Lohndifferenz von 19.1 Prozent. Ergebnis Nr. 2: der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern nimmt ab, jedoch nur langsam. 1994 betrug er 23.8 Prozent. Ergebnis Nr. 3: die Angst vor Kündigung und Exponierung stellt das grösste Hindernis für die Geltendmachung einer Diskriminierung dar. Das Gleichstellungsgesetz überlässt es den betroffenen Arbeitnehmerinnen gegen Diskriminierung vorzugehen.

Massnahmen sind nötig

Aufgrund dieser Ergebnisse beschliesst der Bundesrat im Februar 2006, mögliche staatliche Instrumente zur Durchsetzung der Lohnleichheit näher zu prüfen. Beispielsweise könnten Behörden mit entsprechenden Kompetenzen eine systematische Kontrolle der Löhne in den Unternehmen durchführen. An einem von der Bundesverwaltung organisierten Gleichstellungs-Hearing im Herbst 2007, an welchem die Sozialpartner teilnehmen, wird man sich einig, dass im Bereich der Lohnleichheit Massnahmen im Hinblick auf eine Beschleunigung des Prozesses notwendig sind. Die Sozialpartner beschliessen, im Dialog gemeinsam nach Lösungen zu suchen, wie die Beseitigung von Lohnungleichheiten pragmatisch vorangetrieben werden könnte.

Lohnleichheitsdialog startet

Im Jahr 2008 treffen sich die Dachverbände der Arbeitnehmerorganisationen (Travail.Suisse und Schweizerischer Gewerkschaftsbund) sowie der Arbeitgeberorganisationen (Schweizerischer Gewerbeverband und Schweizerischer Arbeitgeberverband) unter der Leitung der Bundesverwaltung (Bundesamt für Justiz, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Staatssekretariat für Wirtschaft) zu mehreren Sitzungen und schliessen eine Trägerschaftsvereinbarung ab. Mit dieser bekunden sie ihren Willen, die diskriminierenden Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern möglichst rasch zu beseitigen. Die Arbeitgeberorganisationen wollen möglichst viele Unternehmen motivieren, ihre Löhne auf Lohndiskriminierung zu überprüfen und im Falle von Diskriminierungen Massnahmen zu deren raschen Beseitigung zu ergreifen. In Einzelvereinbarungen, die die jeweiligen Unternehmen mit Arbeitnehmerorganisationen bzw. gewählten Arbeitnehmervertretungen abschliessen, werden die Modalitäten geregelt. Das Projekt dauert fünf Jahre. Nach zwei Jahren findet eine Zwischenevaluation statt.

Was ist zu tun – so funktioniert es?

Die Teilnahme am Projekt „Lohngleichheitsdialog“ ist für die Unternehmen freiwillig. Voraussetzung für die Teilnahme ist eine Einzelvereinbarung. Die Anmeldung erfolgt durch das Unternehmen. Das Unternehmen schliesst mit einer Arbeitnehmerorganisationen bzw. einer gewählten Arbeitnehmervertretung seines Betriebs eine Vereinbarung ab. Darin wird festgehalten, wie das Unternehmen seine Löhne überprüfen und welche Massnahmen in welchem Zeitraum es ergreifen wird, um allfällige Lohndiskriminierungen zu beseitigen. Für diesen Prozess stehen den Unternehmen eine ausführliche Dokumentation sowie das kostenlose Selbsttestinstrument „Logib“ (Lohngleichheitsinstrument Bund) zur Verfügung. Zum Projekt gehört auch, dass jedes einzelne Unternehmen für die Durchführung einer Lohnüberprüfung immer eine sozialpartnerschaftlich zusammengesetzte Begleitgruppe bilden muss. Für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden, für welche die Anwendung einer statistischen Methode in der Regel nicht möglich ist, wird ein Merkblatt erarbeitet. Dieses macht die kleinen und mittleren Unternehmen auf die Problematik der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung aufmerksam und zeigt ihnen Möglichkeiten zur Überprüfung und Beseitigung derselben auf.

Seitens der Arbeitnehmerorganisationen werden Christina Werder, Zentralsekretärin SGB, im Steuerungsausschuss und Christine Michel, Gleichstellungs- und Branchensekretärin Tertiär, Unia, im Projektteam vertreten sein.

Allgemeine Projektinformationen und Anmeldung:

Herr Martin Urech, Projektleiter

Blu beratung GmbH

Mühlemattstrasse 45

3007 Bern

martin.urech@blu-gmbh.ch