

DOSSIER NR. 104

Was für die Lohngleichheit zu tun ist

Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Die Lohnunterschiede in Zahlen.....	6
2.1	Die Faktoren hinter den Lohnunterschieden.....	7
2.2	Die Diskriminierung nach Lohnhöhe und Branche.....	9
2.3	Die Formen der Diskriminierung	11
2.4	Das Ausmass der Diskriminierung	13
3	Was die Lohnunterschiede verursacht	14
3.1	Ungleiche Verteilung der Familien- und Hausarbeit	14
3.2	Frauenbranchen und Abwertung weiblicher Arbeit	17
3.3	Bescheidene Forderungen und diskriminierende Behandlungen	19
3.4	Sexistische Präferenzen und vergeschlechtlichte Organisation	20
4	Wie Politik und Institutionen Lohnunterschiede verringern.....	22
4.1	Gewerkschaften, GAV und Arbeitsmarktregulierung.....	22
4.2	Elternzeit und Kinderbetreuungseinrichtungen	23
4.3	Anti-Diskriminierungs-Gesetze	23
4.4	Weitere Massnahmen.....	24
5	Was für die Lohngleichheit zu tun ist	25
5.1	Mehr Lohnschutz durch mehr GAV und einen nationalen Mindestlohn	25
5.2	Mit griffigen Kontrollen und Transparenz gegen Diskriminierung.....	26
5.3	Die gleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit fördern	27
5.4	Eine angemessene Vertretung von Frauen auf allen Stufen	27
5.5	Diskriminierung stärker zum Thema machen	28
6	Literatur	29

1 Einleitung¹

Lohngleichheit ist erst erreicht, wenn die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern vollständig beseitigt sind. Bis dahin ist es noch ein weiter Weg. Frauen verdienen nach wie vor im Durchschnitt rund einen Viertel weniger als Männer. Sie arbeiten 3 Mal häufiger zu einem Tieflohn unter 4000 Franken und sind nur halb so oft in einer Kaderposition zu finden. Vor allem aber erhalten sie selbst dann knapp 10 Prozent weniger Lohn, wenn sie mit gleichen Qualifikationen einer gleichwertigen Arbeit nachgehen.

Beunruhigend ist auch, dass sich im letzten Jahrzehnt die Lohnunterschiede nur geringfügig verringert haben. Das war nicht immer so. In den beiden Jahrzehnten davor ging es deutlich schneller vorwärts. Dafür verantwortlich war einerseits die immer bessere Bildung der Frauen, die nach und nach zu den Männern aufholten. Andererseits haben Frauenbewegung und Gewerkschaften wichtige Fortschritte erkämpft. Ausdruck davon ist allen voran die Einführung des Gleichstellungsgesetz 1996. Erstmals konnten diskriminierte Frauen Lohnnachzahlungen einklagen.

Damit die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern ganz verschwinden, muss jetzt wieder mehr getan werden. Das vorliegende Dossier geht der Frage nach, welche Massnahmen ergriffen werden müssen. Dazu werden zunächst Statistiken und akademische Literatur besprochen, um den Lohnunterschieden und ihren Ursachen auf den Grund zu gehen. Die Betrachtung macht zwei Hauptursachen der Lohnunterschiede und -diskriminierung aus:

- Die erste Ursache ist die unbezahlte Haus-, Familien- und Pflegearbeit, die grossmehrheitlich von Frauen geleistet wird. Sie erlaubt es Arbeitgebern, die Löhne der Frauen stärker zu drücken als die der Männer. Denn Frauen müssen oft, um die unbezahlte Arbeit mit der bezahlten zu vereinbaren, tiefere Löhne akzeptieren. Zugleich erschwert die unbezahlte Arbeit den Frauen, den gleichen zeitlichen Aufwand für Beruf und Laufbahn wie Männer zu leisten. Auch das führt zu tieferen Frauenlöhnen.
- Die zweite Ursache stellen Normen und Strukturen dar, die zu einer diskriminierenden Behandlung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen führen. Sie äussern sich in der Abwertung von weiblicher Arbeit, in der Schlechterstellung der häufig von Frauen geleisteten Teilzeitarbeit oder der willkürlichen Benachteiligung der Frauen bei Lohnverhandlung, Anstellungen und Beförderungen.

Lohnunterschiede sind nicht in Stein gemeisselt. Das zeigt die anschliessende Diskussion von Arbeitsmarktinstitutionen und politische Massnahmen, welche die Unterschiede verringern. Dazu gehören Gesamtarbeitsverträge, Mindestlöhne und starke Gewerkschaften. Sie führen nicht nur zu einer tieferen Lohnungleichheit unter allen Arbeitnehmenden, sondern verkleinern auch die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Bezahlte Elternzeit und bezahlbare Kindertagesstätten reduzieren ebenfalls Lohnunterschiede, indem sie es Frauen und Männern gleichermaßen erlauben, Erwerbs- und Familienarbeit besser unter einen Hut zu bringen. Das führt zu einer gerechteren Verteilung der unbezahlten Arbeit – einer der Hauptursachen der Lohnunterschiede. Antidiskriminierungs-Gesetzgebungen wiederum tragen am stärksten zur Lohnungleichheit bei, wenn Unternehmen verpflichtet sind, gegen diskriminierende Lohnzahlungen proaktiv vorzugehen und diese Verpflichtung auch tatsächlich durchgesetzt wird.

¹ Die AutorInnen danken den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Lohnungleichheit der SGB-Frauenkommission für die zahlreichen hilfreichen Rückmeldungen.

Abschliessend werden die Lehren für die Gleichstellungspolitik in der Schweiz gezogen. Fünf Forderungen für Lohngleichheit werden formuliert. Erstens braucht es mehr Lohnschutz durch mehr Gesamtarbeitsverträge und einen nationalen Mindestlohn. Frauen – häufig zu Tieflöhnen beschäftigt – profitieren davon besonders. Zweitens muss mit griffigen Kontrollen, Transparenz und Sanktionen die Lohndiskriminierung in Schweizer Unternehmen behoben werden. Drittens ist die gleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen zu fördern. Dafür braucht es mehr und bezahlbare Kindertagesstätten und Einrichtungen für Pflegebedürftige, eine bezahlte Elternzeit sowie kürzere und besser planbare Arbeitszeiten. Viertens muss mit Quoten und einer geschlechterneutralen Bildungspolitik für eine angemessene Vertretung der Frauen in allen Bereichen der Arbeitswelt gesorgt werden. Fünftens gilt es schliesslich die Diskriminierung von Frauen wieder stärker zum Thema zu machen.

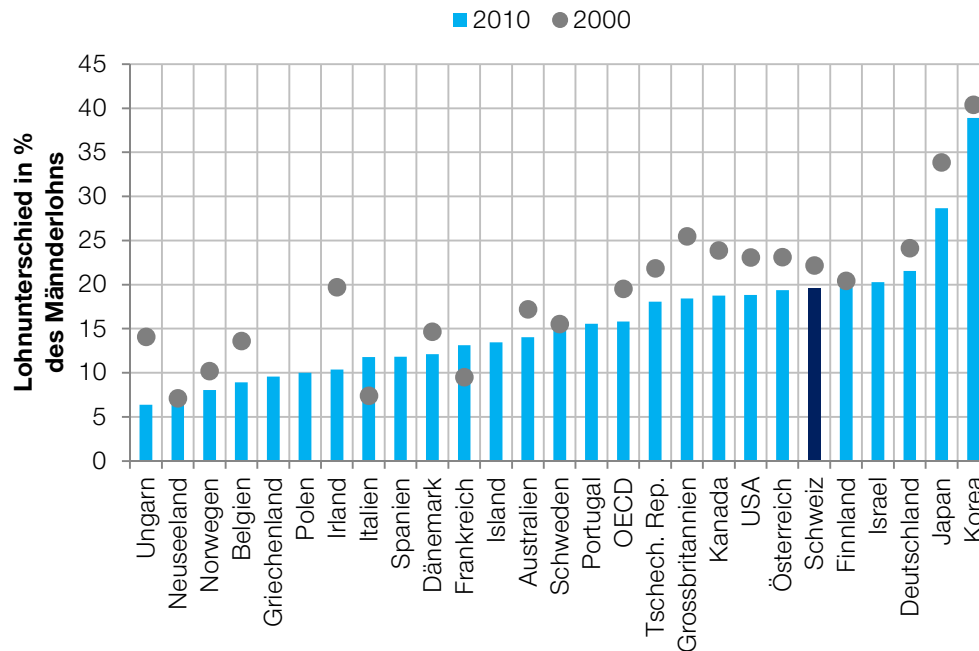
2 Die Lohnunterschiede in Zahlen

Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer. In der Privatwirtschaft ist ihr Lohn durchschnittlich 1'800 Franken im Monat tiefer (Donzé 2013: 124). Im öffentlichen Sektor des Bundes erhalten sie 1'197 Franken weniger (ebd. 159). Diese Unterschiede lassen sich teilweise damit erklären, dass Frauen durchschnittlich weniger lange Ausbildungen und Arbeitserfahrung mitbringen, eine tiefere berufliche Stellung innehaben oder in Berufen und Branchen mit tieferen Löhnen arbeiten. Ein beträchtlicher Teil des Unterschieds kann aber nicht mit solchen „objektiven“ Faktoren erklärt werden und ist deshalb diskriminierend. In der Privatwirtschaft macht der diskriminierende Anteil hohe 38 Prozent aus. Beim Bund sind es 22 Prozent.

Im internationalen Vergleich belegt die Schweiz mit diesen Unterschieden einen der hinteren Ränge, wie aus der Grafik 2.1 hervorgeht. Noch besorgniserregender ist, dass sich die Lohnunterschiede hierzulande im letzten Jahrzehnt kaum mehr verringerten – im Gegensatz zu zahlreichen anderen Ländern, wo die Frauenlöhne stärker gewachsen sind. Ebenso wenig hat sich der diskriminierende Anteil an den Lohnunterschieden (in der Privatwirtschaft) verringert (vgl. Flückiger und Ramirez 2000, Sousa-Poza 2003, Strub und Gerfin 2008, Strub und Stocker 2010, Donzé 2013).

Grafik 2.1: Lohnunterschiede im internationalen Vergleich, 2000 und 2010

Lohnunterschiede gemessen am mittleren Lohn der Frauen im Verhältnis zum mittleren Lohn der Männer. Im Vergleich zum mittleren Lohn verdient die Hälfte der Arbeitnehmenden weniger und die andere mehr.



Quelle: OECD (2013: 116)

2.1 Die Faktoren hinter den Lohnunterschieden

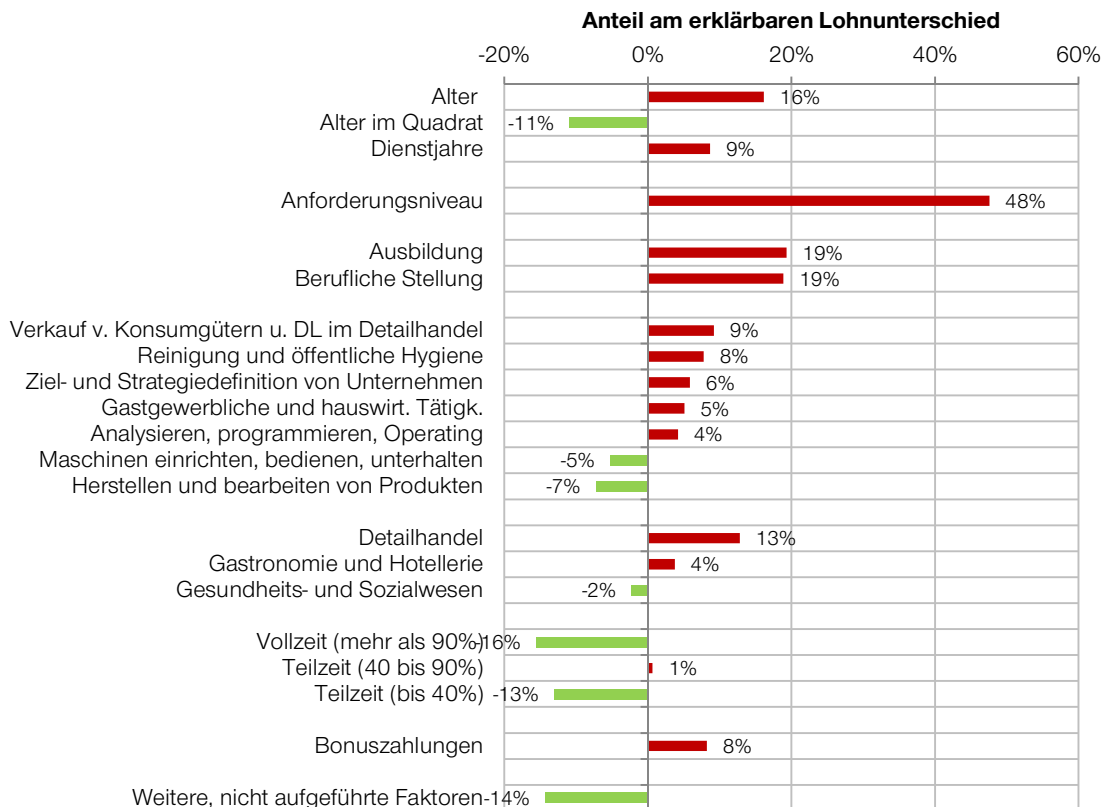
Die nachfolgende Grafik 2.2 führt die wichtigsten Faktoren auf, die zum *erklärbaren* Teil der Lohndifferenz in der Privatwirtschaft² beitragen. Der grösste Teil geht auf das Anforderungsniveau (48 Prozent), die Ausbildung (19 Prozent) und die berufliche Stellung (19 Prozent) zurück. Das bedeutet, dass Frauen häufig weniger verdienen, weil sie weniger anforderungsreichen Tätigkeiten nachgehen, eine weniger lange Ausbildung mitbringen und in Kaderpositionen untervertreten sind. Zum Unterschied trägt aber auch wesentlich bei, dass Frauen häufiger schlecht bezahlte Tätigkeiten (wie im Verkauf, in der Hotel- und Gastronomie oder der Reinigung) wahrnehmen und zugleich in gut bezahlten Tätigkeiten wie in der Unternehmensleitung, -beratung und -strategie oder in der Analyse und Programmierung untervertreten sind. Bonuszahlungen gehören auch zu den Treibern der Unterschiede, da Frauen diese – oftmals willkürlich – weniger erhalten als Männer. Dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer, hat kaum einen unmittelbaren negativen Einfluss auf die Lohnunterschiede. Die Teilzeitarbeit trägt aber indirekt massgeblich zu den Lohnunterschieden bei. Denn Teilzeitarbeit führt dazu, dass Frauen in weniger anforderungsrei-

² Das Verhältnis zwischen den einzelnen Faktoren zeigt sich beim Bund ähnlich wie in der Privatwirtschaft (vgl. Donzé 2013: 195).

chen und hierarchisch tieferen Tätigkeiten angestellt werden und dadurch tiefere Löhne bekommen.

Grafik 2.2: Faktoren des erklärbaren Lohnunterschiedes in der Privatwirtschaft

Hinweis: Zusammengezählt ergeben die Faktoren 100% des erklärbaren Lohnunterschieds.



Quelle: Donzé (2013:190ff.), basierend auf Daten der Lohnstrukturerhebung 2010

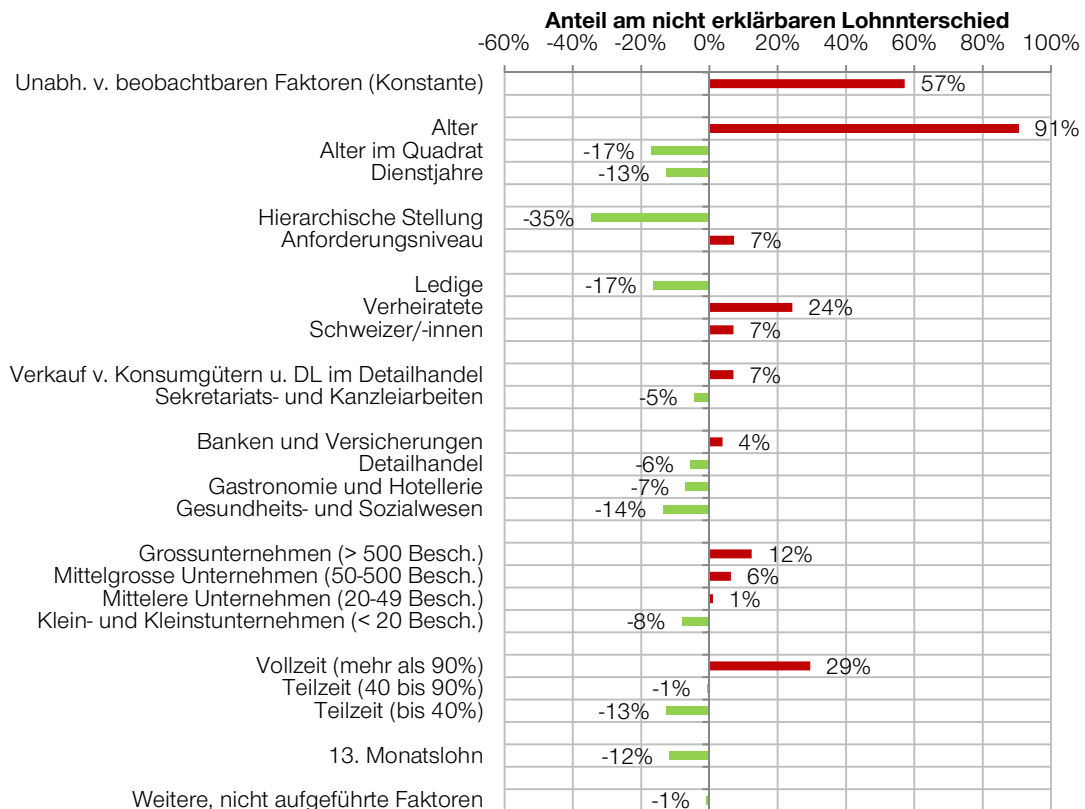
Grafik 2.3 zeigt, bei welchen Arbeitnehmenden und in welchen Branchen in der Privatwirtschaft diskriminierende Lohnunterschiede besonders verbreitet sind. Allen voran geht das Alter mit mehr Diskriminierung einher. Ältere Frauen werden also stärker diskriminiert als jüngere. Allerdings wird in der Grafik der diskriminierende Effekt des Alters tendenziell überschätzt. Ein Teil davon rührt von den Unterschieden in der Berufserfahrung zwischen Frauen und Männern her (Strub und Stocker 2010: 56). Diese sind im Alter grösser, weil die Erwerbsunterbrüche der Frauen wegen Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen mit dem Alter zunehmen. Eindeutig ist die Sache allerdings beim Zivilstatus. 24 Prozent des diskriminierenden Lohnanteils geht auf die Diskriminierung von verheirateten Frauen zurück. Das bedeutet, dass ledige Frauen weniger stark von Diskriminierung betroffen sind. Zudem widerspiegelt es die Tatsache, dass Frauen alleine aufgrund der Heirat weniger und Männer aufgrund einer solchen mehr verdienen.

Die „hierarchische Stellung“ verringert in der Grafik die Lohndiskriminierung. Das erklärt sich damit, dass Frauen ohne Führungsposition am wenigsten und Frauen am oberen Ende der Unternehmenshierarchie am stärksten diskriminiert sind. Einen deutlichen Einfluss hat auch die

Unternehmensgrösse. Je grösser das Unternehmen, desto stärker werden Frauen diskriminiert. Schliesslich treten aber mit 57 Prozent mehr als die Hälfte des Diskriminierungsanteils unabhängig der beobachtbaren Faktoren auf. Diesen Teil müssen Frauen durchschnittlich unabhängig von Zivilstand, Alter, Branche, Ausbildung oder anderen beobachtbaren Faktoren hinnehmen.

Grafik 2.3: Faktoren hinter dem nicht erklärbaren Unterschied in der Privatwirtschaft

Hinweis: Zusammengezählt ergeben die Faktoren 100% des nicht erklärbaren Lohnunterschieds.



Quelle: Donzé (2013:190ff.), basierend auf Daten der Lohnstrukturerhebung 2010

2.2 Die Diskriminierung nach Lohnhöhe und Branche

Wenn nur der durchschnittliche Lohnunterschied betrachtet wird, wird übersehen, dass der Unterschied nicht für jede Lohnhöhe gleich ist. Bonjour und Gerfin (2001) zeigen mit Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung von Anfang 1990er-Jahre, dass unter Vollzeitbeschäftigten ohne Kaderfunktion sowohl der Gesamtunterschied als auch der Diskriminierungsanteil bei den tiefsten Löhnen am höchsten ist und sich beide mit höheren Löhnen reduzieren. Dieser Effekt wird als *klebriger Boden* bezeichnet: Frauen mit der gleichen (tiefen) Qualifikationen wie Männer werden in tieferen Entschädigungsstufen beschäftigt.

Strub et al. (2006) haben die Lohnunterschiede nach Lohnverteilung mit den verlässlicheren Daten der Lohnstrukturerhebung und unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten für das Jahr 2002 untersucht. Sie stellen dabei fest, dass die Lohnunterschiede bei den tiefen und mittleren Löhnen geringer sind als bei den hohen Löhnen. Das ist kein Nachweis eines *klebrigen Bodens*,

sondern einer für eine *gläserne Decke*. Den Frauen bleibt also der Weg zu den gutbezahlten Positionen versperrt. Der Unterschied zu Bonjour und Gerfin könnte darin liegen, dass letztere Kader und vor allem Teilzeitbeschäftigte nicht berücksichtigen, Frauen aber gerade wegen Teilzeitpensen nicht in gutbezahlten Positionen beschäftigt werden. Beide Studien zeigen aber, dass bei den tiefen Löhnen ein grösserer Teil des Lohnunterschieds diskriminierend ist.³

Die Lohnunterschiede und der Diskriminierungsanteil variieren auch zwischen den Branchen. Das geht aus der nachfolgenden Grafik 2.4 hervor, welche die Lohnunterschiede nach Branchen in der Privatwirtschaft darstellt. Bei den Finanzdienstleistungen sind beispielweise die Lohnunterschiede mit knapp 40 Prozent überdurchschnittlich gross. Gleichzeitig fällt die Diskriminierung unterdurchschnittlich aus und der Effekt der gläsernen Decke ist besonders ausgeprägt (ebd. 75). Frauen verdienen also bei Finanzdienstleistungsunternehmen vor allem deshalb weniger, weil sie weniger häufig in gutbezahlten Positionen angestellt werden und nicht weil ihnen für gleiche Arbeit und Qualifikationen weniger Lohn ausbezahlt wird.

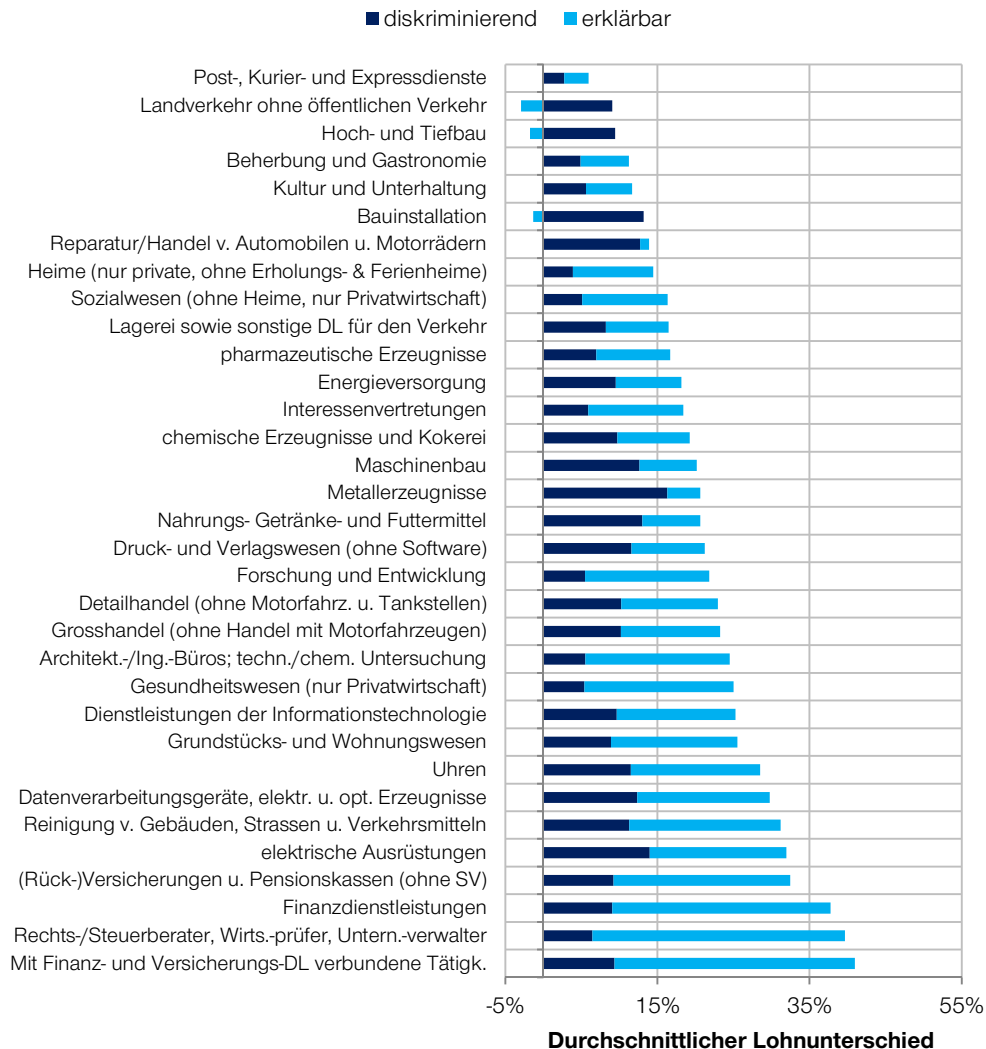
Umgekehrt zeigt sich die Situation beispielsweise in der Reparatur und im Handel von Automobilen und Motorrädern. Hier würden die Frauen im Durchschnitt bloss 1.2 Prozent weniger verdienen als die Männer, wenn nur objektive Faktoren zählen würden. Sie verdienen aber dennoch 13.9 Prozent weniger. Der Lohnunterschied geht also fast gänzlich auf Diskriminierung zurück.

Im Öffentlichen Sektor sind die Lohnunterschiede auf kantonaler Ebene am höchsten. Gemäss Lohnstrukturhebung 2010 verdienen Frauen hier am mittleren Lohn rund 16.4 Prozent weniger. Beim Bund beträgt der gleiche Wert 12.2 Prozent und bei den Gemeinden 6.6 Prozent. Das täuscht allerdings darüber hinweg, dass die Gemeindeverwaltungen mit einem Lohnunterschied von 18.9 Prozent am mittleren Lohn die Frauen im selben Ausmass schlechter bezahlen wie die Privatwirtschaft. Bei der Bundesverwaltung ist der mittlere Lohnunterschied mit 9.1 Prozent aber deutlich kleiner. Für die kommunale und kantonale Ebene liegen leider keine Zahlen für den Diskriminierungsanteil vor. Beim Bund beträgt er durchschnittlich 22 Prozent. Dieser ist über die Verteilung relativ konstant (Strub et al. 2006: 81).

³ Auch in anderen Ländern ist Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen nicht über die Verteilung konstant. In den lateinischen Ländern sowie Österreich und Deutschland gibt es einen klebrigen Boden (Arulampalam et al. 2006, De la Rica et al. 2008). In Skandinavien, Grossbritannien, Frankreich, Deutschland, Italien und den Niederlanden lässt sich zudem eine höhere Diskriminierung am oberen Ende der Verteilung feststellen (Albrecht et al. 2003, Arulampalam et al. 2006).

Grafik 2.4: Erklärbare und diskriminierende Lohnunterschiede

Branchen der Privatwirtschaft, 2010



Quelle: Observatoire Universitaire de l'Emploi (2013), basierend auf Daten der Lohnstrukturerhebung 2010

2.3 Die Formen der Diskriminierung

Die besprochenen Statistiken beruhen auf wissenschaftlich anerkannten Methoden und stehen mit der Lohnstrukturerhebung (LSE) auf einer soliden Datenbasis⁴. Dennoch haben sie ihre Grenze bei der Bestimmung der Form sowie des tatsächlichen Ausmasses der Diskriminierung.

So sind sie zunächst nicht in der Lage, die drei Formen der Diskriminierung zu unterscheiden, die im Sinne des schweizerischen Gleichstellungsgesetzes **innerhalb eines Unternehmens** zu ungleichen Löhnen führen können. Dabei handelt es sich um folgende drei Formen (vgl. Freivogel 2009):

⁴ Die oben zitierten Arbeiten von Bonjour und Gerfin (2001) und Sousa-Poza (2003) verwenden Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamts für Statistik. Sie sind ebenfalls eine verlässliche Datenbasis.

- **Direkte Lohndiskriminierung:** Sie liegt vor, wenn Frauen für die *gleiche* Arbeit weniger Lohn erhalten. Zum Beispiel wenn ein Verkäufer besser bezahlt wird als eine gleich qualifizierte Verkäuferin im selben Geschäft oder wenn Frauen das Dienstalter bei der Bestimmung des Lohns weniger angerechnet wird.
- **Indirekte Lohndiskriminierung:** Davon spricht man, wenn Frauen entweder für *gleichwertige* Arbeit weniger Lohn erhalten oder für *gleiche Arbeit* tiefer entlohnt werden, weil die Kriterien und Massstäbe zur Bestimmung des Lohns zwar vordergründig geschlechtsneutral sind, aber von Frauen faktisch nicht erfüllt werden können. Ersteres ist dann der Fall, wenn männlich dominierte Tätigkeiten in Unternehmen besser bezahlt werden als hauptsächlich von Frauen ausgeführte. Beispielsweise wenn Logistiker mehr verdienen als Verkäuferinnen. Zu zweitem kommt es, wenn beispielsweise Teilzeitbeschäftigten für die gleiche Arbeit weniger bezahlt wird und hauptsächlich Frauen Teilzeit arbeiten.
- **Beschäftigungsdiskriminierung:** Dabei werden Frauen bei gleichen Qualifikationen und Leistungen bei Anstellung, Arbeitszuteilung, Beförderung sowie Weiterbildung ungleich behandelt, so dass Frauen bei gleichen Qualifikationen und Leistungen letztlich weniger Lohn erhalten.

Der Begriff der Diskriminierung wird im Gleichstellungsgesetz zudem anders verwendet als in den Statistiken. Die Statistiken messen nämlich nicht nur die Diskriminierung innerhalb einzelner Unternehmen, sondern auch diejenige zwischen Unternehmen und Branchen. **Diskriminierung zwischen Unternehmen und Branchen** liegt dann vor, wenn Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit, die sie in einem Unternehmen oder einer Branche leisten, weniger verdienen als gleichqualifizierte Männer, die in einem anderen Unternehmen oder einer andern Branche tätig sind. Die Grafik 2.5 setzt diese Formen der Diskriminierung ins Verhältnis zu den Lohnunterschieden insgesamt.

In der Schweiz liegt leider keine Untersuchung vor, welche die Diskriminierung zwischen den Unternehmen quantifiziert. Untersuchungen in anderen Ländern zeigen aber, dass die Lohnunterschiede nur schwach ins Gewicht fallen (z.B. Petersen et al. 1997 für Norwegen, Meyerson-Milgrom et al. 2001 für die USA, Norwegen und Schweden) oder sich zumindest deutlich reduzieren (z.B. Hinz und Gartner 2006 für Deutschland), wenn Löhne von Frauen und Männer verglichen werden, die derselben Tätigkeit im gleichen Unternehmen nachgehen. Das bedeutet, dass ein Grossteil der Lohnunterschiede – und der Diskriminierung – darauf zurückzuführen ist, dass Frauen in Branchen und Unternehmen mit tieferen Löhnen arbeiten sowie innerhalb von Unternehmen schlechter bezahlte Tätigkeiten ausüben. Die Diskriminierung in diesen Ländern ist folglich vor allem der indirekten Lohndiskriminierung sowie Beförderungsdiskriminierung sowohl innerhalb als auch zwischen Unternehmen und Branchen geschuldet.

Grafik 2.5: Übersicht Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung



2.4 Das Ausmass der Diskriminierung

Die Statistiken sind weiter nicht genau in der Lage das effektive Ausmass der Diskriminierung zu bestimmen. Das liegt *erstens* daran, dass Unterschiede, die sich mit beobachtbaren Faktoren wie Qualifikationen, der Stellung im Betrieb oder Anstellungsbedingungen erklären lassen, schlicht als „objektiv“ betrachtet werden. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass Frauen oft schon beim Zugang zu diesen beobachtbaren Faktoren diskriminiert werden (vgl. Stocker und Strub 2010: 56). So wird beispielsweise eine höhere Kaderstufe oder Bonuszahlungen als erklärbarer Rechtfertigung für einen Lohnunterschied verwendet, obschon Frauen bei Beförderung sowie der Verteilung von Boni nachweislich schlechtere Karten haben (vgl. siehe Diskussion unten). Ebenso ist es problematisch, dass eine tiefere Entschädigung in typischen Frauentätigkeiten wie Verkauf und Reinigung als erklärbarer Unterschied betrachtet wird. Die tieferen Löhne bei gleichen Qualifikationen und Anforderungen in diesen Branchen sind also nur deswegen so tief, weil sie mehrheitlich von Frauen ausgeführt werden (vgl. Gunderson 2006: 6). Schliesslich ist es gänzlich unverständlich, Unterschiede, die auf den Zivilstatus zurückgehen, als nicht diskriminierend auszulegen.

Zweitens basieren die Statistiken auf standardisierten Fragebogen, die (zumindest bei den erwähnten LSE-Daten) von den Arbeitgebern ausgefüllt werden. Obwohl sie zahlreiche Angaben zu den Arbeitnehmenden und ihrer Arbeit erfragen, sind sie nicht immer in der Lage, die Lohnsysteme innerhalb der Unternehmen exakt widerzugeben. Zum einen lassen sich nicht immer alle Unterschiede zwischen Arbeitnehmenden berücksichtigen. Beispielsweise werden im LSE-Fragebogen nur fünf Hierarchiestufen unterschieden, obschon es in grösseren Unternehmen in der Regel mehr solche Stufen gibt. Zum anderen kann der Fragebogen diskriminierend beantwortet werden. Diese Gefahr besteht vor allem bei der Bewertung des Anforderungsniveaus, wo weibliche Arbeit von den Arbeitgebern willkürlich geringer eingeschätzt werden kann. Zum Beispiel indem die Anforderungen der Sekretärinnen zu tief und die Anforderungen der Buchhalter zu hoch eingestuft werden.

Auch hier liegen leider keine Studien vor, die das exakte Ausmass dieser Effekte für die Schweiz beziffern. Dennoch bleibt ausser Frage, dass Frauen beim Lohn diskriminiert werden. Dass Diskriminierung aufgrund des Zivilstand, der Beförderung, Anstellung oder Bonuszahlungen nicht berücksichtigt wird, deuteten sogar klar darauf hin, dass die Diskriminierung insgesamt unterschätzt wird. Die Mängel bei der Datenerhebung wiederum stellen die Diskriminierung nicht grundsätzlich in Frage, da sie gegenläufig wirken und sich gegenseitig aufheben könnten. Denn das diskriminierende Ausfüllen des Fragebogens führt tendenziell zu einer Unterschätzung, während die zu geringe Genauigkeit des Fragebogens zu einer leichten Überschätzung der Diskriminierung führt.

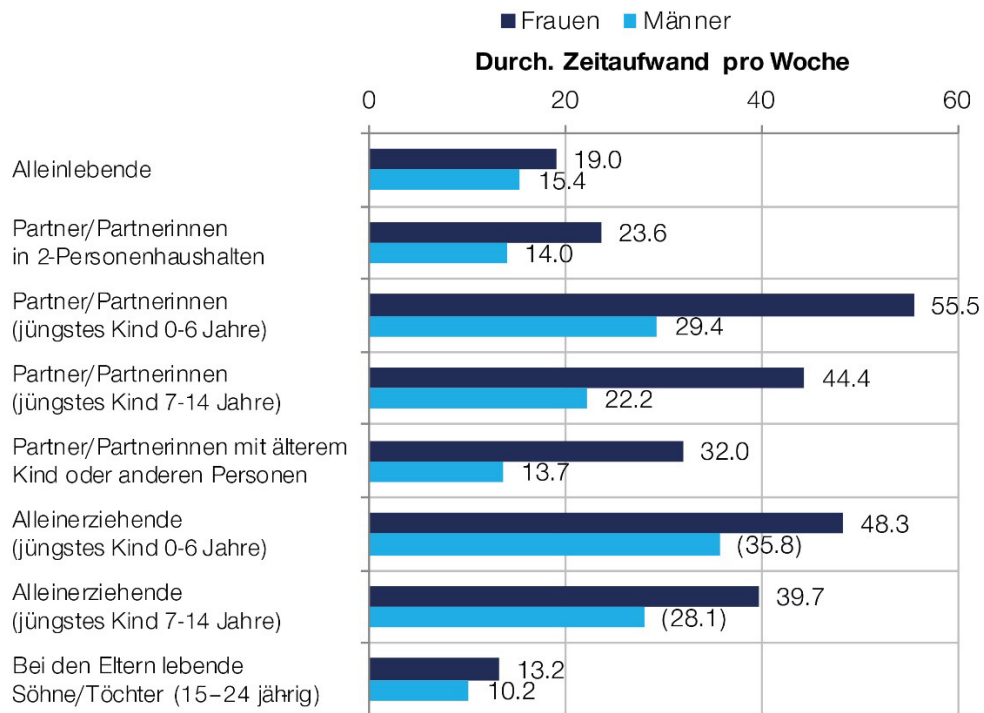
3 Was die Lohnunterschiede verursacht

Die statistischen Analysen zeigen, womit die Lohnunterschiede und die Lohndiskriminierung einhergehen. Unbeantwortet bleibt, was die Unterschiede und die Diskriminierung verursacht. Im Folgenden sollen deshalb die wichtigsten Erklärungsansätze der akademischen Literatur diskutiert werden. Zunächst werden Ansätze besprochen, welche die Lohnunterschiede darauf zurückführen, dass Frauen deutlich mehr unbezahlte Haus- und Familienarbeit leisten. Danach wird auf Erklärungen eingegangen, welche diskriminierende Normen, Vorstellungen und Strukturen in den Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich machen.

3.1 Ungleiche Verteilung der Familien- und Hausarbeit

Frauen leisten viel mehr Haus- und Familienarbeit als Männer. Bei Paaren mit mindestens einem Kind zwischen 7 und 14 Jahren arbeiten Frauen beispielsweise doppelt so viel für Haushalt und Familie. Diese einseitige Verteilung der unbezahlten Arbeit hat wenig überraschend Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. Die unmittelbarste: Frauen können nicht im gleichen Ausmass erwerbstätig sein wie die Männer. Entsprechend wird Teilzeitarbeit vorwiegend von Frauen geleistet und entsprechend sind Frauen weniger häufig erwerbstätig. Das zeigt sich beispielhaft bei den bereits erwähnten Paarhaushalten mit mindestens einem Kind zwischen 7 und 14 Jahren. Hier arbeiten Frauen durchschnittlich 14.7 und Männer 40.3 Stunden wöchentlich gegen Bezahlung.

Grafik 3.1: Durchschnittlicher Zeitaufwand pro Woche für Haus- und Familienarbeit nach Haushaltstyp, in Stunden, 2010



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, Bundesamt für Statistik

Die Ursache für diese ungleiche Verteilung findet sich zunächst in sozialen Normen, die sich durch Sozialisierung, das Reproduzieren von identitätsstiftenden Rollenbildern und herrschenden Diskursen bilden (vgl. z.B. England 2005, Schwitter 2011). Die Norm, die Frauen die Hauptverantwortung für die unbezahlte Arbeit überträgt, ist in der Schweiz verglichen mit anderen entwickelten Ländern erschreckend stark verankert (vgl. OECD 2012: 210). Sie zeigt sich auch bei jungen Frauen und Männern, die trotz vordergründigen Bekenntnissen zur Gleichberechtigung klar den Frauen die Verantwortung für die unbezahlte Arbeit zuschreiben (Schwitter 2011).

Die Arbeitsteilung und die Normen werden allerdings auch durch die Lohnunterschiede gestützt. Wegen den tieferen Löhnen der Frauen ist es nämlich für Paare meist mit geringerem finanziellen Einbussen verbunden, wenn die Frau als die weniger Verdienende ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Kinderbetreuung reduziert als wenn es der Mann tut.

Humankapital-These

Geht es nach den VertreterInnen der *Humankapital-These* (Mincer und Polachek 1974, Polachek 1981, Polachek 2004), erklärt die schwächere Einbindung auf dem Arbeitsmarkt die Lohnunterschiede. Frauen würden, weil sie weniger erwerbstätig sind, weniger Berufserfahrung und berufsspezifische Fähigkeiten sammeln sowie weniger Aus- und Weiterbildungen absolvieren. Das schmälere ihr Humankapital und mache sie weniger produktiv. Die Unternehmen wären deshalb

nicht bereit den Frauen die gleichen Löhne zu zahlen oder sie an den gleich entlöhnten Stellen zu beschäftigen wie die Männer.

Die These findet dahingehend Rückhalt, dass in den statistischen Analysen (vgl. Grafik 2.1) die durchschnittlich tiefere Ausbildung sowie die geringere Arbeitserfahrung (gemessen durch das Alter und Dienstalter) wesentlich zu den Lohnunterschieden beitragen. Auch das tiefere Anforderungsniveau und die tiefere hierarchische Position der Frauen, die ebenfalls für einen beträchtlichen Teil des Lohnunterschieds verantwortlich sind, sprechen für die These. Sie sind zumindest teilweise darauf zurückzuführen, dass Arbeitgeber Frauen seltener befördern oder anstellen, weil sie geringere Erfahrung mitbringen oder weil sie wegen Teilzeitanstellungen weniger davon sammeln können.

Allerdings lassen sich die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht alleine mit dem Humankapital erklären. Das zeigt sich im nicht erklärbaren, diskriminierenden Lohnunterschied. Frauen werden für die gleichen Qualifikationen und damit das gleiche Humankapital schlicht schlechter bezahlt (vgl. Aisenbrey und Brückner 2008). Eindrücklich zeigt sich das bei Berufseinsteigerinnen in der Schweiz. Junge Frauen sind heute – anders als in früheren Generationen – besser ausgebildet als die jungen Männer. Trotzdem verdienen sie gegenüber Männern im gleichen Alter weniger. Bei gleichen Qualifikationen und in gleichen Berufen sind es durchschnittlich 7 Prozent weniger (Marti und Bertschy 2013, vgl. OECD 2013: 118). Gegen die These spricht schliesslich auch, dass sich Frauen häufiger weiterbilden als Männer – und das erst noch eher auf eigene Kosten (vgl. BFS 2013).

Monopson-These

Die Haus- und Familienarbeit schmälert aber nicht nur das Humankapital, sondern auch den Verhandlungsspielraum der Frauen. Darauf verweist die *Monopson-These*. Sie geht davon aus, dass Frauen in Lohnverhandlungen tiefere Löhne akzeptieren müssen, weil sie wegen der Haus- und Familienarbeit weniger mobil sind (z.B. weil sie nur für Arbeitgeber in der Nähe der Kindertagesstätten arbeiten können) oder weil sie im Arbeitsvertrag neben dem Lohn weitere Bedingungen höher gewichten müssen als Männer (z.B. die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten). Für Unternehmen sind Frauen daher attraktiv, weil sie Frauen für die gleiche Arbeitsleistung tiefere Löhne zahlen müssen als Männern. Die Lohnunterschiede und insbesondere -diskriminierung ist aus Sicht dieser These den Arbeitgeber geschuldet, die ihre (Markt-)Macht ausspielen und sich auf Kosten der Frauen eine höhere Rente abschöpfen als auf Kosten der Männer.

Empirischen Nachweis für diese Thesen liefern Ransom und Oaxaca (2010) für eine kalifornische Supermarktkette, Barth und Dale-Olsen (2009) für Norwegen und Hirsch et al. (2010) für Deutschland. Letztere schätzen beispielsweise, dass rund ein Drittel des Lohnunterschieds auf die grössere Marktmacht der Arbeitgeber gegenüber den Frauen zurückgeht. In der Schweiz liegt leider keine Studie vor, die die *Monopson*-Position der Unternehmen direkt nachweist. Allerdings profitieren Unternehmen auch hierzulande davon, dass Frauen wegen der unbezahlten Arbeit tiefere Löhne akzeptieren. So zeigen Siegenthaler und Stucki (2014) auf, dass die Unternehmen einen geringeren Teil der Wertschöpfung mit den Beschäftigten teilen, je mehr Frauen in einem Betrieb arbeiten. Auch die höhere Lohndiskriminierung bei den tiefen Löhnen (vgl. Bonjour und Gerfin 2001, Strub et al. 2006) und in Tieflohnbranchen mit schwachem Lohnschutz wie dem Detailhandel oder den persönlichen Dienstleistungen lassen vermuten, dass ein wesentlicher Teil der Lohndiskriminierung in der Schweiz von marktmächtigen Unternehmen ausgeht.

Statistische Diskriminierung

Die *These der statistischen Diskriminierung* (Altonji und Blank 1999) ist ein weiterer Ansatz, der betont, wie die Arbeitgeber die Frauen aufgrund der ungleichen Verteilung von Haus- und Familienarbeit diskriminieren. Die These nimmt an, dass Unternehmen auf dem Lohn ihrer Beschäftigten eine Risikoprämie abschlagen, um sich gegenüber deren allfälligen Ausstieg zu versichern. Da es für die Unternehmen zu kostspielig wäre, das Risiko für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten einzeln abzuschätzen, werden die Erfahrungswerte für einzelne Bevölkerungsgruppen verwendet. Die Risikoprämie ist für Frauen höher, weil sie im Vergleich zu Männern als Gruppe die grössere Wahrscheinlichkeit aufweisen, sich zugunsten der unbezahlten Familien- und Hausarbeit aus der Erwerbsarbeit zurückzuziehen.

Ähnlich argumentieren Lazear und Rosen (1990) mit ihrer *Job-Ladder-Theorie*. Der zur Folge ist es für die Unternehmen vernünftig, bei Beförderungen Männern mit schlechteren Qualifikationen besser geeigneten Frauen vorzuziehen, da Frauen die höhere Wahrscheinlichkeit haben das Unternehmen für die Familie zu verlassen. Die tiefere Produktivität der Männer würde letztlich den statistisch erwarteten Verlust der Frauen aufwiegen, weshalb Männer eher befördert würden – und bei gleichen Qualifikationen höhere Löhne verdienen.

Bestätigung finden diese Thesen darin, dass Frauen stärker diskriminiert werden, wenn sie verheiratet sind und Kinder haben – wohingegen Männer als Familienväter oft besser verdienen (Harkness und Waldfogel 2003). In der Schweiz wäre beispielsweise der diskriminierende Lohnunterschied um 24 Prozent kleiner, wenn verheiratete Frauen auf Grund ihres Zivilstands nicht diskriminiert würden (vgl. Grafik 2.4). Auch die erstaunlich hohe Lohndiskriminierung von Berufseinsteigerinnen gegenüber -einsteigern in der Schweiz lässt sich mit dieser These erklären: Offensichtlich wird jungen Frauen auf Grund erwarteter Mutterschaft mitunter weniger Lohn bezahlt (vgl. Marti und Bertschy 2013).

3.2 Frauenbranchen und Abwertung weiblicher Arbeit

Männer und Frauen haben auf dem Arbeitsmarkt unterschiedliche Präferenzen und Verhaltensweisen (vgl. Akerlof und Kranton 2000, Eagly und Karau 2002, Bertrand 2010). Diese lassen sich wiederum mit der Sozialisierung, dem ständigen Anpassen an Geschlechterrollen, aber auch mit herrschenden Diskursen erklären. Das unterschiedliche Verhalten kann die Lohnunterschiede miterklären. So äussert es sich zunächst darin, dass Frauen tendenziell Ausbildungen und Berufe wählen, die geringere Entlohnungs- und Karriereaussichten mit sich bringen⁵. So haben Branchen mit hohem Frauenanteil ein tiefes Lohnniveau (vgl. auch nachfolgende Grafik 3.2)⁶. Ebenso werden eher von Frauen gewählte Berufe und Tätigkeiten schlechter bezahlt. Ein Teil des Lohnunterschieds geht so auf die Übervertretung in schlechter bezahlten Berufen und Branchen zurück.

Mit der Feststellung, dass Frauen in Berufen und Branchen mit tieferen Löhnen arbeiten, bleibt jedoch unbeantwortet, weshalb in diesen Berufen und Branchen die Löhne tiefer sind. Die bereits erwähnten Humankapital-, Monopson- oder statistische Diskriminierungs-These erklären sich das

⁵ Marti und Bertschy (2013) vermuten, dass dies gerade in der Schweiz eine Rolle spielt. Denn hierzulande wird die Berufswahl oft schon sehr früh, noch in jugendlichem Alter, getroffen. Da Jugendliche eine weniger gefestigte Persönlichkeit aufweisen, könnten sie eher von Geschlechterstereotypen beeinflusst werden.

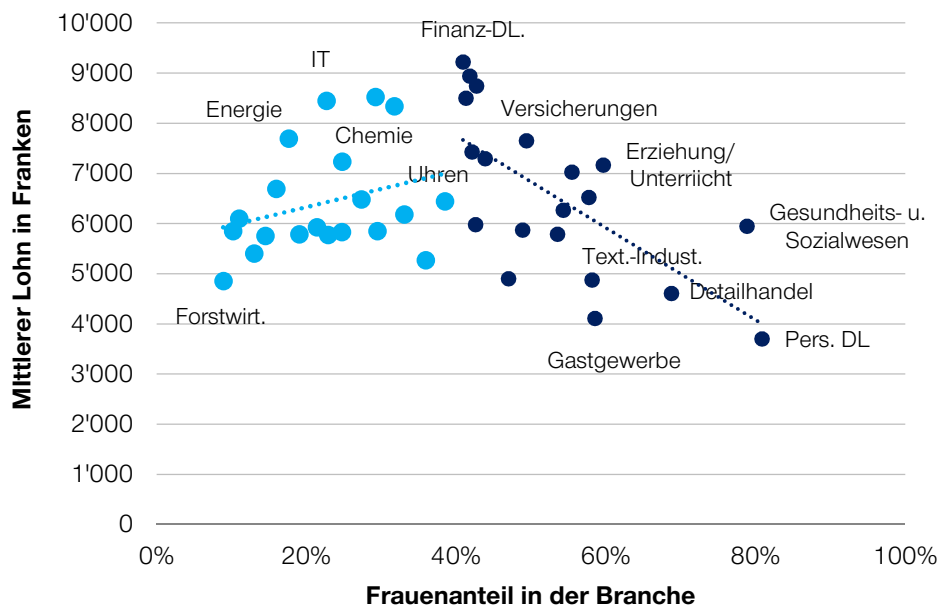
⁶ Das Lohnniveau ist in gemischten Branchen am höchsten. Branchen mit Männerüberhang haben in der Regel tiefere Löhne als gemischte Branchen, aber höhere als Frauenbranchen.

tiefere Lohnniveau in diesen Berufen und Branchen mit den vielen Frauen selbst, denen wegen geringerem Humankapital oder der Diskriminierung durch die Arbeitgeber weniger bezahlt wird.

Grafik 3.2: Frauenanteil und mittlerer Lohn (Median)

nach Branchen in Privatwirtschaft und im öffentlichen Sektor (Bund), 2010

Hinweis: In Branchen mit tiefem Frauenanteil (< 40 Prozent) steigt der mittlere Lohn mit dem Frauenanteil. In Branchen mit mittlerem und hohem Frauenanteil (> 40 Prozent) sinkt der mittlere Lohn mit dem Frauenanteil.



Bundesamt für Statistik, Lohnstrukturerhebung

Überangebot und tiefere Wertschöpfung

Die *Crowding-Hypothese* (Sorensen 1990) begründet die tieferen Löhne dagegen mit der Wahl der Frauen. Sie würden sich insgesamt für weniger unterschiedliche Berufe und Branchen interessieren und sich so auf weniger Stellen konzentrieren. Das führe zu einem Überangebot und damit zu tieferen Marktlöhnen. Auch wenn sich Frauen stark in einzelnen Berufen wie in den sozialen und interpersonellen Dienstleistungen konzentrieren, steht ein empirischer Nachweis dieser These aus. Der Mangel an Gesundheitspersonal widerspricht ihr zudem.

Ansätze, die auf die tiefere Produktivität beziehungsweise Gewinne in typisch weiblichen Branchen hinweisen, erklären die tieferen Löhne ebenfalls mit der Wahl der Arbeit. Card et al. (2013) zeigen in ihrer Untersuchung der portugiesischen Lohnunterschiede beispielsweise, dass Frauen eher für Unternehmen mit tieferen Gewinnen arbeiten und daher geringere Prämien auf ihrem Lohn erhalten. Für die Schweiz gibt es keine vergleichbare Studie. Allerdings deutet die Tatsache, dass Frauen auch in der Schweiz eher in Branchen mit tieferer Wertschöpfung arbeiten, auf diesen Zusammenhang hin.

Abwertung

Die *Devaluations-These* schliesslich besagt, dass weibliche Arbeit nicht in gleichem Mass wahrgenommen oder wertgeschätzt und deshalb auch schlechter bezahlt wird (England 1992, Kilbourne et al. 1994). Die Ursache dafür wird in gesellschaftlich verwurzelten Vorurteilen gesehen, die oftmals unbewusst von Männern und Frauen zugleich bei der Einschätzung weiblicher Arbeit zu Tage treten. Hauptsächlich von Frauen ausgeführten Tätigkeiten wie beispielsweise denen von Kinderärztinnen würde deshalb weniger Verantwortung attestiert, die Anforderungen würden geringer eingeschätzt und gar als weniger wichtig betrachtet als männlich dominierte Tätigkeiten wie die von Chirurgen – selbst wenn objektiv evaluiert beide gleichwertig sind.

Diese diskriminierende Einschätzung spielt wohl gerade deshalb eine wichtige Rolle, weil die Wirtschaft stark arbeitsteilig organisiert ist und auf den Arbeitsmärkten nur unvollständige Informationen zur Verfügung stehen (vgl. Sayers 2012). Beides verhindert, dass die effektive Produktivität eines Arbeitnehmenden bestimmt oder gar vorausgesagt werden kann. Sie muss immer eingeschätzt werden, was natürlich diskriminierenden Urteilen Tür und Tor öffnet.

Die Devaluations-These findet klare Unterstützung in der Empirie. Zu nennen sind beispielsweise Golding und Rouse (2000), die nachweisen, dass Musikerinnen eher in Orchester aufgenommen werden, wenn der Jury bei den Anhörungen das Geschlecht der Bewerberinnen nicht bekannt ist. Alksnis et al. (2008) zeigen, wie männlich wahrgenommene Tätigkeiten bei gleichen Anforderungen mit höherer Bezahlung verbunden werden. Ebenfalls Bestätigung findet die These durch erfolgreiche Lohnklagen, mittels derer Arbeitgeber, die weiblich dominierte, aber gleichwertige Arbeit schlechter entlohnen, der Lohndiskriminierung „überführt“ werden. Hier zu nennen ist das Urteil von 2001 gegen den Kanton Zürich. Dieser hatte den mehrheitlich weiblichen Pflegerinnen in den Kantonsspitalern missbräuchlich einen tieferen Lohn bezahlt als den mehrheitlich männlichen Polizisten, obschon beide einer gleichwertigen Arbeit nachgingen.

3.3 Bescheidene Forderungen und diskriminierende Behandlungen

Das unterschiedliche Verhalten nach Geschlecht wird nicht bloss bezüglich Berufs- und Karrierewahl vorgebracht. Die *„Nice girls don't ask“-Hypothese* (Babcock und Laschever 2003) argumentiert, dass Frauen in der Regel auf Grund ihrer Sozialisierung genügsamer und weniger fordernd auftreten. Sie würden deshalb geringere Lohnforderungen stellen und sich mit tieferen Löhnen zufrieden geben als Männer. Das scheint gerade dann zu gelten, wenn Lohnverhandlungen von Arbeitgebern nicht explizit verlangt werden (Leibbrandt und List 2012). Als Bestätigung dieser These kann auch die Untersuchung von Lalive und Stutzer (2010) ausgelegt werden. Sie zeigen für die Schweiz, dass die Lohnunterschiede umso höher sind je konservativer die Geschlechternormen in einer Gemeinde gemessen an deren Zustimmung zum Gleichstellungsartikel von 1981 sind. Vorherrschende konservative Werte würden demnach Frauen dazu bringen, nicht nur eher eine traditionelle Arbeitsteilung im Haushalt mit allen negativen Konsequenzen zu akzeptieren, sondern sich auch mit tieferen Löhnen zu begnügen.⁷

⁷ Normen werden auch von der Verfügbarkeit von familienexternen Kinderbetreuungseinrichtungen beeinflusst (vgl. Fagnani 2002). Betreuungseinrichtungen können ausserdem den Spielraum von Frauen in Lohnverhandlungen erhöhen. Da Betreuungseinrichtungen in ländlichen und konservativen Gemeinden häufiger fehlen, ist zumindest ein Teil des beobachteten Effekts darauf zurückzuführen.

Die bescheideneren Forderungen sind aber nur die halbe Geschichte. Fordernde Frauen sind (insbesondere von Männern) gesellschaftlich weniger akzeptiert. Ein zu forderndes Auftreten stösst auf Ablehnung und kann sich für Frauen bei Verhandlung gar kontraproduktiv auswirken (Eagly und Karau 2002, Bowels et al. 2007). Das bedeutet letztlich, dass Frauen gar nicht dieselben Löhne aushandeln können, selbst wenn sie sich gleich selbstbewusst der Verhandlung stellen wie Männer.

Die geringeren Forderungen und die ungleiche Behandlung haben auch Konsequenzen bei Beförderungen. Blackby et al. (2005) zeigen dies beispielsweise anhand britischer Universitäts-Ökonominnen, welche bei gleicher Qualifikation und gleichen alternativen Jobangeboten nicht nur schlechter entschädigt, sondern auch weniger häufig befördert werden. Diese sozialen Barrieren bei der Beförderung könnten dann wiederum die Entscheide der Frauen in das eigene Humankapital zu investieren negativ beeinflussen – was die Lohnunterschiede weiter verschärft (Tharenou 2012).

Trotzdem darf die Auswirkung des Verhandlungsverhaltens nicht überschätzt werden. Card et al. (2013) schätzen sie für Portugal beispielsweise auf rund 10 bis 15 Prozent des gesamten Lohnunterschieds. Manning und Swaffield (2008) kommen in Grossbritannien auf eine ähnliche Gröszenordnung.

3.4 Sexistische Präferenzen und vergeschlechtlichte Organisation

Ein weiterer Strang von Ansätzen führt die Lohnunterschiede darauf zurück, dass Frauen schlicht nicht als Gleiche akzeptiert werden und deswegen weniger eingestellt oder befördert werden. Nach Beckers (1957) *Taste-For-Discrimination-These* würden Frauen weniger eingestellt, weil Management und Mitarbeiter nicht gerne mit Frauen zusammenarbeiten wollen beziehungsweise Kunden keinen Kontakt mit Frauen wünschen. Weibliche Arbeit würde deshalb weniger nachgefragt und die Frauenlöhne wären tiefer.

Ähnlich wie die *Taste-For-Discrimination-These* wird bei der *sozialen Schliessung* (Kanter 1977) beziehungsweise der *Nepotismus-These* (Goldberg 1982) argumentiert. Denen zufolge werden Frauen von gut bezahlten Stellen ausgeschlossen, weil ihnen die vorgesetzten Männer bei Beförderungen andere Männer vorziehen. Begründet wird das mit „homosozialen“ Präferenzen, durch welche sowohl Männer als auch Frauen lieber mit Personen des gleichen Geschlechts sozial verkehren wollen (Lipman-Blumen 1976). Da Männer in Kaderpositionen übervertreten sind und sich in deren Netzwerken eher Männer als Frauen befinden, würden letztere bei Anstellungen und Beförderungen diskriminiert.

Tatsächlich zeigt sich beispielsweise in Frankreich, dass Männer Bewerbungsschreiben von Männern und Frauen solche von Frauen bevorzugen (Béhaghel et al 2011). Hultin und Szulkin (2003) zeigen für Schweden, dass die Lohndifferenzen in denjenigen Firmen grösser sind, in denen weniger Frauen in hierarchisch höheren Positionen arbeiten. Die These wird auch dadurch gestützt, dass von Frauen geführte Unternehmen (zumindest in den USA) mehr Frauen beschäftigen als solche mit männlichen Chefs (Reskin et al. 1999).

Vergeschlechtlichte und diskriminierende Unternehmensorganisation

Die Lohnunterschiede können auch darin begründet liegen, dass *Unternehmen diskriminierend organisiert* sind (Acker 1990 und 2005). Das ist dann der Fall, wenn Männer und Frauen durch

Strukturen, Prozesse und Vorstellungen unterschiedliche Aufgaben und Stellen einnehmen, welche Frauen zum Nachteil gereichen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn Lohn- und Bewertungssysteme Vorurteile und Geringschätzung weiblicher Arbeit zementieren. Beförderungs- und Evaluationspraktiken in Unternehmen können ebenso diskriminierend wirken, wenn sie sich zum Beispiel an männlichen Vollzeitbeschäftigten orientieren, der sich ohne auswärtige Verpflichtungen vollständig seiner Arbeit widmen kann. Frauen können diesem Ideal oft nur schwer entsprechen, da sie mehrheitlich die Haus- und Familienarbeit stemmen müssen. Sie erreichen deswegen tiefere Löhne und werden weniger befördert.

Landers et al. (1996) machen diese Art der Diskriminierung am Beispiel von US-Anwaltsfirmen fest. In ihrer Untersuchung können sie zeigen, dass die Beförderungskriterien wie lange Anwesenheitszeiten eher von Männern erfüllt werden und sich so in Lohnunterschieden niederschlagen. Ein anderes Beispiel ist das Tenure-System an US-Universitäten (Ginther und Kahn 2004). Dessen Organisation orientiert sich an ausschliesslich der Akademie verpflichteten Wissenschaftlern. Frauen, die diesem Ideal weniger entsprechen können, werden benachteiligt. Auch in der Schweiz sind Unternehmen diskriminierend organisiert. Lafranconi (2014) zeigt das beispielhaft an einem mittelgrossen Schweizer Industrieunternehmen, in welchem Frauen aufgrund der vergeschlechtlichten Rekrutierungspraxis sowie der Abwertung von Teilzeitpensen schlechter bezahlten Tätigkeiten nachgehen und weniger Aufstiegschancen haben. Rütter et al. (2013) zeigen weiter, wie die Überbewertung Männern zugeschriebener Kompetenzen, eine männlich geprägte Unternehmenskultur sowie eine mit Familienarbeit schwer vereinbare Präsenzkultur den Frauen in Schweizer Industrieunternehmen Hindernisse für ihre Laufbahn in den Weg legen. Schliesslich lässt sich auch die stärkere Diskriminierung in grösseren Unternehmen (vgl. Grafik 2.3) als Hinweis für die vergeschlechtlichte Organisation auslegen. Denn grössere Unternehmen bieten mit ihrer komplexeren Organisation mehr Möglichkeit, dass Lohnsysteme sowie Anstellungs- und Beförderungspraktiken diskriminierend wirken.

Die diskriminierenden Vorstellungen, wie sie hinter vergeschlechtlichten Organisationen stecken, können schliesslich auch Erklärung dafür sein, weshalb Frauen mit einer Heirat Lohneinbussen hinnehmen müssen, während Männer mehr verdienen. Neben der statistischen Diskriminierung, die Frauen wegen erwarteter Kinder einen tieferen Lohn zugesteht, können hier die Rollenbilder und die damit unterstellten Bedürfnisse von verheirateten Männern und Frauen die Unterschiede erklären. Durch die Heirat würden Männer im gesellschaftlichen Verständnis zu „Ernährern der Familie“, wohingegen Frauen als von solchen umsorgt wahrgenommen werden. Ersteren könnte daher ein grösserer Bedarf nach höheren Löhnen zugestanden werden, während bei letzteren gar ein geringeres Bedürfnis anerkannt werden könnte.

4 Wie Politik und Institutionen Lohnunterschiede verringern

Unabhängig von den eigentlichen Ursachen sind politische Massnahmen und Institutionen in der Lage, die Lohnunterschiede zu beeinflussen. Diese Massnahmen finden sich vor allem in der Arbeitsmarktregulierung, der Familienpolitik und der Antidiskriminierungs-Gesetzgebung.

4.1 Gewerkschaften, GAV und Arbeitsmarktregulierung

Arbeitsmarktinstitutionen, die im Allgemeinen für eine tiefere Lohnungleichheit sorgen, verringern auch die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. So sind in Ländern mit höherer Abdeckung durch Gesamtarbeitsverträgen die Lohnunterschiede geringer (Blau und Kahn 2003, Daly et al. 2006, Hayter und Weinberg 2011). Antonczyk et al. (2010) zeigen beispielsweise so auch, dass die Lohnunterschiede in Deutschland heute geringer wären, wenn die Tarifabdeckung in den letzten Jahren nicht zurückgegangen wäre. Die Lohnunterschiede sind auch in Ländern mit Mindestlöhnen (Dolado et al. 1996, Blau und Kahn 2003, Daly et al. 2006) und stärkeren Gewerkschaften (Doiron und Ridell 1994, Aidt und Tzannatos 2002: 49f., Blau und Kahn 2003, OECD 2012: 173) geringer. Beispielhaft ist Grossbritannien, wo 1998 ein nationaler Mindestlohn eingeführt wurde, der dazu führte, dass sich die Lohnunterschiede bei den Männern und Frauen mit den tiefsten Löhne um die Hälfte verringert haben (Metclaf 2007, Low Page Commission 2014).

Auch das Niveau der Zentralisierung von kollektiven Lohnverhandlungen kann einen Einfluss auf die Lohnunterschiede haben. Felgueroso et al. (2008) entdecken in spanischen Unternehmen mit Firmen-Verträgen weniger Lohndiskriminierung am oberen Ende der Lohnverteilung und damit einen kleineren „Gläsernen Decken“-Effekt. Zentrale oder regionale Verträge scheinen dagegen die Diskriminierung bei Tieflohnbeschäftigten zu verringern. Sie erklären das damit, dass bei Firmenverträgen mit grossen Unternehmen die Gewerkschaften stärker Einfluss auf die gesamte Lohnsetzung nehmen können. Bei zentralen Verträgen, die auch kleinere Firmen abdecken, hätten die Gewerkschaften eine schwächere Präsenz auf Unternehmensebene und deshalb weniger Einfluss bei der Lohnsetzung bei den höheren Löhnen.

Auch Bonuszahlungen haben einen Einfluss auf die Lohnunterschiede (de la Rica et al 2010, vgl. auch Grafik 2.1). Sie geben dem überwiegenden männlichen Management stärkere Entscheidungskompetenz über die Lohnsumme, als sie sie bei den Fixlöhnen hätten (vgl. Lampart und Gallusser 2013). Ihre Entscheide fallen dabei nicht neutral und oftmals zu Ungunsten von Frauen aus. Das ist selbst dann der Fall, wenn die Kriterien der Bonus-Vergabe objektiv definiert sind. Madden (2012) zeigt beispielsweise, wie in amerikanischen Broker-Häusern die Vergabe zwar transparent an Verkaufserfolge gebunden ist, Frauen jedoch vom männlichen Management die schlechteren Kunden zugeteilt bekommen und damit weniger Boni erzielen.

Schliesslich weist Estevez-Abe (2005) darauf hin, dass die Verbreitung der beruflichen Weiterbildung auf Unternehmensebene, wie es sie besonders in koordinierten Marktwirtschaften wie der Schweiz gibt, die Lohnunterschiede vergrössern kann. Sie erklärt dies mit der statistischen Diskriminierung gegenüber Frauen, die grösser sei, je mehr die Unternehmen in die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden investieren.

4.2 Elternzeit und Kinderbetreuungseinrichtungen

Auch politische Massnahmen wie die Bereitstellung von Kindertagesstätten, Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung und bezahltem Mutterschaftsurlaub beeinflussen die Lohnunterschiede. Arulampalam et al. (2007) weisen darauf hin, dass diese Massnahme Lohnunterschiede am unteren Ende der Lohnverteilung eher verringern, am oberen Ende eher vergrössern können. Ihre Erklärung: Die Programme würden zwar einerseits dafür sorgen, dass Frauen mit tieferer und mittlerer Ausbildung ihre Berufstätigkeit weniger aufgeben und den Anschluss zu den gleichqualifizierten Männern nicht verlieren. Andererseits geben sie gutqualifizierten Frauen einen stärkeren Anreiz eine Familie zu gründen, was sie in ihrer beruflichen Laufbahn trotz erhöhter Vereinbarkeit behindere – wodurch sich der Effekt der „Gläsernen Decke“ verstärkt. Ähnlich argumentiert die OECD (2012: 172, 203) oder Lequien (2012), die darauf hinweisen, dass ein zu langer Mutterschaftsurlaub zu Lohneinbussen bei Frauen führt. Der Zusammenhang gilt aber nicht uneingeschränkt. Frauen, die nämlich nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Arbeitszeit nicht reduzieren, auf gleicher hierarchischen Stufe bleiben und ihren Arbeitgeber nicht wechseln, müssen in der Regel keine Lohneinbussen hinnehmen (Felfe 2012).

Öffentliche Kinderbetreuung kann, gerade wenn sie ortsgebunden ist, die Mobilität der Frauen einschränken und so dazu beitragen, dass Frauen unter weniger Arbeitgebern wählen können, was sich negativ auf ihren Lohn auswirkt (Barth und Dale-Olsen 2008). Gleichzeitig erlaubt die familienergänzende Betreuung der Kinder den Frauen, berufstätig zu bleiben, was die Lohnunterschiede verringert. Unter dem Strich überwiegt der zweite Effekt. Mehr familienergänzend betreute Kinder in einem Land gehen mit tieferen Lohnunterschieden einher (OECD 2012: 172). Allerdings dürfen die familienergänzenden Betreuungskosten nicht zu hoch sein. Je höher sie sind, desto weniger sind Frauen vollzeitbeschäftigt – was wiederum zu höheren Lohnunterschieden führt (OECD 2012: 163). Das ist insbesondere ein Problem in der Schweiz. In keinem Land in der OECD sind die Fremdbetreuungskosten so hoch wie hierzulande (ebd.: 211). Zudem werden in der Schweiz nach wie vor zu wenig familienergänzende Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung gestellt (OECD 2013: 108). Sowohl die hohen Kosten als auch das geringe Angebot sind direkte Folge einer international sehr tiefen öffentlichen Finanzierung von solchen Betreuungsangeboten (ebd.).

4.3 Anti-Diskriminierungs-Gesetze

Gleicher Lohn für gleiche sowie gleichwertige Arbeit ist formal-rechtlich beinahe weltweit garantiert – bloss 13 Staaten haben die ILO-Konvention 100 für gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit nicht ratifiziert. Auch das UNO-Übereinkommen gegen Frauendiskriminierung (CEDAW), welches die Mitgliedstaaten zur Bekämpfung von jeglicher Diskriminierung von Frauen verpflichtet, wurde von fast allen Staaten der Welt unterzeichnet. Die Schweiz trat dem Übereinkommen 1997 bei.

In der Schweiz ist die Lohngleichheit zudem in der Verfassung festgehalten. Das Gleichstellungsgesetz gibt den Frauen ein zusätzliches rechtliches Instrumentarium zur Hand, um gegen diskriminierende Löhne zu klagen. In zahlreichen Staaten existieren ähnliche Gesetze, die bisweilen weiter reichen als die schweizerischen. Schär Moser und Strub (2011) liefern eine detaillierte Übersicht über die europäische und kanadische Gesetzlage, Foubert (20) beschreibt die Massnahmen in den EU-Mitgliedsstaaten.

Gemeinsam ist allen Massnahmen, dass sie bisher nicht in der Lage waren, die Diskriminierung aus der Welt zu schaffen. Zudem haben auch die umfangreicheren Massnahmen die Diskriminierung nicht in grossem Masse verringert (vgl. Baker und Fortin 2004, Gunderson 2006 und Singh und Peng 2010 zu Kanada). Dennoch lassen sich erfolgreichere und weniger erfolgreiche Wege ausmachen. Chicha (2006) unterscheidet drei Modelle. Sie heben sich im Ausmass voneinander ab, wie die Praxis zur Bestimmung von Lohndiskriminierung standardisiert ist und die Unternehmen verpflichtet sind, ihre Lohnsysteme auf Diskriminierung zu überprüfen. Wenig verwunderlich sind Instrumente mit weit entwickelten Standardverfahren und verpflichtenden Kontrollen wie in Schweden oder Québec am effektivsten. Diesem gegenüber steht das Modell von Frankreich oder der Schweiz. Dieses zeichnet sich mit schwachen staatlichen Kontrollen mit geringfügigen Kompetenzen und geringer Reichweite aus⁸. Massnahmen gegen Diskriminierung werden hauptsächlich nach individuellen Klagen von Betroffenen oder – wie im Falle der Schweiz – nach Verbandsklagen von Gewerkschaften ergriffen. Da der gerichtliche Weg trotz erleichterter Beweislast und Verbandsklagerecht mit hohen Hürden verbunden ist und immer von einem Einzelfall ausgeht, vermag er Diskriminierungen nicht systematisch zu beheben (vgl. Stutz et al. 2005, Imboden und Michel 2012).

Zu einem ähnlichen Schluss kommen Müller et al. (2013) in ihrer Evaluation der staatlichen Antidiskriminierungs-Behörden in Schweden, Ontario und Österreich. Schweden und Ontario wird dabei die grösste Effektivität attestiert, weil die Behörden über die Kompetenzen verfügen proaktiv die Lohnsysteme von Unternehmen auf ihre Diskriminierung zu überprüfen, fehlbare Unternehmen zur Anpassung der Systeme zu verpflichten und auch Sanktionen auszusprechen.

Gesetzgebungen gegen Diskriminierung sind dann am effektivsten, wenn sie sich nicht nur auf ein individuelles Klagerecht beschränken, sondern auch ein Kontrollorgan vorsehen, das ein Unternehmen zur Überprüfung und allfälligen Korrektur seines Lohnsystems zwingen kann. Dabei ist entscheidend, dass diese Kontrollorgane sowohl über genügend Kompetenzen als auch über genügend finanzielle sowie personelle Ressourcen verfügen (Schär Moser und Strub 2011, Müller et al. 2013).

4.4 Weitere Massnahmen

Neben den Anti-Diskriminierungs-Gesetzen im engeren Sinn existieren weitere gesetzliche Massnahmen zur Verringerung der Lohnunterschiede. Ein solches ist die Verpflichtung der öffentlichen Hand, Aufträge nur an Unternehmen mit diskriminierungsfreien Lohnsystemen zu vergeben. In der Schweiz werden Auftragnehmer dadurch stichprobenartig kontrolliert. Auch wenn damit einzelne Verfehlungen aufgedeckt werden können, ist das Instrument nicht in der Lage Diskriminierungen systematisch zu bekämpfen.

Des Weiteren sind in verschiedenen Ländern Frauenquoten für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen von Unternehmen entweder festgelegt oder in Planung. So etwa in der EU, wo die Kommission den börsenkotierten Unternehmen bis 2020 vorschreiben will, mindestens 40 Prozent der Verwaltungsräte mit Frauen zu besetzen (Rigassi und Büsser 2014). Da die meisten Quoten erst seit kurzem in Kraft sind und Übergangsfristen noch laufen, kann noch kein abschliessendes Urteil über ihre Wirksamkeit bei der Reduzierung der Lohnungleichheit oder ihrer

⁸ In der Schweiz sind Unternehmen nur im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens verpflichtet nicht-diskriminierende Lohnsysteme nachzuweisen. Kontrollen dieser Nachweise erfolgen selten.

ökonomischen Auswirkungen gefällt werden (ebd.). In Norwegen, wo als erstes Land 2003 eine verbindliche Quote über 40 Prozent eingeführt wurde, kann festgestellt werden, dass die Quote eingehalten wird und sich heute mehr Frauen an den Spitzen der Unternehmen finden. Die Entscheidungsträger sind aber auch in Norwegen weiterhin vorwiegend männlich (ebd.).

Neben gesetzlichen Regelungen gibt es auch freiwillige Bemühungen, um mehr Lohngleichheit zu schaffen. Eine solche ist der *Lohnleichheitsdialog* in der Schweiz. Er muss allerdings als weitgehend wirkungslos betrachtet werden, da nur sehr wenige Unternehmen daran teilnahmen.

Gewerkschaften können die Lohngleichheit über Lohn- und GAV-Verhandlungen hinaus durch Klagen im Rahmen des bestehenden Gleichstellungsgesetzes forcieren (Fuchs 2010). Das erlaubt, Lohnnachzahlungen für diskriminierte Frauen zu erstreiten und damit einen unmittelbaren materiellen Fortschritt in Einzelfällen zu erzielen. Die Klagen können durch ihre Öffentlichkeitswirkung gleichzeitig gesellschaftlichen Druck erzeugen und die Lohngleichheit auf die Agenda setzen.

Schliesslich werden in zahlreichen Ländern Sensibilisierungskampagnen durchgeführt, die einerseits die Lohnungleichheit thematisieren, aber auch die gängige Geschlechterrolle hinterfragen (vgl. Schär Moser und Strub 2011). Ein Beispiel aus der Schweiz ist der „nationale Zukunftstag“, bei welchem Töchter ihre Väter beziehungsweise Söhne ihre Mütter bei der Arbeit begleiten, um den Kindern geschlechteruntypische Berufsfelder näher zu bringen. Ein anderes ist der „Equal Pay Day“, bei welchem die andauernde Lohndiskriminierung öffentlich thematisiert wird. Messen lässt sich der Einfluss solcher Kampagnen nicht, gerade auch weil sie wohl eher längerfristig wirken.

5 Was für die Lohngleichheit zu tun ist

Die grossmehrheitlich von Frauen geleistete unbezahlte Haus- und Familienarbeit sowie diskriminierende Normen, Vorstellungen und Strukturen sind Ursachen der Lohnungleichheit. Sie führen dazu, dass Arbeitgeber die Löhne der Frauen stärker drücken können, weiblicher Arbeit weniger Wert beigemessen wird und Frauen bei Lohnverhandlungen, Einstellungen und Beförderungen willkürlich schlechter behandelt werden.

Die Lohnunterschiede sind aber nicht in Stein gemeisselt. Mit politischen Massnahmen und gewerkschaftlicher Arbeit lassen sie sich bekämpfen. Im Folgenden soll deshalb diskutiert werden, was für die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern zu tun ist.

5.1 Mehr Lohnschutz durch mehr GAV und einen nationalen Mindestlohn

Die tiefen Löhne in „typischen“ Frauenbranchen und -berufen, aber auch die Lohndiskriminierung in einzelnen Unternehmen gehen wesentlich auf die Marktmacht der Arbeitgeber gegenüber den Frauen zurück. Die Unternehmen sind in der Lage, die Löhne der Frauen stärker zu drücken und sich auf deren Kosten bereichern. Gleichzeitig geben individualisierte Lohnsysteme und Bonuszahlungen den vorwiegend männlichen Kadern erheblichen Spielraum, um die Löhne zu ihrem Vor- und zum Nachteil von Frauen auszugestalten.

Der Macht der Arbeitgeber und Manager wird mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und Mindestlöhnen Grenzen gesetzt. Sie bekämpfen Diskriminierung und schliessen die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Es braucht deshalb:

- **Mehr allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge mit verbindlichen Mindestlöhnen.** Das braucht es gerade in Frauenbranchen wie beispielweise dem Detailhandel. Gesamtarbeitsverträge müssen leichter eine Allgemeinverbindlicherklärung erhalten, indem das Arbeitgeber-Quorum abgeschafft wird (vgl. Lampart und Kopp 2013). So können Gesamtarbeitsverträge und die Bekämpfung von Lohndiskriminierung nicht mehr länger von extremen Anti-Sozialpartnern hintertrieben werden.
- Die Sozialpartner müssen in den Lohn- und GAV-Verhandlungen **diskriminierungsfreie Lohnsysteme** festlegen **und regelmässig überprüfen**. In den GAV-Verhandlungen sind auch Massnahmen zur Beseitigung der Beschäftigungsdiskriminierung zu erlassen.
- **Mehr generelle statt individuelle Lohnerhöhung und mehr Fixlöhne statt variable Lohnbestandteile:** Mit generellen Erhöhungen und Fixlöhnen wird der Spielraum der Kader bei der Lohnfestsetzung eingeschränkt.
- **Einen nationalen Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde:** Er erhöht die Löhne von über 220'000 Frauen in der Schweiz und ist ein wichtiger Schritt in Richtung Lohngleichheit.

5.2 Mit griffigen Kontrollen und Transparenz gegen Diskriminierung

Ein wesentlicher Teil der heutigen Lohndiskriminierung geht auf Lohnsysteme zurück, die Frauen für gleichwertige Arbeit tiefere Löhne bezahlen. Die Unternehmen müssen deshalb dazu gebracht werden, ihre Lohnsysteme diskriminierungsfrei auszugestalten.

Die SGB und insbesondere die SGB-Frauenkommission setzten sich dafür seit längerem ein. Das gilt auch für SGB-Verbände, die gegen Lohndiskriminierung geklagt haben. Zugleich hat der SGB praktische Vorschläge zur Ausgestaltung von diskriminierungsfreien Lohnsystemen (vgl. Aebischer und Imboden 2005, Schär Moser 2009) vorgelegt.

Die bisherigen Bemühungen konnten die Lohndiskriminierung leider nicht aus der Welt schaffen. Das bestehende Gleichstellungsgesetz kennt nur ein Vorgehen gegen Diskriminierung im Einzelfall und wird dem Problem nicht systematisch gerecht. Der Lohnleichheitsdialog wiederum scheiterte an seiner Freiwilligkeit.

Die Bekämpfung der Lohndiskriminierung innerhalb von Unternehmen darf deshalb nicht mehr länger nur auf Freiwilligkeit beruhen und sich auf Einzelfälle beschränken. **Es braucht griffige Massnahmen auf gesetzlicher Ebene für:**

- **flächendeckende Kontrollen**
- **mehr Transparenz**
- **eine Behörde mit Durchsetzungskompetenzen**

5.3 Die gleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit fördern

Die ungleich stärkere Belastung der Frauen durch unbezahlte Haus-, Familien- und Pflegearbeit ist eine zentrale Ursache für die Lohnunterschiede. Einerseits können Frauen dadurch weniger Arbeitserfahrung sammeln und sind in ihrer beruflichen Laufbahn eingeschränkt. Andererseits schränkt sie den Verhandlungsspielraum der Frauen ein – was die Arbeitgeber zu ihren Gunsten ausnutzen und die Löhne der Frauen stärker drücken.

Der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern muss deshalb ausgeglichen werden (vgl. Forderungen des SGB-Frauenkongresses 2009 in Werder 2010). Dazu muss bezahlte Erwerbsarbeit einerseits und unbezahlte Haus-, Familien- und Pflegearbeit andererseits sowohl für Frauen als auch für Männer besser vereinbar gemacht werden:

- **Mehr und bezahlbare Kindertagesstätten und Einrichtungen für Pflegebedürftige:** Sie vereinfachen es Frauen mit Betreuungsaufgaben erwerbstätig zu sein. Zugleich vermögen sie die gängige Arbeitsteilung von Frauen und Männern aufzuweichen. Familienergänzende Kinderbetreuungseinrichtungen machen erwerbstätige Mütter noch selbstverständlicher und können auch Männer dazu bewegen, mehr Verantwortung bei der Kindererziehung zu übernehmen (vgl. auch Fagnani 2002).
- **Bezahlte Elternzeit:** Eine gleich lange, bezahlte Elternzeit für Mütter und Väter kann erstens dafür sorgen, dass nicht nur Frauen bei Geburt einen Urlaub beziehen. Zweitens ermöglicht die Elternzeit den Vätern einen finanziell abgesicherten Erwerbsunterbruch. Sie können sich damit leichter von Beginn an Zeit für die Kinder nehmen und werden sich so auch später eher für die Kinderbetreuung verantworten. Ausserdem ermöglicht die Elternzeit den Frauen einen erleichterten Wiedereinstieg.
- **Kürzere und planbare Arbeitszeiten:** Kürzere und längerfristig planbare Arbeitszeiten erlauben es Frauen wie Männern, Familie und Beruf besser zu kombinieren. Sie können dadurch Männern den Anreiz geben, mehr für die Familie zu arbeiten, und helfen Frauen, stärker im Erwerbsleben zu bleiben.
- **Aufwertung der Betreuungsarbeit:** Die gesellschaftlich notwendige und oft unbezahlte Betreuungsarbeit ist in der breiten Wahrnehmung aufzuwerten.

5.4 Eine angemessene Vertretung von Frauen auf allen Stufen

Frauen werden aus diskriminierenden Gründen von ihren vorwiegend männlichen Vorgesetzten weniger befördert. Sie sind deshalb in leitenden Positionen untervertreten. Gleichzeitig arbeiten Frauen häufig in schlecht bezahlten Berufen. Diese Segregation ist massgeblich für den „erklärbaren“ Anteil der Lohnunterschiede verantwortlich.

Um der Segregation entgegenzutreten, müssen folgende Massnahmen ergriffen werden:

- **Geschlechterförderung und Geschlechterquoten:** In Behörden und in öffentlich-rechtlichen Unternehmen muss auf allen Stufen das untervertretene Geschlecht gezielt gefördert werden. Auf allen Hierarchiestufen muss eine verbindliche Geschlechterquote festgelegt werden. Bei grösseren privatrechtlichen Unternehmen ist eine gesetzliche Geschlechterquote in den operativen und strategischen Leitungsgremien einzuführen.

- **Diskriminierungsfreie Unternehmenskultur:** Viele Unternehmen müssen ihre Unternehmenskultur aktiv ändern, damit Frauen die gleichen Laufbahnchancen haben. Die Überbewertung von hauptsächlich Männern zugeschriebenen Kompetenzen, überlange Präsenzzeiten, um befördert zu werden, und ein Umgang zwischen Beschäftigten, welcher Frauen ausschliesst, müssen unternehmensintern beseitigt werden.
- **Eine geschlechterneutrale Bildung:** Das Schweizer Bildungssystem – von den Kindergärten bis zu den Hochschulen – muss Mädchen und Jungen von klein auf beibringen, vorherrschende Geschlechterrollen zu hinterfragen. Dazu braucht es geschlechterneutrale Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien, auf Geschlechterrollen sensibilisiertes Lehrpersonal und eine angemessene Vertretung von weiblichem und männlichem Lehrpersonal auf allen Bildungsstufen.
- **Geschlechterneutrale Berufs- und Bildungsberatung:** Kindern und Jugendlichen sollen Berufe und Bildungswege geschlechterneutral näher beigebracht werden. Dazu gehört es insbesondere das jeweilig untervertretene Geschlecht in einzelnen Berufe und Bildungsbereichen in Kampagnen gezielt anzusprechen.

5.5 Diskriminierung stärker zum Thema machen

Die ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit, die Abwertung von weiblicher Arbeit oder diskriminierende Praktiken in Unternehmen tragen solange zu den Lohnunterschieden bei, wie sie gesellschaftlich stillschweigend akzeptiert werden. Für die Lohngleichheit muss Diskriminierung stärker zum Thema gemacht werden, damit sie im Alltag bewusster wahrgenommen und geächtet wird. Dazu braucht es:

- **Kampagnen gegen die Diskriminierung:** Auf die Lohnunterschiede und die ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit muss auch weiterhin regelmässig mit öffentlichen Informationskampagnen aufmerksam gemacht werden.
- **Öffentlichkeitswirksame Klagen:** Mit Klagen gegen Lohndiskriminierung und diskriminierende Lohnsysteme im Rahmen des bestehenden Gleichstellungsgesetzes kann einerseits für die geschädigten Frauen eine materielle Verbesserungen erkämpft werden. Sie erlauben andererseits, jedes Mal die Lohngleichheit und die Diskriminierung zur Sprache zu bringen.
- **Sensibilisierung der Unternehmen:** Die Unternehmen sollen noch stärker auf diskriminierende Lohnsysteme, Abläufe und Strukturen aufmerksam gemacht werden. Dabei müssen sie weiterhin einfache Unterstützung erhalten, solche zu implementieren.

6 Literatur

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Aebischer, C. & Imboden, N. (2005). Ganzer Lohn für ganze Arbeit – Lohngleichheit jetzt! Ein Leitfaden für die Umsetzung auf Betriebs- und Branchenebene. Bern: SGB.
- Aidt, T. & Tzannatos, Z. (2002). Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment. Washington D.C.: World Bank.
- Aisenbrey, S., & Brückner, H. (2008). Occupational aspirations and the gender gap in wages. *European Sociological Review*, 24(5), 633-649.
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.
- Alksnis, C., Desmarais, S., & Curtis, J. (2008). Workforce Segregation and the Gender Wage Gap: Is “Women’s” Work Valued as Highly as “Men’s”? 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1416-1441.
- Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 3143-3259.
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., & Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 17(5), 835-847.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 163-186.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2003). Women don’t ask. *Princeton: Princeton University Press*.
- Barth, E., & Dale-Olsen, H. (2009). Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 16(5), 589-597.
- Baker, M., & Fortin, N. M. (2004). Comparable worth in a decentralized labour market: the case of Ontario. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 37(4), 850-878.
- Becker, G.S. (1957). The Economics of Discrimination. *Chicago: University of Chicago Press*.
- Blackaby, D., Booth, A. L., & Frank, J. (2005). Outside Offers And The Gender Pay Gap: Empirical Evidence From the UK Academic Labour Market. *The Economic Journal*, 115(501), F81-F107.
- Blau, F., & Kahn, L. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106-144.
- Bonjour, D., & Gerfin, M. (2001). The unequal distribution of unequal pay—An empirical analysis of the gender wage gap in Switzerland. *Empirical Economics*, 26(2), 407-427.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.

- Behaghel, L., Crépon, B., & Le Barbanchon, T. (2011). Evaluation de l'impact du CV anonyme. Rapport d'évaluation pour Pôle Emploi, document de travail, 2011.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. *Handbook of labor economics*, 4, 1543-1590.
- Bundesamt für Statistik (2013). *Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011*. Neuchâtel.
- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2013). Bargaining and the Gender Wage Gap: A Direct Assessment. *IZA Discussion Paper No. 7592*.
- Chicha, M. T. (2006). A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts. *ILO Working Paper 49*.
- Daly, A., Meng, X., Kawaguchi, A., & Mumford, K. (2006). The Gender Wage Gap in Four Countries. *Economic Record*, 82(257), 165-176.
- De la Rica, S., Dolado, J. J., & Llorens, V. (2008). Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain. *Journal of Population Economics*, 21(3), 751-776.
- De la Rica, S., Dolado, J. J., & Vegas, R. (2010). Performance pay and the gender wage gap: evidence from Spain. *IZA Discussion Paper No. 5032*.
- Doiron, D. J., & Riddell, W. C. (1994). The Impact of Unionization on Male-Female Earnings Differences in Canada. *Journal of Human Resources*, 29(2).
- Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C., & Keen, M. (1996). The economic impact of minimum wages in Europe. *Economic policy*, 319-372.
- Donzé, L. (2013). Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010. Universität Freiburg i.Ü.
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5189>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- England, P. (1992). *Comparable worth: Theories and evidence*. Transaction Publishers.
- England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 264-288.
- Estevez-Abe, M. (2005). Gender bias in skills and social policies: the varieties of capitalism perspective on sex segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 180-215.
- Fagnani, J. (2002). Why do French women have more children than German women? Family policies and attitudes towards child care outside the home. *Community, Work & Family*, 5(1), 103-119.
- Felfe, C. (2012). "The Motherhood Wage Gap: What About Job Amenities?", *Labour Economics*, Vol. 19, No. 1, pp. 59-67.
- Felgueroso, F., Pérez-Villadóniga, M. J., & Prieto-Rodríguez, J. U. A. N. (2008). The Effect of The Collective Bargaining Level on the Gender Wage Gap: Evidence From Spain. *The Manchester School*, 76(3), 301-319.
- Flückiger, Y. & Ramirez, J. (2000). Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires de la LSE 1994 et 1996. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Foubert, P. (2010). Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Europa aus rechtlicher Sicht. Europäische Kommission.

- Fuchs, G. (2010). Strategische Prozessführung, Tarifverhandlungen und Antidiskriminierungsbehörden – verschiedene Wege zur Lohngleichheit? *Journal of Sociology*, 109(4), 852-901.
- Freivogel, E. (2009): 2. Abschnitt: Gleichstellung im Erwerbsleben. In: Kaufmann, C & Steiger-Sackmann, S. (Hrsg.): Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. *Schrifteihe Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Basel: Helbling Lichtenhahn.*
- Ginther, D. K., & Kahn, S. (2006). Does science promote women? Evidence from academia 1973-2001. *National Bureau of Economic Research Working Paper* No. 12691.
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *The American Economic Review*, 90(4), 715-741.
- Goldberg, M. S. (1982). Discrimination, nepotism, and long-run wage differentials. *The quarterly journal of economics*, 97(2), 307-319.
- Gunderson, M. (2006). Viewpoint: Male-female wage differentials: how can that be?. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 39(1), 1-21.
- Harkness, S., & Waldfogel, J. (2003). The family gap in pay: evidence from seven industrialized countries. *Research in Labor Economics*, 22, 369-413.
- Hayter, S., & Weinberg, B. (2011). Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality. In: Hayter, S. (Hrsg.). *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*. Edward Elgar Publishing:136-186.
- Hinz, T., & Gartner, H. (2005). Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. *Zeitschrift für Soziologie*, 34(1), 22-39.
- Hirsch, B., Schank, T., & Schnabel, C. (2010). Differences in labor supply to monopsonistic firms and the gender pay gap: An empirical analysis using linked employer-employee data from Germany. *Journal of Labor Economics*, 28(2), 291-330.
- Hultin, M., & Szulkin, R. (2003). Mechanisms of inequality. Unequal access to organizational power and the gender wage gap. *European Sociological Review*, 19(2), 143-159.
- Imboden, N. & Michel, C. (2012). Gleichstellung als Sonderfall? Zur Vollzugsproblematik am Beispiel des Gleichstellungsgesetzes der Schweiz. *Femina Politica* (2).
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic books (Vol. 5049).
- Kilbourne, B., England, P., & Beron, K. (1994). Effects of individual, occupational, and industrial characteristics on earnings: Intersections of race and gender. *Social Forces*, 72(4), 1149-1176.
- Lalive, R., & Stutzer, A. (2010). Approval of equal rights and gender differences in well-being. *Journal of Population Economics*, 23(3), 933-962.
- Lampart, D. & Gallusser, D. (2013): Boni und wachsende Lohnschere. Wie Manager und Spitzenverdiener von der Individualisierung der Löhne profitieren. *SGB-Dossier* 97.
- Lampart, D. & Kopp, D. (2013): GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. *SGB-Dossier* 95.
- Landers, R. M., Rebitzer, J. B., & Taylor, L. J. (1996). Rat race redux: Adverse selection in the determination of work hours in law firms. *The American Economic Review*, 329-348.
- Lazear, E. P., & Rosen, S. (1990). Male-female wage differentials in job ladders. *Journal of Labor Economics*, 8(1), S106-23.
- Leibbrandt, A., & List, J. A. (2012). Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment. *National Bureau of Economic Research Working Paper* No. 18511.

- Lequien, L. (2012). Parental leave duration and wages: a structural approach. *Centre de Recherche en Economie et Statistique*.
- Lipman-Blumen, J. (1976). Toward a homosocial theory of sex roles: An explanation of the sex segregation of social institutions. *Signs*, 1(3), 15-31.
- Madden, J. F. (2012). Performance-Support Bias and the Gender Pay Gap among Stockbrokers. *Gender & Society*, 26(3), 488-518.
- Manning, A., & Swaffield, J. (2008). The gender gap in early-career wage growth. *The Economic Journal*, 118(530), 983-1024.
- Marti, M. & Bertschy, K. (2013). BELODIS - Berufseinstieg und Lohndiskriminierung – neue Erklärungsansätze zu einer Schlüsselphase für geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Zusammenfassung der Projektergebnisse. *Nationales Forschungsprogramm NFP 60*.
- Meyersson Milgrom, E. M., Petersen, T., & Snartland, V. (2001). Equal pay for equal work? Evidence from Sweden and a comparison with Norway and the US. *The Scandinavian Journal of Economics*, 103(4), 559-583.
- Low Pay Commission (2014). *National Minimum Wage: Low Pay Commission 2014*. UK Government.
- Metcalf, D. (2008). Why has the British national minimum wage had little or no impact on employment? *Journal of Industrial Relations*, 50(3), 489-512.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *The Journal of Political Economy*, S76-S108.
- Müller, F., Itin, A., Schwenkel, C., Wyttenbach J, & Ritz A. al. (2013): Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Verwirklichung der Lohngleichheit. *Bericht zuhanden des Bundesamtes für Justiz (BJ) und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)*.
- Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève (2013). Auswertungen der Lohnstrukturerhebung BFS im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.
- OECD (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.
- OECD (2013). *OECD Economic Surveys: Switzerland 2013*, OECD Publishing
- Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure. *Review of Economics and Statistics*, 63, 60-69.
- Polachek, S.W. (2004). How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed. *IZA Discussion Paper* No. 1102.
- Petersen, T., Snartland, V., Becken, L. E., & Olsen, K. M. (1997). Within-job wage discrimination and the gender wage gap: The case of Norway. *European Sociological Review*, 13(2), 199-213.
- Ransom, M. R., & Oaxaca, R. L. (2010). New market power models and sex differences in pay. *Journal of Labor Economics*, 28(2), 267-289.
- Reskin, B. F., McBrier, D. B., & Kmec, J. A. (1999). The determinants and consequences of workplace sex and race composition. *Annual review of sociology*, 25(1), 335-361.
- Rigassi, B. & Büsser, U. (2014): Frauen in Verwaltungsräten: Situation in Schweizer Unternehmen und Lösungsansätze in Europa. *Bericht zu Handen von Ressort Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik Staatssekretariat für Wirtschaft SECO*.
- Rütter, H., Umbach-Daniel, A., Gartmann, L., Kraner, S., Pasic, A., Rieser, A. & Schneider, S. (2013): «Transforming» - Analyse der Rekrutierungs- und Förderpraktiken von Unternehmen hinsichtlich genderspezifischer kultureller Hemmnisse und Förderfaktoren. Zusammenfassung der Projektergebnisse. *Nationales Forschungsprogramm NFP 60*.

- Sayers, R. C. (2012). The cost of being female: Critical comment on Block. *Journal of business ethics*, 106(4), 519-524.
- Schär Moser, M. (2009). Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer. Lohnfestsetzung im Unternehmen – ein Werkzeug für GewerkschafterInnen und Arbeitnehmendenvertretungen. *Bern: SGB*.
- Schär Moser, M. & Strub, S. (2011). Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. *Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Dossier 79*.
- Siegenthaler, M., & Stucki, T. (2014). Dividing the Pie: the Determinants of Labor's Share of Income on the Firm Level. *KOF Working Papers* No. 352.
- Singh, P., & Peng, P. (2010). Canada's bold experiment with pay equity. *Gender in Management: An International Journal*, 25(7), 570-585.
- Sousa-Poza, A. (2003). The Gender Wage Gap and Occupational Segregation in Switzerland, 1991-2001. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 29(3).
- Sorensen, E. (1990). The crowding hypothesis and comparable worth. *Journal of Human Resources*, 55-89.
- Strub, S. & Gerfin, M. (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes – Schlussbericht. *Büro BASS und Universität Bern*.
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=4061>
- Strub, S. & Stocker, D. (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes – Schlussbericht. *Büro BASS*.
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=4062>
- Stutz, H., Schär Moser, M. & Freivogel E. (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. *Synthesebericht im Auftrag des Bundesamts für Justiz*. Bern.
- Tharenou, P. (2013). The work of feminists is not yet done: The gender pay gap—a stubborn anachronism. *Sex roles*, 68(3-4), 198-206.
- Werder, C. (2010). Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma!. *SGB-Dossier 70*.

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen**Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS**

- 72 Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – Auswirkungen auf die Schweizer Konjunktur. November 2010
- 73 54. SGB-Kongress vom 5. – 6. November 2010: Kongresspapiere und Resolutionen. Dezember 2010 – *54^e Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 : textes d'orientation et résolutions. Décembre 2010*
- 74 Jahresmedienkonferenz des SGB vom 5. Januar 2011: Gute Löhne und Renten für alle; Mehr Geld zum Leben; Lebensrisiken gemeinsam tragen. Januar 2011 – *Conférence de presse annuelle de l'USS du 5 janvier 2011 : Des salaires décents et des rentes suffisantes ; Davantage de revenus pour vivre - Assumer solidairement les risques de la vie. Janvier 2011*
- 75 Erlass von Mindestlöhnen aufgrund der flankierenden Massnahmen. Eine Praxisübersicht. Februar 2011.
- 76 AHV bleibt stabil. SGB-Finanzierungsszenarien für die AHV. März 2011. *L'AVS toujours stable. Scénarios de l'USS pour le financement de l'AVS. Mai 2011.*
- 77 SGB-Verteilungsbericht. April 2011, *avec résumé en français.*
- 78 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2010/2011; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2011. *Négociations conventionnelles et salariales 2010/2011 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2011.*
- 79 Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung, Mai 2011, *avec résumé en français.*
- 80 Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn (Kurzfassung), Juli 2011 / *Salaires minimums : situation et mesures requises – Rapport du groupe d'expert(e)s de l'USS sur les salaires minimums (version abrégée), septembre 2011.*
- 81 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2010. Okt. 2011. *Évolution des effectifs des syndicats en 2010. Oct. 2011.*
- 82 Rund um die Uhr konsumieren = Rund um die Uhr arbeiten. Februar 2012. *Consommer 24 heures sur 24, c'est travailler 24 heures sur 24. Février 2012.*
- 83 Berufliche Vorsorge I. Rendite: Ursachen, Zusammenhänge und Perspektiven. März 2012, *avec résumé en français.*
- 84 Berufliche Vorsorge II. Lebenserwartung: Eine kritische Analyse der heute verwendeten Grundlagen. März 2012, *avec résumé en français.*
- 85 Berufliche Vorsorge III. Verwaltungskosten: Bedeutendes Sparpotenzial. März 2012, *avec résumé en français.*
- 86 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz, *avec résumé en français.* April 2012.
- 87 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2011/2012; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2012. *Négociations conventionnelles et salariales 2011/2012 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2012.*
- 88 *Conditions de travail et salaires dans l'horticulture. Août 2012.*
- 89 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2011. Aug. 2012. *Évolution des effectifs des syndicats en 2011. Sept. 2012.*
- 90 Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung nur für eine Minderheit. Zur wirtschaftlichen Lage der Rentner und Rentnerinnen in der Schweiz. September 2012. *Seule une minorité peut maintenir son niveau de vie antérieur. La situation économique des retraités et des retraitées en Suisse. Septembre 2012.*
- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch *avec synthèse en français.* Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démystification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2013. *Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Déc. 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Januar 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12^e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail ! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014.

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).

Bestelltalon: Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02

oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande : à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris, Kathrin Kohler, c.p., 3000 Berne 23 ; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____

Je commande les Dossiers suivants :

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____

Name, Vorname / Nom, Prénom: _____

Strasse / Rue: _____

Ort / Localité: _____