Sachdokumentation:

Signatur: DS 1451

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1451

Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

MEDIENKONFERENZ VOM 13. JUNI 2018

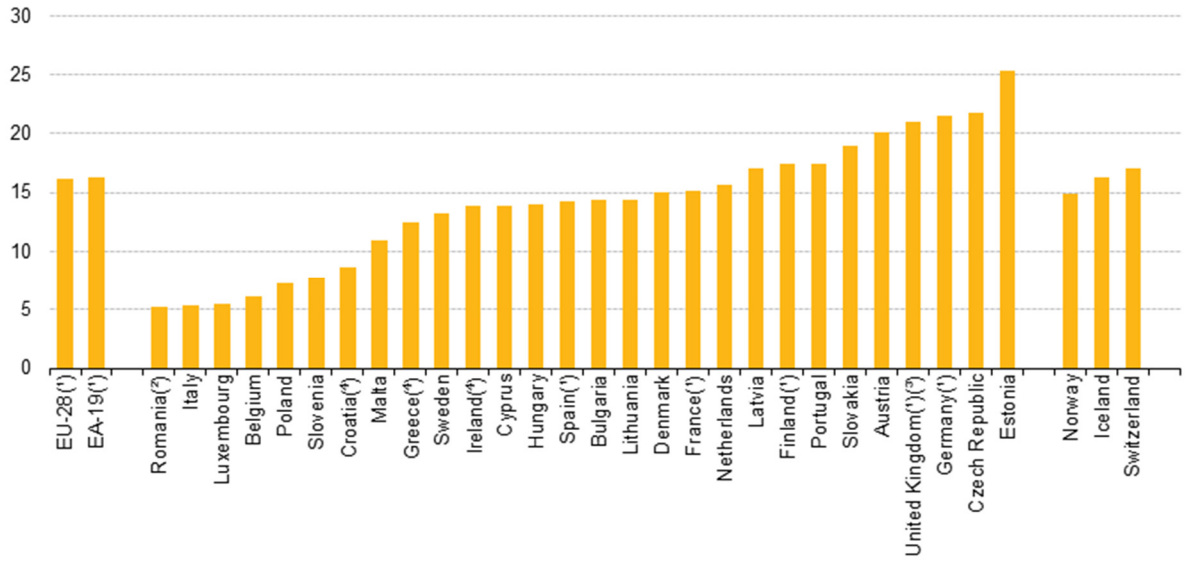
Regula Bühlmann, SGB-Zentralsekretärin zuständig für Gleichstellung

Lohngleichheit: Fakten und Zahlen

1 Lohngleichheit als Gesamteuropäische Herausforderung

Der Gender Pay Gap – die Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen - ist ein internationales Problem. Das Statistische Amt der Europäischen Union EUROSTAT beziffert den EU-weiten durchschnittlichen Unterschied zwischen Männer- und Frauenlöhnen mit 16.2 Prozent[1]. In den verschiedenen europäischen Ländern variiert der Lohnunterschied erheblich: zwischen 5.2 (Rumänien) und 25.3 Prozent (Estland). Die Schweiz rangiert mit 17 Prozent etwas über dem EU-Schnitt.

Unbereinigter Lohnunterschied 2016



Quelle: Eurostat

[1] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

Monbijoustrasse 61, 3007 Bern / Postfach, 3000 Bern 23
031 377 01 01, Fax: 031 377 01 02, info@sgb.ch, info@uss.ch

2 Elternschaft und Löhne

Ebenso unterschiedlich wie das Ausmass des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds in den verschiedenen Ländern sind auch die Gründe dafür, wie eine laufende Untersuchung in 26 europäischen Ländern aufzeigt[2]. Die monokausale Herleitung des Lohnunterschieds aus der Mutterschaft, wie sie in der Schweiz häufig gemacht wird, greift gemäss dieser Studie zu kurz. Vielmehr scheinen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen einen gewichtigen Einfluss darauf zu haben, wie sehr sich Elternschaft auf die Löhne von Frauen und Männern auswirkt.

Die Studien-Autorinnen Cukrowska-Torzewska und Lovasz unterscheiden in ihrem Working Paper drei Treiber für die geschlechtsspezifische Lohndifferenz: Der Unterschied zwischen den Löhnen von kinderlosen Frauen und Männern, die höheren Löhne von Vätern gegenüber kinderlosen Männern (Vaterschaftsbonus) sowie die oft tieferen Löhne von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen (Mutterschaftsmalus). In den untersuchten europäischen Ländern wirken sich diese Treiber je nach kulturellen Normen und Familienpolitik unterschiedlich stark aus: Die stereotype Erwartung, dass Mütter die Hauptverantwortung für die Kinder tragen und entsprechend möglichst lange zu Hause bleiben, sowie überdurchschnittlich lange Mutterschaftsurlaube fördern tiefere Löhne von Müttern gegenüber kinderlosen Frauen. Ist jedoch die Erwerbstätigkeit von Müttern gesellschaftlich akzeptiert und wird mit einem gut ausgebauten günstigen Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung gefördert, verringert dies die Differenz der Löhne zwischen kinderlosen Frauen und Müttern.

- In westeuropäischen Ländern (inkl. Slowenien), in denen kulturelle Normen und die Familienpolitik die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, verdienen Mütter nicht signifikant weniger als kinderlose Frauen. Haupttreiber für die verbleibende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern ist in diesen Ländern der Vaterschaftsbonus.
- In südeuropäischen Ländern sind der Lohnunterschied zwischen kinderlosen Personen sowie der Vaterschaftsbonus Haupttreiber für die geschlechtsspezifische Lohndifferenz. Falls Mütter in diesen Ländern nach der Geburt ins Erwerbsleben zurückkehren, tun sie dies aufgrund des kurzen Mutterschaftsurlaubs relativ früh und erhalten sogar etwas mehr Lohn als kinderlose Frauen. Dieser kleine Mutterschaftsbonus hat gar eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds zur Folge. Allerdings bewirkt die Familienpolitik (kurzer Mutterschaftsurlaub, wenig Kinderbetreuungsangebote der öffentlichen Hand), dass gut qualifizierte Frauen sich gegen Kinder entscheiden und viele Mütter – gerade in schlechter bezahlten Berufen – nach der Geburt nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren. Auch dies verringert zwar den statistischen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, ist jedoch weder gesellschaftlich noch wirtschaftlich wünschenswert.
- In den mittel- und osteuropäischen Ländern (inkl. Österreich und Deutschland) mit eher langem Mutterschaftsurlaub und einer Familienpolitik sowie kulturellen Normen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren, sind die drei Faktoren Mutterschaftsstrafe, Vaterschaftsbonus sowie der Lohnunterschied zwischen kinderlosen Personen in ähnlichem Ausmass Ursache für den Gender Pay Gap.

---

[2] Ewa Cukrowska-Torzewska, Anna Lovasz, «The Impact of Parenthood on the Gender Wage Gap – a Comparative Analysis of 26 European Countries", Working Papers No. 25/2017 (254), http://www.wne.uw.edu.pl/files/2415/1522/8397/WNE_WP254.pdf

Treiber für geschlechtsspezifische Lohndifferenz nach europäischen Regionen

	Vaterschafts-bonus	Mutterschafts-malus	Lohnunterschied Kinderlose
Westeuropa und Slowenien	+		
Südeuropa	+	-	+
Zentral-/Osteuropa inkl. A und D	+	+	+

Quelle : Ewa Cukrowska- Torzewska, Anna Lovasz

Auch wenn die Forscherinnen keine Daten zur Schweiz ausgewertet haben, lassen sich ihre Schlussfolgerungen gut auf die Situation hierzulande anwenden: Um eine Mutterschaftsstrafe bei den Löhnen zu verhindern, braucht es Rahmenbedingungen, die die Akzeptanz der Erwerbsarbeit von Müttern erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Besonders wichtig ist der Ausbau der steuerfinanzierten familienergänzenden Kinderbetreuung, damit diese allen Familien zahlbar, in hoher Qualität und bei guten Arbeitsbedingungen der Betreuenden zur Verfügung steht. Gleichzeitig sind Massnahmen nötig, um Väter stärker in die Kinderbetreuung einzubinden, denn der Vaterschaftsbonus trägt in den meisten Ländern erheblich zur Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern bei. Die bessere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit entspricht langjährigen SGB-Forderungen. Ebenso wie Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung – auch derjeniger kinderloser Frauen.

3 Situation in der Schweiz: Klarer Verfassungsauftrag – verwirrende Zahlen

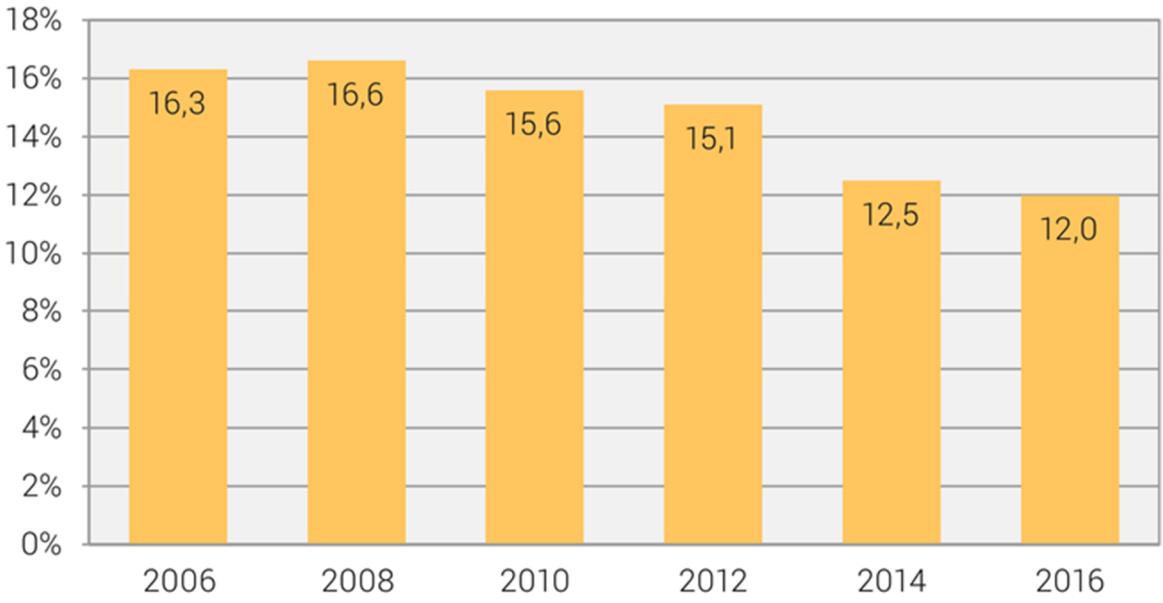
Der schweizerische Verfassungsauftrag zur Lohngleichheit ist klar: Für gleichwertige Arbeit muss Frauen und Männern der gleiche Lohn bezahlt werden. Die Bezifferung von Lohnunterschied und -diskriminierung ist dagegen komplexer: In der laufenden Debatte wird mit verschiedenen Zahlen operiert, und die Arbeitgebenden versuchen das Problem insgesamt in Abrede zu stellen.

Zentral ist die Unterscheidung zwischen Gesamtlohnunterschied und Lohndiskriminierung: Während ersterer die Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen ohne Berücksichtigung von Beruf, Ausbildung und Hierarchiestufe bezeichnet, bedeutet Lohndiskriminierung, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit aufgrund ihres Geschlechts unterschiedliche Löhne erhalten.

Zusätzlich erschwert wird das Verständnis der Zahlen dadurch, dass das Bundesamt für Statistik nicht durchgehend den Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Durchschnittslöhnen verwendet, wie dies internationaler Standard ist, sondern häufig vom Medianlohn ausgeht. Dieser bezeichnet den Wert, der an der mittleren Stelle steht, wenn man eine Zahlenreihe der Größe nach sortiert. Der Median teilt einen Datensatz in zwei gleich grosse Hälften, macht jedoch keine Aussage zu den Werten oberhalb und unterhalb des Mittelwerts, ausser dass sie höher oder tiefer als dieser sind. Besonders hohe oder tiefe Löhne haben also einen kleineren Einfluss auf den Median als auf den Durchschnitt.

Trotzdem erachtet der SGB die Zahlen der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE), die das Bundesamt für Statistik alle zwei Jahren erhebt, als verlässlich. Die Publikation erster Resultate der LSE 2016 erfolgte am 14. Mai 2018[3]. Der Unterschied zwischen den Medianlöhnen der Männer und denjenigen der Frauen 2016 betrug 12 Prozent. Das sind 0.5 Prozentpunkte weniger als 2014. Ebenfalls um 0.5 Prozentpunkte sank die Mediandifferenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen in der Privatwirtschaft, nämlich von 15.1 auf 14.6 Prozent.

Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, privater und öffentlicher Sektor



Monatlicher Bruttolohn der Männer, Median. Quelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung, BFS 2018

Diese Zahlen beziehen sich auf den Gesamtlohnunterschied zwischen Männern und Frauen. Da sie wie oben erläutert vom Median ausgehen, der nicht auf sehr hohe oder tiefe Löhne reagiert, sind sie kleiner als der Durchschnittslohnunterschied, der im Jahr 2014 18.1 Prozent betrug und für das Jahr 2016 noch nicht veröffentlicht wurde, jedoch von Eurostat mit 17 Prozent beziffert wird.

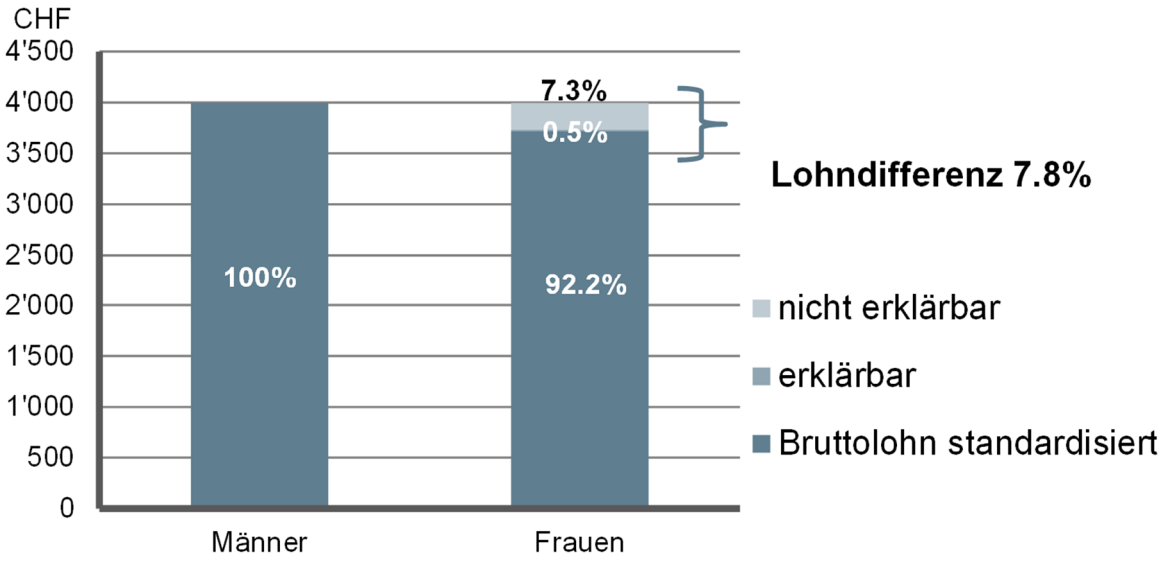
Es ist positiv zu werten, dass die Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen zurückgeht, auch wenn eine Verbesserung von nur einem halben Prozentpunkt im Median alle zwei Jahre die Lücke nicht innert nützlicher Frist schliessen kann. Aus diesen Zahlen kann jedoch nicht geschlossen werden, dass die Lohndiskriminierung ebenfalls zurückgeht. Vielmehr spiegelt die langsame Verkleinerung des Medianlohnunterschieds, dass die gewerkschaftlichen Bemühungen für Verbesserungen der tiefen Löhne sowie der Arbeitsbedingungen Wirkung zeigen.

[3] https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.assetdetail.5226936.html

4 Diskriminierender Lohnunterschied

Die zur Lohnstrukturerhebung 2016 veröffentlichten Zahlen lassen noch keine Schlüsse zur Lohndiskriminierung zu. Um diese zu schätzen, wird jeweils per Regressionsanalyse berechnet, welcher Anteil am Durchschnittslohnunterschied nicht durch Faktoren wie Ausbildung, Alter, Dienstalter, Beruf und Hierarchiestufe begründet werden kann. Dieser unerklärte durchschnittliche Lohnunterschied belief sich in 2014 auf 7.4 Prozent[4], die Ergebnisse für 2016 sind Ende Jahr zu erwarten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der unerklärte Lohnunterschied sich weiterhin in einem ähnlichen Bereich bewegen wird, da auch andere Studien belegen, dass Frauen einzig aufgrund ihres Geschlechts eine Einbusse in dieser Grössenordnung hinnehmen müssen: So haben Michael Marti und Kathrin Bertschy in einer Längsschnittstudie[5] aufgezeigt, dass Berufseinsteigerinnen 7.8 Prozent weniger verdienen als Berufseinsteiger, dass davon jedoch der grösste Teil, nämlich 7.3 Prozentpunkte, unerklärbar ist.

Standardisierte Bruttolöhne Berufseinstiege 2004 - 2010



Quelle: TREE/ Ecoplan

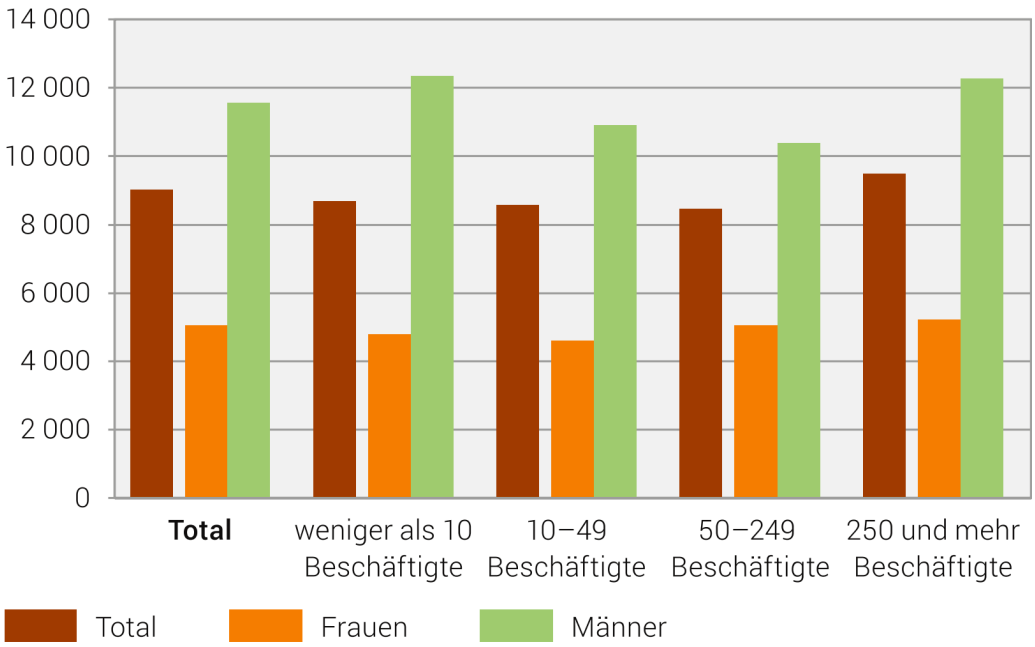
Die aufgeführten Zahlen lassen darauf schliessen, dass während der weiteren Berufslaufbahn in erster Linie der erklärbare Lohnunterschied wächst, der diskriminierende Anteil jedoch konstant bleibt. Wir gehen davon aus, dass diskriminierende Lohnunterschiede grösstenteils nicht beabsichtigt sind, sondern in stereotypen Erwartungshaltungen Frauen und Männern gegenüber sowie in der unterschiedlichen Beurteilung der Leistung von Frauen und Männern begründet sind, wie sie in zahlreichen Untersuchungen belegt wurden[6].

[4] https://www.buerobass.ch/de/kernbereiche/projekte/p/show/bp/project/analyse-der-loehne-von-frauen-und-maennern-anhand-der-lohnstrukturerhebung-lse-2014/
[5] Michael Marti, Kathrin Bertschy, «BELODIS – Berufseinstieg und Lohndiskriminierung. Neue Erklärungsansätze zu einer Schlüsselphase für geschlechtsspezifische Ungleichheiten», Ecoplan, 2013. http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_marti_zusammenfassung_projektergebnisse_lang.pdf
[6] Vgl. dazu Barbara Zimmermann, «Typisch Frau», *Schweizer Monat* 1046, Mai 2017. https://www.schweizermonat.ch/artikel/typisch-frau

In Grossbritannien müssen Firmen seit diesem Jahr ihre Lohnunterschiede – ohne Berücksichtigung der konkreten Tätigkeit – in einer Datenbank veröffentlichen und dabei auch die Boni ausweisen[7]. Bei den britischen Niederlassungen von Schweizer Firmen übersteigen die Unterschiede bei den Boni bei weitem die Bruttolohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Bei der UBS betragen die durchschnittlichen Unterschiede 31 Prozent bei Fixlöhnen und 57 Prozent bei den Boni, bei Crédit Suisse International 51.2 Prozent bei Fixlöhnen und 76.6 Prozent bei den Boni, bei Nestlé 6 Prozent bei Fixlöhnen und 14 Prozent bei den Boni und bei Roche 7.1 Prozent bei Fixlöhnen und 85.2 Prozent bei den Boni. Einzig Novartis schliesst einigermassen unproblematisch ab. Es ist anzunehmen, dass die Zahlen in der Schweiz sich nicht wesentlich von den Zahlen in Grossbritannien unterscheiden.

Diese Annahme wird belegt durch die Aufstellung der Sonderzahlungen, die Unternehmen gemäss Lohnstrukturerhebung 2016 ausbezahlt haben: Die Boni der Frauen sind demnach nicht einmal halb so hoch wie diejenigen der Männer.

Jährliche Sonderzahlungen und Boni nach Unternehmensgrösse und Geschlecht, 2016 (privater und öffentlicher Sektor zusammen)



Quelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung LSE, BFS 2018

Lohnverantwortliche scheinen also die Arbeit der Frauen als weniger wertvoll zu erachten als diejenige der Männer. So lange Frauen- und Männerarbeit unterschiedlich bewertet werden, braucht es schärfere Massnahmen gegen Lohndiskriminierung. Der Ball liegt beim Parlament. Der SGB begleitet dessen Arbeit 2018 unter dem Motto «Lohngleichheit ist auch dein Bier» mit einer grossen Lohngleichheitskampagne, die verschiedenen Elemente beinhaltet.

[7] https://gender-pay-gap.service.gov.uk/

Medienkonferenz SGB
Auslegeordnung zur Lohngleichheit in der Schweiz/
Kampagnenstart "Lohngleichheit ist auch Dein Bier"

Bern, 13. Juni 2018

Lohngleichheit: Griffige Massnahmen statt Mini-Revision

Redebeitrag Corinne Schärer, Mitglied Geschäftsleitung Unia

Lohngleichheit ist kein Geschenk an die Frauen, sondern seit 37 Jahren Verfassungsauftrag! Trotzdem erhalten Frauen noch immer nicht den Lohn, der ihnen zusteht. Bei diesem tagtäglich begangenen Verfassungsbruch werden Frauen nicht etwa um eine Bagatellsumme geprellt, nein – es handelt sich um einen massiven Lohnbschiss!

Jährlicher Lohnklau an Frauen: 10 Milliarden Franken!
Eine Spezialauswertung des Büro BASS für die Unia zeigt, dass jede Berufsfrau in ihrem Arbeitsleben um volle 303‘000 Franken betrogen wird (Basis: Letzte aktuellen Zahlen zu den Durchschnittslöhnen, 2014). Dies aus einem einzigen Grund: Weil sie eine Frau ist. Das heisst umgesetzt in Franken: Pro Jahr fehlen jeder arbeitstätigen Frau ganze 7‘000 Franken im Portemonnaie, im Monat 590 Franken. Gesamthaft beträgt der Lohnklau an den berufstätigen Frauen in der Schweiz jährlich fast 10 Milliarden Franken! Das ist ein Skandal, denn für die Frauen bedeutet dies nicht nur weniger Einkommen während des Erwerbslebens, sondern auch deutlich weniger Rente im Alter.

Gewerkschaften kämpfen seit Jahren für besseres Gleichstellungsgesetz
Die Unia begrüsst die Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes: Unternehmen, die einen Bundesauftrag erhalten wollen, müssen sich einer Lohnanalyse unterziehen. Die Gewerkschafsfrauen haben bereits an ihrem Kongress 2013 gefordert, dieses erfolgsversprechende Vorgehen für alle Unternehmen einzuführen und das Gleichstellungsgesetz entsprechend zu ändern.

Starke Arbeitgeberlobby im Parlament
Die vom Ständerat nun vorgelegte Revision des Gleichstellungsgesetzes ist enttäuschend und ungenügend – sie wird die Probleme nicht lösen. Sie zeigt, dass die Arbeitgeber massiv lobbyiert haben, um weiterhin Lohnkosten auf dem Buckel der Frauen einzusparen. Klar wird auch: mit Freiwilligkeit wird die seit Jahrzehnten überfällige Lohngerechtigkeit nicht erreicht. Die Debatte im Ständerat und die verabschiedete Mini-Gesetzesänderung haben gezeigt, dass der Wille der Arbeitgeber und der bürgerlichen Politiker zu Lohngleichheit schlicht nicht da ist.

Mehr Verbindlichkeit zur Umsetzung der Lohngleichheit
Nach 37 Jahren Freiwilligkeit muss im Gesetz eine klare Verpflichtung der Arbeitgeber verankert werden: Es braucht klare Bestimmungen, dass alle Unternehmen ihre Löhne regelmässig auf Lohngleichheit überprüfen und die Löhne anpassen müssen, sollte ein

Betrieb bei den Löhnen diskriminieren. Für säumige Unternehmen müssen hohe bzw. abschreckende Bussen eingeführt werden.

Die vom Ständerat beschlossene Vorlage erfüllt diese Anforderungen bei weitem nicht. Die willkürliche Abschwächung, dass leidglich Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden (1% aller Unternehmen) Lohnüberprüfungen machen müssen ist inakzeptabel. 99% der Unternehmen sind also von der Pflicht, den Verfassungsauftrag umzusetzen, weiterhin befreit – und eine Gesetzesänderung, die den Verfassungsauftrag bei 99% der Unternehmen nicht umsetzt, ist unhaltbar!

Stossend ist ausserdem, dass der Ständerat die Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse auf 12 Jahre beschränken will. Ein Gesetz von dieser Wichtigkeit, darf nicht auf Zeit gelten! Dass gerade bei einem Thema, das vornehmlich Frauen betrifft, eine „Sunset-Klausel“ eingeführt werden soll, ist ein Hohn und ein Schlag ins Gesicht der Frauen in der Schweiz.

Die Gewerkschaften werden nicht ruhen, bis der Verfassungsartikel für gleiche Rechte für Frauen und Männer und die Lohngleichheit umgesetzt sind. Wir fordern deshalb mit Nachdruck den Nationalrat dazu auf, Nägel mit Köpfen zu machen und den Beschluss des Ständerates zu korrigieren. Es braucht endlich griffigere Massnahmen!

Kontakt:
Corinne Schärer, Mitglied Geschäftsleitung Unia, 079 219 94 20

SGB-Pressekonferenz vom 13. Juni 2018, Bern

Für Gleichheit, gegen Diskriminierung: Erhöhen wir den Druck und demonstrieren am 22. September!

Michela Bovolenta, Zentralsekretärin VPOD-SSP, Co-Präsidentin SGB-Frauenkommission

Zurzeit erleben wir auf internationaler Ebene ein Wiedererstarken feministischer Bewegungen, insbesondere gegen alle Formen von Sexismus, Belästigung und Gewalt gegen Frauen. Zwar scheint dieser neue Wind das Bundeshaus noch nicht erreicht zu haben, wo eine Mehrheit der Abgeordneten offenbar im 19. Jahrhundert stecken geblieben ist. Doch er weht unter den Frauen, deren Geduld am Ende ist, und die sich mobilisieren wollen.

Genug der Kränkungen gegenüber den Frauen! Im März hat der Ständerat die ohnehin schon bescheidene Revision des Gleichstellungsgesetzes zurückgeschickt. Unter dem Druck der zornigen Frauen hat er inzwischen seine Hausaufgaben gemacht. Aber die Kränkung bleibt! Vor einigen Tagen hat sich der Bundesrat gegen die Verlängerung des Impulsprogramms zur Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen ausgesprochen. Dann hat er die Volksinitiative für einen Vaterschaftsurlaub abgelehnt! Gleich anschliessend hat uns die FDP mit dem hanebüchenen Vorschlag beglückt, den jetzigen Mutterschaftsurlaub in einen Elternurlaub umzuwandeln! Dabei müssen wir uns doch nur kurz in Erinnerung rufen, dass der von den Frauen hart erkämpfte Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen im internationalen Vergleich gerade einmal das Minimum ist. Deshalb steht es ausser Diskussion, ihn zu verkürzen – unter welchem Vorwand auch immer.

Genug von den Diskriminierungen! Fortschritte bei der Gleichheit gibt's bestenfalls im Schneckentempo! Gemäss den Statistiken erfahren Frauen jeden Tag und überall Diskriminierungen: Am Arbeitsplatz, auf der Strasse, zuhause. Sie verdienen weniger als Männer, weibliche Berufe sind weniger anerkannt, ihre männlichen Kollegen machen viel schneller und einfacher Karriere, die Geburt eines Kindes belastet ihr berufliches Weiterkommen. Zuhause tragen die Frauen die Hauptverantwortung und erledigen den Grossteil der Aufgaben in Haushalt, Erziehung und Betreuung. Allseits sind es sie, die den alltäglichen Sexismus, Belästigung oder Männergewalt erleiden.

Genug von weniger Lohn! Die Lohnschere zwischen Männer und Frauen ist vor allem aus drei Gründen noch offen: wegen der sogenannten unerklärbaren Diskriminierung allein aufgrund des Geschlechts, der geringeren Wertschätzung von Frauenberufen und schliesslich wegen der Teilzeitarbeit als Folge ungenügender Infrastrukturen und der ungleichen Aufgabenverteilung von Care-Arbeit, in deren Folge Frauen tiefere Einkommen erhalten und über geringere Chancen für das berufliche Weiterkommen verfügen. Die Revision des Gleichstellungsgesetzes beschäftigt sich jedoch nur mit der sogenannten unerklärbaren Diskriminierung. Sie wird nur wenige Unternehmen und weniger als die Hälfte der Beschäftigten betreffen. Sie sieht keinerlei Sanktionen vor. Gewiss, das ist immer noch besser als nichts. Aber es ist lange nicht genug!

Genug von der Abwertung weiblicher Berufe! Für den VPOD geht es bei der Lohngleichheit auch darum, Frauenberufe aufzuwerten, insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Kinderbetreuung. Die Revision des Gleichstellungsgesetzes wird in diesem Punkt nicht viel bringen. Schlimmer noch: wir sind heute einem endloschen Steuerwettbewerb ausgesetzt, der eine Sparpolitik begünstigt und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen der mehrheitlich weiblichen Angestellten und die öffentlichen Dienstleistungen bedroht.

Erhöhen wir den Druck! Seit Jahren geht es bei der Gleichheit im Schneckentempo voran. Wir wollen jetzt den Turbo einschalten! Mit dem Gleichheitsbier, wollen wir die Öffentlichkeit sensibilisieren. Mit der

anschliessenden Demonstration für Gleichheit und gegen Diskriminierung vom 22. September, wollen wir die Frauen und solidarische Männer mobilisieren. Mit Blick auf die internationalen Mobilisierungen beginnen sich auch die Frauen in der Schweiz zu bewegen. Sie geben sich nicht mehr mit halbpatzigen Massnahmen zufrieden. Die Gleichheit, welche die Frauen fordern, ist eine Gleichheit, die ihre Arbeit anerkennt und würdigt, unabhängig davon, ob sie bezahlt wird oder nicht. Es ist eine Gleichheit, die ihre Lebensläufe und ihre körperliche Unversehrtheit respektiert. Wenn sich die Frauen bewegen, bewegt sich die Welt!

Patrizia Mordini, Leiterin Gleichstellung, Mitglied der Geschäftsleitung syndicom
Lucie Waser, Gewerkschaftssekretärin SEV

Lancierung Bier für Lohngleichheit

«Lohngleichheit ist auch dein Bier. Punkt. Schluss! »

Der heutige Slogan: *«Lohngleichheit ist auch dein Bier. Punkt. Schluss! »* verbindet die Aufforderung und Idee, an allen Orten über das Thema Diskriminierung von Frauen im Lohn zu reden und nicht nur im Parlament in Bern.

Damit tragen wir das Thema in die Beizen hinein, wo gesellschaftliche Themen seit jeher besprochen werden Stichwort: «Stammtisch Diskussionen».

Lohngleichheit geht uns alle an! Frauen und damit auch Familien fehlt das Geld, das den Frauen vorenthalten wird, zuerst fehlt es im Portemonnaie und dann später in der Altersvorsorge (AHV und Pensionskasse). Für Wirtschaft und Gesellschaft bedeutet das Steuerausfälle und es zeigt sich im Fachkräftemangel.

Es ist ein ganz neuer Ansatz für eine Kampagne mit dem Bier statt mit pinken Torten. Wir wollen damit ganz konkret neue Zielgruppen erreichen und mit dem Thema Diskriminierung von Frauen sensibilisieren, über den üblichen traditionellen Kreis hinaus.

Daher trifft es sich ideal, dass am 14. Juni der Auftakt zur WM stattfindet – wir werden an öffentlichen Plätzen in Städten in der ganzen Schweiz präsent sein.

Das Bier ist eines unter vielen Kampagnenelementen. Gestartet ist die Kampagne von 2018 am 8. März (Internationaler Tag der Frau). Dann kam das 1. Mai-Motto «Lohngleichheit. Punkt. Schluss!» dazu, das geht nun morgen am 14. Juni (Schweizer Frauenstreiktag) weiter mit den dezentralen Veranstaltungen in der ganzen Schweiz. Das Finale für dieses Jahr wird die grosse nationale Aktion „**#Enough18 – Demo für Lohngleichheit – gegen Diskriminierung“** in Bern werden am 22. September. ENOUGH! Weil wir genug haben, so lange auf Lohngleichheit und Gleichstellung zu warten – es reicht! Und weil wir das angemessene Stück vom Kuchen wollen, nicht nur einen kleineren Teil – „we want enough – now!“. Informationen dazu folgen zu einem späteren Zeitpunkt.

Wie geht das mit dem Bier hier?

Das von uns kreierte *«Dry hopped Pale Ale»* der Brauerei *«La Nébuleuse»* mit Sitz in Renens/ VD wird zusammen mit den passenden Bierdeckeln verkauft. Denn diese Deckel sind gleichzeitig Postkarten, die an ParlamentariER (!) geschickt werden sollen mit der unmissverständlichen Aufforderung: «Wir wollen die Lohngleichheit jetzt. Punkt. Schluss!». Das Parlament reagiert in diesem Thema nur auf Druck der Bevölkerung, das hat sich auch in der Debatte um die Revision des Gleichstellungsgesetzes gezeigt. Darum wollen wir jetzt alle Menschen in der Schweiz dazu einladen, ihre Empörung darüber mit dieser Bierdeckel-Postkarte auszudrücken.

Wo gibt’s denn das Bier?

Beizen in Aarau, Bern, Genf, Lausanne, Luzern, und Zürich machen mit. In Bern beispielsweise das Hotel Bern und das Adrianos. Zusätzlich gibt es das Bier auch an Aktionen wie z.B. morgen am 14. Juni

und natürlich am grossen nationalen Aktionstag in Bern **#Enough18**, dem Tag für Lohngleichheit und gegen Diskriminierung am 22. September 2018.

Ein Blick auf die Website lohnt sich

Weitere Infos zum Bier und zur Kampagne gibt es unter www.auch-dein-bier.ch und noch viel mehr, wie Infos zur Demo/Aktionstag #Enough18 und zum Wettbewerb mit vielen tollen Preisen.