

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4362

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4362](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4362)



### 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.

Bern, 1. Juni 2023 | Medienmitteilung

## Nach vier Jahren zahnlosem Gleichstellungsgesetz: Einführung einer Schwarzen Liste gegen Lohndiskriminierung

**Bis zum 30. Juni 2023 müssen Unternehmen ab 100 Beschäftigten ihre Löhne auf eine Diskriminierung zwischen Frauen und Männern analysiert und die Resultate ihren Angestellten kommuniziert haben. Unternehmen, welche dieser gesetzlichen Pflicht nicht nachkommen, können ab heute über ein Whistleblowing-Tool anonym gemeldet werden. Travail.Suisse und seine Verbände lancieren zu diesem Zweck heute die «Schwarze Liste gegen Lohndiskriminierung» auf RESPECT8-3.CH und leisten so einen Beitrag zur Durchsetzung der Lohnanalysen. Lohnanalysen sind aber nur der erste notwendige, aber nicht ausreichende Schritt zur Erreichung der Lohngleichheit. Travail.Suisse fordert effektive Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung, auf politischer Ebene und im Rahmen der Sozialpartnerschaft.**

Die unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern liegt zwischen 8 und 9 Prozent. Dies führt bei Frauen mit einem Durchschnittslohn zu jährlichen Einbussen von 9'412 Franken. Auf ein Erwerbsleben hochgerechnet entspricht dies 423'540 Franken. Das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) sieht als Mittel gegen die Lohndiskriminierung vor, dass Unternehmen ab 100 Beschäftigten bis zum 30. Juni 2023 ihre Löhne analysiert, revidiert und den Angestellten kommuniziert haben müssen. Allerdings sind keinerlei Sanktionen vorgesehen für Unternehmen, welche sich nicht an diese sehr bescheidenen gesetzlichen Vorgaben halten.

Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, und seine Verbände haben sich deshalb entschieden, Unternehmen, welche gegen das Gleichstellungsgesetz verstossen, auf einer Schwarzen Liste aufzuführen. Arbeitnehmende können Unternehmen, welche ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen, anonym melden. Bestätigt sich der Verdacht, wird das Unternehmen so lange auf der öffentlichen Schwarzen Liste aufgeführt, bis es seine Verfehlung korrigiert hat. «Die Schwarze Liste ermöglicht eine Sanktionierung von Unternehmen, die gegen das Gesetz verstossen, bislang aber keine negativen Folgen befürchten mussten», so Véronique Rebetez, Zentralsekretärin der Gewerkschaft Syna. «Mit der effektiven Durchsetzung der Lohnanalysen vollziehen wir einen kleinen, aber wichtigen Schritt zu mehr Lohngleichheit», so Marcel Bayard von der Gewerkschaft SCIV.

Aus den bisherigen Erfahrungen mit den Lohnanalysen hat sich gezeigt, dass Unternehmen vor allem dann wirksame Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit ergreifen, wenn sie sozialpartnerschaftlich eingebunden sind: «Wenn die Lohnanalyse aufzeigt, dass eine Diskriminierung vorliegt, müssen die Unternehmen wirksame Massnahmen dagegen ergreifen. Der sozialpartnerschaftliche Dialog ist dafür der richtige Ansatz», so Tanja Brülisauer vom Personalverband transfar. «Zur Erreichung der Lohngleichheit ist es entscheidend, dass möglichst viele Unternehmen und Branchen in eine Sozialpartnerschaft mit Gesamtarbeitsverträgen eingebunden werden», so Davina Fitas von der Gewerkschaft OCST.

Damit die Lohndiskriminierung flächendeckend bekämpft werden kann, braucht es zwingend weitere Massnahmen auf politischer Ebene. «Lohndiskriminierung existiert, das ist eine Tatsache. Jetzt braucht es endlich eine Revision des Gleichstellungsgesetzes, damit Unternehmen ihre Löhne nicht nur analysieren, sondern auch korrigieren», so Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse. Travail.Suisse und seine Verbände fordern vom Parlament unter anderem folgende Massnahmen:

- Unternehmen, die sich nicht an das GIG halten, müssen sanktioniert werden. Hier hat der Nationalrat in der Sondersession einen ersten Schritt in die richtige Richtung gemacht, nun muss der Ständerat zwingend nachziehen.

- Die «Toleranzschwelle» von fünf Prozent muss abgeschafft werden. Alle Unternehmen, die unerklärte Lohnunterschiede aufweisen, sollen die Lohnanalyse wiederholen müssen.
- Die geltende «Sunset-Klausel» des GIG muss abgeschafft werden. Lohnanalysen sollen auch nach 2032 durchgeführt werden müssen.
- Unternehmen, die keine wirksamen Massnahmen zur Verringerung der Lohndiskriminierung ergreifen, müssen sanktioniert werden.

### **Auskünfte**

- Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, 077 421 60 04, [bauer@travailsuisse.ch](mailto:bauer@travailsuisse.ch)
- Lisa Schädel, Leiterin Kommunikation Travail.Suisse, 079 508 78 25, [schaedel@travailsuisse.ch](mailto:schaedel@travailsuisse.ch)

## Lohndiskriminierung – Einführung der schwarzen Liste

Redetext von Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

**Ende Juni endet der erste Zyklus der Lohnanalysen. Unternehmen ab 100 Angestellten sind bis Ende Juni verpflichtet, allen Angestellten die unerklärte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in ihrem Unternehmen zu kommunizieren. Travail.Suisse zieht ein ernüchterndes Fazit aus dem ersten Zyklus der Lohnanalysen. Gleichzeitig zeigen sich Chancen für den weiteren Weg, welche zu einer wirksamen Bekämpfung der Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern führen können. Die konsequente Durchsetzung der Lohnanalysen stellt dafür die Voraussetzung dar. Dafür lanciert Travail.Suisse heute eine Schwarze Liste für Unternehmen, welche die Lohnanalysen trotz gesetzlicher Verpflichtung nicht durchgeführt haben. Wir rufen alle Arbeitnehmenden dazu auf, die Unternehmen zu melden, welche sich der gesetzlichen Pflicht zur Lohnanalyse verweigern.**

Während wir uns hier zu einer Medienkonferenz zusammenfinden, informieren unsere Verbände Syna, transfair, SCIV und OCST von St. Gallen über Zürich, Bern, Neuenburg, den Jura, das Wallis, Lausanne, Genf und das Tessin in praktisch der ganzen Schweiz Arbeitnehmende über die Einführung der Schwarzen Liste der Lohndiskriminierung. Diese Informationsarbeit werden sie in den kommenden Wochen intensiv fortführen.

Worum geht es dabei genau? Das Parlament hat aufgrund der anhaltend hohen Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern das Gleichstellungsgesetz revidiert. Dieses trat am 1. Juli 2020 in Kraft. Es sieht vor, dass Unternehmen mit 100 oder mehr Arbeitnehmenden ihre Löhne auf eine Diskriminierung zwischen Männern und Frauen untersuchen müssen. Sie müssen eine Lohnanalyse durchführen, diese extern revidieren lassen und die Resultate den Arbeitnehmenden und Aktionärinnen und Aktionären kommunizieren. Bis spätestens am 30. Juni 2021 mussten die Unternehmen die Lohnanalyse durchführen, bis spätestens am 30. Juni 2022 musste die Lohnanalyse revidiert werden und bis spätestens am 30. Juni 2023 müssen die Resultate der Lohnanalyse den Angestellten kommuniziert werden.

Travail.Suisse hat bei Inkraftsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes sein Projekt RESPECT8.3.CH lanciert. Dieses besteht einerseits aus einer Plattform, auf der sich Unternehmen auf einer Weissen Liste eintragen lassen können, sofern sie sich an die gesetzlichen Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes halten. Gleichzeitig setzten sich Gewerkschaften und Berufsverbände in der Sozialpartnerschaft dafür ein, dass die Lohnanalysen effektiv vollzogen werden. Dies einerseits, weil Unternehmen, welche sich nicht an die gesetzlichen Bestimmungen halten, aktuell keine Sanktionen zu befürchten haben und andererseits, weil die Lohnanalyse nur der erste Schritt zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung darstellt. Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet niemanden zur Reduktion der Lohndiskriminierung, sondern lediglich zu deren Feststellung. Dies ist eine der grundlegenden Schwachstellen des revidierten GIG. Der Sozialpartnerschaft kommt dadurch eine entscheidende Bedeutung zu bei der Reduktion der Lohndiskriminierung.

Was sind nun unserer Erfahrungen aus diesem ersten Zyklus der Lohnanalysen? Auf der Weissen Liste unserer Plattform RESPECT8.3.CH sind rund 160 Unternehmen eingetragen, welche sich an das Gleichstellungsgesetz halten. Sie beschäftigen ungefähr 450'000 Arbeitnehmende und haben uns die Resultate ihrer Lohnanalysen zukommen lassen. Wir gehen davon aus, dass wir damit Informationen zu etwa 18% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz haben, deren Löhne auf Diskriminierung überprüft werden müssen. Es handelt sich dabei aber nicht um eine repräsentative Zufallsstichprobe, sondern um Unternehmen, welche das Problem der Lohndiskriminierung aktiv angehen wollen. Es handelt sich zudem mehrheitlich um Unternehmen, welche in eine Sozialpartnerschaft eingebunden sind. Die festgestellte Lohndiskriminierung dürfte deshalb in den von uns erfassten Unternehmen deutlich kleiner sein als in der Gesamtwirtschaft.

### **Was zeigen diese Resultate der Weissen Liste und wo liegen die Probleme?**

- Etwa 95% Unternehmen weisen eine unerklärte Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen auf. Die Lohndiskriminierung ist somit auch in tendenziell vorbildlichen Unternehmen der Normalfall.
- Die maximale unerklärte Lohndifferenz beträgt 15.7%.
- Im Durchschnitt liegt die unerklärte Lohndifferenz bei diesen vornehmlich vorbildlichen Unternehmen bei 3%. Damit liegt sie unter den 8-9%, welche gesamtwirtschaftlich berechnet wurde.

Dabei gilt es zu bedenken, dass damit nur die strukturelle Lohndiskriminierung erfasst wird. Die individuelle Lohndiskriminierung dürfte somit in vielen Fällen deutlich höher liegen.

Folgende Probleme haben wir zudem festgestellt:

- Die Kommunikation der unerklärten Lohndifferenz erfolgt in vielen Unternehmen häufig unvollständig und beschönigend. Unternehmen weisen häufig lediglich darauf hin, dass sie keine unerklärte Lohndifferenz über der Toleranzschwelle festgestellt haben. Konkrete Zahlen werden dabei selten genannt.
- Die Lohnanalysen wurden teilweise von der gleichen Unternehmung durchgeführt wie die Revision der Lohnanalyse. Dies ist rechtlich nicht zulässig und zeigt, dass die gesetzlichen Bestimmungen zur Geschäftlmacherei missbraucht werden. Unternehmen, welche Analyse und Revision von der gleichen Firma haben machen lassen, wurden nicht auf der weissen Liste aufgenommen.
- Insbesondere die Revision der Lohnanalysen wurde teilweise von Unternehmen durchgeführt, welche dafür aus Sicht von Travail.Suisse nicht befugt sind.
- Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen ist unklar, wer in einem nächsten Zyklus die Lohnanalysen erneut durchführen muss. Gilt die Toleranzschwelle von 5%? Gilt die Ampel, wie sie beispielsweise bei Logib-Analysen besteht? Im Moment ist dies völlig unklar.

Das Fazit von Travail.Suisse zur bisherigen Umsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes kann wie folgt zusammengefasst werden:

- Vorbildliche Unternehmen, welche das Problem der Lohndiskriminierung ernst nehmen, verwenden die Lohnanalysen als Ansporn zur Reduktion derselben. Das Instrument der Lohnanalysen dient ihnen als Grundlage zur Verbesserung der Lohnsituation der Frauen.
- Unternehmen ohne eigene Motivation zur Reduktion der Lohndiskriminierung können die Lohnanalysen ohne Probleme zur Kaschierung der unerklärten Lohndifferenzen einsetzen. Vielmehr werden die Analysen teilweise als Purple-Washing eingesetzt. Grund dafür sind insbesondere
  - die Toleranzschwelle von 5%,

- die unklaren Regelungen zur Kommunikation
- bisher fehlende Sanktionen bei Nicht-Durchführung der Analyse und
- eine fehlende Pflicht zur Ergreifung von Massnahmen bei Bestehen einer Lohndiskriminierung.

Travail.Suisse erachtet die Analyse der Löhne als ersten notwendigen, aber nicht als hinreichenden Schritt zur Reduktion der Lohndiskriminierung. Die schwarze Liste hat zum Ziel Unternehmen, welche die gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung der Analyse nicht einhalten aufzuspüren und ihre Namen zu veröffentlichen. Dadurch können wir Druck erzielen, damit dieser erste notwendige Schritt effektiv durchgesetzt wird.

### **Wie funktioniert die Schwarze Liste konkret?**

Arbeitnehmende in Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten werden über verschiedene Kanäle auf die Schwarze Liste aufmerksam gemacht. Dies erfolgt im Rahmen der normalen Arbeit der Gewerkschaften und Berufsverbände, über Stände, Flyeraktionen, Social Media usw. Arbeitnehmende, welchen die Resultate der Lohnanalysen bisher nicht kommuniziert wurden, haben die Möglichkeit, ihr Unternehmen anonym bei uns zu melden. Dafür haben sie drei Möglichkeiten:

1. Sie können ihr Unternehmen über ein Whistleblowing-Tool auf unserer Seite melden.
2. Sie können uns schriftlich mit Hilfe des Flyers anschreiben.
3. Sie können uns das Unternehmen telefonisch melden.

Dadurch können wir eine vollständige Anonymität garantieren. Es wird auch nicht möglich sein, Namen über unsere Website abzugreifen, da wir Namen oder Email-Adressen gar nicht erheben. Entsprechende Eingaben sollten aber natürlich trotzdem nicht von einem Computer aus dem Betrieb erfolgen. Mit dem Postweg und dem telefonischen Kontakt ist der Datenschutz noch stärker gewährleistet.

Anschliessend werden wir die gemeldeten Unternehmen mit dem Vorwurf konfrontieren, gegen das geltende Gesetz verstossen zu haben. Falls das Unternehmen aufzeigen kann, dass es das GIG eingehalten hat, werden wir die Meldung löschen – das Unternehmen wird zu keinem Zeitpunkt auf der Schwarzen Liste erscheinen. Falls das Unternehmen die Lohnanalyse, die Revision und die Kommunikation nicht gemacht hat – oder uns keine entsprechenden Informationen zur Verfügung stellen möchte – wird das Unternehmen so lange auf der Schwarzen Liste aufgeführt, bis es seine Verfehlung korrigiert hat. Die Angestellten der jeweiligen Unternehmen werden von uns über die Verfehlung informiert und es werden weitere Schritte geprüft.

Wir sind überzeugt, dass wir mit unserer Schwarzen Liste Unternehmen dazu bewegen können, die Lohnanalysen korrekt durchzuführen und zu kommunizieren. Wir können damit einen kleinen, aber sehr konkreten und konstruktiven Schritt in die richtige Richtung machen.

Wir haben immer gesagt, dass diese Lohnanalysen und ihre Kommunikation wie sie im GIG festgehalten sind, notwendig, aber nicht ausreichend sind. Meine Kolleginnen und Kollegen werden zu den weiteren Massnahmen und zu gangbaren Wegen innerhalb der Sozialpartnerschaft und über den gesetzlichen Weg weitere Ausführungen machen.

## Es braucht wirksame Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung

Redetext von Léonore Porchet, Vizepräsidentin Travail.Suisse

Meine Damen und Herren,

Es ist mir eine Freude, an dieser Medienkonferenz zum Thema Lohngleichheit zu Ihnen zu sprechen, die für Travail.Suisse mittlerweile zu einem festen Termin geworden ist. Weniger erfreulich ist es hingegen, Sie Jahr für Jahr wiederzusehen, um immer wieder die gleiche Feststellung zu machen: Lohnungleichheit aufgrund des Geschlechts existiert und sie bleibt bestehen. Diese Feststellung müssen wir jährlich wiederholen, weil die derzeit vorhandenen Instrumente zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung nicht ausreichen.

Die Löhne von Frauen und Männern unterscheiden sich massgeblich, ohne dass dies komplett durch objektive Faktoren erklärt werden könnte. Bei einem Durchschnittslohn bedeutet dies für Frauen ein um 724 Franken geringeres Einkommen. Das sind 9'412 Franken pro Jahr und 423'540 Franken im Laufe eines Lebens. Aber es ist viel mehr als das. Die tieferen Löhne führen nicht zu tieferen Renten in der zweiten Säule und geringeren Ersparnissen, sondern vor allem auch zu Entscheidungen, die das Leben der Frauen bestimmen. Aus diesen ergeben sich wiederum unterschiedliche berufliche Perspektiven, unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten und unterschiedliche Abhängigkeiten.

Die Lohndiskriminierung und die strukturell tieferen Löhne von Frauen verhindern, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern endlich erreicht wird. So werden sich Eltern, die rechnen müssen – und das sind die meisten – praktisch immer für ein eher konservatives Rollenmodell entscheiden. Aus verschiedenen Studien wissen wir inzwischen, dass die Entscheidung, unbezahlte und bezahlte Arbeit aufzuteilen, entscheidend von materiellen Zwängen beeinflusst wird, unter denen die Lohndiskriminierung somit ein wesentlicher Faktor ist.

Die Entscheidung des Parlaments, das Gleichstellungsgesetz (GIG) zu revidieren, war ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Sie hat Möglichkeiten eröffnet, die es zu nutzen gilt. Bisher ist dies jedoch kaum geschehen. Denn derzeit gibt es erhebliche Lücken bei den Lohnanalysen, die das Parlament nun schliessen muss:

→ Das GIG sieht vor, dass die Lohnanalyse wiederholt werden muss, wenn eine Lohndiskriminierung festgestellt wurde. Es ist jedoch nicht klar, wann genau überhaupt Lohndiskriminierung vorliegt. Durch die Einführung einer Toleranzschwelle für nicht zu rechtfertigende Diskriminierung von 5 Prozent ist nicht klar, welche Unternehmen ihre Löhne tatsächlich erneut analysieren müssen. Handelt es sich nur um Unternehmen, die über der Toleranzschwelle liegen? Handelt es sich um Unternehmen, die unabhängig von der Toleranzschwelle eine Lohndiskriminierung festgestellt haben? Wir fordern, dass diese Frage geklärt und die Toleranzschwelle abgeschafft wird. Alle Unternehmen, die unerklärte Lohnunterschiede aufweisen, die signifikant von Null abweichen, sollen die Analyse wiederholen müssen.

- Bei der Arbeit an der Weissen Liste von RESPECT8-3.CH hat Travail.Suisse festgestellt, dass Unternehmen die Ergebnisse ihrer Lohnanalysen zu oft beschönigend kommunizieren. Travail.Suisse fordert klare Richtlinien für die Kommunikation, so dass die Unternehmen verpflichtet sind, das Ergebnis mit einer Prozentzahl zu kommunizieren.
- Bisher sieht das GIG keine Sanktionen vor, wenn Unternehmen keine Lohnanalysen durchführen. Der Nationalrat hat in der Sondersession einen ersten Schritt in die richtige Richtung gemacht. Die Motion Hess verlangt Sanktionen für Unternehmen, die keine Lohnanalysen durchführen. Nun liegt es am Ständerat, diesen Entscheid zu bestätigen. Travail.Suisse und seine Verbände werden Frau Baume-Schneider auf jeden Fall eine entsprechende Liste, die Schwarze Liste der Lohndiskriminierung von RESPECT8-3.CH, zur Verfügung stellen.
- Bisher mussten nur Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten entsprechende Analysen durchführen. Dadurch wird die Lohnanalyse nur für eine Minderheit der Arbeitnehmenden durchgeführt und nur 1 Prozent aller Unternehmen sind verpflichtet, eine Lohnanalyse durchzuführen. Zudem wissen wir aus verschiedenen Studien, dass die Lohndiskriminierung in kleinen und mittleren Unternehmen besonders gross ist. Deshalb fordert Travail.Suisse, dass die Löhne in allen Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden analysiert werden.
- Das GIG unterliegt einer Sunset-Klausel. Dadurch fallen Lohnanalysen im Jahr 2032 aus dem Gesetz. Travail.Suisse fordert, dass die Lohnanalysen auch nach diesem Datum weiterhin durchgeführt werden.

Lohnanalysen sind ein Anfang, aber nicht das Ende. Wenn wir uns nur auf die Analysen verlassen, bleibt das Gleichstellungsgesetz ein zahnloser Papiertiger. Wir wissen, dass es Lohndiskriminierung gibt. Analysen allein schaffen aber nur die Grundlage für die Korrektur, nicht die Korrektur selbst. Deshalb erachtet Travail.Suisse das folgende weitere Vorgehen als zentral:

- Unternehmen, die ein unerklärtes signifikantes Lohngefälle ungleich 0 feststellen, müssen angemessene Massnahmen ergreifen, um dieses zu verringern. Zu diesem Zweck sollten sie verpflichtet werden, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Massnahmen zu entwickeln, mit denen die Lohndiskriminierung beseitigt werden kann.
- Die Wirksamkeit der Massnahmen muss anschliessend durch eine erneute Lohnanalyse überprüft werden. Bestehen unerklärte Lohnunterschiede weiterhin, muss das Unternehmen zusammen mit den Sozialpartnern weitere Reduktionsmassnahmen ergreifen, bis die Unterschiede vollständig beseitigt werden können.
- Wenn das Unternehmen keine wirksamen Massnahmen zur Verringerung der Lohndiskriminierung ergreift, muss es entsprechend sanktioniert werden.

Lohndiskriminierung kann mit wirksamen Massnahmen effektiv bekämpft werden. Mit diesem ersten Schritt der Lohnanalysen und ihrer Anwendung mit Hilfe der Schwarzen Liste legen wir den Grundstein. Ansonsten sind alle bisherigen Massnahmen nicht mehr als heisse Luft.

Medienkonferenz vom 1. Juni 2023

---

Respect8-3.ch

## **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**

**«Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» ist seit Langem ein wichtiges gewerkschaftliches Anliegen. Zu lange schon. Am 1. Juni starten wir mit Respect8-3 eine neue grossangelegte Kampagne mit dem Ziel, die Lohngleichheit endlich Realität werden zu lassen.**

---

Véronique Rebetez, Zentralsekretärin

---

### **Schweizer Recht wird missachtet**

Obwohl in der Schweiz die Lohngleichheit gesetzlich verankert ist, zeigen die Statistiken Jahr für Jahr, dass das Recht mit Füßen getreten wird. Der Unterschied zwischen den Durchschnittslöhnen von Männern und Frauen beträgt immer noch 18%. Dies lässt sich zum Teil durch den beruflichen Werdegang, das Alter, das Dienstalter und die Ausbildung erklären. Aber nur zum Teil: Der Anteil des nicht erklärbaren Lohnunterschieds liegt bei 47%! Das Gleichstellungsgesetz hat also 27 Jahre nach seinem Inkrafttreten und 3 Jahre nach seiner letzten Revision noch immer nicht das gehalten, was es verspricht.

### **Eine strukturelle Ungleichheit**

Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen ist nach wie vor strukturell bedingt und die Politik zeigt keinen Willen zur Veränderung. Branchen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten wie zum Beispiel im Detailhandel, in der Reinigung, in der Sonderpädagogik, im Gesundheitswesen, in der Produktion in der Uhrenindustrie oder im Gastgewerbe sind, bei gleicher Ausbildung, deutlich schlechter bezahlt als Berufe mit mehrheitlich männlichen Arbeitern. Ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Fachangestellte/-r Gesundheit bietet nicht denselben Einstiegslohn – geschweige denn am Ende der Karriere – wie ein EFZ als Schreiner/-in. Ein Bachelor-Abschluss in Sonderpädagogik hat bei weitem nicht denselben finanziellen Wert wie ein Bachelor-Abschluss als Maschinenbauingenieur/-in. Die Ausbildungsniveaus sind jedoch gleichwertig, ebenso wie die Arbeitsbelastung. Ironischerweise verdient ein junger Mann, der seine berufliche Laufbahn in einer mehrheitlich weiblichen Branche beginnt, für die gleiche Arbeit sogar im Durchschnitt 280 Franken mehr als seine Kolleginnen.

### **Frauen stärker von Armut betroffen**

Die Karrieren von Frauen sind von Diskriminierung geprägt, nicht nur bei den Löhnen, sondern auch bei den Arbeitsbedingungen. Und das während ihrer gesamten beruflichen Lauf-

bahn. Es kommt allzu oft vor, dass Frauen am Arbeitsplatz belästigt, nach dem Mutterschaftsurlaub entlassen, wegen der Betreuung ihrer kranken Kinder schikaniert, am Aufstieg in Führungspositionen gehindert usw. werden. Und nach 43 – jetzt 44 – Arbeitsjahren setzt sich die Diskriminierung indirekt auch im Ruhestand fort. In allen Altersgruppen sind mehr Frauen als Männer von Armut betroffen, da sie weniger verdienen, weniger in die Altersvorsorge einzahlen und somit auch weniger Rente erhalten.

### **Mit Zahlen belegt**

Die statistischen Erhebungen des Bundes (von 2020) zeigen für den Privatsektor einen Lohnunterschied von 19,5%, von dem 45,3% nicht durch objektive Faktoren erklärt werden können. Das bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt 1599 Franken weniger pro Monat verdienen als Männer, wovon 724 Franken oder 8,1% nicht erklärt werden können. Im öffentlichen Sektor, wo der Lohnunterschied 15,1% beträgt, verdienen Frauen 1373 Franken weniger als Männer. 46,7% dieses Lohnunterschiedes sind unerklärbar. Dies entspricht 642 Franken (7%) des Gesamtlohnes.

Dieselben Bundesstatistiken belegen ausserdem, dass die Lohnungleichheit zwischen verheirateten Frauen und verheirateten Männern noch grösser ist und 24% beträgt. Analysen haben ergeben, dass der Lohn von Frauen im Durchschnitt sinkt, wenn sie Mütter werden, da viele von ihnen ihre Berufstätigkeit reduzieren oder aufgeben, um sich ihrem Kind zu widmen. Das Ergebnis ist eindeutig: Mutterschaft bestraft, Vaterschaft wertet auf. Und das ist eine Schande!

Die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen darf nicht länger Wunschdenken bleiben. Sie ist ein notwendiger Schritt auf dem Weg zu einer umfassenden Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Wir appellieren an die Unternehmen, sich mit Überzeugung für die Gleichstellung einzusetzen. Und wir rufen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf: «Fordern Sie Gleichstellung jetzt! Nehmen Sie Ihr berufliches Schicksal in die Hand, werden Sie Mitglied einer Gewerkschaft: Solidarität bedeutet Stärke.»

### **Weitere Auskünfte:**

Véronique Rebetez, Zentralsekretärin, 079 541 85 45

Melanie Nobs, Teamleiterin Kommunikation, 044 279 71 81

Bern, den 01. Juni 2023

Medienkonferenz Travail.Suisse – Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin transfair

Es gilt das gesprochene Wort.

## **MIT DER SOZIALPARTNERSCHAFT GEMEINSAM ANS ZIEL**

**Halten sich Unternehmen nicht ans Gleichstellungsgesetz, hat dies keinerlei Konsequenzen. Es finden bisher weder Kontrollen statt noch werden Sanktionen verhängt. Handelt es sich beim Gleichstellungsgesetz also um eine Alibi-Übung? Gewissermassen – doch transfair gelang es im Service Public gemeinsam mit seinen Sozialpartnern gegen die Lohndiskriminierung vorzugehen.**

Ist das Gleichstellungsgesetz eine Art Alibi-Übung? Unbestritten ist dies nicht. Ein Gesetz, das keine Kontrollen und Sanktionen vorsieht, ist schlussendlich nichts mehr als ein zahnloser Papiertiger. transfair gelang es jedoch, dank den jahrelangen und guten Sozialpartnerschaften, die Lohndiskriminierung im Service Public gemeinsam mit den Unternehmen anzugehen und so – trotz unzureichendem Gleichstellungsgesetz – Verbesserungen zu erzielen.

In der Sozialpartnerschaft dient das Gleichstellungsgesetz zumindest als erster Schritt, um gegen eine strukturelle Lohndiskriminierung anzukämpfen. Dazu müssen die Sozialpartner aktiv einbezogen werden um in Zusammenarbeit mit den Unternehmen, geeignete Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung zu ergreifen.

Im Rahmen regelmässiger Treffen, Austausche und Mitwirkungen kann transfair eine zwingend notwendige Kontrollfunktion wahrnehmen, an der es dem Gleichstellungsgesetz mangelt. Werden auffällige Lohndiskriminierungswerte festgestellt, kann der Personalverband konkrete Informationen dazu verlangen und gegebenenfalls auch geeignete Massnahmen dagegen vorschlagen. Danach müssen erneute Lohnanalysen den Erfolg der Massnahmen zeigen. Sofern die Lohndiskriminierung fortbesteht, müssen weitere Massnahmen ergriffen werden bis die Lohndiskriminierung gänzlich zum Verschwinden gebracht werden kann. Damit bilden die Lohnanalysen den Ausgangspunkt für wirkliche Lohnverbesserungen bei den Frauen.

Dass eine gute Sozialpartnerschaft mitunter ein Erfolgsrezept gegen Lohndiskriminierung sein kann, zeigt ein Blick auf die Weisse Liste. Fast alle der Sozialpartner von transfair sind darauf abgebildet. Manche sogar als Vorreiter oder Vorreiterin ausgezeichnet, wie beispielsweise die PUBLICA, BLS oder SBB. transfair ist stolz, dass eine konstruktive Sozialpartnerschaft sowohl für die Unternehmen, insbesondere aber auch die Mitarbeitenden einen grossen Mehrwert generiert. Und dieser Mehrwert beschränkt sich eben nicht nur auf erfolgreiche Lohn- oder GAV-Ab-schlüsse; die Sozialpartnerschaft springt auch dort ein, wo das Schweizerische Gesetz unzu-reichend ist. Genau dies zeigt auf, wie wichtig die Personalverbände und Sozialpartnerschaften sind: besteht ein aktiver Dialog und wird die Stimme der Arbeitnehmenden gehört, dient dies allen – dem Unternehmen, besonders aber auch dem Personal.

### **Für weitere Informationen:**

Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin transfair, [tanja.brueolisauer@transfair.ch](mailto:tanja.brueolisauer@transfair.ch), 079 458 27 83.

Medienkonferenz vom 1. Juni 2023  
«Vier Jahre zahnloses Gleichstellungsgesetz»

---

## **Redetext von Davina Fitas, Verantwortliche «donna-lavoro» OCST**

Leider zeichnet sich das Tessin nicht nur durch viel Sonnen, schöne Landschaften und intelligente, freundliche Menschen aus! Leider haben wir auch die niedrigsten Löhne in der Schweiz und die höchste Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen: 11 Prozent. OCST, die repräsentativste Gewerkschaft des Tessins, hat daher beschlossen, sich für die Plattform RESPECT8-3.CH einzusetzen. Es handelt sich dabei um ein konkretes Instrument zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung und zur Verbesserung der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes.

Wir kontaktieren systematisch Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten, die in unserem Kanton tätig sind, um zu überprüfen, ob sie eine Lohnanalyse durchgeführt haben und ob sie die Ergebnisse ihren Angestellten mitgeteilt haben. Mit vielen Tessiner Unternehmen pflegen wir eine solide Sozialpartnerschaft und haben bereits einen Weg eingeschlagen, der die Lohnanalyse umfasst, aber auch die Einführung von Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Ausweitung der Teilzeitarbeit für alle und eine bessere Aufteilung der Betreuungsaufgaben innerhalb der Familien. All diese Elemente tragen ebenfalls zur Verringerung der erklärten Lohnunterschied bei. Wir sind der Meinung, dass auch die erklärte Lohndifferenz verringert werden muss, durch die Einführung von Massnahmen, die Frauen und Männer in der Arbeitswelt endlich gleichstellen.

Die Einführung der Schwarzen Liste ist für uns ein konkretes Instrument, um nicht konforme Unternehmen zur Einhaltung der Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes zu bewegen. Da das Gleichstellungsgesetz keinerlei Sanktionen vorsieht, müssen Unternehmen, die sich nicht an die gesetzlichen Bestimmungen halten, über die Schwarze Liste bei ihrem öffentlichen Image angegriffen werden. Ich rufe die anwesenden Journalistinnen und Journalisten auf, die Plattform [RESPECT8-3.CH](https://www.respect8-3.ch) aktiv zu nutzen, denn mehr Medienpräsenz macht sie zu einem noch wirksameren Instrument!

Medienkonferenz vom 1. Juni 2023  
«Vier Jahre zahnloses Gleichstellungsgesetz»

---

## Lohndiskriminierung ist illegal

*Redetext von Marcel Bayard, Vizepräsident SCIV*

Es ist kein Geheimnis mehr, dass in vielen systemrelevanten Bereichen, vor allem Frauen beruflich aktiv sind. Sei es im Gesundheitswesen, in Kindertagesstätten oder in der Pflege. Was haben diese Berufe gemeinsam? Es fehlt an qualifiziertem Personal. Die Wertschätzung, Anerkennung und die Lohnpolitik in diesen Berufen muss dringend aufgewertet werden. Es ist auch nicht zu vernachlässigen, dass in diesen Berufen, ausbildungsmässig, immer höhere Anforderungen verlangt werden.

Im Wallis hat die Gewerkschaft SCIV, die Arbeitsbedingungen und Löhne des Kindertagesstätten Personal. In einer Umfrage analysiert. Bei einer Umfrage wurde deutlich, dass je nach Arbeitsplatz, Frauen mit gleicher Ausbildung und Erfahrungsjahren bis zu 40% weniger verdienen als ihre Kolleginnen. Deshalb fordert hier die Gewerkschaft nun einen GAV, wie es auch schon in anderen Kantonen der Fall ist.

Es ist auch nicht zu unterschätzen, dass Lohndiskriminierung nicht nur ein Problem für Frauen ist, denn Einkommensverluste aufgrund von Lohndiskriminierung benachteiligen die ganze Familie. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist also nicht nur ein zentraler Wert, für den wir uns einsetzen, sondern sorgt auch für ein besseres Einkommen der Familien und erhöht ihre Sicherheit im Falle von Einkommensverlusten.

Die Lohndiskriminierung ist nicht gesetzeskonform und daher illegal; sie muss unterbunden werden. Dazu müssen die Löhne in jedem Unternehmen regelmässig mit dem vom Bund entwickelten und anerkannten Instrument überprüft werden. Diese Massnahme ist seit Jahrzehnten überfällig.

Wir fordern:

- Das Gleichstellungsgesetz und seine Umsetzung müssen vorwärtsgetrieben werden.
- Verbesserung des Angebots des Kinderbetreuungssystems.
- Anerkennung und Aufwertung von frauentypischen Berufen.