

Feministischer Streik 2023 – Lohn(un)gleichheit



Inhalt:

1. Lohnungleichheit generell	S.1
2. Lohnungleichheit öffentlicher Dienst	S.2
3. Tieflohne	S.3
4. Lohnkontrollen	S.3
5. Lohnkontrollen im öffentlichen Dienst	S.3
6. Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben	S.4

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert und seit 1996 im Gleichstellungsgesetz konkretisiert. Die Lohngleichheit ist aber bis heute nicht verwirklicht.

Eine zentrale Forderung des Feministischen Streiks ist daher, dass die gesetzlich verankerte Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern, von der wir auch 2023 noch weit entfernt sind, endlich Realität wird. Nach wie vor werden Frauen im Erwerbsleben strukturell benachteiligt. **Auch 2020 verdienen Frauen durchschnittlich 18% weniger als Männer. Die Lohnabrechnung der Frauen lag 2020 damit im Durchschnitt jeden Monat um 1500 Franken tiefer als jene der Männer.**

Offenbar konnte auch das revidierte Gleichstellungsgesetz im Jahr seiner Inkraftsetzung (2020) nicht die erwünschte Wirkung erzielen, eine konsequentere Umsetzung ist deshalb zwingend.

1. Lohnungleichheit generell

2020 lag die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen bei rund 18% für die Gesamtwirtschaft. Von diesen 18% Lohndifferenz lässt sich rund die Hälfte (48%) nicht mit sogenannten «erklärbaren Faktoren» wie Ausbildung, Dienstalter, Erwerbserfahrung, Anforderungsniveau oder berufliche Stellung erklären, sondern bleibt unerklärt und ist entsprechend diskriminierend. Der «unerklärte Anteil der Lohnunterschiede», resp. die Lohndiskriminierung ist zwischen 2014 und 2018 um ganze 5.5% gestiegen.

Je nach Branche liegt die Lohndifferenz zwischen 8.7% und 32.4%, sie ist in der Regel in kleineren Betrieben doppelt so hoch wie in Grossbetrieben.

In der Privatwirtschaft ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern mit 19.5% höher als im öffentlichen Dienst mit 15.1%. In der Privatwirtschaft hat sich zudem kaum etwas bewegt: die Lohn- gleichheit ist zwischen 2018 und 2020 um lächerliche 0.1% gesunken.

2. Lohnungleichheit öffentlichen Sektor

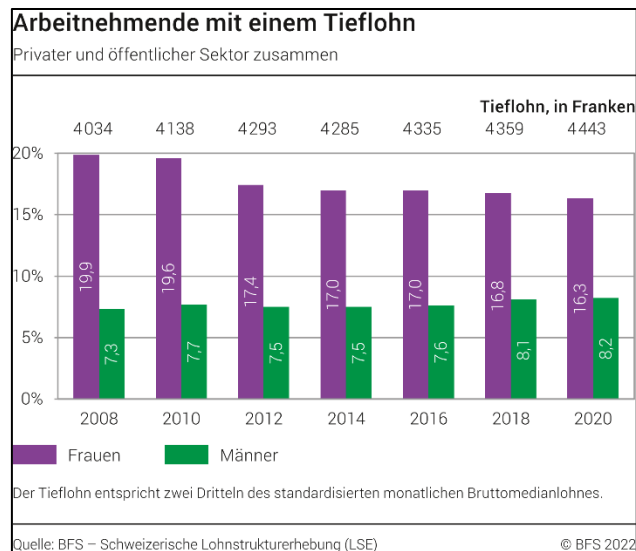
Als öffentlicher Sektor definiert das Bundesamt für Statistik (BFS) den Bund, die Kantone, die Be- zirke, die Gemeinden und die Körperschaften (z.B. Kirchen). Nicht darin enthalten sind die halböf- fentlichen Bereiche, die Aufgaben der öffentlichen Hand wahrnehmen, wie die meisten Gesundheits- dienste - Krankenhäuser, Pflegeheime, häusliche Pflege oder Einrichtungen im. Die Definition des BFS schliesst auch alle ausgelagerten Dienstleistungen aus, wie z. B. Kantinen, Reinigungsdienste, Wäschereien. In all diesen Bereichen bilden die Frauen die Mehrheit der Beschäftigten und das Lohn- niveau ist tief, was aus der Erhebung der Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor nicht klar hervor- geht. Beispielsweise liegt die Lohnungleichheit im Gesundheits- und Sozialwesen bei 19,5 %, also auf dem gleichen Niveau wie in der Privatwirtschaft.

Im öffentlichen Dienst hat sich die geschlechterspezifische Lohndifferenz zwischen 2018 und 2020 um 3% verkleinert und ist damit leicht zurückgegangen. Sie liegt aber auch 2020 noch bei 15.1%. **Besorgniserregend ist, dass die Lohndiskriminierung, das heisst der unerklärte Anteil der Lohndiffe- renz, im öffentlichen Dienst zugenommen hat: Sie ist zwischen 2018 und 2020 um ganze 9.5% ge- stiegen und liegt neu bei 46.7%.**

	Lohndifferenz Frauen/ Männer	Erklärter An- teil	Unerklärter An- teil	Unerklärte Lohndifferenz
Gesamtwirt- schaft	18%	52.2%	47.8%	7.8%
Öffentlicher Dienst	15.1%	53.3%	46.7%	8.1%
Privatwirt- schaft	19.5%	54.7%	45.3%	7%
Daten: BFS-Lohnstrukturerhebung 2020				

3. Tieflohne

Ein weiterer Grund für tiefe Einkommen von Frauen liegt im tiefen Lohnniveau von Branchen und Berufen mit hohem Frauenanteil. Im Jahr 2020 verdiente in der Schweiz jede zehnte Person einen Tieflohn, das heisst einen Lohn von weniger als 4443 Franken pro Monat. Zwei Drittel der Tieflohn- beschäftigten sind Frauen. Ebenfalls deutlich übervertreten im Tieflohnsektor sind Migrant:innen.



4. Lohnkontrollen

Die Durchführung von Lohnkontrollen ist eine langjährige Forderung der Gewerkschaften. Die Revision des Gleichstellungsgesetzes geht auf eine Initiative der Gewerkschaften zurück. Der ursprüngliche Vorschlag wurde allerdings derart verwässert, dass das revidierte und vom Parlament massiv abgeschwächte Gleichstellungsgesetz weitestgehend wirkungslos bleibt.

Mit dem revidierten Gleichstellungsgesetz wurden seit Juli 2020 alle Arbeitgebenden in der Schweiz mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, bis Ende Juni 2021 eine betriebsinterne Lohnkontrolle mit Hilfe des statistischen Messmodells Logib durchzuführen. Die Überprüfung ist einmalig vorgesehen und muss nach 4 Jahren nur wiederholt werden, wenn das Ergebnis negativ ausgefallen ist.

Die Lohngleichheitsanalyse soll aufzeigen, ob und inwiefern in einem Unternehmen eine systematische geschlechterbedingte Lohndiskriminierung besteht. Das heisst, ob Lohnunterschiede vorhanden sind, die sich nicht durch sogenannte objektive und nichtdiskriminierende Faktoren wie Ausbildung, Dienstalter, potenzielle Berufserfahrung, Anforderungsniveau und berufliche Stellung erklären lassen. Bei Einführung des Instruments wurde eine Toleranzschwelle von 5% Lohnungleichheit eingeführt, um allfällige Ungenauigkeiten auszugleichen und vor allem, um für politische Akzeptanz zu sorgen. Die Toleranzschwelle hat aber weder eine rechtliche noch eine wissenschaftliche Grundlage. Einer empirische Studie des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt zeigt, dass die Abschaffung der Toleranzschwelle dazu führt, dass ein wesentlicher Teil der untersuchten Unternehmen, die Überprüfung der Lohnungleichheit nicht mehr bestehen würde.

Das Gesetz sieht keine Sanktionen vor. Wer gemäss Lohnüberprüfung die Lohnungleichheit nicht einhält, muss sie nach 4 Jahren wiederholen. Wer die Einhaltung der Lohnungleichheit bescheinigt bekommt, muss keine weiteren Überprüfungen vornehmen, obwohl sich die Situation ändern könnte.

5. Lohnkontrollen im öffentlichen Dienst

Auch die öffentlichen Arbeitgeber:innen mussten eine Lohngleichheitsanalyse durchführen, selbst wenn sie das schon früher einmal getan haben. Ausgenommen von der Analysepflicht sind nur Arbeitgeber:innen, die im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- oder Subventionswesens in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit im Laufe der vergangenen vier Jahre kontrolliert wurden. Immerhin sieht das Gesetz im öffentlichen Sektor etwas mehr Transparenz vor als in privaten Unternehmen, die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung müssen veröffentlicht werden.

Forderungen Lohn:

- Lohnoffensive zur Erhöhung unterer und mittlerer Löhne in Branchen mit hohem Frauenanteil, was die Aufwertung der essenziellen Berufe einschliesst.
- Flächendeckende monatliche Mindestlöhne von 4'500 Franken und von 5'000 Franken bei abgeschlossener Berufslehre.
- Den Kampf gegen Lohndiskriminierung mit Nulltoleranz, staatlichen Kontrollen und Sanktionen fortsetzen.

Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben

6. Teilzeitarbeit

Frauen leisten den Grossteil der unbezahlten Betreuungs- und Hausarbeit und arbeiten deshalb häufiger in Teilzeit. 58 % der erwerbstätigen Frauen in der Schweiz arbeiten Teilzeit. Bei den Müttern mit Kindern unter 4 Jahren sind es 78 %. Diese Zahlen haben sich in den letzten 10 Jahren kaum verändert. Bei den Vätern in derselben Situation sind es 15,5 %. Die Schweiz hat damit innerhalb von Europa nach den Niederlanden die höchste Teilzeitzrate.

Teilzeitarbeit hat negative Folgen für die Frauen, unter anderem ist sie eine wichtige Ursache von Altersarmut. Teilzeitarbeit bedeutet häufig auch ungesicherte Arbeitsverhältnisse, schlechtere soziale Absicherungen (z.B. bei der Pensionskasse) sowie geringere Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen.

Die hohe Teilzeitquote ist massgeblich auf fehlende Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zurückzuführen. Frauen geben Kinderbetreuungspflichten als häufigsten Grund für ein Teilzeitpensum an. An zweiter Stelle folgen sonstige familiäre Verpflichtungen.

Forderungen:

- Es braucht eine Arbeitszeitverkürzung, so dass Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben vereinbar sind. Ein Erwerbsspensum von 80% wird zum neuen Vollzeitpensum (32 Stunden), sowohl für Männer als auch für Frauen.

- Ein Recht auf einen Mindestbeschäftigungsgrad von 70%, um die sogenannte «Teilzeit-falle», in der viele Frauen ungewollte stecken, zu verhindern.

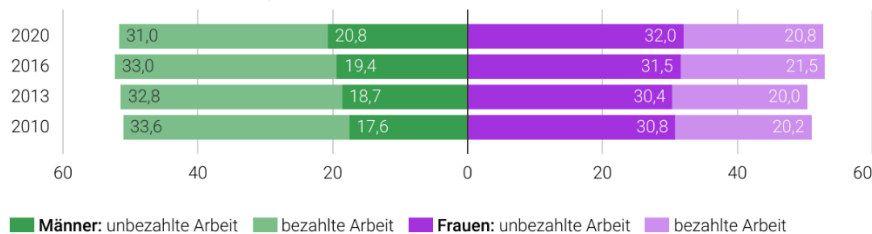
7. Unbezahlte Arbeit

Frauen erledigen nach wie vor den Grossteil der unbezahlten Arbeit in der Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit für Kinder und Pflegebedürftige. Frauen und Männer arbeiten in der Schweiz zwar etwa gleich viel, rund 46 Stunden pro Woche. Allerdings arbeiten Frauen drei Fünftel dieser Zeit unbezahlt: Frauen leisten denn auch 50% mehr unbezahlte Haus- und Familienarbeit als Männer. Besonders belastet sind Mütter mit Kindern unter 15 Jahren: sie arbeiteten 2020 durchschnittlich rund 70 Stunden pro Woche, wobei rund 52 Stunden auf die Haus- und Familienarbeit entfiel.

Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit, 2010–2020

Ständige Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren

Durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Modul «Unbezahlte Arbeit»

© BFS 2022

Forderungen:

- Mehr Mittel und einen Service public der Kinderbetreuung, der jedem Kind einen Platz und dem Personal gute Arbeitsbedingungen und Gehälter garantiert
- Mehr Mittel für einen Service public der Betreuung älterer und pflegebedürftiger Menschen und gute Arbeits- und Lohnbedingungen für das Personal.

8. Mutterschaftszeit und Elternzeit

Die Einführung des gesetzlich verankerten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs per Januar 2021 ist ein Schritt in die richtige Richtung, er genügt aber nicht. Der VPOD fordert mindestens 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, bezahlt zu 100 %, und 4 (oder mehr) Wochen Vaterschaftsurlaub.

Zum Thema Elternzeit unterstützen wir [die neue Position der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen \(EKFF\)](#) vom 14. Februar 2023: sie schlägt vor, dass Mütter und Väter nach Geburt ihres Kindes zusammen 38 Wochen Elternzeit beziehen können. Die Aufteilung der Wochen ist entweder paritätisch, also mit je 19 Wochen für beide Elternteile, oder variabel möglich. Mütter könnten mit dem neuen Modellvorschlag zwischen 16 und 23 Wochen, Väter zwischen 15 und 22 Wochen beziehen. Die Elternzeit soll wie der Mutterschafts- und Vaterschaftszeit über die EO-finanziert werden.

Forderungen

- Ausbau der Betreuungszeit, insbesondere der Mutterschafts- und Elternzeit, unter Berücksichtigung der besonderen Situation von arbeitenden Müttern.
- Wir fordern Anwendung des Betreuungsurlaubs für schwer kranke Kinder, die der Situation der Familie resp. Eltern gerecht wird.
- Wir fordern planbare und familienkompatible Arbeitszeiten.

9. Vorschulische und schulergänzende Kinderbetreuung

Die familienergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz ist im Vergleich zu anderen Staaten für die Eltern teuer und je nach Wohnort mangelt es an Betreuungsplätzen. Gleichzeitig sind die Löhne in der Kinderbetreuung mit vorwiegend weiblichen Beschäftigten viel zu tief. Die gesetzlichen Vorgaben sind nicht ausreichend und führen dazu, dass die familienergänzende Betreuung im Vorschulbereich ihr pädagogisches und integratives Potential nicht ausschöpfen kann.

Forderungen:

- Der VPOD fordert einen Rechtsanspruch auf Betreuungsplätze (ab Ende des Mutterschaftsurlaubs).
- Die familienergänzende Kinderbetreuung muss öffentlich finanziert werden. Es braucht mindestens 1 % vom BIP für die vorschulische Kinderbetreuung, nochmal etwa gleichviel für die schulergänzende Betreuung.
- Die Betreuung sollte (wie die Schule) gratis sein. Solange das nicht der Fall ist, dürfen die Elternbeiträge nicht höher sein als 10% des Einkommens.
- Verbindliche gesetzliche Vorgaben bezüglich Anstellungsbedingungen: Subventionsberechtigten sind nur Anbieter, welche Gesamtarbeitsverträge oder Mindeststandards bei Anstellungsbedingungen und beim Gesundheitsschutz einhalten.
- Die Vorpraktika in Kitas müssen abgeschafft werden.
- Erhöhung der Subventionen mit gezielter Steuerung des Geldes fürs Personal und Löhne. Keine Gewinne mit öffentlichen Geldern!
- Der Staat muss seine Regelungs- und Aufsichtspflichten umfassend wahrnehmen, analog zur Schule. Für die Zulassung von privaten Kitas muss vorausgesetzt werden, dass sie einem Arbeitgeberverband beitreten und einen GAV abschliessen.