

Lohnleichheit, Lohnkontrollen, Lohnklagen im öffentlichen Sektor

Lohn(un)gleichheit

Die **Lohnunterschiede im öffentlichen Dienst** sind etwas geringer als in der Privatwirtschaft, aber sie existieren trotzdem. Die Gründe dafür sind in der VPOD-Broschüre „Ganzer Lohn für ganze Arbeit« zusammengefasst.

Zur Berechnung der Lohnunterschiede werden von verschiedenen Seiten unterschiedliche Methoden verwendet (Medianlöhne, Durchschnittslöhne, standardisierter Vollzeitlohn, etc.). Daher gibt es auch immer wieder unterschiedliche Zahlen zum Lohnunterschied. Allen gemeinsam ist jedoch, dass Frauen weniger erhalten als Männer.

Statistik (jeweils neueste verfügbare Zahlen)	Methode		Lohnunterschied Frauen/ Männer
Lohnstrukturerhebung LSE (BfS) 2016	Arithmetischer Lohn	Öffentlicher Dienst	16.7 %
		Privatwirtschaft	19.6 %
LSE (BfS) 2016	Medianlohn	Öffentlicher Dienst	12.5 %
		Privatwirtschaft	14.6 %
EUROSTAT	Durchschnittslohn	total	17 %

Wie sieht es in den Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes aus?

Lohnunterschiede im öffentlichen Sektor gemäss LSE 2016 (Medianlöhne)

Öffentlicher Sektor	Total	Oberes und mittleres Kader	Unteres Kader	Unterstes Kader	Ohne Kaderfunktion
Energieversorgung, Wasser, Abwasser, Bau	4 %	(--)	3.6	7	1.1
Finanzen, Versicherungen	31.1	20.5	12.9	12.5	18.1
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers	15.4	12.7	16.4	15.8	11.2
Erziehung und Unterricht	9.2	14.7	7.3	10.6	4.2
Gesundheits- und Sozialwesen	11.5	20.1	9.5	13.3	6.9
Kunst, Unterhaltung	6	6.3	4.8	5.4	4.1

In den Statistiken des BfS werden die Daten von Bund, Kantonen, Bezirken, Gemeinden und öffentlichen Körperschaften leider zusammengenommen, und detaillierte Angaben zu einzelnen Bereichen gibt es zum Teil nur für privaten und öffentlichen Bereich zusammen:

Gesundheitswesen und Sozialwesen, öffentlicher und privater Sektor (LSE 2016)

Öffentlicher und privater Sektor	Total	Oberes und mittleres Kader	Unteres Kader	Unterstes Kader	Ohne Kaderfunktion
Gesundheitswesen	14.2	28	20.5	12.4	8.4
Sozialwesen (ohne Heime)	13.5	17.5	14.5	13.7	8.8

Wichtig: Die statistischen Lohnunterschiede beziehen sich jeweils auf ganze Branchen, Regionen oder Sektoren. Lohngleichheit gemäss Gleichstellungsgesetz ist aber nur einklagbar, wenn es sich um Lohnungleichheit beim gleichen Arbeitgeber handelt.

Wie immer die Lohnunterschiede berechnet werden: Frauen haben geringere Löhne und weniger Geld in der Tasche. Die Bemühungen der Gewerkschaften zur Einführung von Lohnkontrollen ins Gleichstellungsgesetz haben im Herbst 2018 zu einer völlig wirkungslosen Regelung geführt, die bestenfalls symbolischen Wert hat.

Wie viel Geld verdienen Frauen tatsächlich?

Da Frauen mehrheitlich Teilzeit arbeiten, ist der faktische Unterschied beim Verdienst viel grösser als die normalerweise erwähnten 12 - 20 %. Erwerbstätige Frauen haben am Ende des Monats aufgrund der Teilzeitpensen (überwiegend wegen Betreuungsaufgaben) durchschnittlich ein Drittel weniger Geld in der Tasche als Männer. Bei den BVG-Renten ist der Unterschied noch viel grösser, wegen des Koordinationsabzugs, der sich für Teilzeitangestellte sehr negativ auswirkt.

Grundlage	Methode		Unterschied Frauen/ Männer
LSE (BfS) 2014 (Analyse BASS)	Nicht standardisierter Lohn (faktisches Einkommen, Nettolöhne)	Öffentlicher Dienst	32.3 %
		Privatwirtschaft	33.3 %
BVG-Renten (Studie Gender Pension Gap, Fluder u.a. 2016)	Berechnungen	Total	63%

Daher bleiben die Forderungen aktuell:

- Es braucht Lohnanalysen in allen Betrieben, mit Kontrollen und Sanktionen für Arbeitgeber, welche allfällige Differenzen nicht beheben.
- Es braucht eine generelle Aufwertung von unterbewerteten Berufen im Pflege- und Betreuungsbereich (wie beispielsweise in der Kinderbetreuung).

Lohnkontrollen (Revision des Gleichstellungsgesetzes)

Aufgrund einer Evaluation des Gleichstellungsgesetzes wurde von 2009 bis 2014 der "Lohngleichheitsdialog" durchgeführt, mit dem Ziel, freiwillige Lohnüberprüfungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft durchzuführen (www.lohngleichheitsdialog.ch). Die Ziele wurden nicht erreicht, da sich insbesondere im privaten Bereich nur wenige Betriebe überprüfen liessen.

Die Gewerkschaften forderten daher verbindliche Lohnkontrollen mit Sanktionen. Im Auftrag des Bundesrats wurde ein Gesetz ausgearbeitet und in die Vernehmlassung gegeben.

Im Herbst 2018 wurde nach langen, haarsträubenden Debatten eine äusserst schwache und unverbindliche Version des Gesetzes im Parlament verabschiedet. Nur Betriebe mit mehr als 100 Vollzeitstellen sollen zu Lohnanalysen verpflichtet werden, und es gibt keine Sanktionen. Ausserdem soll das Gesetz nach 12 Jahren automatisch ausser Kraft treten.

Die Gewerkschaften fordern weiterhin verbindliche Kontrollen für alle Betriebe, und ggf. Sanktionen.

Lohnklagen im VPOD

Allgemeine Informationen

Der VPOD führt überwiegend Verbandsklagen, kaum Einzelklagen. Zudem wird die Frage von Lohndiskriminierung präventiv angegangen, durch Verhandlungen zu den Lohnsystemen, durch Lohnüberprüfungen oder auch in Bezug auf Einzelfälle. Generell geht es im öffentlichen Dienst bei der Lohngleichheit stärker um die Unterbewertung ganzer Berufsgruppen (der sogenannten Frauenberufe), um falsche Einstufungen ins Lohnsystem, insbesondere bei Fusionen oder Überführungen, um Nichtanerkennung von Weiterbildungen, Kompetenzen und Erfahrungen (zum Beispiel bei der Überführung der Kindergartenlehrpersonen von den Gemeinden zum Kanton).

Einzelfälle, von denen wir erfahren, versuchen wir in der Regel durch direkte Intervention zu lösen, da der Klageweg meistens sehr langwierig ist und für einzelne Personen eine grosse Belastung bedeuten kann. Detaillierte Informationen zu den Klagen nach Gleichstellungsgesetz finden sich unter www.gleichstellungsgesetz.ch

Statistik der Klagen

Der VPOD führt keine eigene Statistik über die geführten Lohnklagen. Gemäss der Datenbank www.gleichstellungsgesetz.ch gab es bisher 287 Lohngleichheitsklagen nach Gleichstellungsgesetz (Abfrage Februar 2019), und zwar

öffentlich-rechtliche Klagen	157
privat-rechtliche Klagen	130

Die meisten öffentlich-rechtlichen Lohnklagen stammen aus den Bereichen Unterrichtswesen (48), Gesundheits-/ Sozialwesen (55) und Verwaltung (49). Allerdings ist die Zeit der grossen Klagen vorbei, sie sind entweder bereits geführt, oder die Kantone haben ihre Lohnsysteme in der Befürchtung von Klagen entsprechend angepasst.

Neuere Lohnklagen (ein paar Beispiele)

Im Kanton **Aargau** wurde 2014 eine Lohnklage von Kindergärtnerinnen vom Verwaltungsgericht gutgeheissen. Regierung und Parlament akzeptierten das Urteil und stimmten 2015 der stufenweisen Lohnerhöhung (Gleichstellung mit Primarlehrkräften) und rückwirkenden Nachzahlungen (ab 2011) zu. Die Anpassung konnte zum Anfang 2018 abgeschlossen werden.

In den Kantonen **Zürich** (2017) und **Schaffhausen** (2018) verloren die Kindergartenlehrpersonen vor dem Bundesgericht dagegen entsprechende Klagen. Das Bundesgericht sah es nicht als diskriminierend an, dass die Zürcher Kindergartenlehrpersonen trotz gleicher Ausbildung rund 1000.- Fr. weniger verdienen als Primarlehrer. Allerdings gab das Bundesgericht in Schaffhausen der Vorinstanz den Auftrag zu prüfen, ob die Einreihung der älteren Kindergärtnerinnen mit Berufserfahrung im Vergleich zu den jüngeren rechtsungleich war.

In **Graubünden** ist eine Klage der Kindergartenlehrpersonen zurzeit noch hängig.

In der **Stadt Zürich** klagte das Hortpersonal gegen die Kürzung des Ferienanspruchs. Die Hortleiterinnen waren bei einer früheren Lohnrevision mit Hinweis auf die zusätzlichen Ferien unter der empfohlenen Einstufung eingereiht worden. Der Arbeitgeber bestritt dies, und die Gerichte hielten es (trotz der im Gleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Beweislastumkehr) nicht für nötig, dies zu überprüfen. Das Verwaltungsgericht verlangte allerdings, dass die Stadt die Ferienkürzung mit mehr Lohn ausgleicht. Die Stadt zog das Urteil aber ans Bundesgericht weiter, welches Ende 2015 entschied, dass die Stadt den Ferienanspruch der Hortleiterinnen auf vier bis sechs Wochen kürzen dürfe, ohne ihnen mehr Lohn zu bezahlen.

Um die missbräuchliche Kündigung einer Care-Arbeiterin sowie Nachzahlung von vorenthaltenem Lohn ging es in **Basel-Stadt**. Ende Oktober 2017 gab das Basler Zivilgericht der betroffenen Frau Recht und verfügte eine Entschädigung für die missbräuchliche Kündigung von vier Monatslöhnen sowie die Nachzahlung des Lohns für die Freistellung und der ausstehenden Sonntagszuschläge. Das Urteil ist ein Signal an Privatspfitexfirmen, die Betreuung in Privathaushalten angemessen zu entgelten. Die beklagte Firma akzeptierte dieses Urteil jedoch nicht und zog den Fall weiter an das Basler Appellationsgericht. Dieses hat die missbräuchliche Kündigung wie auch den geschuldeten Lohn während des Monats der Freistellung im Jahr 2018 bestätigt.

Weitere Klagen oder Interventionen zur Lohngleichheit gab es zu Themen wie Nachzuschläge fürs Pflegepersonal (Kanton Aargau), rückwirkende Nachvollzug von Höherstufungen für Pflegepersonal (Basel-Land) und Lohnnachzahlungen für Gesundheitsberufe (Zürich).

Noch Fragen?

Wir geben gerne Auskunft.

Kontakt: christine.flitner@vpod-ssp.ch, 044 266 52 37