

PRESSEKONFERENZ VOM 4. MÄRZ 2010

Franziska Teuscher, Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission, Nationalrätin

Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) überlässt es den betroffenen Frauen bzw. ihren VertreterInnen, ihr Recht auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit einzufordern. Eine Reihe von Frauen und Berufsgruppen hat dies mit Unterstützung von Gewerkschaften, Berufsverbänden etc. bereits vor Schlichtungsstellen und Gerichten getan. Dieser Weg ist jedoch sehr aufwändig. Er verlangt einen langen Atem. Deshalb ist klar: Angesichts der anhaltenden Lohnungleichheit darf dieser reaktive Weg nicht der einzige sein.

Wenn es schneller gehen soll – und es muss schneller gehen – dann müssen bereits die Unternehmen handeln. Die Unternehmen selbst müssen gegen Lohndiskriminierung aktiv werden. Sie sollen

- Löhne und Lohnstruktur überprüfen
- Jegliche Form von geschlechtsbedingter Lohndiskriminierung beseitigen
- Löhne transparent gestalten und anpassen

Um dies zu tun, stehen den Unternehmen Hilfen zur Verfügung. Vor allem sind sie aufgefordert, sich dem Lohngleichheitsdialog anzuschliessen. Mit dem anerkannten Selbsttest Logib, der einfach anzuwenden ist, und mit Daten, welche die meisten Unternehmen für die Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik ohnehin zusammenstellen müssen, kann festgestellt werden, ob im Unternehmen Lohndiskriminierung besteht. Diese Überprüfung ist also weder eine Hexerei noch eine zeitraubende Schikane. Um danach in einem (allfälligen) zweiten Schritt transparente, geschlechtsneutrale Lohnsysteme festzulegen, sind die Regeln des Fairplays¹ beizuziehen. Dazu gehört, dass alle Lohnbestandteile und die damit verbundenen Geldbeträge separat ausgewiesen werden. Nur so kann die Lohnfestsetzung objektiv beurteilt werden.

Das Gleichstellungsgesetz legt klar fest, dass die Arbeitnehmenden Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben, unabhängig vom Geschlecht. Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen sind somit keine Privatsache der Unternehmen. Zu oft

- werden Löhne in Unternehmen „einfach so“ festgelegt!
- ist den Arbeitnehmenden nicht klar, wie ihr Lohn zustande kommt!
- gelten für verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden unterschiedliche Kriterien bei der Lohnfestsetzung!
- gibt es „unfaire“ Löhne!

¹ Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer. Lohnfestsetzung im Unternehmen – ein Werkzeug für GewerkschafterInnen und Arbeitnehmendenvertretungen. Herausgeber: SGB

Die meisten Unternehmen sind überzeugt, dass Lohndiskriminierung bei ihnen kein Problem darstellt. Überzeugung allein genügt jedoch nicht. Es braucht den Tatbeweis. Wir fordern Fairplay beim Lohn, das heisst konkret

- dem Lohngleichheitsdialog beitreten und mit dem Selbsttestinstrument „Logib“ die Löhne überprüfen
- transparente, gleichstellungsgerechte Lohnsysteme.

Die Lohnfrage ist für fast alle Beschäftigten – ob Frau oder Mann – von zentraler Bedeutung. Persönliche Existenzsicherung und soziale Absicherung hängen hochgradig vom Lohn ab. Deshalb mag es keine Lohndiskriminierung leiden.