

# Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

**In der Bundesverfassung ist verankert, dass Mann und Frau für gleichwertige Arbeit den Anspruch auf gleichen Lohn haben. Doch wie sieht es in Wirklichkeit aus?**

Loht es sich, über Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern nachzudenken? Urteilen Sie selbst: Im Kanton Zürich verdienen Frauen durchschnittlich 24 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen; der gesamtschweizerische Durchschnitt liegt bei 18 Prozent. Von den 24 Prozent Lohnunterschied im Kanton Zürich sind 68 Prozent mit unterschiedlichen Merkmalen wie Alter, Ausbildung, Dienstjahre, berufliche Erfahrung, Anforderungsniveau oder Kaderposition erklärbar. Die restlichen 32 Prozent jedoch nicht. Dieser Anteil an nicht erklärbarem beziehungsweise diskriminierendem Lohnunterschied bedeutet demnach, dass



Foto: Fotolia

**Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer.**

## Die IBZ-Schulen bilden Sie weiter.



[www.ibz.ch](http://www.ibz.ch)

IBZ Schulen für Technik Informatik Wirtschaft  
Telefon 062 836 95 00, E-Mail [ibz@ibz.ch](mailto:ibz@ibz.ch)

### NDS «Betriebswirtschaftslehre für Führungskräfte» eidg. anerkanntes Diplom HF-NDS

Sie haben eine technische Ausbildung, besetzen eine Führungsposition und möchten Ihre Managementkompetenz ausbauen? Die IBZ Schulen verleihen Ihrer Karriere den nötigen Schub!

- 2 Semester, freitags und samstags (2 x pro Monat)
- Kursorte: Aarau, Bern und Zug

Infoabende: siehe [www.ibz.ch](http://www.ibz.ch)  
Beratungsgespräche jederzeit möglich!

Frauen rein aufgrund ihres Geschlechtes weniger als Männer verdienen. Über eine gesamte Laufbahn betrachtet, wirkt sich der Lohnunterschied massiv auf das Erwerbseinkommen und damit auch auf die zukünftigen Leistungen der AHV- und BVG-Renten aus. Siehe dazu die Rechenbeispiele auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich.

### **Grundsatz der Lohngleichheit**

Lohngleichheit bedeutet, dass Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit haben. Dieser Grundsatz ist gesetzlich verankert in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung und wird im Gleichstellungsgesetz (GlG) konkretisiert. Er gilt zwingend für alle privatrechtl-

chen und öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse von unselbständigen Arbeitnehmenden. Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes liegt also immer dann vor, wenn Frauen und Männer im gleichen Unternehmen bei gleicher Qualifikation und Erfahrung für gleiche oder gleichwertige Arbeit einen unterschiedlichen Lohn erhalten. Das Gleichstellungsgesetz verbietet generell direkte und indirekte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (Art. 3 GlG). Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn das Unternehmen die Lohnbemessung vom Geschlecht abhängig macht. Eine indirekte Ungleichbehandlung liegt vor, wenn zwar auf andere Kriterien abgestützt wird, sich diese aber ungleich auf die Geschlechter auswirken. Werden beispielsweise Teilzeitmitarbeitende un-

**Macht ein Unternehmen die Lohnbemessung vom Geschlecht abhängig, handelt es sich um Diskriminierung.**



Foto: Fotolia



**Vergleichen Sie Ihr Gehalt und sprechen Sie Ihren Arbeitgeber auf Lohnunterschiede an.**

terschiedlich behandelt, was bezahlte Feiertage, Karrieremöglichkeiten, Weiterbildung und weiteres anbelangt, trifft dies mehrheitlich Arbeitnehmerinnen, da der Anteil an Teilzeitarbeitenden bei den Frauen viel höher ist als bei den Männern.

### **Lohndiskriminierung erkennen und beseitigen**

Vergleichen Sie Ihr Gehalt mit den statistischen Durchschnittswerten. Benutzen Sie dazu die hier unter «Quellen und Links» angegebenen Lohnrechner, die auch branchenübliche Unterschiede

zwischen den Geschlechtern ausweisen. Sprechen Sie mit Ihren Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen über das Gehalt. Ermitteln Sie anhand des Fragebogens in der Broschüre «Mein Lohn unter der Lupe», ob eine Lohndiskriminierung vorliegen könnte. Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber auf die vermutete Lohndiskriminierung an und verlangen Sie eine Lohnanpassung. Bleibt diese Intervention erfolglos, müssten Sie bei der zuständigen Schlich-

## QUELLEN UND LINKS

**Kanton Zürich, Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, Lohnunterschiede in der Region Zürich; Rechenbeispiele**

[www.ffg.zh.ch/internet/justiz\\_inneres/ffg/de/erwerbsleben.html](http://www.ffg.zh.ch/internet/justiz_inneres/ffg/de/erwerbsleben.html)

**Eidgenössisches Büro für Gleichstellung**

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

**Broschüren zum Download «Mein Lohn unter der Lupe» und «Früh übt sich, wer eine Meisterin werden will»**

[www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00076/index.html?lang=de](http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00076/index.html?lang=de)

**Lohnrechner «Salarium» des Bundesamtes für Statistik**

[www.lohnrechner.bfs.admin.ch/Pages/SalariumWizard.aspx](http://www.lohnrechner.bfs.admin.ch/Pages/SalariumWizard.aspx)

**Salärrechner des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

[www.lohnrechner.ch](http://www.lohnrechner.ch)

**Entscheide nach Gleichstellungsgesetz sowie Adressen der Schlichtungsbehörden**

[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)

**Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG zu Lohnleichheit**

[www.buerobass.ch/projekte\\_d.php?id\\_subkern=18](http://www.buerobass.ch/projekte_d.php?id_subkern=18)

**Schulungsinstrument zur Förderung der Lohnleichheit**

[www.equality-lohn.ch](http://www.equality-lohn.ch)

**Für Arbeitgeber: Lohnpolitik überprüfen – «Logib»**

[www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de](http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de)

**Zertifizierung der Lohnleichheit zwischen Frau und Mann**

[www.equalsalary.org/de/about-equal-salary](http://www.equalsalary.org/de/about-equal-salary)

**Zertifizierte Unternehmen**

[www.equalsalary.org/de/about-equal-salary/certified-companies](http://www.equalsalary.org/de/about-equal-salary/certified-companies)

tungsbehörde obligatorisch ein Schlichtungsverfahren einleiten. Dieses Verfahren ist kostenlos. Kann vor der Schlichtungsbehörde keine Einigung gefunden werden, muss innert drei Monaten Klage bei Gericht eingereicht werden.

### Lohngleichheitsklage

Vor Gericht müssen Sie die Lohndiskriminierung gemäss Art. 6 GlG nur glaubhaft machen, das heisst, Sie müssen lediglich Tatsachen vorbringen, die eine Diskriminierung wahrscheinlich erscheinen lassen; eine reine Behauptung genügt jedoch nicht. Alsdann ist der Arbeitgeber gehalten, zu beweisen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt. Mit der Lohngleichheitsklage können Sie rückwirkend die diskriminierende Lohndifferenz für die vergangenen fünf Jahre fordern sowie einen diskriminierungsfreien Lohn für die Zukunft. Falls die Lohndiskriminierung eine grössere Anzahl an Arbeitsverhältnissen betrifft, kann Ihr Arbeitnehmersverband in eigenem Namen auf Feststellung der Lohndiskriminierung klagen (Art. 7 GlG). Der Verband als solcher kann jedoch keine Lohnnachzahlung einklagen.

### Kündigungsschutz

Kündigt Ihnen der Arbeitgeber ohne triftigen Grund, nachdem Sie eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung eingereicht oder die Schlichtungsstelle oder das Gericht angerufen haben, ist diese Kündigung anfechtbar. Die Anfechtung muss vor Ende der Kündigungsfrist erfolgen. Für die Verfahrensdauer gilt ein Kündigungsschutz. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen erfüllt sind, um die Kündigung aufzuheben. Wahlweise kann aber auch darauf verzichtet werden, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen und stattdessen eine Entschädigung von maximal 6 Monatslöhnen geltend gemacht werden.

### SANDRA SPRECHER

Anwältin im Rechtsdienst der Schweizer Kader

Organisation SKO seit 2009

Tel. 043 300 50 62

s.sprecher@sko.ch

www.sko.ch



CLAUDINE TESAN

### Klar zur Wende!

Sind Sie auf der Suche nach einer neuen Herausforderung, wissen aber nicht, in welche Richtung es gehen könnte?

Kompetent und fundiert entwickeln wir mit Ihnen Ihre Zweitkarriere, abgestimmt auf Ihre Ziele, Ressourcen und Kompetenzen.

Optingenstrasse 4 | 3013 Bern | T +41 31 331 17 92 | M +41 79 419 82 40  
tesan@claudine-tesan.ch | www.claudine-tesan.ch