

2 Recht

2.2 Lohngleichheit



Einleitung

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frauen und Männer ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» (Seit 2000 in Artikel 8 Absatz 3 BV, vorher unter Artikel 4 Absatz 2 aBV.) Mit dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG), das am 1. Juli 1996 in Kraft trat, wurde 15 Jahre später die rechtliche Durchsetzung dieses Anspruchs wesentlich erleichtert. Von einer tatsächlichen Lohngleichheit ist die Schweiz aber auch nach bald 20 Jahren GIG noch weit entfernt.

Gemäss Daten des Bundesamtes für Statistik (Lohnstrukturerhebung 2010, vgl. EGB 2013) verdienen Frauen in der Schweizer Privatwirtschaft im Durchschnitt noch immer knapp 24 Prozent weniger als Männer. Gut 62 Prozent dieser Differenz sind auf objektive, erklärbare Faktoren zurückzuführen, etwa darauf, dass Frauen im Durchschnitt weniger gut ausgebildet sind, ein geringeres Dienstalter aufweisen und häufiger in schlechter zahlenden Wirtschaftssektoren beschäftigt sind als Männer. Die restlichen 38 Prozent der Lohndifferenz sind als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einzustufen. Besonders gross sind die Lohnunterschiede in Kaderpositionen und bei Hochschulabsolventinnen. Frauen mit Universitätsabschluss und Frauen im oberen Kader verdienen bis zu 30 Prozent weniger als ihre Kollegen mit gleicher Ausbildung und gleicher beruflicher Position.

Im öffentlichen Sektor ist die Lohndifferenz geringer. Beim Bund lag sie 2010 bei 12.1 Prozent (Privatwirtschaft: 23.6%), und mit rund 22 Prozent ist auch der diskriminierende Anteil kleiner als in der Privatwirtschaft (rund 38%).



Erfolgreiche Lohngleichheitsklagen führten vor allem in den öffentlichen Verwaltungen zu teilweise grösseren Lohnnachzahlungen. In der Privatwirtschaft, wo die Lohndifferenzen grösser sind als bei der öffentlichen Hand, sind Lohnklagen wegen fehlender Lohntransparenz und Angst vor Kündigungen seltener. Die Datenbank der Deutschschweizer Fachstellen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (www.gleichstellungsgesetz.ch) führt bis Ende September 2017 total 274 Lohngleichheitsfälle auf, 125 davon betreffen privatrechtliche Anstellungen. In der entsprechenden Datenbank der Westschweizer Gleichstellungsbüros (www.leg.ch) finden sich 42 dokumentierte Fälle. Zur Tessiner Datenbank (<http://sentenzeparita.ch>) fehlen genaue Zahlen, da der Suchbegriff Lohngleichheit fehlt.

Weil sich die Lohndiskriminierung – vor allem in der Privatwirtschaft – trotz Gleichstellungsgesetz über die Jahre kaum verringert hat, lancierten die Sozialpartner zusammen mit dem Bund im Frühling 2009 den sogenannten Lohngleichheitsdialog (vgl. 1. März 2009). Dabei sollten Unternehmen ihr Lohnsystem freiwillig auf Diskriminierung überprüfen lassen. Das Ziel von 100 teilnehmenden Unternehmen innerhalb von fünf Jahren wurde jedoch bei weitem verfehlt. Mit dem Abschluss dieses Pilotprojektes endete auch das Moratorium für zusätzliche staatliche Massnahmen. Im Oktober 2014 kündigt der Bundesrat neue gesetzliche Massnahmen an: Unternehmen mit über 50 Mitarbeitenden sollen verpflichtet werden, alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchzuführen. Am 18. November 2015 schickt er einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung des Gleichstellungsgesetzes in die Vernehmlassung und am 5. Juli 2017 verabschiedet er die Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes.



Chronologie

Einen Überblick über die Zeit vor 2001 finden Sie in «Frauen Macht Geschichte 1848–2000», im Internet verfügbar auf www.frauenkommission.ch > Publikationen > Geschichte der Gleichstellung

23. Januar 2002

Erste erfolgreiche Lohngleichheitsklage in der Privatwirtschaft

Erstmals seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes gelingt es einer Einzelperson, eine Lohnklage gegen ein privates Unternehmen zu gewinnen. Ein zweitinstanzliches Urteil des Waadtländer Kantonsgerichts vom 25. Juli 2001 wird rechtskräftig, nachdem die verurteilte Firma darauf verzichtet hat, den Fall vor Bundesgericht weiterzuziehen. Zum Fall: Eine als Metallarbeiterin beschäftigte Frau erledigte jahrelang die gleiche Tätigkeit wie ihre männlichen Kollegen, verdiente aber rund 1000 Franken weniger im Monat. Von einem Lohnausgleich wollte der Arbeitgeber, ein Elektronunternehmen, nichts wissen. Die Arbeitnehmerin, die im Gegensatz zu den männlichen Mitarbeitern über ein anerkanntes Fachdiplom verfügte, klagte daraufhin auf Verletzung des Gleichstellungsgesetzes. Die erste Instanz entschied sich zu ihren Ungunsten. Die zweite Instanz hingegen wertete die Tatsache, dass die Klägerin 30 bis 40 Prozent weniger verdiente, als klar diskriminierend und verurteilte den Arbeitgeber zu einer Lohnnachzahlung von 20 000 Franken. Weitere 25 000 Franken und den «Prix Courage 2002» konnte die Klägerin von der Zeitschrift Beobachter in Empfang nehmen. Damit wurde sie für ihren hartnäckigen Kampf um gleichen Lohn für gleiche Arbeit ausgezeichnet.

Zusammenfassung des Gerichtsfalls unter www.leg.ch (résumé N°VD/04)

14. Februar 2003

Bundesgericht gibt Lohnklage von zwei Beamtinnen Recht

Nach 17 Prozessjahren heisst das Bundesgericht die Lohnklage von zwei Walliser Beamtinnen gut. Beide Frauen waren Sekretärin bei je einem Staatsrat (Mitglied der Kantonsregierung). 1986 reichten sie Klage gegen den Kanton Wallis ein, weil sie weniger verdienten als ein männlicher Kollege. Sie verglichen ihre Tätigkeit mit jener des Sekretärs der Staatskanzlei, der sechs Lohnklassen höher eingestuft war. Die beiden Sekretärinnen waren gleich eingestuft wie beispielsweise der Küchenchef eines Lungensanatoriums oder der Chefgärtner eines Spitals. Sie argumentierten, die Arbeit als Sekretärin des Departementvorstehers erfordere wesentlich mehr Verantwortung, Eigeninitiative und Flexibilität als diese von Männern ausgeübten Tätigkeiten. Die Kantonsregierung und die kantonalen Gerichte wiesen die Klage mehrmals ab – auch nachdem das Gleichstellungsgesetz 1996 in Kraft getreten war. Jetzt hat das Bundesgericht eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt. Der Kanton muss den mittlerweile pensionierten Klägerinnen die Lohndifferenz nachzahlen.

Urteil 2A.301/2001/mks / Zusammenfassung des Falls unter www.leg.ch (résumé N°VS/01)



22. Dezember 2003

Feststellung von Lohndiskriminierung auch ohne Direktvergleich

Das Bundesgericht heisst die Lohnklage einer Waadtländer Anwältin gut, die in einem Lausanner Unternehmen in leitender Stellung 27 Prozent weniger verdiente als ihr Vorgänger. Es anerkennt eine vom Genfer Arbeitsökonom Yves Flückiger entwickelte Methode (Statistische Lohnanalyse, auch Regressionsanalyse genannt), mit der sich eine Lohndiskriminierung feststellen lässt, auch wenn kein direkter Vergleich mit einem männlichen Arbeitskollegen mit vergleichbaren Aufgaben möglich ist (die Methode beim Direktvergleich ist die analytische Arbeitsbewertung). Dabei wird die Lohnpolitik eines Unternehmens und die Anwendung von gleichen bzw. ungleichen Massstäben für Frauen und Männer aufgrund der arbeitsrelevanten Informationen sämtlicher Angestellten ermittelt. Die Anerkennung dieser Methode erleichtert Lohnklagen für Frauen, die in grösseren Unternehmen arbeiten, aber keine Möglichkeit zum Direktvergleich haben.

Urteil 4C.383/2002

2. Juni 2004

Kindergärtnerinnen demonstrieren gegen Lohndiskriminierung

In Bern demonstrieren über 300 Kindergartenlehrkräfte gegen die Lohnpolitik der Erziehungsdirektion. Kindergartenlehrkräfte verdienen bei vergleichbarer Arbeit rund 20 Prozent weniger als Primarlehrkräfte. Beim Verwaltungsgericht ist seit 1999 eine entsprechende Lohnklage hängig. Am 1. November 2004 heisst das Verwaltungsgericht die Klage teilweise gut. Der Kanton verzichtet auf einen Weiterzug des Urteils und muss den KindergärtnerInnen schätzungsweise 22 Millionen Franken Lohn nachzahlen.

www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1182.html

6. Juli 2004

Kontrollinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit getestet

Gemäss Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen darf der Bund Aufträge nur an Unternehmen vergeben, die sich an den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern halten. Bisher fehlten jedoch Wege, dies zu überprüfen. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und der Beschaffungskommission des Bundes wurde nun ein praxistaugliches Instrument für die Überprüfung der Lohngleichheit entwickelt und in einem Pilotprojekt mit fünf Unternehmen getestet. Das Kontrollsystem basiert auf der wissenschaftlichen Methode von Yves Flückiger, mit der eine Lohnklägerin im Dezember 2003 vor Bundesgericht erfolgreich eine Lohndiskriminierung ohne Direktvergleich nachweisen konnte (vgl. 22. Dezember 2003). Unter dem Titel «Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit [...] bei Beschaffungen des Bundes» wird der Bericht über die Pilotphase veröffentlicht; er ist verfügbar unter: www.ebg.admin.ch



5. November 2005

10. Frauenkongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB verlangt Lohngleichheit

Die 250 Teilnehmerinnen des 10. SGB-Frauenkongresses diskutieren Strategien zur Umsetzung des Lohngleichheitsartikels und verlangen in einem Fünf-Punkte-Manifest «Lohn-gleichheit jetzt!». Gleichzeitig startet der SGB die Kampagne «Fairpay – Lohngleichheit», unter anderem mit einem Geschlechterlohnrechner (www.lohnrechner.ch). Dieser zeigt auf, dass Frauen für ihre Arbeit bei vergleichbarem Profil je nach Branche bis zu 21 Prozent weniger verdienen als Männer. Die Gewerkschafterinnen fordern einerseits Lohntransparenz und Lohnüberprüfungen im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge und der Lohnverhandlungen in den Branchen. Andererseits verlangen sie eine Lohngleichheitskonferenz der Sozialpartner und die Einsetzung einer ExpertInnenkommission, die Vorschläge für die raschere Umsetzung der Lohngleichheit machen soll.

25. April 2006

Selbsttest «Logib» zur Lohngleichheit für Arbeitgebende

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG stellt für Unternehmen, die ihr Lohnsystem auf Diskriminierungen hin überprüfen wollen, einen einfachen Selbsttest zur Verfügung. Arbeitgebende mit mindestens 50 und maximal 10 000 Angestellten können mit Hilfe der kostenlosen Software «Logib» anhand der Lohn-, Qualifikations- und Arbeitsplatzdaten ihres Betriebes selbst eine erste Kontrolle vornehmen. Das Programm basiert auf der Regressionsanalyse nach Professor Yves Flückiger (siehe 22. Dezember 2003 und 6. Juli 2004) und ermittelt, ob die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf persönliche Qualifikationsmerkmale (Ausbildung, Erfahrung) oder arbeitsplatzbezogene Faktoren (berufliche Stellung und Anforderungsniveau) zurückzuführen ist. Werden Unterschiede festgestellt, die mit diesen objektiven Faktoren nicht zu erklären sind, kann das ein Hinweis sein auf Geschlechterdiskriminierung. In diesem Fall empfiehlt das EBG vertiefte Analysen.

www.ebg.admin.ch

14. Juni 2006

Aktionstag der Gewerkschaften zur Lohngleichheit

Im ganzen Land setzen sich Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mit vielfältigen Aktionen, Diskussionsforen und Festen für Lohngleichheit ein. Sie besuchen einzelne Unternehmen und Verwaltungen und präsentieren ihnen die «Diskriminierungsrechnung». In einigen kantonalen Parlamenten werden Vorstösse zugunsten der Lohn-gleichheit lanciert. Bei den Lohnverhandlungen im Herbst wollen die Gewerkschaften generell höhere Löhne und eine markante Reduktion der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts erwirken.



Oktober 2006

Fairpay – gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund lanciert – unterstützt mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG – die zweite Phase seines Projekts zur Förderung der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung und Lohnfestsetzung. Kern des Projektes ist ein Weiterbildungsmodul und eine Broschüre über Lohnfestsetzungsmechanismen, Vergleichbarkeit von Arbeit und deren Bewertung. Das Projekt richtet sich an Betriebskommissionen, betriebliche Vertrauensleute, GAV-Delegierte, GewerkschaftssekretärInnen sowie Arbeitgebende. Sie erfahren in Schulungen, wie sie in der Praxis Diskriminierungsfallen erkennen und bei der Einführung gerechter Lohnsysteme mitwirken können.

www.lohngleichheit.ch

6. September 2007

«Der Lohngleichheitsreport»: Dokumentarfilm zur Förderung der Lohngleichheit

Das Gleichstellungsbüro des Kantons Zürich hat zum Thema Lohngleichheit einen Dokumentarfilm mit Begleitmaterialien erarbeiten lassen, der als Schulungsinstrument zur Förderung der Lohngleichheit dient. Der «Lohngleichheitsreport» will einen Beitrag leisten zur Information und Sensibilisierung von Arbeitnehmenden, Führungskräften und Personalverantwortlichen. Er richtet sich aber auch an Fachpersonen, die in der Aus- und Weiterbildung oder der Beratung Lohngleichheit zum Thema machen wollen.

20. November 2007

Bundesgerichtsurteil zugunsten der Zürcher Gesundheitsberufe

2001 hatten sechs Organisationen der Gesundheitsberufe (Pflege, Ergotherapie, Physiotherapie) von der Stadt Zürich Nachzahlungen wegen diskriminierender Löhne verlangt. Sie verglichen ihre Arbeit mit jener von Polizisten, die zwei Lohnklassen höher eingestuft waren und zudem Differenzzulagen (zur Angleichung ans Lohnniveau der Kantonspolizei) bekamen. Die Stadt lehnte das Begehren ab. Die nächsthöheren Instanzen gaben den Beschwerdeführenden teilweise Recht. Auch das von beiden Seiten angegriffene Bundesgericht stellt nun fest, dass die Stadt Zürich Pflegende vor 2002 zu Unrecht schlechter entlohnt hat als Polizisten. Die Differenzzulagen hingegen erachtet es als nicht geschlechterdiskriminierend. Das Urteil hat Lohnnachzahlungen von rund 20 Millionen Franken zur Folge. Urteile 2A.94/2007, 2A.96/2007 und 2A.98/2007



6. Dezember 2007

Label «equal-salary» zum ersten Mal vergeben

Die im Bereich technologischer Innovationen führende Firma CSEM erhält als erstes Unternehmen das Zertifikat «equal-salary». Dieses bestätigt, dass das Unternehmen eine geschlechtergerechte Lohnpolitik verfolgt. Das Projekt «equal-salary» entstand in Zusammenarbeit mit Professor Yves Flückiger, der ein wissenschaftliches Verfahren zur Lohnevaluation entwickelte, das auch vom Bundesgericht anerkannt wird (vgl. 22.12.03, 6.7.04 und 25.4.06). Es befindet sich noch in der Pilotphase und wird mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt. www.equal-salary.ch

Dezember 2007

Junge Frauen verdienen weniger als junge Männer

Junge Frauen, die sechs Jahre nach Ende der obligatorischen Schulzeit erwerbstätig sind, verdienen bei vergleichbaren Qualifikationen fast 500 Franken (rund 10%) weniger im Monat als junge Männer. Dies zeigt die erste nationale Langzeitstudie zum Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben (TREE). Untersucht wurden im Jahr 2006 die Löhne 6000 Jugendlicher, die im Jahr 2000 die obligatorische Schule abgeschlossen hatten. Erwerbseinsteigerinnen arbeiten markant häufiger im Tieflohnbereich als ihre männlichen Kollegen; gut 20 Prozent der Frauen verdienen weniger als 3500 Franken monatlich, bei den Männern sind es nur 6 Prozent. Umgekehrt erzielen rund 18 Prozent der Berufseinsteiger einen Monatslohn von mehr als 5000 Franken, die Frauen sind in dieser höchsten Kategorie mit 9 Prozent vertreten. Da Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer (19% gegenüber 8%), öffnet sich die Lohnschere bei den tatsächlich erzielten Einkommen noch stärker. www.tree.ch

Juli 2008

EKF fordert mehr Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes

Das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (Boeb) regelt, unter welchen Bedingungen der Bund Aufträge für Lieferungen, Dienstleistungen und Bauten vergeben kann. Zurzeit wird das Gesetz einer Totalrevision unterzogen, Ziel ist eine landesweite Vereinheitlichung, Modernisierung und Flexibilisierung der Submissionsverfahren sowie die Anpassung an europäische Standards. Die heute geltenden Voraussetzungen für die Teilnahme am Verfahren gemäss Art. 8 BoeB (Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und der Lohngleichheit) werden beibehalten. Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF fordert in ihrer Vernehmlassungsstellungnahme vom Juli 2008, dass neu eine für die Einhaltung der Lohngleichheit zuständige Kontrollinstanz bezeichnet wird. Schwarze Listen sollen zudem verhindern, dass Unternehmen weiterhin Aufträge der öffentlichen Hand erhalten, wenn sie die Lohngleichheit oder andere gesetzliche Vorgaben nicht eingehalten haben.



16. September 2008

Lohndiskriminierungen nehmen nur langsam ab

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG veröffentlicht zusammen mit dem Bundesamt für Statistik die neusten Zahlen zu den Lohndifferenzen und einen Bericht über deren Entwicklung in den letzten 10 Jahren. Die Analyse der Daten der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006 hat ergeben, dass sich die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern nur langsam verringern. In der Privatwirtschaft verdienen Frauen im Durchschnitt immer noch fast 24 Prozent weniger als Männer. Knapp 40 Prozent davon sind nicht durch unterschiedliche Qualifikationen und Erfahrungen zu erklären und daher als diskriminierend einzustufen. Dieser Anteil hat sich vor allem seit dem Jahr 2000 verringert, von 44.4 auf 38.7 Prozent. Im öffentlichen Sektor (Bundesverwaltung) ist die Lohndifferenz mit 18.1 Prozent deutlich kleiner, davon sind 3.2 Prozentpunkte auf Diskriminierungen zurückzuführen.

Bericht abrufbar unter: www.ebg.admin.ch

25. November 2008

Lohnklagen von Pflegeberufen in St. Gallen abgewiesen

Das St. Galler Verwaltungsgericht urteilt im Fall von mehreren, seit Jahren hängigen Lohnklagen der Gewerkschaft VPOD und des Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK). Verschiedene Vertreterinnen von medizinisch-technischen Berufen und Pflegeberufen hatten geltend gemacht, dass der Kanton für Gesundheitsberufe als typische Frauenberufe niedrigere Löhne bezahle als etwa für Polizisten. Das Gericht stellt nun auf Grund eines Gutachtens fest, die Pflegeberufe seien – im Gegensatz zu den medizinisch-technischen Berufen – tatsächlich zu niedrig eingestuft. Es bestreitet jedoch, dass hier eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliege, und weist die Klagen ab. Die Betroffenen sind enttäuscht und beschliessen im Januar 2009 den Gang ans Bundesgericht.

1. März 2009

Lohngleichheitsdialog zwischen Sozialpartnern lanciert

Um die diskriminierenden Lohndifferenzen zu beseitigen, lancieren die Dachverbände der Arbeitgebenden (Schweiz. Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerbeverband) und Arbeitnehmenden (Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Travail.Suisse) sowie das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, das Bundesamt für Justiz BJ und das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO gemeinsam den Lohngleichheitsdialog. Unternehmen, die sich dem Dialog anschliessen, verpflichten sich in einer Vereinbarung mit der zuständigen Gewerkschaft bzw. mit der gewählten Vertretung der Arbeitnehmenden, ihr Lohnsystem auf allfällige Geschlechterdiskriminierungen zu überprüfen. Das Interesse der Unternehmen ist jedoch bescheiden: Nach fast zwei Jahren (Ende 2010) haben insgesamt drei grosse Unternehmen die Überprüfung erfolgreich abgeschlossen und drei weitere Unternehmen sind angemeldet. www.lohngleichheitsdialog.ch



10. März 2009

Erster Equal Pay Day in der Schweiz

Die Business & Professional Women BPW Schweiz lancieren den Equal Pay Day erstmals auch in der Schweiz. Mit 37 000 roten Taschen und Aktionen im ganzen Land fordern sie Lohngerechtigkeit und protestieren gegen das Minus im Portemonnaie der Frauen: 2008 verdienten Frauen rund 20 Prozent weniger als Männer. Das Datum des Equal Pay Day markiert den Zeitraum, den eine Frau über den Jahreswechsel hinaus arbeiten muss, um den Jahresverdienst ihres männlichen Kollegen zu erreichen.

1. Juli 2010

Grosse Lohnunterschiede in der Stadt Zürich

Das statistische Amt der Stadt Zürich veröffentlicht eine Analyse zur «Lohnlandschaft Zürich», die grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern (und gegenüber dem schweizerischen Durchschnitt) aufzeigt. Im Jahr 2008 lag der mittlere standardisierte Bruttomonatslohn der Angestellten in der Züricher Privatwirtschaft rund 1300 Franken höher als in der übrigen Schweiz. Dabei war das Spektrum sehr breit: 2.5 Prozent der Beschäftigten verdienten weniger als 3324 Franken, 10 Prozent mehr als 14 167 Franken. Frauen hatten im Schnitt 28 Prozent weniger in der Lohntüte als Männer. 15.5 Prozent der Frauen (gegenüber 5.7 Prozent der Männer) waren im untersten Lohnsegment (unter 4019 Franken) zu finden und nur 3.1 Prozent (gegenüber 14.8 Prozent der Männer) im höchsten Segment (über 14 167 Franken.).

18. Oktober 2010

Internetplattform zu Lohngleichheit lanciert

Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich lanciert zusammen mit dem Observatoire universitaire de l'emploi der Universität Genf und dem Tessiner Gleichstellungsbüro die dreisprachige Website www.equality-lohn.ch. Das Angebot richtet sich an Betriebe und stellt einen Film als Schulungsinstrument, weitere Instrumente sowie nützliche Adressen und Links zur Verfügung. Realisiert wurde die Plattform mit Unterstützung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, des Schweizerischen Gewerbeverbands und des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds. Der Film wurde vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt.

www.equality-salaire.ch / www.equality-lohn.ch / www.equality-salario.ch



20. Oktober 2010

Mindestlohn für Hausangestellte

Der Bundesrat verabschiedet die Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft). Dieser legt einen Mindestlohn von 18.20 bis 22 Franken pro Stunde fest, je nach Qualifikation. Bisher wurden die branchenüblichen Löhne in der Hauswirtschaft oft deutlich unterschritten. Der NAV Hauswirtschaft tritt am 1. Januar 2011 in Kraft und gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme des Kantons Genf, der bereits einen Mindestlohn festgelegt hat.

12. Juni 2012

Selbsttest LOGIB zur Überprüfung der Lohnungleichheit immer häufiger genutzt

Die vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG entwickelte Software (vgl. 25. April 2006) wurde 2011 rund 4900-mal heruntergeladen, 1200-mal mehr als im Vorjahr. Das EBG hat die Anwendung mit einer animierten Schritt-für-Schritt-Anleitung sowie Antworten auf häufig gestellte Fragen noch vereinfacht. Das Instrument LOGIB wird auch für die Lohngleichheitskontrollen beim Beschaffungswesen des Bundes und beim Lohngleichheitsdialog verwendet.

21. Dezember 2012

Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern leicht zurückgegangen

Im Privatsektor verdienen die Frauen 2010 durchschnittlich 23.6 Prozent weniger als die Männer, 2008 waren es noch 25 Prozent gewesen. Das belegt die Analyse der Lohnstrukturhebung 2010. Auch beim Bund nahm der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern leicht ab. Allgemein werden aber Stellen im Tiefstlohnsektor weiterhin grösstenteils von Frauen besetzt. Die durchschnittliche Lohndifferenz, die nicht durch unterschiedlichen Bildungsstand, Dienstalter, Funktion usw. erklärbar und damit diskriminierend ist, sank von 745 Franken auf 677 Franken im Monat. Die Lohndiskriminierung ist nach wie vor am grössten in Kaderpositionen und variiert stark nach Branche (zwischen 187 Franken pro Monat im Gastgewerbe und 1397 Franken im Kredit- und Versicherungsgewerbe).

24. März 2013

Vorstoss für Kontrollen der Lohnungleichheit sistiert

Der Ständerat beschliesst im Einverständnis mit dem Bundesrat, die Behandlung der Motion von Chiara Simoneschi-Cortesi (CVP TI) zu sistieren, welche einen Kontrollmechanismus zur Durchsetzung der Lohnungleichheit von Frauen und Männern fordert. Es soll zuerst die Evaluation des Lohngleichheitsdialogs 2014 abgewartet werden, bevor über weitere Massnahmen entschieden wird. Bundesrätin Sommaruga verspricht einen Rechtsvergleich über staatliche Behördeninstrumente im Ausland und eine Studie, die aufzeigt, welche staatlichen Instrumente bei der Durchsetzung der Lohnungleichheit wirksam sein könnten. Auch der Nationalrat stimmt der Sistierung am 11. Juni zu.

www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20103934



1. Mai 2013

Mehr Stellen zur Bekämpfung der Lohnungleichheit

Der Bundesrat will den Stellenetat im Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG aufstocken. Mit zwei zusätzlichen und der Regularisierung von 1.7 befristeten Stellen soll eine bessere Kontrolle der Lohngleichheit beim Beschaffungswesen des Bundes ermöglicht werden. Zudem sollen Information und Weiterbildung verstärkt werden. Die Aufstockung steht im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsziel, das das Parlament in die Legislaturplanung 2011–2015 aufgenommen hat. (Vgl. auch Faktenblatt 2.1 Gleiche Rechte).

18. Dezember 2013

Nationalfondsstudie: Lohndifferenzen schon bei den Einstiegsgehältern

In einer Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 wurden die Löhne von rund 6000 Personen untersucht, die zwischen 2004 und 2010 nach Berufseinstieg, Matura oder Studium frisch ins Erwerbsleben eingestiegen waren. Der monatliche Durchschnittslohn für ein 100%-Pensum betrug bei den Männern kurz nach Berufseinstieg 4058 Franken, bei den Frauen dagegen rund 300 Fr. oder 8 Prozent weniger. 7.3 Prozentpunkte davon sind objektiv nicht erklärbar (z.B. durch eine bessere Ausbildung) und müssen als Diskriminierung gelten. Am grössten waren die Lohnunterschiede nicht in Berufen mit hohem Frauen- oder Männeranteil, sondern in den gemischten Berufen mit einem Anteil beider Geschlechter von mindestens je 30 Prozent. Zur Beseitigung der Lohnunterschiede empfehlen die Forschenden mehr Lohntransparenz, Sensibilisierung der Arbeitgebenden und Reformen in der Berufsbildung.

www.nfp60.ch

28. April 2014

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gehen nicht zurück

Gemäss Lohnstrukturerhebung 2012 beträgt der standardisierte monatliche Bruttolohn (Median*) der Frauen im privaten Sektor 5317 Franken, jener der Männer 6553 Franken. Dies entspricht einer Lohndifferenz von 18,9 Prozent. Nach einem kontinuierlichen Rückgang zwischen 1994 und 2004 geht der Lohnunterschied seit 2006 nicht mehr zurück, sondern verharrt bei rund 19 Prozent. Dieses Gefälle ist nur teilweise mit unterschiedlichen Profilen der beiden Geschlechter zu erklären (z.B. Altersstruktur, Ausbildung oder Verantwortungsniveau am Arbeitsplatz). Auch bei gleichwertigem Profil fällt der Unterschied fast immer zuungunsten der Frauen aus. So verdienen beispielsweise 40- bis 49-jährige Arbeitnehmerinnen mit hohem Verantwortungsniveau durchschnittlich 25,1 Prozent weniger als gleichaltrige Männer mit demselben Profil. Ist das Anforderungsniveau tiefer, ist die Differenz weniger ausgeprägt. So verdienen Frauen ohne Führungsposition mit einer Lehre durchschnittlich «nur» 12,4 Prozent weniger als Männer derselben Kategorie. Mit steigendem Anforderungsprofil nimmt der Lohnunterschied also tendenziell zu.



* Median (Zentralwert) bedeutet, dass die Hälfte der Löhne über diesem Wert liegt und die andere Hälfte darunter. Der Durchschnitt (arithmetisches Mittel) ist nicht identisch mit dem Median. Wenn man mit Durchschnittslöhnen rechnet, ergeben sich aufgrund hoher Extremwerte grössere Lohndifferenzen, als wenn man die Mediane vergleicht.

30. Juni 2014

Bilanz des Lohngleichheitsdialogs

Ende Februar endete das auf fünf Jahre angelegte Projekt des Bundes und der Sozialpartner. Die Trägerschaft zieht aufgrund des Evaluationsberichts eine gemischte Bilanz: Die Lohndiskriminierung konnte in dieser Zeit nicht reduziert werden. Es beteiligten sich zu wenig Unternehmen am Dialog. Die Freiwilligkeit erwies sich für die Durchsetzung der Lohngleichheit als untaugliches Konzept. Positiv vermerkt wird die stärkere Sensibilisierung für die Lohngleichheit in den Unternehmen und in der Öffentlichkeit.

26. September 2014

Genauere Erhebungen zur Lohngleichheit gefordert

Die Lohndiskriminierungsanalysen des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann sollen überprüft und auf den aktuellen Stand der Wissenschaft gebracht werden. Das verlangt Nationalrat Ruedi Noser (FDP, ZH) in einem Postulat (14.3388). Insbesondere sollen neu auch Faktoren wie Berufs- oder Führungserfahrung, Weiterbildungen, Sprachkenntnisse und Beschäftigungsgrad berücksichtigt werden. Der Bundesrat ist der Meinung, die in der Lohnstrukturhebung verwendete Methode und die berücksichtigten Variablen entsprechen dem aktuellen Wissensstand. Er möchte jedoch die Transparenz und den Konsens über die angewandte Methode sicherstellen und ist daher bereit, das Postulat entgegenzunehmen.

22. Oktober 2014

Bundesrat kündigt neue gesetzliche Massnahmen an

Gestützt auf die Schlussevaluation des Lohngleichheitsdialoges (vgl. 30. Juni 2014) sowie auf zwei Studien zur Lohngleichheit stellt der Bundesrat fest, dass freiwillige Lösungen alleine nicht zum Ziel führen. Er will Arbeitgeber mit 50 und mehr Mitarbeitenden gesetzlich dazu verpflichten, regelmässige Lohnanalysen durchzuführen und von Dritten kontrollieren zu lassen. Die Ergebnisse sollen in den Jahresberichten veröffentlicht werden. Die Vernehmlassungsvorlage soll Mitte 2015 vorliegen.



19. Januar 2015

Lohngleichheit in den öffentlichen Verwaltungen verbessern

Zwar ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in den öffentlichen Verwaltungen mit 13.6 Prozent weniger gross als in der Privatwirtschaft, wo sie 18.9 Prozent beträgt (Zahlen von 2012). Trotzdem möchte Bundesrat Alain Berset, Vorsteher des EDI, dass sich Bund, Kantone und Gemeinden stärker um die Realisierung der Lohngleichheit bemühen und so ihrer Vorbildrolle als Arbeitgeber gerecht werden. Er traf sich daher mit Regierungsvertreterinnen und -vertretern aller Ebenen zum Austausch. Ein Bericht des IDHEAP zur Kontrolle der Lohnpraxis in den öffentlichen Verwaltungen hat aufgezeigt, dass eine Mehrheit (64%) der befragten Verwaltungen ihre Lohnsituation überprüfen. Kontrollen beim Beschaffungswesen führen jedoch nur 11 Prozent der untersuchten Verwaltungen durch.

Bericht abrufbar unter www.ebg.admin.ch

9. März 2015

Höhere Frauenlöhne in gleichstellungsfreundlichen Regionen

Die Einstellungen zur Geschlechtergleichstellung variieren deutlich nach Kantonen und Regionen; sie sind verantwortlich für einen Teil der Lohndiskriminierung der Frauen. Das hat ein Forschungsteam der Universität Zürich aufgrund von Abstimmungsdaten zum Gleichstellungsartikel und der Lohnstrukturerhebung festgestellt. Der Lohnvergleich in Firmen mit verschiedenen Niederlassungen ergab, dass Mitarbeiterinnen in Regionen, welche 1981 den Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung stark abgelehnt hatten, einen geringeren Lohn für dieselbe Arbeit erhalten als ihre Kolleginnen in befürwortenden Kantonen. Auf welchem Weg die diskriminierende Einstellung der Stimmbevölkerung in die Lohnfestsetzung der Unternehmen einfließt, konnte die Studie nicht klären.

Bericht abrufbar unter: www.educationeconomics.uzh.ch/Aktuelles/GenderPayGap_en.html

19. März 2015

Besseres Monitoring der Lohngleichheit verlangt

In einem Postulat (15.3280) verlangt Nationalrätin Cesla Amarelle (SP, VD) vom Bundesrat zu prüfen, ob Lohn und Einkommen nicht im Rahmen der Strukturerhebung des Bundesamtes für Statistik erhoben werden könnten. Die Strukturerhebung wird jährlich bei jeweils 300 000 Personen durchgeführt. Damit könnte die alle zwei Jahre stattfindende Lohnstrukturerhebung bei Unternehmen ergänzt und Ungleichheiten von Lohn und Einkommen könnten an einer grösseren Stichprobe analysiert werden. Der Bundesrat erklärt sich zur Annahme bereit. In der Juni-Session wird das Postulat bekämpft und am 15. März 2016 zurückgezogen.



26. März 2015

Bessere Entlohnung für Betreuung rund um die Uhr

Wenn Pflegerinnen in Privathaushalten rund um die Uhr für die betreute Person zuständig sind, dann gilt auch die Nacht als Arbeitszeit und muss entschädigt werden. Das hat das Zivilgericht Basel-Stadt im Fall einer polnischen Betreuerin entschieden. Sie hatte mit Unterstützung der Gewerkschaft VPOD geklagt, weil sie von ihrem Arbeitgeber für die Zeit zwischen 22 und 7 Uhr keine Entschädigung erhielt. Laut Gericht hat die Arbeitnehmerin für den Bereitschaftsdienst in der Nacht Anspruch auf den halben Stundenlohn. Die Gewerkschaft sprach von einem bahnbrechenden Urteil und kündigte weitere Klagen an.

4. Juni 2015

Lohngleichheitsnachweis im öffentlichen Beschaffungswesen

Unternehmen, die einen öffentlichen Auftrag erhalten wollen, müssen das Gleichstellungsgesetz einhalten. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG kann jedoch nur einen kleinen Bruchteil aller Unternehmen, die vom Bund einen Auftrag erhalten, auf Lohngleichheit überprüfen. Daher verlangt Nationalrätin Isabelle Moret (FDP, VD), dass alle Anbieterinnen und Anbieter mittels Bescheinigung eines sachverständigen Dritten die Einhaltung der Lohngleichheit nachweisen müssen. Wenn nötig soll dafür das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) angepasst werden. Der Nationalrat hat die Motion (14.4307), die auch vom Bundesrat unterstützt wird, überwiesen. Sie geht nun an den Ständerat.

21. August 2015

Frauen- und Männerlöhne: markante Unterschiede nach Lohnklasse und Branche

Die Lohnstrukturerhebung 2012 zeigt: Zwei von drei Bruttolöhnen unter 4000 Franken (für eine Vollzeitstelle) werden an Frauen bezahlt. Bei den Löhnen über 8000 Franken geht dagegen nur jeder vierte an eine Frau. Bei den Löhnen über 16000 Franken beträgt der Frauenanteil 17.9 Prozent.

Im privaten Sektor verdienen Frauen durchschnittlich 21.3 Prozent weniger als Männer, der Lohnunterschied ist damit seit 2008 (25.0 %) gesunken. Im Gastgewerbe ist der Lohnunterschied mit 11 Prozent am kleinsten, im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist er mit 34.0 Prozent am höchsten. Generell gilt: Je höher die Kaderfunktion, desto grösser der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern. Ein Teil der Lohnunterschiede lässt sich strukturell erklären, z.B. durch Unterschiede bei Bildungsstand, Dienstjahren oder Funktion. Es bleibt aber ein sogenannt unerklärter Unterschied von durchschnittlich 40.9 Prozent oder 678 Franken pro Monat, der als diskriminierend gelten kann.

Im öffentlichen Sektor ist der Lohnunterschied mit 16.5 Prozent etwas kleiner als in der Privatwirtschaft. Der unerklärte bzw. diskriminierende Teil liegt mit 38.8 Prozent oder 573 Franken pro Monat nur wenig tiefer.



18. November 2015

Mit regelmässigen Lohnanalysen Lohngleichheit verwirklichen

Der Bundesrat eröffnet die Vernehmlassung zu Änderungen im Gleichstellungsgesetz GIG, die die Lohngleichheit voranbringen sollen. Die unerklärten Differenzen zwischen Frauen- und Männerlöhnen sind weiterhin gross, daran hat auch der Lohngleichheitsdialog nichts geändert (vgl. 30. Juni 2014). Unternehmen mit über 50 Mitarbeitenden sollen daher verpflichtet werden, alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchzuführen und von einer externen Stelle prüfen zu lassen. Die Mitarbeitenden sollen über die Ergebnisse der Analyse informiert werden. Sanktionen bei Unterlassung sind keine vorgesehen, als Variante schlägt der Bundesrat jedoch vor, dass die Revisionsstelle Meldung macht, wenn ein Unternehmen keine Lohnanalyse durchführt.

www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2015/2015-11-180.html

18. November 2015

Statistische Verfahren zur Messung der Lohngleichheit sind angemessen

Die Verfahren zur Feststellung von Lohndiskriminierung, die vom Bundesamt für Statistik BFS in der Lohnstrukturhebung LSE und vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG für die Kontrolle der Lohngleichheit im Beschaffungswesen angewandt werden, sind wissenschaftlich anerkannt, zweckdienlich und daher beizubehalten. Das stellt der Bundesrat in seinem Bericht zum Postulat 14.3388 von Nationalrat Ruedi Noser (FDP ZH) fest. Dieser hatte eine Überprüfung und Ergänzung der Verfahren mit weiteren Kriterien wie Führungserfahrung, Weiterbildung usw. verlangt. Der Bericht kommt zum Schluss, die Erklärungskraft weiterer Faktoren sei im Verhältnis zum Aufwand für deren Erfassung zu gering und diese böten zudem weiteres Diskriminierungspotenzial.

2. Dezember 2015

Primarlehrerin ist ein Frauenberuf

Zu diesem Schluss kommt das Bundesgericht. Das Aargauer Verwaltungsgericht war zuvor auf die Klagen zahlreicher Primarlehrerinnen wegen systematischer Lohndiskriminierung nicht eingetreten, weil es den Beruf als nicht frauentypisch einstufte. Bei einem Frauenanteil von über 85 Prozent handle es sich sehr wohl um einen Frauenberuf, befand nun das Bundesgericht und wies das Verwaltungsgericht an, eine mögliche Lohndiskriminierung zu prüfen.

BGE 8C_366/2014 vom 01.12.2015



6. September 2016

Charta «Lohnleichheit im öffentlichen Sektor»

Bundesrat Berset lanciert zusammen mit Kantonen und Gemeinden die Lohnleichheitscharta für öffentliche Verwaltungen. Neben dem Bund haben 25 Kantone und Gemeinden die Charta unterzeichnet. Sie verpflichten sich damit, die Lohnleichheit innerhalb der eigenen Verwaltung und auch bei Unternehmen, die von der öffentlichen Hand Aufträge oder Subventionen erhalten, regelmässig zu überprüfen.

www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/45230.pdf

4. Oktober 2016

Löhne in der Bundesverwaltung werden erneut überprüft

Die Bundesverwaltung macht vorwärts mit der Lohnleichheit. Bis 2019 sollen sämtliche Löhne daraufhin überprüft werden, ob sie dem Prinzip der Lohnleichheit von Frau und Mann entsprechen. Das haben Bundesrat Ueli Maurer und die Spitzen der Personalverbände des Bundes in einer Vereinbarung festgehalten. Die letzte Lohnleichheitsprüfung wurde vor vier Jahren durchgeführt.

26. Oktober 2016

Bundesrat hält an Pflicht zur Lohnanalyse fest

In der Vernehmlassung wurde eine Lohnanalysepflicht von rund der Hälfte der Teilnehmenden abgelehnt, dennoch will der Bundesrat daran festhalten (vgl. 18. Nov. 2015). Auch die Pflicht zur Information der Mitarbeitenden will er im revidierten Gleichstellungsgesetz verankern. Die Lohnanalyse liegt jedoch in der Selbstverantwortung der Arbeitgebenden. Eine Meldepflicht der Revisionsstellen bei Pflichtverletzung ist nicht vorgesehen. Die Lohnanalyse kann auch unter Mitwirkung der Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen durchgeführt werden. Die entsprechende Botschaft zur Revision des Gleichstellungsgesetzes wird vom EJPD ausgearbeitet und vom Bundesrat am 5. Juli 2017 verabschiedet.

7. März 2017

Lohndiskriminierung leicht gesunken

Gemäss der neusten Lohnstrukturerhebung verdienten Frauen 2014 im Durchschnitt 18 Prozent weniger als Männer. Im öffentlichen Sektor war die Differenz etwas kleiner (16.6%), im Privatsektor etwas grösser (19.5%). 58 Prozent der Lohndifferenz sind durch Unterschiede bei Bildungsniveau, Alter, Beruf, Unternehmenszugehörigkeit und anderen Faktoren erklärbar. Der Rest, d.h. ein Lohnunterschied von durchschnittlich 7 Prozent, bleibt hingegen unerklärt. Der Anteil der nicht erklärten (diskriminierenden) Lohndifferenz variiert stark nach Branchen, Regionen sowie weiteren Merkmalen. Am grössten ist er in der Textil- und Lederindustrie, in der Ostschweiz, im oberen Kader, bei älteren



Arbeitnehmenden. Gegenüber der letzten Erhebung von 2012 ist die Lohndifferenz wie auch deren unerklärter Anteil leicht zurückgegangen. Dies gilt allerdings nicht für die öffentlichen Verwaltungen, wo die Entwicklung stagniert.

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.2082041.html

21. Juli 2017

Bundesgericht: Primarlehrkräfte im Kanton Aargau nicht diskriminiert

Der Kanton Aargau hat für seine Primarlehrkräfte ein anderes Lohnsystem als für die Angestellten der kantonalen Verwaltung. Dies verstosse gegen das Gleichbehandlungsgebot und stelle eine Geschlechterdiskriminierung dar, fanden Primarlehrerinnen und gelangten ans Aargauer Verwaltungsgericht. Dieses wollte auf die Klage nicht eintreten, weil Primarlehrer/in kein Frauenberuf sei. Das Bundesgericht stufte aber den Beruf als Frauenberuf ein (vgl. 2. Dezember 2015); das Verwaltungsgericht musste in der Folge die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts prüfen, wies die Klage aber im August 2016 ab. Behörden und Gesetzgeber hätten einen grossen Spielraum bei der Festsetzung der Löhne. Eine separate Lohnskala für Lehrpersonen sei gerechtfertigt, da diese nach Alter und nicht nach Leistung entlohnt würden. Das Bundesgericht hat nun dieses kantonale Urteil bestätigt.

BGE 8C_693/2016 vom 4. 7. 2017

19. September 2017

Bundesgericht bestätigt tieferen Lohn für Kindergärtnerinnen

Trotz gleicher Ausbildung wie die Primarlehrerinnen und -lehrer erhalten Kindergartenerkräfte im Kanton Zürich weniger Lohn. Sie hatten daher zusammen mit dem VPOD und dem Zürcher Primarlehrerinnen- und -lehrerverband wegen Lohndiskriminierung geklagt und eine Lohnerhöhung um 15 Prozent sowie entsprechende Nachzahlungen verlangt. Das Bundesgericht stellt in seiner Entscheidung jedoch keine Diskriminierung fest und bestätigt damit das Urteil des Zürcher Verwaltungsgerichts. Der geringere Lohn der Kindergärtnerinnen erkläre sich aus der kleineren Anzahl Wochenlektionen (24 statt 28) und stehe in keinem Zusammenhang mit dem Geschlecht. Auch die Einteilung in eine tiefere Lohnklasse sei keine Diskriminierung: Die Klägerinnen hätten keine männlich oder geschlechtsneutral definierte Berufsgruppe aufgeführt, die bei gleicher Ausbildung mehr verdiene.

BGE 8C_696/2016 vom 19. 9. 2016

Redaktionsschluss: 30. September 2017



Literatur

Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz von 1848 bis 2000

Frauen Macht Geschichte. Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848–2000. Webpublikation der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen. Bern 2001. Vor allem Kapitel 3.2 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Verfügbar auf: www.frauenkommission.ch > Publikationen > Geschichte der Gleichstellung

Alle weiteren Publikationen der EKF, die unten aufgeführt sind, stehen zum Download zur Verfügung auf: www.frauenkommission.ch > Publikationen, direkter Link: www.ekf.admin.ch/ekf/de/home/dokumentation.html

Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes.

BBI 2006, S. 3161–3198.

www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20070031

Bundesamt für Statistik BFS:

Gleichstellung von Frau und Mann: Daten und Indikatoren zum Thema Lohn:

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne.html

Bundesamt für Statistik BFS (Hg.):

Gleichstellung von Frau und Mann: die Schweiz im internationalen Vergleich.

Eine Auswahl von Gleichstellungsindikatoren in den Bereichen Bildung, Arbeit und Politik. Neuchâtel 2008.

Bundesamt für Statistik BFS:

Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2006.

Erste Ergebnisse. BFS Aktuell. Neuchâtel 2008.

Bundesamt für Statistik BFS:

Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern

anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bern 2008.

Bundesamt für Statistik BFS und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG:

Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends.

Informationen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Bern 2009.

Laurent Donzé: **Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010.**

Université de Fribourg 2013.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und

Schweizerischer Anwaltsverband SAV (Hg.):

Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung. Orientierungshilfe für die juristische Praxis.

AutorInnen: Marianne Schär Moser / Jürg Baillod. Bern/Stuttgart/Wien 2006.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hg.):

Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends.

Bern, 2013.

Claudia Kaufmann / Sabine Steiger-Sackmann (Hg.): **Kommentar zum Gleichstellungsgesetz.**

2., aktualisierte und ergänzte Auflage. Basel 2009.



Christophe Koller:

Bericht über die Kontrolle der Lohnpraxis hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen.

Erste Resultate. Im Auftrag des EBG, Bern 2014. Abrufbar unter: www.ebg.admin.ch

Marianne Schär Moser / Silvia Strub:

Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung.

Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. Herausgegeben vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund, Bern 2011.

www.sgb.ch/themen/gleichstellung/artikel/details/massnahmen-und-instrumente-zur-bekaempfung-der-geschlechtsspezifischen-lohndiskriminierung/

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten:

Stellungnahme zur Revision des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen BoeB. 2008

www.equality.ch/d/stellungnahmen_1.htm

Stadt Zürich, Statistik: **Lohnlandschaft Zürich.**

Analyse 2/2010. Verfügbar auf

www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/publikationen-angebote/publikationen/Analysen/A_002_2010.html

Silvia Strub / Désirée Stocker:

Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008.

Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes.

Im Auftrag des Bundesamts für Statistik und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern 2010.

Silvia Strub und Livia Bannwart:

Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014.

Schlussbericht im Auftrag des Bundesamts für Statistik BFS, Bern 2017

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.assetdetail.2118701.html

Judith Trageser / Susanne Stern / Rolf Iten: **Evaluation der Kontrollen im Beschaffungswesen.**

Schlussbericht, erstellt im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung für Frau und Mann EBG sowie der Beschaffungskommission des Bundes BKB. Zürich, 2011.

Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 14.3388 Noser vom 2. Juni 2014, Bern 2015

Bild: Helvetia, flankiert von Stärke (fortitudo) und Gesetz (lex). Allegorische Figuren über dem Portal des ersten Bundesgerichtsgebäudes von 1886 (Palais de Justice de Montbenon, heute Bezirksgericht Lausanne). © Keystone / Laurent Gillieron

Impressum: Frauen Macht Geschichte. Frauenpolitik und Gleichstellung in der Schweiz 2001–2017. Bern 2017.

Herausgeberin: Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF. Redaktion: Claudia Weilenmann. Recherchen und Text: Katharina Belser. Gestaltung: Renata Hubschmied. Veröffentlichung ausschliesslich auf www.frauenkommission.ch. Verfügbar auf Deutsch, Französisch und Italienisch.