

# Lohn(un)gleichheit nach Geschlecht

Kathrin Wirz

Departement des Innern  
Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte

2. März 2010

**Departement des Innern des Kantons St.Gallen**  
Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte

  
**Gleichstellungs- und  
Integrationsförderung**

Kanton St.Gallen

**„Wenn Männer den gleichen Lohn bekommen wie Frauen, können wir richtig viel Geld sparen.“**

**Brit Fougner**



**Haben Löhne ein Geschlecht?**



## Bezahlte – unbezahlte Arbeit

**2004 (BfS)** Haus- und Betreuungsarbeit, Freiwilligenarbeit im Wert von 270 Milliarden Franken

- Frauen leisten zwei Drittel davon zu Hause

**2006 (BfS)** Familienmodelle mehrheitlich traditionell, d.h.

- Frauen geben bei Elternschaft Erwerbstätigkeit teilweise oder ganz auf
- Männer behalten Erwerbs- und Ernährerrolle



# Agenda

## 1. Fakten

## 2. Ursachen

## 3. Massnahmen

## 4. Aktivitäten IGP



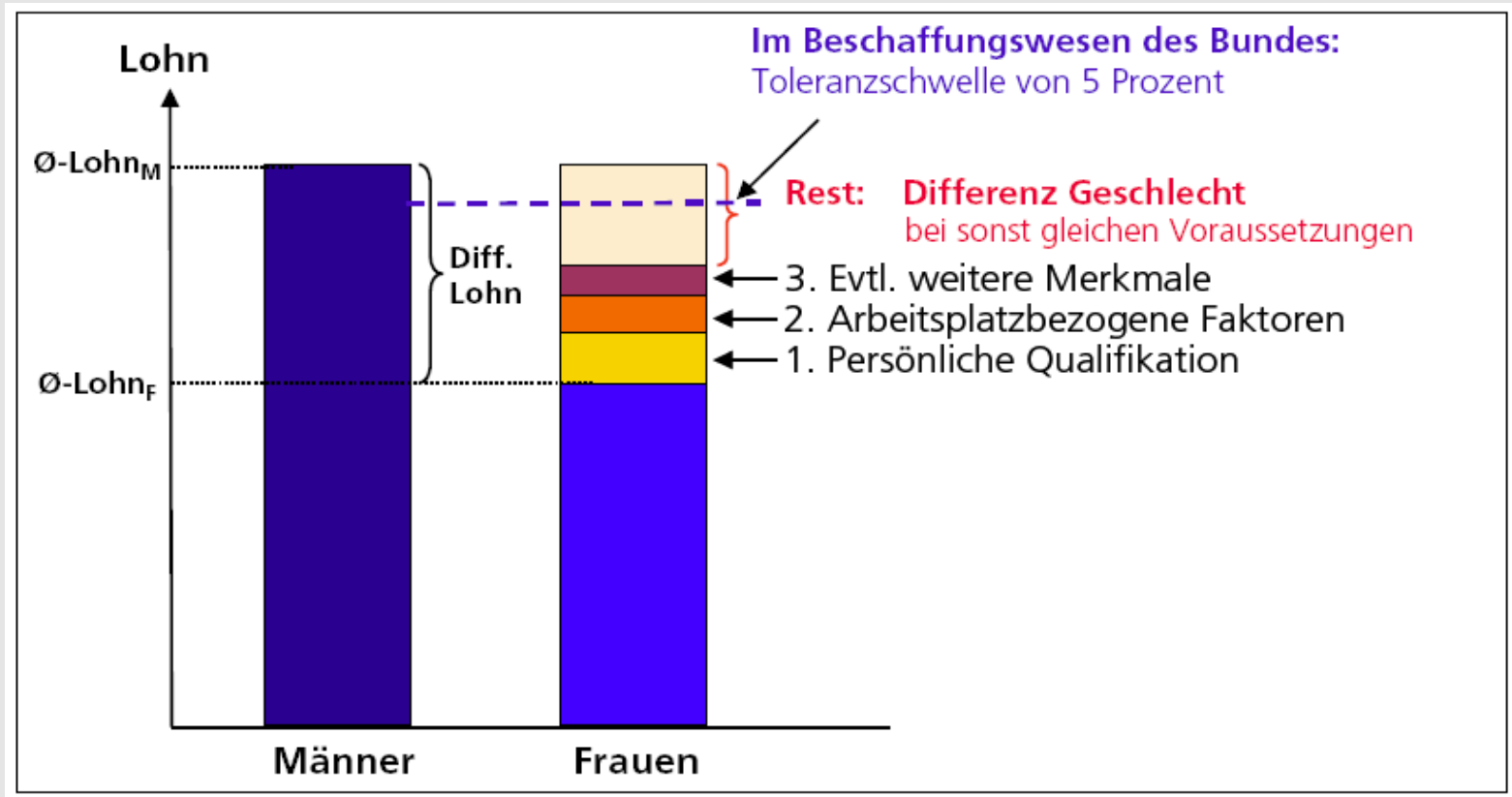
## Lohndiskriminierung Mann/Frau - Was ist das?

**Lohndifferenz ≠ Lohndiskriminierung**

**Lohndiskriminierung** liegt dann vor, wenn eine **Lohndifferenz** mit statistisch erfassbaren Faktoren (Ausbildung, Erfahrung, Dienstjahre, etc.) nicht erklärt werden kann und geschlechtsspezifisch gehäuft erscheint.



# Lohndifferenz - Lohndiskriminierung



Quelle: Büro BASS, Bern

## Lohndifferenz Schweiz 2006 = 23.5 Prozent

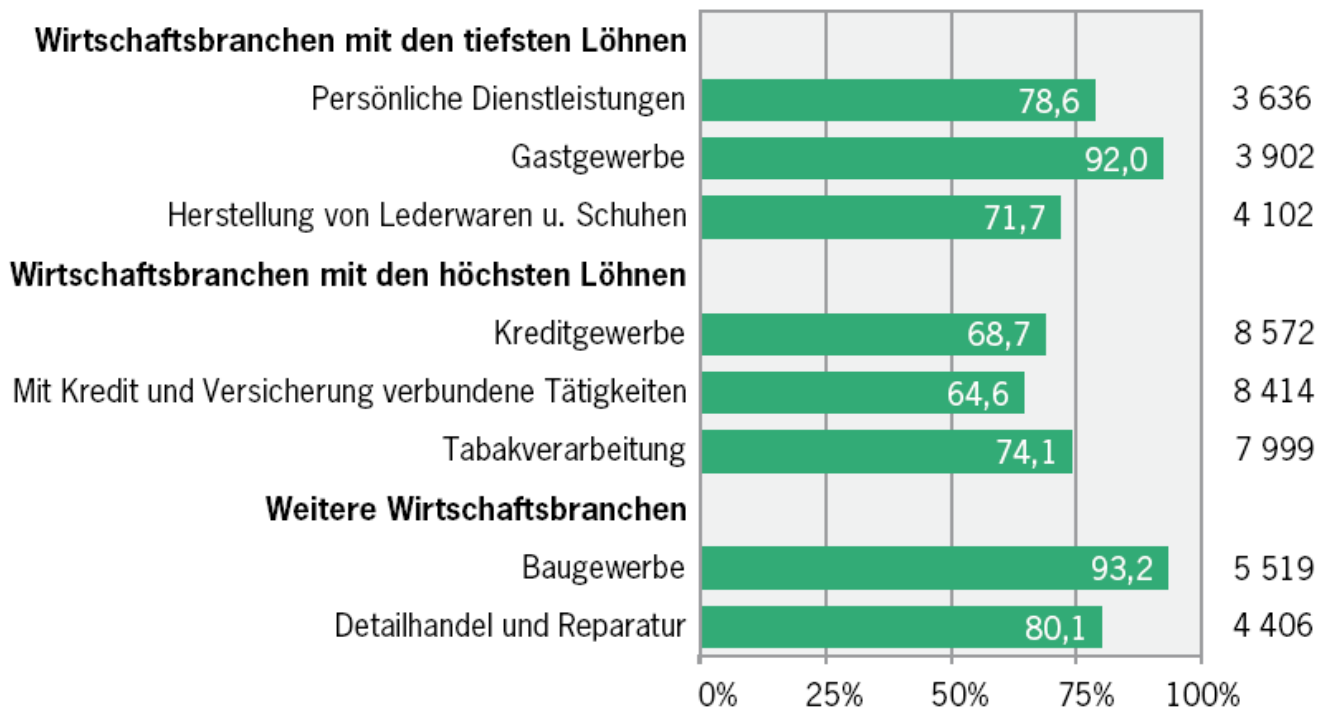
Rund **60 Prozent (= 14.5 Prozent)** lassen sich durch objektive Faktoren erklären, d.h. Frauen verdienen aus erklärbaren Gründen soviel weniger.

Rund **40 Prozent (= 9 Prozent)** der Lohndifferenz lassen sich nicht plausibel erklären, d.h. Frauen verdienen soviel weniger, weil sie Frauen sind.

## Frauenlohn in % des Männerlohnes, 2006

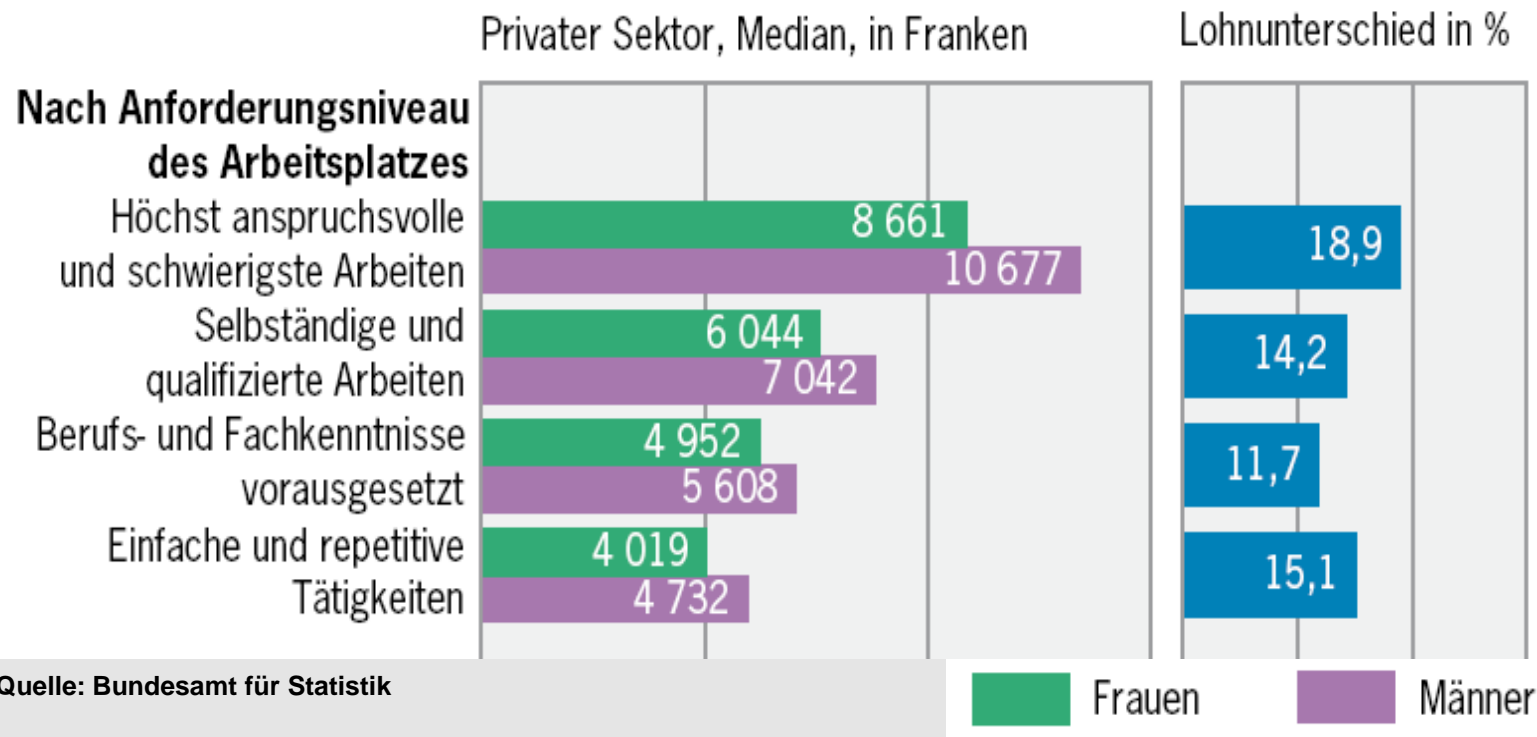
Nach ausgewählten Wirtschaftsbranchen,  
privater Sektor

Monatlicher Bruttolohn (Median),  
in Franken

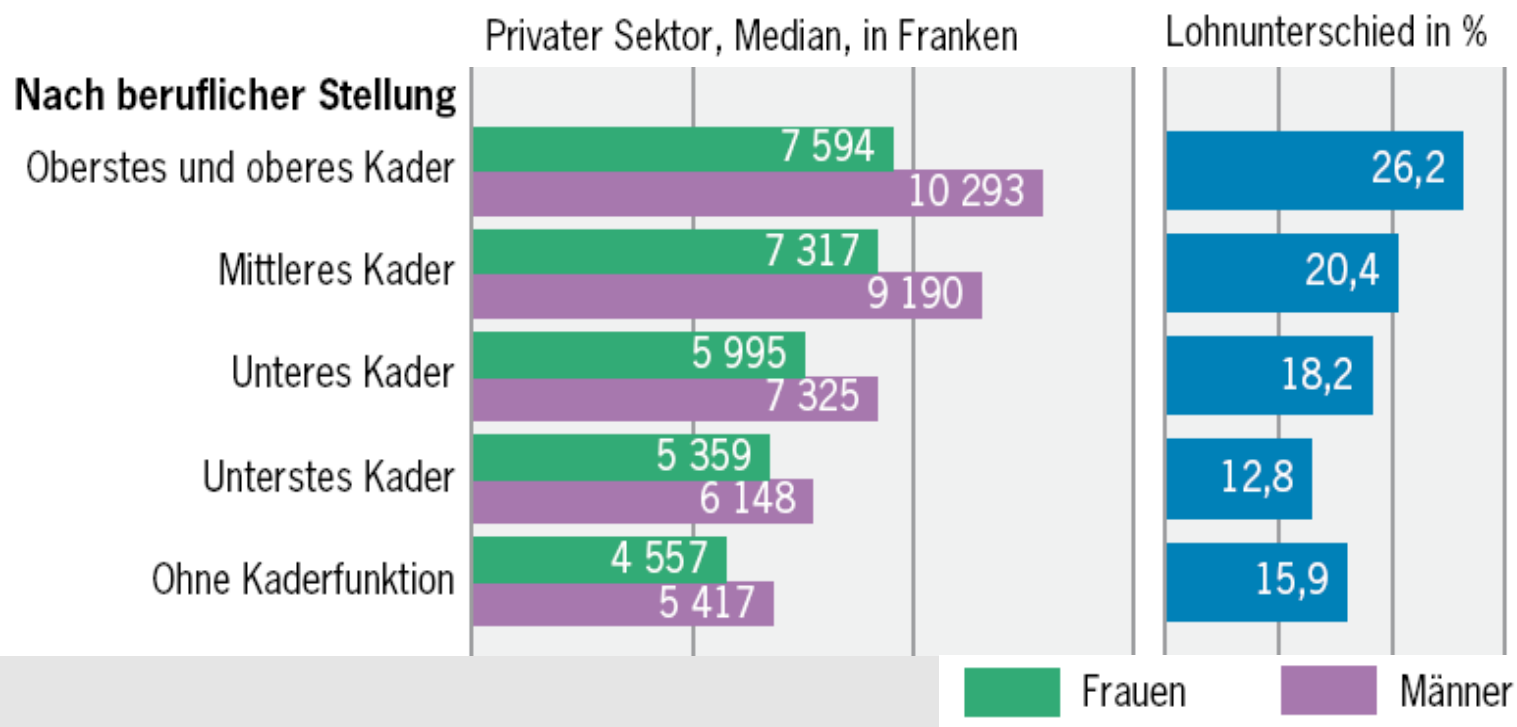


Quelle: Bundesamt für Statistik

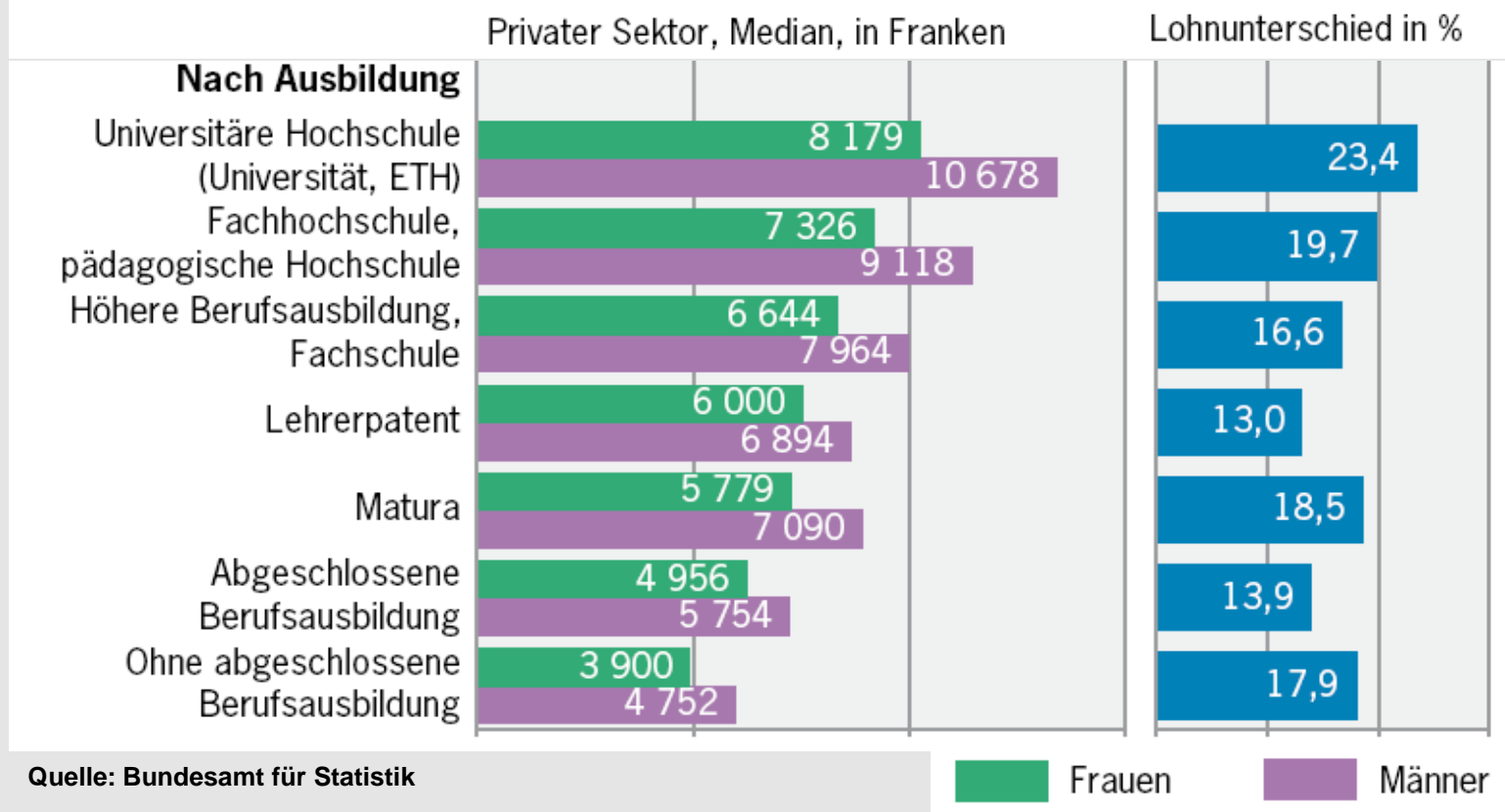
# Monatlicher Bruttolohn nach diversen Merkmalen, 2006



# Monatlicher Bruttolohn nach diversen Merkmalen, 2006



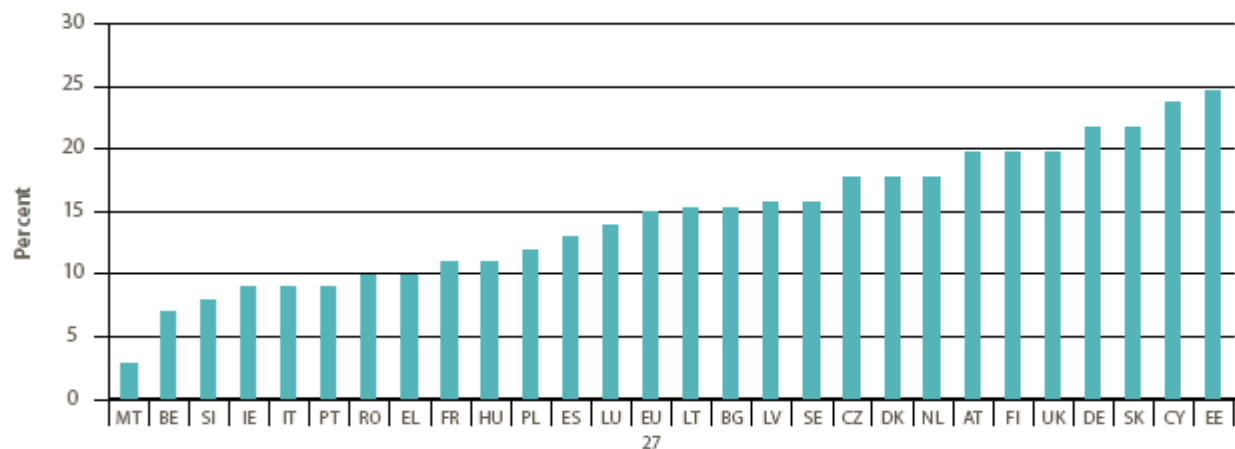
# Monatlicher Bruttolohn nach diversen Merkmalen, 2006



## Vergleich Europa - CH 23.5%

### Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2006 (1)

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT.

Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK.

All other sources are national surveys.

EU-27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional results.

Exception to the reference year: (1) 2005: DK, DE, EE, IT, LT, NL, PT and UK.

NB: EU-27 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

CZ: calculations based on the median earnings.

## Erhebungen WEF – Gender Gap Report

**Vergleiche in den Bereichen  
Lohngleichheit, Bildung, Gesundheit, Politik**

### **Schweiz im Vergleich**

- **2006 Position 26**
- **2007 Position 40 (neue, detailliertere Erhebungen zur Lohn-  
gleichheit)**
- **2008 Position 14 (Anteil Frauen in Bundesrat)**
- **2009 Rang 13 (Lohngleichheit leicht verbessert, Frauenanteil in  
tertiärer Bildung erhöht)**

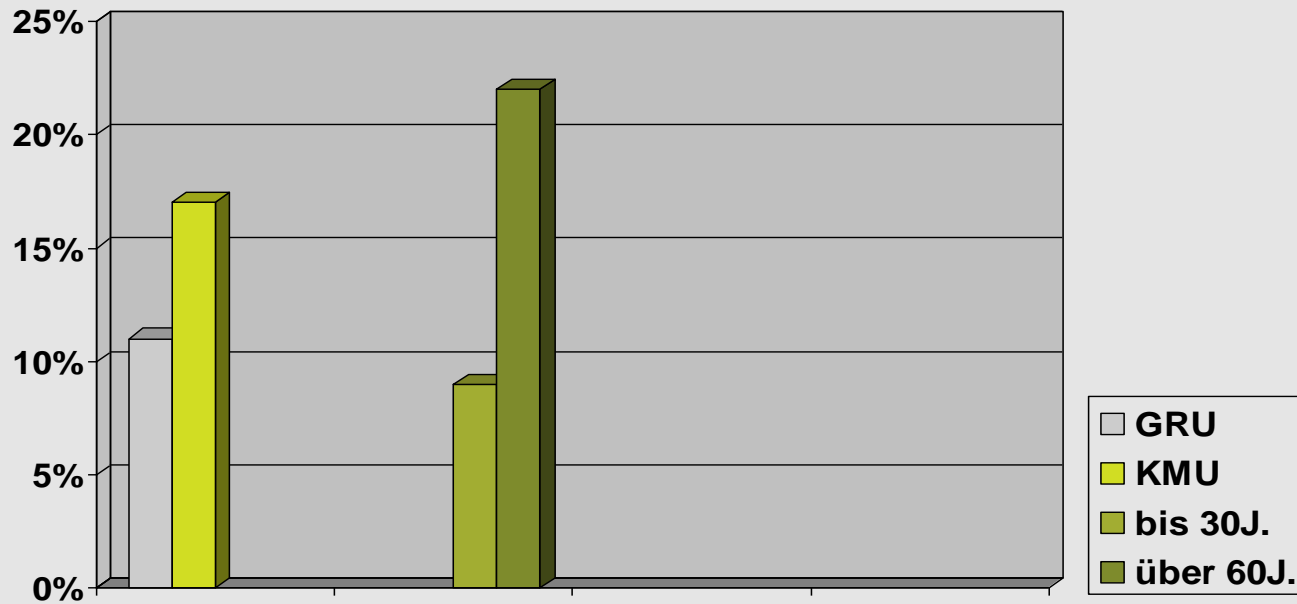
# Lohndiskriminierung Kanton SG (1)

## Erhebung 2005

- Datensatz Lohnstrukturerhebung 2002
- 53'000 Daten zu Löhnen im Kanton St.Gallen
- Sektoren: Gewerbe, Industrie, Bau, Handel, Verkehr, Dienstleistungen
- Durchschnittliche Differenz = 27%
- Durchschnittliche Diskriminierung = 14%

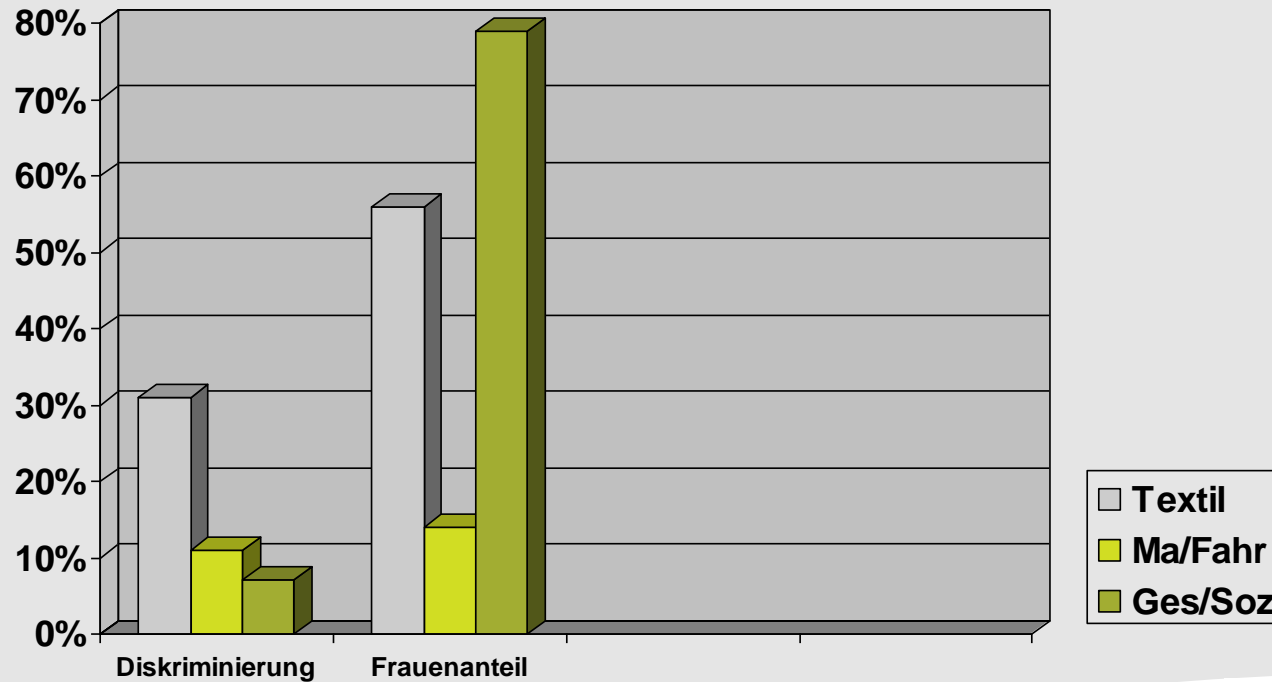
# Lohndiskriminierung Kanton SG (2)

## Diskriminierung nach Unternehmensgrösse und Alter



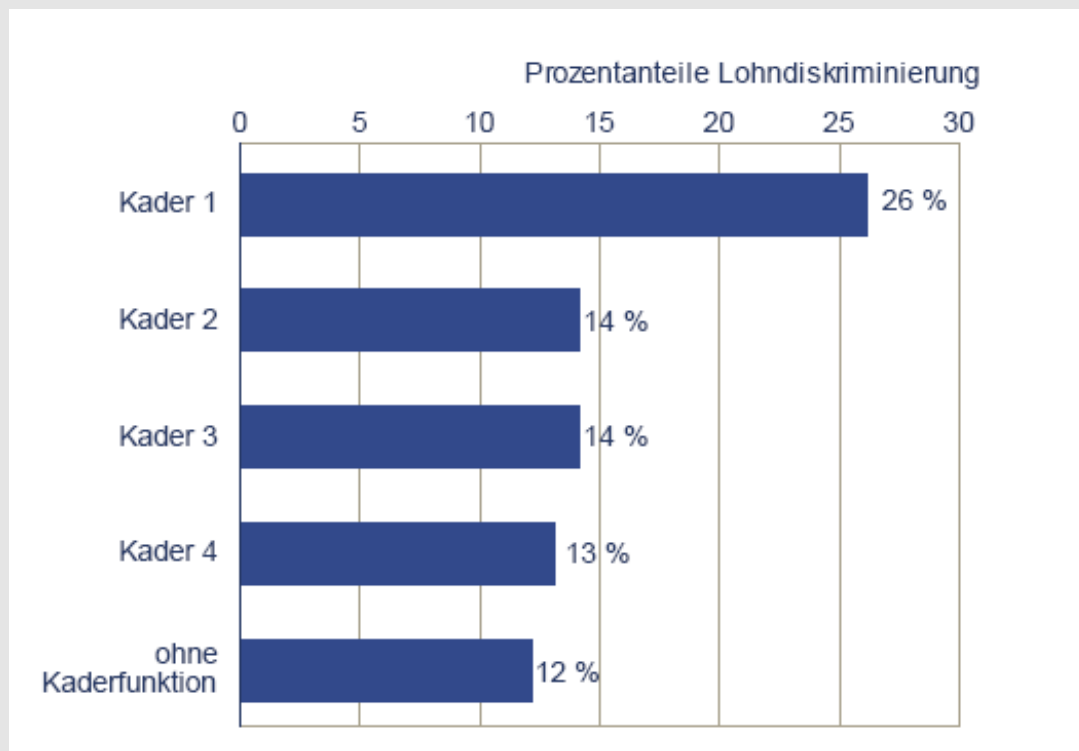
# Lohndiskriminierung Kanton SG (3)

## Diskriminierung und Frauenanteil nach Branchen



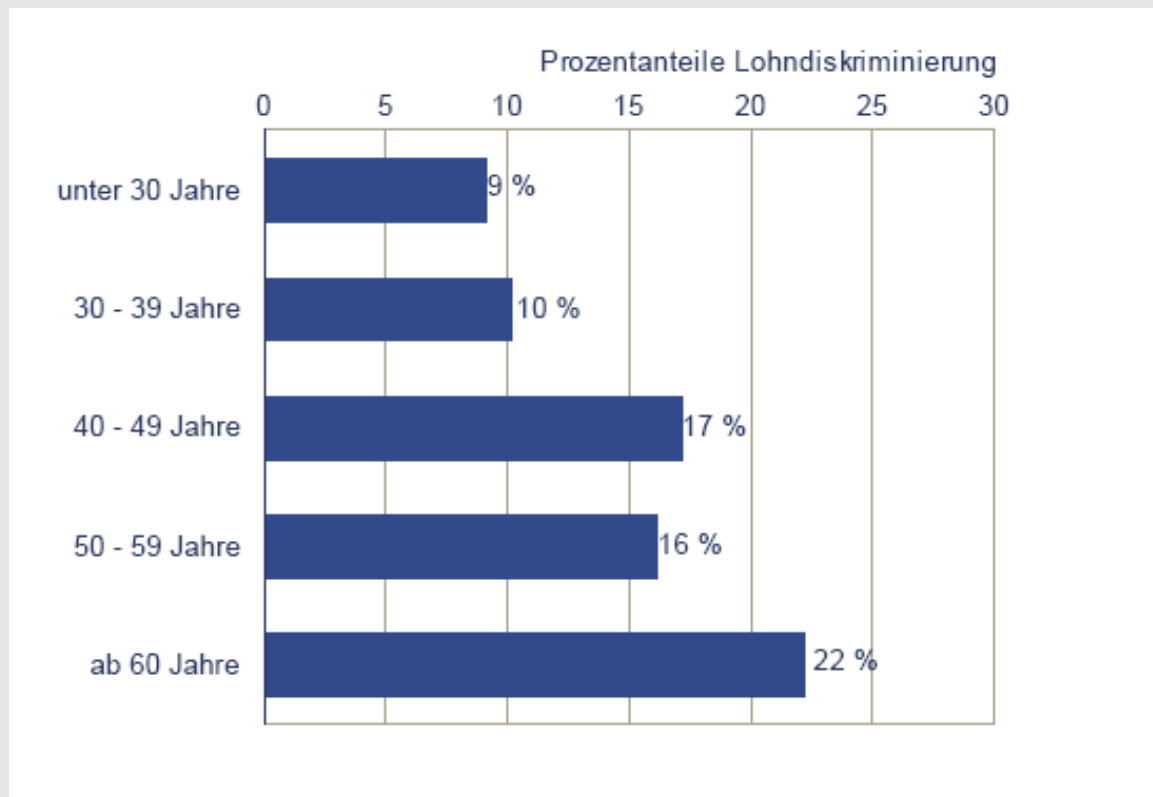
# Lohndiskriminierung Kanton SG (4)

## Kaderfunktionen



# Lohndiskriminierung Kanton SG (5)

## Altersklassen



# Agenda

**1. Fakten**

**2. Ursachen**

**3. Massnahmen**

**4. Aktivitäten IGP**

## Ursachen (1) - Clichés Rollenbilder Mann/Frau

**"Meist geht es darum, dass mich jemand für die Sekretärin hält und nicht erkennt, dass ich Besitzerin und Managerin dieser Firma bin. Ich muss dann klar stellen, wer ich bin und dass ich die Entscheidungen fälle. Ich muss also immer wieder die Hierarchie definieren – was Männer nicht oder viel weniger müssen."**

**(Katy Rohner in: inforum 1/2009,  
Magazin IHK St.Gallen)**

- **Mann = Ernährer der Familie**
- **Frau = (Kinder)Betreuerin**
- **Fehlende weibliche/männliche Vorbilder für atypische Rollen**



## Ursachen (2) - vor dem Arbeitsmarkt

### **Berufliche Qualifikation (Geschlechtsspezifische Berufswahl)**

- **Segmentierung des Arbeitsmarktes in typische Frauen- und Männerberufe**

### **Rollenteilung (Geschlechtsspezifische Verteilung der Haus- und Familienarbeit)**

- **Ausbildungsdauer**
- **Weiterbildungsbeteiligung**
- **Position am Arbeitsplatz**
- **Berufserfahrung**

**Keine Diskriminierung nach Gesetz, sondern mangelnde Gleichstellung im täglichen Leben**

## Ursachen (3) - auf dem Arbeitsmarkt

**Segmentierung des Arbeitsmarktes in typische Frauen- und Männerberufe**

- **Unterschiede von Lohnniveaus in vergleichbaren Berufsbranchen mit Frauen-, bzw. Männerüberhang**

**(Indirekte Diskriminierung)**

**Ungleichbehandlung innerhalb des Betriebes bei gleicher Qualifikation**

- **Anstellungschancen**
- **Weiterbildung**
- **Beförderung**

**(Beschäftigungsdiskriminierung)**

**Ungleiche Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit innerhalb eines Unternehmens**

**(Lohndiskriminierung)**

## Ursachen (4) - Bewerbungsverhalten

### Männer

- sprechen Lohnfragen offensiv und selbstsicher an
- kennen ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt
- verkaufen sich und ihre Kompetenzen besser
- wechseln ihre Stelle meistens mit Aussicht auf höheren Lohn

### Frauen

- gehen davon aus, dass ihr Lohn gerechtfertigt ist
- greifen Lohnfragen viermal weniger oft auf als Männer
- kennen und verkaufen ihre Kompetenzen schlechter
- verhandeln weniger hartnäckig um den Lohn
- setzen ihre Rechte selten gerichtlich um



## Ursachen (5) - Rahmenbedingungen Betrieb

- **Anforderungskriterien an eine Stelle sind unklar: lassen viel Spielraum für Interpretation**
- **Lohneinstufungen sind unsystematisch: fehlende Transparenz**
- **Vorgesetzte nicht gewandt mit Thema Lohngleichheit**



# Agenda

1. Fakten

2. Ursachen

3. Massnahmen

4. Aktivitäten IGP



## Massnahmen (1) - Rechtliche Grundlagen

### 1981 Bundesverfassung

Art. 8 Abs. 3: "Mann und Frau sind gleichberechtigt."

### 1996 Gleichstellungsgesetz

Art. 1: "Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann."

### 1997 Kanton SG RRB

Schlichtungsstelle nach GIG (Anlaufstelle bei Verfahren nach GIG)

### 2001 Kanton SG Submissionsgesetz

Unternehmen mit Aufträgen der öffentlichen Hand müssen Lohngleichheit nachweisen

### 2004 Infostelle Frau+Arbeit

Rechtsberatung nach GIG

## Massnahmen (2) – Analyseinstrumente

- 1. Direkter Lohnvergleich**  
**Wird im Einzelfall gleicher Lohn bei gleicher Qualifikation und Leistung entrichtet?**
- 2. Statistische Lohnanalyse**  
**Gibt es Lohnunterschiede, die auf das Geschlecht zurückzuführen sind?**
- 3. Arbeitsplatzbewertung**  
**Welche Wertigkeit haben verschiedene Funktionen im Vergleich zueinander? Wird für gleichwertige Funktionen der gleiche Lohn entrichtet?**



## Massnahmen (3) – Akteur/innen

### Einzelpersonen

- Über Löhne sprechen, Wert der Arbeit überdenken
- Persönliche Kompetenzen kennen, erfassen
- Rechte kennen, durchsetzen
- Lohn überprüfen [www.lohnrechner.ch](http://www.lohnrechner.ch)

### Paare

- Lebensmodell hinterfragen, neue Modelle wagen
- Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit überlegen

### Bildungswesen

- Geschlechtsneutrale Berufswahl fördern
- Genderkompetenz vermitteln

## Massnahmen (4) – Akteur/innen

### Unternehmen

- Lohngleichheit überprüfen [www.logib.ch](http://www.logib.ch)
- Transparente, geschlechtsneutrale Lohnsysteme einführen
- Gemischte Teams in allen Stufen fördern
- Unterstützung durch Finanzhilfen [www.mann-und-frau.ch](http://www.mann-und-frau.ch)
- Projekt [www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch) mitmachen

### Berufsverbände, Gewerkschaften

- Thema zentral behandeln
- Projekt [www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch) mitmachen

### Politik

- Schaffung von Rahmenbedingungen für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Revision Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB) : Kontrolle Lohngleichheit ermöglichen, Behörde schaffen



# Agenda

1. Fakten

2. Ursachen

3. Massnahmen

4. Aktivitäten IGP



## Aktivitäten FGF/IGP 2004 - 2009

- **Juristische Beratung nach GIG seit 2004 (Infostelle Frau+Arbeit)**
- **Studie zur Lohndiskriminierung Kanton SG (FGF 2005)**
- **Erhebung [www.logib.ch](http://www.logib.ch) Departement des Innern SG (FGF 2007)**
- **Informationszyklus "Lohn(un)gleichheit" (2009) im ganzen Kanton**
- **Medienpräsenz mit Sensibilisierung und Information (2009)**



## Aktivitäten IGP 2010

- **Equal Pay Day 2010 [www.lohnrechner.ch](http://www.lohnrechner.ch) bekannt machen**
- **Schulung Frauen (Lohngespräche)**
- **[www.logib.ch](http://www.logib.ch) in Gemeinden**
- **Zusammenarbeit mit Unternehmen**
- **Zusammenarbeit mit FZ St.Gallen und BPW Region St.Gallen**
- **Revision Bundesgesetz für das öffentliche Beschaffungswesen**



# Lohn(un)gleichheit nach Geschlecht

Kathrin Wirz

Departement des Innern  
Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte

2. März 2010

**Departement des Innern des Kantons St.Gallen**  
Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte

  
**Gleichstellungs- und  
Integrationsförderung**

Kanton St.Gallen