



Was ist Lohngleichheit?

Das Gesetz

Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Grundsatz verankert, dass Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben (BV Art. 8 Abs. 3). Dieser Grundsatz wurde 1996 im Gleichstellungsgesetz bestätigt (GIG Art. 3).

Der Lohn

Der Lohn ist abhängig von den persönlichen Qualifikationsmerkmalen wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit. Das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und die berufliche Stellung wirken sich auf die Höhe des Lohns aus. Der Lohn setzt sich zusammen aus Grundlohn und weiteren Lohnbestandteilen wie 13. Monatslohn, Orts-, Kinder- und Familienzulagen und sonstigen Zulagen wie Boni, Gratifikationen oder Naturalleistungen. Von zunehmender Bedeutung sind Leistungszulagen und Erfolgsbeteiligungen.

Bei der Beurteilung, ob die Lohngleichheit eingehalten wird, müssen alle Lohnbestandteile berücksichtigt werden.

Direkte Lohndiskriminierung

Direkte Lohndiskriminierung liegt dann vor, wenn für die Bemessung des Lohns oder eines bestimmten Lohnbestandteils direkt an das Geschlecht angeknüpft wird, z.B. wenn innerhalb desselben Unternehmens unterschiedliche Mindestlöhne für Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter bezahlt werden oder wenn ungleicher Lohn für gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation und Leistung bezahlt wird.

Indirekte Lohndiskriminierung

Indirekte Lohndiskriminierung liegt vor, wenn das Geschlecht kein direktes Lohnbemessungskriterium darstellt, jedoch die in Frage stehende Lohnbemessung innerhalb eines Unternehmens das eine Geschlecht im Vergleich zum anderen benachteiligt. Ein Beispiel: wenn Teilzeitangestellte tiefere Löhne erhalten, werden Frauen indirekt diskriminiert, weil mehrheitlich Frauen Teilzeit arbeiten.

Nicht alle Lohnunterschiede sind diskriminierend

Ein Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern kann mit *objektiven Faktoren erklärt* werden: Frauen verfügen oft über eine kürzere Ausbildung und Berufserfahrung. Sie sind in höheren Funktionen untervertreten und wählen überwiegend typische Frauenberufe, die ein niedrigeres Lohnniveau aufweisen. Ein Grund dafür ist, dass Frauen nach wie vor hauptsächlich zuständig sind für Haus- und Familienarbeit sowie Kindererziehung. Dazu kommen geschlechtsspezifische Rollenerwartungen und Vorbilder. Diese Ausgangslage wird mit dem Begriff *Ungleichstellung vor dem Markt* umschrieben und führt dazu, dass sich Frauen nicht in gleicher Weise wie die Männer in den Arbeitsmarkt integrieren können.

Die Ungleichstellung *auf dem Markt* bezieht sich auf die Beschäftigungschancen und den Lohn innerhalb desselben Unternehmens. Kommt es hier zu Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern, handelt es sich um Diskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes.