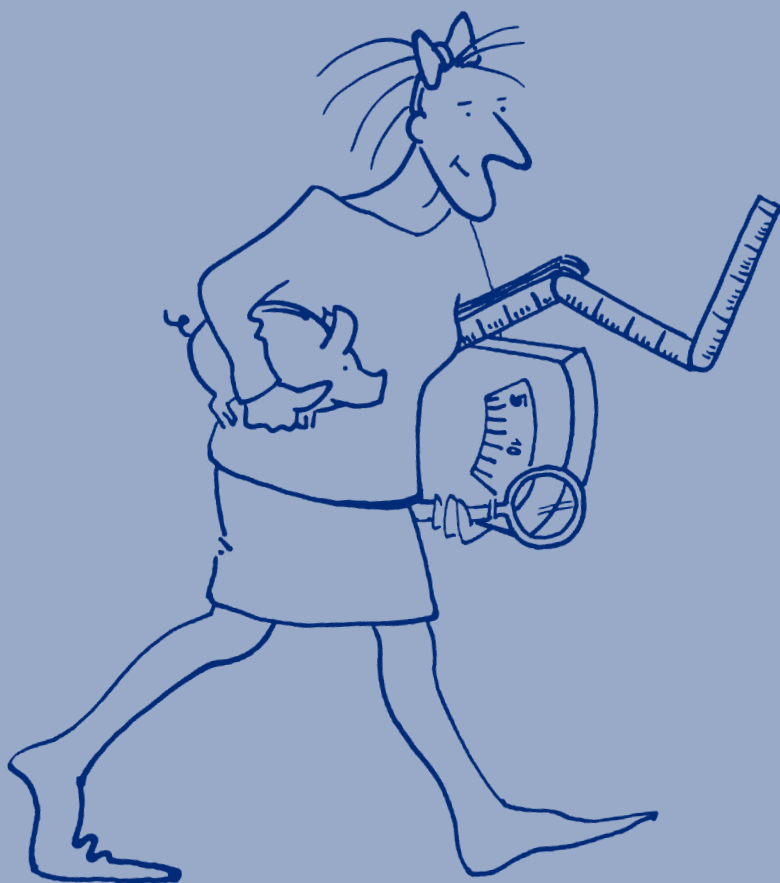
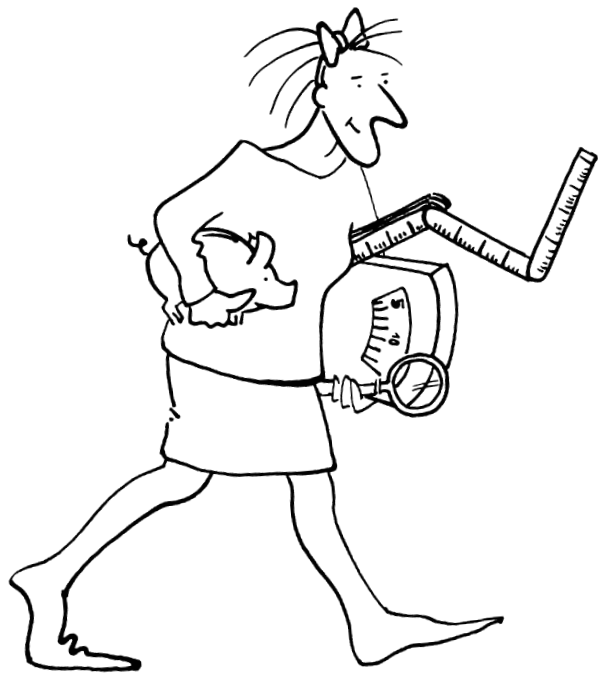


Eidg. Büro für die
Gleichstellung von
Frau und Mann (Hrsg.)



Mein Lohn unter der Lupe

Eine Broschüre für Frauen, die sich für
gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige
Arbeit einsetzen wollen



Liebe Leserin

Ist Ihnen auch schon der Gedanke gekommen, dass Sie zu wenig verdienen? Haben Sie sich schon mal überlegt, was Ihre Kolleginnen und Kollegen verdienen? Ist Ihnen dabei etwa der Verdacht gekommen, dass Kollegen mehr verdienen für dieselbe oder eine gleichwertige Arbeit? Oder dass sie für eine weniger anspruchsvolle Arbeit gleich viel verdienen wie Sie? Wenn Sie einen solchen Verdacht haben, sollten Sie der Sache auf den Grund gehen. Falls sich Ihr Verdacht bestätigt, gibt es Möglichkeiten, etwas daran zu ändern. Und das könnte sich für Sie lohnen. Wir möchten Ihnen mit dieser Broschüre zeigen, was Sie in einem solchen Fall unternehmen können.

Wenn Sie insgeheim vermuten, von Ihrem Betrieb weniger Lohn zu bekommen als Ihnen zusteht, sind Sie in guter Gesellschaft: Viele Frauen haben diesen Gedanken, wagen es aber nicht, ihn zu äussern und aktiv etwas dagegen zu unternehmen. Dabei gibt es viele Anhaltspunkte, dass sie mit ihrer Vermutung durchaus recht haben könnten.

Lohndiskriminierung ist eine Tatsache

Aus Untersuchungen und Statistiken ist bekannt, dass Frauen im Durchschnitt bis zu 30% weniger verdienen als Männer. Dies hat verschiedene Gründe, z.B. dass Frauen ihre Berufstätigkeit häufiger unterbrochen haben oder weniger hohe Positionen einnehmen als Männer. Ein Grund ist aber zweifellos auch, dass Frauen oft für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit weniger Lohn erhalten.

Dies dürfte eigentlich nicht geschehen. Seit 1981 steht in der Bundesverfassung der Satz: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Zwar hat dieser Satz nicht dazu geführt, dass die Frauen automatisch höhere Löhne bekamen. Doch sie haben seither die Möglichkeit, ihren Anspruch auf gleichen Lohn vor Gericht geltend zu machen.

Was tun bei einem konkreten Verdacht auf Lohndiskriminierung?

Grundsätzlich gibt es zwei Arten von Lohndiskriminierung, nämlich

- ungleichen Lohn für *gleiche* Arbeit und
- ungleichen Lohn für unterschiedliche, aber *gleichwertige* Arbeit.

Beide sind nach Verfassung und Gesetz untersagt. Trotzdem kommen sie vor.

Relativ einfach festzustellen und nachzuweisen ist es, wenn ungleicher Lohn für gleiche Arbeit bezahlt wird. Dies kommt vor allem dort vor, wo Löhne bei der Anstellung individuell ausgehandelt werden. In grösseren Betrieben und insbesondere bei öffentlichen Arbeitgeberinnen (Bundesverwaltung, kantonale Verwaltungen, SBB, PTT usw.) sollte diese Form der Lohndiskriminierung nicht mehr auftreten. In der Regel verdienen dort Polizistinnen gleich viel wie Polizisten, Lehrerinnen gleich viel wie Lehrer usw.

Ein grosses Problem besteht darin, dass Frauen in einem Betrieb häufig nicht genau die gleiche Arbeit machen wie Männer. Und dort kommt es dann vor, dass sie für eine gleichwertige oder vergleichbare Arbeit einen geringeren Lohn erhalten als ihre männlichen Kollegen. Diese Form der Lohndiskriminierung ist versteckter und deshalb auch schwieriger nachzuweisen. Hier dreht sich alles um die Frage, welche Arbeiten als gleichwertig eingestuft werden müssen. Da der Wert einer Arbeit nicht einfach gemessen werden kann, ist diese Einstufung von gesellschaftlichen Normen und Werten beeinflusst. Oft ist einzig und allein die Tatsache, dass eine Tätigkeit vorwiegend oder ausschliesslich von Frauen ausgeübt wird, ausschlaggebend dafür, dass sie schlechter bezahlt wird. Dies ist natürlich nicht gerecht und muss geändert werden.

Zwei Arbeitswissenschaftler haben im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung ein Instrument¹ entwickelt, mit dem Frauen prüfen können, ob in ihrem Fall das Prinzip des gleichen Lohns für

¹ «VIWIV: Verdien ich, was ich verdiene?» von Christian Katz und Christof Baitsch

gleiche und gleichwertige Arbeit eventuell verletzt wird. Es ermöglicht betroffenen Frauen, den Verdacht auf Lohndiskriminierung zu erhärten und abzuschätzen, ob sie mit ihren Bemühungen um Lohnerhöhung Erfolg haben können.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen Fragebogen, der auf diesem Instrument basiert. Sie können ihn mit Hilfe von KollegInnen selber ausfüllen. Er erlaubt Ihnen, grob abzuschätzen, wie wahrscheinlich eine Lohndiskriminierung ist, ob es sich also lohnt, weitere Schritte zu unternehmen oder nicht. Dazu brauchen Sie zunächst einmal Informationen über den Lohn von Arbeitskollegen.

Was verdienen meine Kollegen?

In vielen Betrieben ist es nicht ganz einfach, diese Angaben zu bekommen, da Lohnfragen tabu sind. Lassen Sie sich davon aber nicht abschrecken, und sprechen Sie im Kreis von Kolleginnen und Kollegen das Thema mutig an. Nur wenn die Löhne bekannt sind, kann Lohngleichheit auch durchgesetzt werden. Am besten ist es, wenn Sie ein paar gleichgesinnte Kolleginnen finden und gemeinsam gegen Lohndiskriminierung vorgehen können. Mit etwas Geschick dürfte es möglich sein, die benötigten Informationen von in Frage kommenden Kollegen zu erhalten. Auf jeden Fall müssen Sie ihnen zusichern, dass ihre Lohn-
daten vertraulich behandelt werden.

Zur Beantwortung der folgenden Fragen brauchen Sie also detaillierte Angaben oder am besten die Lohnabrechnungen von ein bis zwei Kollegen, welche entweder

- *dieselbe Arbeit* verrichten wie Sie, oder
- eine *andere, ähnlich anspruchsvolle* Tätigkeit ausführen und dafür mehr verdienen, oder
- eine *weniger anspruchsvolle* Arbeit machen und etwa gleich viel verdienen wie Sie.

Beachten Sie bitte, dass sich der Lohn meist aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt:

- Der Grundlohn richtet sich nach der ausgeführten Tätigkeit.
- Die Alterszulage berücksichtigt Ihr Alter.
- Die Dienstalterszulage ist abhängig von der Anzahl Jahre, die Sie bereits im jetzigen Betrieb arbeiten oder von der Berufserfahrung allgemein.
- Kinder- bzw. Familienzulagen richten sich nach der Anzahl Ihrer Kinder und Ihrem Zivilstand.
- Erschwerniszulagen oder Inkonvenienzentschädigungen berücksichtigen unregelmässige Arbeitszeiten, Schichtarbeit und andere Erschwernisse.
- Leistungsanteile, Prämien, Provisionen, Umsatzbeteiligungen, Gratifikationen usw. richten sich nach der von Ihnen erbrachten Leistung oder anderen Kriterien (Firmenumsatz u.ä.).
- Abzüge für Sozialleistungen richten sich teilweise nach allgemeingültigen und teilweise nach individuellen Vereinbarungen.

Lohndiskriminierung kann in bezug auf alle Lohnbestandteile vorkommen. Meist ist jedoch der Grundlohn entscheidend. Die anderen Bestandteile sind entweder klar geregelt und berechenbar (Alters- und Kinderzulage, Sozialabzüge) oder dann schwer überprüfbar (z.B. Leistungsanteile).

1. Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die ersten Fragen beziehen sich auf den Fall, dass Sie einen oder mehrere Kollegen haben, welche die *gleiche* Arbeit verrichten wie Sie. (Trifft dies für Sie nicht zu, lesen Sie weiter unter *Ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!*) Wenn Sie hier die Löhne vergleichen möchten, lohnt es sich, sämtliche Lohnbestandteile in den Vergleich einzubeziehen. Bei Unklarheiten über die verschiedenen Bestandteile kann Ihnen die Personalabteilung Ihres Betriebs die nötigen Erklärungen und Informationen liefern.

1.1

Mein Jahreslohn* beträgt brutto (vor Abzug von AHV-, Pensionskassenbeiträgen usw.)

(Wenn Sie teilzeitlich erwerbstätig sind, rechnen Sie Ihren Lohn auf 100% um.)

Fr.

Der Jahreslohn von Kollege X mit gleicher Tätigkeit beträgt brutto

(Wenn nötig ebenfalls auf 100% umrechnen.)

Fr.

Der Jahreslohn von Kollege Y mit gleicher Tätigkeit beträgt brutto

(Wenn nötig ebenfalls auf 100% umrechnen.)

Fr.

*Bei unregelmässiger Tätigkeit vergleichen Sie die Stundenlöhne.

1.1.1

Mein Grundlohn beträgt

Fr.

Der Grundlohn von Kollege X beträgt

Fr.

Der Grundlohn von Kollege Y beträgt

Fr.

1.1.2

Meine Alterszulage beträgt

Fr.

Die Alterszulage von X beträgt

Fr.

Die Alterszulage von Y beträgt

Fr.

1.1.3

Meine Dienstalterszulage beträgt

Fr.

Die Dienstalterszulage von X beträgt

Fr.

Die Dienstalterszulage von Y beträgt

Fr.

1.1.4

Meine Kinder- und Familienzulagen betragen Fr.

Die Kinder- und Familienzulagen von X betragen Fr.

Die Kinder- und Familienzulagen von Y betragen Fr.

1.1.5

Meine Erschwerniszulage beträgt Fr.

(für unregelmässige Arbeitszeit u.ä.)

Die Erschwerniszulage von Kollege X beträgt Fr.

Die Erschwerniszulage von Kollege Y beträgt Fr.

1.1.6

Meine Leistungszulage beträgt Fr.

Die Leistungszulage von Kollege X beträgt Fr.

Die Leistungszulage von Kollege Y beträgt Fr.

1.2

Notieren Sie hier auffällige Unterschiede, die nicht auf unterschiedliche Voraussetzungen zurückzuführen sind:

.....

.....

.....

1.3

Aufgrund der oben verglichenen Lohnbestandteile ist aus meiner Sicht Lohndiskriminierung:

- ausgeschlossen
- unwahrscheinlich
- möglich
- wahrscheinlich

Wenn Sie zum Schluss gekommen sind, dass eine Lohndiskriminierung möglich oder sogar wahrscheinlich ist, dann sollten Sie unter *Was tun, wenn sich der Verdacht bestätigt?* nachlesen, welche Schritte als nächstes in Frage kommen.

2. Ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Wenn Sie in Ihrem Betrieb keine Vergleichsperson mit derselben Tätigkeit finden, haben Sie die Möglichkeit, Ihren Lohn mit demjenigen von Kollegen zu vergleichen, die eine andere Arbeit ausführen. Diese Kollegen können entweder eine Ihrer Ansicht nach ähnlich anspruchsvolle Tätigkeit ausüben und mehr Grundlohn erhalten als Sie. Oder sie können gleich viel verdienen wie Sie für eine aus Ihrer Sicht weniger anspruchsvolle Arbeit. Im Idealfall finden Sie für beide Varianten eine Vergleichsperson. Selbstverständlich können Sie auch mehr als zwei Kollegen in den Vergleich einbeziehen. Sie müssen dann die folgenden Fragen einfach entsprechend ergänzen.

2.1

Ich übe folgende Tätigkeit aus:

Mein Grundlohn beträgt

Fr.

Mein Kollege X hat folgende Tätigkeit:

Der Grundlohn von X beträgt

Fr.

Ich vermute, dass seine Tätigkeit im Vergleich zu meiner eigenen Tätigkeit

- weniger
 gleich
 anspruchsvoll ist.

Mein Kollege Y hat folgende Tätigkeit:

Der Grundlohn von Y beträgt

Fr.

Ich vermute, dass seine Tätigkeit im Vergleich zu meiner eigenen Tätigkeit

- weniger
 gleich
 anspruchsvoll ist.

Im folgenden geht es darum, einige typische Anforderungen der zu vergleichenden Tätigkeiten genauer einzuschätzen. Wir haben uns auf Anforderungen beschränkt, die bei ungleichem Lohn für gleichwertige Arbeit meist eine Rolle spielen. Natürlich können Sie keine objektive Beurteilung der Anforderungen vornehmen. Im Moment genügt Ihr subjektives, aber kritisches Urteil.

2.1.1

Welche Ausbildung wird vorausgesetzt für:

meine Tätigkeit

die Tätigkeit von X

die Tätigkeit von Y

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Anlehre | <input type="radio"/> Anlehre | <input type="radio"/> Anlehre |
| <input type="radio"/> Berufslehre | <input type="radio"/> Berufslehre | <input type="radio"/> Berufslehre |
| <input type="radio"/> höhere Schule | <input type="radio"/> höhere Schule | <input type="radio"/> höhere Schule |
| <input type="radio"/> Hochschule | <input type="radio"/> Hochschule | <input type="radio"/> Hochschule |

Wichtig: Geben Sie nicht die tatsächliche Ausbildung der StelleninhaberInnen an, sondern die für eine einwandfreie Tätigkeit notwendigen Voraussetzungen. Dies gilt auch für die folgenden Fragen: Beurteilen Sie nicht die Fähigkeiten der StelleninhaberInnen, sondern die Anforderungen der Tätigkeiten.

2.1.2

Wie gross sind die Voraussetzungen in bezug auf Erfahrung bzw. Weiterbildung für:

meine Tätigkeit

die Tätigkeit von X

die Tätigkeit von Y

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine |
| <input type="radio"/> gering | <input type="radio"/> gering | <input type="radio"/> gering |
| <input type="radio"/> durchschnittlich | <input type="radio"/> durchschnittlich | <input type="radio"/> durchschnittlich |
| <input type="radio"/> hoch | <input type="radio"/> hoch | <input type="radio"/> hoch |

2.1.3

Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit: Müssen keine, einfache oder komplizierte Inhalte mündlich an andere Personen vermittelt werden?

- | Bei meiner Tätigkeit | bei X' Tätigkeit | bei Ys Tätigkeit |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine |
| <input type="radio"/> einfache Inhalte | <input type="radio"/> einfache Inhalte | <input type="radio"/> einfache Inhalte |
| <input type="radio"/> komplizierte Inhalte | <input type="radio"/> komplizierte Inhalte | <input type="radio"/> komplizierte Inhalte |
| <input type="radio"/> sehr komplizierte Inhalte | <input type="radio"/> sehr komplizierte Inhalte | <input type="radio"/> sehr komplizierte Inhalte |

2.1.4

Wie gross sind die Anforderungen an die Fähigkeit, sich in Situationen und Empfindungen anderer Personen einzufühlen?

- | Bei meiner Tätigkeit | bei X' Tätigkeit | bei Ys Tätigkeit |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine |
| <input type="radio"/> gering | <input type="radio"/> gering | <input type="radio"/> gering |
| <input type="radio"/> durchschnittlich | <input type="radio"/> durchschnittlich | <input type="radio"/> durchschnittlich |
| <input type="radio"/> gross | <input type="radio"/> gross | <input type="radio"/> gross |

2.1.5

Wie gross sind die Anforderungen an die Muskelkraft (Heben, Tragen, Bewegen von Gegenständen bzw. Personen)?

- | Bei meiner Tätigkeit | bei X' Tätigkeit | bei Ys Tätigkeit |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine |
| <input type="radio"/> bis 2 kg | <input type="radio"/> bis 2 kg | <input type="radio"/> bis 2 kg |
| <input type="radio"/> 2-10 kg | <input type="radio"/> 2-10 kg | <input type="radio"/> 2-10 kg |
| <input type="radio"/> über 10 kg | <input type="radio"/> über 10 kg | <input type="radio"/> über 10 kg |

2.1.6

Wie gross sind die Anforderungen an die Bewegungspräzision (millimetergenaues Bewegen von Bedienungselementen bzw. Plazieren von Gegenständen)?

- | Bei meiner Tätigkeit | bei X' Tätigkeit | bei Ys Tätigkeit |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine |
| <input type="radio"/> gering | <input type="radio"/> gering | <input type="radio"/> gering |
| <input type="radio"/> durchschnittlich | <input type="radio"/> durchschnittlich | <input type="radio"/> durchschnittlich |
| <input type="radio"/> gross | <input type="radio"/> gross | <input type="radio"/> gross |

2.1.7

Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen: Wie viele Personen sind mir bzw. meinen Kollegen unterstellt?

- | mir | Kollege X | Kollege Y |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> keine |
| <input type="radio"/> 1-10 Personen | <input type="radio"/> 1-10 Personen | <input type="radio"/> 1-10 Personen |
| <input type="radio"/> mehr als 10 Personen | <input type="radio"/> mehr als 10 Personen | <input type="radio"/> mehr als 10 Personen |

2.2

Die Einstufungen im Vergleich:

Tragen Sie für jede der oben bearbeiteten Fragen 2.1.1 bis 2.1.7 die Differenzen zwischen Ihrer Tätigkeit und den Tätigkeiten von X und Y wie folgt ein:

- | | |
|---|----|
| Ist Ihre Tätigkeit | |
| auf der gleichen Zeile eingestuft wie X oder Y: | 0 |
| eine Zeile tiefer eingestuft als X oder Y: | +1 |
| zwei Zeilen tiefer eingestuft als X oder Y: | +2 |
| drei Zeilen tiefer eingestuft als X oder Y: | +3 |
| eine Zeile höher eingestuft als X oder Y: | -1 |
| zwei Zeilen höher eingestuft als X oder Y: | -2 |
| drei Zeilen höher eingestuft als X oder Y: | -3 |

Vergleich meiner Tätigkeit mit

	Tätigkeit von X	Tätigkeit von Y
--	-----------------	-----------------

- | | | |
|-------------|-------|-------|
| Frage 2.1.1 | | |
| Frage 2.1.2 | | |
| Frage 2.1.3 | | |
| Frage 2.1.4 | | |
| Frage 2.1.5 | | |
| Frage 2.1.6 | | |
| Frage 2.1.7 | | |

Total

2.3**Lohndiskriminierung nach subjektiver Einschätzung:****Vergleich mit Kollege X:****Der Grundlohn von X ist im Vergleich zu meinem Grundlohn (vgl. Frage 2.1):**

	gleich	höher
	↓	↓

Das Total aus 2.2 beträgt:

- | | | |
|--|-------------|------------|
| <input type="radio"/> Diskriminierung unwahrscheinlich | -20 bis +4 | -20 bis -8 |
| <input type="radio"/> Diskriminierung möglich | +5 bis +12 | -7 bis +4 |
| <input type="radio"/> Diskriminierung wahrscheinlich | +13 bis +20 | +5 bis +20 |

Vergleich mit Kollege Y:**Der Grundlohn von Y ist im Vergleich zu meinem Grundlohn (vgl. Frage 2.1):**

	gleich	höher
	↓	↓

Das Total aus 2.2 beträgt:

- | | | |
|--|-------------|------------|
| <input type="radio"/> Diskriminierung unwahrscheinlich | -20 bis +4 | -20 bis -8 |
| <input type="radio"/> Diskriminierung möglich | +5 bis +12 | -7 bis +4 |
| <input type="radio"/> Diskriminierung wahrscheinlich | +13 bis +20 | +5 bis +20 |

Wenn Sie bei der letzten Frage zum Schluss gekommen sind, dass eine Lohndiskriminierung möglich oder sogar wahrscheinlich ist, dann lesen Sie im folgenden Abschnitt, welche weiteren Schritte Sie unternehmen können.

Was tun, wenn sich der Verdacht bestätigt?

Sie haben nun mit dem Fragebogen eine grobe und relativ subjektive Einschätzung vorgenommen, ob bei Ihnen Lohndiskriminierung möglich oder wahrscheinlich ist. Wenn Sie festgestellt haben, dass Sie möglicherweise oder wahrscheinlich diskriminiert werden, dann sollten Sie als nächstes mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten oder dem/der Personalverantwortlichen ein Gespräch vereinbaren. Darin sollten Sie das Problem ansprechen und verlangen, dass Sie denselben Lohn erhalten wie Ihr Kollege/Ihre Kollegen. Wenn es in Ihrem Betrieb eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder eine Gruppe gibt, die sich mit diesen Fragen befasst, können Sie sich mit Ihrem Anliegen an diese Personen wenden.

Führt das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten nicht zum gewünschten Erfolg, sollten Sie sich mit einer Stelle ausserhalb des Betriebs in Verbindung setzen. Sofern Sie in einem Personalverband oder einer Gewerkschaft organisiert sind, werden diese Organisationen versuchen, Ihnen bei der Durchsetzung Ihrer Lohnforderung behilflich zu sein. Sie können sich aber auch an eine Frauenorganisation oder ein Gleichstellungsbüro wenden, um Hilfe bei der Planung des weiteren Vorgehens zu erhalten. Bei ungleichem Lohn für gleichwertige Arbeit ist es ratsam, noch weitere Abklärungen zu treffen. Es geht darum herauszufinden, wie Ihr Lohn zustande gekommen ist, welches Lohnsystem und allenfalls welches Arbeitsbewertungssystem dabei angewendet wurde. Dazu benötigen Sie jedoch mehr Informationen und fachliche Unterstützung, die Sie ebenfalls bei den erwähnten Stellen erhalten können.

Welche Stellen können Ihnen weiterhelfen?

Wenn Sie also den begründeten Verdacht haben, lohn-mässig diskriminiert zu werden, und mit Ihren Forderungen im Betrieb bisher nur auf taube Ohren gestossen sind, überlegen Sie sich vielleicht ernsthaft weitere Schritte. In einem solchen Fall ist es unbedingt

zu empfehlen, sich Hilfe und Unterstützung von aussen, von spezialisierten Organisationen und Fachpersonen, zu holen.

- Erkundigen Sie sich, ob in Ihrem Betrieb eine Person oder ein Gremium für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig ist. Meist heissen diese Stellen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, und ihre Aufgabe ist es, Ungleichbehandlung im Betrieb zu bekämpfen.
- Erkundigen Sie sich (z.B. bei einem Gleichstellungsbüro), welche Gewerkschaft oder welcher Personalverband für Sie zuständig ist. Diese Organisationen bieten nicht selten unentgeltliche Rechtsberatung an oder haben eine Gleichstellungsbeauftragte, an die Sie sich mit Ihrem Anliegen wenden können.
- Erkundigen Sie sich in Ihrer Region nach Beratungsstellen von Frauenorganisationen, welche Frauen bei Lohnfragen und Problemen am Arbeitsplatz unterstützen.
- Erkundigen Sie sich, ob die Schlichtungsstelle für Lohn- und andere Diskriminierungsfälle in Ihrem Kanton auch Beratungen durchführt. Wenn ja, können Sie sich dort darüber informieren lassen, welches Vorgehen in Ihrem Fall zu empfehlen ist.
- Wenn Sie Schwierigkeiten haben, eine Stelle ausfindig zu machen, die Ihnen weiterhilft, können Sie auch an eines der Gleichstellungsbüros (Adressen am Schluss) gelangen. Sie erhalten dort die entsprechenden Auskünfte und können sich über das weitere Vorgehen beraten lassen.

Manchmal hilft wirklich nur noch der juristische Weg

Nicht selten bewirkt bereits die Ankündigung von rechtlichen Schritten, dass sich die ArbeitgeberInnen zur Anpassung eines ungerechten Lohnes bereit erklären. Sie befürchten dann offensichtlich, in einem allfälligen Prozess zu unterliegen. In diesem Fall sollten Sie versuchen, neben der Lohnerhöhung zumindest auch

einen Teil der Summe zu erhalten, die Ihnen in der Vergangenheit durch den zu geringen Lohn entgangen ist. Bei einem Gerichtsurteil zu Ihren Gunsten müssten die ArbeitgeberInnen nämlich die Lohndifferenz für die ganze Dauer Ihrer bisherigen Anstellung bezahlen, soweit die Lohnforderungen noch nicht verjährt sind. Eine teilweise rückwirkende Lohnanpassung ohne Prozess ist für sie also immer noch günstiger.

Bekanntlich reicht es nicht aus, dass der Grundsatz der Lohngleichheit in der Verfassung verankert ist, um ArbeitgeberInnen zur Zahlung des gleichen Lohnes für Frauen und Männer zu bewegen. Und auch wenn Frauen ausdrücklich ihr Recht auf gleichen Lohn einfordern, führt das nicht immer zum Erfolg. Es braucht rechtliche Mittel, um dieses Recht auch durchsetzen zu können. Ein solches Mittel ist die Lohnklage. Um den Frauen den gerichtlichen Weg etwas zu erleichtern, wurde ein neues Gesetz geschaffen. Das Gleichstellungsgesetz (in Kraft ab 1. Juli 1996) verbietet nicht nur die Lohndiskriminierung, sondern auch alle anderen Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben (z.B. bei Anstellung, Weiterbildung, Beförderung usw.). Es gibt den Frauen im Vergleich zu vorher wesentlich bessere Mittel in die Hand, um sich für ihre Rechte zu wehren. Die wichtigsten Neuerungen, welche auch im Zusammenhang mit der Durchsetzung der Lohngleichheit von Bedeutung sind, stellen wir Ihnen im folgenden kurz vor. Wenn Sie mehr über das Gleichstellungsgesetz erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen die Broschüre «Gleichstellung im Erwerbsleben», welche vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann herausgegeben wird und auch dort zu beziehen ist (Adresse am Schluss).

Eine wesentliche Verbesserung der Situation der Klägerinnen ist die sogenannte Beweislast erleichterung. Das bedeutet, dass Sie, wenn Sie zum Beispiel wegen Lohndiskriminierung gegen Ihren Betrieb klagen wollen, diese Diskriminierung vor Gericht nicht mehr beweisen, sondern lediglich glaubhaft machen

müssen. Sie müssen also – zum Beispiel auch mit Hilfe des Fragebogens in dieser Broschüre – genügend Anhaltspunkte vorbringen können, welche eine Diskriminierung vermuten lassen. Daraufhin wird das Gericht vom Betrieb den Beweis verlangen, dass er Sie nicht diskriminiert. Gelingt ihm dieser Nachweis nicht, wird das Gericht Ihnen recht geben und Ihren Betrieb zur Zahlung eines entsprechend höheren Lohnes verpflichten.

Das konkrete Vorgehen bei einer Lohnklage ist abhängig von den Regelungen in den Kantonen. Nach dem Gleichstellungsgesetz müssen die Kantone Schlichtungsstellen bezeichnen, die in Lohn- und anderen Diskriminierungsfällen zwischen Betrieben und ArbeitnehmerInnen vermitteln. Ziel der Vermittlung ist es, eine von beiden Parteien akzeptierte Lösung zu finden (sogenannter Vergleich). Gelingt dies nicht, ist also die Vermittlung gescheitert, hilft nur noch eine Lohnklage. In manchen Kantonen ist der Gang zur Schlichtungsstelle obligatorisch, in anderen nicht.

Was kostet ein Verfahren?

Das Gleichstellungsgesetz hält fest, dass das Gerichtsverfahren kostenlos ist. Das bedeutet, dass die Gerichtsgebühren und weitere Auslagen des Gerichts (z.B. für Gutachten) nicht der klagenden Frau überwält werden dürfen, auch wenn sie den Prozess verliert. Was sie jedoch unter Umständen bezahlen muss, sind die Kosten für die Rechtsvertretung (Anwältin). Auch aus diesem Grund ist es ratsam, für eine Lohnklage die Unterstützung eines Personalverbandes, einer Gewerkschaft oder einer Frauenorganisation zu suchen und abzuklären, ob eine solche Organisation diese Kosten übernimmt. Unter Umständen haben Sie auch eine Rechtsschutzversicherung, welche Ihre Kosten übernehmen muss. Diese Fragen sollten vor Einleitung eines Verfahrens abgeklärt werden.

Kann einer Frau gekündigt werden, weil sie sich gegen Lohndiskriminierung wehrt?

Viele Frauen befürchten, dass ihnen vom Betrieb gekündigt wird, wenn sie gleichen Lohn fordern. Nach dem Gleichstellungsgesetz sind Kündigungen, die ohne weiteren Anlass nach einer innerbetrieblichen Beschwerde oder einer Lohnklage ausgesprochen werden, anfechtbar. In diesem Fall sollten Sie sich unverzüglich an Ihren Personalverband oder an eine Anwältin wenden. Die Kündigung muss noch vor Ablauf der Kündigungsfrist angefochten werden. Wenn die Kündigung nur deshalb ausgesprochen wurde, weil Sie sich gewehrt haben (sogenannte Rache Kündigung), wird sie vom Gericht aufgehoben. Dieser Kündigungsschutz gilt für die ganze Dauer des Verfahrens, also vom Zeitpunkt an, wo Sie sich in Ihrem Betrieb über Lohndiskriminierung beschwerten, bis zum Abschluss eines allfälligen Gerichtsverfahrens und sechs Monate darüber hinaus. Sollte sich das Arbeitsklima in Ihrem Betrieb so verschlechtern, dass Sie lieber die Kündigung akzeptieren möchten, haben Sie trotzdem die Möglichkeit, für die Rache Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von maximal sechs Monatslöhnen zu verlangen.

Auch wenn es nicht gleich die Kündigung ist, ein Einsatz für gleichen Lohn ist meist mit negativen Reaktionen der Umgebung verbunden. Wenn Sie es nicht bereits getan haben, sollten Sie sich nach Möglichkeit mit Kolleginnen mit gleichen Interessen in einer Gruppe zusammenschliessen. So verhindern Sie, dass Sie als einzelne «aufmüpfige» Arbeitnehmerin von Vorgesetzten und KollegInnen isoliert und ausgegrenzt werden. Gemeinsam sind ablehnende Reaktionen besser zu bewältigen, und Sie können einander gegenseitig den Rücken stärken.

Eine weitere Möglichkeit: die Verbandsklage

Wenn Sie trotz der erwähnten Verbesserungen durch das Gleichstellungsgesetz Bedenken haben, sich mit einer Lohnklage zu exponieren, gibt es noch eine weitere Möglichkeit – vorausgesetzt, der Ausgang des Verfahrens wirke sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen aus. Sie gelangen mit Ihrem Verdacht und Ihren Informationen an Ihre Gewerkschaft, Ihren Personalverband oder an eine Frauenorganisation. Mit dem Gleichstellungsgesetz haben diese Organisationen nämlich die Möglichkeit, an Ihrer Stelle die Schlichtungsstelle anzurufen bzw. eine Klage einzureichen. Dieses Vorgehen hat den Nachteil, dass das Gericht eine vorhandene Diskriminierung nur feststellt, aber die ArbeitgeberInnen nicht gleichzeitig dazu verurteilt, Ihnen und Ihren Kolleginnen den rechtmässigen Lohn zu bezahlen. Es hat andererseits den Vorteil, dass Sie sich nicht exponieren müssen, sondern anonym bleiben können. In der Regel wird ein Betrieb, bei dem das Gericht Lohndiskriminierung festgestellt hat, die Löhne wohl anpassen. Tut er es nicht, müssen Sie mit Ihren Kolleginnen doch noch eine individuelle Klage einreichen und die entsprechenden Leistungen vom Betrieb einfordern. Dabei sind Sie jedoch in einer guten Ausgangslage. Sie können sich nämlich auf die bereits gerichtlich festgestellte Lohndiskriminierung berufen und gehen damit kein Risiko mehr ein, den Prozess zu verlieren.

Wie können Sie sich allgemein für Lohngleichheit einsetzen?

Der Gang vor Gericht ist eine aufwendige Angelegenheit und kostet Zeit, Nerven und Geld. Das ist nicht jederfraus Sache. Es gibt aber in Ihrem Berufsalltag zahlreiche andere Möglichkeiten, wie Sie dazu beitragen können, dass es mit der Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern vorwärts geht.

- Lassen Sie Ihre Aufgaben- und Verantwortungsbereiche sowie die Ihnen zustehenden Kompetenzen in Ihrem Pflichtenheft festhalten. So können Sie jederzeit Ihr Pflichtenheft und Ihre Lohnabrechnung mit jenen von Kolleginnen und Kollegen aus andern Tätigkeitsgebieten vergleichen.
- Verlangen Sie – wo dies nicht automatisch geschieht – eine regelmässige Überprüfung Ihres Pflichtenheftes und bestehen Sie auf Lohnanpassungen, wenn Anforderungen oder Belastungen an Ihrem Arbeitsplatz zugenommen haben.
- Treten Sie einer Gewerkschaft oder einem Personalverband bei. Diese Organisationen unterstützen ihre Mitglieder in Konflikten mit den ArbeitgeberInnen und setzen sich allgemein für die Rechte der ArbeitnehmerInnen ein.
- Versuchen Sie, die Geheimniskrämerei um den Lohn aufzubrechen. Sprechen Sie darüber mit Kolleginnen und Kollegen. Erkundigen Sie sich, nach welchen Kriterien und mit welchen Instrumenten in Ihrem Betrieb Löhne festgesetzt werden.
- Bilden Sie eine Arbeitsgruppe mit gleichgesinnten Kolleginnen und Kollegen, die sich für Lohngleichheit und die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrem Betrieb einsetzt. Wenn eine solche Gruppe bereits besteht, treten Sie ihr bei und engagieren Sie sich aktiv.
- Unterstützen Sie Kolleginnen, die sich gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz wehren. Setzen Sie sich dafür ein, dass die verfassungsmässig und gesetzlich garantierten Rechte der Frauen auch wirklich durchgesetzt werden.

Literaturhinweis:

Katz Christian und Baitsch Christof, Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hrsg. vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, vdf-Hochschulverlag, Zürich 1996

Gleichstellungsbüros der Schweiz

Bund

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Eigerplatz 5
3003 Bern
Tel. 031/322 68 43

Eidg. Personalamt
Stabsstelle für Frauenfragen
Bundesgasse 32
3003 Bern
Tel. 031/322 62 56

Kantone

Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern
Entfelderstrasse 41
5000 Aarau
Tel. 062/835 12 11/12

Adjunktin für Personalrecht und Gleichstellung
Abteilung Personal und Organisation
Telli-Hochhaus
5004 Aarau
Tel. 062/835 25 04

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Kanton Baselland
Kreuzboden 1a
4410 Liestal
Tel. 061/925 62 23

Gleichstellungsbüro
Basel-Stadt
Grenzacherstrasse 1
4058 Basel
Tel. 061/267 66 81

Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern
Postgasse 68
3000 Bern 8
Tel. 031/633 75 77

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen
Rue des Chanoines 17
1700 Fribourg
Tel. 037/25 23 85/86

Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme
Rue de la Tannerie 2
1227 Carouge
Tel. 022/301 37 00

Bureau de la condition féminine de la République et Canton du Jura
Rue des Moulins 19
2800 Delémont
Tel. 066/22 98 66

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Löwengraben 14
Postfach 5023
6000 Luzern 5
Tel. 041/228 67 14/15

Stelle für Gleichberechtigungsfragen von Frau und Mann
Bleichestrasse 11
9000 St. Gallen
Tel. 071/222 44 73

Consulente del Consiglio di Stato per la condizione femminile
Residenza governativa
6501 Bellinzona
Tel. 091/804 43 09

Bureau de l'égalité entre femmes et hommes DAIC
Rue Caroline 11
1014 Lausanne
Tel. 021/316 61 30

Büro für die rechtliche Gleichstellung von Mann und Frau
Rue Pré d'Amédée 2
Postfach 340
1951 Sitten
Tel. 027/60 21 20

Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich
Direktion des Innern
Kasernenstrasse 49
8090 Zürich
Tel. 01/259 25 72

Städte

Beauftragte für Frauenfragen
Personalamt BS
Postfach
4005 Basel
Tel. 061/267 99 49

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Junkerngasse 56
Postfach
3000 Bern 8
Tel. 031/321 62 92

Commune de Lausanne
Déléguée à l'égalité
Place de la Palud 2
1002 Lausanne
Tel. 021/315 23 36

Beauftragte für Gleichstellung
Stadtverwaltung
Postfach
8402 Winterthur
Tel. 052/267 53 58

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Postfach
8022 Zürich
Tel. 01/216 37 37

Fachstelle für Frauenfragen
Stadtverwaltung Zürich
Postfach
8022 Zürich
Tel. 01/216 37 71