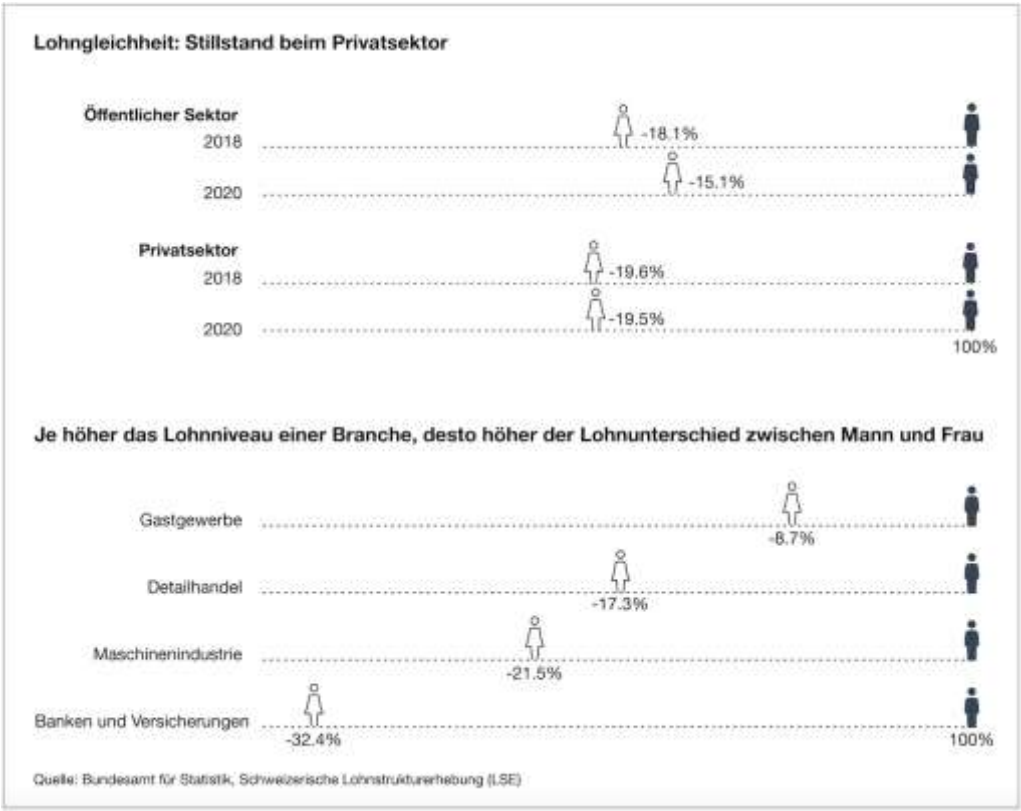
Lohngleichheit: Stillstand im Privatsektor

Die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau hält sich hartnäckig. Gemäss der neusten Lohnstrukturerhebung (2020) des Bundesamts für Statistik (BfS) sind die Frauenlöhne immer noch um fast ein Fünftel tiefer als die Männerlöhne. Die Erhebung zeigt ausserdem: Während die öffentliche Hand seit der letzten Erhebung (2018) 3 Prozentpunkte gut machte, bleibt die Lohndifferenz in der Privatwirtschaft unverändert hoch. Die wirkungsvollsten Hebel, dies zu ändern, bleiben ungenutzt.

Der Equal Pay Day macht auf die Lohndiskriminierung aufmerksam und fällt dieses Jahr auf den 18. Februar. Der Lohnunterschied ist illegal und läuft dem in der Bundesverfassung festgehaltenen Gleichstellungsgesetz, das seit 1996 in Kraft ist, zuwider. Der Equal Pay Day wird weltweit begangen und das Datum des Equal Pay Day ändert von Jahr zu Jahr: Je grösser die Lohnungleichheit in einem Land, desto später im Jahr findet er statt – in der Schweiz fällt er 2023 auf den 18. Februar. Wenn also ein Mann und eine Frau ab dem 1. Januar 2023 arbeiten, bekommt der Mann sein Gehalt vom ersten Tag an, die Frau hingegen muss bis zum 18. Februar gratis arbeiten, bis auch sie Lohn bekommt.

Gemäss Bundesamt für Statistik verkleinerte sich der Lohnunterschied von 2018 bis 2020 um insgesamt 1% von 19% auf 18%. In der Realität sind die Fortschritte aber sehr unterschiedlich: Während sich der Lohnunterschied im öffentlichen Sektor um 3% von 18,1% auf 15,1% verringerte, blieben die Zahlen im privaten Sektor, wo die durchschnittliche Lohndifferenz 2020 19,5% betrug, gegenüber 19,6% im Jahr 2018 weitgehend stabil. Grosse Unterschiede zeigen sich auch je nach Wirtschaftszweig. Im Gastgewerbe betrug die Lohndifferenz beispielsweise 8,7%, im Detailhandel 17,3%, in der Maschinenindustrie 21,5% und im Kredit- und Versicherungsgewerbe 32,4%. Damit sind die Lohnunterschiede umso grösser, je höher das Lohnniveau einer Branche ist.

Lohngleichheit ist seit 27 Jahren im Bundesgesetz verankert. Wenn die Fortschritte im gleichen Schneckentempo weitergehen wie aktuell, wird im öffentlichen Sektor die Lohngleichheit in 10 Jahren erreicht, im privaten Sektor dauert es mit einer «Verbesserung» von 0,1% in 2 Jahren bei heute 19,5% ganze 370 Jahre bis Frau und Mann für die gleiche Arbeit gleichviel verdienen.



Schwache Massnahmen im internationalen Vergleich

Seit dem 1. Juli 2020 müssen Firmen betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen. Diese Massnahme ist jedoch zahnlos. Erstens sind nur Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden betroffen, das, obwohl gemäss Bundesamt für Statistik der unerklärte Anteil der Lohndifferenz in Kleinunternehmen am grössten ist. Und zweitens ist über die Analyseergebnisse nur intern zu informieren (Mitarbeitende und das Aktionariat). Weder die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, die diesem Gesetzartikel zugestimmt haben noch irgendeine Behörde erfährt, in welchem Masse das Gesetz umgesetzt wird und somit haben privatrechtliche Arbeitgebende keine Sanktionen für dessen Nichteinhaltung zu befürchten.

Im Gegensatz dazu müssen öffentlich-rechtliche Arbeitgebende die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse veröffentlichen, was, wie oben zu lesen war, eine deutliche Beschleunigung der Lohnangleichung bewirkt.

Island ist der Schweiz um Längen voraus: Hier müssen sich Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmenden nach dem «Equal Pay Day Standard» (nach Vorbild der ISO-Normen) zertifizieren lassen und für jeden Tag, den sie nicht zertifiziert sind eine Strafe zahlen.

Die öffentliche Hand muss ihren wirkungsvollsten Hebel nutzen

In der Schweiz beschafft die öffentliche Hand jedes Jahr Güter und Dienstleistungen im Umfang von 40 Milliarden Franken. Und das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen[1] verpflichtet, öffentliche Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, welche die Bestimmungen über die Lohngleichheit einhalten (Art 12). Wer das nicht macht, kann von der Vergabe ausgeschlossen werden (Art 44). Konkret heisst das: Bei jeder Offerte kann die öffentliche Hand vom Unternehmen den Nachweis verlangen, dass die Lohn-Gleichbehandlung eingehalten wird. Höchste Zeit, diesen Hebel zu nutzen. Unternehmen, die schon heute eine Lohnanalyse machen müssen, haben das Dokument bereits in der Schublade. Und alle anderen haben damit auch einen wirtschaftlichen Anreiz, das Thema endlich ernst zu nehmen.

Die Gleichstellungskommission Glarus macht jedes Jahr auf die weiterhin bestehende Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau aufmerksam. Dazu werden dieses Jahr am 18. Februar in allen 3 Gemeinden die Equal Pay Day Flaggen gehisst. Eine Woche später, am 25. Februar lädt sie zusammen mit der Frauenzentrale die Bevölkerung zu zwei besonderen Veranstaltungen ein:

In der **Impulsveranstaltung «Nora fiministe»** mit den Ökonominnen Anja Peter und Lisa Briner erfahren Sie, was die Tatsache, dass die Frauen heute in der Schweiz im Jahr rund 100 Milliarden Franken weniger Einkommen haben als die Männer, obwohl sie im erwerbsfähigen Alter gleich viele Stunden arbeiten wie Männer mit unserem Ökonomieverständnis zu tun hat.
25. Februar, 18 Uhr, Mehrzweckraum, Gerichtshausstrasse 25, Glarus, kostenlos

Das **zeitgenössischen Theater «Nora Nora Nora»** mit dem Luzerner Theater-Produktions-label Grenzgänger knüpft ans Theaterstück *Nora oder Ein Puppenheim* von Henrik Ibsen aus dem Jahre 1879 an und bohrt tief in den heutigen Mechanismen zementierter Rollenbilder.
25. Februar, 20 Uhr, Aula der Kantonsschule Glarus, Abendkasse ab 19:30: Fr. 20 verdienende Fr. 10 nicht verdienende Personen.

[1] https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/126/de