

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

In einer Grossbäckerei sind fast alle Angestellten angelernt. Die meisten Männer arbeiten an den grossen Teigmaschinen und Backöfen. Dabei leisten sie physische Anstrengungen und sind grosser Hitze ausgesetzt. Die Frauen sind vor allem im Bereich Verpackung und Dekoration am Fliessband tätig. Hunderte von Patisseriestücken laufen vor den Arbeiterinnen über das Band. Sie müssen sich während Stunden konzentrieren und mit viel Fingerfertigkeit die Marzipandekoration sauber und genau auf jedes einzelne Stück setzen. In dieser Grossbäckerei verdienen die Männer durchschnittlich 700 Franken mehr im Monat als die Frauen. Der höhere Lohn wird mit der starken physischen Belastung an den grossen Maschinen begründet. Bessere Frauenlöhne seien auch wegen der angespannten finanziellen Situation des Betriebs nicht möglich.

Die Leiterin der Administration eines Detailhandelsunternehmens findet im Fotokopierer eine Lohnliste. Sie stellt fest, dass die Kollegen, die als Etagenleiter beschäftigt sind, mehr verdienen als sie. Ihr Vorgesetzter erklärt ihr, dass diese Funktionen gleich gestellt sind. Für weitere Fragen verweist er sie an den Personalchef. Dieser geht nicht auf ihre Forderung nach mehr Lohn ein. Stattdessen erhält sie einen Verweis wegen Vertrauensmissbrauchs, weil sie die Lohnlisten angeschaut habe.

Kommentar

Das erste Beispiel beschreibt eine Situation, die für viele Betriebe typisch ist: Frauen verrichten andere Arbeiten als Männer. Eine indirekte Diskriminierung besteht, weil sie für diese andersartige aber gleichwertige Arbeit tiefere Löhne erhalten.

Das zweite Beispiel steht für eine direkte Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit. Die Leiterin der Administration ist von der Funktion her gleich gestellt wie die Etagenleiter, beim Lohn aber tiefer eingestuft. Beide Formen der Diskriminierung sind nach Bundesverfassung und Gesetz verboten und können deshalb eingeklagt werden.

Es ist nicht einfach, die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten nachzuweisen. Für diesen Beweis braucht es oft spezielle Gutachten, welche die grundsätzliche Gleichwertigkeit der Grundtätigkeiten, der Verantwortungen und der Qualifikationen untersuchen. Ein erster eigener Vergleich kann mit Hilfe des Fragebogens [„Mein Lohn unter der Lupe“](#) gemacht werden.

Für Frauen ist es meistens nicht einfach, sich gegen Lohndiskriminierung zu wehren. Sie werden am Arbeitsort mit negativen Reaktionen konfrontiert: mit dem Hinweis auf das Lohngeheimnis; mit dem Versprechen auf Lohnerhöhung, das dann immer wieder hinausschoben wird; mit Einschüchterung und Androhung der Kündigung, wenn sie sich auswärts beraten lassen; mit der Rücknahme einer versprochenen Beförderung usw.

Gut zu wissen: Es gibt kein Gesetz, das Gespräche über Löhne verbieten kann.

Vor und während eines Rechtsverfahrens sieht das Gleichstellungsgesetz einen Kündigungsschutz vor: Die Klägerinnen sind während des gesamten Verfahrens und nach der Beendigung für 6 Monate gegen Rachekündigungen geschützt.

Gut zu wissen: Dieser Kündigungsschutz gilt nicht nur, wenn die Arbeitnehmerin an eine Schlichtungsstelle oder ein Gericht gelangt, sondern auch, wenn sie sich innerbetrieblich beschwert. Eine solche Beschwerde sollte schriftlich eingereicht werden, um einen Nachweis zu haben.

Im Arbeitsalltag zeigt sich, dass Frauen nach einer Lohnbeschwerde oft gemobbt werden: Ihre Arbeitsleistungen genügen plötzlich nicht mehr; es wird ihnen mehr oder schlechtere Arbeit zugewiesen; sie werden bei Gesprächen mit Kolleginnen bespitzelt usw. Deshalb kündigen viele Frauen selber die Stelle oder klagen erst, nachdem sie den Betrieb bereits verlassen haben.

Gut zu wissen: Forderungen nach Gleichstellungsgesetz gelten für fünf Jahre rückwirkend.

Unterschiedliche Löhne von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit kann der Betrieb nicht durch die wirtschaftlich schlechte Situation rechtfertigen. Rechtlich ist ein solcher Grund

nicht anerkannt. Nicht selten wird aber mit der schlechten Marktlage oder mit der Androhung, den Betrieb ins Ausland zu verlegen, Angst vor Stellenverlust geschürt.

Gut zu wissen: Auch nach einer Betriebsschliessung kann noch während fünf Jahren wegen Lohndiskriminierung geklagt werden.

Lohnklagen an Schlichtungsstellen und Gerichten haben gezeigt, dass in vielen Fällen eine Verbesserung von einzelnen Frauenlöhnen oder gar die höhere Einstufung ganzer Frauenberufe (z.B. Kindergärtnerinnen, Pflegepersonal) erwirkt werden konnte. Die Beurteilung ist allerdings kantonal unterschiedlich, und auch das Bundesgericht weist keine kohärente Rechtsprechung auf.

Was tun bei einem Verdacht auf Diskriminierung?

- **Informationen beschaffen und Verdacht erhärten**
 - Auch für Nicht-Juristinnen lohnt es sich, die [Gesetzestexte](#) zu lesen.
 - ["Mein Lohn unter der Lupe"](#) ist eine Anleitung für einen schnellen Vergleich der eigenen Tätigkeit mit der eines oder mehrere Kollegen, die vergleichbare Arbeit machen.
 - Was verdienen andere Männer und Frauen, die denselben Job haben? Der [Fairpay-Lohnrechner](#) sagt's.
 - Was meinen andere Kolleginnen, was verdienen sie? Dieser Informationsaustausch ist wichtig und nützlich. Vielleicht können die Zahlen vom [Fairpay-Lohnrechner](#) das Gespräch anregen?
 - Welche Regelungen zu Löhnen, Funktionen, Weiterbildungen gibt es in Deinem Betrieb? Gibt es einen Gesamtarbeitsvertrag und falls ja, was wird dort geregelt? Nachlesen und Informationen bei [Deiner Gewerkschaft](#) holen!
- **Direktes Gespräch mit dem Personalverantwortlichen / Vorgesetzten suchen**

Das Gespräch soll erst gesucht werden, wenn Du genügen Informationen gesammelt hast und gut informiert bist über die rechtliche Lage, die betrieblichen Regelungen und eventuell auch Vergleichsangaben von KollegInnen hast. Je nach Einschätzung der Situation kann das Gespräch gemeinsam mit dem/der gewerkschaftlichen VertreterIn geführt werden. In grösseren Betrieben sind die Personalkommission oder intern bestimmte Ansprechpersonen für Diskriminierungen erste Anlaufstelle. Sie unterstehen der Schweigepflicht. Zur Vorbereitung auf das Gespräch gibt [es hier wichtige Tipps](#). Dein/e GewerkschaftsvertreterIn kann Dich auch dabei unterstützen.
- **Beurteilungsgespräche vorbereiten**

MitarbeiterInnenbeurteilungen sind wichtig, denn sie können Deine Lohnerhöhungen, die Aufgabenzuteilung und auch eventuelle Beförderungen massgeblich mitbestimmen. Deshalb ist es wichtig, sich gut zu informieren, zu dokumentieren und gut vorbereitet in das Beurteilungsgespräch zu gehen! Wie Beurteilungsinstrumente funktionieren und wie Du Dich [darauf vorbereiten kannst, erfährst Du hier](#).
- **Lohn- und Arbeitsplatzanalysen in Betrieben durchführen**

Die Gleichwertigkeit verschiedener Tätigkeiten kann nachgewiesen werden. Mit [Arbeitsbewertungsverfahren](#) werden die Gleichwertigkeit der Grundtätigkeiten, Verantwortungen und Qualifikationen untersucht. Mit [statistischen Lohnanalysen](#) kann die Lohnpolitik eines Arbeitgebers untersucht werden. Für beide Methoden braucht es den Zugang zu den Personal- und Lohndaten, die manchmal nur im Rahmen von Lohnklagen auf gerichtliche Anordnung hin gewährt werden. Die Informationen zu diesen beiden Methoden sind vor allem für Fachpersonen in Gewerkschaften und Beratungsstellen wichtig. Willst Du als Einzelperson verschiedene Tätigkeiten vergleichen, kannst Du dies in vereinfachter Form mit dem [Fragebogen „Mein Lohn unter der Lupe“](#) tun.

- **Diskriminierung einklagen**

Das Gleichstellungsgesetz ermöglicht sowohl einzelnen Betroffenen wie auch Gewerkschaften und Frauenorganisationen, [Klage einzureichen](#) gegen Diskriminierungen beim Lohn, bei der Weiterbildung, der Beförderung oder der Arbeitszuteilung. Lohnklagen sind oft langwierig und mit grossem Aufwand verbunden, weshalb zuerst andere Möglichkeiten genutzt werden sollten. Bei einer nachweisbaren Diskriminierung ist die Erfolgsquote aber recht gut.

Die [Schlichtungsstelle](#) ist erste Anlaufstelle. Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz gibt es in jedem Kanton, in manchen Kantonen ist der Gang an die Schlichtungsstelle vor der Klage an einem Gericht obligatorisch. Die Schlichtungsstelle kann die notwendigen Informationen einfordern, wenn der Arbeitgeber oder die Vergleichsperson Unterlagen zur Qualifikation wie Lebenslauf und Einträge zu den Qualifikationsgesprächen nicht offen legen wollen. Sie kann Einsicht in die Listen der TeilnehmerInnen an betriebsinternen Weiterbildungen und Abrechnungen der Kostengutschriften verlangen.

Betrifft der Verdacht auf Diskriminierung in Deinem Betrieb nicht nur eine einzelne Arbeitnehmerin, sondern mehrere Frauen? In diesem Fall kann Deine Gewerkschaft prüfen, ob eine Verbandsklage möglich ist.

- **GAV-Regelungen verbessern**

Gesamtarbeitsverträge sind wichtig, um lohngleichheitsfördernde Regelungen verbindlich zu verankern: Förderung von berufsorientierten Weiterbildungen während der Arbeitszeit für Teilzeitangestellte und für alle Hierarchieebenen.

Bei der ungleichen Zuteilung von Aufgaben wird oft als Rechtfertigung angeführt, dass Frauen „nur“ Teilzeit arbeiten oder wegen familiären Verpflichtungen weniger flexibel sind. [Lohngleichheitsfördernde GAV-Regelungen](#) sorgen dafür, dass für Teilzeiterinnen dieselben Bedingungen wie für Vollzeiterinnen gelten. [Deine Gewerkschaft](#) setzt sich dafür ein.