

## LOHNGLEICHHEITSDIALOG

Medienkonferenz vom 14. Nov. 2011

Speakingnote **(Schlusswort)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Eigentlich sollten Sie und ich heute gar nicht hier sein, und auch diese Medienkonferenz sollte gar nicht stattfinden.

Vor 30 Jahren haben nämlich Volk und Stände den neuen Verfassungsartikel zur Gleichstellung von Frau und Mann angenommen. Seit 30 Jahren können alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Lohngleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit direkt einfordern. Und die Unternehmen ihrerseits sind seit 30 Jahren per Verfassung verpflichtet, die Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern einzuhalten.

Die rechtliche Situation ist also eigentlich klar. Aber, wir alle wissen es, und Sie haben es jetzt auch wieder von meiner Vorrednerin und meinen Vorrednern gehört: Die Lohngleichheit ist dennoch nicht verwirklicht.

Nach wie vor müssen Arbeitnehmerinnen gegen ihren Arbeitgeber klagen, wenn sie

sich beim Lohn diskriminiert fühlen. Für Betroffene heisst das:

- sie müssen erstens die Schwierigkeiten der Beweisführung meistern,
- sie haben zweitens, wenn letztlich auch vielleicht unbegründet, Angst, den Arbeitsplatz wegen der Klage zu verlieren,
- und sie müssen drittens die finanziellen Konsequenzen tragen, falls sie vor Gericht unterliegen.

Betroffene Frauen brauchen also enormen Mut und Durchhaltevermögen, um gegen ihren Arbeitgeber gerichtlich vorzugehen. Sie sind meist auf sich alleine gestellt. Denn: Es gibt zur Durchsetzung der Lohngleichheit kein System wie beispielsweise für Übertretungen im Strassenverkehr: Ein System also, in dem der Staat dafür sorgt, dass diejenigen gebüsst werden, die die erlaubte Höchstgeschwindigkeit überschreiten. Wenn sich die betroffene Arbeitnehmerin nicht selber wehrt, bleibt das gesetzes- und verfassungswidrige Verhalten des Arbeitnehmers also folgenlos.

Dies ist wohl auch der Grund, warum es heute, 30 Jahre nach Inkrafttreten des Lohngleichheitsgebots und 15 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes, immer noch diskriminierende Lohnunterschiede gibt.

Der Lohngleichheitsdialog ist ein Versuch, dem Recht auf gleichen Lohn zum Durchbruch zu verhelfen, ohne dass der Staat mit zwingenden Instrumenten eingreifen muss. Die Sozialpartner fordern die Unternehmen mit dem Projekt dazu auf, ihre Löhne freiwillig zu überprüfen. Sie unterstreichen damit ihren Willen, tatsächlich etwas gegen die ungerechten Löhne zu unternehmen. Der Bundesrat anerkennt diesen Effort und hat dem Projekt deshalb von Anfang an Unterstützung zugesagt.

Zwei Jahre nach der Lancierung des Lohngleichheitsdialogs wurde nun eine Zwischenevaluation durchgeführt: Das Resultat dieser Evaluation ist ernüchternd.

Nur zehn Unternehmen haben sich bis Ende April dieses Jahres angemeldet. Das ist die Hälfte des ohnehin schon bescheidenen Jahresziels von 20 Unternehmen. Und von

den bis ins Jahr 2014 anvisierten 100 Unternehmen sind wir noch weit entfernt. Ich kann deshalb eine gewisse Enttäuschung nicht verhehlen.

Aus dem Evaluationsbericht geht hervor, dass die Aufbauarbeit stark unterschätzt worden ist und ein Jahr länger gedauert hat als angenommen. Der Bericht stellt weiter fest, dass es während längerer Zeit auch nicht gelungen ist, sich auf eine verbindliche Kommunikationsstrategie zu einigen. Es gab immer wieder Differenzen, die ausdiskutiert werden mussten. Der Bericht spricht gar von einer Krise, welche für alle Beteiligten offensichtlich gewesen sei und als heilsamer Schock wahrgenommen wurde. Deshalb verlangt der Bericht für die Zukunft ein grösseres Engagement bei den Dachverbänden und den Mitgliederverbänden.

Ich begrüsse es ausserordentlich, dass diese Schwierigkeiten jetzt offen angesprochen und thematisiert worden sind. Diese schonungslose Auslegeordnung ist der Grundstein für den Neustart, den die Sozialpartner beschlossen haben.

Die Sozialpartner haben sich auf wesentliche Weiterentwicklungen des Projektes geeinigt: Sie wollen ihr Commitment sichtbarer zu machen und sich dafür einzusetzen, dass in ihren Verbänden der Lohnleichheitsdialog in den nächsten drei Jahren auf der Liste der Prioritäten nach oben rückt. Zentrales Element ist eine offensivere Kommunikation. Dazu gehört auch, dass die Projektverantwortlichen jetzt direkt auf die Unternehmen zugehen werden.

Dieser Neustart verdient Unterstützung. Und ich bin zuversichtlich, dass die Sozialpartner diese zweite Chance nutzen. Jedenfalls sind die Entwicklungen seit Abschluss der Evaluation ermutigend. Sechs weitere Unternehmen mit 36'500 Mitarbeitenden haben sich nämlich seither angemeldet. Und mit diversen weiteren Unternehmen laufen Gespräche.

Ein positives Zeichen ist auch, dass sich das Projekt Lohnleichheitsdialog auch über unsere Grenzen hinaus Respekt verschafft und Nachahmung gefunden hat: Ein ähnliches Projekt ist in Deutschland gestartet worden. Und auch in Österreich gibt es seit kurzem auf der Homepage der Frauenministerin einen Gehaltsrechner, mit

dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Lohngerechtigkeit ihrer Löhne in wenigen Minuten überprüfen können.

Der Lohngleichheitsdialog ist bis 2014 befristet. Sollten die erwarteten Fortschritte sich trotz des Neustarts nicht einstellen, kann das Projekt aber auch früher abgebrochen werden. Dann werden sich Bundesrat und Parlament überlegen müssen, mit welchen staatlichen Massnahmen die Lohngleichheit durchgesetzt werden kann.

Ich bleibe optimistisch, denn ich habe auch heute wieder den Elan gespürt, den die Sozialpartner seit der Zwischenevaluation an den Tag legen. Ich danke den Sozialpartnern dafür.

Gefordert sind aber nicht nur die Sozialpartner, sondern vor allem die Unternehmen selbst. Und wenn ich Unternehmen sage, dann meine ich in erster Linie die Unternehmerinnen und Unternehmer. Denn „Lohngleichheit ist Chef- und Chefinnensache!“ Solange die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte nicht hinter dieser Sache stehen, wird sich kaum etwas bewegen.

Stephan Suter hat Ihnen eben davon berichtet, welche guten Erfahrungen Syngenta mit dem Lohnleichheitsdialog gemacht hat. Es freut mich, dass Syngenta und andere Grossunternehmen wie etwa auch McDonalds die Chance erkannt haben, die in der Lohnleichheit liegt. Lohnleichheit ist nämlich nicht nur ein verfassungsmässiges Recht, sondern kann auch imagefördernd sein. Grosse, international tätige Firmen sind dafür vielleicht einfach etwas sensibler als kleinere Unternehmen. Wichtiger scheint mir aber der Umstand, dass Lohnleichheit das Arbeitsklima fördert, ob bei grossen oder bei kleinen Unternehmen. Und ein gutes Arbeitsklima zahlt sich letztlich bei der Effizienz und der Wettbewerbsfähigkeit aus.

Auch aus unternehmerischer Sicht kann es deshalb eigentlich nur Eines geben, und das ist jetzt ein Appell an grosse und kleine Unternehmen: Unterstützen Sie die Sozialpartner in ihrem Engagement gegen diskriminierende Lohnunterschiede. Werden Sie als Arbeitgeber attraktiver, indem Sie dazu beitragen, dass das Ziel der Lohnleichheit auf freiwilliger Basis erreicht werden kann.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.