



Anhang 1: Lohnunterschied und Lohndiskriminierung

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

Statistischer Lohnunterschied

Der Gesamtlohnunterschied bleibt trotz einem leichten Rückgang hoch. Gemäss den Zahlen der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2014 betrug der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft im Durchschnitt 19,5 Prozent (2012: 21,3 %, 2010: 23,6 %, 2008: 25 %)¹. Der Lohnunterschied im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Gemeinden) ist geringer als jener im privaten Sektor. Im Jahr 2014 betrug er durchschnittlich 16,6 Prozent (2012: 16,5 %)².

Lohndiskriminierung

Ein Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich durch objektive Gründe wie Alter, Ausbildung, Dienstjahre (persönliche Merkmale) sowie durch die Arbeitsstelle im Unternehmen und die ausgeübte Tätigkeit (arbeitsplatzbezogene Merkmale) erklären. Möglicherweise kann ein Teil des verbleibenden Lohnunterschieds durch weitere objektiv nichtdiskriminierende Faktoren erklärt werden. Deren Erhebung wäre jedoch relativ aufwändig und hätte möglicherweise auch einen höheren unerklärten Lohnunterschied zur Folge. Der unerklärte Anteil des Lohnunterschieds lässt eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts vermuten.

Gründe für Lohndiskriminierung

Verschiedene Gründe können dazu führen, dass Frauen für gleichwertige Arbeit einen diskriminierenden Lohn erhalten:

- Wenn die so genannte Wertigkeit einer Funktion dadurch bestimmt wird, welche Person die Stelle innehat.
- Wenn der Lohn durch individuelles Aushandeln festgelegt wird. Frauen sind oft bescheidener in ihren Lohnforderungen als Männer.

¹ Der Medianwert des Lohnunterschieds betrug in der Privatwirtschaft 2016 und 2014 14.6 %.

² Der Medianwert des Lohnunterschieds betrug im öffentlichen Sektor 2016 12.5% und 2014 13.6 %.



Engagement
Lohngleichheit
Egalité salariale
Parità salariale

- Wenn die relevanten ausserberuflichen Erfahrungen nicht berücksichtigt werden.
- Wenn die Leistungsvorgaben für eine Tätigkeit, die vorwiegend von Frauen ausgeübt wird, schwieriger zu erreichen sind als die Leistungsvorgaben für eine Tätigkeit, die vorwiegend von Männern ausgeübt wird.
- Wenn Leistungszulagen oder Erfolgsbeteiligungen ohne systematische Analyse vor allem Männern zugesprochen werden.
- Wenn bestimmte Lohnzulagen Vollzeitangestellten vorbehalten sind, obschon sie auch für Teilzeitangestellte gerechtfertigt wären; viele Frauen arbeiten Teilzeit.