

## MEDIENKONFERENZ LOHNGLEICHHEITSDIALOG

Bern, 14. November 2011

### **30 Jahre nach dem Lohngleichheitsartikel in der Verfassung**

### **Es braucht wieder Fortschritte!**

Vor dreissig Jahren, 1981, wurde der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit in der Bundesverfassung verankert. Was seither als Grundrecht gilt, erweist sich in der Umsetzung in der Praxis – trotz einiger schlagender Erfolge (zum Beispiel durch Lohnklagen im Pflegebereich) – als zähflüssig. Während der letzten zehn Jahre konnte die geschlechtsbedingte Lohndiskriminierung im privaten Sektor nur noch von 10.6 auf 9.4 Prozent gesenkt werden. Das sind ungenügende Fortschritte.

Gesetzliche Verbesserungen zur Durchsetzung des Lohngleichheitsanspruchs, wie sie als Ergebnis der Evaluation aus Anlass von zehn Jahren Gleichstellungsgesetz thematisiert worden waren, erwiesen sich politisch als nicht mehrheitsfähig (von den Gewerkschaften waren sie selbstverständlich unterstützt und gefordert worden). Angesichts dieser politischen Pattsituation war es bemerkenswert, dass die Spitzenverbände der Wirtschaft mit dem Lohngleichheitsdialog im Jahre 2009 einen neuen, innovativen Weg in der Logik der Sozialpartnerschaft einschlugen. Mit diesem neuen Instrument sollten die Unternehmen motiviert werden, die Lohngleichheit freiwillig, aber zuverlässig überprüft, im eigenen Betrieb zu realisieren.

Leider zeigte es sich, dass sich in den ersten beiden Jahren des Projekts – trotz grosser auch gewerkschaftlicher Bemühungen – nur eine sehr beschränkte Zahl von Unternehmen auf den Lohngleichheitsdialog einliessen. Dass es sich dabei teilweise um bedeutende Unternehmen handelt, ändert daran nichts. Die kommende Etappe des Lohngleichheitsdialogs wird somit entscheidend dafür sein, ob das Vorhaben gelingt oder nicht.

Für Unternehmen, die längerfristig auf dem Arbeitsmarkt bestehen wollen, sollte es selbstverständlich sein, keine geschlechtsbedingte Lohndiskriminierung mehr zu praktizieren und zu tolerieren. Die Teilnahme am Lohngleichheitsdialog sorgt dafür, dass diese Absicht auch glaubwürdig und sichtbar umgesetzt wird. Ohne Teilnahme am Lohngleichheitsdialog ist eine zukunftsgerichtete Personalpolitik längerfristig schwer vorstellbar.

Nachholbedarf gibt es in vielen Branchen – auch solchen, die stark in der Öffentlichkeit präsent sind. Denken wir beispielsweise an die Banken und die Grossunternehmen des Detailhandels.

Auch der Bund und die Kantone haben es in der Hand, den Lohngleichheitsdialog nachhaltig zu fördern. Bei Submissionen gilt beispielsweise das Prinzip, dass auch die Lohngleichheit eingehalten werden muss. Die Beteiligung am Lohngleichheitsdialog ist eine valable Umsetzung dieses Prinzips, das nicht einfach toter Buchstabe bleiben darf.

Entscheidend werden am Schluss die Fortschritte sein, die bei der Realisierung des Lohngleichheitsgrundsatzes konkret erreicht werden. Wichtiger als die eingesetzten Mittel ist das Ziel.

Die Gewerkschaften werden auch in den kommenden zwei Jahren den Lohngleichheitsdialog fördern und dafür sorgen, dass diese Frage in Verhandlungen eingebracht wird. Voraussetzung für den Erfolg des Dialogs bleibt aber, dass sich die Unternehmen darauf einlassen.

Sollte das nicht oder nur in ungenügender Zahl der Fall sein, erwiese sich die Anpassung des gesetzlichen Instrumentariums, wie im Evaluationsbericht aus Anlass von zehn Jahren Gleichstellungsgesetz gefordert, als unumgänglich.

Für die schweizerischen Gewerkschaften:

Paul Rechsteiner  
Präsident SGB

079 277 61 31

Martin Flügel  
Präsident Travail.Suisse

079 743 90 05