Die Kassen klingeln - oder etwa nicht?

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen**

Band (Jahr): **56 (2000)**

Heft 4

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-844817

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

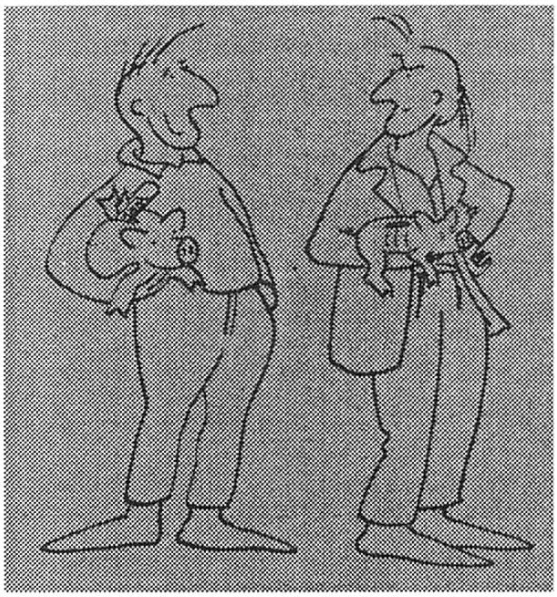
Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

DIE KASSEN KLINGELN – ODER ETWA NICHT?

Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist seit 1981 in der Bundesverfassung festgeschrieben. Trotzdem ist die Lohngleichheit von Mann und Frau nicht verwirklicht. Im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann sowie des Bundesamtes für Statistik untersuchten zwei Genfer Professoren die Lohnstruktur. Das Ergebnis liegt unter dem Titel: "Auf dem Weg zur Lohngleichheit?" – auch in einer Kurzfassung -. vor.



Rund 60% der durchschnittlichen Lohndifferenz von 29,6% zwischen Frauen- und Männerlöhnen lassen sich auf diskriminierendes Verhalten zurückführen, der Rest ist mit persönlichen Merkmalen erklärbar. Darunter versteht man Ausbildung, Erfahrung, Zivilstand, usw. Solche Charakteristika können ihrerseits Diskriminierungen verursachen, etwa wenn der Zivilstand der Ehe bei Männern zu einer Lohnerhöhung und bei Frauen zu einer Lohnsenkung führt.

EINE KURZFASSUNG DER STUDIE **AUF DEM WEG ZUR LOHNGLEICHHEIT?** KANN FÜR FR. 5,- BEZOGEN WERDEN. TEL. 032 713 60 60 FAX 032 713 60 61

GERINGERE LOHNDIFFERENZEN

Seit 1960 hat sich in der Schweiz der Lohnunterschied etwas verringert. Damals machte er noch 32% aus, zurzeit sind es 28%. 1990 lag die Schweiz auf den hintersten Rängen der OECD-Länder, die grössten Fortschritte machte in den letzten Jahrzehnten Australien, das die Lohnnachteile von 35% auf 12% senkte. In Japan liegen die Frauenlöhne noch immer 50% unter den männlichen Gehältern. In Europa fahren die Skandinavierinnen am besten (Schweden 10%, Norwegen 14%, Dänemark 17% Unterschied). – Das Wirtschaftswachstum scheint sich eher positiv auf die Frauenlöhne ausgewirkt zu haben, wogegen unsere Einwanderungspolitik die Lohnunterschiede verstärkte. Die Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit seit den Sechzigerjahren führte nicht zu mehr Gerechtigkeit.

MERKMALE WEIBLICHER ERWERBSTÄTIGKEIT

Die Unterschiede zwischen männlicher und weiblicher Entlöhnung sind uneinheitlich und – wie so vieles andere – von Kanton zu Kanton verschieden. In Genf und im Waadtland beispielsweise lag der Unterschied bei 17%. – Frauen gehören viermal so häufig wie Männer den unteren Einkommensschichten an (nach dieser Definition liegt ihr Einkommen 50% unter dem Durchschnittseinkommen). Dies hat verschiedene Gründe, z.B. arbeiten 23,9% der Frauen, aber nur 9,4% der Männer im Stundenlohn. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Teilzeitarbeit. Die Stellung im Betrieb ist ebenfalls lohnwirksam: 60,7% der Männer und 76,3% der Frauen üben keine Vorgesetztenfunktion aus. 80% der Arbeitsplätze ohne Anspruch auf Eintritt in eine Pensionskasse werden von Frauen besetzt. Die Studie betont, dass sich dies nicht mit der Teilzeitarbeit vieler Frauen erklären lässt. Der Sachverhalt ist um so alarmierender, als damit Armut im Alter vorprogrammiert ist.

BONUS – EINE TEILPRÄMIE

Im Gegensatz zu den angelsächsischen Ländern besteht bei uns das Lohneinkommen weitgehend aus dem Bruttolohn. Mit der schleichenden Amerikanisierung der Arbeitswelt verändern sich selbst in diesem Bereich die Bräuche. Gratifikationen und Boni werden an beinahe ebenso viele Frauen wie Männer ausbezahlt, doch ist der Betrag, den Firmen an Männer ausschütten, wesentlich höher, in der Privatwirtschaft macht er gar das Dreifache aus. Die Individualisierung der Löhne, wie sie von fortschrittlichen Wirtschaftsgurus gepredigt wird, geht vermutlich langfristig auf Kosten der Frauen.

OEFFENTLICHER SEKTOR GERECHTER

Im öffentlichen Sektor werden Frauen weniger diskriminiert als in der Privatwirtschaft und zwar sowohl bezüglich Beförderung wie hinsichtlich des Lohns. Lässt sich dies mit der grösseren Transparenz und den klareren Strukturen der Lohnskala erklären? Nachdem das Beamtenrecht abgeschafft wurde, gilt es, nunmehr besonders wachsam zu sein. Vor kurzem stimmte das Schweizervolk einer Neuregelung auf Bundesebene zu,

die im schlimmsten Fall Frauen erneut benachteiligen könnte, weil Gehälter "flexibel" und nach Marktwert bestimmt werden können.

LOHNKLAGEN

Die Arbeitgeber fürchteten bei der Einführung des Gleichstellungsgesetzes vor vier Jahren, dass die gesetzliche Regelung eine Flut von Lohnklagen auslösen würde. Dies ist bislang nicht geschehen. Bis zum Oktober 2000 fällte das Bundesgericht erst 21 Entscheide. Viele Frauen fürchten sich vor langen Verfahren, die mangelnde Lohntransparenz spielt wohl ebenfalls eine Rolle.

Es ist ferner schwierig zu beurteilen, wie viele Verfahren bereits von der Schlichtungsstelle erledigt werden. Auf alle Fälle hat das Gleichstellungsgesetz zweifellos eine vorbeugende Wirkung, ein Arbeitgeber wird sich offensichtliche Diskriminierungen zweimal überlegen.

ZEIT UND ORT:
MONTAG
29. JANUAR 2001
19.30 UHR
AULA (2. STOCK)
UNIVERSITÄT-
ZENTRUM

BRAVO!

Isabelle Häner Eggenberger, seinerzeit Vorstandsmitglied des VAST, ist Privatdozentin an der Universität Zürich geworden. Ihre Antrittsvorlesung ist öffentlich: "Privatisierung staatlicher Ausgaben (Finanzierungsprivatisierung) unter verfassungsrechtlichen Aspekten".

Ebenfalls gratulieren wir herzlich unserem Mitglied Angelika Linke Willi. Seit dem 1. Oktober 2000 ist sie Ordentliche Professorin für Deutsche Sprachwissenschaft in Zürich, wo sie seit 1996 bereits Assistenzprofessorin war. Mit ihrem Zürcher Auftrag verbindet sie eine halbe Anstellung am Forschungskolleg "Sprache und Kultur in Europa" der Universität Linköping (Schweden). Ihre Forschungsschwerpunkte: Neuere Sprachgeschichte im Schnittpunkt von Kulturwissenschaft und Mentalitätsgeschichte, Text- und Gesprächslinguistik, Soziolinguistik.