



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Wehren Sie sich!

Frauen verdienen 23% weniger als Männer. Wehren Sie sich! Die neue Kampagne – die gleichzeitig der Auftakt eines neuen und wohl langjährigen Projektes der Zürcher Frauenzentrale ist – greift einen gleichstellungspolitischen Evergreen auf. Die Lohnungleichheit. Beziehungsweise die immer noch bestehende Lohnungleichheit. In der Privatwirtschaft im Kanton Zürich verdienen Frauen, trotz über zehnjähriger gesetzlich verankerter Pflicht zur Lohnungleichheit, immer noch 23% weniger als Männer. Das macht 1500 Franken pro Monat, 18 000 Franken pro Jahr und nach fünf Jahren bereits 90 000 Franken, die den Frauen im Portemonnaie und auch für die soziale Absicherung und die Altersvorsorge fehlen.

Nun wäre es selbstverständlich eine böswillige Unterstellung, die gesamte Lohn Differenz auf Diskriminierung seitens der Unternehmen zurückzuführen. Trotzdem: von den 1500 Franken Lohnunterschied können 600 Franken nicht erklärt werden. Wir müssen somit davon ausgehen, dass 40% der Lohn Differenz diskriminierend sind. Wenn aber Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber danach gefragt werden, beteuern alle, dass in ihrem Betrieb die Lohnungleichheit natürlich verwirklicht sei. Die Selbsteinschätzung der Unternehmen und die Fakten stimmen offensichtlich nicht überein. Direktion und Personalfachleute sind also gefordert.

Aber auch die angestellten Frauen sind aufgerufen, aktiv zu werden. Wenn sie sich nicht für bessere Löhne wehren, passiert noch ein weiteres Jahrzehnt viel zu wenig. Lesen Sie in diesem Bulletin, was es mit den Löhnen auf sich hat und vor allem auch, was Unternehmen und Arbeitnehmerinnen tun können. Die Zürcher Frauenzentrale bietet Unterstützung in Form von Rechtsberatung und Weiterbildung an.

Ich wünsche Ihnen eine anregende und hoffentlich motivierende Lektüre.
Irène Meier, Präsidentin

Inhalt Bulletin 01/08

Kampagne zum Thema Lohnungleichheit
Pionierrolle
Ein Beispiel aus der Praxis
Anlaufstelle
Mitgliederporträt

März/April 2008

Schluss mit falscher Bescheidenheit
Transparenz und Lohnungleichheit bei Schurter
Wie vorgehen, wenn der Arbeitgeber stur bleibt?
Die kantonale Schlichtungsstelle
Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

**Dauer-
tiefpPreis**

Frauen verdienen 23% weniger als Männer.
Wehren Sie sich:
www.frauenzentrale-zuerich.ch

Schluss mit falscher Bescheidenheit

Trotz 12-jähriger gesetzlicher Pflicht zur Lohngleichheit sind die Lohnunterschiede in der Privatwirtschaft im Kanton Zürich immer noch gross. 23% verdient eine Frau durchschnittlich weniger als ein Mann. Damit sich dies ändert, hat die ZF im Januar eine Kampagne zum Thema Lohngleichheit lanciert, in der sie die Frauen auffordert, sich zu wehren.

Dauertiefpreis: Frauen verdienen 23% weniger als Männer

Bei einem mittleren Frauenlohn von 5100 Franken brutto im Monat im Vergleich zu 6600 Franken Männerlohn macht das pro Jahr eine Lohn-differenz von 18 000 Franken aus. Ausserdem bekommt jede vierte Frau einen Lohn von weniger als 4000 Franken für eine 40-Stunden-Woche, 10% bekommen sogar weniger als 3600 Franken. Erklären lässt sich ein Teil des Lohnunterschieds: Männer sind im Schnitt immer noch besser ausgebildet, besetzen anforderungsreichere Stellen, sind im Kader besser vertreten und arbeiten häufiger in Hochlohntätigkeiten und sind eher Vollzeitlich und in grösseren Firmen tätig als Frauen.

Fakten, die zu denken geben

Zu denken geben folgende Feststellungen aus der kantonalen Lohnuntersuchung:

- Männer erhalten auf allen Ausbildungsstufen im Schnitt einen deutlich höheren Lohn als Frauen. Mit 2300 Franken am grössten ist der Lohnunterschied bei Angestellten mit einem Hochschulabschluss.
- Die Stellen mit anforderungsreichstem Profil werden zu 84% von Männern besetzt und gerade bei diesen Stellen ist der Lohnunterschied am grössten.
- Auch auf den obersten Kaderstufen beträgt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen deutlich mehr als bei unteren Kaderstufen. Männer erhalten anteilmässig mehr und im Schnitt höhere Provisionslöhne als Frauen, was zu den grossen Lohnunterschieden auf den oberen Kaderstufen massgeblich beiträgt. Auch die Höhe des Bonus unterscheidet sich: Der mittlere Bonus der Männer lag bei 47 000 Franken und damit deutlich höher als derjenige der höchsten Kaderfrauen, der bei 26 000 Franken lag.
- Teilzeitanstellungen sind durchschnittlich schlechter eingereicht als Vollzeitstellungen, was vor allem Frauen trifft.
- Frauen sind in Tätigkeitsfeldern mit tiefem Lohnniveau (Detailhandel, Gastgewerbe, persönliche Dienstleistungen, Reinigung, Sekretä-

riat) markant übervertreten. Andererseits sind sie in hoch entlohnten Tätigkeiten wie im Management, der Analyse, in Forschung und Entwicklung, im Consulting deutlich untervertreten.

- Die Löhne von ledigen und verheirateten Frauen unterscheiden sich deutlich. Ledige Frauen erhalten im Schnitt durchwegs höhere Löhne als verheiratete Frauen.
- Bei älteren Frauen sind diese Unterschiede in der Regel ausgeprägter als bei jüngeren Frauen, was zumindest ein Hoffnungszeichen für die künftige Entwicklung darstellt. Allerdings sind auch junge Frauen bei den bestausgebildeten und bestbezahlten Arbeitskräften untervertreten.
- Fast vierzig Prozent des Lohnunterschiedes können jedoch nicht erklärt werden durch unterschiedlichen Bildungshintergrund, Anzahl Dienstjahre, Kaderfunktion etc. Von den 1500 Franken, die Männer im Kanton Zürich im Durchschnitt mehr verdienen, bleiben 600 Franken unerklärbar.

Grosse Unterschiede

Branchen mit besonders grossem Diskriminierungsverdacht aufgrund unerklärbarer Lohnunterschiede sind die Nahrungsmittelindustrie und der Detailhandel. Auch die Bauwirtschaft und das Gastgewerbe haben grosses Diskriminierungspotential, allerdings sind in diesen beiden Branchen die Lohnunterschiede nicht so gravierend wie in den beiden erstgenannten. Die grössten effektiven Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern dagegen sind im Finanzsektor, in der Elektroindustrie und in der Informatik anzutreffen. In diesen Branchen sind zwischen 10% und 25% dieser grossen Differenzen nicht erklärbar.

Lohnunterschied in den Branchen

Aber auch die sogenannt erklärbare Lohn-differenz von 900 Franken darf nicht unkommentiert stehen gelassen werden, denn auch die Einstellungs- und Beförderungsentscheide, die zu diesen Unterschieden führen, sind nicht frei von geschlechtsspezifischen Verzerrungen. Zum

Dauer-tiefpreis

Frauen verdienen 23% weniger als Männer.
Wehren Sie sich:
www.frauenzentrale-zuerich.ch

Beispiel: Frauen werden von ihren Arbeitgeberinnen weniger durch berufsbezogene Weiterbildung unterstützt als Männer, was sich selbstverständlich auf die Einstufung und Karriereentwicklung auswirkt.

Handlungsbedarf

Die Fakten sprechen eine deutliche Sprache. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gefordert, sich mit der Lohnsituation im Betrieb auseinanderzusetzen und das Thema Lohn nicht länger unter Verschluss zu halten, sondern darüber zu reden, mit Kolleginnen und Kollegen und den vorgesetzten Personen: Führungskräften und Personalverantwortlichen. Aber auch diese sind verpflichtet, genau hinzuschauen, die Lohnverteilung im Unternehmen zu analysieren und bestehende Strukturen aufzubrechen, um gerechteren Lohnmodellen Platz zu machen.

Irène Meier, Präsidentin

Quellenangabe:
statistik.info Nr. 14/2007: Frauenlöhne, Männerlöhne.
Statistisches Amt des Kantons Zürich

Inserat



LADY'S FIRST
design hotel

Wellness exklusiv für Frauen!

Relaxen in einer einmaligen Atmosphäre mit diversen Saunen, Dampfbad, traumhafte Dachterrasse mit Blick über den Zürichsee, Massage- und Kosmetikangebot.

Mainaustrasse 24, 8008 Zürich
Telefon 044 380 80 10 · Fax 044 380 80 20 · www.ladysfirst.ch

Transparenz und Lohngleichheit

Gross ist der Handlungsbedarf in Sachen Lohngleichheit in der Privatwirtschaft. Das Zentralschweizer Unternehmen Schurter ist führend im Bereich Innovation, Produktion und Vertrieb von elektronischen Komponenten. Aber nicht nur. Führend ist Schurter auch, wenn es um Lohngleichheit geht. Männer und Frauen haben bei Schurter bei gleicher Arbeit und Qualifikation am Ende des Monats gleichviel auf ihrem Salärkonto. Die ZF im Gespräch mit Marianne Kraack, Leitung Personal/Ausbildung bei Schurter Luzern.



Marianne Kraack

Was zeichnet Ihre Firma aus in Sachen Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern?

Marianne Kraack: Primär die Tatsache, dass bei Umfragen unter den Mitarbeitenden die Salärungleichheit – und die Chancengleichheit – seit mehreren Jahren so gut wie kein Thema mehr sind. Zudem stellen wir uns gerne dem Wettbewerb. So haben wir zum Beispiel bei den Ratings von Prix allianceF (Bund Schweizerischer Frauenorganisationen) und der Fachstelle UND (Fachstelle für Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen) mitgemacht. In beiden Analysen wurde spezifisch auch auf die Salärungleichheit eingegangen. Die Resultate waren erfreulich, das heisst, Schurter hat gut bis sehr gut abgeschnitten. Zudem wurden wir vor fünf Jahren SA 8000 (Social Accountability) zertifiziert. Damit haben wir uns zu sozial-verantwortungsbewusstem und ethischem Verhalten in der Unternehmensführung verpflichtet.

Welche Massnahmen haben Sie konkret getroffen, um allfällige Lohnungleichheiten überhaupt festzustellen?

Marianne Kraack: Seit fünf Jahren machen wir bei dem Salärvergleich der Swissmem (Vereinigung der schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie sowie verwandter technologieorientierter Branchen) mit. Damit haben wir jedes Jahr den aktuellen Benchmark.

Welche Massnahmen haben Sie im Unternehmen verankert, um Lohnungleichheiten zu beseitigen bzw. gar nicht mehr entstehen zu lassen?

Marianne Kraack: «In unserem Unternehmen sind Frauen und Männer gleichberechtigt.» Dieses Statement findet sich nicht nur in der Schurter-Personalpolitik, sondern wird gelebt. Wenn es um die Beseitigung von Ungleichheiten geht, zum Beispiel bei Firmenfusionen, kann es jedoch unter Umständen Jahre dauern, bis sich

die Saläre angeglichen haben. Doch wenn kontinuierlich daran gearbeitet wird, gelingt es mit Sicherheit. Zudem garantiert unser Qualifikationssystem die regelmässige Überprüfung der Salärsituation eines jeden einzelnen Mitarbeitenden.

Welches war Ihre Motivation, die Lohnsituation zwischen den Geschlechtern in Ihrer Firma überhaupt näher anzuschauen?

Marianne Kraack: Seit jeher hatten wir eine grundsätzlich hohe Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden. Trotzdem gab es jeweils ein Kriterium, nämlich die Salärungleichheit, die immer wieder sehr zurückhaltend bewertet wurde. Daher haben wir uns 2003 entschlossen, mit dem Salärvergleich zu arbeiten. Dieser bringt Transparenz und bietet eine gute Grundlage, Saläre festzulegen bzw. anzupassen.

Gibt es in Ihrem Unternehmen noch zusätzliche Massnahmen für die Gleichstellung – ausser einem fortschrittlichen Lohnsystem?

Marianne Kraack: Ja, sicher. Dabei fängt es bei Schurter bereits beim «Tochter & Sohn»-Tag an. Da dürfen nicht nur Mädchen, sondern auch Jungs ihren Elternteil zur Arbeit begleiten. Das Wesentlichste jedoch sind die Teilzeitangebote sowohl für (Kader-)Mitarbeiterinnen als auch für (Kader-)Mitarbeiter. Im gesamten Berufsbildungsangebot, wir bieten neun verschiedene Berufslehren an, sind sowohl junge Frauen als auch junge Männer absolut gleichberechtigt. Ebenfalls innerhalb unserer internen Aus- und Weiterbildungsangebote werden die Interessen sowohl von Mitarbeiterinnen als auch von Mitarbeitern berücksichtigt. So bieten wir zum Beispiel Workshops zu Ernährung und Stressresistenz an.

Seit über zehn Jahren bieten wir kontinuierlich die sechs Ausbildungsmodule Führung, Kultur, Development, Sprachen, Total Quality Manage-

ment und Informatik an. Selbstverständlich immer mit wechselnden bzw. aktuellen Themen. Unser (internes) Aus- und Weiterbildungsprogramm 2008 bietet insgesamt 32 verschiedene Kurse bzw. Seminare an. Die Teilnehmenden setzen sich «bunt gemischt» zusammen. Allerdings ist es schon so, dass sich zum Beispiel für die (technische) SixSigma-Ausbildung deutlich mehr Männer interessieren; und bei den sog. «Soft-Themen» wie BusinessKnigge deutlich mehr Frauen. Gesamthaft gesehen jedoch wird das Angebot sowohl von Frauen als auch Männern gleichermassen genutzt. Mitarbeitende geniessen pro Jahr durchschnittlich 3,2 Aus- bzw. Weiterbildungstage.

Warum präsentieren Sie sich auf Ihrer Website und in Ihren Stellenausschreibungen nicht explizit als gleichstellungsfreundliches Unternehmen?

Marianne Kraack: Die Funktionsbezeichnungen in unseren Stellenangeboten sprechen sowohl Mann als auch Frau an. Zudem sind wir überzeugt, dass der Hinweis auf die Auszeichnung des Arbeitgeber-Award-Winners selbsterklärend ist.

Welche Motivation können Sie HR-Verantwortlichen mit auf den Weg geben, damit das Thema Lohngleichheit nicht länger auf der Strecke bleibt?

Marianne Kraack: Da gibt es definitiv nur einen Weg: Sie müssen grundsätzlich dazu entschlossen sein, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Weiter gilt es, die Unternehmensleitung von einem solchen Projekt zu überzeugen, denn nur auf diese Weise kann dieses auch erfolgreich eingeführt werden.

Schurter AG Electronic Components

Das Zentralschweizer Elektronik-Unternehmen Schurter AG ist ein international führender Innovator und Produzent von Sicherungen, Gerätesteckern, -schutzschaltern, Eingabesystemen und EMV-Produkten sowie Dienstleister für die Leiterplattenbestückung der Elektronikindustrie.

Hauptsitz: Luzern

Kennzahlen 2006

Umsatz: 186,4 Mio. CHF

Cashflow: 16,4 Mio. CHF

Gewinn nach Steuern: 8,3 Mio. CHF

Beschäftigte: 1212 Personen (davon 509 Frauen)

Anzahl Kaderstellen: 58 (davon 6 Frauen)

Anzahl Lernende: 31 (davon 8 Frauen)

Und plötzlich ist die Motivation weg

Eine junge, gut ausgebildete Frau tritt ihre erste Arbeitsstelle nach dem Studium an. Sie stürzt sich motiviert in ihre neue Aufgabe und merkt erst nach ein paar Jahren, dass Kollegen deutlich mehr verdienen als sie. Was ist da schiefgelaufen?

Im Gespräch mit Frau A. (Journalistin, angestellt in einem KMU) merkt man schnell, dass die Diskussionen der letzten Monate ihr noch in den Knochen stecken. Sie erinnert sich, wie glücklich sie war, nach Studienabschluss eine Stelle gefunden zu haben, keine Selbstverständlichkeit auf dem damaligen Arbeitsmarkt. Auch deshalb machte sich Frau A. bei den Lohnverhandlungen – weder beim Einstellungsgespräch noch später – viele Gedanken. Sie war überzeugt, ihr Arbeitgeber mache das schon recht – und sicher auch gerecht. Sie akzeptierte den ihr offerierten Lohn von CHF 5000.– für eine volle Stelle und auch den in den Folgejahren gewährten Teuerungsausgleich ohne Zögern. Eine Lohnerhöhung forderte sie während fünf Jahren nie. Erst eine eher zufällige Diskussion mit einem Mitarbeiter machte sie stutzig. Er verdiente 500 Franken mehr im Monat als sie. Ein weiteres, noch krasserer Beispiel liess sich finden und gab den Anstoss, eine Anfrage zwecks Erklärung resp. Transparenz bei der direkten Vorgesetzten zu platzieren. Die Reaktion kam postwendend. Frau A. und ihre Kollegen wurden einzeln vor den Firmenchef zitiert, der sie mit schwersten und unhaltbaren Vorwürfen konfrontierte. Von Vertragsbruch und gesetzlich verankerter Stillschweigepflicht war die Rede und man legte Frau A. nahe, dass sie sich nach einem anderen Job umsehen könne, wenn es ihr nicht passe. Diese völlig unerwarteten Vorwürfe lasten seither schwer auf Frau A. Anstatt einer Erklärung und mehr Transparenz sieht sie sich mit schwindender Motivation konfrontiert – und hat die Suche nach einer neuen Stelle in Angriff genommen.



Foto: Margaritha Felchlin

Wer sich wehren will, hat viele Möglichkeiten:

- **Sich nicht unter dem Wert verkaufen** (Seminar «Lohngespräche lohnenswert gestalten» buchen) und prüfen, ob die Leistung beim Qualifikationsgespräch diskriminierungsfrei beurteilt wird.
- **Sich über die Löhne informieren**, über den eigenen Lohn reden, Lohnvergleiche anstellen (Lohnrechner, Broschüre «Mein Lohn unter der Lupe»), siehe auch Seite 10.
- **Ansprüche stellen**, aber auch entsprechende Verantwortung übernehmen und Risikofreude an den Tag legen.
- **Sich über die Rechte informieren** (Gleichstellungsgesetz, Rechtsberatung).
- **Unterstützung organisieren** (Zürcher Frauenzentrale, kantonale und städtische Gleichstellungsbüros, Angestelltenverbände, auf Gleichstellungsrecht spezialisierte Anwältin, kantonale Schlichtungsstelle).
- **Mut zur Tat** (Lohngleichheitsreport).
- Generelle gleichstellungsspezifische **Lohnüberprüfung für die ganze Firma** anregen (ein einfaches Instrument zum Selbsttest ist Logib, www.logib.ch).
- Bei begründetem Verdacht auf Lohndiskriminierung die **Schlichtungsstelle** anrufen.
- **Das Recht einfordern und wegen Diskriminierung klagen**. Das Verfahren vor kantonalen Gerichten ist kostenlos. Während des Verfahrens sowie sechs Monate danach sind Klägerinnen vor Rachekündigungen geschützt.

Schlichtungsstelle – Anlaufstelle bei Streitigkeiten

Nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, welches am 1. Juli 1996 in Kraft getreten ist, dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft. In Ausführung des Gleichstellungsgesetzes wurde im Kanton Zürich Anfang 1997 eine zentrale, paritätisch zusammengestellte Schlichtungsstelle eingerichtet.

Wer kann die Schlichtungsstelle anrufen?

Die Schlichtungsstelle kann angerufen werden von Frauen und Männern, die sich im Arbeitsverhältnis aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, z.B. hinsichtlich ihres Lohnes, der Aufgabenzuteilung, Weiterbildung, Beförderung, aber auch bezüglich Anstellung oder Kündigung. Personen, welche im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eine sexuelle Belästigung erfahren, können die Schlichtungsstelle ebenfalls anrufen. Sie ist schliesslich auch zuständig im Falle von Mobbing, wenn es im Zusammenhang mit dem Geschlecht erfolgt oder weil die oder der Betroffene Gleichstellung verlangt hat.

Was ist die Aufgabe der Schlichtungsstelle?

Ziel des Schlichtungsverfahrens ist eine einvernehmliche Regelung des Streitfalles, damit ein Gerichtsverfahren vermieden werden kann. Die Schlichtungsstelle klärt mit Hilfe der Parteien (Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in) den Sachverhalt und versucht in der Schlichtungsverhandlung eine Einigung herbeizuführen. Falls keine Einigung zustande kommt, kann die klagende Partei direkt ans Gericht gelangen. Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen kann man die Schlichtungsstelle auch als Schiedsgericht anrufen.

Welche Auskünfte erteilt die Schlichtungsstelle?

Die Schlichtungsstelle erteilt telefonische Auskünfte über die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle, über die Geltung und den Inhalt des Gleichstellungsgesetzes und über verfahrensrechtliche Fragen. Sie vermittelt Adressen von Rechtsberatungsstellen, übernimmt aber keine Parteivertretung.

Was kann eine Frau im Rahmen des Schlichtungsverfahrens verlangen und wer trägt die Beweislast?

Eine Frau kann verlangen, dass die geltend gemachte Diskriminierung verboten bzw.

beseitigt wird, dass bei Lohnungleichheit der geschuldete Lohn zu zahlen sei oder dass eine Entschädigung zu leisten sei. Bei Ablehnen einer Anstellung oder durch Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses kann nur eine Entschädigung verlangt werden.

Wichtig zu wissen ist, dass eine Frau eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts nur glaubhaft machen muss. Der Arbeitgeber muss darauf den Nachweis erbringen, dass keine verbotene Ungleichbehandlung vorliegt. Eine Ausnahme von dieser Beweislastumkehr besteht im Falle einer Diskriminierung bei der Anstellung und bei sexueller Belästigung.

Wie kann eine Frau an die Schlichtungsstelle gelangen und was passiert dort?

Eine Frau kann ihr Begehren schriftlich oder durch Vorsprache einreichen. Dabei muss sie angeben, was sie von der Arbeitgeberseite verlangt (Rechtsbegehren) und aufgrund welcher Fakten eine Diskriminierung wegen des Geschlechts anzunehmen ist (Begründung). Die Schlichtungsstelle ersucht daraufhin in der Regel die Arbeitgeber/innen um eine Stellungnahme und setzt eine Schlichtungsverhandlung an. Die Parteien können einen Rechtsbeistand beiziehen.

In der Verhandlung erhalten beide Parteien Gelegenheit, ihren Standpunkt nochmals ausführlich darzulegen und weitere Beweismittel zu nennen (Urkunden, Befragungen). Die Schlichtungsstelle klärt den Sachverhalt von Amtes wegen ab, stellt den Parteien zusätzliche Fragen, berät sie und ermöglicht ihnen, die Rechtslage sowie ihr Prozess- und Beweisrisiko abzuschätzen, und hilft schliesslich, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden. Alle Mitglieder der Schlichtungsstelle unterstehen dem Amtsgeheimnis.

In welchen Fällen ist eine Anrufung der Schlichtungsstelle sinnvoll?

Es empfiehlt sich, zunächst eine betriebsinterne Lösung zu suchen. Eine betroffene Frau



Susy Stauber-Moser



Olga Gamma Ammann

sollte jedoch nicht zuwarten mit dem Anrufen der Schlichtungsstelle, wenn die Angelegenheit heruntergespielt wird oder vertuscht werden soll, Abklärungen in der Firma unterbleiben und die Untersuchung verschleppt wird, verdeckte oder sogar offene Drohungen im Raum stehen, keine befriedigende Lösung hinsichtlich vorsorglicher Massnahmen gefunden werden kann, z.B. bei einer Freistellung, der Suspendierung eines Belästigers, dem Verlegen des Arbeitsplatzes.

Welche Kosten entstehen bei der Anrufung der Schlichtungsstelle?

Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist kostenlos. Jede Partei hat aber einen von ihnen beigezogenen Rechtsbeistand selbst zu entschädigen.

Welche Fristen gelten für die Anrufung der Schlichtungsstelle?

Forderungen aus Lohnungleichheit können auf 5 Jahre zurück (d.h. gerechnet ab Datum Schlichtungsbegehren) geltend gemacht werden, ob nun das Arbeitsverhältnis noch besteht oder nicht. Schlichtungsbegehren können auch in gekündigtem Arbeitsverhältnis oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht werden. Allerdings ist bei Ansprüchen wegen diskriminierender Kündigung zu beachten, dass innert Kündigungsfrist Einsprache gegen die Kündigung zu erheben ist und das Schlichtungsbegehren spätestens innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses anhängig gemacht werden muss, ansonsten eine Entschädigung verwirkt ist.

**Schlichtungsstelle für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben
Neumühlequai 10, 8090 Zürich
www.schlichtungsstelle-glg.zh.ch**

Die Schlichtungsstelle besteht aus der Vorsitzenden Dr.iur. Susy Stauber-Moser, Rechtsanwältin und Mediatorin, ihrer Stellvertreterin Olga Gamma Ammann, lic.iur. Rechtsanwältin sowie 16 Schlichterinnen und Schlichtern aus Wirtschaft und Verwaltung, welche die Interessen von Arbeitnehmer/innen bzw. Arbeitgeber/innen wahren.

Der Lohngleichheitsreport

Was heisst Lohngleichheit, wie kommen Lohnunterschiede zusammen? Antworten auf diese und weitere Fragen liefert ein Dokumentarfilm mit Begleitmaterial; ein informatives Schulungsinstrument für Vorgesetzte und Arbeitnehmende zur Förderung der Lohngleichheit.



Diskriminierungen aufdecken und Lohn-gleichheit durchsetzen

Damit Aussagen wie «Frauen verdienen weniger, das ist einfach so» endlich aus dem Vokabular verschwinden und es für Vorgesetzte und Betroffene selbstverständlich wird, dass gleiche Arbeit mit gleichem Lohn belohnt wird, hat die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich ein Schulungsinstrument geschaffen. Der Lohngleichheitsreport besteht aus vier Modulen, jedes Modul ist einem thematischen Schwerpunkt gewidmet nach dem Motto: Lohndiskriminierung existiert, wie kann sie aufgedeckt und Lohngleichheit durchgesetzt werden und was können Arbeitgebende und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Förderung und Verwirklichung beitragen.

Erfolgreiche Beispiele

Acht Frauen aus der ganzen Schweiz und aus unterschiedlichen Branchen schildern, wie sie sich erfolgreich für Lohngleichheit gewehrt haben. Geschäftsleitungsmitglieder und Personalverantwortliche von KMU-Betrieben und Grossunternehmen berichten, wie und warum sie in ihren Unternehmen Lohngleichheit fördern. Die Erfahrungsberichte und Interviews in den Film-Modulen geben Antworten auf Fragen zur Lohngleichheitsthematik und liefern Impulse für eine vertiefende Auseinandersetzung. Das Begleitmaterial enthält zu jedem Modul zusätzliche Hintergrundinformationen, Lernziele, Tipps und Literaturhinweise sowie Links zum Thema. Der Report eignet sich für den Einsatz in Aus- und Weiterbildungen und kann auch ohne Weiteres in bestehende Angebote integriert werden. Die Module sind flexibel konzipiert und die DVD ist so programmiert, dass einzelne Szenen und Statements gezielt angespielt werden können.

Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich (Hrsg.) Der Lohngleichheitsreport. Autorinnen: Kathrin Arioli, Martina Hofer, Sarah Keller, Regula Tobler, Enrico Violi (Begleitmaterial), Regula Tobler (Film). ISBN 978-3-7281-3159-1. CHF 88.-

Links zum Thema Lohngleichheit

Gleichstellungsgesetz
www.gleichstellungsgesetz.ch
Fachstellen für Gleichberechtigungsfragen
www.ffg.zh.ch und
www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung
Schlichtungsstelle
www.schlichtungsstelle-glg.zh.ch
Lohnrechner www.lohn-sgb.ch
Selbsttest Lohngleichheit www.logib.ch

Publikationen zum Thema Lohngleichheit

Ganzer Lohn für ganze Arbeit – Ein Leitfa-den für die Umsetzung der Lohngleichheit auf Betriebs- und Branchenebene.

Frauen verdienen mehr

Frauenlöhne, Männerlöhne Eine Bestan-desaufnahme in der Zürcher Privatwirt-schaft. Bezug: Statistisches Amt des Kan-tons Zürich www.statistik.zh.ch

Arbeit bewerten – Personal beurteilen von Christian P. Katz und Christof Baitsch, Reihe Arbeitswelt, Bd. 23. www.vdf.ethz.ch

Gleichstellungscontrolling von Catherine Müller und Gudrun Sander. Reihe Arbeits-welt, Bd. 22, www.vdf.ethz.ch

Verhandeln im Job – Gehalt, Zielvereinba-rungen, Arbeitsvertrag, von Heike Frie-drichsen/Tim Böger, Cornelsen-Verlag 2007

Gleichstellung hinkt noch immer

Die Lohngleichheit ist im Gleichstellungsgesetz seit mehr als einem Jahrzehnt verankert. Ob und in welchem Ausmass beeinflusst diese Forderung die Arbeit der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich? Dore Heim, Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, im Gespräch mit Margaritha Felchlin.



Warum braucht es in der heutigen Zeit noch eine Fachstelle Gleichstellung?

Dore Heim: Die Gleichstellung ist rechtlich weitgehend umgesetzt, den Frauen wurden in den letzten 20 Jahren nicht nur gleiche Rechte gewährt, sondern es wurden auch Schutzbestimmungen abgebaut (Heraufsetzung des Rentenalters, Abbau bei den Witwenrenten). Damit wollte der Staat der Tatsache Rechnung tragen, dass heute die Mehrheit der Frauen erwerbstätig ist und in der Lage, ein existenzsicherndes Einkommen zu erwirtschaften. Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter hinkt in manchen Bereichen noch hinterher. So verdienen Frauen heute noch immer substanziell weniger als Männer – auch in den gleichen Tätigkeiten und gleichen Verantwortungspositionen – und die Verantwortung für Kinderbetreuung und Familienorganisation liegt in den meisten Fällen noch immer bei den Frauen. Fachstellen für Gleichstellung sind staatliche Anlauf- und Auskunftsstellen, an die sich Frauen und Männer wenden können mit arbeitsrechtlichen und familienrechtlichen Fragen; sie können sich beraten lassen zu Fragen von Teilzeitarbeit und Löhnen. Die Auskünfte sind gratis. Unsere Fachstelle für Gleichstellung ist auch für die gesamte Stadtverwaltung zuständig, da intervenieren wir auch direkt bei Vorgesetzten, wenn ein Diskriminierungsfall vorliegt.

Welches sind die Schwerpunkte Ihrer Arbeit?

Dore Heim: Nebst der Auskunftstätigkeit bieten wir Tagungen und Kurse an, zum Beispiel zu Gewaltprävention (häusliche Gewalt und genderspezifische Gewaltprävention bei Jugendlichen oder bei sexueller Belästigung) und führen, oft gemeinsam mit NGOs, Projekte und Aktionen durch. Wir begleiten Verwaltungsvorhaben im personalrechtlichen Bereich, aber auch in Fragen wie der Ausgestaltung des öffent-

lichen Raums. Eine verstärkte Vernetzung mit anderen Kommunen in der Gleichstellungsarbeit ist ein wichtiger Schwerpunkt unserer Arbeit: Der Internationale Städtekongress von Anfang April hier in Zürich (www.equality-intowns.ch), den wir organisieren, ist der Grossanlass in diesem Jahr. Ein Aktionsplan der Stadt Zürich zu Gleichstellung ist in Entwicklung.

Stellen Sie Veränderungen in Bezug auf Lohngleichheits-Anfragen fest

Dore Heim: Wir bieten seit rund zwei Jahren auf unserer Website Informationen rund um das Thema Lohngleichheit an und haben regelmässig Anfragen dazu. Die meisten Fragen kommen von Frauen, die zufälligerweise festgestellt haben, dass sie weniger als ein Kollege verdienen und mit uns als Erstes klären wollen, ob es dafür plausible Gründe geben könnte. Wenn sich der Verdacht auf eine Lohndiskriminierung erhärtet, ist der zweite Schritt in der Regel ein Lohnverhandlungsgespräch. Wenn dieses nicht erfolgreich ist, stellt sich für die Ratsuchenden die Frage, ob sie eine Beschwerde bei der Schlichtungsstelle einreichen oder nicht. Wir haben heute nicht weniger Anfragen zu diesem Thema als vor zwei Jahren, stellen aber fest, dass die Frauen heute besser informiert sind über Lohnungleichheiten. Dies hängt damit zusammen, dass das Thema dank der Erhebungen des Bundesamts für Statistik immer auch wieder Echo in den Medien findet.

Welcher Erfolg oder welches erfolgreiche Beispiel hat Sie in der Vergangenheit am meisten gefreut?

Dore Heim: Erfreulich ist jedes Mal von neuem, wenn Ratsuchende nach einer Auskunft bei uns sagen, sie fühlen sich nun gut informiert, gewappnet und wissen, was ihr nächster Schritt sein wird.



Rückblick Veranstaltungen

Start Duopoly Mentoring-Programm 2008

Acht junge Frauen, sprich Mentees, sind seit Januar mit ihren Mentorinnen unterwegs. Wer mit wem, erfahren Sie auf unserer Website. Die Startveranstaltung Anfang Januar auf der Geschäftsstelle diente dem gegenseitigen Kennenlernen sowie der Evaluation der Themen für die beiden Weiterbildungsveranstaltungen sowie die Teilnahme an ZF-Projekten und Veranstaltungen.



Begrüssungs-Apéro Neumitglieder

Willkommen heissen, Informationen austauschen, vernetzen und natürlich gemeinsam auf das erste Mitgliedsjahr anstossen standen im Vordergrund beim diesjährigen Apéro für neue Einzel- und Kollektivmitglieder. Ein stetiges Kommen und Gehen stellte die Beliebtheit dieser Veranstaltungsform unter Beweis und ist – so hoffen wir – der Anfang eines aktiven Gedankenaustausches zwischen der ZF und den neuen Mitgliedern.



Unterschriftensammlung am 8. März

Unser Engagement im Zusammenhang mit dem neuen Gewaltschutzgesetz im 2008 fand eine logische Fortsetzung in der Unterstützung der Initiative «Für den Schutz vor Gewalt». Dazu gehörte die Vertiefung des Themas im letzten Bulletin 04/07, ergänzt durch eine Standaktion mit Unterschriftensammlung am Internationalen Tag der Frau. Unterstützt durch Mentorinnen, Mentees und ZF-Mitglieder, sammelten Vorstandsfrauen und Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle die begehrten Unterschriften und informierten Passantinnen und Passanten über die Notwendigkeit, dass Armeewaffen künftig ausser Haus aufbewahrt werden sollen.

Seminar «Lohngespräche lohnenswert gestalten»

Mit einer auffälligen Plakat- und Tramhängerkampagne zum Thema Lohnungleichheit gelangten wir im Januar an die breite Öffentlichkeit und forderten die Frauen auf, sich bei ungleichem Lohn für gleiche Arbeit vermehrt zur Wehr zu setzen. Ergänzt wurde die Aktion durch das Seminarangebot «Lohngespräche lohnenswert gestalten» sowie spezielle Rechtsberatungen zu diesem Thema.

Ausblick Veranstaltungen

Dienstag, 27. Mai: Generalversammlung im Zunfthaus zur Saffran. Start: 17.30 Uhr mit anschliessendem Apéro und Nachtessen

Dienstag, 26. August: Konferenz der Kollektivmitglieder (Nachmittag)

Weiterbildung

Die aktuellen Weiterbildungsangebote finden Sie auf unserer Website www.frauenzentrale-zh.ch



ZF-Mitglied Kathy Riklin in den Universitätsrat gewählt

Der Zürcher Regierungsrat hat CVP-Nationalrätin Kathy Riklin in den Universitätsrat gewählt. Wir freuen uns und gratulieren Kathy Riklin zu dieser ehrenvollen Wahl.

Herausgeberin

Zürcher Frauenzentrale
Am Schanzengraben 29, 8002 Zürich
Telefon 044 206 30 20
Fax 044 206 30 21
E-Mail: zh@frauenzentrale.ch
www.frauenzentrale-zh.ch

Autorinnen

Margaritha Felchlin, Irène Meier
Redaktionskommission Margaritha Felchlin, Susi Herold,
Ursula Jacques, Irène Meier

Druck und Gestaltung Zürichsee Druckereien AG, Stäfa

Auflage 3600 (4-mal jährlich, März, Juni, September, Dezember)

Mitgliederzeitschrift der Zürcher Frauenzentrale