

Pressekonferenz vom 14. Juni 2006

Die Schweiz steht, was die Chancengleichheit angeht, im internationalen Vergleich schlecht da. Dies zeigt eine Studie des World Economic Forum (WEF) 2005. Für den so genannten Gender Gap Index analysierte das WEF 58 Länder in den Bereichen Politik, Wirtschaft und Bildung. Die Schweiz benachteiligt ihre Frauen im Vergleich zu anderen Ländern weiterhin stark: Im internationalen Vergleich liegt die Schweiz nur auf dem 34. Rang, gleich hinter China und Uruguay.

Was dies finanziell und karrieremässig für Frauen bedeutet, möchte ich anhand einiger Zahlen präsentieren.

Monatlicher Bruttolohn nach Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und Geschlecht, 2004

G 1

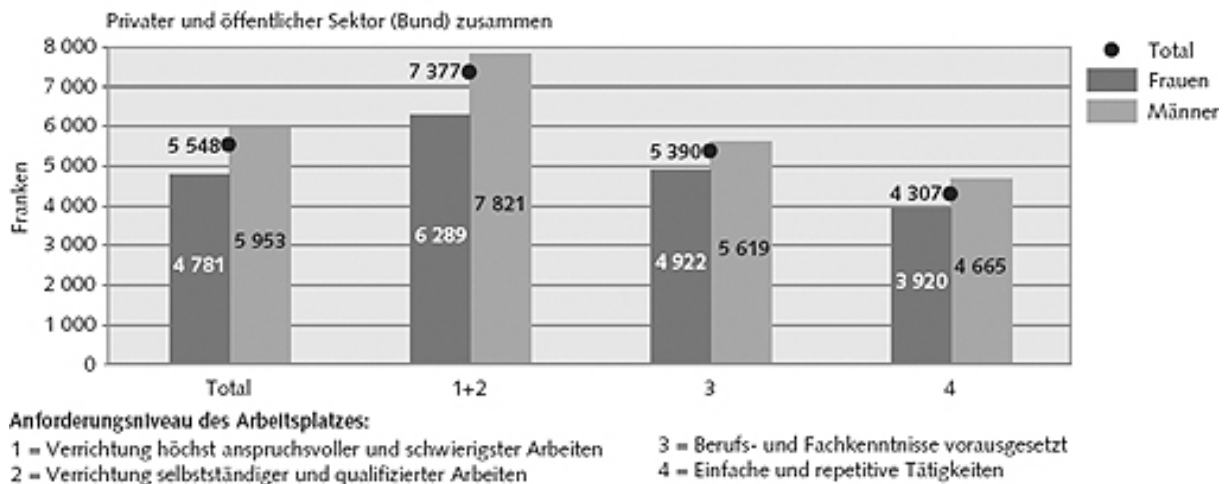


Abbildung 1: Bundesamt für Statistik (BFS): «Statistik der Schweiz»

Lohndifferenz nach Anforderungsniveau

Bei höchst anspruchsvollen und schwierigsten Arbeiten und selbständigen und qualifizierten Tätigkeiten verdienen Frauen 1532 Franken weniger als ihre männlichen Kollegen. Bei Tätigkeiten die Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzen 697 Franken weniger und bei einfachen und repetitiven Arbeiten 745 Franken weniger.

Die Lohndifferenz ist in jeder Branche unterschiedlich hoch ausgeprägt. Durchschnittlich verdient aber eine Frau rund 15 000 Franken weniger pro Jahr als ein Mann!

Tieflohnstellen

2004 gab es in der Schweiz gegen 244'000 Tieflohnstellen, d.h. Stellen, die mit weniger als 3699 Franken brutto pro Monat bei 40 Wochenstunden entlohnt wurden.

Insgesamt wird die Zahl der Personen, die an solchen Arbeitsplätzen beschäftigt sind, auf 315'900 geschätzt, wobei die Frauen deutlich übervertreten sind (221'600 oder 70,1%).

Lohnunterschiede nach Firmengrösse

Im Privatsektor fällt auf, dass bei Firmen ab 20 Mitarbeitenden die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit zunehmender Grösse ansteigen. So verdienen die Frauen in Unternehmen mit 20 bis 49 Personen 15,7% weniger als die Männer, in Unternehmen mit 500 bis 999 Mitarbeitenden jedoch 20,4% weniger und in solchen mit mindestens 1000 Angestellten sogar 30,8% weniger.

Kaderpositionen

Obwohl Frauen mittlerweile mit 44% bald die Hälfte aller Erwerbstätigen bilden, stellen sie in leitenden Positionen immer noch eine Minderheit dar.

Für das Jahr 2000 weist die Volkszählung gesamtschweizerisch einen Frauenanteil von knapp 15% bei den Direktoren, Prokuristen und anderen oberen Kaderpositionen aus.

Selbst im Gesundheits- und Sozialwesen, wo die Frauen 80% der Erwerbstätigen ausmachen, sind erst 31% der leitenden Positionen mit Frauen besetzt.

Verwaltungsratsmandate

In der Schweiz liegt der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der börsenkotierten Unternehmen bei lediglich 4 Prozent.

Lohnentwicklung nach Alter

Während Frauen im Schnitt mit 35 Jahren lohnmassig an der Decke anstossen, steigen die Männerlöhne kontinuierlich bis einige Jahre vor dem Pensionsalter, Mit steigendem Alter klappt also ein immer tieferer Lohngraben zwischen den Geschlechtern. Im Alter von 30 bis 34 verdienen Männer im Schnitt 9 Prozent mehr als Frauen, im Alter von 40 bis 44 Jahren 23 Prozent mehr und im Alter von 50 bis 54 Jahren gar 27 Prozent mehr.

Wegen den tieferen Löhnen beziehen die Frauen dann logischerweise auch tiefere Renten, damit sind also die Frauen bis ans Lebensende benachteiligt.

Schlussfolgerung

Die Frauen werden in unserem Land nach wie vor systematisch diskriminiert! Es ist höchste Zeit, dass unserer Verfassung endlich umgesetzt wird.

Dazu sind griffige Massnahmen nötig. Von Seiten der Politik und der Arbeitgebenden.

Forderungen

Alle, gerade auch grosse Firmen, müssen ihre Verantwortung wahrnehmen und die Gleichstellung umsetzen. Diese Firmen sollen anhand von Controlling-Berichten nachweisen, dass sie ihrer gesetzlichen Pflicht nach Gleichstellung der Geschlechter nachkommen. Dieser Punkt gehört detailliert auch in den Geschäftsbericht.

Bei den längst fälligen Lohnerhöhungen für alle Arbeitnehmenden, müssen die Frauenlöhne zusätzlich angehoben und den Männerlöhnen angeglichen werden.

Da eine gleichmässige Verteilung der Geschlechter in den Kaderpositionen noch nicht umgesetzt ist, brauchen wir Gesetze, wie sie skandinavische Länder bereits kennen, die eine gerechte Verteilung der Verwaltungsratsmandate und der Kaderpositionen erzwingen.

Staatsaufträge dürfen nur noch an Firmen vergeben werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männer nachweisbar umgesetzt haben.

Hedi Strahm

Präsidentin Unia Winterthur, Gemeinderätin SP