



SP Frauen Schweiz
Femmes socialistes suisses
Donne socialiste svizzere

Sozialistische Frauen-Internationale
Regionalkonferenz für Nord- und West-Europa
Oslo, Norwegen, 10. April 2010

Schliessen der Lohnschere: Herausforderungen und Lösungen

0. Einführung und Wahlerfolg 2009 der Arbeiderpartiet Norwegens (DNA)

Lise Christofferson, Vizepräsidentin der Sozialistischen Frauen-Internationale und Parlamentsabgeordnete der norwegischen Arbeiterpartei DNA, erklärt, dass Norwegen zwar nach dem WEF Gender Gap Report 2009 auf dem 3. Rang platziert ist (die Schweiz ist auf Rang 13), jedoch die Vorgaben für die Lohnungleichheit bei weitem nicht erreicht. Der Lohnunterschied beträgt bei vergleichbarer Arbeit zwischen den Geschlechtern seit 30 Jahren **15 Prozent** (Schweiz: 19.3 Prozent). 80 Prozent der Frauen sind erwerbstätig, 2 von 5 Frauen arbeiten Teilzeit und der Arbeitsmarkt ist nach den Geschlechtern horizontal segregiert, das bedeutet, dass es nach wie vor ausgeprägte Männer- und Frauenberufe gibt. Die DNA hat die Lohnungleichheit zum Wahlkampfthema gemacht und wurde damit vor allem deutlich von mehr Frauen als Männern gewählt, mehr durch öffentliche Angestellte und mehr durch Personen, die in Gewerkschaften organisiert sind. Die DNA hat 2009 die Wahlen in Norwegen gewonnen.

1. Überblick über die politische Situation in Norwegen

Helga Pederson, Fraktionschefin DNA und Vizepräsidentin der Arbeiderpartiet Norwegen (DNA) gab einen kurzen Überblick über die politische Situation in Norwegen: Norwegen hat die Finanzkrise relativ unbeschadet überstanden, es war keine Geldausleihe im Ausland nötig, auch bedingt durch das Investmentkonzept des staatlichen Ölfonds, in dem die enormen Erträge aus dem Öllexport angelegt sind. Während der Krise wurden Investitionen in Arbeitsplätze und nicht in Steuersenkungen getätigt. Diese Politik hat die DNA auch im Wahlkampf betont, mit der Forderung der Stärkung des Sozialstaates und der staatlichen Gesellschaften (und gegen Steuersenkungen und Privatisierungen).

Die Strategie der DNA ist seit langem jene der Integration: Jede Person soll sich in der Gesellschaft und im Staat integriert fühlen und für diesen auch Verantwortung übernehmen. Das galt für die Arbeiter, die Frauen und für Menschen mit Behinderungen, wie es auch für MigrantInnen gilt. Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als Wert für die Gesellschaft zentral, die ihren Ausdruck in einer nachhaltigen und stabilen Familien- und Gleichstellungspolitik findet. So ist, auch wenn 80 Prozent der Frauen in Norwegen arbeiten, die Geburtenrate hoch (2 Kinder pro Frau). Im Parlament ist die DNA paritätisch nach Geschlecht vertreten (50%), die Frauenquote generell beträgt 42%.

2. Die Lohngleichheitskommission: Die Erkenntnisse

Kristina Hagen, die frühere Leiterin des Projektes der Lohngleichheitskommission präsentierte die Forschungsergebnisse und die Massnahmen der Lohngleichheitskommission: Die Lohndifferenz beträgt seit 30 Jahren 15 Prozent bei vergleichbarer Arbeit zwischen den Geschlechtern. Deshalb wurde 2006 eine ExpertInnenkommission zur Lohnungleichheit gegründet. Das Bildungsniveau, die Arbeitserfahrung und die betriebsinternen Lohnvergleiche lieferten keine Erklärungen für die Lohnschere.

Erklärungen lieferten folgende Variablen:

- Der norwegische Arbeitsmarkt besteht aus typischen Frauen- und Männerbranchen (Horizontale Geschlechtersegregation).
- Die kollektiven Lohnverhandlungen der Sozialpartner verändern die Lohnschere nicht.
- Kinder verändern die Lohnschere zu Ungunsten der Mütter und zu Gunsten der Väter. Diese Tendenz verstärkt sich bei jedem zusätzlichen Kind (Family pay gap).

Die Kommission schlug folgende Massnahmen vor:

- Verstärkung des Gleichstellungsgesetzes: Forderung eines jährlichen Berichtes der Arbeitgebenden gegenüber den Arbeitnehmenden, in dem die Statistik der Lohnentwicklung offen gelegt wird;
- Generelle Lohnerhöhungen im öffentlichen Sektor (vor allem Frauen arbeiten im öffentlichen Sektor);
- Generelle Lohnerhöhungen für Frauen in den kollektiven Lohnverhandlungen der Sozialpartner;
- Wechsel im System „Elternurlaub“: Väter müssen mindestens einen Drittel des Urlaubs beziehen (der gesamte Urlaub dauert ein Jahr). Die alte Regelung sah nur einen Monat vor. Zudem basierte die Bezahlung auf dem Lohn der Mutter, was wegen der Lohnungleichheit praktisch immer Lohnneinbussen bedeutete, wenn der Vater seinen Urlaub beanspruchte.

3. Panel: Das Schliessen der Lohnschere: Eine Regierungsaufgabe

Barbara Prammer (SFI-Vizepräsidentin und Nationalratspräsidentin Österreichs) betont die Wichtigkeit der Transparenz der Löhne, gerade in einem katholisch-konservativen Land wie Österreich. Die Lohndifferenz beträgt 25,5 Prozent, während Frauen 66 Prozent der unbezahlten Arbeit leisten. Teilzeitarbeit, die auch von den sozialdemokratischen Frauen als Rezept zur besseren bezahlten Erwerbsbeteiligung von Frauen angesehen wurde, wird als Zusatzerwerb verstanden, der praktisch nur von Frauen geleistet wird und unter 20 Stunden pro Woche beträgt. Die horizontale Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes in Österreich ist markant. Zudem haben Frauen schlechte Aufstiegschancen und die Chefsessel werden unter Männernetzwerken ausgelost.

Die Regierung hat einen nationalen Aktionsplan verabschiedet, der 150 Massnahmen vorsieht, die von der breiteren Berufs- und Ausbildungswahl über die Erhöhung der Frauen im bezahlten Arbeitsmarkt und der Förderung von familienergänzenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten bis zur verbindlichen Förderung von Frauen in Führungspositionen von Unternehmen, die börsennotiert oder staatlich sind. Die Finanzkrise erschwert die Umsetzung des nationalen Aktionsplanes enorm. Österreich kennt auf allen föderalen Ebenen ein Gender Budgeting.

Anniken Huitfeldt, jetzige Kulturministerin der norwegischen Regierung, ehemalige Gleichstellungsministerin und Präsidentin des Frauennetzwerkes der DNA betont den kulturellen Wandel den Norwegen in den letzten 30 Jahren durchgemacht hat. So sagen heute auch junge 19-jährige Männer öffentlich in Umfragen, dass es ihr Ziel sei, Familie und Beruf vereinbaren zu können. In den 1970er Jahren, als es erste Anstrengungen der strukturellen Politik gab, damit Frauen Beruf und Familie vereinbaren können, ging die Geburtenrate zurück. Sie stieg seither aber kontinuierlich an (2 Kinder pro Frau) und die Norwegerinnen haben zudem die höchste bezahlte Erwerbsbeteiligung (80 Prozent). Jedes Kind hat einen Kita-Platz und es gibt bezahlte Urlaubstage bei Krankheit eines Kindes. Anniken ist überzeugt, dass der bezahlte Elternurlaub zur Steigerung der Geburtenrate beigetragen hat. Sie sieht die Teilzeitarbeit als Zwischenschritt, um Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht zu verlieren, der aber in eine andere Politik münden muss.

Antigoni Karali-Dimitriadi, SFI-Vizepräsidentin und Beraterin des griechischen Ministerpräsidenten in Gleichstellungsfragen, erwähnt zwar Massnahmen der griechischen Regierung, die in einem 5-

Jahresplan Verbesserungen in der Berufsbildung und in der Lohnerhöhung im öffentlichen Sektor bringen sollen. Das Problem sind jedoch die desolaten Finanzen und die bereits für andere Prioritäten verbrauchten EU-Gelder.

Elfur Logadottir, Präsidentin der isländischen sozialdemokratischen Frauenallianz erklärt, dass trotz der mangelnden Ressourcen ein Aktionsplan für private Firmen besteht, die bis 2013 beweisen müssen, dass sie denselben Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlen, besteht doch bei UniversitätsabgängerInnen ein Lohnunterschied von 30 Prozent. Gender Budgeting wurde von der neuen Regierungschefin und der paritätischen Regierung eingeführt, im Parlament sitzen 42 Prozent Frauen.

Zita Gurmai, Präsidentin der europäischen sozialdemokratischen Frauen und ungarische Europaparlamentsabgeordnete erklärt die Kampagne der Sozialdemokratischen Partei Europas (SPE) von 2007 zum Gender Pay Gap. Zudem erwähnt sie den belgischen Wahlkampf, der die Schliessung der Lohnschere zu einem prominenten Thema machte. Sie betont zudem, dass zwar in der aktuellen Krise in der 1. Phase die Männer betroffen sind, weil industrie- und exportorientierte Branchen betroffen sind. Trotzdem sind in der zweiten Phase Frauen betroffen, weil sie eben oft Teilzeit arbeiten und weil sie durch die Lohnungleichheit weniger verdienen und damit das fehlende Einkommen nicht auffangen können. Zudem gibt die Krise andere Prioritäten als die Beseitigung der Lohnungleichheit vor.

4. Panel: Schliessung der Lohnschere: Die Gewerkschaftsperspektive

Die GewerkschafterInnen **Gerd Kristiansen**, Vizepräsidentin des norwegischen Landesverbandes der Gewerkschaften Landsorganisasjonen i Norge (LO), **Trine Lise Sundnes**, Generalsekretärin LO und Mitglied des ILO Regierungskomitees, **Eli Ljunggren**, Generalsekretärin des Bundes der Norwegischen Gewerkschaften und **Wegard Harsvik**, politischer Sekretär der Gewerkschaft der öffentlichen und Gemeinde-Angestellten betonen, dass die kollektiven Lohnverhandlungen (und somit generelle Lohnerhöhungen für Frauen) der Schlüssel zur Lohngleichheit sind. Begleitet von strukturellen Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie den garantierten Kita-Platz jedes Kindes, Ganztageschulen und Mittagessen in Schulen und der Verbesserung eines richtigen Elternurlaubs. Öffentliche Berufe in Norwegen stellen oft nur Teilzeitanstellungen zur Verfügung, womit man auch von einer teilzeitlichen Arbeitslosigkeit sprechen kann. Das betrifft vor allem die Gesundheits- und Care-Berufe, sowie Cleaning und Retail. Die ökonomische Unabhängigkeit für alle muss das Ziel sein und damit ein Lohn, von dem jede Person leben kann. Holland arbeitet im Moment an einem Modell, das Teilzeit für alle vorsieht, resp. 4 Tage bezahlte Arbeit für alle anstatt 2 Tage für Frauen und 5 für Männer. Auch streben die Gewerkschaften eine generelle Lohnerhöhung im öffentlichen Sektor an (davon wären vor allem Frauen betroffen).

5. Schlusserklärung der Konferenz

Unautorisierte Übersetzung der Schlusserklärung von Maria Jonas, 12.4.2010

Quer durch Europa ist die Lohnschere zwischen Frauen und Männern derzeit 18%.

Für Frauen hat sie einen wesentlichen Einfluss auf Lebens-Einkommen und Pensionen.

Weniger zu verdienen, bedeutet, dass Frauen weniger finanzielle Freiheit haben. Es bedeutet auch, dass Frauen eine geringere Pension haben, was zu dem grösseren Risiko führen kann, in Armut alt zu werden.

Die Lohnschere hängt mit einer Reihe von gesetzlichen, sozialen und ökonomischen Faktoren zusammen, die weit über das Problem gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit hinausgehen. Die Einstellung gegenüber der Rolle von Frauen und Männern in der Gesellschaft; die Traditionen, Arbeit und

Familien-Verantwortung in Einklang zu bringen; die Erwartung, dass Frauen in erster Linie Betreuungspersonen sind; der unterschiedliche Wert, der den Fähigkeiten von Frauen und Männern zugesprochen wird sowie die andauernde Diskriminierung und die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt - dies alles sind Faktoren, die hauptsächlich Frauen betreffen und zur Lohnschere führten.

In den letzten 15 Jahren wurden in Europa beachtliche Fortschritte in Richtung auf Geschlechter-Gleichstellung am Arbeitsplatz gemacht, die Lohnschere jedoch blieb unverändert und ist nach wie vor in Europa die hartnäckigste Form der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz.

Dass Frauen weiterhin weniger verdienen als Männer, ist nicht nur ungerecht, sondern wirtschaftlich kontraproduktiv.

Die Lohnschere ist ein Hindernis für die Geschlechter-Gleichstellung, das als komplexes Problem erkannt werden und umgehend von allen Akteuren in der Berufswelt angesprochen werden sollte.

Politischer Druck und die Umsetzung von Massnahmen, diese unfaire Realität für Frauen zu bekämpfen, sind ebenfalls wesentlich, damit Frauen volle Gleichstellung am Arbeitsplatz geniessen.

Daher fordert die SFI Regierungen und Mitgliedsparteien der Sozialistischen Internationale auf

- Gesetze und Direktiven betreffend Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit zu respektieren;
- Massnahmen in allen relevanten Politik-Feldern umzusetzen mit dem Ziel, die Lohnschere zu schliessen;
- eng mit Gewerkschaften zusammen zu arbeiten, um Lösungen zu finden und konkrete Massnahmen zu ergreifen, um die Lohnschere zu schliessen;
- Arbeitgeber und Unternehmen zu ermutigen, Lohn-Transparenz und Berichte dazu einzuführen;
- familienfreundliche Politiken - die unterschiedlichen Familienstrukturen berücksichtigend - sowohl auf dem privaten wie auf dem öffentlichen Sektor zu fördern, wie z.B. flexible Arbeitszeiten, die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vereinbaren sind, sowie bessere Betreuungseinrichtungen für Kinder und ältere Menschen mit dem Ziel, eine gerechtere Verteilung von Arbeits- und Familienleben zu schaffen;
- Quoten für Frauen in Führungspositionen sowohl auf dem privaten als auch auf dem öffentlichen Sektor einzuführen;
- sicherzustellen, dass geschlechtsspezifische Statistiken am Arbeitsmarkt eingeführt und weltweit harmonisiert werden, um vergleichbare Daten zu erhalten.

Schliesslich fordert die SFI Regierungen, Mitgliedsparteien der Sozialistischen Internationale, Sozialpartner, NGOs und die Medien auf,

- Kampagnen zu unterstützen und das Wissen über die Lohnschere und ihre Ursachen zu verbreiten und
- Initiativen zu propagieren und zu unterstützen, die die Gleichstellung am Arbeitsplatz - auf dem privaten wie auf dem öffentlichen Sektor - fördern.

6. Schlussfolgerungen Barbara Berger: Herausforderungen für die Schweiz

- Das Gesetz für die Gleichstellung im Erwerbsleben (GIG) bietet eine gute Basis, die Auswertung die anlässlich des 10-jährigen Bestehens des Gesetzes erarbeitet wurde, muss jedoch endlich in konkrete Massnahmen münden. Das bedeutet, dass eine Behörde mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen geschaffen werden muss und Unternehmen mittels *logib* nicht nur Möglichkeiten zur Überprüfung ihrer Lohnstruktur geboten wird, sondern diese verbindlich offengelegt werden muss, wie das Island umsetzt.

- Der Druck des Lohngleichheitsdialogs der Sozialpartner muss vergrössert werden, damit mehr Unternehmen Transparenz in ihren Löhnen schaffen und die Lohndifferenz, die nur aufgrund des Geschlechts zustande kommt, beseitigen.
- Als nationaler Aktionsplan hat der Bundesrat mit dem Vorstoss Susanne Leutenegger Oberholzer die Möglichkeit, im Rahmen der Legislaturplanung 2012–2016 die Gleichstellung von Frau und Mann als prioritäre Zielsetzung aufzunehmen: Dabei sollen für diese Planperiode insbesondere folgende Ziele angestrebt und umgesetzt werden: 1. Die Lohnbenachteiligung der Frauen wird auf maximal 10 Prozent reduziert. 2. Die Empfehlungen des Ausschusses der UNO Frauenkonvention CEDAW vom 7. August 2009 finden vollständig Eingang in die Planung. 3. Der Anteil der Frauen im Kader der Bundesverwaltung, der bundesnahen Unternehmen und in den Verwaltungsräten von bundesnahen Unternehmungen wird auf mindestens 30 Prozent erhöht.
- Der Einsatz für einen Elternurlaub erscheint auch aus feministischer Sicht enorm lohnend, da er Geschlechterrollen von Anfang an aufbricht. Dies jedoch nur, wenn er so ausgestaltet ist, dass der Urlaub Mütter nicht zu lange vom Arbeitsmarkt abzieht und Väter mit verpflichtet mindestens einen Drittel des Urlaubs zu beziehen. Die EU-Richtlinie zum Elternurlaub ist am 7. April 2010 in Kraft getreten und muss von allen Mitgliedstaaten bis am 8. März 2012 umgesetzt sein. Sie besagt: Beide Elternteile können für jedes Kind bis zu vier Monate freinehmen (bisher drei Monate). Die einmonatige Verlängerung kann nicht auf das andere Elternteil übertragen werden. Dies bietet Vätern einen Anreiz, den ihnen zustehenden Urlaub zu nehmen. Bisher haben viele berufstätige Väter ihren Anspruch auf die Mütter übertragen.
- Die Gewerkschaften müssen in ihren kollektiven Lohnverhandlungen die Lohnschere zwischen den Geschlechtern verkleinern, indem Frauen und sog. Frauenbranchen generelle Lohnerhöhungen erhalten.
- Teilzeitarbeit muss wieder neu diskutiert werden: Da zum heutigen Zeitpunkt vor allem Frauen Teilzeit arbeiten und Teilzeitarbeit ein Hindernis ist, um sich beruflich zu entwickeln und weiter zu kommen, resp. der Lohn nicht zum Leben reicht, jedoch die Sozialversicherungen auf dem Lohn basieren, muss über eine Arbeitszeitreduktion diskutiert werden, die auf der Gleichstellung der Geschlechter basiert. Das Stichwort ist „Teilzeit für Alle“, das anhand des holländischen Modells der 4 Arbeitstage für alle diskutiert werden kann. Diese Thematik wird an der Frauenkoordination vom 28. August 2010 in Zug bearbeitet.
- Kinderbetreuung: Jedes Kind hat das Recht auf einen Kita-Platz. Bis jetzt gibt es erst in Basel-Stadt den rechtlichen Anspruch auf einen Kita-Platz. Im Kanton Zürich findet die Abstimmung am 13. Juni 2010 (www.kinderbetreuung-ja.ch) statt, die die vorschulische Betreuung bedarfsgerecht regeln will. In der Stadt Bern ist die Initiative eingereicht. Es braucht eine Regelung für alle Kantone anhand des Basler Beispiels.
- Das Impulsprogramm für familienergänzende Kinderbetreuung des Bundes darf nicht im Zuge der Sparmassnahmen gekürzt werden. Es braucht weiterhin 200 Millionen Franken, damit neue Projekte initiiert werden können. Wenn im Zuge des Sparprogramms das Impulsprogramm massiv gekürzt wird, wie dies der Vorschlag des Bundesrates vorsieht, werden die Finanzen des Bundes auf dem Rücken der Familien „saniert“, die Kosten somit an Private verschoben und die unbezahlte Familienarbeit, die überwiegend von Frauen geleistet wird, nochmals verstärkt.
- Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn, resp. nach einer Festsetzung eines Mindestlohnes in allen Normalarbeitsverträgen, muss konsequent weiter verfolgt werden.

- Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes: Sensibilisierungsmassnahmen zur Berufs- und Ausbildungswahl über Langzeitprogramme, die anhand eines Controllings begleitet werden, müssen wieder initiiert oder weitergeführt werden.
- Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes: Die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die ungleiche Verteilung des Zugangs zu Entscheidungspositionen muss weiterhin thematisiert werden. Quoten als strukturelle Massnahme, Mentoring und Nachwuchsprogramme als Förder- und Netzwerkinstrumente bleiben weiterhin aktuell und müssen eingefordert werden.