

TISCHVORLAGE

**Delegiertenversammlung
SP Schweiz
Samstag 25. April 2015
Bern**

Anträge zum Massnahmepapier

Lohngleichheit

A-1 bis A-15



TRAKTANDUM 8

SCHWERPUNKT II: LOHNGLEICHHEIT ENDLICH UMSETZEN

Massnahmeplan für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

Seit 1981 will die Bundesverfassung die Gleichstellung von Frau und Mann in Familie, Ausbildung und Arbeit. Seit 1996 verlangt auch das Gleichstellungsgesetz gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Trotzdem werden Frauen noch immer diskriminiert. Die Lohngleichheit ist in weiter Ferne.

- **Frauen verdienen im Durchschnitt in der Schweizer Privatwirtschaft 1'800 Franken pro Monat weniger als Männer.** Um auf den gleichen Jahreslohn wie ihr männlicher Arbeitskollege zu kommen, muss eine Frau bis am 9. März des Folgejahres arbeiten. Dieser Lohnunterschied hat sich im letzten Jahrzehnt kaum verändert.
- **684 Franken davon sind unmittelbare Diskriminierung.** Frauen wird dieser Betrag vorenthalten, nur weil sie Frauen sind. Er lässt sich nicht mit unterschiedlichen Tätigkeiten, Branchen, Qualifikationen oder Anstellungsbedingungen erklären.
- **Auch der restliche Unterschied ist nicht frei von Diskriminierung.** Frauen werden bei der Beförderungen und Anstellung für gut bezahlte Stellen übergangen, weibliche Tätigkeiten werden tiefer entlohnt und sie erhalten weniger Weiterbildung, die den Lohn erhöht.

Verantwortlich für die Diskriminierung sind die Unternehmen. Sie drücken die Frauenlöhne und erwirtschaften damit höhere Profite. Insgesamt 7.7 Milliarden Franken fliessen so jährlich in die Taschen der Unternehmen und ihrer Besitzer anstatt in die Portemonnaies der Frauen. Dies ist Bereicherung der Wenigen auf Kosten der Frauen. Sie trifft aber auch Männer. Mit ihren Partnerinnen verfügen sie über ein tieferes Haushaltsbudget. Auch ihre Löhne kommen unter Druck, wenn ihre Arbeitskolleginnen diskriminiert werden.

Die Unternehmen können die Löhne der Frauen drücken, weil die Frauen den Grossteil der unbezahlten Haus-, Familien- und Pflegearbeit leisten. Um die unbezahlte Arbeit mit der Erwerbsarbeit vereinbaren zu können, müssen sie oft tiefere Löhne akzeptieren. Zudem verunmöglicht die unbezahlte Arbeit den Frauen, den gleichen zeitlichen Aufwand wie Männer für Beruf und Laufbahn aufzuwenden. Das dient den Unternehmen als Vorwand tiefere Löhne zu zahlen und erschwert den Frauen zugleich, besser bezahlte Stellen zu erreichen.

Die Unternehmen machen sich aber auch die herrschenden Geschlechterbilder zu Nutze. Noch immer wird weiblicher Arbeit weniger Wert beigemessen. Noch immer werden Frauen willkürlich Eigenschaften zugeschrieben, die gegenüber den angeblichen

Eigenschaften der Männer weniger wichtig sind. Noch immer werden in Lohnverhandlungen fordernde Frauen im Gegensatz zu fordernden Männern weniger gebilligt.

Die SP will eine Wirtschaft für alle statt für wenige. Die Lohndiskriminierung der Frauen, die wenigen nützt und der grossen Mehrheit schadet, muss deshalb ein Ende finden. Eine Wirtschaft mit Zukunft, eine Wirtschaft für alle braucht Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Lohnunterschiede sind nicht nur Ausdruck der noch immer nicht erreichten Gleichstellung im Erwerbsleben, sondern auch von schiefen Machtverhältnissen in den Unternehmen, wo die Kapitalseite alles und jede/n der Profitmaximierung unterordnet. Der Verfassungsauftrag des Gleichstellungsartikels muss nach über 30 Jahren endlich umgesetzt werden.

Deshalb fordert die SP:

- **Die Bekämpfung der Lohndiskriminierung mit verbindlichen Kontrollen**
- **Eine gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit**
- **Eine angemessene Vertretung beider Geschlechter in allen Bereichen des Erwerbslebens**
- **Höhere Frauenlöhne**

I. Mit verbindlichen Kontrollen und Lohntransparenz die Diskriminierung bekämpfen

Lohndiskriminierung wird bisher nur durch freiwillige Massnahmen von einzelnen Unternehmen oder nach Klagen von betroffenen Frauen behoben. Das reicht nicht aus, um sie flächendeckend zu bekämpfen. Es braucht dringend mehr Verbindlichkeit. Die Unternehmen müssen ihre Löhne regelmässig auf Diskriminierung kontrollieren und innerbetrieblich offenlegen.

Massnahme 1: Pflicht zu regelmässigen Lohnkontrollen

Die Unternehmen müssen ihre Löhne alle 3 Jahre mit standardisierten Verfahren auf Diskriminierung überprüfen. Das Resultat der Kontrollen wird allen Beschäftigten kommuniziert. Werden diskriminierende Löhne festgestellt, erarbeitet das Unternehmen zusammen mit den PersonalvertreterInnen einen verbindlichen Massnahmenplan. Dieser muss möglichst zeitnah umgesetzt werden und die Diskriminierung beheben. Der Bund stellt den Unternehmen über die zu schaffende Agentur für Lohngleichheit (vgl. Massnahme 2) standardisierte Verfahren und kostenlose Beratung zur Überprüfung der Lohnstruktur zur Verfügung.

Im Gegensatz zu heute garantiert die Kontrollpflicht, dass nicht mehr nur wenige vorbildliche Unternehmen ihre Lohnsysteme auf Diskriminierung überprüfen. Die Veröffentlichung der Resultate und die Pflicht eines Massnahmenplans erhöhen den Druck der Unternehmen, allfällige Diskriminierung zu beseitigen. Die Beteiligung der

Beschäftigten wirkt der Gefahr entgegen, dass Lohnanpassungen auf Kosten des allgemeinen Lohnniveaus erfolgen. Schliesslich sichern standardisierte Verfahren seriöse Kontrollen. Die Unterstützung durch den Bund hält den Aufwand für die Unternehmen tief.

A-1 : SP Frauen, Ergänzung im zweitletzten Satz unter Massnahme 1

Schliesslich sichern standardisierte europäische Verfahren betreffend die Kontrollen aber auch die statistische Erhebung, welche in der Schweiz vorhanden sind, eine seriöse Kontrolle, welche die administrativen Kosten in Grenzen hält. Die Unterstützung durch den Bund hält den Aufwand für die Unternehmen tief.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Annahme A-1

Massnahme 2: Die Schaffung der Agentur für Lohngleichheit

Der Bund schafft eine nationale Agentur für Lohngleichheit. Ihre Aufgabe ist es unter Einbezug der Sozialpartner dafür zu sorgen, dass die Unternehmen ihrer Pflicht zur Lohnkontrolle nachkommen und Massnahmen gegen Lohndiskriminierung ergreifen. Dazu muss die Agentur regelmässig die Unternehmen kontrollieren und im gegebenen Fall Sanktionen aussprechen können:

- Innerhalb von 10 Jahren kontrolliert sie alle Unternehmen mindestens einmal. Sie überprüft Unternehmen sowohl von Amtes wegen, als auch auf Grund von Hinweisen von Einzelpersonen und den Sozialpartnern.
- Vernachlässigen Unternehmen ihre Kontrollen oder die nötigen Massnahmen zur Behebung von Lohndiskriminierung kann die Agentur für Lohngleichheit abschreckende Bussen und Verfügungen aussprechen.

Die Agentur für Lohngleichheit setzt das Versprechen des Gleichstellungsartikels endlich verbindlich um. Sie verhindert, dass sich fehlbare Unternehmen weiterhin hinter dem Mäntelchen der Freiwilligkeit verstecken können.

A-2: SP Frauen, Umformulierung

„Agentur für Lohngleichheit“ mit „Unabhängige Kontrollbehörde für Lohngleichheit“ ersetzen.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Annahme A-2

A-3: SP St. Gallen. *Neue Ausrichtung für die Massnahme 2 unter dem Titel „Lohngleichheitskontrollen“*

Auf die Schaffung einer eigenständigen Agentur soll verzichtet werden. Stattdessen soll der Bund dafür sorgen, dass bereits bestehende Institutionen mit Einblick in die Lohnbücher der Unternehmen (z.B. SUVA, AHV oder paritätische Kommissionen) künftig Lohngleichheitskontrollen durchführen können.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Ablehnung A-3

Begründung: Die Geschäftsleitung erachtet es als zwingend, dass die Kontrollbehörde unabhängig ist, einen klaren Auftrag hat und mit den notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen ausgestattet ist. Für die GL greift daher die Überlegung, bereits bestehende Institutionen zu beauftragen, zu kurz. Ausserdem gibt es die paritätischen Kommissionen nur in den GAV-Branchen. Eine übergeordnete Behörde einzusetzen, mit den richtigen Kompetenzen und den qualifizierten Personen auszustatten, würde das richtige Zeichen aussenden. Die Sozialpartner müssten auf jeden Fall in Aufsicht und Behörde einbezogen sein.

Massnahme 3: Innerbetriebliche Lohntransparenz

Unternehmen werden verpflichtet, innerbetriebliche Lohntransparenz zu schaffen. Die Beschäftigten werden über alle im Betrieb ausbezahlten Löhne sowie den damit verbundenen Angaben zu Geschlecht, Kaderstufe, Tätigkeit und Ausbildungsniveau informiert.

Meist wissen die Beschäftigten nicht, was ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen verdienen. Im Dunkel dieser Intransparenz geht es einfacher durch, wenn einzelne Beschäftigte für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt werden als andere. Liegen die Löhne offen, steigt der Druck auf die Unternehmen, nicht diskriminierende Löhne auszusahlen. Mehr noch: Um einzelne Beschäftigte nicht zu vergraulen, haben sie einen Anreiz, faire Lohnsysteme zu schaffen. Davon profitieren alle. Unabhängig, ob Frau oder Mann.

A-4; SP St. Gallen

Es muss eine Mindestgrösse für die Unternehmen definiert werden, die den drei Massnahmen unterstellt sind. Unser Vorschlag lautet, dass Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten der skizzierten Pflicht zu regelmässigen Lohnkontrollen unterstehen. Auch eine andere Limite ist denkbar. Wichtig ist, dass Kleinunternehmen davon ausgenommen sind.

Begründung:

Die Berechnung einer Diskriminierung ist bei Kleinunternehmen statistisch dünnes Eis. Beispiel: Ein Bauunternehmen mit 12 Angestellten, wovon eine Frau, ergibt nicht den nötigen Datensatz, um eine Diskriminierung nachweisen zu können. Und gerade Unternehmen mit einer solchen Struktur sind sehr zahlreich in der Schweiz. Ausserdem ist die geforderte Lohntransparenz (Massnahme 3) in solchen Kleinunternehmen nicht mit dem Datenschutz vereinbar.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Ablehnung von A-4

Begründung: Die SP St. Gallen weist zu Recht darauf hin, dass eine Unterscheidung von grösseren Unternehmen mit statistischen Kontrollen sowie kleineren Unternehmen mit deskriptiven Kontrollen gemacht werden muss. Das bestehende Logib-Kontrollverfahren ist momentan nur für Unternehmen ab 50 Beschäftigten durchführbar. Es sind aber auch Kontrollen von kleineren Unternehmen denkbar und es laufen zurzeit Arbeiten, solche statistischen Erhebungsverfahren auch für Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten durchführen zu können. Wichtig unter Massnahme 3 ist jedoch die Lohntransparenz, welche zentral ist für die Herstellung von Lohngleichheit. Hier müssen alle Unternehmen beitragen. Es ist für die GL wichtig, dass alle Unternehmen – ob gross oder klein – in die Pflicht genommen werden. Die GL ratet davon ab, bereits zu diesem Zeitpunkt in diesem Papier Ausnahmen zu definieren.

A-5 ; SP Frauen, Neue Massnahme unter I. einfügen:Titel: Unterstützung von betroffenen Personen

Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten müssen eine/n Mediationsbeauftragte/n einsetzen, deren Aufgabe vorab darin besteht, MitarbeiterInnen zu unterstützen, die sich als Opfer einer geschlechtsbedingten Lohndiskriminierung sehen. Der/die MediatorIn ist auch bei der Umsetzung von Massnahmen behilflich, mit denen Lohnungleichheiten beseitigt werden sollen.

Darüber hinaus ist es notwendig, ein Recht auf Kollektivmassnahmen gegen Diskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes (punkto Lohn, Anstellung, Beförderung, Weiterbildung...) zu schaffen.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Annahme A-5**II. Die gleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit fördern**

Weil Frauen weit mehr unbezahlte Haus- und Familienarbeit leisten, sind sie weniger im Erwerbsleben eingebunden als Männer. Das schmälert ihre Karriere- und

Verdienstmöglichkeit, spielt diskriminierenden Vorurteilen in die Hände und drückt letztlich ihre Löhne. Lohngleichheit bedarf deshalb einer gerechteren Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen.

A-6; Mattea Meyer, Ergänzung unter II und neue Massnahme 4:

Nach dem letzten Satz „Lohngleichheit bedarf deshalb einer gerechteren Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen“ folgenden Satz anfügen: „Ebenfalls sind Massnahmen ins Auge zu fassen, um gezielt den Care-Sektor zu stärken.“

Massnahme 4 (neu): Rückverteilung des Care-Sektors

Wir sehen uns heute mit einer historisch neuen Situation konfrontiert. Mit dem Care-Sektor wird ein Bereich – auch volkswirtschaftlich – immer wichtiger, in dem die (zunehmend an Grenzen gelangenden) Rationalisierungsmassnahmen aus der Industrie, dem Banken- und Versicherungswesen oder der IT-Branche nicht funktionieren. Pflege- und Sorgearbeit, sowohl bezahlte als auch unbezahlte, wird nach wie vor grossmehrheitlich von Frauen geleistet. So liegt der Frauenanteil in Pflegeberufen bei über 80 Prozent. Ein weiteres Merkmal ist, dass die Löhne im privatwirtschaftlichen Care-Sektor tief bis sehr tief sind. Lohndumping und schlechte Arbeitsbedingungen sind die einzige Möglichkeit, Care kommerziell „interessant“ zu machen. Vor diesem Hintergrund braucht es eine massive Ausweitung öffentlicher oder nicht-profitorientierter Investitionen in den Care-Sektor. Also genau das Gegenteil von Privatisierung und Ökonomisierung – und der damit verbundenen Abschiebung von Menschen in die IV oder die Sozialhilfe. Die dringend benötigten Mittel im Care-Bereich (u.a. für Lohnerhöhungen) sollen gezielt durch rückverteilende Steuern auf Unternehmensprofite und hohe Einkommen/Vermögen finanziert werden. Die Fokussierung der bürgerlichen Wirtschaftspolitik auf die sogenannten „wertschöpfungsstarken“ Branchen geht insbesondere auch zulasten des Care-Sektors. Wer heute hohe Gewinne und Boni einstreicht, macht das nicht zuletzt auf Kosten von Frauen, die Care-Arbeit, auf die alle Menschen in ihrem Leben angewiesen sind, zu Tiefstlöhnen verrichten. Rückverteilung zugunsten von Care ist ein solidarischer Schritt für mehr Lohngleichheit und Gerechtigkeit.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Annahme A-6

Massnahme 4: Mehr bezahlbare Kitas und kostenlose Tagesschulen

Es braucht in der ganzen Schweiz bezahlbare Kindertagesstätten für alle Familien sowie kostenlose Tagesschulen. Bund, Kantone und Gemeinden sorgen für die nötigen gesetzlichen Rahmenbedingungen und stellen ausreichend Ressourcen zur Verfügung,

um flächendeckend allen Eltern unabhängig des Portemonnaies Plätze für ihre Kinder in Tagesstätten und Tagesschulen zu garantieren.

Von familienergänzender Kinderbetreuung profitieren in erster Linie Frauen. Sie müssen weniger Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden und können sich stärker am Erwerbsleben beteiligen. Das erhöht die Frauenlöhne unmittelbar. Gleichzeitig trägt es zu einer ausgeglichenen Arbeitsteilung in den Haushalten bei. Werden erwerbstätige Frauen noch stärker zur Norm und bringen sie dadurch mehr Geld nach Hause, werden auch die Aufgaben im Haushalt und bei der Kinderbetreuung eher neu ausgehandelt. Übernehmen Männer wiederum mehr Haus- und Familienarbeit, reduzieren sich die Unterschiede in den Karriere- und Verdienstmöglichkeiten sowie die diskriminierenden Vorurteile gegenüber Frauen. Das senkt die Lohnunterschiede weiter.

Mehr Kitas und Tagesschulen alleine reichen aber nicht:

- Erstens müssen die Kosten von Kitas für alle tragbar sein. Das zeigt die OECD¹: Je tiefer die Kosten in einem Land, desto mehr Frauen sind erwerbstätig. In keinem anderen westlichen Land sind sie so hoch wie in der Schweiz. Der Grund dafür ist die mangelnde öffentliche Finanzierung. Sie muss ausgeweitet werden. Kitas müssen überall zum Service Public werden.
- Zweitens muss das Kita-Angebot für Eltern mit längeren Arbeitszeiten und Arbeitswegen vergrößert werden. Das erhöht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Beschäftigte mit unüblichen Arbeitszeiten insbesondere in typischen Frauenbranchen wie im Verkauf oder der Pflege.
- Drittens führen höhere zusätzliche Einkommen oft zu einer starken Verringerung der finanziellen Zuschüsse für die Kita-Kosten. Das hält Frauen davon ab, erwerbstätig zu sein, und spielt den Lohnunterschieden in die Hände. Die Zuschüsse müssen deshalb höhere Freibeträge haben, eine tiefere Degression aufweisen und besser auf das Steuersystem abgestimmt sein.

A-7: SP Waadt, Ergänzung:

Viertens sollen auch die Arbeitgeber zur Finanzierung der familienergänzenden Betreuungseinrichtungen beitragen, indem sie einen Teil der Betreuungskosten übernehmen.

Begründung:

Es ist nicht nur Sache des Staats und der Arbeitnehmenden, für die Kosten von Betreuungsstätten aufzukommen, sondern auch der Unternehmen. Denn nur allzu oft verfügen genau sie Arbeitszeiten, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Folglich haben sie auf die eine oder andere Weise einen Teil der Betreuungskosten mitzutragen.

¹ OECD (2012): Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing. 163, 211.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Ablehnung A-7 (Verweis auf Annahme A-8)

A-8: SP Genf, Ergänzung

Viertens sollen sich die Unternehmen an den Anstrengungen zur Finanzierung von Krippenplätzen beteiligen. Im gegenwärtigen Umfeld von Budgetkürzungen und der Unternehmenssteuerreform erweist sich die Erweiterung des Angebots oft als schwierig oder gar unmöglich, vor allem in den Kantonen, wo die Krippen durch die Gemeinden finanziert werden. Es braucht deshalb eine Beteiligung, bemessen nach der Anzahl Beschäftigter. Zudem muss ein bestimmter Anteil Krippenplätze in Unternehmen für Ortsansässige reserviert sein.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Annahme A-8

Massnahme 5: Bezahlte Elternzeit

Beide Elternteile erhalten nach Geburt eines Kindes den Anspruch auf eine je 20-wöchige bezahlte Elternzeit in der Höhe von 80 Prozent des versicherten Lohns. Die Elternzeit eines Elternteils kann nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden. Die Elternzeit kann auch Teilzeit bezogen, wodurch sich die Bezugsdauer verlängert.

Eine gleich lange bezahlte Elternzeit für Mütter und Väter sorgt dafür, dass sowohl Männer als auch Frauen für die Betreuung ihres Kindes einen finanziell abgesicherten Erwerbsunterbruch einlegen können. Väter übernehmen damit von Beginn weg mehr Zeit der Kinderbetreuung und werden damit auch längerfristig mehr Verantwortung für die Betreuung tragen. Den Müttern erlauben die grössere Verantwortung der Väter und die Möglichkeit, die Elternzeit auch Teilzeit zu beziehen, eine weniger lange Abwesenheit am Arbeitsplatz.

Insgesamt verringert die Elternzeit auch die Erwartung von Arbeitgebern, dass nur Mütter nach Geburten ihre Pensen reduzieren. Das wirkt diskriminierenden Praktiken bei Anstellungen, Beförderung und Entlohnung von jungen Frauen gegenüber Männern entgegen.

Massnahme 6: Kürzere Arbeitszeiten

Die normale Wochenarbeitszeit muss bei vollem Lohnausgleich mittelfristig auf 35 Stunden verringert werden. Kürzere Arbeitszeiten gibt allen mehr Zeit zum Leben. Sie erlaubt überdies die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Männer können mehr Zeit für die Haus- und Familienarbeit einsetzen. Frauen wiederum können stärker der Erwerbsarbeit nachgehen. Letztlich fördern kürzere Arbeitszeiten zum Ausgleich der bezahlten und unbezahlten Arbeit. Damit tragen sie zur Lohngleichheit bei.

A-9; SP Waadt

Den ersten Satz streichen ("Die normale Wochenarbeitszeit muss bei vollem Lohnausgleich mittelfristig auf 35 Stunden verringert werden. Kürzere Arbeitszeiten gibt allen mehr Zeit zum Leben.") und folgendermassen ersetzen: «Um die Lohngleichheit zu verwirklichen, sollen die Sozialpartner eine branchenspezifische Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohneinbusse aushandeln.»

Begründung :

- 1. Es ist kontraproduktiv, die Debatte um kürzere Arbeitszeiten anhand genauer Zahlen zu lancieren (35, 39 oder 40 Stunden etc.). Frankreich hat dies so gemacht, dann aber sehr viele Ausnahmeregelungen dazu erlassen. Hingegen ist es notwendig zu zeigen, dass sich die Debatte zunächst um das Wie, um die Methode drehen muss (Arbeitszeitverhandlung Branche für Branche).*
- 2. Tatsächlich variiert die Arbeitszeit heute schon von Branche zu Branche, die Massnahme 6 muss dieser Realität darum Rechnung tragen.*
- 3. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es hilfreich, die Sozialpartnerschaft zu berücksichtigen.*

Empfehlung der Geschäftsleitung: Annahme A-9

A-10; SP Genf, Ergänzung

Diese Arbeitszeitverkürzung muss mit einer Erhöhung des Stundenlohns und einer generellen Ausweitung der Lohnmasse einhergehen, damit eine anständige Entlohnung für alle garantiert werden kann.

Begründung :

Ist die Lohngleichheit einmal vollständig verwirklicht, müsste die Normalarbeitszeit mittelfristig auf 35 Stunden pro Woche sinken. Allen bliebe so mehr Zeit, besser zu leben. Familien- und Berufsleben wären leichter unter einen Hut zu bringen. Die Männer könnten mehr Zeit für Haushalts- und Betreuungsarbeiten aufwenden, während sich die Frauen vermehrt ihrem Beruf widmen könnten. Arbeitszeitverkürzungen begünstigen ein besseres Gleichgewicht zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit und mithin die Lohngleichheit.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Ablehnung A-10 (Verweis auf Annahme A-9)

A-11; SP St. Gallen

„Kürzere Arbeitszeiten“ ersetzen durch „Recht auf Teilzeitarbeit für Männer und Frauen“. Streichen des ersten Satzes und der beiden letzten Sätze des ersten Abschnitts. Sonst Text unverändert.

Begründung:

Eine Verkürzung der Arbeitszeiten ist derzeit weder mehrheitsfähig noch im Interesse einer Mehrheit der Arbeitnehmenden. In diversen Branchen und Berufszweigen ist bereits heute ein Fachkräftemangel feststellbar. Die Einführung einer 35-Stunden-Woche würde diese Engpässe weiter verschärfen und könnte einzelne Branchen vor existentielle Probleme stellen.

Bessere Bedingungen für die Teilzeitarbeit beider Geschlechter nützen hingegen gezielt den Arbeitnehmenden und ihren Familien, die ihre Arbeitszeit individuell reduzieren wollen.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Ablehnung A-11 (Verweis auf Annahme A-9)

Begründung: Die GL teilt die Forderung nach mehr Teilzeitarbeit der SP St. Gallen vollständig. Es ist klar, dass mehr Teilzeitstellen v.a. für Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und zur Verringerung der Lohnungleichheit beitragen. Allerdings darf das „Recht auf Teilzeitarbeit“ nicht zum Privileg für Gutsituierte verkommen. Es können sich nicht alle eine Reduktion des Arbeitspensums leisten und somit könnte dieses Recht auch nicht von allen in Anspruch genommen werden. Die GL ist bereit diesen Abschnitt gemäss Antrag A-9 umzuformulieren, lehnt aber die Streichung einer allgemeinen Reduktion der Arbeitszeit ab.

III. Eine angemessene Vertretung von Frauen auf allen Stufen

Bei gleichen Qualifikationen werden Frauen weniger in Leitungspositionen befördert und in weniger anspruchsvollen Tätigkeiten beschäftigt als Männer. Diese alltägliche Beschäftigungsdiskriminierung führt zu ungleichen Löhnen. Überdies arbeiten Frauen weniger häufig in Branchen und Berufen mit hohem Lohnniveau. Lohngleichheit bedarf deshalb einer ausgeglichenen Vertretung von Frauen auf allen Stufen sowie in allen Berufen und Branchen.

Massnahme 7: Geschlechterquote für Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte

Privatrechtliche Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen mindestens 30 Prozent ihrer operativen Geschäftsleitungen sowie der Verwaltungsräte mit dem untervertretenen Geschlecht besetzen. Die Unternehmen sind verpflichtet, die Zusammensetzung ihrer Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte in ihren Geschäftsberichten oder in einem Gleichstellungsbericht zu veröffentlichen.

Mit der Quote wird dafür gesorgt, dass mehr Frauen in Führungsposition befördert werden. Gleichzeitig hält sie Unternehmen auch an, genügend Frauen im unteren Kader zu fördern, um die Nachfolgeregelung der Geschäftsleitungen sicherzustellen. Von ausgeglichenen Führungsgremien ist schliesslich auszugehen, dass sie eher für eine angemessene Vertretung von Frauen auf allen Stufen sorgen als rein männliche Kader.

A-12: SP Frauen. Änderung

Privatrechtliche Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen mindestens ~~30~~40 Prozent ihrer operativen Geschäftsleitungen sowie der Verwaltungsräte mit dem untervertretenen Geschlecht bis 2020 besetzen.

Empfehlung der Geschäftsleitung: modifizierte Annahme A-12

Begründung: Die Geschäftsleitung ist einverstanden damit, einen Zeitpunkt festzulegen, bis wann die Quote erfüllt sein muss. Dieser Druck ist nebst einer Quotenvorgabe wichtig und richtig. Damit ein Geschlecht auch wirklich wahrgenommen wird und nicht nur als Alibi fungiert ist eine Vertretung von mindestens einem Drittel notwendig. Es ist aber auch klar, dass es Branchen gibt, wo es nach wie vor Schwierigkeiten gibt, Personen mit der richtigen Ausbildung/Qualifikation zu finden, um die Quote zu erfüllen. Die GL möchte deshalb an den 30% festhalten unter gleichzeitiger Ergänzung des Zeithorizontes 2020.

Massnahme 8: Geschlechterförderung bei der öffentlichen Hand

In Behörden und in öffentlich-rechtlichen Unternehmen muss auf allen Stufen das untervertretene Geschlecht gezielt gefördert werden. Auf allen Hierarchiestufen wird eine verbindliche Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent festgelegt. Tiefere Quoten sind nur vorübergehend möglich, wenn das untervertretene Geschlecht weniger als 20 Prozent aller Beschäftigten ausmacht und verbindliche Massnahmen zu einer Erhöhung des Beschäftigungsanteils des untervertretenen Geschlechts umgesetzt werden.

Mit der Geschlechterförderung und einer Quote geht die öffentliche Hand als Vorbild voran. Sie sorgt dafür, dass die Beschäftigungsdiskriminierung in Behörden und öffentlich-rechtlichen Unternehmen gezielt bekämpft wird.

A-13: SP Frauen. Ergänzung

Auf allen Hierarchiestufen wird eine verbindliche Geschlechterquote von mindestens 40 Prozent festgelegt bis 2020.

Empfehlung der Geschäftsleitung: modifizierte Annahme A-13 (Jahrzahl ja, Quote 30%)

Begründung: siehe A-12

A-14: Beat Jans, neue Massnahme

Titel: Unternehmensmitbestimmung ausbauen

Über die Verteilung der Gewinne und Löhne bestimmt eine kleine Gruppe von Top-Managern und Verwaltungsräten, die vor allem die Interessen des Kapitals vertritt und dementsprechend alles versucht, die Profite zu maximieren. Lohngleichheit und Gender-Gerechtigkeit sind aber primär ein Interesse der Arbeitnehmenseite und der Gesellschaft. In diesem Sinne zeigen Studien nicht nur, dass eine demokratisierte Unternehmensführung zu mehr Lohngleichheit führt, in mitbestimmten Unternehmen ist auch der Frauenanteil in den Aufsichtsräten klar höher ist als in nicht-mitbestimmten. Deshalb braucht es nicht einfach mehr Frauen und Diversität in den Führungsetagen, sondern substanzielle Mitbestimmungsrechte der Lohnabhängigen in den Unternehmen.

Begründung:

Lohnunterschiede, wie sie nach wie vor in frappierender Weise existieren, sind nicht nur Ausdruck einer noch immer nicht erreichten Gleichstellung im Erwerbsleben, sondern ebenso sehr von schiefen Machtverhältnissen in den allermeisten Unternehmen. Natürlich gibt es Unternehmen, die ein professionelles „Diversity Management“ betreiben, das auch Frauen zugutekommt. Das primäre Interesse liegt dabei aber immer in der Nutzung von Vielfalt, um Gewinne zu erhöhen. Sobald Gleichheits- und Gerechtigkeitsansprüche diesem Ziel in die Quere kommen, werden auch entsprechende Anstrengungen reduziert. Lohngleichheit und Gendergerechtigkeit sind explizit gesellschaftliche Fragen und damit Fragen der grossen Mehrheit der Menschen, die ihr Geld als Lohnabhängige verdienen. Umfassende und nachhaltige Lohngleichheit und Gendergerechtigkeit setzt andere Machtverhältnisse voraus. Das wird durch Studien aus Deutschland unterstützt.

Sie machen deutlich, dass in Unternehmen, in denen die Arbeitnehmenden in Betriebsräten organisiert sind und in Aufsichtsräten auch über strategische Fragen mitbestimmen, gleichere Löhne bezahlt werden und auch der Anteil der Frauen in diesen Gremien klar höher ist als in nicht-mitbestimmten Unternehmen.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Annahme A-14

Massnahme 9: Geschlechterneutrale Bildung und Berufsberatung

Das Schweizer Bildungssystem – von den Kindergärten bis zu den Hochschulen – muss Kindern von klein auf beibringen, vorherrschende Geschlechterrollen zu hinterfragen. Dazu braucht es geschlechterneutrale Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien, auf Geschlechterrollen sensibilisiertes Lehrpersonal und eine angemessene Vertretung von weiblichem und männlichem Lehrpersonal auf allen Bildungsstufen.

Weiter müssen Kindern und Jugendlichen Berufe und Bildungswege geschlechterneutral näher beigebracht werden. Es bedarf dazu von der öffentlichen Hand geförderte Informationskampagnen, welche das jeweilige untervertretene Geschlecht in einzelnen Berufen und Bildungsbereichen gezielt anspricht.

Geschlechterrollen werden früh geformt. Gerade Kindern und Jugendlichen fällt es schwer, sie kritisch zu hinterfragen. Zu stark ist der Konformitätsdruck. Da viele mit der Lehre bereits im jugendlichen Alter ihren Berufsweg einschlagen, kommt es oft zu einer geschlechterstereotypen Berufswahl. Mädchen wählen in der Regel schlechter bezahlte Frauenberufe, in die sich Knaben kaum verlieren. Das Bildungssystem muss deshalb stärker als heute mit den gängigen Geschlechterstereotypen brechen. Jugendliche müssen gezielt über geschlechtsuntypische Berufe informiert werden. So kann der starken geschlechtergetrennten Berufs- und Ausbildungswahl entgegengewirkt werden, die hinter den Lohnunterschieden steht.

A-15: SP Genf, Ergänzung

Wichtig ist auch, dass die Studentinnen und Studenten der schweizerischen Universitäten, Fachhochschulen und Berufsschulen in Sachen Lohngleichheit gewappnet sind. In diesem Sinne fordert die SP die Einführung entsprechender thematischer Kurse in allen betroffenen tertiären Ausbildungsgängen.

Empfehlung der Geschäftsleitung: Annahme A-15

Massnahme 10: Frauenlöhne erhöhen

Die Frauenlöhne müssen generell steigen. Nur so geht Lohngleichheit, die allen Beschäftigten nützt. Höhere Löhne sind nur machbar, wenn der Druck auf die Frauenlöhne kleiner wird. Keinesfalls darf er steigen.

Der Bund und die Kantone erleichtern die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit Mindestlöhnen. Dadurch können mehr Beschäftigte dem Schutz von GAV unterstellt werden.

GAV sorgen für höhere Löhne. Sie führen auch zu einer gleicheren Verteilung der Löhne, insbesondere zwischen Frauen und Männern. Heute ist nur die Hälfte der Beschäftigten in der Schweiz durch einen GAV geschützt. Gerade in Tieflohnbranchen, wo viele Frauen

arbeiten, gibt es noch zahlreiche Lücken. Mit der Förderung von GAV mit Mindestlöhnen können diese Lücken geschlossen werden. Das wäre ein wichtiger Schritt in Richtung Lohngleichheit.