

FrauenzentraleBE

die fraueninfoberatungs-drehscheibe

# Bulletin

Informationsblatt der Frauenzentrale BE, Spitalgasse 34, 3011 Bern, Telefon 031 311 72 01

# Bulletin

2/2006

Editorial Seite 2 | Schwerpunkt: Lohnungleichheit Seiten 3 bis 16 | Für Sie gelesen Seite 17 |  
Für Sie organisiert Seite 18 bis 20 |

## In eigener Sache

Liebe Leserin, Lieber Leser



*Ich kann mich gut an meine erste Arbeitsstelle erinnern. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, die uns unter-sagte miteinander über unseren Lohn zu sprechen.*

Wenn man sich erst einmal daran gewöhnt hat, nicht darüber zu sprechen, fällt es in späteren Jahren nicht leicht es dennoch zu tun.

2 Beim nächsten Arbeitgeber war das Tabu nicht mehr so gross und es kamen Diskussionen über den Lohn auf. Aber, kann der Betrag, den die anderen angeben überhaupt stimmen? Dann wäre ich ja viel tiefer! Da wird doch wohl geflunkert. In meinem Fall hat der Arbeitgeber die Diskrepanz selber bemerkt und mir eine massive Lohnerhöhung gegeben. Hätte ich mich anderenfalls für meine Interessen gewehrt? Ich war mir ja nicht sicher, ob die Angaben der Kolleginnen und Kollegen stimmen ...

Wenn ich mich wehre, hat es dann Konsequenzen für meine Arbeitsstelle?

Mein Beispiel ist schon mehr als zwanzig Jahre her, seither hat sich die gesetzliche Grundlage verändert. Und die Menschen? Für sich selber setzt man sich noch am ehesten ein, am besten mit anderen in der gleichen Situation. Aber sich für andere wehren?

Immerhin kann man sich heute über vergleichbare Löhne informieren. Dass das Bedürfnis danach gross ist, konnte am 14. Juni

an den entsprechenden Ständen auf dem Bundesplatz festgestellt werden. Die Verunsicherung unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist gross.

Wie ist es für die Arbeitgeber? Einige befürchten, sie könnten gute Arbeit nicht mehr speziell entlohnen. Ich bin überzeugt, dass es zu einer allgemeinen Beruhigung unter den Angestellten kommt, wenn klar deklariert ist, was wie entschädigt wird, inklusive Sonderleistungen.

Auf der anderen Seite werden Stimmen laut, die sagen: «Wenn jemand zu diesem Lohn ja sagt, weshalb sollte ich dann mehr bezahlen?» Rein aus marktwirtschaftlichen Gründen ist dies sicherlich richtig. Aber es ist gesetzlich verankert, dass gleiche Arbeit auch gleichen Lohn bedeutet und damit gelten nicht ausschliesslich marktwirtschaftliche Regeln.

Und wie steht es heute mit der Anerkennung der erworbenen Kompetenzen durch Familien- und Freiwilligenarbeit aus? Oftmals sehe ich Bewerbungsunterlagen, die diese Komponenten nicht enthalten und wenn im Bewerbungsgespräch nachgefragt wird, merkt man, welche Kompetenzen noch vorhanden wären ....

Da kann man nur sagen: «Es gibt nach wie vor viel zu tun, bleiben wir dran!»

Liebe Grüsse

Jolanda Brunner-Zwiebel, Präsidentin

## Ganzer Lohn für ganze Arbeit – Lohnungleichheit jetzt!

*Männer verdienen in der Schweiz im Schnitt 20 Prozent mehr als Frauen. Laut Arbeitgebern liegt dies daran, dass Männer häufiger in höheren hierarchischen Positionen tätig sind und über eine bessere Qualifikation verfügen als Frauen. Sie beteuern, dass bei gleicher Arbeit auch die Löhne gleich seien. Eine Vielzahl ökonomischer Studien zeigt hingegen, dass diese Erklärung ins Reich der Märchen gehört.*

### (Un)erklärbare Lohnunterschiede!

- Frauen machen weniger lange Ausbildungen und weniger häufige Weiterbildungen als Männer.
- Frauen machen Baby- und Familienpause und kommen so auf weniger Dienst- und Erfahrungsjahre.
- Frauen arbeiten vorwiegend Teilzeit und werden deshalb nicht auf leitende Stellen befördert.
- Frauen wählen oft typische Frauenberufe, die weniger gut bezahlt sind.
- Frauen treten weniger forsich an in Lohnverhandlungen und sind zu bescheiden in ihren Forderungen...

Dies sind ein paar der Gründe, mit denen sich tiefere Frauenlöhne teilweise «erklären» lassen – auch wenn hier in vielen Fällen ebenso von (indirekter) Diskriminierung gesprochen werden kann. Durch diese unterschiedlichen Ausbildungs- und Laufbahnwege können rund 40% des Lohnunterschiedes erklärt werden. In vielen Branchen bleibt ein Anteil an direkter Lohndiskriminierung nachweisbar, der im Schnitt rund 60% des

ganzen Lohnunterschiedes beträgt. Das heisst konkret: eine Frau kann das gleiche Profil wie ein Mann haben (gleiche Aus- und Weiterbildung, gleiches Dienstalter, gleich viel Erfahrung...), doch sie bekommt trotzdem weniger Lohn für die gleiche Arbeit, weil sie eine Frau ist.

### Lohnungleichheit bedeutet....

... dass eine Frau und ein Mann den gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten.

... dass eine Frau mit gleichen Qualifikationen wie ein Mann auch die gleichen Chancen auf Beförderung und Lohnerhöhung hat.

... dass Frauen, auch wenn sie Teilzeit arbeiten, nicht grundsätzlich anders als Vollzeit arbeitende Männer behandelt werden dürfen, z.B. bei der Weiterbildung oder bei der Arbeitszuteilung.

...und vieles mehr!

Quelle: Homepage Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB, [www.sgb.ch](http://www.sgb.ch)

# Recht & Gesetz sind auf der Seite der Frauen...

Verankerung der Lohngleichheit in der Bundesverfassung seit 1981

### Art. 8 Rechtsgleichheit

- 1 Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- 2 Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.
- 3 Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Die Grundsätze im Gleichstellungsgesetz vom 1. Juli 1996

### Art. 1

Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

### Art. 2 Grundsatz

Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht sowie für alle öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

### Art. 3 Diskriminierungsverbot

1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung

auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

- 2 Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.
- 3 Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

### ... doch die Realität sieht anders aus

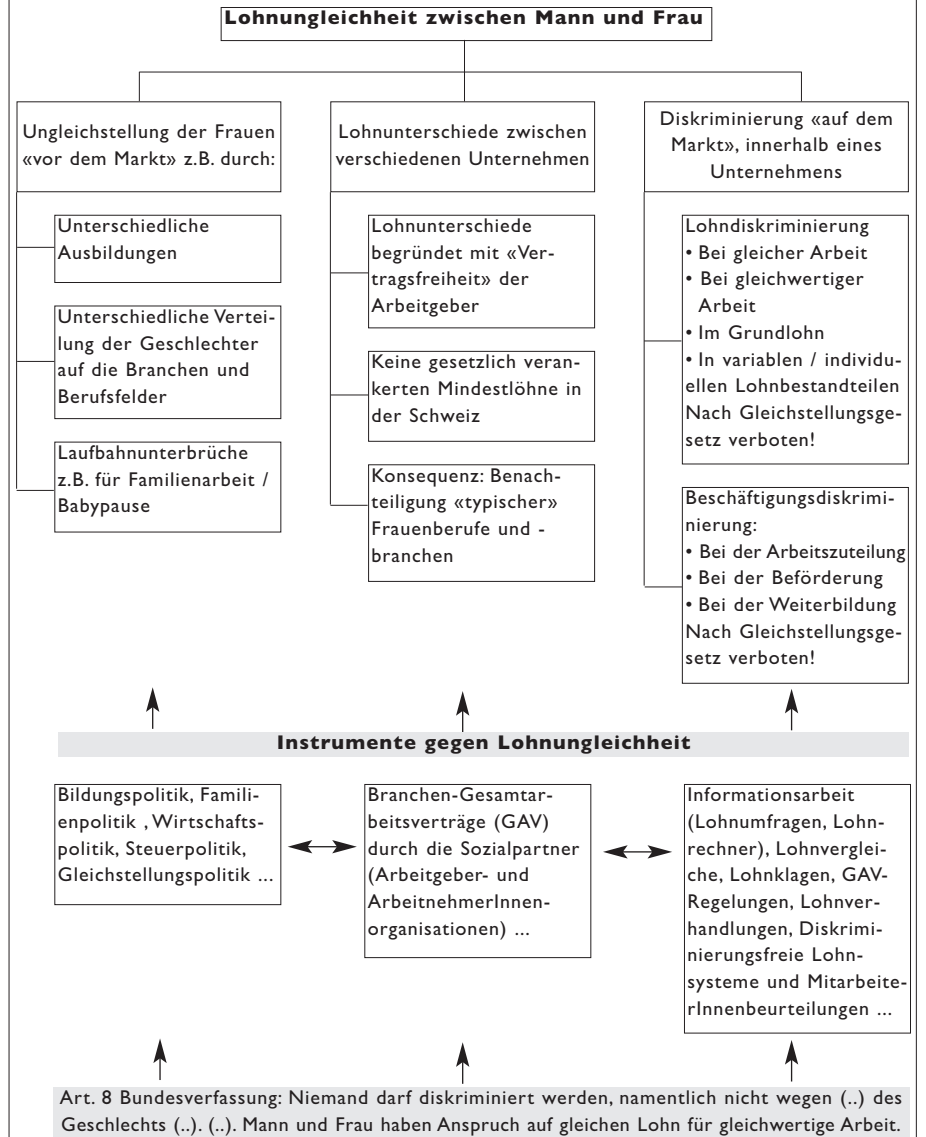
2002 haben die erwerbstätigen Frauen in der Schweiz im Schnitt 21.7% weniger verdient als die Männer.

In einem internationalen Vergleich durch die OECD von 19 Ländern belegt die Schweiz 2002 gemeinsam mit den USA den letzten Platz. Im bestklassierten Land Belgien erreichen die Frauen 94% des männlichen Mittelwertlohns.

Ein Lohnunterschied ist in allen Branchen und auf allen Tätigkeits- und Hierarchiestufen feststellbar. Es gibt keinen Arbeitsbereich, in welchem die Frauen im Schnitt mehr verdienen als die Männer!

Der grössere Teil dieses Lohnunterschiedes hat nichts damit zu tun, dass Frauen in anderen Funktionen oder Berufen als Männer arbeiten. Zwei Drittel des Lohnunterschiedes sind direkt diskriminierend! In den letzten 10 Jahren hat sich die Lohndifferenz kaum verringert.

# Wie entsteht Lohndiskriminierung?



Quelle: Broschüre «Ganzer Lohn für ganze Arbeit – Lohngleichheit jetzt! Ein Leitfaden für die Umsetzung der Lohngleichheit auf Betriebs- und Branchenebene», Christina Aebischer, Natalie Imboden, Hrsg. Schweiz. Gewerkschaftsbund SGB, Bern, www.sgb.ch

## Lohnungleichheit fällt nicht aus den Wolken

Der öffentliche Dienst hat meistens noch transparente Lohnsysteme mit nachvollziehbaren Laufbahnen. Es wird daher immer wieder behauptet, es gäbe hier keine Lohn-diskriminierung. Leider ist das falsch. Auch im öffentlichen Dienst und im subventionierten Sektor verdienen Frauen durchschnittlich deutlich weniger als Männer, und zwar zwischen 10% (beim Bund) und 19 % (bei den Kantonen).<sup>1</sup>

### Wie lassen sich die Lohnungleichheiten erklären?

Es gibt viele historisch gewachsene Gründe für die andauernden Lohnungleichheiten. Ein Teil der Lohnunterschiede lässt sich erklären: Frauen haben in der Regel kürzere Ausbildungen, weniger Weiterbildung und sie haben oftmals durch Familien-gründung unterbrochene Berufskarrieren. Viele haben häusliche Verpflichtungen und stehen vor dem Problem, dass es keine ausreichenden ausserfamiliären Kinder-

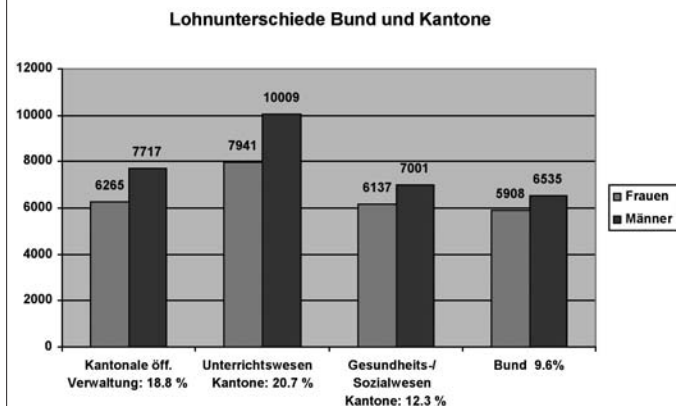
betreuungseinrichtungen gibt. Ausserdem arbeiten sehr viele Frauen Teilzeit, was sich negativ auf ihre Laufbahn auswirkt. Mit diesen Faktoren lassen sich etwa 40 % des Lohnunterschieds erklären. Die restlichen 60% sind reine Diskriminierung!

### Wieso gibt es Lohnungleichheiten im öffentlichen Dienst?

Es gibt eine Reihe von Gründen, wieso Frauen auch im öffentlichen Dienst und den öffentlich subventionierten Betrieben trotz weitgehend transparenter Lohnsysteme weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

### Frauenberufe sind unterbewertet

So genannte weibliche Tätigkeiten erfahren generell eine geringere Wertschätzung als «Männerberufe». Deswegen sind Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden, im öffentlichen Dienst oft schlechter bezahlt als so genannte Männerberufe:



(Anm: Es handelt sich hier um so genannte Medianbruttolöhne, d.h. die Hälfte der Angestellten verdient mehr, die andere Hälfte weniger als diesen Lohn. Die Löhne sind Monatslöhne inkl. Anteil 13. Monatslohn und all-fällige Gratifikationen.)

Kindergärtnerinnen erhalten weniger als Lehrer und Lehrerinnen, Krankenschwestern sind niedriger eingestuft als Polizisten.

### Männer erhalten mehr Prämien und Beförderungen

Verschiedene Untersuchungen haben gezeigt: Frauen werden bei Prämienaus-schüttungen, Bonuszahlungen und Beför-derungen systematisch diskriminiert. Zum Beispiel in Zürich: Ein Anfrage im Kantonsrat brachte zum Vorschein, dass von den Beförderungen in der Zürcher Kantonsverwaltung in erster Linie Männer der oberen Lohnklassen profitieren. Oder beim Bund: Im Bericht des Eidgenössischen Personalamts kann man nachlesen, dass Frauen in den Personalbeurteilungen seltener gute bis sehr gute Beurteilungen bekommen und dass auch Einsatz- und Anerkennungsprämien deutlich häufiger an Männer gehen. Systeme mit lohnwirksamen Beurteilungen wirken sich zu Ungunsten der Frauen aus!

Frauen haben öfters prekäre Anstellungsbedingungen – auch im Service Public. Im Bildungsbereich wie im Bereich der Betreuungs- und Pflegearbeit sind prekäre Anstellungsbedingungen weit verbreitet: Dazu gehören beispielsweise Anstellungen auf Stundenbasis oder mit sehr kleinen, wechselnden Pensen, befristete Anstellungsverhältnisse (oft über mehrere Jahre hinweg), Arbeit auf Abruf, tiefere Löhne für Nicht-Festangestellte, kein Lohn während der Ferien, fehlende Versiche-

rungsleistungen (z.B. Pensionskasse, Lohnersatz bei Krankheit und Unfall) sowie jede Art von Schlechterstellung von Teilzeitkräften. Diese Anstellungsformen betreffen in erster Linie Frauen.

### Ausserberufliche Erfahrungen und Kenntnisse werden nicht anerkannt

Die Anerkennung von ausserberuflichen Erfahrungen (z.B. Erziehungszeiten, Betreuungsarbeiten) oder Aus- und Weiterbildungen ist oft willkürlich bzw. hängt vom individuellen Verhandlungsgeschick ab. Dabei schneiden Frauen oft schlechter ab, da sie ihre Interessen mit zu wenig Nachdruck vertreten.

### Was können wir tun?

Die andauernde Lohnungleichheit ist eine Ungerechtigkeit, gegen die wir uns immer wieder aufs Neue wehren müssen. Jeder Frau entgehen dadurch jährlich Tausende von Franken. Was können wir tun?

### Über Löhne reden

Ungleiche Löhne kann es nur geben, solange Löhne ein Geheimnis sind. Deswegen ist es wichtig, Lohntransparenz herzustellen. Dazu gehört, mit den Kolleginnen und Kollegen über den eigenen Lohn zu reden. Das darf der Arbeitgeber nicht verbieten!

Zum Lohn gehört nicht nur der Grundlohn, sondern alle Extras, die gegebenenfalls dazu kommen: Prämien, Bonuszahlungen, Naturalien, Dienstautos und Fahrtkostenbeiträge ebenso wie zusätzliche

Versicherungsleistungen oder Spesenpauschalen.

### Lohnentwicklungen öffentlich machen – Lohn-Controlling

Insbesondere die Einführung von leistungsabhängigen Lohnbestandteilen führt verstärkt zur neuerlichen Benachteiligung der Frauen. Dem kann nur durch «Lohn-Controlling» begegnet werden: Die Löhne bei den öffentlichen Arbeitgebern müssen jährlich differenziert nach Lohnklasse und Geschlecht öffentlich gemacht werden. Auch jede Art von Prämien, Bonuszahlungen, Ausschüttungen sowie Beförderungen müssen jährlich nach Lohnklasse und Geschlecht bekannt gegeben werden. Das muss in Lohnverhandlungen und mit Hilfe von politischen Vorstössen durchgesetzt werden.

Lohn-Controlling beinhaltet aber nicht nur, die Lohnverteilung öffentlich zu machen. Es müssen auch Massnahmen folgen, mit welchen die Lohnungleichheiten behoben werden können.

### Arbeitsplatzbewertungen durchführen

Um die Anforderungen an eine Tätigkeit genau zu beschreiben, braucht es geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertungen. Bei einer analytischen Arbeitsplatzbewertung werden verschiedene Aspekte der Arbeit wie körperliche, psychische und intellektuelle Anforderungen und Belastungen, Verantwortung u.a. erfasst und gewichtet.

Eine Arbeitsplatzbewertung ist ein sehr komplexes Verfahren und kann nur von Fachleuten durchgeführt werden. Welches Gewicht die einzelnen Aspekte einer Arbeit im Gesamtsystem erhalten, ist letztlich immer die Entscheidung der Menschen, die das System ausarbeiten. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die geschulten Fachleute der Gewerkschaften bei diesen Entscheidungen mitreden können.

### Verhandeln

Da Frauen häufig keine geradlinigen Berufslaufbahnen haben, ist es wichtig, dass auch ausserberuflich erworbene Kompetenzen und Erfahrungen bei der LohnEinstufung angemessen berücksichtigt werden. Dafür stehen erprobte Instrumente zur Verfügung, zum Beispiel das Instrument PEGASUS, welches in der Stadt Bern eingesetzt wird. In Lohn- und Vertragsverhandlungen müssen wir fordern, dass professionelle Instrumente zur Erfassung ausserberuflich erworbener Kompetenzen im Personalwesen systematisch eingesetzt werden. Ausserdem ist es wichtig, dass bei Lohnverhandlungen immer auch Frauen in den Verhandlungsdelegationen vertreten sind – möglichst auf beiden Seiten.

*Christine Flitner, Zentralsekretärin vpod, Zürich*

Artikel erschienen im vpod-Magazin vom Juni 2006

<sup>1</sup> Gem. Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004

## Pegasus

*Teamfähigkeit, Flexibilität und Organisations-talent spielen bei der Personalauswahl heute eine wichtige Rolle. Diese Schlüsselkompetenzen können auch in der Haus- und Familienarbeit erlernt werden. Allerdings wurden sie bisher in den Vorstellungsgesprächen kaum berücksichtigt.*

Seit einiger Zeit werden jedoch Instrumente erprobt und angewendet, die beim Bewerbungsverfahren auch ausserberuflich erworbene Kompetenzen erfassen und estimieren. Wegweisend in dieser Hinsicht ist die Stadt Bern. Seit 1991 verlangt das städtische Personalreglement, dass Erfahrungen in Haushalts- und Betreuungsaufgaben angemessen zu berücksichtigen seien. Für eine angemessene Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen bei der Personalgewinnung wurde in Zusammenarbeit mit der Sonnhalde Worb, das Instrument «Pegasus» entwickelt.

*Wieso hat die Stadt Bern überhaupt ein Interesse daran, ausserberuflich erworbene Kompetenzen in einem Bewerbungsgespräch zu berücksichtigen?*

**Jonathan Gimmel\*:** Unsere Aufgabe ist es, die optimal qualifizierten Leute für die Erfüllung einer Aufgabe zu finden. Dabei spielen fachliche Qualifikationen, genauso wie bestimmte Schlüsselqualifikationen eine wichtige Rolle. Verantwortungsbewusstsein, Organisations- oder Kommunikationsfähigkeit oder Flexibilität sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Woher diese Qualifikationen stammen, ob aus der Erwerbs- oder Haus- und Fa-

milienarbeit, ist unwesentlich. Hauptsache sie sind in der gewünschten Ausprägung vorhanden. Zudem gibt es im Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept der Stadt Bern einen klaren Auftrag. Der besagt, dass die Qualifikationen aus der Haus- und Familienarbeit angemessen berücksichtigt werden müssen.

*Das klingt überzeugend und viel versprechend, doch wie wird das in die Praxis umgesetzt?*

Anfangs war eine Pauschalanrechnung eines Teils der Erfahrungsjahre aus der Haus- und Familienarbeit üblich. Allerdings wurden dabei die effektiv gemachten Erfahrungen viel zu wenig berücksichtigt.

« **Qualifikationen aus der Haus- und Familienarbeit sind angemessen zu berücksichtigen.** »

*(Personalreglement der Stadt Bern)*

Gemäss Studien haben strukturierte Einzelinterviews die höchste Erfolgsquote für eine erfolgreiche Neubesetzung. Das Prinzip von «Pegasus» funktioniert entsprechend. Für jede Stelle wird ein Kompetenzprofil erstellt, das «Must-Kriterien» in Bezug auf fachliche Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen beinhaltet. Diese werden im Stellenprofil festgelegt und müssen von den Bewerberinnen und Bewerbern erfüllt werden. Das Instrument «Pegasus», das wir den Personalver-

antwortlichen zur Verfügung stellen, gibt mögliche Fragestellungen vor, die es erlauben, die Schlüsselqualifikationen anhand von konkreten Situationen zu erfragen. Mit strukturierten Interviews werden Bewerberinnen und Bewerber gezielt befragt. Dabei hilft ein Interviewleitfaden, der auf so genannten «Verhaltensdreieckfragen» aufbaut, die jeweils nach der Situation, dem Vorgehen und dem Ergebnis fragen. Diese können bewusst mit Beispielen aus der Erwerbs- oder der Familienarbeit beantwortet werden. Im Leitfaden kommt dies so zum Ausdruck, dass immer explizit Beispiele aus dem beruflichen und dem ausserberuflichen Umfeld aufgeführt werden.

«**Wer nach einer Familienphase einen Wiedereinstieg sucht, muss sich auf diesen Wettbewerb intensiver vorbereiten.**»

Was bringt dieses Vorgehen für Vorteile?

Die Möglichkeit, sich auf berufliche oder ausserberufliche Erfahrungen zu berufen, ermöglicht es Bewerberinnen und Bewerbern Beispiele aus dem Gebiet zu benennen, in dem sie sich am sichersten und kompetentesten fühlen. Als Beispiel sei hier die Planungs- und Organisationsfähigkeit genannt. Umschrieben wird sie so: «Arbeitsschritte systematisch, zielgerichtet angehen und Prioritäten setzen. Für die Durchführung einer Aufgabe Personen und Hilfsmittel optimal einsetzen und ver-

walten. Als Beispiele aus der Berufswelt kann nach der Finanz- und Personalplanung, der persönlichen Arbeitsorganisation oder dem Aufgleisen von Organisationsprojekten gefragt werden. Als Beispiele aus dem ausserberuflichen Bereich kann nach der Einteilung der Familien- und Hausarbeit, dem Unterscheiden von wichtigen und unwichtigen Arbeiten oder dem Organisieren im Rahmen ehrenamtlicher Aktivitäten gefragt werden. Bei solchen Fragen geht es darum herauszufinden, wie es um die Planungsfähigkeit bestellt ist und überhaupt in irgendeiner Form strukturiert geplant wird. Ob dies zu Hause mit Hilfe eines Kalenders am Kühlschrank oder im Büro mit Hilfe eines elektronischen Organizers geschieht, spielt dagegen keine Rolle.

*Inwiefern wird der Wissensgewinn aus der Haus- und Familienarbeit auch mit einem höheren Lohn entschädigt?*

Ausserberufliche Kompetenzen werden im Hinblick auf die Relevanz für das Stellenprofil gewertet und damit auch lohnwirksam. Der Lohn richtet sich nach dem Stellenprofil und auch den Forderungen der Kandidatin oder des Kandidaten. Die ausserberuflich erworbenen Qualifikationen werden dabei nicht separat bewertet, sondern im Rahmen des Stellenprofil berücksichtigt.

«**Ausserberuflich erworbene Kenntnisse sollten klar deklariert werden**»

*Viele Frauen haben das Gefühl, dass Personalverantwortliche der Haus- und Familienarbeit nicht sehr viel Wertschätzung entgegen bringen. Wie sehen Sie das?*

Personalverantwortliche haben den klaren Auftrag, die optimale Person für eine Stelle zu finden. Das Profil der Kandidatin oder des Kandidaten soll mit dem Stellenprofil übereinstimmen und weder eine Unter- noch eine Überdeckung aufweisen. In welchem Bereich die Qualifikationen erworben wurden, spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Wichtig ist es, Beispiele nennen zu können, das Vorgehen bei einer gewissen Problemstellung zu erklären und damit im Gespräch zu überzeugen. Für den Personalverantwortlichen geht es darum, die geforderten Qualifikationen zu benennen und gezielt zu erfragen. Für diesen Prozess geben wir mit «Pegasus» Leitplanken vor.

*Der erste Schritt zu einer neuen Stelle ist die schriftliche Bewerbung. Wie werden da die ausserberuflich erworbenen Kompetenzen berücksichtigt?*

Bei der Selektion der schriftlichen Bewerbung spielt eine entscheidende Rolle, wie die Kompetenzen aufgenommen und belegt werden. Die ausserberuflich erworbenen Kenntnisse sollten klar deklariert werden. Ob dabei auf das CHQ (Schwei-

zerisches Qualifikationshandbuch), eine detaillierte Auflistung von Vereins- und Freiwilligenarbeit oder auf ein ergänzendes Blatt mit einem Kompetenzprofil zurückgegriffen wird, ist nebensächlich – wichtig ist die Auflistung. So bekommen wir zahlreiche Bewerbungen, in denen der Teil Vereinsarbeit oder die Auflistung von politischen Ämtern ausschlaggebend sind, einen Bewerber oder eine Bewerberin einzuladen. Es arbeiten viele Leute hier, die sich aufgrund ihrer ausserberuflichen Erfahrungen gegen Mitkonkurrentinnen und -konkurrenten durchgesetzt haben. Gerade in der Schweiz, in der die Freiwilligenarbeit derart wichtig ist, wäre es eine grobe Unterlassung, nicht auf diese Erfahrungen zurück zu greifen. Natürlich ist auch hier nicht jede Qualifikation eins zu eins mit einer anderen vergleichbar. So kann die Tätigkeit in einem grossen Verein sehr aufwändig sein, andernorts besteht sie vielleicht lediglich darin zwei Mal im Jahr ein Protokoll zu verfassen. Wie gross der Aufwand oder wie hoch die Professionalität ist, lässt sich im Gespräch mit gezielten Fragen ermitteln und einschätzen. Voraussetzung ist natürlich auch hier, dass die geforderten Fachkompetenzen vorhanden sind.

«**Planungsfähigkeit: Ob dies zu Hause mit Hilfe eines Kalenders am Kühlschrank oder im Büro mit einem elektronischen Organizer geschieht, spielt keine Rolle.**»

Welche Tipps geben Sie Frauen, die sich nach einer längeren Familienphase wieder auf den Arbeitsmarkt begeben?

Es gilt sich stets vor Augen zu halten, dass ein Bewerbungsverfahren ein Wettbewerb ist, in dem es darum geht den «primus inter pares» zu eruieren. Da muss man sich und seine Fähigkeiten präsentieren und verkaufen können. Voraussetzung dafür ist, dass eine Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten stattgefunden hat und auch die fachlichen Qualifikationen aufgefrischt worden sind. Wer nach einer Familienphase einen Wiedereinstieg sucht, muss sich auf diesen Wettbewerb intensiver vorbereiten, da für diese Familienphase nicht auf standardisierte Qualifikationen wie Zeugnisse oder Jahresgespräche zurückgegriffen werden kann. Eine Standortbestimmung leistet dabei gute Dienste. Dazu gehört auch, sich über das Lohnniveau zu informieren. Sonst kann es vorkommen, dass das Lohnniveau für eine Stelle rund 5000 Franken Monatslohn vorsieht, die Lohnforderung der Bewerberin oder des Bewerbers aber 1000 Franken tiefer liegt. Da fragt sich auch der Verantwortliche, warum der Wert aufgrund der Fähigkeiten so tief eingeschätzt wird.

\* Jonathan Gimmel, Adjunkt und stv Leiter Zentrale Dienste der Stadt Bern und «Pegasus»-Mitinitiant.

#### Weiterführende Informationen

##### Kompetenzen erfassen

Was kann ich? Wie gut kann ich es? Mit solchen und weiteren Fragen zum Thema Schlüsselkompetenzen setzten sich Weiterbildungskurse auseinander, die von folgenden Institutionen veranstaltet werden:

- Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule, BFF, Bern, Postfach, 3001 Bern, T: 031 384 33 33, E: wb.bff@bern.ch, www.bffbern.ch
- Berner Seminar für Erwachsenenbildung, BSE, Aarberggasse 5, 3011 Bern, T: 031 311 62 33, www.bseinfo.ch

«**Familienarbeit macht kompetent**», Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich fürs Berufsleben, Bernadette Kadishi (Hrsg.), 80 Seiten, broschiert, 19.80 Franken, ISBN 3-85569-255-6, Beobachter-Buchverlag 2002

##### www

- Lohnrechner individuell auf [www.lohnungleichheit.ch](http://www.lohnungleichheit.ch)
- Lohnrechner für Betriebe: [www.equality-office.ch/d/publikationen/htm](http://www.equality-office.ch/d/publikationen/htm) «Mein Lohn unter der Lupe»
- Informationsmaterial, Broschürenbestellung etc. unter [www.sgb.ch](http://www.sgb.ch)  
[www.vpodbern.ch](http://www.vpodbern.ch)  
[www.frauenkommission.ch](http://www.frauenkommission.ch)  
[www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)

## Lohnklagen

### Gesundheitsberufe

1986 gingen Basler Spitalangestellte aus Protest gegen schlechte und Frauen diskriminierende Arbeitsbedingungen zu Hunderten auf die Strasse. Dies war der Auftakt zu einer ganzen Serie von Protesten in Spitälern der ganzen Schweiz. Im Kanton Bern schloss sich das Berner Gesundheitspersonal 1987 zum Aktionsbündnis «zäme geit's» zusammen. Es kam es zu einer breiten Mobilisierung für nicht diskriminierende Löhne und Zeitgutschriften für Nachtarbeit. Die Zeitgutschrift konnte Ende 1990 durchgesetzt werden.

Der Kampf für gleiche Löhne aber ging weiter mit dem Widerstand gegen die kantonale Besoldungsrevision Anfang der 1990er-Jahre. Obwohl eine vom Kanton veranlasste Arbeitsplatzanalyse den Pflegefachleuten hohe Anforderungen attestiert hatte, wurden die Löhne nicht entsprechend angepasst. Aus Spargründen wurde die Besserstellung, die auch für therapeutische und technische Gesundheitsberufe vorgesehen war, nicht realisiert. Die Tradition, an den Frauenlöhnen zu sparen, wurde einmal mehr fortgesetzt. Das wollten die Beschäftigten im Gesundheitswesen nicht hinnehmen. 1995 wurde eine Lohnklage eingereicht. Für das Pflegepersonal wurde der gleiche Lohn wie für die Polizisten verlangt. 1998 und 2000 wurden diese Klagen durch das Bundesgericht und das Berner Verwaltungsgericht abgewiesen. Mit einer ganzen Reihe von ähnlichen fragwürdigen Urteilen torpedierten die Gerichte ein wichtiges In-

strument zur Feststellung der Lohndiskriminierung von typischen Frauenberufen.

Aber das Personal gab nicht auf: Ein Aufsehen erregender Streik am 9. Mai 2001, an dem sich 20'000 Beschäftigte des Gesundheitswesens beteiligten, zwang den Kanton zum Handeln. Mit den Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege wurden nicht nur die Löhne in der Pflege und Hilfspflege, sondern auch in den therapeutischen und technischen Gesundheitsberufen für viele spürbar angehoben. Das war ein grosser Erfolg. Noch heute sind allerdings diejenigen, die mehr als 14 Jahre Berufserfahrung haben, unterbezahlt.

### Kindergärtnerinnen

1999 hatten die Kindergärtnerinnen in Zürich mit einer Lohnklage Erfolg: nach jahrelangem Kampf erhielten sie 9 Prozent mehr Lohn. Dies war ein Durchbruch im Kampf um Lohngleichstellung bei den Kindergärtnerinnen in der Schweiz. Auch der Kanton Bern musste 2005 auf Grund einer erfolgreichen Lohnklage die Kindergärtnerinnen eine Lohnklasse höher einreihen. Es fehlten jedoch immer noch ganze drei Lohnklassen bis zur Gleichstellung mit den Primarlehrkräften. Als Folge der anhaltenden Protestaktionen der Kindergärtnerinnen musste der Kanton aber nur ein Jahr später im April 2006 die LohnEinstufung nochmals um zwei Lohnklassen nach oben korrigieren. Denn mittlerweile sind die Anforderungen an den Beruf gestiegen – die Kindergärtnerinnen absol-

vieren ihre Ausbildung neu auf Hochschulstufe wie Primarlehrkräfte und werden sowohl für Kindergarten als auch für die Unterstufe ausgebildet.

Der Kanton hat also endlich anerkannt, dass an Kindergarten- und Primarlehrkräfte die gleichen Anforderungen gestellt werden und diese auch die gleiche Leistung erbringen. Schon 2004 hatte er versprochen, die Kindergärtnerinnen mit der Revision der entsprechenden Verordnung in die gleiche Lohnklasse wie die Primarlehrkräfte einzureihen. Kurz darauf krebste der Kanton aber aus finanzpolitischen Gründen zurück. Er beschloss, den anerkannten Anspruch der Kindergärtnerinnen nicht einzulösen, weil dies für den Kanton mehr Ausgaben bedeuten würde. Auf den Wortbruch des Kantons reagierten die Kindergärtnerinnen umgehend. Im Juni 2004 gaben sie der Erziehungsdirektion ihren Lehrplan ab und erklärten sich nicht be-

reit, die gestiegenen Berufsanforderungen zu erfüllen ohne den entsprechenden Lohn zu erhalten.

Die Hartnäckigkeit und der jahrelange Kampf der Kindergärtnerinnen im Kanton Bern sind also nun von Erfolg gekrönt. Noch ist das Ziel nicht erreicht: Zwischen den Primarlehrkräften und den Kindergärtnerinnen gibt es immer noch einen ungerechtfertigten Unterschied von einer Lohnklasse. Darum bleibt die Forderung, dass alle AbsolventInnen der neuen Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule gleich eingereiht werden müssen, d. h. auf dem Niveau der Primarlehrkräfte in die Lohnklasse 6. Aber auch die Löhne der Kindergärtnerinnen mit der alten, seminaristischen Ausbildung müssen nochmals angehoben werden.

Quelle: Broschüre «Ganzer Lohn für ganze Arbeit», vpod region bern.



## Meilensteine in der Geschichte der Lohn(un)gleichheit

**1873** Der I. Schweizerische Arbeiterkongress verabschiedet in seinem Programm die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit für Männer und Frauen.

**1889** Der Kongress der Internationalen Arbeiterassoziation in Paris fordert auf Initiative der deutschen Sozialistin Clara Zetkin für die Frauen gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

**1913** Der Schweizerische Gewerkschaftsbund, der seit seiner Gründung im Jahr 1880 in seinen Programmen das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit verfochten hat, spricht sich an seinem Mitgliederkongress dafür aus, die so genannten schwachen Arbeitnehmerkategorien, d. h. die Frauen, besonders zu unterstützen.

**1916** Am Sozialistischen Frauentag (heute: 8. März), der in der Schweiz seit 1911 begangen wird, fordert die Arbeiterinnenbewegung unter anderem gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

**1921** Das Recht der Frauen auf Erwerbsarbeit, die Lohngleichheit für Frau und Mann sowie eine bessere Berufsbildung für Frauen gehören zu den Grundsatzforderungen des zweiten nationalen Kongresses für die Interessen der Frau, der von der bürgerlichen Frauenbewegung organisiert worden ist.

**1948** Die UNO erklärt den Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit zum Menschenrecht.

**1951** Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) erweitert dieses UNO-Prinzip zum Übereinkommen Nr. 100, das den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» festhält. Die Schweiz ratifi-

ziert per 25. Oktober die IAO-Konvention Nr. 100 «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» aus dem Jahr 1951. Zur Durchsetzung dieses Prinzips ist der Bund aber nur innerhalb der Bundesverwaltung verpflichtet.

**1976** Die Volksinitiative «Gleiche Rechte für Mann und Frau» wird am 15. Dezember eingereicht. Den Anstoss dafür gab eine Resolution des vierten Schweizerischen Frauenkongresses, der 1975 in Bern stattfand. Die Initiative verlangt ausdrücklich den gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit und untersagt jede geschlechtsbedingte Diskriminierung in Ausbildung und Beruf.

**1977** Erstmals hat das Bundesgericht über den Grundsatz des gleichen Lohns für Mann und Frau zu urteilen. Eine Neuenburger Lehrerin hatte staatsrechtliche Beschwerde wegen Lohndiskriminierung eingereicht. Das Bundesgericht gibt ihr recht: Gegen eine gleiche Entlohnung von Frauen und Männern könnten keine ernsthaften und triftigen Gründe geltend gemacht werden.

**1981** Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung «Gleiche Rechte für Mann und Frau» wird am 14. Juni mit 60% Ja-Stimmen angenommen (es handelt sich um den Gegenvorschlag des Bundesrats zur Volksinitiative von 1976). Der neue Verfassungsartikel bestimmt im dritten Satz: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit».

**1982** Erstmals muss im Rahmen einer Lohnklage beurteilt werden, ob in einem traditionellen «Frauenberuf» gleichwertige



Arbeit verrichtet wird wie in herkömmlichen «Männerberufen». Gestützt auf den neuen Gleichheitsartikel in der Verfassung klagten sechs Krankenschwestern wegen Lohndiskriminierung gegen die Stadt Zürich. Als Vergleichsbasis dient dabei die Lohnskala der städtischen Angestellten. Die diplomierten Krankenschwestern, die weniger verdienen als ungelernte Magaziner, verlangen die Einreihung in eine höhere Lohnklasse. Der Beruf der Krankenschwester wird in der Folge mit dem des Sanitäters verglichen.

**1988** Der Schlussbericht «Lohngleichheit für Mann und Frau» vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) untersucht erstmals das Ausmass der Lohndiskriminierung in der Schweiz und weist unter anderem nach, dass die üblichen Arbeitsbewertungsverfahren Frauen tendenziell benachteiligen. Er schlägt eine Reihe von rechtlichen und anderen Massnahmen zur Verwirklichung der Lohngleichheit vor und legt den Grundstein für ein zukünftiges Gleichstellungsgesetz.

**1991** Frauenstreik am 14. Juni. Zum 10. Jahrestag der Annahme des Verfassungsartikels «Gleiche Rechte für Mann und Frau» hat der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu einem landesweiten Frauenstreik aufgerufen: «Wenn Frau will, steht alles still».

**1996** Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (GIG) tritt am 1. Juli in Kraft. An diesem Tag deponieren 20 Krankenschwestern, 9 Ergo- und 6 Physiotherapeutinnen sowie 12 Berufsschullehrerinnen für Krankenpflege vier

Klagen wegen Lohndiskriminierung. Sie wollen damit gegen die Besoldungsrevision des Kantons Zürich vorgehen. Die Berufsverbände reichen zudem erstmals Verbandsklage ein.

**1996** Eine Warenhausverkäuferin aus La Chaux-de-Fonds verklagt ihren Arbeitgeber in einem der ersten privatrechtlichen Prozesse nach Inkrafttreten des GIG wegen Lohndiskriminierung. Sie bekommt Recht. Ihr Stellennachfolger hatte 1400 Franken im Monat mehr verdient als sie.

**2002** Erstmals seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes ist es einer Einzelperson gelungen, eine Lohnklage gegen ein privates Unternehmen zu gewinnen. Ein zweitinstanzliches Urteil des Waadtländer Kantonsgerichts vom Juli 2001 ist rechtskräftig geworden. Eine als Metallarbeiterin beschäftigte Frau erledigte jahrelang die gleiche Tätigkeit wie ihre männlichen Kollegen. Sie verdiente jedoch rund 1000 Franken weniger im Monat. Die Arbeitnehmerin, die im Gegensatz zu den männlichen Mitarbeitern über ein anerkanntes Fachdiplom verfügte, klagte daraufhin auf Verletzung des Gleichstellungsgesetzes und gewann.

Quelle und ausführlichere Version mit Literaturangaben: [www.frauenkommission.ch](http://www.frauenkommission.ch)  
Eidg. Kommission für Frauenfragen,  
Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848 – 2000

## Ein Vierfachjubiläum

Yvonne-Denise Köchli (Hg.)

### **Frauen, wollt ihr noch 962 Jahre warten?**

Micheline Calmy-Rey über echte Chancengleichheit

2006 ist für die Frauen in der Schweiz ein Vierfachjubiläum:

35 Jahre Frauenstimm- und wahlrecht  
25 Jahre «Gleiche Rechte für Mann und Frau» in der Verfassung  
15 Jahre Frauenstreik  
10 Jahre Gleichstellungsgesetz

Doch wo stehen wir Frauen in diesem Jubiläumsjahr? Ist die Chancengleichheit in Griffnähe? Oder geht die Entwicklung eher in die falsche Richtung? Welche Hindernisse versperren uns den Weg, wo behindern wir uns selber?

In «Frauen, wollt ihr noch 962 Jahre warten?» antwortet Bundesrätin Micheline Calmy-Rey, die einzige Frau im Bundesrat, auf diese Fragen. An ihrem Wirken und ihrer Wirkung wird gezeigt, wie Frauen an der Macht handeln und wie sie in der Öffentlichkeit und in den Medien wahrgenommen werden.

Vor allem aber beschäftigt sich dieses Jubiläumsbuch mit der jüngsten Geschichte der Frauen, auf dass sich diese nicht gleich wieder verflüchtigen: Die 35 bewegten Jahre seit 1971 werden anhand von 35 Frauen nachgezeichnet, die diese jüngste Geschichte auf ganz besondere Weise prägten. Diese 35 Frauen stehen stellvertretend für all jene Frauen, und es sind unzählige, die dafür sorgten, dass wir auf dem Weg zur Chancengleichheit schon wichtige Etappenziele erreicht haben.

Die 35 ausgewählten Bücher am Schluss des Buches stellen das geistige Vermächtnis dar. Sie haben den Frauen ein neues, grosses Fenster geöffnet: zu ihrer eigenen Geschichte mit den vielen aufregenden Protagonistinnen, zu einem neuen Selbstverständnis, zu ihrer wahren Körperlichkeit und Sinnlichkeit.

157 Seiten, englische Broschur  
CHF 29.80, Euro 17.90  
ISBN 3 9522868 9 3

Herausgeberin | Frauenzentrale BE, Spitalgasse 34, 3011 Bern, Tel. 031 311 72 01, Fax 031 311 72 27  
Internet: [www.frauenzentralebern.ch](http://www.frauenzentralebern.ch), E-Mail: [sekretariat@frauenzentralebern.ch](mailto:sekretariat@frauenzentralebern.ch) | Bulletin | Regula Furrer Giezendanner, Christine Stettler | Grafische Gestaltung | Michèle Petter Sakthivel, Klösterlistutz 18, 3013 Bern Druck | wälti druck Zollikofen, Aegelseeweg 25, 3052 Zollikofen |  
Erscheint 3-mal jährlich | Auflage | 1100 |

## Veranstaltungen

### Heilpflanzen und Mordgärtchen – schaurig schöne Giftpflanzengeschichten

Führung Botanischer Garten  
Donnerstag, **7. September 2006**  
Treffpunkt 16.30 Uhr auf der Terrasse vor dem Palmenhaus (oberstes der hohen Schauhäuser, im Garten Wegweiser «zum Palmenhaus» folgen). Dauer ca. 1 Stunde.

Kosten Fr. 12.– für Mitglieder  
Fr. 15.– für Nichtmitglieder

Anmeldefrist: 30. 8. 2006

### Lunch mit Christine Hubacher, Moderatorin Schweizer Radio DRS I

Christine Hubacher ist uns allen bekannt als Redaktorin und Moderatorin bei Radio DRS I (Persönlich, Siesta, Doppelpunkt). Für einmal steht die Gastgeberin von «Persönlich», der Radio – Talkshow von DRS I, auf der anderen Seite – erzählt uns von ihrem Beruf, ihrem Alltag, ihren Ideen und lässt sich auf unsere Fragen ein.

Donnerstag, **14. September 2006**,  
11.45 Uhr  
Restaurant Zunfthaus zur Webern, (Saal I. Stock), Gerechtigkeitsgasse, Bern

Kosten: Fr. 35.– , inkl. Essen (Mitglieder)  
Fr. 40.– (Nichtmitglieder)

Anmeldefrist: 5. 9. 2006

### Melodie und Rhythmus – Führung durch die Wechselausstellung im Zentrum Paul Klee

Paul Klees ganzes künstlerisches Leben stand im Zeichen der Musik: Er spielte ausgezeichnet Geige, war ein begeisterter Opern- und Konzertbesucher und schrieb scharfzüngige Musikkritiken. Lange Zeit schwankte er, ob er Maler oder Musiker werden wollte. Die Wechselausstellung «Paul Klee – Melodie und Rhythmus» thematisiert Paul Klees Passion für die Musik und seine Musikalität. Sie vereint rund 150 Exponate, in denen sich Klee mit der Welt der Musiker und der Oper oder mit musikalischen Aspekten wie Melodie, Rhythmus und Klang gestalterisch auseinander setzte.

Dienstag, **24. Oktober 2006**,  
16.00 Uhr  
Treffpunkt: 15.45 Uhr, Museumsstrasse, Hügel Nord, Treffpunkt

Kosten für Eintritt und Führung  
Fr. 27.– für Mitglieder  
Fr. 30.– für Nichtmitglieder  
Museumspass gültig;  
Kosten Führung Fr. 12.–.

Anmeldefrist: 10. 10. 2006

Anmeldung auch über das Internet  
möglich: [www.frauenzentralebern.ch](http://www.frauenzentralebern.ch)

### Ich melde mich verbindlich an für

- Heilpflanzen und Mordgärtchen – schaurig schöne Giftpflanzengeschichten  
Führung Botanischer Garten
- Melodie und Rhythmus –  
Führung durch die Wechselausstellung im Zentrum Paul Klee

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

- Ich bin Mitglied der Frauenzentrale BE
- Ich bin nicht Mitglied der Frauenzentrale BE

Strasse \_\_\_\_\_

PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Telefon Geschäft \_\_\_\_\_ Telefon Privat \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

### Ich melde mich verbindlich an für

- Lunch mit Christine Hubacher, Moderatorin Schweizer Radio DRS I
  - Menu mit Fleisch
  - Menu ohne Fleisch

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

- Ich bin Mitglied der Frauenzentrale BE
- Ich bin nicht Mitglied der Frauenzentrale BE

Strasse \_\_\_\_\_

PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Telefon Geschäft \_\_\_\_\_ Telefon Privat \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

bitte  
frankieren

**Sekretariat**  
**Frauenzentrale BE**  
**Spitalgasse 34**  
**3011 Bern**

bitte  
frankieren

**Sekretariat**  
**Frauenzentrale BE**  
**Spitalgasse 34**  
**3011 Bern**

20