EQUAL PAY IS A BASIC HUMAN RIGHT. LEAD BY EXAMPLE.

DER FRAUENSTREIK AM 14. JUNI,

DIESE SOLIDARITÄTSBEWEGUNG DER FRAUEN, BEEINDRUCKT MICH.

Am Frauenstreik von 1991 habe ich als junge Mutter teilgenommen. Ich war an jenem Tag zu Hause mit meiner dreijährigen Tochter und meinem 18 Monate alten Sohn. Auf ein Betttuch, das vor dem Haus hing und mit Besen und anderen Haushaltsgegenständen dekoriert war, hatte ich IM STREIK geschrieben, um meine Solidarität mit der Bewegung auszudrücken. Das war mein erstes «öffentliches» Engagement für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Meine Kinder sind inzwischen erwachsen geworden. Vor 7 Jahren kündigte mir meine Tochter die Ankunft meines ersten Enkelkindes auf ihre Weise mit den Worten «du wirst aufsteigen» an, wobei sie sich ein Schmunzeln nicht verkneifen konnte. Heute bin ich Grossmutter von einem Enkel und drei Enkelinnen. Diese neue Verantwortung führte dazu, dass das Thema der Gleichstellung und insbesondere der Lohngleichheit von Frau und Mann zu einer besonderen Herzensangelegenheit wurde. Ich habe langsam keine Lust mehr, von einer meiner Enkelinnen die Frage gestellt zu bekommen «Grosi, warum verdiene ich weniger als mein Bruder?».

Ausgehend von der Feststellung, dass zwischen den offiziellen Zahlen und den Behauptungen der Unternehmen ein erheblicher Widerspruch bestand und dass es nicht genügt, wenn ein Unternehmen nur davon redet, Frauen und Männer gleich zu entlöhnen, habe ich im Jahr 2005 mit EQUAL-SALARY eine Zertifizierung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann entwickelt. Zu jener Zeit war dies bedeutend mehr als eine Pionierleistung, es klang eher nach einer utopischen Vorstellung. So verstand der oberste Chef, den ich um Unterstützung gebeten hatte, auch nicht wirklich, worauf ich eigentlich hinaus wollte, als ich ihm meine Zertifizierungsidee unterbreitete.

Fünfzehn Jahre später kommt es nun zu dem Streik, bei dem es um sämtliche Frauenforderungen geht. Zu den wichtigen Anliegen gehört auch die Lohngleichheit, die sowohl die Frauen als auch deren Familien betrifft und zwar nicht nur während ihres Erwerbslebens, sondern auch im Ruhestand.

Was Zahlen betrifft, hat sich die Situation leider nicht wesentlich verändert. Im Jahr 2012 betrug die Lohndifferenz 21.3%. In 2014 erreicht sie 19.5%, um danach wieder auf 19.6 % im Jahr 2016 anzusteigen. ¹

Mehrere Regierungen haben die Lohngleichheit auf ihre Agenda gesetzt und dabei verbindliche oder auch gar keine Massnahmen getroffen. Der Druck ist jedoch überall zu spüren. So hat das Schweizer Parlament Ende 2018 einer halbherzigen Gesetzesänderung zugestimmt und verlangt nun, dass Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchführen, von Sanktionen will es allerdings nichts wissen. Würden Ihrer Meinung nach die auf den Strassen durchgeführten Geschwindigkeitskontrollen ohne drohende Sanktionen jene, die gegen geltende Vorschriften verstossen, vielleicht beeindrucken?

Welche Lösungen zeichnen sich ab? Der politische Druck sorgt dafür, dass in Zukunft zahlreiche Beraterinnen und Berater Zertifikate für Lohngleichheit im Unternehmen anbieten werden, deren Ansätze, Anforderungen und Methoden allerdings nicht immer transparent sind.

¹ Quelle : Bundesamt für Statistik, Pressemitteilung vom 31. Januar 2019



EQUAL PAY IS A BASIC HUMAN RIGHT. LEAD BY EXAMPLE.

Vom Bund finanziell unterstützt hat die Stiftung EQUAL SALARY in Sachen Lohngleichheit einen aktiven Beitrag geleistet. Durch Einbindung von kleinen und grossen, privaten oder öffentlichen, schweizerischen und internationalen Unternehmen sowie anderen Organisationen mit dem Ziel, den Worten Taten folgen zu lassen, hat die Stiftung den Beweis für deren geschlechtergerechte Lohnpolitik erbracht. In 10 Jahren wurden mehr als 100 Zertifizierungsverfahren durchgeführt. Eine Weltpremiere war auch darunter, da im vergangenen März ein multinationales Unternehmen mit dem Label «EQUAL-SALARY GLOBALLY CERTIFIED» ausgezeichnet wurde. Davon profitieren insgesamt über 130'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in mehr als 90 Ländern.

Diese Unternehmen haben beschlossen nicht zu warten, bis sie gesetzlich dazu verpflichtet werden. Sie haben es vorgezogen, Wegbereiter auf ihrem Gebiet zu sein, um Talente anziehen und halten zu können, sich auf ihrem Markt zu positionieren, Geber zu beruhigen, die Regeln guter Unternehmensführung einzuhalten oder die Bedingungen, denen das öffentliche Auftragswesen unterliegt, zu erfüllen.

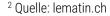
Hebt sich schliesslich ein führendes Unternehmen nicht gerade dadurch von anderen ab?

Massnahmen zur Lohngleichheit von Frau und Mann als Zeichen des Respekts des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind von grundlegender Bedeutung und zeugen von der Entschlossenheit und dem Engagement der Geschäftsleitung.

Die nachkommenden Generationen erwarten von den Arbeitgebern, dass nun echte Taten folgen. Dank der #Me Too-Bewegung kommen Frauen jetzt zu Wort. Um sich als verantwortliches Unternehmen zu positionieren, müssen sich die Organisationen künftig festlegen. Es genügt einfach nicht mehr, nur von praktizierter Lohngleichheit zu reden, es braucht mehr Transparenz, um dies auch beweisen zu können!

Unsere Vision für die Zukunft? Innerhalb von fünf Jahren weltweit mindestens eine Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen, um in den Unternehmen und unter den anderen Akteuren globales Bewusstsein zu wecken und dadurch die Debatte zu beenden. Denn wie schon Alain Berset im Jahr 2018 bemerkte, ist für die Schweiz die Lohnungleichheit einer der grössten Skandale unseres Landes.²

Véronique Goy Veenhuys Gründerin & CEO Stiftung EQUAL-SALARY





-