

**Motion**

2161 Schärer, Bern (Grüne)

Weitere Unterschriften: 12

Eingereicht am: 13.06.2006

**Erhebung der Lohn(un)gleichheit im Kanton Bern**

Die Untersuchung der Lohnstrukturdaten von 2002 hat ergeben, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt immer noch 21 Prozent beträgt. Damit wird geltendes Recht (Bundesverfassung, Gleichstellungsgesetz) verletzt. Zudem hat dies volkswirtschaftliche Auswirkungen für den Kanton Bern.

Darum wird der Regierungsrat beauftragt, folgende Massnahme einzuleiten:

1. Die Löhne in allen Wirtschaftszweigen (Branchen) im Kanton Bern werden nach Geschlecht klar und sachlich fundiert erhoben. Grundlage einer solchen datenanalytischen Arbeit sind die vorhandenen Lohnstrukturdaten des Bundesamtes für Statistik, welche für den Kanton Bern speziell ausgewertet werden. Eine solche Studie kann in Auftrag gegeben werden. Die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist bei der Erarbeitung und Interpretation der Daten einzubeziehen
2. Entwickeln von geeigneten Strategien und Massnahmen für Lohngleichheit im Kanton Bern, welche die spezifische Wirtschaftsstruktur im Kanton Bern berücksichtigen.

**Begründung**

Die Untersuchung der Lohnstrukturdaten von 2002 hat ergeben, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt immer noch 21 Prozent beträgt (s. Projekt *Fairpay* unter [www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch)). Auch wenn Ausbildung, Weiterbildung, berufliche Erfahrung, Dienstjahre im Betrieb und Anforderungsprofil (Hierarchiestufe) berücksichtigt werden, bleibt immer noch ein wesentlicher, nicht erklärbarer Lohnunterschied von durchschnittlich 60 Prozent, welcher auf der direkten Diskriminierung von Frauen beruht (Untersuchung des eidgenössischen Büros für Gleichstellung von 2000). Dieser nicht erklärbare Lohnunterschied beträgt bezogen auf die schweizerischen Daten beispielsweise im Detailhandel 13,6%, im Reinigungsgewerbe 11,3%, im Hoch- und Tiefbau 9,5%, in der Uhrenindustrie 14,1%, in der grafischen Industrie 13,6% und in der Informatik 9,5%. Im Detailhandel beispielsweise, wo mit Abstand am meisten Frauen arbeiten, bedeutet dies konkret folgendes: Ein Verkäufer ohne Berufsausbildung und ohne Vorgesetztenfunktion erhält nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit und zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 4'150 Franken im Monat. Eine gleichpositionierte Frau hingegen verdient nur 3'590 Franken. Das macht eine Lohndifferenz von 560 Franken im Monat bzw. 6'720 Franken pro Jahr (zwei Monatslöhne). Und dies nur aufgrund der Tatsache, dass die Verkäuferin eine Frau ist.

Dieser Lohnunterschied verletzt geltendes Recht. Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verankert. Mit dem Gleichstellungsgesetz von 1996 wurde ein Diskriminierungsverbot verankert, nach dem Frauen im Erwerbsleben weder direkt noch indirekt benachteiligt werden dürfen. Obwohl das Thema also gesellschaftspolitisch brisant ist – gerade auch im Zusammenhang mit demografischen und volkswirtschaftlichen Entwicklungen – sind wir immer noch weit von der Lohngleichheit entfernt. In den letzten 45 Jahren hat sich die Lohndifferenz um ca. 10 Prozent verringert. Entwickelt sich die Angleichung im gleichen Tempo weiter wie bisher, so geht es noch 60 bis 70 Jahre, bis eine einigermaßen flächendeckende Lohngleichheit bestehen wird.

Damit die Lohndiskriminierung gezielt und nachhaltig angegangen werden kann, braucht es zunächst eine klare und sachlich fundierte Erhebung von Löhnen nach Geschlecht auch in den Kantonen. Eine solche Analyse hat der Kanton St. Gallen 2005 in Zusammenarbeit mit der kantonalen Fachstelle für Statistik und der Zürcher Hochschule Winterthur herausgegeben. Eine solche Erhebung der Lohnunterschiede im Kanton Bern ergäbe Aufschluss über den Zusammenhang der Lohnunterschiede und die besondere Wirtschaftsstruktur des Kantons. Dadurch könnten spezifische Massnahmen entwickelt werden, welche auf die tatsächlichen Gegebenheiten im Kanton Bern abstellen.

### **Antwort des Regierungsrates**

Die Motion bezieht sich auf die Lohnstrukturhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik (BfS). Die LSE ist eine Stichprobenerhebung, die alle zwei Jahre durchgeführt wird. Sie erlaubt Aussagen zu Brutto- und Nettolöhnen und unterscheidet unter anderem nach Geschlecht, Bildungsstand, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und Altersgruppen. Die LSE gibt somit auch Auskunft über Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Die LSE wird auf Stufe der Grossregionen geführt. Der Kanton Bern hat dem BfS bereits 2004 einen Zusatzauftrag erteilt, damit für den Kanton Bern zusätzliche Daten erfasst werden. Die wichtigsten Ergebnisse sind Teil der Wirtschaftsdaten, die der Kanton Bern zur Verfügung stellt ([www.be.ch/wirtschaftsdaten](http://www.be.ch/wirtschaftsdaten) => Erwerbsleben => K+S Bulletin, Ziffer 2.6). Die nächste LSE ist 2006 geplant, der Kanton Bern wird wieder den gleichen Zusatzauftrag erteilen. Erste Ergebnisse der LSE 2006 werden im Herbst 2007 erwartet.

Auf der Ebene Grossregion (Espace Mittelland) sind die Löhne der Frauen in den Jahren 2002 bis 2004 im Übrigen deutlich stärker gestiegen als im schweizerischen Mittel.

Ökonomisch-statistische Auswertungen der LSE liefern genauere Informationen zur Lohnungleichheit. Mittels Regressionsanalyse kann der Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn bestimmt werden. Dadurch kann geprüft werden, welcher Anteil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern durch objektive Qualifikationsmerkmale zustande kommt und welcher Anteil auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Nur dieser Teil der Lohndifferenz gilt als Lohndiskriminierung und ist verboten. Das Bundesamt für Statistik hat nach dieser Methode die Daten der Lohnstrukturhebung von 1996 analysiert mit dem Resultat, dass 60,4% der erhobenen Lohnunterschiede auf Lohndiskriminierung zurückzuführen waren. Eine Analyse der Lohnstrukturhebung 2004 ist in Gang. Sie erfolgt auf der Ebene der Grossregionen. Weil der Kanton Bern in der Region Espace Mittelland den grösseren Teil ausmacht, können die Ergebnisse auch für den Kanton Bern herangezogen werden. Eine zusätzliche Auswertung für den Kanton Bern allein würde keine neuen Erkenntnisse bringen. Der Regierungsrat ist bereit, Ziffer 1 der Motion im Sinne dieser Ausführungen zu erfüllen.

Ziffer 2 der Motion verlangt das „Entwickeln von geeigneten Strategien und Massnahmen für Lohngleichheit im Kanton Bern“. Mit der Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter in der Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz hat die Schweiz dafür die rechtlichen Grundlagen geschaffen. Lohngleichheit kann jedoch nicht staatlich vorgegeschrieben werden, sondern ist durch die Sozialpartner und vor allem die Unternehmen zu verwirklichen. Der Bericht des Bundesrats vom Frühjahr 2006 zeigt die Grenzen des staat-

lichen Einflusses und die Defizite in der Umsetzung auf (vgl. BBl 2006 S. 3161). Gemäss diesem Bericht will der Bundesrat vor allem die Information und Sensibilisierung weiter vorantreiben. Gleichzeitig prüft er Anreize wie zum Beispiel die Verleihung eines Labels. Über die bereits laufenden Aktivitäten hat das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann einen Überblick erstellt ([www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)).

Auch der Kanton Bern setzt sich für die Verwirklichung der Gleichstellung ein. So legt die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (FGS) anlässlich des zehnjährigen Jubiläums des Gleichstellungsgesetzes einen Schwerpunkt ihrer Arbeit bei der Gleichstellung im Erwerbsleben. Dabei stellt sie neue Entwicklungen und Instrumente zur Überprüfung Lohngleichheit vor (z.B. das Instrument zur Selbstkontrolle der Lohngleichheit "Logib"). Die Wachstumsstrategie des Kantons Bern enthält ebenfalls Massnahmen, die indirekt zur Lohngleichheit beitragen:

- "Übergänge in den Berufsbiografien optimieren durch Unterstützung von Pilotprojekten" (Federführung Erziehungsdirektion).
- "Blockzeiten in der Schule einführen" (Federführung Erziehungsdirektion).
- "Familien ergänzende Kinderbetreuung ausbauen" (Federführung Gesundheits- und Fürsorgedirektion).

Im Weiteren hatten der Regierungsrat und die kantonale Gleichstellungskommission am 1. März 2006 eine Aussprache zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aus diesem Treffen resultierten Vorschläge für Massnahmen, die auch die Förderung der Lohngleichheit durch den Kanton umfassen, namentlich in den Bereichen öffentliches Beschaffungswesen und Staatsbeiträge. Mit den dargestellten Aktivitäten wird dem Anliegen bereits weitgehend Rechnung getragen. Der Regierungsrat will in den aufgeführten Projekten und Strukturen weiter an der Verminderung von Lohnungleichheiten arbeiten.

Die dargestellten Aktivitäten tragen dem Anliegen der Motion bereits weitgehend Rechnung. Der Regierungsrat wird in Zusammenarbeit mit dem Bund in dieser Richtung weiter arbeiten. Weil die Umsetzung der Lohngleichheit in erster Linie Aufgabe der Sozialpartner ist und mögliche Massnahmen vorerst auf ihre Wirksamkeit geprüft werden müssen, beantragt der Regierungsrat die Annahme von Ziffer 2 der Motion als Postulat.

Bei allfälligen Diskriminierungen im Einzelfall sieht das schweizerische Recht keine Eingriffsmöglichkeit der Behörden vor. Deshalb muss die Lohngleichheit in den einzelnen Betrieben durch die Sozialpartner erreicht werden. Der Kanton selber ist ebenfalls ein bedeutender Arbeitgeber. Auf die Frage nach der Lohnungleichheit in der Kantonsverwaltung geht die Motion M 169/2006 Kropf "Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern im Praxistest" ein.

**Antrag:** Ziffer 1: Annahme  
Ziffer 2: Annahme als Postulat

**An den Grossen Rat**