



Jugendsession
Session des jeunes
Sessione dei giovani
Sessiun da giuvenils

Jugendsession 2019

07. - 10. November

Dossier

Gleichstellungspolitik am Beispiel der Lohnungleichheit

Autorin: Mira Plüss

Inhaltsverzeichnis

Einleitung – Um was geht es?	3
Wie kann das sein?	3
Lohnunterschied in der Bankenbranche	4
Konsequenzen für die Altersrenten anhand des Gender Pension Gap	4
Gesetzliche Grundlagen	4
Massnahmen für mehr Lohngleichheit	6
Fazit	8
Nützliche Links	9
Quellenverzeichnis	10
Abbildungsverzeichnis	11

Einleitung – Um was geht es?

Die Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung festgehalten. Sie enthält einen Gleichstellungsartikel, der zur Berücksichtigung der tatsächlichen und rechtlichen Gleichstellung in der Gesetzgebung verpflichtet. Dazu gehört auch ein durchsetzbares Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Doch obwohl das Gleichstellungsgesetz schon seit mehr als 30 Jahren in Kraft ist, sind wir von einer konsequenten Umsetzung noch weit entfernt. (EDI 2019)

Wie kann das sein?

Es gibt verschiedene mögliche Erklärungen, die sich gegenseitig ergänzen. Beispielsweise haben Frauen im Durchschnitt ein tieferes Bildungsniveau, weshalb sie im Schnitt auch schlechter bezahlte Jobs ausüben. Sie arbeiten oft in der Pflege, Betreuung oder ähnlichen Institutionen, die ein branchenweit tieferes Lohnniveau haben (EBG 2019a). Zudem bleiben viele Frauen zuhause, um für ihre Kinder zu sorgen oder sind nur teilzeitbeschäftigt. Mithilfe dieser Faktoren lässt sich zwar ein Teil des Lohnunterschieds erklären. Dennoch bleibt ein gewisser Teil des Lohnunterschieds übrig, der sich nicht auf diese Faktoren zurückführen lässt. Das bedeutet, dass Frauen im Vergleich zu Männern bei gleicher Ausbildung und gleicher Arbeit und Hierarchiestufe weniger Lohn erhalten. (Equality-Lohn 2016)

Die folgende Grafik gibt einen statistischen Überblick über die erklärten und unerklärten Lohnunterschiede:

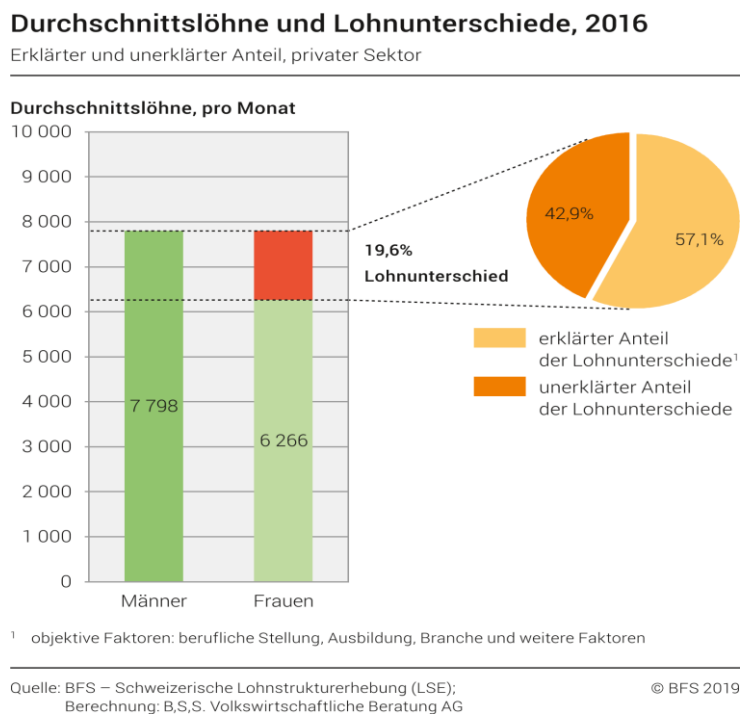


Abbildung 1: Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede 2016 (BFS, 2019)

Laut dem Bundesamt für Statistik (BFS) haben Frauen im Jahr 2016 bei Vollzeitbeschäftigung einen standardisierten monatlichen Bruttolohn von 6'266 Franken erhalten, während Männer 7'798 Franken pro Monat verdienten. Damit beträgt die mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft 19,6%. Davon sind 57% anhand der oben genannten Faktoren erklärbar, während die übrigen 43% unerklärt bleiben (BFS 2019). Eine Frau verdient bei vergleichbaren, beobachtbaren Merkmalen im Schnitt somit 7.7% weniger als ein Mann. Dies entspricht durchschnittlich 650 Franken pro Monat und damit einem jährlichen Defizit von insgesamt ungefähr 7 Milliarden. Die Lohndifferenz ist über die gesamte Wirtschaft verteilt, im öffentlichen Sektor ist sie jedoch kleiner als im Privatsektor. (SDA 2019)

Dieser Lohnunterschied hat auch Auswirkungen auf die Altersrenten, da Frauen häufig infolge des tieferen Einkommens weniger in die zweite und die dritte Säule einzahlen können. Sie können deshalb nur eine entsprechend niedrigere Rente beziehen bzw. weniger Vorsorgekapital ansammeln.

Lohnunterschied in der Bankenbranche

Besonders deutlich zeigt sich der geschlechterspezifische Lohnunterschied bei den Banken. Eine aktuelle Umfrage des Schweizerischen Bankpersonalverband zeigt folgendes auf: Der durchschnittliche Lohnunterschied steigt bei den Fixlöhnen und beträgt momentan 22,2%, vor zwei Jahren lag er noch bei 20,6%. Bei den Boni stieg der Unterschied während der gleichen Zeit gar von 30,6% auf 36%. Zudem zeigt die Umfrage, dass die Lohndiskriminierung mit dem Alter steigt. So erhalten Männer nach 20 Jahren Anstellung bei einem Arbeitgeber beinahe 40% mehr Boni als Frauen mit vergleichbarer Erfahrung. (SBPV 2019)

Konsequenzen für die Altersrenten anhand des Gender Pension Gap

Diese erwähnten Unterschiede bei den Altersrenten, der sogenannte *Gender Pension Gap* (GPG), werden von einer Studie des Bundesamts für Sozialversicherungen beziffert. Sie bezieht sich auf Daten von Rentner*innen, die im Jahr 2012 zwischen 65 und 75 Jahren alt waren. Die Resultate zeigen, dass der GPG insgesamt 37% und bei verheirateten Personen sogar mehr beträgt. Werden diese in der Rechnung nicht berücksichtigt, beträgt der GPG insgesamt nur noch 21%. Gründe hierfür sind, dass Verheiratete die Rollen in der Familie tendenziell eher traditionell aufteilen, weshalb Frauen häufiger Erwerbsunterbrüche in der Biografie aufweisen oder einer Teilzeitarbeit nachgehen. (BSV 2016)

Gesetzliche Grundlagen

Laut Artikel 8 der Bundesverfassung (BV) sind vor dem Gesetz alle Menschen ebenbürtig. Im dritten Absatz wird noch präzisiert, dass der Artikel die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau garantieren soll, insbesondere in der Familie, der Ausbildung und der Arbeit. Der dahinterliegende Grundsatz lautet gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. (SR BV)

Die Gleichstellung von Mann und Frau wurde im Jahr 1996 zudem im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, kurz Gleichstellungsgesetz (GIG), verankert. Nach Artikel 3 des Gleichstellungsgesetzes darf es im Erwerbsleben keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts geben, insbesondere nicht mit Bezug auf eine Schwanger- oder Mutterschaft, sexuelle Belästigung, den Zivilstand und die familiäre Situation. Die Bestimmungen dieses Gesetzes sollen die effektive Durchsetzung der Gleichstellung vereinfachen. Deshalb wurden auch kostenlose Verfahren, sogenannte Schlichtungsverfahren, für Prozesse vor kantonalen Gerichten eingeführt. Diese Verfahren dienen dazu, den Streit zwischen zwei uneinigen Parteien zu schlichten und so möglicherweise eine Klage überflüssig zu machen. (Lawmedia 2019)

Auch die Möglichkeit, als Verband für eine Person zu klagen, ist Bestandteil des GIGs, so etwa beim Schutz vor Rachekündigungen (SR GIG; EBG 2019b). Zudem gilt bei den meisten das GIG betreffenden Prozessen das Prinzip der Beweislast erleichterung, Ausnahmen bilden die sexuelle Ausbeutung und die Diskriminierung im Anstellungsverhältnis. Dieses Prinzip soll die Prozessführung für die klagende Partei erleichtern, da es für einen Schuldspruch genügt, die Diskriminierung vor Gericht glaubhaft zu machen (PD 2006). In den übrigen Fällen gilt das Obligationenrecht, welches vorsieht, dass die Schuld von der Klagepartei bewiesen werden muss (SR ZGB).

Verankerung in der UNO Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

Am 25. September 2015 haben die 193 Mitgliedsstaaten der UNO die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Die seit 2016 gültige Agenda stellt mit ihren 17 Zielen, den Sustainable Development Goals (SDGs), den neuen globalen und universell gültigen

Referenzrahmen für nachhaltige Entwicklung dar. Er führt die die nationalen und internationalen Bemühungen zusammen, die grossen Herausforderungen der Welt, wie extreme Armut, Klimawandel, Umweltzerstörung oder Gesundheitskrisen gemeinsam zu lösen. Die Agenda 2030 gilt für alle Staaten – im Norden wie im Süden. Auch die Schweiz hat sich für die Erreichung dieser Ziele verpflichtet.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Abbildung 2: Die 17 Ziele der Agenda 2030 (UN 2015)

Gleichstellungspolitik am Beispiel der Lohngleichheit

Die Chancengleichheit und die Gleichstellung gehören in der Agenda 2030 zu den obersten Prinzipien. Die Agenda verfolgt die Prämisse *Leave no one behind* und spricht damit die Unterschiede zwischen Ländern und innerhalb von Ländern an. Insbesondere Minderheiten, benachteiligte oder besonders vulnerable Gruppen sollen gleiche Rechte und gleiche Chancen erhalten. Die Chancengleichheit wird auch durch ein eigenes SDG, SDG 10, thematisiert. Dieses befasst sich mit der Reduktion von Ungleichheiten aller Art und die Befähigung zur Selbstbestimmung unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status.

Der Gleichstellung von Frau und Mann ist ebenfalls ein eigenes SDG gewidmet, SDG 5. Dieses befasst sich mit den verschiedenen Aspekten der Gleichstellung – von Diskriminierung aller Art, Anerkennung unbezahlter Care-Arbeit, Frauen in Führungsrollen, aber mit auch Gewalt gegen Frauen im öffentlichen und im privaten Bereich einschliesslich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung. Das Thema Lohngleichheit wird in SDG 5 jedoch nicht direkt angesprochen. Diese ist aber indirekt Teil verschiedener Zielsetzungen, wie diejenige von SDG-Unterziel 5.c: „Eine solide Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen auf allen Ebenen beschliessen und verstärken.“

Weshalb Frauen nicht klagen - Holprige Umsetzung der Gesetze

Die Schweiz tut sich bei der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes jedoch schwer und die Richter*innen sind mit ihm nur wenig vertraut (EBG 2017). Tatsache ist: Frauen wehren sich bis heute kaum mithilfe des GIG. Seit dem Inkrafttreten des GIG vor 22 Jahren, wurde in ungefähr 1'000 Klagen darauf berufen. Davon richtete sich ungefähr ein Drittel spezifisch gegen Lohndiskriminierung, meistens eingereicht von einer Einzelpersonen (EBG 2017; Kayser 2019). Eine Studie des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung untersucht 190 Fälle betreffend Lohndiskriminierung im Zeitraum von 2004 bis 2015. Einer der Hauptgründe, nicht zu klagen, dürfte laut ihr das finanzielle Risiko bei einem gescheiterten Schlichtungsverfahren sein. In den 23 untersuchten Fällen lagen die Kosten zwischen 1'200 und 19'392 Franken (EBG 2017). Zudem zieht die Erhebung einer Klage nach dem GIG häufig eine Kündigung nach sich, wenn das Arbeitsverhältnis nicht bereits vorher aufgelöst wurde. Dies obwohl das GIG Rachekündigungen verbietet.

Im Jahr 2016 kam das GIG vor allem in Zusammenhang mit diskriminierenden Kündigungen zur Anwendung. In 41 von 190 Fällen wurde wegen Diskriminierung aufgrund von Schwanger- oder Mutterschaft geklagt, in 80% ging es um Entlassungen, wobei den Betroffenen meist unmittelbar nach der Rückkehr gekündigt wurde. Insgesamt sind die Klagen wenig erfolgreich, 62,5%, also fast zwei Drittel aller Entscheide nach GIG, fielen zu Ungunsten der Klagenden aus. Die Misserfolgsquote bei Diskriminierung wegen sexueller Belästigung beträgt sogar 82,8%. Häufig scheidet die Klage, weil die Beweislastleichterung nicht anerkannt wird und in den betroffenen Arbeitsbereichen wenig Transparenz herrscht. (ebd.)

Massnahmen für mehr Lohngleichheit

1. Freiwillige Massnahmen

Bis im Jahr 2014 wurde die Idee verfolgt, Lohngleichheit durch freiwillige Kooperation der Unternehmen zu verwirklichen. Deshalb führten der Bund und die Sozialpartner*innen zwischen 2009 und 2014 den sogenannten Lohngleichheitsdialog durch. Das Ziel, Unternehmen zu motivieren, die Löhne freiwillig auf geschlechterspezifische Unterschiede zu überprüfen und allfällige Lohndiskriminierungen zu beseitigen, scheiterte jedoch deutlich. Es hatten nur 51 Unternehmen - von denen die Hälfte dem Staat angehörte oder zumindest staatsnah war - mit insgesamt 230'000 Mitarbeiter*innen teilgenommen. (BJ 2019)

2. Forderungen der Jugendsession

An der Jugendsession 2014 wurde die Durchsetzung der Lohngleichheit ebenfalls diskutiert und es wurde eine Petition dazu eingereicht. Diese fordert die Bildung einer Instanz mit der Kompetenz, Sanktionen für Unternehmen einzuführen, welche die Lohngleichheit nicht einhalten. Schliesslich habe die Vergangenheit gezeigt, dass Lohngleichheit ohne Sanktionen nicht erreicht werden könne. (Jugendsession 2014)

3. Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Im September 2016 hat Bundesrat Alain Berset, gemeinsam mit kantonalen und kommunalen Regierungen, die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert. Mit dieser Charta signalisieren die Behörden ihr Bekenntnis zur Relevanz der Lohngleichheit in privaten und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Bis heute haben 16 Kantone und 77 Gemeinden sowie der Bund die Charta unterzeichnet. Diese hat folgende Hauptziele: Für das Gleichstellungsgesetz sensibilisieren, die Umsetzung regelmässig überprüfen und über die konkreten Ergebnisse informieren. (EBG 2019c)

Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public Carta per la parità salariale nel settore pubblico

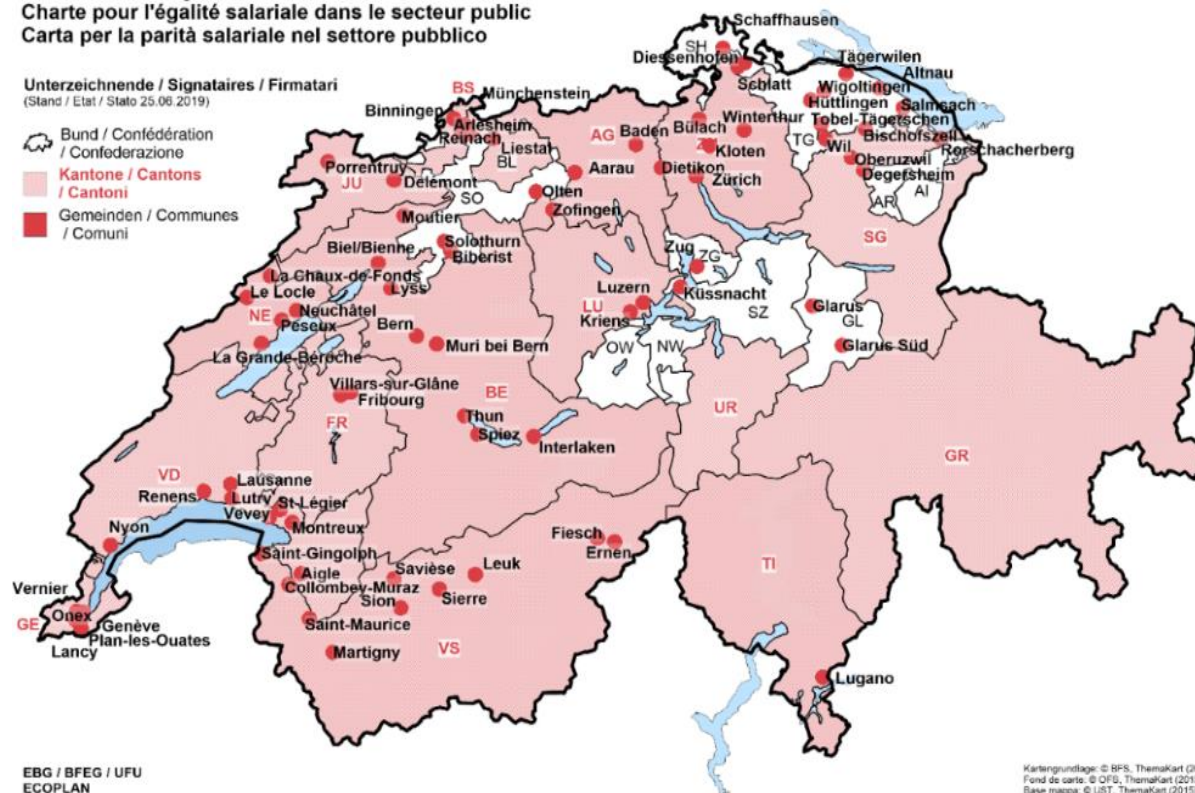
Unterzeichnende / Signataires / Firmatari

(Stand / Etat / Stato 25.06.2019)

Bund / Confédération
/ Confederazione

Kantone / Cantons
/ Cantoni

Gemeinden / Communes
/ Comuni



EBG / BFEG / UFU
ECOPLAN

Kartengrundlage: © BPS, Themaplan (2015)
Fond de carte: © OFS, Themaplan (2015)
Base mappa: © LIST, Themaplan (2015)

Abbildung 3: Unterzeichnete Charta der Lohngleichheit (EBG, 2019)

4. Änderung des Gleichstellungsgesetz

Die freiwilligen Massnahmen erzielten nicht die erwünschte Wirkung. Auch parlamentarische Vorstösse, unter anderem zur Lohntransparenz (PD 2019), sowie wiederholte Forderungen der Zivilbevölkerung waren bisher erfolglos. Doch 2017 hat der Bundesrat einen konkreten Vorschlag über eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes präsentiert: Unternehmen, welche zu Jahresbeginn mehr als 50 Arbeitnehmer*innen beschäftigen, sollen verpflichtet werden, eine Lohngleichheitsanalyse durchführen zu lassen. Diese soll alle 4 Jahre wiederholt werden (BBI 2017). Nach langen parlamentarischen Debatten haben der Ständerat und der Nationalrat die Schwelle für die Analysepflicht auf 100 Beschäftigte, Lernende nicht einbezogen, angehoben. Es sind somit zwar nur 0,9% aller Schweizer Unternehmen zu einer solchen Lohnanalyse verpflichtet, diese beschäftigen aber 46% aller Arbeitnehmenden (PD 2017). Die Massnahme ist auf 12 Jahre befristet und Unternehmen sind von weiteren Analysen befreit, wenn sie die Einhaltung der Lohngleichheit einmal nachweisen konnten.

5. Aktionen der Gewerkschaften

Der Frauenkongress

Der SGB, der Schweizerische Gewerkschaftsbund, organisiert alle vier Jahre einen Frauenkongress. Im Jahr 2018 fand der Kongress unter dem Motto *Unsere Zeit ist mehr Wert* statt (SGB 2018). Der Hauptfokus war der Forderungen war, die Arbeit von Frauen aufzuwerten, die prekären Arbeitsbedingungen und Sozialversicherungsleistungen zu verbessern sowie eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung um die *Teilzeitfalle* zu vermeiden. (SGB 2019a)

Die Frauenstreiks von 1991 und 2019

Bereits vor 28 Jahren gingen fast eine halbe Million Menschen gegen die Diskriminierung von Frauen auf die Strasse: es war der erste grosse Frauenstreik. Sie forderten bessere

Ausbildungschancen für Frauen, das Ende der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, mehr soziale Sicherheit, mehr Krippenplätze für Kinder, angepasste Blockzeiten in den Schulen und eine Aufteilung der Hausarbeit. (Studer 2019; Ochsenbein 2016)

Unzufrieden mit der Tatsache, dass sich die Lohngleichheit seit damals kaum verbessert hat, fand Mitte dieses Jahres der zweite grosse Frauenstreik statt, einberufen von Frauenkomitees und einer Vielzahl an weiteren Organisationen. Dabei spielte auch der Schweizerische Gewerkschaftsbund eine zentrale Rolle. Die drei Hauptforderungen des SGB sind mehr finanzielle und gesellschaftliche Aufwertung der Arbeit von Frauen, mehr Zeit und Geld für Betreuungsarbeit, u.a. durch kürzere Arbeitszeiten und bezahlte Elternzeit von mindestens 24 Wochen, sowie Respekt statt Diskriminierung am Arbeitsplatz. Insgesamt gingen mehr als 500'000 Teilnehmende auf die Strasse, damit war die noch grösser als am ersten Frauenstreik 1991. (SGB 2019b; SRF 2019)

Fazit

Über 30 Jahre nach der Verankerung der Lohngleichheit im Bundesgesetz gibt es noch immer beträchtliche Unterschiede bei den Löhnen. Fast die Hälfte des gesamten Lohnunterschiedes in der Privatwirtschaft bleibt unerklärt: Im Schnitt verdienen Frauen dadurch 650 Franken weniger pro Monat. Trotz diverser Bemühungen des Parlaments sowie der Bevölkerung wurde bisher noch keine greifende Lösung gefunden und die Debatte rund um die Gleichstellungspolitik bleibt von grosser Aktualität.

Nützliche Links

	QR Code
Webseite des Eidgenössischen Büro für Gleichstellung (EBG)	
Webseite des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB)	
Gleichstellungsgesetz	
Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft	

Quellenverzeichnis

BBI (2017): Änderung GIG [online]

<https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2017/5553.pdf> [12.07.2019].

BFS (2019): Lohnunterschied. [online]

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html> [12.07.2019].

BSV (2016) : Gender Pension Gap in der Schweiz. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten (Berichtnummer 12/16) [online]

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/forschung/forschungspublikationen.exturl.html?lang=de&lnr=12/16> [29.08.2019].

Bundesamt für Justiz (2019): Medienmitteilung. Lohngleichheitsdialog 2009 - 2014: Durchgezogene Bilanz der Trägerschaft, 30.06.2019 [online]

<https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohnleichheit/lohnleichheitsdialog/2014-06-30/2014-06-30-mm-d.pdf> [12.07.2019].

EBG (2017): Analyse der kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004-2015), Juni 2017 [online]

https://www.gleichstellungsgesetz.ch/pdf/Analyse_GIG_2017_de.pdf [12.07.2019].

EBG (2019): Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor [online]

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohnleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohnleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html> [12.07.2019].

EBG (2019): Das Gleichstellungsgesetz. [online]

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/recht/gleichstellungsgesetz.html> [29.08.2019].

EBG (2019): Grundlagen, Zahlen und Fakten [online]

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohnleichheit/grundlagen/zahlen-und-fakten.html> [29.08.2019].

EDI (2019): Gleichstellung von Frau und Mann [online]

<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/themen/gleichstellung/gleichstellung-von-frau-und-mann.html> [12.07.2019].

Equality-Lohn.ch (2016): Verschiedene Ursachen und Form von Lohnungleichheit [online]

http://www.equality-lohn.ch/d/verschiedene_ursachen_und_formen_vBOTTOM.htm [12.07.2019].

Jugendsession (2014): Durchsetzung Lohngleichheit [online]

<http://forderungen.jugendsession.ch/de/demand/21/show> [12.07.2019].

Kayser, Romana (2019): Warum sich Frauen nicht gegen Lohndiskriminierung wehren, in: SRF, 31.01.2019 [online]

<https://www.srf.ch/news/schweiz/holpriger-rechtsweg-warum-sich-frauen-nicht-gegen-lohndiskriminierung-wehren> [12.07.2019].

Lawmedia (2019): Einleitung zum Schlichtungsverfahren [online]

<https://www.schlichtungsverfahren.ch/> [29.08.2019].

Ochsenbein, Gaby (2016): Der 14. Juni 1991 war ein besonderer Tag, 14.06.2016: Swissinfo [online]

https://www.swissinfo.ch/ger/25-jahre-landesweiter-frauenstreik_der-14-juni-1991-war-ein-besonderer-tag/42181136 [29.08.2019].

Parlamentsdienste. Curia Vista. 06.3028 (2006): Beweislastleichterung. [online]

<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20063028> [29.08.019].

Parlamentsdienste. Curia Vista. 17.047 (2017): Gleichstellungsgesetz. Änderung, 05.07.2017 [online] <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20170047> [12.07.2019].

Parlamentsdienste. Curia Vista. (2019) Suche: Lohntransparenz. [online] <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista#k=lohntransparenz> [12.07.2019].

SBPV (2019): Lohnumfrage 2019. Abschlussbericht des Schweizerischen Bankpersonalverbands. [online] <http://sbpv.ch/download/9770> [12.07.2019].

SDA (2019): GLEICHSTELLUNG. Durchschnittlich 657 Franken weniger: Immer mehr unerklärbare Lohndifferenzen zwischen Geschlechtern, in: Aargauerzeitung, 31.01.2019 [online] <https://www.aargauerzeitung.ch/schweiz/durchschnittlich-657-franken-weniger-immer-mehr-unerklaerbare-lohndifferenzen-zwischen-geschlechtern-134029755> [12.07.2019].

SGB (2018): Bühlmann, Regula: Unsere Zeit ist mehr wert. 13. SGB Frauenkongress 2018 (Oktober 2018)

SGB (2019a) : Lohn. Zeit. Respekt. In: SGB-Forderungen, Februar 2019 [online] <https://www.14juni.ch/wp-content/uploads/2019/03/SGB-Forderungen-zum-Frauenstreik.pdf> [29.08.2019].

SGB (2019b): Starkes Signal für rasche Gangart. In: SGB-Bilanz, 16.06.2019 [online] <https://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/artikel/details/starkes-signal-fuer-rasche-gangart-bei-der-gleichstellung/> [17.09.2019]

SR 101 BV (Stand 23. September 2018): Art.8.3. Rechtsgleichheit. [online] <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html#a8> [12.07.2019].

SR 151.1 GIG (Stand 1. Januar 2017): Art. 3-10. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. [online] <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html#id-2> [12.07.2019].

SR 210 ZGB (Stand 01. Januar 2019): Art.8. Beweisregeln / I. Beweislast. [online] <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19070042/index.html> [29.08.2019].

SRF (2019) : Protokoll. Das war der Schweizer Frauenstreik 2019, 14.06.2019. [online] <https://www.srf.ch/news/schweiz/protokoll-zum-nachlesen-das-war-der-schweizer-frauenstreik-2019> [29.08.2019].

Studer, Brigitte (2019): Frauen im Streik, in: NZZ vom 21.03.2019. [online] <https://www.nzz.ch/geschichte/gleichstellungsartikel-1981-war-der-frauenstreik-1991-ein-streik-ld.1466973> [29.08.2019].

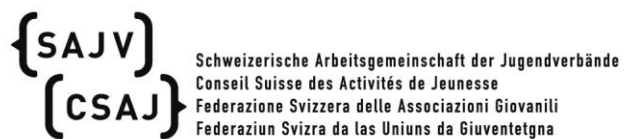
Abbildungsverzeichnis

Abb.1. Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede 2016 (BFS, 2019) <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/8246464/thumbnail?width=1980&height=1200> [13.07.2019]

Abb.2.: Die 17 Ziele der Agenda 2030 (UN, 2015) <https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/> [17.09.2019]

Abb.3.: Unterzeichnete Charta der Lohngleichheit (EBG, 2019) <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeitslohn/lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html> [13.07.2019]

SAJV | Projektleitung
Jugendsession
projektleitung@jugendsession.ch
www.jugendsession.ch



Dieses Thema wurde erarbeitet mit der Unterstützung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB und des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung EBG