Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik

Herausgeber: Widerspruch

Band: 25 (2005)

Heft: 48

Artikel: Mindestlohnpolitik und Gleichstellung : Frauenlöhne in Europa und in der Schweiz

Autor: Imboden, Natalie

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-651712

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 09.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Natalie Imboden

Mindestlohnpolitik und Gleichstellung

Frauenlöhne in Europa und in der Schweiz

Ein Gespenst geht um in Europa: Immer mehr Menschen bekommen für ihre Erwerbsarbeit nur Hungerlöhne. Rund 15 Prozent aller Arbeitnehmer/innen innerhalb der alten EU-Länder (EU-15) erhalten Tieflöhne. Das sind 20 Mio. Betroffene. Diese Zahl basiert auf einer Definition der Europäischen Sozialcharta des Europarats von 1961. Diese legt fest, dass Löhne unter 68 Prozent des durchschnittlichen Lohns Tieflöhne sind. Frauen machen aufgrund des geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes und des überdurchschnittlichen Anteils an der prekären Beschäftigung die Mehrheit der Tieflohnbezüger/innen aus.[1]

In vielen Branchen geraten die Lohn- und Arbeitsstandards noch weiter unter Druck. So beispielsweise in Deutschland. Die Zahl „geringfügig" Beschäftigter hat – gefördert durch Arbeitsmarktreformen, welche die Zumutbarkeit von Arbeit massiv verschärften – stark zugenommen. So müssen Arbeitsuchende heute Jobs mit Löhnen bis 30 Prozent unter dem ortsüblichen Niveau annehmen, damit sie nicht aus der sozialen Sicherung herausfallen.[2] 18 der heute 25 EU-Länder kennen heute Mindestlöhne mit unterschiedlicher Ausgestaltung.[3] Auf europäischer Ebene wird von Gewerkschafter/innen eine koordinierte Mindestlohnpolitik gefordert. In einem Thesenpapier wird postuliert, die Zielgrösse eines Mindestlohns habe zu gewährleisten, dass in keinem Land jemand weniger als 60 Prozent des nationalen Durchschnittslohns verdiene.[4] Dieses gemeinsame europäische Ziel bedeutet für die Schweiz noch viel Anstrengung. Im Jahr 2002 verdiente jede fünfte Frau und jeder zwanzigste Mann weniger als 66 Prozent des schweizerischen Medianlohns.

Neoliberale Ökonom/innen behaupten seit langem: Mindestlöhne führen zu mehr Erwerbslosigkeit, denn die „Grenzproduktivität" der so Entlöhnten läge unterhalb des Mindestlohnniveaus. Dagegen sprechen neben theoretischen Argumenten folgende von Th. Schulten angeführten Fakten:[5] Erstens. In Grossbritannien ist 1999 ein Mindestlohn eingeführt worden. Seither ist er um 35 Prozent gestiegen und beträgt heute rund 7 Euro/h. 70 Prozent all jener, deren Mindestlöhne erhöht wurden, waren Frauen. Im gleichen Zeitraum ist die Erwerbslosenquote um 25 Prozent gesunken. Zweitens: In den USA fand ein „natürliches Experiment" statt. So existieren neben einem nationalen Mindestlohn in einzelnen Bundesstaaten höhere Mindestlöhne. Erfahrungen mit Fast Food Restaurants in unterschiedlichen Bundesstaaten zeigen, dass diese Mindestlohnregelungen keinen Einfluss auf die Beschäftigung hatten. Drittens: Daten aus Deutschland zeigen, dass die Arbeit in Tieflohnsektoren nicht ausgeprägt unqualifizierte Arbeit ist.

Zwei Drittel aller Betroffenen in Deutschland haben eine Berufsausbildung, üben andere als sogenannte „einfache Tätigkeiten" aus und sind über 30 Jahre alt.[6]

Inzwischen lautet das Fazit mehrer Studien (auch der OECD), dass es keine eindeutigen negativen Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Arbeitslosigkeit gibt und Mindestlöhne zu einer gleichmässigeren Einkommensverteilung beitragen können.

Frauenlöhne: Doppelstrategie von Mindestlohn- und Lohngleichheitspolitik

Unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit ist die Lohnstruktur eines Landes oder einer Branche wichtig. Wie weit entfernt sind die Tieflöhne von den durchschnittlichen Löhnen und wie gross ist der Abstand von den tiefen zu den höchsten Löhnen? Diese Fragen stellen sich besonders auch betreffend Frauenlöhne. Komprimierte Lohnsysteme haben weniger Ausreisser gegen oben und unten, damit höhere Mindestlöhne und geringere Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das ist vor allem in den skandinavischen Ländern der Fall. Ein grosses Lohngefälle zwischen unten und oben und zwischen den Geschlechtern existiert z.B. in Grossbritannien und Deutschland.

Die britische Gleichstellungsexpertin Jill Rubery kritisiert, dass in Diskussionen um Mindestlöhne häufig vernachlässigt wird, dass grossmehrheitlich Frauen betroffen sind.[7] Zudem wird auch die Frage der generellen Lohnungleichheit von Frauen und der Ursachen zu wenig berücksichtigt. Dass Mindestlöhne Frauen konkrete Verbesserungen bringen, zeigten die Erfahrungen in Grossbritannien. 70 Prozent all jener, denen die Mindestlöhne erhöht wurden, waren Frauen. Jill Rubery analysiert unterschiedliche Merkmale von Mindestlohn- und Lohngleichheitspolitiken. Während die Forderung nach der Herstellung der Lohngleichheit von Frauen und Männern grundsätzlich alle Frauenlöhne betrifft, laufen konkrete Kampagnen und Projekte meist nur bei einzelnen Arbeitgebern. Meist werden eher fortschrittliche Betriebe aktiv und die Aktionen haben daher eine limitierte Reichweite. Hingegen haben Mindestlohnkampagnen für das unterste Lohnsegment einen generellen Effekt.

Warum Frauenarbeit häufig zu schlecht bezahlt wird, wird in Mindestlohndiskussionen jedoch wenig oder gar nicht thematisiert. Die traditionelle Unterbewertung von Frauenarbeit und die Trennung des Arbeitsmarkts in sogenannte Frauen- und Männerberufe, aber auch prekäre Beschäftigungsformen müssten in Analyse und Strategien einbezogen werden. Frauenarbeit muss neu bewertet werden. Die methodischen Instrumente dafür gibt es. Es braucht den Druck in den Betrieben und Branchen, damit diese angewendet werden, und öffentliche Kampagnen, welche die Plausibilität herstellen und den politischen Druck erzeugen. Falls die Frage der Bewer-

tung von Tätigkeiten in den Hintergrund gedrängt wird, ist dies nicht nur aus Geschlechtersicht ein Manko. Jill Rubbery plädiert denn auch für eine Doppelstrategie von Mindestlöhnen und gezielter Lohngleichheitspolitik. Beide Ansätze müssen koordiniert werden. Nur so kann die Lohnsituation von Frauen nachhaltig verbessert und die Diskriminierung von Frauen bei der Lohnfrage bekämpft werden.

Herausforderungen einer geschlechtergerechten Mindestlohnpolitik

Die Forderung von Jill Rubbery nach einer Doppelstrategie von Mindestlohn- und Lohngleichheitspolitik muss auch für die Schweiz konkretisiert werden. Folgende Charakteristiken rund um Frauenerwerbsarbeit und Frauenlöhne sind aus Geschlechtersicht für die Schweiz zu berücksichtigen:

Erstens. Die historisch in der Arbeiter/innenbewegung stark verankerte Ideologie und auch Praxis des „Ernährerlohns". Lange gingen auch die Gewerkschaften vom Modell aus, dass der Lohn eines Arbeitnehmers nicht nur seine Existenz, sondern auch die seiner Familie sichert. In der Realität waren Frauen aus der Unterschicht gezwungen, mit ihrer Erwerbsarbeit zum Familieneinkommen beizutragen. Obwohl das Modell nicht der Realität entsprach, orientierten sich die männlich dominierten Gewerkschaften an einem bürgerlichen Familienideal, wonach die Frauen sich nur dem häuslichen Bereich widmen sollten.

Zweitens. Bemerkenswert ist – auch im europäischen Vergleich – der sehr hohe Anteil an erwerbstätigen Frauen, die Teilzeit arbeiten. Die Schweiz hat neben Holland die höchste Teilzeitrate. Frauenarbeit ist in der Schweiz Teilzeitarbeit. Insbesondere Frauen mit Familienpflichten kombinieren Familie und Arbeit, indem sie häufig ein Teilzeitpensum haben. Jahrzehntelang wurde Teilzeitarbeit als frauenfreundlich propagiert. Frauen, auch aus der Mittelschicht, konnten so berufstätig sein. Die Arbeitgeber mussten ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere die europäisch gesehen äusserst langen Arbeitszeiten, nicht familiengerecht anpassen, da die Arbeitnehmerinnen individuelle Teilzeitlösungen suchen mussten. Und auch der Staat profitierte, da er wenig in die Infrastruktur für die familienergänzende Kinderbetreuung investieren musste. Das helvetische Modell der Frauenteilzeitarbeit hat aber auch seinen Preis: beschränkte berufliche Aufstiegsperspektiven, geringere Lohnentwicklungen, Konzentration in teilzeitverträglichen „Frauenberufen", Nachteile bei der Sozialen Sicherheit wie in der beruflichen Vorsorge. Es muss von einer eigentlichen „Teilzeitfrauenfalle" gesprochen werden.

Drittens. Die starke Aufteilung des schweizerischen Arbeitsmarktes in sogenannte Frauen- und Männertätigkeiten. Sowohl die Berufswahl wie auch die Berufstätigkeiten unterscheiden sich immer noch sehr stark nach Geschlecht. Die berufliche Segregation ist im internationalen Vergleich überdurchschnittlich (Charles 1995).

Viertens. Hinzu kommt eine relativ grosse Lohndifferenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen, welche weiterhin über 20 Prozent beträgt und mit einer Unterbewertung von Tätigkeiten, die von Frauen ausgeführt werden, zusammenhängt.[8]

Diese Merkmale der Frauenarbeit und damit verbunden der Frauenlöhne müssen für die Debatte über die Mindestlohnpolitik und die Lohngleichheitspolitik konzeptionell berücksichtigt werden. Mindestlohnpolitik und Lohngleichheit orientieren sich an unterschiedlichen Teilzielen. Während beide Politiken mehr soziale Gerechtigkeit erreichen wollen, sollen Mindestlöhne die Existenz Erwerbstätiger sichern und damit „working poor" und Armut verhindern. Gemäss Sozialziel der Bundesverfassung sollen Erwerbsfähige für ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen aufkommen können. Zudem sind Minimallöhne wichtig zum Schutz gegen Lohndumping. Bei der Lohngleichheit steht die Gleichheit von Frauen- und Männerlöhnen im Zentrum. Nach Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz haben Mann und Frau Anspruch auf „gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit."

Eigentlich gehört das Konzept des (männlichen) Alleinernährers längst der Vergangenheit an, da Löhne, sowohl Mindestlöhne wie diskriminierungsfreie Löhne, von der Idee einer individuellen Existenzsicherung ausgehen. Theoretisch würden auch diskriminierungsfreie Frauenlöhne den individuellen Lebensunterhalt garantieren. Vor dem Hintergrund der hohen Teilzeitquote von Frauen ist dies materiell aber unrealistisch. In der Realität bedeutet dies, dass der Lohn von vielen Frauen keine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht.

Aus Mindestlohnperspektive soll der Lohn für den angemessenen Lebensunterhalt der arbeitenden Person ausreichen. Dies ist nur möglich, wenn es sich um einen Vollzeitlohn eines Individuums handelt oder bei Familien mehrere (Vollzeit- und Teilzeit-)Löhne zum Familieneinkommen beitragen. Mindestlöhne gehen nicht von einem Familienlohn aus. Bei Familien ist der Frauenlohn auch heute noch eine Art notwendiger „Ergänzungsverdienst", bei alleinstehenden Frauen mit tiefen Löhnen ist Prekarität die unvermeidbare Folge und alleinerziehende Frauen sind für die Existenzsicherung auf die Sozialhilfe angewiesen. Bei Familien stellt sich die Frage, wie die zusätzlichen Kinderkosten gedeckt werden. Die Kinderzulagen sind zwar historisch als temporäre Lohnaufstockung für diesen Fall durch die Arbeitgeber entrichtet worden, decken aber heute bei weitem die steigenden Kinderkosten nicht mehr. Die Existenzsicherung ist bei Familien meist nur noch mit mehr als einem Lohn möglich, in der Realität meist ein männlicher Vollzeitlohn plus ein Teilzeitfrauenlohn.

Für alleinerziehende Mütter reichen Frauenteilzeitlöhne plus Familienleistungen immer häufiger zum Leben nicht mehr aus, so dass sie Fürsorgeleistungen beantragen müssen. Das Modell, dass beide Elternteile zu 100 Prozent arbeiten, ist angesichts der ungenügenden Betreuungsstrukturen

für Familien, aber auch traditioneller Vorstellungen über die Rolle der Mütter bei der Kinderbetreuung in der Schweiz, relativ wenig verbreitet. Während geringfügige Beschäftigung von Müttern mit Schulkindern breit akzeptiert wird, sind die Vorbehalte gegen vollzeiterwerbstätige Mütter immer noch vorhanden. Dass beide Eltern voll erwerbstätig sind, kann verschiedene Ursachen haben. So ist die Erwerbstätigkeit beider Eltern in tiefen Lohnsegmenten eine ökonomische Notwendigkeit zur Existenzsicherung. In höheren Lohnsegmenten entspricht sie den Berufswünschen gutausgebildeter Frauen, wobei hier teilweise aufgrund der vorhandenen Finanzen Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit privaten Lösungen (neben der Kinderbetreuung auch Unterstützung im Haushalt etc. durch bezahlte Drittpersonen) kompensiert werden.

Adäquate Interventionsstrategien

Sowohl die Mindestlohn- wie auch die Lohngleichheitspolitik haben je ihr Potential und ihre Grenzen. Diese bleiben auch dann bestehen, wenn z.B. flankierende Massnahmen die Erwerbsarbeit von Frauen (genügend Infrastruktur für Kinderbetreuung) unterstützen. So ist die Unterbewertung von Frauenarbeit eines der zentralen Probleme und eine der Ursachen der Tieflöhne. Diese wird auch durch eine erfolgreiche Mindestlohnpolitik nicht grundsätzlich hinterfragt. Hingegen stellt die Lohngleichheitspolitik die Frage nach der Bewertung von Frauentätigkeiten, hinterfragt prekäre Arbeitsverhältnisse und thematisiert auch die Segregation. Gefordert werden Neubewertungen von sogenannten Frauen- und damit auch von Männertätigkeiten.

Andererseits ist die Lohngleichheitspolitik in den tieferen Einkommensschichten nicht zwingend existenzsichernd. In Tieflohnsegmenten sind die Instrumente der Lohngleichheit teils nicht griffig, da Vergleiche zwischen Frauenlöhnen und Männerlöhnen notwendig sind. In Tieflohn-Betrieben und -Branchen mit fast nur weiblicher Belegschaft sind Vergleiche mit Männertätigkeiten – sofern es sie gibt – häufig wenig nützlich, da die wenigen vorhandenen Männer (meistens Ausländer) auch schlechte Löhne haben. Somit kann Lohngleichheit dann bedeuten: gleich tiefe Löhne wie die Männer haben.

Für beide Lohnpolitiken gibt es Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede bei den Interventionsebenen. Sowohl bei den Mindestlöhnen wie bei der Lohngleichheit gibt es gesetzgeberische Wege, aber auch den Weg über die Gesamtarbeitsverträge. So können in der Vertragspolitik Minimallöhne je nach Branche festgelegt werden. Ebenfalls über die Sozialpartnerschaft können transparente diskriminierungsfreie Lohnsysteme mit differenzierten Funktionslöhnen in Gesamtarbeitsverträgen verankert werden, welche auf Arbeitsplatzbewertungen beruhen. Auf der gesetzgeberischen Ebene könnten gesetzliche Minimallöhne eingeführt werden. Aktuell sind im

Zusammenhang mit der geplanten Personenfreizügigkeit Interventionen über tripartite Kommissionen gegen Fälle von Lohndumping vorgesehen. Der Erfolg dieses Instruments wird an der Anzahl der durchgeführten Kontrollen und der Wirksamkeit in der konkreten Umsetzung in den Kantonen gemessen. Ebenfalls anhand der tatsächlichen Interventionen misst sich das Potential der Lohnklagen bzw. Verbandsklagen nach Gleichstellungsgesetz. Hier braucht es eine aktive Klage von der Seite der Betroffenen oder ihrer Vertretungen. Lohnklagen nach Gleichstellungsgesetz wurden in der Deutschschweiz seit 1996 127 Mal eingereicht.[9] Die Lohngleichheitspolitik kann hier vom Kampf gegen Lohndumping lernen, weil hier staatliche Kontrolleur/innen zur Überprüfung eingesetzt werden. Dies fehlt bisher in der Schweiz für die Lohngleichheit.[10]

Dass Frauen zahlenmässig von Mindestlohnverbesserungen profitieren können, zeigt eine Auswertung der im Jahr 1998 lancierten SGB-Mindestlohnkampagne „Keine Löhne unter Fr. 3000 netto" (Oesch et al. 2005). So hat sich innerhalb von vier Jahren der Anteil von Arbeitnehmerinnen mit einem Lohn unter Fr. 3500 von 26.5 auf 17.1 Prozent verringert. Bei den Arbeitnehmern ist der Anteil von 6.6 auf 4.4 Prozent gesunken. Insgesamt sind es von 1998 bis 2002 rund 200'000 Arbeitnehmende weniger, die Löhne unter Fr. 3500 verdienen. Viele davon stammen aus Gastgewerbe und Detailhandel. Trotz Verbesserungen verdienen im Jahr 2002 immer noch 4.4 Prozent aller erwerbstätigen Männer und 17.1 Prozent aller erwerbstätigen Frauen weniger als Fr. 3500. Obwohl Frauen durchschnittlich ihre Löhne anheben konnten, gibt es auch gegenteilige Entwicklungen: In einem halben Dutzend Branchen ist der Anteil von Frauen mit Löhnen unter Fr. 3500 nicht gesunken bzw. teils gar leicht gestiegen. So etwa in den Branchen Chemie, Maschinenbau, Versicherungen, Landverkehr, Banken und bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Oesch et al. 2005, 23-25). Auch wenn diese Verschlechterungen zum Teil nur geringfügig sind, die Lohnentwicklung nach Geschlecht ist genauer zu analysieren.

Fazit: Jede Lohnpolitik muss gleichstellungsgerecht sein

Mindestlohnpolitik und Lohngleichheitspolitik dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Ebensowenig sinnvoll ist es aber, diese beiden unterschiedlichen Ansätze zu vermischen. Teilweise ergänzen sich die beiden Konzepte, teilweise haben sie aber andere Zielgruppen und Zielsetzungen, wie nachstehende Übersicht deutlich macht. Wenn die Mindestlohnkampagne in gewissen Bereichen für Frauen wenig Vorteile bringt, muss dies aus Geschlechtersicht genauer untersucht und müssen Schlüsse daraus gezogen werden. Es braucht eine Klärung der konkreten Ziele je nach Branchen und Zielgruppen. Die Strategien für die Gewerkschaftspolitik hängen zentral von den jeweiligen Kräfteverhältnissen in den Branchen ab. Da die Mehrheit der Tieflohnbezüger/innen Frauen sind, muss jede Tieflohn- und

Mindestlohnpolitik aus der Perspektive der Betroffenen angegangen werden. Und dass sowohl bei der Lohngleichheit wie bei den Tieflöhnen weiterer Handlungsbedarf besteht, ist offensichtlich.

Charakteristika von Mindestlohnpolitik und Lohngleichheitspolitik

Merkmale	Mindestlohnpolitik	Lohngleichheitspolitik
Grundlagen	Sicherung der Existenz / Soziale Gerechtigkeit / Schutz gegen Lohndumping Sozialziel gemäss Verfassung (Art. 41, d „Erwerbsfähige ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen führen können.")	Lohngleichheit nach Verfassung und Gesetz (Art 8 BV, Abs 3.: „Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit." / Soziale Gerechtigkeit / Existenzsicherung von Frauen
Betroffene	Tieflohnsektoren; mehrheitlich Frauen, auch Männer	Alle lohndiskriminierten Frauen (alle Lohnstufen)
Anspruch	Absoluter Betrag (z.B. Fr. 3000 netto)	„Relativer" Anspruch: „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit"
Interventionensebenen	Vertragspolitik / Gesamtarbeitsverträge Gesetzliche Minimallöhne für alle Bei Lohndumping Intervention über Tripartite Kommissionen Allg. Öffentlichkeitskampagnen / betriebliche Aktionen	Transparente diskriminierungsfreie Lohnsysteme dank Vertragspolitik Lohnklagen / Verbandsklagen nach Gleichstellungsgesetz Allg. Öffentlichkeitskampagnen / betriebliche Aktionen
Grenzen	Unklare Effekte auf mittlere Lohnsegmente Existenzsicherung nur bei Vollzeit erreichbar Frauenteilzeit	Tieflohngebiete, da dort auch tiefe Männerlöhne

Anmerkungen

1 Eine internationale Tagung „Mindestlöhne in Europa" fand am 21./22. April 2005 in Zürich statt. Diese wurde vom deutschen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut WSI der Hans-Böckler-Stiftung und vom Denknetz Schweiz organisiert. Informationen: www.denknetz-online.ch

2 Innerhalb der deutschen Gewerkschaften wird kontrovers über den Mindestlohn debattiert. Während die einen teils existierende Mindestlöhne der Branchen-Tarifverträge allgemein verbindlich erklären wollen, fordern andere einen gesetzlichen Mindestlohn von 1400-1500 Euro. Frank Bsirske, der Vorsitzende der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, plädiert vor dem Hintergrund von tariffreien oder tarifschwachen Branchen vehement für einen gesetzlichen Mindestlohn als Absicherung gegen unten.

3 Die Mindestlöhne reichen von 116 Euro in Lettland bis 1467 Euro in Luxemburg. In einigen Staaten werden die Mindestlöhne durch starke Sozialpartner festgelegt (Skandinavien, Österreich, Italien), andere kennen staatliche Regelungen. So unterschiedlich wie die Art des Zustandekommens sind auch die Ausgestaltung (Höhe, Anpassungsmechanismen; Stundenlohn/Monatslohn, etc.) und die Durchsetzung (Kontrollen). Die Indexierung des Mindestlohns erfolgt teils politisch, teils nach Konsultationen der Sozialpartner (Frankreich, Benelux).

4 Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik. Düsseldorf, Zürich, Paris, April 2005. Siehe: www.denknetz-online.ch

5 Schulten, Thorsten, 2005 : Politische Ökonomie nationaler Mindestlöhne. Internationale Erfahrungen aus Europa und den USA. Referat gehalten an der Tagung: „Mindestlöhne in Europa" (Anmerkung 1). Erscheint im neuen Jahrbuch Denknetz, Herbst 2005.

6 Die Daten stammen aus einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts WSI und wurden von Claus Schäfer, WSI Düsseldorf, anlässlich der Mindestlohntagung 2005 vorgestellt.

7 Publikationen von Prof. Jill Rubery, Manchester Business School (UK) zum Thema Lohngleichheit und Mindestlöhnen siehe: http://www.mbs.ac.uk/research/AcademicDirectory.aspx

8 In einem internationalen Vergleich durch die OECD von 19 Ländern belegt die Schweiz im Jahr 2002 zusammen mit den USA den letzten Platz. Ebenfalls sehr schlecht schliesst die Schweiz in einem WEF-Vergleich von 58 Ländern bezüglich Gleichstellung von Frau und Mann ab, wo die Schweiz aufgrund ihrer Schwächen bei der wirtschaftlichen Integration von Frauen auf dem 34. Platz landet. Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, World Economic Forum, 2005 (www.weforum.org)

9 In der Datenbank www.gleichstellungsgesetz.ch finden sich zur Zeit insgesamt 254 Verfahrensfälle, die auf dem Bundesgesetz für die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) und/oder auf dem Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit basieren (Bundesverfassung Art. 8 Abs. 3; BV alt Art. 4 Abs. 2). Aktuell enthält die Sammlung Fälle aus den Kantonen Aargau, Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Graubünden, Luzern, Obwalden, St. Gallen und Zürich. Für Fälle aus der Westschweiz und dem Tessin vgl. www.leg.ch.

10 Im Rahmen des SGB-Projekts „Fairpay – Lohngleichheit" werden branchennahe Analysen und Umsetzungsinstrumente für die Lohngleichheit erarbeitet. Informationen: info@sgb.ch oder www.topbox.ch

Literatur

Aebischer, Christina, 2004: „Fair p(l)ay" Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / „ Fair p(l)ay" Les femmes méritent mieux! SGB-Dossier 28, Mai, Bern

Charles, Maria, 1995: Berufliche Gleichstellung – ein Mythos? Geschlechter-Segregation in der schweizerischen Berufswelt. Bundesamt für Statistik, Bern

Oesch, Daniel / Graf, Roman / Gaillard, Serge, 2005: Die Entwicklung des Tieflohnsektors in der Schweiz, 1998-2002. Eine Evaluation der SGB-Mindestlohnkampagne. SGB-Dossier 35, April, Bern