GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Gleichstellung als Sonderfall? Zur Vollzugsproblematik am Beispiel des Gleichstellungsgesetzes der Schweiz :

Imboden, Natalie; Michel, Christine

2012

https://doi.org/10.25595/1846

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Imboden, Natalie; Michel, Christine: *Gleichstellung als Sonderfall? Zur Vollzugsproblematik am Beispiel des Gleichstellungsgesetzes der Schweiz :* , in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 21 (2012) Nr: 2, 96-107. DOI: https://doi.org/10.25595/1846.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Verlag Barbara Budrich.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Redolfi, Silke, 2000: Frauen bauen Staat. 100 Jahre Bund Schweizerischer Frauenorganisationen. Zürich.

Schär, Renate, 2009: Einleitung. In: Schaufelbuehl, Janick Marina (ed.): 1968-1978, une décennie mouvementée en Suisse. Zurich, 179-182.

Schnegg, Brigitte/**Stalder**, 1984: L'histoire du mouvement féministe suisse. In: Commission Fédérale pour les Questions Féminines (ed.): La situation de la femme en Suisse. Partie 4 (Politique au féminin), 5-31.

Woodtli, Susanna, 1977: Du Féminisme à l'Egalité Politique. Un siècle de lutte en Suisse, 1868-1971. Lausanne.

Gleichstellung als Sonderfall?

Zur Vollzugsproblematik am Beispiel des Gleichstellungsgesetzes der Schweiz

NATALIE IMBODEN. CHRISTINE MICHEL

Seit 1996 ist das Schweizerische Gleichstellungsgesetz in Kraft.[1] Zehn Jahre später kam eine Evaluation zum Schluss, dass die Wirkung des Gesetzes „beschränkt" geblieben ist. Die Resultate zeigten zwar, dass sich die Situation für Betroffene von Diskriminierungen verbessert hat und das Gesetz damit einen „klaren Fortschritt darstellt" (Stutz u.a. 2008, 90). Die Evaluation ortete aber das Problem dahin, dass die „kollektive und strukturelle Ebene von Diskriminierung nicht effizient bekämpft werden kann" (ebd.), solange die Verhinderung von Geschlechterdiskriminierung ausschließlich mittels Gegenwehr von selbst betroffenen Individuen und privaten Organisationen erfolgen soll. Die Evaluation postulierte, dass der Staat „Durchsetzungsverantwortung" übernehmen solle. Sie hielt die Schaffung von „staatlichen Gleichstellungsinstitutionen mit Untersuchungs-, Durchsetzungs- und Monitoringkompetenzen" (Stutz u.a. 2005, 123) für nötig. Es wurde offensichtlich, dass es nicht genügt, „die Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts der Initiative betroffener Einzelpersonen zu überlassen" (Ballmer-Cao 2000, 100). Die Schweiz gehört zu den Ländern mit geringem politischem Einfluss der staatlichen Gleichstellungsorgane (vgl. Senti 1994). Gleichstellungshemmend sind neben den schwachen institutionellen Rahmenbedingungen auch die fehlende starke Zentralgewalt. So „weist das liberale und föderalistische Staatsverständnis in der Schweiz dem Bund nur eine subsidiäre Rolle zu" (Ballmer-Cao 2000, 151). Damit kommt den sehr unterschiedlichen kantonalen und städtischen Gleichstellungspolitiken eine wichtige Funktion zu. Ein weiteres Handicap ist fehlende Integration von Frauen in Wirtschafts- und Berufsverbänden (ebd., 151).[2]

Augenfällig ist die schwache Verknüpfung der offiziellen Gleichstellungspolitik mit der Vertragspolitik der Sozialpartner und die fehlende Einbettung in sonst vorhan-

dene korporatistische Ansätze, die wie zum Beispiel in der Arbeitsmarktkontrolle in jüngerer Zeit verstärkt wurden (vgl. Oesch 2011, 99). So verwies der Staat zwar im Rahmen der Erarbeitung des Gleichstellungsgesetzes explizit auf die Zuständigkeit der Sozialpartner für die Realisierung der Gleichstellung. Dennoch verzichtete der Gesetzgeber bei der Konzeption des Gesetzes auf Umsetzungsvorgaben an die Sozialpartner, wie wir weiter hinten ausführen werden.
Verknüpft mit den fehlenden tripartiten Elementen in der Gleichstellungsgesetzgebung zeigt sich eine Besonderheit im Vollzugsbereich. Die dominierenden Modelle im Gesetzesvollzug in der Schweiz sind der Vollzugsförderalismus, d.h. die Delegation der Implementierung an die Kantone und /oder an Interessenorganisationen (vgl. Kissling-Näf/Wälti, 2007). Bei Letzterem wird beim Vollzug stark auf die Subsidiarität und die Selbstorganisation der Interessenverbände abgestützt (vgl. Kriesi/Trechsel 2008). Der (Bundes-)Staat interveniert nur dort, wo die Selbstorganisation der privaten AkteurInnen ungenügend ist (vgl. Linder 1987). So kommt den Wirtschaftsverbänden in der Schweiz traditionell sowohl bei der Gesetzesentstehung wie auch beim Vollzug eine starke Rolle zu (vgl. Delley 1984; Kissling-Näf/Wälti, 2007, 505). Der vorliegende Artikel fokussiert auf den Vollzug des Gleichstellungsgesetzes und insbesondere auf die Realisierung des verfassungsmäßig verankerten Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Handelt es sich bei den Umsetzungsproblemen um einen „Vollzugsnotstand“ (Imboden 2008) oder entspricht dies eher dem Minimal-Konsens zwischen Behörden, Verbänden und Kantonen (Kissling-Näf/Wälti 2007, 516) im Gesetzgebungsprozess?[3] Entspricht der Gesetzesvollzug der föderalistischen Usanz oder handelt es sich um einen gleichstellungspolitischen Sonderfall? Welche Rolle übernehmen Arbeitgeber und Gewerkschaften? Wo liegen Ansätze für die künftige Rechtsentwicklung?

Entstehung des Gleichstellungsgesetzes

Das Gleichstellungsgesetz entstand Ende der 1980er Jahre. Die Arbeitnehmerverbände und die Frauenorganisationen forderten eine Konkretisierung des seit 1981 in der Verfassung verankerten Artikels zur Rechtsgleichheit der Geschlechter.[4] Der Gesetzesentwurf basierte weitgehend auf der Arbeit einer 1986 eingesetzten ExpertInnengruppe, in der die SozialpartnerInnen, VertreterInnen der Wissenschaft und der Bundesverwaltung vertreten waren (Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement 1988; Kaufmann 2009, 8). In der Vernehmlassung im Frühjahr 1991 unterstützten die Gewerkschaften die Vorlage deutlich (vgl. Kaufmann 2009, 13). Zudem fand eine politische Mobilisierung der Frauen statt: Der Gewerkschaftsbund rief für den 14. Juni 1991 zum nationalen Frauenstreik auf (vgl. Wicki 1991, 9). An diesem prägenden Protesttag nahmen national rund eine halbe Million Frauen teil (vgl. Joris/Witzig 2001, 477f.) und er hatte eine große öffentliche Wirkung.
Im gesetzlich vorgeschriebenen Vernehmlassungsverfahren, in dem sich Interessenorganisationen und Verbände aller Art zu einem Entwurf äußern können, bestritten die Arbeitgeberorganisationen grundsätzlich die Notwendigkeit gesetzgeberisch tä-

tig zu werden. Hauptargumente waren die Bewahrung der Vertragsautonomie der SozialpartnerInnen sowie die mögliche Bürokratisierung der Arbeitsverhältnisse. Sie befürchteten eine Einmischung des Gesetzgebers in die Autonomie der Privatunternehmungen (vgl. Bundesrat 1993, 1273; Kaufmann 2009, 13). Wenig Beachtung fand zudem ein offizielles Gutachten, wonach die positiven Wirkungen des Gleichstellungsgesetzes auf die Wirtschaft überwiegen würden (Littmann-Wernli 1991).[5] Der Widerstand der Arbeitgeber war sehr deutlich, aber auch relativ isoliert. Dennoch wurden die Einwände der Arbeitgeberverbände vom Bundesrat „sehr schwer gewichtet" (Kaufmann 2009, 16). So verzichtete er darauf, die in der Vernehmlassung mehrheitlich unterstützte Forderung nach einer Behörde mit Akteneinsichts- und Auskunftsrecht gegenüber Privaten als Aufgabe dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann zu übertragen. So machte der Bundesrat (Exekutive) bereits im Gesetzesentwurf zu Händen des Parlaments den ArbeitgeberInnen weitgehende Konzessionen und wich damit von den Empfehlungen der (tripartiten) ExpertInnenkommission ab. Mit ihrer potentiellen Vetoposition verhinderten die ArbeitgeberInnen eine koordinierte tripartite Gesetzeskonzeption unter aktivem Einbezug der Sozialpartner. Aufgrund der Vorgeschichte resultiert ein liberales Gleichstellungsgesetz, welches neben der allgemeinen Sensibilisierungsaufgabe insbesondere folgende Elemente vorsieht: Diskriminierungsverbot im Erwerbsleben, individuelles Klagerecht Betroffener, Verbandsklage auf Feststellung einer Diskriminierung, kantonale Schlichtungs- und Gerichtsverfahren, Fördergelder und Beratungsstellen, Verankerung des eidgenössischen Gleichstellungsbüros (vgl. Kaufmann 2009).

Liberales Gleichstellungsgesetz im Kontext einer teilweise koordinierten Arbeitsmarktpolitik

Die liberale Konzeption erstaunt auf den ersten Blick nicht, da der Arbeitsmarkt in der Schweiz generell als liberal und flexibel gilt (Kriesi/Trechsel 2008, 148) und bezüglich ArbeitnehmerInnenrechten, Mitwirkungsrechten sowie Kündigungsschutz schwach reguliert ist. Es gibt z.B. keinen gesetzlichen Mindestlohn.[6] Im europäischen Vergleich kennt die Schweiz nur einen geringen kollektiven Regulierungsgrad durch Tarifverträge. So untersteht nur knapp jedes zweite Anstellungsverhältnis einem Tarifvertrag (Schweizerischer Gewerkschaftsbund 2011a). Auf den zweiten Blick erstaunt der Nichteinbezug der Sozialpartner in den Vollzug des Gleichstellungsgesetzes aber. So sind neo-korporatistische Modelle typisch in der Nachkriegsgesetzgebung in der Schweiz. Denn die Interessenverbände sind nicht nur bei der Gesetzesformulierung beteiligt, sie partizipieren auch an der Konzeption und der Umsetzung des Vollzuges (vgl. Delley 1984, 347; Kissling-Näf/Wälti 2007, 505). Im Gegensatz zur beruflichen Altersvorsorge, Berufsbildung oder neuerdings in der Arbeitsmarktkontrolle, wo die Sozialpartner in tripartite Strukturen (Aufsicht, Vollzug) eingebunden sind, geht das Gleichstellungsgesetz explizit nicht von einem tripartiten Einbezug der Sozialpartner aus.

Mit dem Gleichstellungsgesetz im Erwerbsleben wird die verfassungsmäßig verankerte Rechtsgleichheit von Frau und Mann und der Anspruch auf Lohngleichheit konkretisiert. Im Zentrum steht das individuelle Klagerecht einer betroffenen Person. Weitere Elemente sind (dezentrale) Schlichtungsstellen des Staates, Gelder für Förderprogramme und zur Unterstützung von Fachstellen und allgemeine Sensibilisierungsmaßnahmen. Betroffene können ihr Recht wie z.B. die Lohngleichheit vor Gericht zivilrechtlich individuell einklagen. Insgesamt sind bis heute ca. 600 Verfahrensfälle dokumentiert.[7] Bei den Gerichtsentscheiden stehen Lohnklagen vor sexueller Belästigung und diskriminierender Kündigung an erster Stelle. Die Mehrheit aller Fälle stammt aus dem öffentlichen Sektor (Stutz u.a. 2005, X). Hingegen stellt in der Privatwirtschaft der schwache Kündigungsschutz für die Betroffenen eine massive Hürde für die Inanspruchnahme des Klagerechtes dar. Die Verbandsklage entwickelte nicht die gewünschte Wirkung. Trotz rechtlicher Verankerung der Lohngleichheit (vgl. Fuchs 2010) bleibt die Umsetzung weitgehend den betroffenen (mehrheitlich weiblichen) Arbeitnehmenden überlassen. Neben der zivilrechtlichen Klage und den Schlichtungsstellen kennt das Gleichstellungsgesetz keine weiteren griffigen Vollzugsinstrumente. Die Umsetzungsaufgabe wird an die Individuen delegiert (vgl. Fuchs 2008; Imboden 2008).[8] Aktiv ist die öffentliche Hand in der Auftragsvergabe, wo das Beschaffungsrecht anbietende Firmen verpflichtet, den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu gewährleisten.[9]
Wie auch in anderen Politikfeldern ist der Kontext der Gesetzesentstehung charakteristisch für den Vollzug (Burnier u.a. 1981). Die Wahl der Politikinstrumente und damit auch ihre Implementierung hängt insbesondere davon ab, wie das zu lösende „Problem" formuliert wird (vgl. Bacchi 1999) und wie die Rolle des Staates verstanden wird (vgl. Braun/Giraud 2009). Divergierende Erwartungen, dass der Staat stark regulierend eingreift (gleichstellungspolitische AkteurInnen) oder nach neo-liberaler Auffassung den Markt sich selber regulieren lässt, führen zu Umsetzungs- und Vollzugsproblemen. So erstaunt es wenig, dass der Widerstand von Arbeitgeberseite gegen das Gesetz sich auch im Fehlen einer aktiven Rolle der Arbeitgeber im Vollzug zeigt, obwohl dies im Bereich der Wirtschaftsverbände eher atypisch ist. Aktuell herrscht in der Governance-Debatte das Modell des kooperativen Staates vor, der die Selbstorganisation politischer Akteure in Verhandlungssystemen moderiert und strukturiert (vgl. Braun/Giraud 2009, 161; Mayntz 2008).

Schwacher, atypischer Vollzug ohne Einbezug der Sozialpartner

Der Gesetzesentwurf teilte den Sozialpartnern keine konkrete Aufgabe im Vollzug zu, obwohl die ExpertInnengruppe die große Verantwortung der Sozialpartner insbesondere bei Kollektiv- und Lohnverhandlungen betont hatte, und empfohlen hatte, dass Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen gemeinsam Modellvorstellungen entwickeln (Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement 1988, 161).[10] Erinnert wurde an das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, bei dem die Verwirklichung der Lohngleichheit als Voraussetzung zu

prüfen sei (Kaufmann 2009, 9). Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes hielt fest: „Es ist davon auszugehen, dass nicht alle diese Vollzugsprobleme auf rein administrativer Ebene angegangen werden können. Es stellen sich auch Fragen nach der Gesetzeskonzeption respektive der Konzeption von Durchsetzungsmechanismen" (Stutz 2005, 123). Der Staat übernehme „kaum Umsetzungsverantwortung" (ebd., 120). Das Gleiche gelte auch für die ArbeitgeberInnen.

Die Umsetzung der Gleichstellung fällt quasi zwischen Stuhl und Bank, da gemäß Gleichstellungsgesetz weder die verschiedenen staatlichen Ebenen noch die Sozialpartner klare Vollzugskompetenzen erhalten. Es gibt aber auch andere Vollzugsmodelle, wie sich beim Vollzug des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort" zeigt, welchen die Schweiz 1999 im Rahmen der Öffnung ihres Arbeitsmarktes für Arbeitnehmende aus der EU verankerte. Dort werden die Kantone vom Gesetzgeber zu gewissen Vollzugsmaßnahmen verpflichtet (genügende Anzahl ArbeitsmarktinspektorInnen) und die Sozialpartner aktiv einbezogen. Dabei stimmten die Arbeitgeberverbände einer Verstärkung von Lohnkontrollen und LohninspektorInnen zu. Einerseits bauen diese auf paritätische Gremien aus Vertragsbranchen auf und boten anstelle gesetzlicher Regulierungen mehr Einflussmöglichkeiten (vgl. Oesch 2011). Während dort die Wirtschaft Konkurrenznachteile durch ausländische Arbeitskräfte zu tieferen Lohnkosten verhindern wollte, war die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern bzw. die niedrigeren Frauenlöhne ein Standortvorteil im Export (Uhren- oder Maschinenindustrie), aber auch gesparte Lohnkosten in den Dienstleistungsberufen der Binnenwirtschaft.

Dennoch sind die Sozialpartner auf unterschiedliche Weise involviert. Die Gewerkschaften verfolgen für die Realisierung der Gleichstellung eine doppelte Strategie, indem sie sowohl die Arena der Tarifpolitik als auch jene der Gerichte nutzen. Auf der juristischen Ebene wird die „strategische Prozessführung" (Fuchs 2010) gegen einzelne Betriebe genutzt.[11] Zudem sind die Gewerkschaften im Bereich Information, Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit aktiv.[12] Seit den 1990er Jahren ist das Thema auf Druck der Gewerkschaften verstärkt auf der Verhandlungsagenda der Sozialpartner (vgl. Baumann u.a. 1995; Fankhauser 2002; Imboden/Michel 2010). Im Bereich der Tarifpolitik konnten (lohnrelevante) Fortschritte in der Gleichstellung erreicht werden. So wurde die Unterstellung von Teilzeitbeschäftigten unter Tarifverträge ausgebaut und punktuell Instrumente eingeführt wie z.B. eine paritätische Gleichstellungskommission in der Maschinenindustrie (vgl. Imboden/Michel 2010). 1998 lancierte der Gewerkschaftsbund eine mehrjährige Kampagne gegen Niedriglöhne. Während eines Jahrzehnts wurden in verschiedenen Branchen über Lohnverhandlungen die niedrigsten Löhne zum Teil erheblich angehoben. Da in den Niedriglohnbereichen großmehrheitlich Frauen arbeiten, wurden viele Frauenlöhne deutlich angehoben (vgl. Rubery/Grimshaw 2011; Schweizerischer Gewerkschaftsbund 2011a; für Deutschland vgl. Weinkopf 2010). Die vertragspolitischen Resultate zur Realisierung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern bleiben aber ungenügend.[13] So beträgt die Lohndifferenz in der Privatwirtschaft im Jahr 2010

weiterhin 18,4%, auch wenn sie sich im Gegensatz zu den 23,8% im Jahr 1994 verringert hat (Bundesamt für Statistik 2011). Seit 2007 versuchen die Gewerkschaften Unternehmen davon zu überzeugen, Lohngleichheitsüberprüfungen zu machen.
Auf Arbeitgeberseite ist neben einem weiterhin vorhandenen Widerstand gegen das Gleichstellungsgesetz eine gewisse Passivität in der Umsetzung getreten.[14] Zwar trat der Arbeitgeberverband politisch als Promotor für eine Steigerung der Frauenerwerbsarbeit auf (vgl. Stutz u.a. 2005, 58), doch in der Evaluation gaben 57% der befragten Unternehmen an, keine aktive Gleichstellungspolitik zu betreiben. Eine deutliche Mehrheit der Personalverantwortlichen sah keinerlei Hindernisse für die tatsächliche Gleichstellung in ihrem Unternehmen, da die Gleichstellung bereits verwirklicht sei. Damit zeigt sich, dass in den Betrieben kaum ein Problembewusstsein besteht (Stutz u.a. 2005, 29). Die unklaren Vollzugskompetenzen zeigt auch ein neueres Bundesgerichtsurteil vom 21. November 2011 (1C-549/2010). Der Kanton Zug muss auf Geheiß des obersten Gerichtes Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Frauen ergreifen, nachdem der Kanton die existierende Kommission für die Gleichstellung ersatzlos gestrichen hatte. Zwar macht das Bundesgericht keine Vorgabe, wie der rechtliche Gleichstellungsauftrag erfüllt werden muss, es hält aber fest, dass es rechtlich „einen klaren Auftrag an Bund und Kantone (gibt), dass sie zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau tätig werden müssen".

Stärkung des Vollzugs notwendig: Arbeitgeber in die Verantwortung nehmen

Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes (GlG) kam zu dem Schluss:

> Der Vollzug, der im Fall des GlG weitgehend nicht einer Behörde übertragen ist, sondern durch allgemeine Sensibilisierung, in den Betrieben, über unabhängige Beratungsstellen, in den Schlichtungs- und Gerichtsverfahren stattfindet, ist gerade deshalb nicht einfach zu lenken. (Stutz 2005, 123)

Seit der Evaluation 2006 gab es etwa ein Dutzend Revisionsanträge, die auf stärkere gesetzliche Regelungen im GlG oder verbindliche Überprüfungen der Lohngleichheit zielten, wie 2007 die Einführung einer „Behörde mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen" (vgl. Bundesrat 2008) oder 2008 die Einführung von LohngleichheitsinspektorInnen in Zusammenarbeit mit paritätischen Organen der Tarifparteien.[15] Alle diese Anträge wurden im Parlament abgelehnt. Aufgrund der Evaluation haben die Bundesbehörden im Jahr 2007 ausländische Modelle von Behörden mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen geprüft und in Hearings mit den Sozialpartnern, Frauenorganisationen und Fachleuten diskutiert. Während diese Reformansätze von Frauenorganisationen und Gewerkschaften unterstützt wurden, sprach sich die ArbeitgeberInnenseite „entschieden" gegen jede staatliche Intervention in diesem Bereich aus (Bundesamt für Justiz 2008, 14). Stattdessen wurde ein Lohngleichheitsdialog initiiert, welcher seit 2009 von den Dachverbänden von ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften und dem Bund getragen wird.[16] „Dieses

Vorgehen ist auch ganz im Sinne des Bundesrates, der bereits in seinem Bericht über die Ergebnisse der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes zum Ausdruck gebracht hatte, dass er freiwillige Maßnahmen staatlichem Zwang vorzieht." (Bundesamt für Justiz 2008, 16) Der Lohngleichheitsdialog hat zum Ziel, innerhalb von fünf Jahren 100 Betriebe auf freiwilliger Basis zu überzeugen, ihre Löhne mit einem anerkannten Instrument zu überprüfen.[17] Bei der Überzeugung von Firmen harzt es aber. Im Sommer 2012 hatten zehn Firmen den Dialog abgeschlossen, bei 13 läuft er. Anlässlich einer Zwischenbilanz im Jahr 2011 sprach die zuständige Justizministerin Klartext: „Sollten die erwarteten Fortschritte sich trotz des Neustarts nicht einstellen, kann das Projekt aber auch früher abgebrochen werden. Dann werden sich Bundesrat und Parlament überlegen müssen, mit welchen staatlichen Maßnahmen die Lohngleichheit durchgesetzt werden kann." (Sommaruga 2011). Diese tripartite Form des Lohngleichheitsdialogs ist eine neue Entwicklung im Bereich der Gleichstellung. Der Staat sieht sich dabei in der Rolle eines Mediators zwischen unterschiedlichen Interessen (Governance-Ansatz[18]). Die Gleichstellungspolitik und damit auch die Vollzugsarrangements entsprechen einem wirtschaftsliberalen Modell und stellen die Eigeninitiative der Diskriminierten in den Mittelpunkt. Kantone und Sozialpartner sind zwar angesprochen, es fehlen aber klare Vollzugskonzepte und Aufgaben. Beim Einbezug der Sozialpartner differieren die Mechanismen in der Gleichstellung offensichtlich gegenüber anderen Bereichen der Arbeitsmarktpolitik. Während beispielsweise bei den Lohnkontrollen zur Verhinderung von Lohndumping durch die Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union (EU) die ArbeitgeberInnen zu Konzessionen bereit waren, um den Zugang zum europäischen Binnenmarkt zu erhalten, macht die Realisierung der Lohngleichheit massive Umverteilung von Ressourcen notwendig und stößt damit auf Widerstand. Eine Wende hat das jüngste Bundesgerichtsurteil gebracht, welches der Passivität der Kantone klare Grenzen setzt und alle Stufen des Bundesstaates zu einem „Sozialgestaltungsauftrag" verpflichtet (Medici 2012, 2).[19] Dies und der tripartite Lohngleichheitsdialog können – neben Erfahrungen aus dem Ausland – Ausgangspunkte für eine Revision des Gleichstellungsgesetzes sein, welche sowohl die Kantone und Gemeinden als auch die Sozialpartner stärker einbezieht. Bald 25 Jahre nach dem Erscheinen des Expertenberichts Lohngleichheit 1988 scheint eine nochmalige Lektüre interessant, insbesondere bezüglich des bereits damals thematisierten Einbezugs der Sozialpartner sowie bezüglich der Ausgestaltung von Durchsetzungsmechanismen. Inzwischen zeigen die Erfahrungen im Rahmen der Arbeitsmarktkontrolle zur Verhinderung von Lohndumping aufgrund der Personenfreizügigkeit mit der EU, inwiefern tripartite Ansätze auch im Bereich der Lohngleichstellung effektiv sein könnten. Optimistisch stimmt ein Entscheid der zuständigen Parlamentskommission, die Ende Mai einen parlamentarischen Vorstoß guthieß, welcher eine unabhängige Lohngleichheitskommission für die Umsetzung der Lohngleichheit fordert.[20]

Anmerkungen

1 Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann. Internet: www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html (10.11.2011).

2 Eine bedeutende Veränderung zeichnet sich inzwischen bei der lange geringen gewerkschaftlichen Organisationsmacht von Frauen ab (Rytz 1997; Studer 1987). Dies änderte sich spätestens mit dem nationalen Frauenstreik im Jahr 1991. Seither verdoppelte sich der Frauenanteil im (größten) gewerkschaftlichen Dachverband von 12.7% im Jahr 1990 auf 28% im Jahr 2011 (Schweizerischer Gewerkschaftsbund 2011b; Work 2012). Diese Veränderung spielte sich vor dem Hintergrund einer - im europäischen Vergleich relativ hohen - Frauenerwerbsquote von 61% ab (Bundesamt für Statistik 2008, 12).

3 Nur wenige Forschungsarbeiten untersuchen mit einem Gender-Fokus das Verhältnis von gesetzlicher Regulierung im Zusammenspiel mit Tarifpolitik, vgl. Bothfeld/Kuhl 2008; Dickens 2004; Gonas 2000; Grésy 2009; Hansen 2002; Mazur 2002, Kap. 5; Tondorf 2001.

4 Bundesverfassung, Art. 8 Rechtsgleichheit. Internet: www.admin.ch/ch/d/sr/101/a8.html (08.04.2012).

5 Anders auf EU-Ebene, wo die Lohngleichheit 1957 in den Römer Verträgen verankert wurde, um „Wettbewerbsvorteile auf dem gemeinsamen Markt" zu verhindern (vgl. Holz/Neusüß 2005, 3).

6 Eine hängige eidgenössische Volksinitiative der Gewerkschaften fordert einen generellen Mindestlohn. Internet: www.mindestlohn-initiative.ch (11.11.2011).

7 Vgl. Datenbanken der Deutschschweizer Kantone, Internet: www.gleichstellungsgesetz.ch und der lateinischen Schweiz, Internet: www.leg.ch (20.11.2011).

8 Im Gegensatz zu proaktiven Gesetzen in Québec/Kanada oder Schweden, welche auf die Betriebe fokussieren und bessere Resultate erzielen (Chicha 2006, 67).

9 Vgl. das Kontrollinstrument Logib (Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 2006).

10 In der Folge verabschiedet der Gewerkschaftsbund 1990 eine Strategie zur Realisierung der Gleichstellung in der Vertragspolitik (vgl. Gewerkschaftliche Rundschau 1991). Ein Leitfaden des Arbeitgeberverbandes erscheint 1997 (Schweizerischer Arbeitgeberverband, 1997).

11 So sind zwei Lohngleichheitsklagen gegen den Detailhandelskonzern Migros hängig (vgl. Work 2011).

12 Der Gewerkschaftsbund lanciert 2006 das Jahr der Lohngleichheit (vgl. Frauenkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes 2006).

13 Ein innovatives Modell der Sozialpartner mit Ausgleichsmechanismen zugunsten niedriger Frauenlöhne kennt Schweden mit einem Lohngleichheitsfonds (vgl. Ponzellini u.a. 2010, 29f.).

14 Die Angst vor Einmischung in die betriebliche Lohnfestsetzung bleibt offensichtlich sehr stark. Anschaulich anhand einer Broschüre „Wenn der Richter die Löhne festlegt" [Übers. N.I./C.M.]. Beispielsweise kritisieren dort die Arbeitgeber wissenschaftliche Modelle zur Vergleichbarkeit von Löhnen, wie sie im Auftrag der Bundesverwaltung entwickelt wurden, und deren Anwendung durch die Gerichte (vgl. Paschoud 2004).

15 Amtliches Bulletin des Nationalrates 2007. Internet: www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4716/238903/d_n_4716_238903_238981.htm (02.03.2012); www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20060451 (2.3.2012).

16 Vgl. Internet: www.lohngleichheitsdialog.ch (02.03.2012).

17 Zur Kritik freiwilliger Lohntests siehe Klenner/Ziegler (2010).

18 Bothfeld und Kuhl (2008) zeigen am Beispiel der Bekämpfung der Lohnungleichheit in Deutschland, dass Gleichstellung und ökonomische Interessen weiterhin konkurrierende Ziele darstellen. Der Staat re-delegiert das Problem an diejenigen Akteure, die diesen Zielkonflikt bereits auf Kosten des Gleichstellungsziels entschieden haben (nämlich an die Sozialpartner). In Governance-Strukturen gewinnen Policy-Netzwerke an Bedeutung. Gleichstellungspolitische Netzwerke sind jedoch nur lose mit neokorporatistischen Strukturen gekoppelt und in der Durchsetzung ihrer Anliegen schwach. Ist Macht ungleich verteilt, so erweist sich eine Selbstregulierung als unwirksam. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist deshalb oft eine stärkere hierarchische Regelung wünschenswert und der Governance-Ansatz kritisch zu hinterfragen. Vgl. auch Sauer 2011.

19 Im Behindertengleichstellungsgesetz von 2002 sind die Aufgaben der Kantone geregelt; vgl. Internet: www.admin.ch/ch/d/sr/1/151.3.de.pdf (09.04.2012)

20 Vgl. Internet: www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20110404 (10.06.2012)

Literatur

Bacchi, Carol Lee, 1999: Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems. London.

Ballmer-Cao, Thanh-Huyen, 2000: Sozialer Wandel und Geschlecht. Zur Gleichstellungsfrage in der Schweiz. Bern.

Baumann, Beat/**Bauer**, Tobias /**Nyffeler**, Bettina /**Spycher**, Stefan, 1995: Gesamtarbeitsverträge (k)eine Männersache. Vorschläge zur gleichstellungsgerechten Gestaltung der Sozialpartnerschaft. Chur, Zürich.

Bothfeld, Silke/**Kuhl**, Mara, 2008: Gleichstellungspolitik und feministische Politikwissenschaft – eine „unsichtbare Avantgarde" der Governance-Forschung? In: Schuppert, Gunnar Folke/Zürn, Michael (Hg.): Governance in einer sich wandelnden Welt. PVS-Sonderheft 41. Wiesbaden, 330-351.

Braun, Dietmar/**Giraud**, Olivier, 2009: Politikinstrumente im Kontext von Staat, Markt und Governance. In: Schubert, Klaus/Bandelow, Nils C. (Hg.): Lehrbuch der Politikfeldanalyse 2.0. München, 159-187.

Bundesamt für Justiz, 2008: Bericht über verschiedene Modelle von Behörden mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. 10.11.2008. Internet: www.bfm.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/ber-gleichstellung-d.pdf (11.11.2011).

Bundesamt für Statistik, 2008: Gleichstellung von Frau und Mann: Die Schweiz im internationalen Vergleich. Eine Auswahl von Gleichstellungsindikatoren in den Bereichen Bildung, Arbeit und Politik. Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik, 2011: Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2010. Internet: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html (15.11.2011).

Bundesrat, 1993: Botschaft zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) und zum Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei vom 24. Februar 1993. In: Bundesblatt 1993, 1, 1248-1333. Internet: www.amtsdruckschriften.bar.admin.ch/detailView.do?id=10052580#1 (01.03.2012).

Burnier, Térèse/**Meyer**, Pierre/**Stussi**, Robert/**Perret**, Fransois-Luc/**Veuve**, Léopold, 1981: La mise en oeuvre de la politique des routes nationales, rapport finals/première phase. Lausanne.

Chicha, Marie-Thérèse, 2006: A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts. Working Paper International Labour Office, Geneva. Internet: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_27_en.pdf (15.11.2011).

Delley, Jean-Daniel, 1984: La mise en oeuvre des politiques publiques. In: Klöti, Ulrich (Hg.): Handbuch Politisches System der Schweiz II. Strukturen und Prozesse. Bern, Stuttgart, 341-363.

Dickens, Linda, 2004: Problems of Fit: Changing Employment and Labour Regulation. In: British Industrial Relations Journal. 42 (4), 595-616.

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD), 1988: Lohngleichheit für Mann und Frau, Schlussbericht der vom EJPD eingesetzten Arbeitsgruppe „Lohngleichheit".

Fankhauser, Lilian, 2002: Verankerte Gleichstellung? Eine branchenübergreifende Gleichstellungsanalyse von Gesamtarbeitsverträgen. Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Dossier 15. Bern.

Frauenkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) (Hg.), 2006: „Nichts ändert sich von selbst". Jahr der Lohngleichheit 2006: Frauenlöhne rauf – Lohngleichheit jetzt! Dossier 39. Internet: www.sgb.ch/ddownload/SGB-Lohngleichheit-D.pdf (02.03.2012)

Fuchs, Gesine, 2008: Das schweizerische Gleichstellungsgesetz – ein liberaler Weg zur Gleichheit? Chronique Internationale de l'IRES no. 113. Internet: www.gesine-fuchs.net/dokumente/Fuchs-GlG-Schweiz2008.pdf (25.11.2011).

Fuchs, Gesine, 2010: Strategische Prozessführung, Tarifverhandlungen und Antidiskriminierungsbehörden – verschiedene Wege zur Lohngleichheit? In: Femina Politica. 19 (2), 102-111.

Gewerkschaftliche Rundschau, 1991. Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. 1 (12).

Gonas, Lena, 2000: Labour Market Transformations and Changing Gender Relations: Editorial Introduction. In: Economic and Industrial Democracy. 21 (3), 275-282.

Grésy, Brigitte, 2009. Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Inspection générale des affaires sociales. Paris.

Hansen, Lise Lotte. 2002: Rethinking the Industrial Relations Tradition from a Gender Perspective: an Invitation to Integration. In: Employee Relations. 24 (2), 190-210.

Holz, Anna/**Neusüß**, Claudia, 2006: Die EU-Gleichstellungsstandards: Reformmotor für nationale Frauen- und Geschlechterpolitik in der erweiterten Europäischen Union? In: gender-politik-online. Internet: web.fu-berlin.de/gpo/pdf/neusuess_holz/neusuess_holz.pdf (24.03.2012)

Imboden, Natalie, 2008: Vollzugsnotstand bei der Lohngleichheit: Quo vadis schweizerische Gleichstellungspolitik? In: Arioli, Kathrin/Cottier, Michelle/Farahmand, Patricia/Küng, Zita (Hg.): Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Zürich, St. Gallen, 117-134.

Imboden, Natalie/**Michel**, Christine, 2010: Gleichstellungsgesetz und Gesamtarbeitsverträge: griffige Instrumente zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. In: Movendo - das Bildungsinstitut der Gewerkschaften (Hg.): Der Gesamtarbeitsvertrag. Ein Arbeitsbuch zum Kollektivarbeitsvertragsrecht. Bern. Internet: www.movendo.ch (02.02.2012).

Joris, Elisabeth/**Witzig**, Heidi (Hg.), 2001: Frauen-Geschichte(n). Dokumente aus zwei Jahrhunderten zur Situation der Frauen in der Schweiz. 4. Auflage. Zürich.

Kaufmann, Claudia, 2009: „Hintergrund und Entstehung des Gesetzes". In: Kaufmann, Claudia/Steiger-Sackmann, Sabine (Hg.): Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. 2. Auflage. Frankfurt/M. Basel, 1-29.

Kissling-Näf, Ingrid/**Wälti**, Sonja, 2007: The Implementation of Public Policies. In: Klöti, Ulrich/Knoepfel, Peter/Kriesi, Hanspeter/Linder, Wolf/Papadopoulos, Yannis/Sciarini, Pascal (Hg.): Handbook of Swiss Politics. 2. Auflage., Zürich, 501-524.

Klenner, Christina/**Ziegler**, Astrid, 2010: Mit Logib-D zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke? Die Grenzen der freiwilligen betrieblichen Selbsttests. In: WSI-Report 03. Internet: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_3_10.pdf (09.09.2012).

Kriesi, Hanspeter /**Trechsel**, Alexander H., 2008: The Politics of Switzerland. Continuity and Change in a Consensus Democracy. Cambridge.

Linder, Wolf, 1997: Politische Entscheidung und Gesetzesvollzug in der Schweiz. Bern.

Littmann-Wernli, Sabina, 1991: Auswirkungen eines Diskriminierungsverbotes und eines verstärkten Kündigungsschutzes. Gutachten unter der Leitung von Heidi Schelbert Syfrig. Institut für empirische Wirtschaftsforschung, Universität Zürich. Internet: www.bk.admin.ch/themen/lang/00938/02124/06128/index.html (30.03.2012).

Mayntz, Renate, 2008: Von der Steuerungstheorie zu Global Governance. In: Schuppert, Gunnar Folke/Zürn, Michael (Hg.): Governance in einer sich wandelnden Welt, PVS-Sonderheft 41. Wiesbaden, 43-60.

Mazur, Amy, 2002: Theorizing feminist policy. Oxford.

Medici, Gabriela, 2012: Verpflichtung der Kantone, eine wirksame Gleichstellungspolitik zu betreiben. Besprechung des Bundesgerichtsentscheids 1C-549/2010 vom 21. November 2011. In: Jusletter. 02.04.2012. Internet: www.jusletter.ch (09.04.2012).

Oesch, Daniel, 2011: Swiss Trade Unions and Industrial Relations after 1990: a History of Decline and Renewal. In: Trampusch, Christine/Mach, André (Hg.): Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy. London, 82-102.

Paschoud, Sophie, 2004: Quand le juge fixe le salaire. Le point sur la jurisprudence relative à l'égalité salariale entre femmes et homes. Hg. v. Centre Patronal. Lausanne.

Rubery, Jill/**Grimshaw** Damian, 2011: Gender and the minimum wage. In: Sangheon, Lee/Deirdre, McCann (Hg.): Regulating for Decent Work. Basingstoke. Geneva, 226-254.

Rytz, Regula,1997: Konkurrentin oder Kollegin?: Die Frauenpolitik der Gewerkschaften am Beispiel des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verbandes (SMUV), 1945-1980. Lizentiatsarbeit. Universität Bern.

Sauer, Birgit, 2011: Gesellschaftspolitische Interventionsmöglichkeiten im Spannungsverhältnis zwischen Demokratisierung und kapitalistischen Strukturen. In: Promotionskolleg „Demokratie und Kapitalismus" (Hg.): Perspektiven der Demokratie. Gesellschaftspolitische Interventionsmöglichkeiten im Spannungsverhältnis zwischen Demokratisierung und kapitalistischen Strukturen. Tagungsband. Siegen, 2011, 44-58. Internet: dokumentix.ub.uni-siegen.de/opus/volltexte/2011/563/pdf/Tagungsband_Demokratie_und_Kapitalismus.pdf (10.06.2012).

Schweizerischer Arbeitgeber-Verband (Hg.), 1997: Lohngleichheit gewährleisten. Ein Leitfaden zur Vermeidung von Lohndiskriminierung. Zürich.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 2011a: Mindestlöhne. Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn. Bern.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 2011b: Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2010. Dossier Nr. 81. Internet: www.sgb.ch/uploaded/Dossier/81_EA_d_Mitgliederentwicklung_2010.pdf (30.11.2011).

Senti, Martin, 1994: Geschlecht als politischer Konflikt: Erfolgsbedingungen einer gleichstellungspolitischen Interessendurchsetzung: eine empirische Untersuchung am Beispiel der Schweiz. Bern.

Sommaruga, Simonetta, 2011: Lohngleichheitsdialog. Speaking Note der Vorsteherin des Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD anlässlich der Medienkonferenz vom Montag, 14. November 2011 „Lohngleichheitsdialog".

Studer, Brigitte, 1987: „... da doch die verheiratete Frau vor allem ins Haus gehört." Die Stellung der Frauen im SGB und die gewerkschaftliche Frauenpolitik unter dem Aspekt des Rechts auf Arbeit, 1880-1945. In: Degen, Bernhard (Hg.): Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos. Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit – Geschichte, Krise, Perspektiven. Zürich, 37-56.

Stutz, Heidi/**Schär Moser**, Marianne/**Freivogel**, Elisabeth, 2005: Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht im Auftrag des Bundesamts für Justiz. Internet: www.bfm.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/syntheseber-gleichstellung-d.pdf (10.11.2012).

Stutz, Heidi/**Freivogel**, Elisabeth/**Schär Moser**, Marianne, 2008: 10 Jahre Schweizer Gleichstellungsgesetz – und nun? Erkenntnisse einer Evaluation. In: Arioli, Kathrin/Cottier, Michelle/Farahmand, Patricia/Küng, Zita (Hg.): Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Zürich, St. Gallen, 79-94.

Tondorf, Karin, 2001: Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen. 7, 434-441.

Ponzellini, Anna Maria/**Aumayr**, Christine/**Wolf**, Felix, 2010: Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin. Internet: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf (29.11.2011).

Weinkopf, Claudia, 2010: Warum Frauen von einem gesetzlichen Mindestlohn besonders profitieren würden. In: Femina Politica. 19(2), 112-115.

Wicki, Maja, 1991: Wenn Frauen wollen, kommt alles ins Rollen: Der Frauenstreik vom 14. Juni 1991. Zürich.

Work, 2011: Teilsieg gegen die Migros. In: Die Zeitung der Gewerkschaft Unia. 01.12.2011. Internet: www.workzeitung.ch/tiki-read_article.php?articleId=1563 (09.04.2012)

Work, 2012: Die Zukunft ist lila. In: Die Zeitung der Gewerkschaft Unia. 6.

„Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen"

Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG) und dessen Folgen[1]

LUCIA M. LANFRANCONI

Recht entsteht in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen und spiegelt daher Machtverhältnisse wieder. Ähnlich ist es in der Vollzugsphase von gesetzlichen Bestimmungen: Soziale AkteurInnen interpretieren die in den Gesetzen eingeschriebenen Normen und setzen diese in konkrete Praktiken, Maßnahmen und Projekte um. Eine zentrale Rolle spielen dabei, neben den Machtverhältnissen, die Interessen aller Beteiligten (vgl. Budowski u.a. 2012). Im vorliegenden Beitrag geht es darum, wie das schweizerische Gleichstellungsgesetz (GlG) durch verschiedene soziale AkteurInnen in Praktiken, Maßnahmen und Projekte umgesetzt wird. Das Gesetz bezweckt die „Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann" (Art. 1 GlG) im Bereich des Erwerbslebens und gilt für alle privat wie auch öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse.[2] Es trat am 1. Juli 1996 in Kraft. Der Untersuchungszeitraum des vorliegenden Beitrages liegt daher zwischen Juli 1996 und Juli 2011. Auf der Grundlage des GlG und seiner Verordnung über Finanzhilfen wurden vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) in dieser Zeit 219 Projekte für die Gleichstellung im Erwerbsleben unterstützt. Neben Kursen und Sensibilisierungsmaterialien, die sich an Frauen, Männer oder Jugendliche richten, wurden 50 Projekte explizit (auch) für Unternehmen konzipiert von Verwaltungs- und Beratungsstellen zur Gleichstellung, Vereinen, Verwaltungen, Gewerkschaften und Verbänden.[3] Seit 2009 können im Rahmen eines Pilotprojektes Unternehmen selbst öffentlich bereitgestellte Gelder für Projekte zur Gleichstellung von Frau und Mann beantragen[4] oder dem Projekt Lohngleichheitsdialog von den Sozialpartnern und dem Bund beitreten.[5] Bis Juli 2011 haben 14 Betriebe unternehmensinterne Projekt durchgeführt (vgl. EBG 2012) und zwölf am Lohngleichheitsdialog teilgenommen.