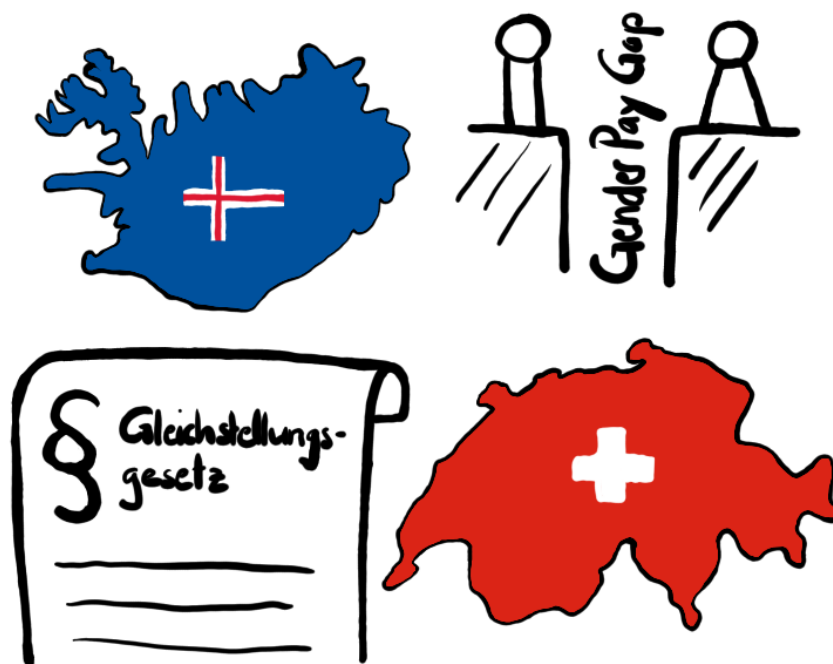

Ein Vergleich der Massnahmen aus den Gleichstellungsgesetzen der beiden Länder
Island und der Schweiz zur Reduktion des Gender Pay Gaps



Schriftliche Arbeit

Vorgelegt von

Dominik Dällenbach

Bern, 23. Januar 2023

Master in Sozialer Arbeit (MSc) - Berner Fachhochschule

Sozialpolitik im internationalen Vergleich (SIV), Herbstsemester 2022 Bern

Modulverantwortung Prof. Dr. Michelle Beyeler, Prof. Dr. Lucia Lanfranconi

Inhaltsverzeichnis

1. Motivation und Fragestellung.....	2
2. Begründung der Länderauswahl und ein erster Vergleich	2
2.1. Politische Bestrebungen der Schweiz	4
2.2. Politische Bestrebungen Islands	5
3. Vergleich der Gleichstellungsgesetze.....	5
3.1. Methodisches Vorgehen.....	5
3.2. Island.....	5
3.2.1. Gesetzgebung.....	5
3.2.2. Umsetzung der Gesetze	6
3.2.3. Kontrollen	6
3.3. Schweiz.....	6
3.3.1. Gesetzgebung.....	6
3.3.2. Umsetzung der Gesetze	7
3.3.3. Kontrollen.....	7
3.4. Ergebnisse	7
4. Diskussion und Beantwortung der Frage.....	7
4.1. Diskussion.....	7
4.2. Was kann Island lernen?.....	8
4.3. Was kann die Schweiz lernen?	8
5. Fazit.....	9
6. Literatur- und Quellenverzeichnis	10
Anhang	13

Abkürzungsverzeichnis

BIP	Bruttoinlandprodukt
DGS	Direktion für Gleichstellung
GIG	Gleichstellungsgesetz
GPG	Gender Pay Gap
SP	Sozialdemokratische Partei
WEF	Weltwirtschaftsforum

Abstract

Im Rahmen dieser Arbeit werden die Gleichstellungsgesetze zweier Länder in Bezug auf den GPG verglichen, die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert. Zum Vergleich wurden die beiden demokratisch organisierten Staaten Island und die Schweiz ausgewählt.

1. Motivation und Fragestellung

Die politische Debatte der SP im November 2022 um deren Bundesratssitz hatte den Autor dieser Arbeit daran erinnert, dass die Gleichstellung in der Schweiz noch lange nicht erreicht ist. Deshalb muss der bewusste Vorzug von Frauen in Führungspositionen sowohl in der Arbeitswelt als auch bei politischen Ämtern noch länger Bestand haben. Die langsame Entwicklung der Gleichstellung bestätigt, dass sie nicht nur ein Frauen-Thema ist und warum die Männer den Frauen die entsprechenden Räume in der Gesellschaft freizugeben haben.

Ein wichtiges Thema der Gleichstellungsthematik ist die Lohngleichheit. Der Lohn dient nach Ansicht des Autors als Mittel der Wertschätzung und sollte somit – ungeachtet des Geschlechtes – gleichwertig erfolgen. Aus diesem Grund widmet sich der Autor dem GPG. Hierzu sollen die spezifischen Unterschiede in den jeweiligen Gleichstellungsgesetzen der beiden Länder zur Reduktion der Lohnungleichheit herausgearbeitet und verglichen werden. Woraus sich die Fragestellung ableitet:

Welche spezifischen Massnahmen aus den Gleichstellungsgesetzen können die beiden Länder Island und die Schweiz zur Reduktion des Gender Pay Gaps voneinander lernen?

2. Begründung der Länderauswahl und ein erster Vergleich

Die Gesetze sind jeweils Ausdruck der jeweiligen Länder, deren Struktur, deren Geschichte und den daraus erwachsenen Pfadabhängigkeiten. Die Schweiz und Island weisen in verschiedenen sozialpolitischen Bereichen Ähnlichkeiten auf und es lässt sich teils eine konvergente Entwicklung erkennen. Denn beide Länder hatten nach Schmidt bei der Einführung ihrer ersten Sozialgesetze einen hohen Demokratisierungsgrad, dafür dauerte die Einführung der Sozialgesetze länger, weshalb sich beide im internationalen Vergleich eher spät entwickelt haben (2005, S. 182).

Die beiden Staaten wurden aufgrund der Differenzmethode nach Mill zum Vergleich ausgewählt (1868, S. 470). Sie sind sich in einigen wohlfahrtsstättlichen

Ausprägungen ähnlich, unterschieden sich jedoch im Phänomen der Gleichstellungsthematik und weisen hierzu sehr grosse Differenzen auf.

Es folgt eine Einordnung der beiden Staaten nach dem Regime-Ansatz von Esping-Andersen, um diese grob zu verordnen und deren Vergleichbarkeit aufzuzeigen – obwohl der Regime-Ansatz gemäss Kulawik wegen der fehlenden Familien Komponente der feministischen Kritik ausgesetzt ist (2005, S. 7). Die Bewertung erfolgt anhand der drei Regime-Ansätzen nach der Beschreibung von Dallinger (2016, S. 39). Weder die Schweiz noch Island lassen sich eindeutig einem der drei Regime-Ansätze zu ordnen. Die beiden Staaten zeichnen sich durch einen «Wohlfahrtsmix» aus. In der Sozialhilfe orientieren sie sich an einem liberalen Beveridge-Modell (EK, 2022, S. 32). In der Arbeitslosenversicherung orientieren sie sich an einem konservativen Modell in Anlehnung an Bismarck (S. 36). Der Grad der De-Kommodifizierung ist demnach in beiden Ländern eher tief. Beide Staaten verfügen über universelle Modelle. Die Schweiz bei der AHV und Island in der Familienpolitik – worin die Isländer sehr gut mit den Schweden und den Norwegern mithalten können (UNICEF, 2019).

Tabelle 1: Weitere Daten der Länder im Vergleich

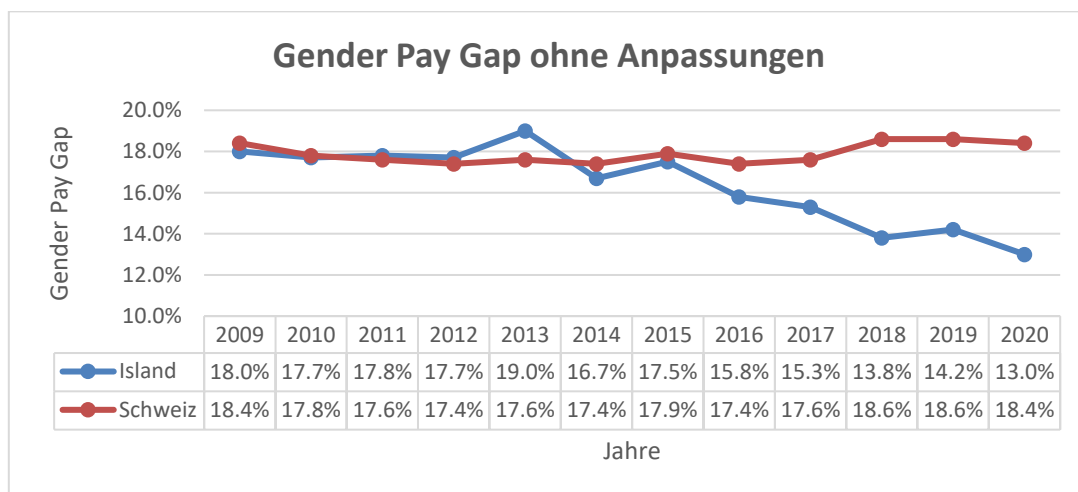
Vergleichsdaten	Schweiz (Jahreszahl)	Island (Jahreszahl)
Durchschnittsalter der Bevölkerung [1]	42.1 (2022)	36.2 (2022)
Anzahl Einwohnende [2]	8.70 Millionen (2021)	0.37 Millionen (2021)
Der Global Gender Gap Report [3]	13. Rang (2022)	1. Rang (2022)
Wahlbeteiligung Stimmbevölkerung	45%	81%
Beteiligung des reichsten Quantils der Stimmbevölkerung	53%	88%
Beteiligung des ärmsten Quantils der Stimmbevölkerung [4]	38%	82%
Erstmalige Forderungen für ein Frauenstimmrecht [5][6]	1893	1895

Einführung Frauenstimmrecht [7][6]	1971	1920
------------------------------------	------	------

Quellen: basierend auf [1] (UN, 2022). [2] (WB, 2022). [3] (WEF, 2022, S.10). [4] (OECD, o. J., Schweiz / Island). [5] (Parlament, o. J., Frauenstimmrecht). [6] (Styrkársdóttir, 2006). [7] (Parlament, o. J., Aussergewöhnliche Frauen).

Seit ein paar Jahren entwickelt sich der GPG der beiden Staaten unterschiedlich. Die Abbildung 1 zeigt den Verlauf des unangepassten GPG der beiden Länder ab dem Jahr 2009. Es ist zu erkennen, dass der GPG im Jahr 2020 in Island weiter abgenommen hat. Der Autor vermutet Auswirkungen aufgrund der Anpassung im Gleichstellungsgesetz. Aber die isländische Statistikbehörde mahnt bei der Interpretation der Zahlen aufgrund der Folgen des Coronavirus und deren Auswirkungen auf Arbeitsmarkt zur Vorsicht (SI, 2021).

Abbildung 1: Gender Pay Gap Schweiz und Island im Vergleich



Quelle: basierend auf Eurostat (2022).

2.1. Politische Bestrebungen der Schweiz

Der Bericht des Bundesamtes für Justiz (2015) legt dar, dass gemäss ausländischen Studien eine verminderte Lohndiskriminierung sich positiv auf das BIP auswirkt. Des Weiteren differenziert er, dass eine Verringerung der Lohndiskriminierung ohne die Behebung der strukturellen Mängel – wie die Bekämpfung der Beschäftigungsdiskriminierung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – keine Effekte haben wird (S. 88). Als Massnahme hat der Bundesrat den Aktionsplan Gleichstellungsstrategie 2030 geschaffen (Parlament, 2022, Fragestunde).

2.2. Politische Bestrebungen Islands

In einem Beitrag der International Monetary Fund legte die Premierministerin Islands dar, Island hat erkannt, dass die universelle Kinderbetreuung und die Elternzeit kein Luxus sind, sondern das essenzielle Fundament einer Gesellschaft bildet. Es braucht einen kulturellen Wandel, um eine Gesellschaft vom klassischen «Breadwinner-Model» zu befreien. Dennoch bleibe Island auf dem Weg zur Gleichstellung noch viel zu tun. Sie nannte dazu Problemfelder, wie der bestehend GPG, die unterbewerteten und unterbezahlten typischen Frauenjobs, die Geschlechtersegregation in den Jobs und die Geschlechterstereotype-Vorstellungen der Kinder, etc. (IMF, 2019).

3. Vergleich der Gleichstellungsgesetze

3.1. Methodisches Vorgehen

Um die Fragestellung zu beantworten, werden von beiden Ländern die Artikel der Gleichstellungsgesetze, welche einen direkten Einfluss auf die Reduktion des GPGs haben, analysiert und verglichen. Zum Vergleich wurden die Kriterien: Gesetzgebung, Umsetzung der Gesetzgebung und Kontrollen analog der Bass Studie verwendet (SGB, 2011, S. 15). Im Anschluss werden die signifikanten Unterschiede als Ergebnis vorgestellt.

3.2. Island

3.2.1. Gesetzgebung

Das Gleichstellungsgesetz trat in Island im Jahr 2008 in Kraft. Das überarbeitete Gleichstellungsgesetz mit der «Zertifizierung von Lohngleichheit» für Unternehmen ist im Jahr 2018 in Kraft getreten. Die nachfolgenden Artikel wurden aus dem Gleichstellungsgesetz für den Vergleich ausgewählt (GOI, 2021).

Nach Art. 7 müssen sich alle Unternehmen ab 25 Mitarbeitende regelmässig zertifizieren und zeigen, dass sie den «Standard nach Norm IST 85» einhalten. Eine Kopie des Zertifikats und ein Bericht gehen an die DGS. Prüfstellen melden fehlbare Unternehmungen der DGS.

Nach Art. 9 führt die DGS eine Datenbank zu den Zertifikaten und Bestätigungen der Unternehmen und weist dessen Gültigkeit auf der staatlichen Webseite aus.

Nach Art. 10 überwacht die DGS die Unternehmen, ob sie ein Zertifikat oder eine Bestätigung beschaffen und die Gültigkeitsdauer von drei Jahren einhalten. Fehlbare Unternehmen werden mit Taggeldbussen sanktioniert.

Nach Art. 11 hat der Minister oder die Ministerin Islands die Evaluation zum Prozess und zu den Ergebnissen (von Art. 7 bis Art. 10) all dreijährlich vorzunehmen.

3.2.2. Umsetzung der Gesetze

Die Organisationen der Sozialpartnerinnen bzw. der Sozialpartner übernehmen als akkreditierte Prüfungsstellen die gesetzliche Aufgabe die Prüfungen in den Unternehmen durchzuführen. Weigert sich ein Unternehmen oder eine Institution zu kooperieren, wird diese der Arbeitsdirektion gemeldet (GOI, 2021).

3.2.3. Kontrollen

Fehlt ein Zertifikat oder eine Bestätigung eines Unternehmens bzw. wurde es nicht erneuert, ist dies durch die Sozialpartnerinnen bzw. durch die Sozialpartner der DGS zu melden. Zudem führt die DGS ein Register über jedes Unternehmen und jede Institution ab 25 Mitarbeitenden und hat dementsprechend Kenntnis darüber, wann ein dreijähriges Zertifikat oder eine dreijährige Bestätigung ausläuft (GOI, 2021).

3.3. Schweiz

3.3.1. Gesetzgebung

Das Gleichstellungsgesetz trat in der Schweiz 1996 in Kraft. Der Abschnitt «Lohnvergleichsanalyse und Überprüfung» ist im Jahr 2020 in Kraft getreten. Die nachfolgenden Artikel wurden aus dem Gleichstellungsgesetz (GIG) Stand 2020 (SR 151.1) für den Vergleich ausgewählt.

Nach Art 13a GIG sind alle Unternehmen in der Schweiz mit mehr als 100 Mitarbeitenden verpflichtet eine betriebsinterne Lohnvergleichsanalyse durchzuführen, welche sie dann alle vier Jahre wiederholen müssen. Wird die Lohngleichheit vom Unternehmen eingehalten, werden sie von der Pflicht befreit.

Nach Art. 13b GIG sind die Unternehmen befreit, welche im Rahmen einer öffentlichen Vergabe oder bei der Gewährung von Subventionen bereits der Kontrolle der Lohninhaltung unterliegen, ebenso sind Unternehmen ausgenommen, welche den nötigen Nachweis einer bereits erfolgten Kontrolle erbringen können.

Nach Art. 13g-i GIG müssen Arbeitnehmende von ihrem Unternehmen über die Ergebnisse informiert werden. Börsennotierte Unternehmen müssen ihre Ergebnisse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen. Die öffentlich-rechtlichen Unternehmen haben ihre Ergebnisse ebenfalls zu veröffentlichen.

Nach Art. 17b GIG ist der Bundesrat zuständig die Wirksamkeit zu evaluieren und die Ergebnisse dem Parlament bis zu einer gesetzten Frist zu präsentieren.

3.3.2. Umsetzung der Gesetze

Generell haben alle Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden die Lohngleichheitsanalyse durch eine Prüfstelle vornehmen zu lassen (SR 151.1).

3.3.3. Kontrollen

Eine gesetzliche Kontrolle ist nicht vorhanden. Der Bundesrat wird spätestens nach neun Jahren dem Parlament ein Bericht vorlegen (SR 151.1).

3.4. Ergebnisse

Die beiden Gleichstellungsgesetze als Ganzes betrachtet, unterscheiden sich in ihrem Umfang sehr deutlich. Island hat eine viel breiteren Katalog an Massnahmen als die Schweiz.

Island hat im Jahr 2018 sehr konkrete gesetzliche Massnahmen mit Sanktionsmöglichkeiten zur Reduktion des GPGs geschaffen (vgl. Kap. 3.2.). Diese Massnahmen erfassen rund 80% aller Unternehmen und Arbeitnehmenden (GOI, o. J.).

Die im Jahr 2020 in der Schweiz eingeführten Massnahmen betreffen gemäss Berechnungen des Autors (Anhang I) 44% aller Arbeitnehmenden und 0.8% aller Unternehmen der Schweiz (UNISG, 2022, S. 11). Hierzu ein kurzer Exkurs. Die Lohnstrukturerhebung vom 2018 zeigte, «dass der unerklärte Anteil am Lohnunterschied bei kleineren Unternehmen überdurchschnittlich hoch ist» (EBG, 2021). Diese Erkenntnis relativiert den Erfolg der Massnahmen der Lohngleichheitsanalyse der Schweiz.

Die betroffenen Unternehmen der Schweiz müssen gegenüber den Arbeitnehmenden die Ergebnisse darlegen. Die öffentlich-rechtlichen und die börsennotierten Unternehmen müssen ihre Ergebnisse veröffentlichen (vgl. Kap. 3.3.). In Island werden die zertifizierten Unternehmenden von der DGS veröffentlicht (vgl. Kap. 3.2.).

4. Diskussion und Beantwortung der Frage

4.1. Diskussion

Beide Regierungen haben verstanden, dass eine Lohnangleichung in einzelnen Unternehmen den GPG nicht beseitigt. Es braucht strukturelle Anpassungen, wie beispielsweise die Aufwertung der typischen Frauenberufe, mehr Frauen in Kaderposition und somit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Kap. 2.1./2.2.).

Island hat die nötigen Instrumente und die nötige politische Motivation, um in der Gleichstellung besser voranzukommen. In der Schweiz hingegen fehlt es am politischen Willen, diesen gesellschaftlich strukturellen Wandel anzugehen, was sich in der Rangliste des Global Gender Gap Reports vom WEF widerspiegelt (vgl. Tab. 1).

Die Tabelle 1 zeigt, dass Island im Vergleich zur Schweiz eine jüngere und politisch aktivere Bevölkerung hat, was einen Einfluss auf die progressive politische Entwicklung in Genderfragen haben könnte. Die kleine Gesamtbevölkerungszahl Islands hat womöglich dazu beigetragen, dass sich die Isländerinnen besser vernetzen können als die Schweizerinnen mit den vier Landessprachen.

4.2. Was kann Island lernen?

Island hat bereits eine umfangreiche Lösung zur Reduktion des GPGs erarbeitet. Wäre Island noch nicht so weit entwickelt, hätte die Schweiz ein paar Lösungsvorschläge zu bieten. Beispielsweise die schweizerische Lösung bei den öffentlichen Vergaben von Aufträgen oder Subventionsvergaben die Unternehmen in die Pflicht zu nehmen – die Lohngleichheit einzuhalten. Weiter wäre womöglich der Ansatz über die Treuhandbüros interessant (vgl. Kap. 3.3.). Aufgrund der engen Zusammenarbeit zwischen Treuhandbüros und Unternehmen in der Schweiz, ist es nahe liegend sie als Prüfstellen einzusetzen. Die Treuhänderinnen und Treuhänder werden aus eigenen Interessen zu Fürsprechern des Gesetzes. Wie das Marketing eines Treuhandbüros zeigt, diese empfehlen den Unternehmen die Vorgabe einzuhalten, um Reputationschaden und allfällige später eingeführte Sanktionen zu umgehen (Budliger, 2021).

4.3. Was kann die Schweiz lernen?

Die Schweiz hat den Weg zur Reduktion des GPGs mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes 2020 angetreten. Den Ansatz aus Island Sozialpartnerinnen bzw. Sozialpartner als Prüfstellen einzusetzen, könnte in der Schweiz übernommen werden, um eine Interessengruppe zu Gunsten der Arbeitnehmenden einzubinden. Weiter müsste von Island der Bereich der Kontrolle konsequenter adaptierte werden (vgl. Kap. 3.2.). Denn Sanktionen verleihen dem Ganzen eine grössere Ernsthaftigkeit. Island stellt sicher, dass ein Grossteil seiner Unternehmen und Arbeitnehmenden von der Lohngleichheit profitiert (vgl. Kap. 3.4.). Abgeleitet für die Schweiz müsste dies bedeuten, dass die Klein- und die Mikrounternehmen in die Pflicht zu nehmen sind – die Lohnungleichheit anzugehen.

5. Fazit

Der GPG war lange dem «frozen landscapes» unterworfen, obwohl Island 1961 und die Schweiz 1981 rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung schufen (GOI, o. J.). Die «Polity», welche von Männern über mehrere Jahrzehnte institutionell geschaffen wurde, bildet eine Inerita. Denn schlussendlich geht es um nichts geringeres als, «die eigene Interpretation gesellschaftlicher Beziehungen und Probleme auf der politischen Agenda zu etablieren und damit die eigenen Lösungen durchsetzungsfähig zu machen» (Kulawik, 2005, S. 16).

6. Literatur- und Quellenverzeichnis

Budliger. (2021). *Pflicht zur Durchführung von Lohnvergleichsanalysen*.

Gefunden unter

<https://budliger.ch/pflicht-zur-durchfuehrung-von-lohngleichheitsanalysen/>

Bundesamt für Justiz (BJ). (2015). *Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit*. Gefunden unter

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Regulierung/regulierungsfolgenabschaetzung/beispiele-rfa/lohngleichheit/rfa-zu-den-geplanten-massnahmen-zur-durchsetzung-der-lohngleichh.html

Dallinger, Ursula. (2016). *Sozialpolitik im internationalen Vergleich*.

Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). (2021). *Lohnvergleichheit: Der Bund erweitert sein Analyse-Tool Logib für kleinere Unternehmen*.

Gefunden unter

https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/das-ebg/nsb-news_list.msg-id-83963.html

Europäische Kommission (EK). (2022). *Ihre Rechte der sozialen Sicherheit in Island*.

Gefunden unter

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1114&langId=de>

Eurostat. (2022). *Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen*.

Gefunden unter

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=de

Government of Iceland (GOI). (2021). *Act of Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender*. Gefunden unter

<https://www.government.is/publications/legislation/lex/2021/04/16/Act-on-Equal-Status-and-Equal-Rights-Irrespective-of-Gender/>

Government of Iceland (GOI). (o. J.). *Equal Pay Certification*. Gefunden unter

<https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>

- International Monetary Fund (IMF). (2019). *Iceland's prime minister discusses what gender means for rethinking the economy*. Gefunden unter <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2019/03/gender-equality-in-Iceland-inclusive-economy-jakobsdottir>
- Kulawik, Teresa. (2005). *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterregime im internationalen Vergleich*. Gefunden unter https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/systemvergleich/___konomie_und_Sozialpolitik/Wohlfahrtsstaaten_und_Geschlechterregime_im_internationalen_Vergleich/index.html
- Mill, John Stuart. (1868). *A System of Logic: Ratiocinative and Inductive (7th Edition)*. Vol. II. London: Project Gutenberg.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (o. J.). *Island*. Gefunden unter <https://www.oecdbetterlifeindex.org/de/countries/iceland-de/>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (o. J.). *Schweiz*. Gefunden unter <https://www.oecdbetterlifeindex.org/de/countries/schweiz/>
- Parlament. (o. J.). Aussergewöhnliche Frauen. Gefunden unter <https://www.parlament.ch/de/%C3%BCber-das-parlament/politfrauen/aktionen-im-parlamentsgebäude/hommage-pionierinnen-bundesversammlung>
- Parlament. (2022). *Fragestunde (22.7841)*. Gefunden unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=58952>
- Parlament. (o. J.). *Frauenstimmrecht in der Schweiz: 100 Jahre Kampf*. Gefunden unter <https://www.parlament.ch/de/%C3%BCber-das-parlament/politfrauen/erobderung-der-gleichberechtigung/frauenstimmrecht>
- Schmidt, Manfred G. (2005). *Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB). (2011). *Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierungen*. Gefunden unter <https://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/detail/massnahmen-und-instrumente-zur-bekaempfung-der-geschlechtsspezifischen-lohndiskriminierung>
- Statistics Iceland (SI). (2021). *The gender pay gap decreases*. Gefunden unter <https://www.statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/the-gender-pay-gap-decreases/>
- Styrkársdóttir, Auður. (2006). *Women's Suffrage in Iceland*. Gefunden unter <https://kvennasogusafn.is/index.php?page=Womens-Suffrage-in-Iceland>
- United Nations (UN). (2022). *Median age of Population Iceland / Switzerland*. Gefunden unter <https://population.un.org/dataportal/data/indicators/67/locations/352,756/start/2022/end/2022/table/pivotbylocation>
- United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF). (2019). *UNICEF-Studie zu Familienpolitik in OECD- und EU Staaten*. Gefunden unter <https://www.unicef.de/informieren/aktuelles/presse/-/studie-familienfreundliche-politik/277868>
- Universität St. Gallen. Schweizerisches Institut für KMU und Unternehmertum (UNISG). (2022). *Schweizer KMU: Eine Analyse der aktuellsten Zahlen - Ausgabe 2022*. Gefunden unter <https://www.alexandria.unisg.ch/266150/>
- Worldbank (WB). (2022). *Population, Total*. Gefunden unter https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?end=2021&most_recent_value_desc=true&start=2008
- World Economic Forum (WEF). (2022). *Global Gender Gap Report*. Gefunden unter <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

Anhang

Anhang I:

Berechnung - von der Lohnanalyse des Bundes betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmende

Überblick Schweizer KMU

Daten

Nr.	Beschreibung	Anzahl Unternehmen	Anzahl Arbeitnehmende
1	Mikrounternehmen 1 Arbeitnehmende	310'191	310'191
2	2 Arbeitnehmende	83'975	167'950
3	3 Arbeitnehmende	49'766	149'298
4	4 Arbeitnehmende	31'675	126'700
5	5 Arbeitnehmende	20'898	104'490
6	6 Arbeitnehmende	15'130	90'780
7	7 Arbeitnehmende	11'669	81'683
8	8 Arbeitnehmende	8'983	71'864
9	9 Arbeitnehmende	7'317	65'853
10	Kleinunternehmen 10-14 Arbeitnehmende	21'902	255'434
11	15-19 Arbeitnehmende	10'581	177'331
12	20-49 Arbeitnehmende	18'275	546'699
13	Mittelunternehmen 50-99 Arbeitnehmende	5'947	410'462
14	100-199 Arbeitnehmende	2'834	390'122
15	200-249 Arbeitnehmende	543	120'272
16	Grossunternehmen 250-499 Arbeitnehmende	995	338'973
17	500-999 Arbeitnehmende	405	282'163
18	ab 1'000 Arbeitnehmende	306	880'405
19	Total	601'392	4'570'670

(UNISG, 2022, S. 11)

Berechnung - aus Daten

Nr.	Beschreibung	Anteil Unternehmen in %	Anteil Arbeitnehmende in %
20	Die Summe aus 1-13 als Prozentanteil vom Total aus 19	99.2%	56.0%
21	Die Summe aus 14-18 als Prozentanteil vom Total aus 19	0.8%	44.0%

Bemerkung zur Berechnung

Die Berechnung wurde anhand der aufbereiteten Daten der UNI St.Gallen beruhend auf der Vollerhebung von STATENT BFS (2018-2019) durchgeführt. Die Berechnung zeigt, dass 0.8% der Unternehmen und 44% der Arbeitnehmenden von der Lohngleichheitsanalyse betroffen sind.

Quelle:

Universität St.Gallen. Schweizerisches Institut für KMU und Unternehmertum (UNISG). (2022).

Schweizer KMU: Eine Analyse der aktuellsten Zahlen - Ausgabe 2022. Gefunden unter
<https://www.alexandria.unisg.ch/266150/>

Anhang II:


MASTER
IN
SOZIALER
ARBEIT
BERN | LUZERN
ST. GALLEN | ZÜRICH

Einverständniserklärungen

Diese müssen auf der letzten Seite der Arbeit angebracht und persönlich unterzeichnet werden.

- Diese Arbeit wurde selbständig, ohne Hilfe Dritter und unter Angabe aller Benutzerquellen angefertigt
- Ich habe mich an die Vorgaben betreffend die Zeichenzahl gehalten. Der Haupttext dieser Arbeit umfasst:14'815.....Zeichen (inkl. Leerzeichen).
- Ich erkläre mich damit einverstanden, dass falls ich eine Note 5.3 oder besser für diese Arbeit erhalte, diese Arbeit auf der Webseite <https://virtuelleakademie.ch/good-practice-beispiele/sozialpolitik-im-vergleich/> online publiziert wird und damit späteren Studierenden sowie einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt wird.

Ort, Datum und Unterschrift

Bern, 23.01.2023 

Berner Fachhochschule BFH, Fachbereich Soziale Arbeit
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Fachbereich Soziale Arbeit
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Soziale Arbeit