



POSITIONSPAPIER LOHNGLEICHHEIT

Lohndiskriminierung ist zu verhindern. Die begründbare Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern ist aber von der rechtswidrigen Lohndiskriminierung zu unterscheiden. Zudem weist die heutige Analysemethode zur Feststellung der Lohndiskriminierung klare Mängel auf.

- Lohndiskriminierung ist zu verhindern. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt das in der Bundesverfassung verankerte Prinzip, wonach für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn zu entrichten ist.
- Der Begriff «Lohnungleichheit» ist strikt von der «Lohndiskriminierung» zu unterscheiden. Eine Vermischung ist irreführend und polemisierend.
- Die Umsetzung der Methodik zur Feststellung der Lohndiskriminierung ist zweifelhaft: Die effektive Leistung eines Arbeitnehmenden wird nicht beziehungsweise nur indirekt berücksichtigt. Modelle wie Logib erfassen die Arbeitsleistung gar nicht.
- Das Verfahren zur Ermittlung von Lohndiskriminierung und die Aussagekraft der Ergebnisse sollen überprüft werden. Aus diesem Grund unterstützt der Schweizerische Arbeitgeberverband die Postulate des Nationalrats Noser und der Ständerätin Häberli-Koller.
- Die Unternehmen verwenden bereits gute Lohnanalysemethoden. Diese Verfahren sind vom Bund offiziell als ausreichende Lohnkontrolle anzuerkennen.

AUSGANGSLAGE

Nein zur Lohndiskriminierung

Die Arbeitgeber wollen keine Lohndiskriminierung. Der verfassungsmässige Auftrag ist umzusetzen. Dafür muss in einem ersten Schritt die erklärable Lohnungleichheit von der rechtswidrigen Lohndiskriminierung unterschieden werden. Die unzulässige Vermischung dieser beiden Begriffe ist polemisch und verhindert eine sachgerechte Diskussion.

FAKTEN UND ZAHLEN

Was bedeutet «Lohnungleichheit» zwischen Frauen und Männern?

Die Lohnungleichheit berechnet sich durch die Differenz aus dem Durchschnitt aller Frauenlöhne und dem Durchschnitt aller Männerlöhne. Dabei werden verschiedene Berufsfelder in einen Topf geworfen. Beispielsweise werden der Nuklearphysiker und die Floristin einander gegenübergestellt und miteinander verglichen. Dass jedoch – je nach Wahl des Berufes, der konkreten Ausbildung, der Qualifikation und Hierarchieposition – eine unterschiedliche Entlohnung resultiert, liegt auf der Hand.

Gemäss der letzten Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundes lag der Medianlohn aller Frauenlöhne bei 5317 Franken, der Medianlohn aller Männerlöhne bei 6553 Franken. Werden diese beiden Zahlen einander gegenübergestellt, so ergibt sich die in der Öffentlichkeit häufig zitierte Lohnungleichheit von 18,9 Prozent (Stand 2012). Diese Lohnungleichheit ist kein Massstab für eine Lohndiskriminierung, sondern drückt lediglich die Abweichung zweier statistischer Grössen aus. Belegt ist dadurch einzig eine Lohnungleichheit.

Wie wird die Lohndiskriminierung zwischen den Frauen- und Männerlöhnen berechnet?

Zur Feststellung einer Lohndiskriminierung sind vertieftere Analysen notwendig. Dazu beauftragen das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und das Bundesamt für Statistik regelmässig eine externe Institution, aus den Daten der LSE und mittels verschiedenen objektiven Kriterien den diskriminierenden Teil der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit festzustellen.

Die dadurch resultierende «Lohndiskriminierung» soll angeben, wie viel Frauen bei sonst im Durchschnitt «gleichwertigen Voraussetzungen» weniger verdienen als Männer. Die Fachexperten nutzen dabei ausschliesslich die Daten und Kriterien der Lohnstrukturerhebung. Alle weiteren Kriterien, die lohnrelevant sein könnten, bleiben dagegen unberücksichtigt.

Die Methodik des Analysetools ist ungenügend

Die Studie [«Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008»](#) hält explizit fest, dass Elemente wie die effektive Erwerbserfahrung, Weiterbildungen und betriebsinterne Funktionen bei der Feststellung des Diskriminierungsanteils nicht berücksichtigt werden (S. 50, Fn. 28). Diese Faktoren haben aber in der Praxis einen wesentlichen Einfluss auf den Lohn. Werden diese Mängel nicht behoben, kann dies zu absurden Resultaten führen, wie das nachfolgende Beispiel verdeutlicht.

Fiktives Beispiel zur Problematik der «effektiven Berufserfahrung»: In den Regressionsmodellen des Bundes wird die «Berufserfahrung» durch das «Alter und Dienstjahre» ermittelt.

45-jähriger Physiker, seit 15 Jahren im Beruf tätig

versus

50-jährige Physikerin, Wiedereinstieg nach 15 Jahren

↓

Neueintritt bei S. AG als Physiker und Physikerin mit gleichen Aufgaben und gleichen Kaderstellungen

Wer muss mehr verdienen?

Gemäss Lohnstrukturerhebung **müsste die Physikerin mehr verdienen**, weil Lebensalter und Dienstjahre als «Berufserfahrung» gewertet werden, unabhängig davon, ob ein Beruf ausgeübt wurde oder nicht. Beide Personen weisen aufgrund des Neueintritts null Dienstjahre auf, das höhere Alter der Physikerin gibt demnach den Ausschlag für den höheren Lohn. Andernfalls würde die LSE hier eine Lohndiskriminierung ausweisen.

Allein schon dieses Beispiel macht deutlich, wie mangelhaft das gegenwärtig angewendete Analyse-tool zur Feststellung einer Lohndiskriminierung ist. Der Wert für die Lohndiskriminierung müsste allein schon darum geringer ausfallen, da Erwerbsunterbrüche bisher nicht berücksichtigt werden – ein Phänomen, das gemäss der bereits erwähnten Studie des Bundes bei Frauen häufiger auftritt als bei Männern. Deshalb muss auch zurecht bezweifelt werden, dass der ausgewiesene «diskriminierende» Anteil von insgesamt 9,4 Prozent (Stand 2008) einer detaillierteren Analyse standhält.

POSITION, FORDERUNGEN UND ARGUMENTE DES SAV

Das Verfahren zur Feststellung der Lohndiskriminierung zwischen Frau und Mann muss überprüft werden.

Wie aus den Fakten hervorgeht, gibt es viele Unklarheiten und Ungereimtheiten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband fordert daher eine komplette Offenlegung der Methodik sowie die einheitliche Auslegung des Begriffes der «Lohndiskriminierung».

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein wichtiges Ziel einer modernen und funktionierenden Gesellschaft. Dennoch dürfen zentrale Aspekte einer liberalen Wirtschaft, wie beispielsweise an der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ausgerichtete Lohnverhandlungen und die Entlohnung für individuelle Fähigkeiten, nicht unter dem Deckmantel der Lohngleichheit ausgehöhlt werden. Denn der gezielte Einsatz solcher anerkannten und bewährten Praktiken ist zentral für die Optimierung der innerbetrieblichen Leistungen. Andernfalls sind die Unternehmen der Gefahr ausgesetzt, im internationalen Wettbewerb nicht mehr konkurrenzfähig zu sein.

Die Wirtschaft ist bereit, ihren Teil zur Lohngleichheit beizutragen. Die Massnahmen müssen jedoch zielführend und zweckmässig sein.

Um einen bürokratischen Leerlauf zu vermeiden, soll zuerst eine vollständige Auslegeordnung der aktuellen Situation vorgenommen werden. Zwei Postulate, die der Bundesrat gutgeheissen hat, würden es ermöglichen, eine Basis zu schaffen.

Unterstützung der Postulate Häberli-Koller (14.3079) und Noser (14.3388)

Die beiden Postulate Häberli-Koller, 14.3079 [«Lohnleichheit. Faire Chance für freiwillige Massnahmen»](#), und Noser, 14.3388 [«Erhebung zur Lohnleichheit. Verbesserung der Aussagekraft»](#), wollen in dieser Thematik Klarheit schaffen. Das Postulat Noser verlangt Transparenz und fordert dazu auf, die jetzige Methodik der Lohndiskriminierung zu überprüfen. Das Postulat Häberli-Koller will wiederum offenlegen, weshalb der Lohnleichheitsdialog gescheitert ist. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist der Ansicht, dass unter anderem das ungeeignete Überprüfungstool dafür verantwortlich ist.

Berücksichtigung anderer Lohnkontrollsysteme

Andere Salärssysteme, die parallel zum Analyseverfahren Logib des Bundes in den Unternehmen verwendet werden und wurden, bleiben im politischen Diskurs vollumfänglich unberücksichtigt und werden von der Verwaltung nicht anerkannt. Namentlich werden Modelle auf Basis eines Funktionenvergleichs nicht berücksichtigt. Überprüfungssysteme, die auf die jeweilige Branche besser zugeschnitten sind und auch die effektive Leistung einer Person überprüfen, müssen ebenfalls als offizielle Lohnkontrolle zugelassen werden. Auch in diesem Bereich bedarf es einer breiten Auslegeordnung. So soll aufgezeigt werden, welche verschiedenen Lohninstrumentarien vorhanden sind und welche Vor- und Nachteile die verschiedenen Lohnkontrollsysteme aufweisen. Insbesondere im öffentlichen Beschaffungswesen soll die Zulassung neuer Lohnkontrollsysteme überprüft werden.

Zürich, 5. März 2015

WEITERE INFORMATIONEN

Daniella Lützelshwab
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
Mitglied der Geschäftsleitung
Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Telefon: +41 (0)44 421 17 17
luetzelschwab@arbeitgeber.ch