

Lohnleichheit

Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer

Die Resultate der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2010 zeigen klar, dass der Verfassungsgrundsatz der Lohnleichheit für Frau und Mann noch längst nicht umgesetzt ist. Die Wirtschaft, die auf die Beteiligung der Frauen in Zukunft vermehrt angewiesen ist, bleibt damit gefordert. **Ruth Derrer Balladore**

Die letzte Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik hat gezeigt, dass auch 2010 der durchschnittliche Monatslohn der Frauen (5221 Franken) unter demjenigen der Männer (6397 Franken) lag. Das entspricht einer Lohn-differenz von 18,4 Prozent. Nachdem dieser Unterschied zwischen 1998 und 2006 von 21,4 auf 18,9 Prozent zurückgegangen war, lag er 2008 wieder bei 19,3 Prozent. Umso erfreulicher, dass das Resultat von 2010 den klaren Trend der sich verkleinernden Lohn-differenz bestätigt.

Die Lohnunterschiede sind nicht in allen Regionen gleich gross. So ist die Lohn-differenz in Zürich am grössten (23,8 Prozent) und in der Genfersee-Region am tiefsten (12,5 Prozent). Darüber hinaus lassen sich auch Unterschiede nach Lohnsegmenten feststellen. 4,6

Prozent der Männer und 18,8 Prozent der Frauen sind im tiefsten Lohnsegment bis 4000 Franken angesiedelt. Umgekehrt bezogen Frauen im Jahr 2010 seltener Spitzensaläre von über 10 000 Franken (1,1 Prozent der Frauen und 5,1 Prozent der Männer).

Differenz steigt mit Alter und Anforderungen

Nach wie vor nimmt der Abstand zwischen den Frauen- und Männerlöhnen mit steigendem Alter markant zu. Die heute noch nicht beantwortete Frage ist jedoch, wie sich die zunehmend gleich qualifizierte Ausbildung der Frauen auf die Lohn-differenz auswirkt. So scheint sich die Lohnschere zwischen den Männern und Frauen bis zum Alter von 40 Jahren in der letzten Zeit leicht zu schliessen, während sie bei den Ar-

beitnehmenden über 40 Jahren gleich bleibt. Dies lässt sich möglicherweise mit dem teilweisen oder zeitweise sogar

«Die Lohn-differenz steigt markant mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes.»

ganzen Rückzug der Frauen aus dem Berufsleben zu Gunsten der Familie erklären. Auch heute verzichten Frauen oft zu Gunsten der Verfügbarkeit für die Familie auf eine Beförderung.

Ein hoher Ausbildungsabschluss erhöht im Allgemeinen die Chancen auf eine gut bezahlte Arbeit. Interessanterweise steigt die Lohn-differenz markant mit dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes. Damit wird den Frauen die Botschaft vermittelt, dass es sich unter dem Aspekt der Lohnleichheit nicht lohnt, anspruchsvolle Tätigkeiten anzustreben.

Fragebogen sorgfältig ausfüllen

Die Lohn-differenz setzt sich zusammen aus Faktoren, die mit dem Arbeitsplatz und persönlichen Qualifikationen zusammenhängen (siehe Urteil zu Lohnleichheit auf Seite 12). Was sich mit diesen Merkmalen nicht erklären lässt, gilt als diskriminierend. Hier ist in den Unternehmen anzusetzen. Die Löhne von Männern und Frauen sind in Bezug auf solche nicht erklärbaren Unterschiede zu überprüfen. Der Bund hat dazu das kostenlose Tool «LOGIB» entwickelt, das auf den Daten der Lohnstrukturer-

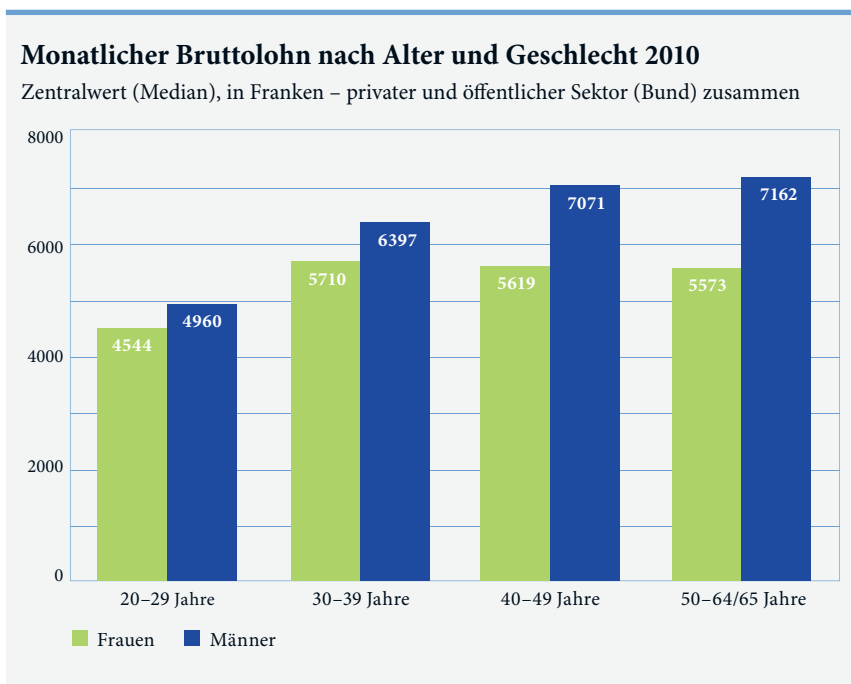




Bild: Shutterstock.com/Anne Bek Pedersen

Bei jüngeren erwerbstätigen Männern und Frauen zeigt sich in letzter Zeit eine leicht rückläufige Lohndifferenz.

hebung basiert. Wenn im September wieder die Fragebogen zur Lohnstrukturhebung verschickt werden, lohnt es sich, diesen genügend Aufmerksamkeit zu schenken und die gefragten Angaben sorgfältig einzufüllen. Damit kann man anschliessend mit geringem Aufwand mittels LOGIB (siehe Kasten) eine erste Antwort auf die Frage erhalten, ob im Unternehmen diskriminierende Lohndifferenzen bestehen.

Was bedeutet gleichwertige Arbeit?

Während mit diesen Instrumenten die Frage «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» relativ einfach zu prüfen ist, wird es bei der Forderung «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» viel schwieriger. Es gilt zu definieren, was gleichwertig ist. Häufig liegen die Gründe für geschlechtsspezifische Diskriminierung in einer unterschiedlichen Arbeits- und Leistungsbewertung von Frauen und Männern. Qualifikationen, die für mehrheitlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten erforderlich sind, werden zu wenig wahrgenommen, geschätzt und daher auch lohnmässig nicht genügend gewürdigt. Hier

ist anzusetzen, wenn die Lohnunterschiede eliminiert werden sollen.

Wirtschaft muss handeln

Unternehmen, die sich zur Lohngleichheit von Frau und Mann bekennen, werden beim Werben um die qualifizier-

ten Frauen einen Vorteil haben. Unternehmen, die die Wirtschaft zu wenig, werden von der Politik Kontrollinstrumente forciert werden, um dem Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann zum Durchbruch zu verhelfen. ■

LOGIB: Einfacher Selbsttest der Lohnpolitik

Ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgebende mit einer einfachen Standortbestimmung ihrer Lohnpolitik selbst überprüfen. Die dafür benötigte Software «LOGIB» kann gratis heruntergeladen werden und ist geeignet für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Die Anwendung ist einfach: Nach dem Einspeisen derselben Daten wie bei der Lohnstrukturhebung ist die Auswertung in wenigen Minuten verfügbar. Die Unternehmen erhalten damit ein erstes Bild, wie gross die Lohnungleichheit (gender pay gap) ist und welche Teile davon sich nicht durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationen der Mitarbeitenden oder in stellenbezogenen Merkmalen erklären lassen.

LOGIB wurde im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) entwickelt und basiert auf der gleichen Methode, die auch für die Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes angewandt wird.

Die Sozialpartner unterstützen die Bestrebungen, die Lohngleichheit zu verwirklichen, mit dem Projekt «Lohngleichheitsdialog». ■

www.logib.ch, www.lohnvergleichsdialog.ch