

Analyse der Löhne von Frauen und Männern

Lohngleichheit kommt nicht von alleine

Die neusten Zahlen zeigen: Der bisherige Trend, dass sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern regelmässig verringert haben, ist unterbrochen. Lohngleichheit geschieht nicht von selbst. Vielmehr ist es eine Daueraufgabe, deren Einhaltung zu überprüfen. *Ruth Derrer Balladore*

Die Studie mit den neusten Analysen der Löhne von Frauen und Männern wurde Mitte Oktober 2010 veröffentlicht. Sie basiert auf der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2008 des Bundesamts für Statistik. Die Studie zeigt auf, wie sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern innerhalb der vorangegangenen zwei Jahre, seit der LSE 2006, entwickelt haben. Zu beachten ist dabei, dass die Auswertung auf den Zahlen 2008 basiert, die möglichen Auswirkungen der Wirtschaftskrise also noch nicht sichtbar sind.

Frauen mit Hochschulabschluss verdienen im Durchschnitt 33,4 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die Analysen sollen Erkenntnisse darüber liefern, wie sich die Beschäftigten in der Schweiz in ihren Qualifikationen und persönlichen Merkmalen – bezüglich hierarchischer Position, Anforderungen des Arbeitsplatzes, der ausgeübten Tätigkeit sowie weiterer lohnrelevanter Merkmale – unterscheiden. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Abhängigkeit der verschiedenen Merkmale identifiziert und nach Branchen und Regionen aufgegliedert.

Alles ist relativ

Gleich zu Beginn hält die Studie fest, dass es nicht nur eine «richtige» Art des Messens und Darstellens von Lohnunterschieden gibt. So liegt zum Beispiel die am Medianlohn (mittlerer Lohn, 50 Prozent der Löhne liegen darüber respektive darunter) gemessene Differenz in

der Schweiz bei 19,8 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Die am Durchschnittslohn gemessene Differenz hingegen liegt bei 24,1 Prozent, wobei zu beachten ist, dass nur 9,4 Prozent Durchschnittslohndifferenz nicht erklärt und damit möglicherweise diskriminierend sind.

Private firmen- und branchenspezifische Untersuchungen kommen wiederum zu anderen Resultaten. In aller Regel sind bei solchen Auswertungen die Lohnunterschiede deutlich kleiner als bei der LSE-Auswertung. Denn während die LSE lediglich vier Anforderungsniveaus und fünf Hierarchiestufen kennt, gehen die privaten Lohnvergleiche stärker ins Detail und sind den jeweils untersuchten Verhältnissen besser angepasst, wodurch sie zu differenzierteren Ergebnissen kommen. In einem Grossbetrieb ist mit dem durch die LSE vorgegebenen groben Raster ein echter Vergleich denn auch nicht wirklich möglich.

LSE-Auswertung bleibt wichtig

Obwohl die Auswertung über die LSE nur holzschnittartige Resultate zu Tage bringt, bleibt sie wichtig. Denn einzig damit ist es möglich, die Lohnsituation in der gesamten Schweiz zu vergleichen. Alarmierend ist die Auswertung, wenn man die Aufschlüsselung nach den Ausbildungsstufen betrachtet. Vereinfacht muss festgestellt werden: Je höher die Ausbildung, desto grösser die Lohndifferenz. So sind bei den Universitätsabsolventinnen die Lohndifferenzen überdurchschnittlich hoch. Frauen mit Hochschulabschluss verdienen im Durchschnitt 33,4 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Lohnt es sich unter diesen Umständen für Frauen, eine gute Ausbildung zu erwerben? Es ergibt sich die Gleichung: Je höher die berufliche Stellung, desto höher der Lohn, desto

kleiner der Anteil von Frauen und desto grösser die Lohndifferenz.

Auch Heirat und Familie wirken sich für Frauen – nicht aber für Männer – negativ auf den Lohn aus. Während die Lohndifferenz zwischen ledigen Arbeitnehmenden nur 10 Prozent beträgt, liegt sie bei Verheirateten bei 33 Prozent. Spielt da vielleicht versteckt das Bild der Frau als Zweitverdienerin mit?

Während in Kleinbetrieben (weniger als 20 Mitarbeitende) auf der obersten Ebene Frauen mit 22,5 Prozent vertreten sind, ist der entsprechende Frauenanteil in Grossfirmen mit über 500 Beschäftigten mit 14,3 Prozent deutlich tiefer. Erfreulicherweise hat sich dieser Anteil seit 2002 verdoppelt. Verschlechtert hat sich jedoch in der gleichen Zeitspanne die Lohndifferenz. So verdienen Frauen im obersten Kader 33,5 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (vgl. Grafik).



Lohngleichheitsdialog
Dialogue sur l'égalité des salaires
Dialogo sulla parità salariale

Lohngleichheitsdialog für Unternehmen – Profitieren auch Sie

*Freiwillig, partnerschaftlich, wirksam –
das ist der Lohngleichheitsdialog.*

www.lohngleichheitsdialog.ch

Zudem unterstützen eine neue Internetplattform und ein zugehöriger Film Unternehmen dabei, der Lohndiskriminierung im eigenen Betrieb auf die Spur zu kommen und Lohngleichheit zu verwirklichen.

www.equality-lohn.ch

Dies stimmt umso nachdenklicher, als Studien zeigen, dass Firmen mit geschlechtergemischten Geschäftsleitungen langfristig erfolgreicher sind. Die finanzielle Schlechterstellung und der tiefe Frauenanteil im obersten Kader stehen in auffälliger Korrelation zueinander. Für eine nachhaltig erfolgreiche Wirtschaft ist es wichtig, dass das Potenzial der Frauen besser genutzt und sie ihren Leistungen entsprechend entlohnt werden.

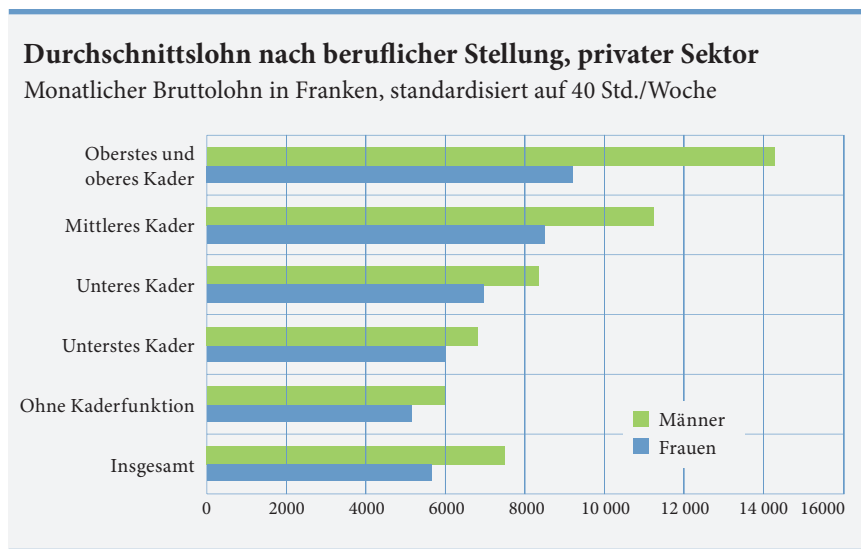
Die Arbeitgeber sind in der Pflicht

Die dargestellten Resultate basieren auf der Lohnstrukturerhebung, der gegenüber es berechnete Vorbehalte gibt. Doch ändert das nichts daran, dass es Sache der Arbeitgeber ist, diskriminierende Lohnunterschiede im Betrieb zu beseitigen. Heute gibt es bewusste, direkte Lohndiskriminierungen – also Fälle, in denen Frau und Mann bei gleicher Qualifikation, Tätigkeit und beruflicher Stellung gezielt unterschiedliche Löhne erhalten – nicht mehr. Vielmehr liegen die Gründe für geschlechtsspezifische Diskriminierung oft in der unterschiedlichen Arbeits- und Leistungsbewertung von Frauen und Männern.

Nach wie vor werden typische Frauenaufgaben zum Teil lohnmässig tiefer eingestuft, da Qualifikationen, die für solche Tätigkeiten erforderlich sind, tiefer bewertet werden. Bezüglich Leistungsbewertung riskieren Frauen, im Vergleich mit männlichen Arbeitskollegen schlechter beurteilt zu werden, da der Vorgesetzte oft ein Mann ist. Die Gewichtung einer Leistung enthält grosse subjektive Anteile und hängt davon ab, was als Leistung definiert und wahrgenommen wird. Leistungen, die man für selbstverständlich hält, nicht explizit fordert oder nicht als wichtig erachtet, werden zu wenig berücksichtigt. Die ausgleichende Wirkung in Teams, die Frauen oft einbringen, sei hier als Beispiel genannt.

Eine Daueraufgabe

Lohngerechtigkeit ist nicht etwas, das einmal erreicht ist. Durch Neuanstellungen und Beförderungen kann es zu Verschiebungen kommen. Deshalb gilt es, die Einhaltung der Lohngleichheit zwi-



schen Frauen und Männern regelmässig zu überprüfen. Arbeitgeber können den Stand der Lohngleichheit in ihrem Unternehmen auf einfache Art selbst kontrollieren. Das Eidgenössische Büro für Gleichstellung hat dazu die Software «Logib» (www.logib.ch) entwickelt, die geeignet ist für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Die Anwendung ist einfach und basiert auf den Daten, die bei den Unternehmen für die Lohnstrukturerhebung erhoben werden.

Zwar hat die Verwendung der LSE-Daten für das Logib auch Nachteile, da nur Ausbildung, Erfahrung, Funktion und Anforderungsniveau der Arbeitsstelle berücksichtigt werden, nicht aber die individuelle Leistung. Doch weil das Instrument nicht einen Vergleich der Einzellöhne, sondern die Einhaltung der Lohngleichheit über den gesamten Betrieb misst, kann dieser Nachteil vernachlässigt werden. Schliesslich ist davon auszugehen, dass bei einer diskriminierungsfreien Leistungsbewertung der Anteil guter Leistungen der Frauen und Männer im gesamten Betrieb vergleichbar ist.

Engagement für den Lohngleichheitsdialog

Das Thema Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern beschäftigt die Arbeitswelt schon seit vielen Jahren. Auch der Schweizerische Arbeitgeberverband engagiert sich seit Langem für die Lohngleichheit. So hat er bereits 1997 den Leitfaden «Lohngleichheit ge-

währleisten» publiziert, der Hinweise darauf gibt, wo sich Lohndiskriminierungen verstecken können.

2009 haben die Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sowie drei Bundesämter den «Lohngleichheitsdialog» aufgenommen, um gemeinsam die Umsetzung der Lohngleichheit zu beschleunigen. Die Unternehmen sollen motiviert werden, ihre Löhne freiwillig zu überprüfen und allfällige Diskriminierungen zu beseitigen.

Viele, vor allem auch grössere Unternehmen haben dies längst von sich aus gemacht. Das ist nicht erstaunlich, liegt es doch im Interesse der Firma, sich als faire Arbeitgeberin zu positionieren. Wer auch in Zukunft für Frauen attraktive Arbeitsplätze anbieten will, braucht diskriminierungsfreie Löhne. Für die weitere politische Diskussion über die Umsetzung der Lohngleichheit ist es wichtig, sichtbar zu machen, was die Firmen bereits alles unternommen und unternommen haben. ■

Ruth Derrer Ballardore ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Die Studie ist verfügbar auf: www.ebg.admin.ch