

Die Empörung steigt

Lohnunterschied. Am 11. März 2010 findet in der Schweiz zum zweiten Mal der Equal Pay Day statt. An diesem Tag werden Frauen mit vielfältigen Aktionen darauf aufmerksam machen, dass sie noch immer deutlich weniger verdienen als Männer.

Von Therese Jäggi



Auch unter Kollegen kann der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau beträchtlich sein.

Frauen verdienen laut der Lohnstrukturerhebung 2008 des Bundesamtes für Statistik (BFS) 19,3 Prozent weniger als Männer. Rechnet man diese Prozentzahl in Arbeitstage um, kommt man auf 49. Das Datum des Equal Pay Day markiert den Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssen, um den Jahresverdienst ihrer männlichen Kollegen zu erreichen.

Organisiert wird der Aktionstag zur Lohngleichheit von Business and Professional Women (BPW) Switzerland, dem Verband berufstätiger Frauen in verantwortungsvollen Positionen. Ursprünglich kommt der Equal Pay Day aus den USA, wo er bereits seit Mitte der Neunzigerjahre eine feste Institution ist. Auch dort steht das Thema Lohndiskriminierung im Mittelpunkt zahlreicher Aktionen und Veranstaltungen. 2008 wurde der Equal Pay Day erstmals in Deutschland durchgeführt. Österreich und die Schweiz folgten 2009 mit einem eigenen Aktionstag.

* Für die Hälfte der Arbeitsstellen liegt der Lohn über, für die andere Hälfte unter dem Medianwert.

Nur teilweise erklärbar

Im Jahr 2008 lag der Monatslohn der Frauen (5040 Franken, Medianwert*) deutlich unter jenem der Männer (6248 Franken). Die Differenz ist laut BFS teilweise auf strukturelle Faktoren im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, den Unternehmen und der persönlichen Qualifikation zurückzuführen. Bei den Strukturunterschieden wird erwähnt, dass Frauen in anspruchsvollen Positionen und in Kaderstellen untervertreten waren und eher in Niedriglohnbranchen arbeiteten. Sie waren im Durchschnitt jünger, wiesen weniger Erfahrung auf und waren weniger ausgebildet als ihre männlichen Kollegen. Die Unternehmensgrösse spielte bei den Lohnunterschieden zwischen Mann und Frau ebenfalls eine Rolle: Sie waren bei Grossfirmen, in denen die Kaderstellen meist in Männerhand sind, ausgeprägter. Die Gesamtheit dieser Merkmale machte mehr als 60 Prozent des Lohngefälles im privaten Sektor aus. Sie gelten laut BFS als «erklärbar».

Für rund 40 Prozent der Differenz aber gibt es keine erklärbaren Gründe. Dieser

«diskriminierende Anteil» geht seit dem Jahr 2000 immerhin langsam zurück. Er sank von 44,4% im Jahr 2000 auf 38,6% im Jahr 2006. Beim Bund, der in Sachen Gleichstellung als vorbildlich gilt, lag der nicht erklärbare Anteil des Lohnunterschieds 2006 noch immer bei 18%. Wie hoch der diskriminierende Faktor 2008 genau war, weiss das Bundesamt erst, wenn die Daten genauer analysiert sind.

Lohnschere öffnet sich

Die im Rahmen der Lohnstrukturerhebung ermittelte Lohndifferenz von 19,3 Prozent stellt eine Verschlechterung von 0,4 Prozent im Vergleich zum Jahr 2006 dar. Damit hat sich erstmals seit der Einführung des Gleichstellungsgesetzes 1996 die Lohnschere zwischen Männern und Frauen wieder geöffnet. Aus diesem Grund findet der diesjährige Equal Pay Day einen Tag später als 2009 statt.

Dieses Jahr wolle man bei den strukturellen bzw. erklärbaren Unterschieden ansetzen, sagt Monique Ryser, Projektleiterin Equal Pay Day und Vizepräsidentin BPW. Der 11. März 2010 wird deshalb Lohn- und Honorarverhandlungen, Karriereplanung und Weiterbildung thematisieren. Die Frauen müssen laut Monique Ryser befähigt werden, bei Lohnverhandlungen, Bewerbungen und bei der Karri-

UNGLEICHHEIT STOPPEN

Der KV Schweiz kritisiert Jahr für Jahr die in keiner Art und Weise gerechtfertigten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Und mit ihm tun das viele andere Angestelltenorganisationen und Parteien. Auch wenn es punktuell Fortschritte gibt, öffnet sich die Lohnschere weiter. Anlass genug, mit dem Unmut der Empörten mit einer ungewohnten und ungewohnt bis-sigen Form darauf zu reagieren, doch schauen Sie selber, am 11. März auf: www.kvschweiz.ch

ereplanung selbstbewusster und informierter aufzutreten. Ab dem 11. März wird ein Seminar über Lohnverhandlungen inklusive Referentinnen für Interessierte zur Verfügung stehen. «Es ist leider so, dass Frauen sich in Lohngesprächen viel schneller als Männer mit einem Angebot zufrieden geben.» Das Seminar soll Frauen darin unterstützen, in Lohnverhandlungen einen angemessenen Lohn zu verlangen. Ausserdem gewährleiste es, dass Lohnunterschiede während des ganzen Jahres im Gespräch bleiben.

Schluss mit Illusionen

Was sich Monique Ryser vom Equal Pay Day im Wesentlichen verspricht ist Aufklärung. «Viele Frauen leben in der Illusion, dass sie gleich viel verdienen wie ihre Kollegen.» Der Equal Pay Day wolle Frauen dazu ermutigen, ihre Kollegen nach dem Lohn zu fragen. Das sei wenigstens einmal ein Anfang, bei Unstimmigkeiten dagegen vorzugehen, brauche dann nochmals einen viel grösseren Effort. «Dass das Thema Lohn in sehr vielen Firmen noch immer tabu ist, wird von manchen Firmen regelrecht ausgenützt.» Sehr eindrücklich findet Monique Ryser, wenn man den Lohnunterschied – vom Büro Bass erarbeitet – auf die gesamte Berufslaufbahn umrechnet: Im Falle einer KV-Absolventin und eines KV-Absolventen zum Beispiel so: Sie startet nach der Lehre im Backoffice einer Versicherung mit einem Einstiegslohn von 4145 Franken, er in der Buchhaltung einer Grossbank mit 5112. Am Ende der Karriere machen die 19 Prozent Lohnunterschied einen Betrag von 522 000 Franken aus.

Mindestens so erstaunlich wie die vom BfS erhobene Zahl von 19,3 Prozent Lohndifferenz ist die Tatsache, dass manche Kommentare das Ergebnis bagatellisierten oder sich darüber mokierten. Im Tages-Anzeiger wurde der Salärspzialist Urs Klingler zitiert, der die Erhebung des BfS als «verwirrend und wenig aussagekräftig» bezeichnete, weil sie zu wenig auf unterschiedliche Verhältnisse Rücksicht genommen habe und beispielsweise gros-

se und kleine Firmen gleich behandelt und Teilzeitjobs nur ungenau erfasst habe. Dass es ein Lohngefälle gebe, will Klingler nicht bestreiten, doch sei die Diskriminierung weniger schlimm als vom BfS dargestellt. Und die Weltwoche führte ins Feld, dass Männer offenbar besser seien in der Lohnverhandlung, was man ihnen schwerlich vorwerfen könne. Und überhaupt: «Wer sich diskriminiert fühlt, kann seinen Arbeitgeber einklagen.» Als ob nichts einfacher wäre. Das Gegenteil ist der Fall: Lohnunterschiede sind vor Gericht oft schwierig zu beweisen und die Verfahren sind langwierig. Im besten Fall erhalten Frauen kompliziert berechnete Lohnnachzahlungen.

Verpasste Gelegenheit

Deutlich äusserte sich die Gewerkschaft Unia. Sie bezeichnete den Lohnunterschied von einem knappen Fünftel als Skandal. Besonders störend findet sie, dass nicht einmal die gute Wirtschaftslage in den Jahren 2007 und 2008 für eine deutliche Anhebung der Frauenlöhne genutzt wurde. Die Unia fordert die Arbeitgeber auf, «endlich Konsequenzen zu ziehen sowie die Löhne in ihren Unternehmen zu überprüfen und anzupassen».

Zu einem ähnlichen Schluss kommt der Verein Frau & Politik. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern seien umso beschämender, als «die Frauen bei den Bildungsabschlüssen längst die Nase vorn haben». Ausschlaggebend seien aber vielmehr die Unterschiede bei der Berufswahl und bei der Wochenarbeitszeit sowie familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Hier müsse gezielt angesetzt werden, um die beruflichen Chancen von Frauen und die Lohngleichheit zu fördern. «Wir brauchen Firmen, die gerechter entlohnen, wir brauchen aber auch Frauen, die mutiger verhandeln.»

Weitere Informationen:
www.equalpayday.ch

Therese Jäggi ist Context-Redaktorin.
therese.jaeggi@kvschweiz.ch

GLEICHHEIT ZERTIFIZIEREN

Mit der Zertifizierung «Equal Salary» können sich Betriebe, welche die Lohngleichheit nachhaltig gewährleisten, zertifizieren lassen. In der Schweiz sind das bis jetzt fünf Firmen: die SIG (Services Industriels de Genève), das WEF mit Sitz in Genf (Veranstalter des Forums Davos), der Uhrenhersteller Corum in La Chaux-de-Fonds, die Stadt Fribourg und das Centre Suisse d' Electronique et de Microtechnique (CSEM) in Neuenburg. CSEM wurde 2008 ausserdem mit dem Prix Egalité des KV Schweiz ausgezeichnet.

Das Referenzinstrument «Equal Salary» ist ein wissenschaftliches Verfahren zur Lohnevaluation und wird vom Bund finanziell unterstützt.

www.equalsalary.ch

DAS KÖNNEN FRAUEN TUN

- > Sich vor einem Vorstellungsgespräch über die betriebs- und branchenüblichen Löhne informieren;
- > beim Bewerbungsgespräch nicht zu bescheiden sein und einen angemessenen Lohn fordern;
- > sich mit Arbeitskollegen und -kolleginnen über die Löhne austauschen, allenfalls Lohntransparenz einfordern und bei Verdacht auf Ungleichbehandlungen weitergehende Massnahmen, z. B. statistische Lohnanalysen oder Arbeitsplatzbewertungen vorschlagen;
- > Interesse für die Übernahme von verantwortungsvolleren Aufgaben klar bekunden und Förderungen und Angebote von Seiten der Arbeitgeberin wahrnehmen;
- > falls innerhalb des Betriebs keine Weiterentwicklung möglich ist, sich nach einer besseren Stelle umschauen – so wie dies die männlichen Kollegen auch tun.