



Verdienen Frauen so viel weniger?

LOHNGLEICHHEIT. Fachleute kritisieren die Methode, mit der der Bund die Lohndiskriminierung gegenüber Frauen misst.

TEXT UND FOTO: GIAN SIGNORELL

Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten müssen die Löhne innerhalb ihrer Firma bis Ende Juni 2021 analysieren lassen. Das verlangt das geänderte Gleichstellungsgesetz. Doch das Messinstrument des Bundes ist fragwürdig.

Stellen wir uns ein Unternehmen vor, den Raketenbauer Missile Science. Die Firma floriert, jüngst wurden gleichzeitig eine 50-jährige Physikerin und ein 45-jähriger Physiker eingestellt. Die Physikerin steigt nach einer 15-jährigen Auszeit wieder ins Berufsleben ein, der Physiker hat die letzten 15 Jahre bei der Konkurrenz gearbeitet. Der Geschäftsführer zahlt ihm einen höheren Lohn – denn durch die längere Berufserfahrung sei der Physiker produktiver.

Null Dienstjahre. Bei einer Kontrolle müsste das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) das als diskriminierend werten. Denn das Analysemodell des Bundes berücksichtigt die real höhere Berufserfahrung nicht. Entscheidend sind das Lebensalter und die Anzahl Dienstjahre in der Firma. Im Fall oben gilt bei der Physikerin und beim Physiker die Zahl der Dienstjahre als null, beide treten ja neu in die Firma ein. Lohnbestimmend für die Berufserfahrung ist somit allein das Lebensalter.

«Das Beispiel zeigt, wie unzureichend die statistischen Auswertungen des Bundes sind, um Lohndiskriminierung festzustellen. Die Erhebung müsste um ein Vielfaches detaillierter sein», sagt Sprecher Fredy Greuter vom Schweizerischen Arbeitgeberverband.

«Gut geeignet zur Erklärung.» Einer der Ersten, die 2014 Kritik an der Berechnungsmethode des Bundes formulierten, war der Zürcher FDP-Ständerat Ruedi Noser. Doch der Bundesrat kam in seiner Antwort auf Nosers Postulat zum Schluss, die bislang verwendeten Faktoren zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden seien «gut geeignet», um Lohnunterschiede zu erklären.

«Der administrative Aufwand für die Unternehmen würde stark steigen, der zusätzliche Erklärungswert wäre aber nur gering. Ausserdem ist es kaum möglich, die reale Berufserfahrung objektiv und diskriminierungsfrei zu erheben», sagt Patric Aeberhard, Experte für Lohngleichheit beim EBG.

Die Datengrundlage für die Messung der Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern liefert die Schweizerische Lohnstrukturerhebung. Das ist eine schriftliche Befragung, die alle zwei Jahre bei den Firmen in der Schweiz durchgeführt wird. Erhoben werden zwar auch

Mit einer solchen Formel berechnet das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann die Lohndifferenz zwischen Mann und Frau. Aber statt zwei – wie hier – werden 14 Parameter verwendet.

18,3 Prozent weniger verdienen Frauen, sagt das Bundesamt für Statistik.

7,7 Prozent Lohndifferenz seien nicht erklärbar und damit potenziell diskriminierend.

das Alter und die Dienstjahre im aktuellen Betrieb, nicht aber die reale Berufserfahrung.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) bereitet dann die Daten mittels einer sogenannten Regressionsanalyse auf. Laien können das Vorgehen kaum verstehen. Für den Personalexperten Matthias Mölloney von der Hochschule für Wirtschaft Zürich ein gravierender Nachteil.

Seine Kritik geht aber tiefer: «Die Methode der Regressionsanalyse misst nicht eine objektive Wirklichkeit, sondern das, was der Anwender wissen und demonstrieren möchte.» Die gefundene Lohndiskriminierung hänge wesentlich von der Auswahl der lohnrelevanten Kriterien ab. Das zeige das Beispiel mit der vernachlässigten Berufserfahrung.

«Mehr Überstunden.» In öffentlichen Mitteilungen kommunizieren das EBG und das BFS den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen mit 18,3 Prozent. Mit einer verfassungswidrigen Diskriminierung habe dieser Unterschied nichts zu tun, sagt Christian Hoffmann, ehemaliger Forschungsleiter am Liberalen Institut. «Männer machen im Durchschnitt mehr Überstunden, arbeiten weniger Teilzeit, haben eher ein naturwissenschaftliches Studium, arbeiten eher in Branchen mit hohem Lohnniveau.» Der Lohnunterschied reflektiere damit vor allem unterschiedliche Lebensentscheidungen.

Dem tragen das BFS und das EBG Rechnung, indem sie den Lohnunterschied in einen nicht erklärbaren und in einen durch objektive Faktoren wie berufliche Stellung oder Ausbildungsniveau erklärbaren Anteil aufteilen. Die unerklärbare Differenz beziffert das BFS mit 7,7 Prozent oder 642 Franken monatlich. Dieser Anteil enthalte eine «potenzielle Lohndiskriminierung».

Die Relativierung wurde nötig, da eine vom EBG in Auftrag gegebene Studie ergab, es sei nicht zulässig, den unerklärbaren Anteil der Lohndifferenz als reine Lohndiskriminierung zu interpretieren. Mit anderen Worten: Ob es überhaupt eine systematische Lohndiskriminierung gibt, und falls ja, wie hoch diese ist, können weder das EBG noch das BFS mit Sicherheit sagen.

Das geht in der öffentlichen Wahrnehmung meist unter. Schlagzeilen wie «Frauen verdienen ein Fünftel weniger als Männer» werden oft als Hinweis auf Lohndiskriminierung interpretiert.

Selbst Experten scheint diese Art der Kommunikation zu verwirren. So etwa BPW Switzerland, den Verband, der die Interessen der berufstätigen Frauen vertritt und den jährlichen Equal

Pay Day organisiert. Gemeint ist damit der Tag im Jahr, bis zu dem Frauen angeblich gratis arbeiten. Denn, so BPW Switzerland auf seiner Website: «Frauen haben auch heute noch für gleichwertige Arbeit 14,6 Prozent weniger Lohn in der Tasche als Männer.»

Das ist falsch. 14,6 Prozent ist der vom BFS für das Jahr 2016 ausgewiesene Unterschied des Medianlohns für den privaten Sektor – der Unterschied des Durchschnittslohns liegt bei 19,6 Prozent. Die 14,6 Prozent bezeichnen gerade nicht eine diskriminierende Minderbezahlung der Frauen. BPW-Präsidentin Claudine Esseiva ist das egal: «Die Aussage stimmt. Wir beziehen uns auf Zahlen des BFS. Ob der Lohnunterschied erklärbar ist oder diskriminierend, ist für uns nicht entscheidend. Für uns steht die Tatsache im Zentrum, dass Frauen für gleichwertige Arbeit weniger Lohn bekommen als die Männer.»

Zu ganz anderen Zahlen kam eine Studie der auf Lohnvergleiche spezialisierten Beratungsfirma Landolt & Mächler. Sie analysierte in der Maschinenindustrie für den Branchenverband Swissmem 90 000 Löhne von 300 Firmen. Nach 26 Kriterien, darunter tatsächliche Berufserfahrung, Aus- und Weiterbildung. «Unsere Studienautoren kamen auf eine effektive Lohndifferenz von rund zwei Prozent. Effektiv, weil mit der von uns verwendeten analytischen Methode die reale Lohndifferenz aufgrund des Geschlechts berechnet werden kann», sagt Geschäftsführer Thomas Landolt. Das BFS weist dagegen für den gesamten privaten Sektor eine potenziell diskriminierende Differenz von 8,1 Prozent aus.

Plötzlich keine Diskriminierung. Zweifel an der Zuverlässigkeit der von BFS und EBG verbreiteten Zahlen schürt auch eine aktuelle Untersuchung zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor. Die Autoren befragten im Auftrag des EBG Kantone, grössere Städte und Gemeinden nach Ergebnissen der durchgeführten Lohnanalysen. Resultat: Keine einzige der Analysen fand eine systematische Lohndiskriminierung.

Wie passt dieses Ergebnis zur offiziell ausgewiesenen, potenziell diskriminierenden Differenz von 5,9 Prozent im öffentlichen Sektor? «Wir vermuten, dass vor allem die Kantone und Gemeinden mitgemacht haben, die ihre Hausaufgaben punkto Lohngleichheit bereits gemacht haben», sagt EBG-Lohnexperte Aeberhard. Geantwortet haben 16 Kantone, die acht grössten Städte sowie mehrere Dutzend grössere Gemeinden. ■



«Die Methode misst nicht eine objektive Realität, sondern das, was der Anwender demonstrieren möchte.»

Matthias Mölloney, Personalexperte, Hochschule für Wirtschaft Zürich