

Lohndiskriminierung trifft Frauen und jüngere Arbeitnehmende

Lohngleichheit unter der Lupe

Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Grundsatz verankert, dass Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn zusteht. Das revidierte Gleichstellungsgesetz trat am 1. Juli 2020 in Kraft. Eine Bilanz aus 300 durchgeführten Lohngleichheitsanalysen zeigt, dass die Lohndiskriminierung vor allem Frauen und jüngere Arbeitnehmende betrifft.

Von Thomas Landolt und Roland Stoll

Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse

Firmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden mussten im Zeitraum von Juli 2020 bis Juni 2021 eine erste Lohngleichheitsanalyse durchführen. Das von uns verwendete System bewertet die Tätigkeiten zur Berechnung des Lohnunterschieds zwischen Frau und Mann anhand von 26 Kriterien (intellektuelle, psychosoziale, physische und Anforderungen an die Führung). Die Auswertung der Ergebnisse aus rund 300 Lohngleichheitsanalysen, grösstenteils von Firmen aus der Realwirtschaft, ergibt folgendes Ergebnis:

Die Frauen verdienen bei gleichwertiger Arbeit 3,2% weniger als die Männer.

Die Firmen reagierten auf die gesetzlichen Vorgaben engagiert, sie nehmen die Ergebnisse ernst und werden die noch bestehenden Differenzen bereinigen. Können wir also bald sagen, dass keine Lohndiskriminierung mehr besteht? Verdienen Angestellte unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Alter oder Betriebszugehörigkeit denselben Lohn für eine gleichwertige Arbeit, so wie es die Bundesverfassung verlangt? Haben alle Personen dieselben Chancen bei der Besetzung anspruchsvoller (Führungs-) Funktionen? Betrachten wir einige weitere potenziell diskriminierende Aspekte etwas genauer.

Chancengleichheit

Gibt es Indikatoren einer potenziellen Anstellungs- oder Beförderungsdiskriminierung? Haben Frauen dieselben Entwick-

lungs- und Karrieremöglichkeiten? Eine Analyse von mehr als 150 000 Daten aus dem L&M-Salärvergleich 2021 zeigt ein eindrückliches Bild. Unten stehende Grafik zeigt die Anteile Frauen und Männer aufgeschlüsselt nach 15 Anforderungs-/ Funktionsstufen (1 = tiefste/15 = höchste Anforderung).

Bedingt durch die ungleichen Anteile verdienen Frauen durchschnittlich 15% weniger als Männer.

Die Suche nach den Ursachen, welche zu dieser «Schieflage» führten, ist in vollem Gange. Leider zeigen die bisher eingeleiteten Massnahmen anhand der ausgewerteten Daten noch keine Wirkung. Frauen sind in anspruchsvollen (Führungs-) Funktionen hier klar untervertreten. Inwiefern dafür traditionelle und geschlechtsspezifische Rollenmuster verantwortlich sind

und wie hoch die Chancen stehen, diese «Muster» in der technikorientierten Realwirtschaft zu verändern, muss durch Langzeitstudien erhoben werden.

Altersdiskriminierung

Gemäss Bundesverfassung besteht der «Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit». So wie die Lohngleichheitsanalysen heute durchgeführt werden, sollte es eher heissen «Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bei gleichem Alter».

In den uns bekannten und anerkannten Systemen für die Durchführung von Lohngleichheitsanalysen fliesst das Alter als Variable in die Berechnung der Lohndiskriminierung ein. In der Schweiz verdient man – bei gleichwertiger Arbeit – mit zunehmendem Alter erheblich mehr. Das lässt sich anhand von Lohnstatistiken leicht nachweisen. Aufgeschlüsselt auf die

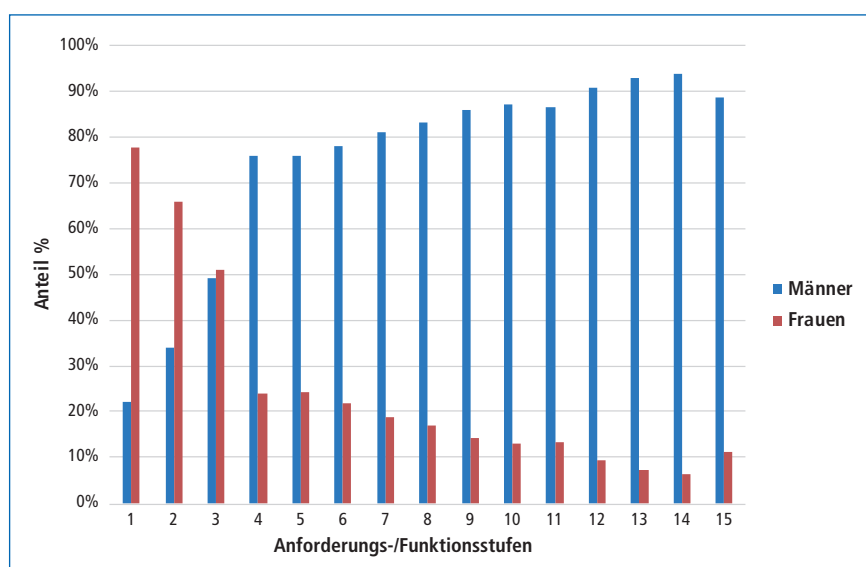


Abb. 1: Anteile Frauen und Männer nach Anforderungs-/Funktionsstufe

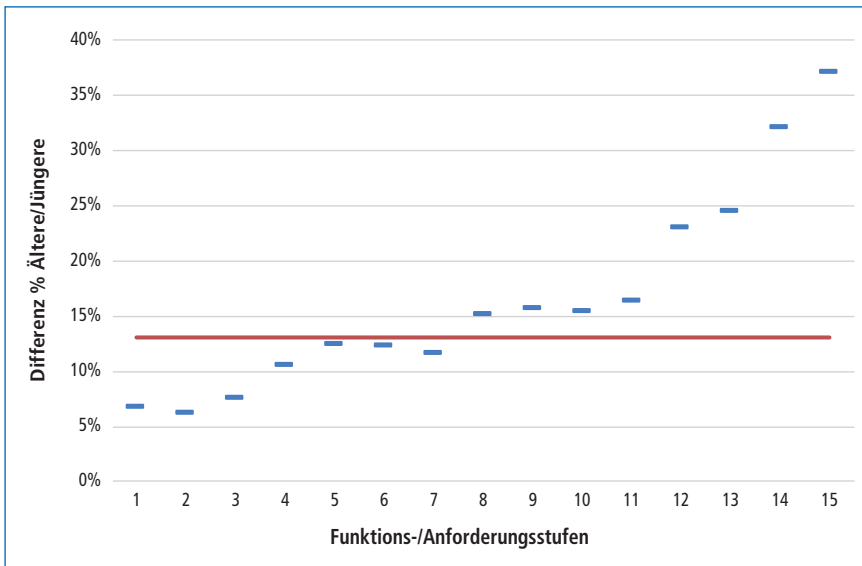


Abb. 2: So viel verdienen ältere Angestellte mehr als jüngere

Für gleichwertige Arbeit verdienen die älteren Mitarbeitenden durchschnittlich 13% mehr als die jüngeren.

15 Anforderungs- resp. Funktionsstufen liegen die Lohndifferenzen, welche allein durch das Alter zu erklären sind, zwischen 6% und 37%. Verglichen wurden die Löhne von 35-jährigen (40- und 45-jährigen in höheren Stufen) und 65-jährigen Angestellten (siehe Abbildung 2).

Fazit

Wenn wir den «Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» erfüllen

wollen, sollten wir in Zukunft die Aspekte der Lohndiskriminierung differenzierter analysieren, als dies mit der heutigen Lohnvergleichsanalyse gemacht wird. Mit den aktuellen Berechnungsmodellen werden sich die Löhne der Frauen nur noch wenig verändern.

Die Lohndifferenzen zwischen jüngeren und älteren Angestellten werden in zunehmendem Masse als ungerecht und nicht mehr zeitgemäss empfunden. Es gibt nach wie vor viele Lohnsysteme, bei denen ein automatischer Lohnanstieg mit zunehmendem Alter oder Dienstalter verankert ist. Firmen sind gefordert, ihre Lohnpolitik resp. ihre Lohnsysteme diskriminierungsfrei und zukunftsorientiert

auszurichten. Ein zeitaufwendiger und sehr anspruchsvoller Veränderungsprozess!

Eine weitere Herausforderung besteht darin, mehr Frauen in anspruchsvollen (Führungs-)Funktionen zu beschäftigen. Dies ist insbesondere in der eher technisch ausgerichteten Realwirtschaft eine besondere Herausforderung. Die wichtigsten Hindernisse sind bekannt: Rollenenteilung, Rollenbilder, Berufswahl, Kinderbetreuung und Weiteres. Klar ist, dass es länger dauern wird, bis wir die Früchte des Veränderungsprozesses ernten können. Frauen und jüngere Angestellte werden mit grosser Wahrscheinlichkeit daraus den grössten Nutzen ziehen.



Thomas Landolt ist Inhaber und Geschäftsführer der Firma Landolt & Mächler Consultants AG. Er ist Ingenieur und Personalleiter SKP mit langjähriger Erfahrung als HR-Leiter in verschiedenen Industriefirmen.

Herr Landolt führt seit 20 Jahren Salärvergleiche für verschiedene Branchen in der Schweiz durch (tl@marketsalary.ch).



Roland Stoll ist Senior Compensation Consultant bei der Firma Landolt & Mächler Consultants AG. Er ist Ingenieur mit einer Weiterbildung MAS in Human Capital Management. Herr Stoll hat langjährige

Erfahrung im HR und in der Gestaltung von Lohnsystemen in der Schweiz und international (rs@marketsalary.ch).

swisspayroll ag

Ihr Schweizer Spezialist für effiziente und kostenoptimierte Personal- und Salär-Administration.

Befreien Sie sich vom Termin-, Stellvertretungs- und Knowhow-Druck. Unser Human Resources-Servicecenter bietet Ihnen Unterstützung und Entlastung:

- Externe Lohnbuchhaltung und Salär-administration nach CH-Gesetzgebung
- Beratung und Stellvertretung in allen Bereichen von Personal und Lohn
- Lineare Kosten, HR-Fachsupport inklusive; ohne zusätzliche Software-Investitionen
- Swissdec-zertifizierte Lohnbuchhaltung mit diversen HR-Modulen via Browser für Selfservices

Nutzen Sie über 35 Jahre HR-Erfahrung.

Infos & Kontakt unter:

Telefon +41 71 969 30 50
marketing@sps-ag.ch
www.swisspayroll-ag.ch

