

Frauen- und Männerlöhne

Wie Firmen mit der Lohndifferenz umgehen

Für einige Unternehmen ist Lohngleichheit ein blinder Fleck, andere haben langjährige Erfahrungen gesammelt. Wie Unternehmen mit den unerklärten Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern umgehen.

von Natalie Gratwohl , 24.8.2015



Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern hat unterschiedliche Priorität. (Bild: Marin Rüetschi / Keystone)

Rund 41% des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern im privaten Sektor lassen sich laut den Ökonomen des Bundesamtes für Statistik (BFS) nicht durch objektive Faktoren wie Ausbildung oder berufliche Stellung erklären. Inwiefern es sich dabei um Lohndiskriminierung handelt, ist umstritten. Laut dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) bilden die Daten des BFS die Realitäten unvollständig ab. Die kritisierten Zahlen zeigen zwar Diskrepanzen für die Wirtschaft und einzelne Branchen auf, entscheidend ist letztlich aber, wie die einzelnen Unternehmen mit dieser Thematik umgehen.

Löhne durchleuchten

Um zu überprüfen, ob objektiv nicht begründbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern existieren, stehen Firmen verschiedene Systeme zur Lohnanalyse offen. Für einige Unternehmen sei Lohngleichheit noch weitgehend ein blinder Fleck, andere hätten langjährige Erfahrungen auf diesem Gebiet gesammelt, sagt Urs Klingler von der auf Lohnfragen spezialisierten Beratungsfirma Klingler Consultants. Ein höherer Wettbewerb an internationalen Standorten wie etwa Zürich wirke sich positiv auf die Lohngleichheit aus.

Angesichts der Persistenz des unerklärten Anteils des Lohnunterschieds wurde 2009 ein Lohngleichheitsdialog lanciert. Ziel des von den Dachverbänden der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und vom Bund gestarteten Projekts war, möglichst viele Unternehmen zu überzeugen, ihre Löhne zu überprüfen und allfällige Unterschiede zu beseitigen. Von einem weiteren konstruktiven Schritt auf dem Weg zur Lohngleichheit sprach Thomas Daum, damaliger SAV-Direktor.

Am Dialog beteiligte sich etwa Novartis. Der Pharmakonzern ist laut eigenen Angaben in einem regelmässigen Austausch mit den internen Personalvertretungen, denen auch die Überprüfung ermöglicht wird. Der Aufwand zur Transparenz sei geringer als der Aufwand, Lohnunterschiede zu bearbeiten, heisst es. Schindler ging es vor allem darum, unter Berücksichtigung von Funktion, nutzbarer Erfahrung und Leistung eine möglichst geringe Lohndifferenz zu erreichen. Dies sei gelungen. Dank der Teilnahme am Projekt könne man die Lohngleichheit statistisch belegen und nach aussen aufzeigen. Ähnlich äussert sich etwa auch McDonald's.

Fast ganze Branchen fehlten

Fast ganze Branchen wie der Detailhandel und der Finanzsektor haben aber nicht am Projekt teilgenommen. UBS und Credit Suisse sowie Migros und Coop verweisen unter anderem auf ihre eigenen Analysesysteme und regelmässige Überprüfungen, wobei keine oder innerhalb der Toleranzschwelle liegende objektiv nicht erklärbare Differenzen zwischen Frauen- und Männerlöhnen festgestellt worden seien.

Im Februar 2014 wurde der Dialog beendet, mit einer ernüchternden Bilanz. Anstatt wie angepeilt mindestens 100 Betriebe haben sich gerade einmal etwas mehr als 50 Firmen daran beteiligt. Der SAV begründet heute die geringe Teilnahme unter anderem mit dem rudimentären Lohn-Analysesystem Logib des Bundes und dem unverhältnismässig hohen Aufwand bei dessen Anwendung. Zudem seien Firmen zurückhaltend gewesen, weil sie den Gewerkschaften einen verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Lohndaten nicht zutrauten. Laut dem SAV wendet ein Grossteil der Firmen seit Jahrzehnten praxistaugliche Analysesysteme an, um diskriminierungsfreie Löhne zu gewährleisten.

Regulierung droht

Schon zu Beginn des Projektes war absehbar, dass eine Form der Regulierung droht, falls der auf Freiwilligkeit beruhende Dialog für gescheitert erklärt wird. Im vergangenen Herbst hat der Bundesrat Massnahmen angekündigt, um den seit 1981 in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz der Lohngleichheit durchzusetzen. Das Gleichstellungsgesetz, das unterschiedliche Entlohnung für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit verbietet und Lohnklagen ermöglicht, genüge nicht, wie Justizministerin Simonetta Sommaruga erklärte. Laut dem Bundesrat sollen Betriebe mit mindestens 50 Angestellten verpflichtet werden, alle drei Jahre eine Lohnanalyse bezüglich Geschlechterdifferenzen durchzuführen, diese durch Externe wie eine Revisionsstelle, die Sozialpartner oder eine Selbstregulierungsorganisation überprüfen zu lassen und im Jahresbericht zu publizieren, ob Diskriminierung festgestellt wurde. Aufgrund der mangelhaften Datengrundlage des BFS sind allerdings im Urteil des SAV hoheitliche Interventionen nicht sinnvoll.