

# Politische Irrwege in der Lohngleichheitsdiskussion

**LOHNPOLITIK** Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist seit 1981 Gesetz. Dennoch fordern Gewerkschaften für Unternehmen weitere verbindliche, gesetzliche Massnahmen. Doch so einfach ist die Sache nicht. Ist es legitim, nicht erklärbare Lohnunterschiede mit Lohndiskriminierung gleichzusetzen?



Foto: iStock/thodonai

TEXT FELIX HOWALD

Die schweizerische Politik geht manchmal schon sonderbare Wege. So eben erst geschehen bei der Lohngleichheitsfrage. Dabei muss man aufpassen, dass man nicht gleich als hinterwäldlerisch oder frauenfeindlich betitelt wird, wenn man etwas Kritisches sagt. Doch es muss eben doch gesagt werden, ideologischen Denkverboten zum Trotz.

Es ist allgemein anerkannt, dass Männer und Frauen für dieselbe Arbeit denselben Lohn erhalten sollen. Seit 1981 steht es so im Gesetz. Aus ethischen, moralischen, christlichen und menschlichen Gründen muss dies so sein und wird wohl von niemandem in Frage gestellt. Ich kenne nicht einen einzigen Unternehmer und schon gar nicht eine Unternehmerin, welche willentlich einer Frau für dieselbe Arbeit einen schlechteren Lohn bezahlen würde. Dies wäre dümmlich und angesichts des Fachkräftemangels gegen das Interesse der eigenen Firma – und auch gefährlich, da Lohndiskriminierung schon heute eingeklagt werden kann.

## Realitätsverweigerung

Nun, behaupten die Verfechter einer gesetzlichen «Lösung» für Lohngleichheit, trifft diese heute in der Realität nicht zu. Die gar nicht Informierten führen dann die 18 Prozent Lohnunterschiede ins Feld. Den meisten leuchtet noch relativ schnell ein, dass diese Unterschiede natürlich nicht Lohndiskriminierung darstellen, da man Äpfel mit Birnen vergleicht und alle Löhne kunterbunt durcheinandermischt. Sortiert man dann Unterschiede aufgrund von sogenannten «erklärenden Faktoren» wie Ausbildung, ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau, Lebensalter und Dienstjahre, berufliche Stellung, Grossregion, Unternehmensgrösse und Wirtschaftsbranche aus, bleiben nur noch 7,4 Prozent Lohnunterschiede. Erstaunlicherweise sind die Unterschiede dabei zwischen dem privaten Sektor und dem doch so vorbildlichen öffentlichen Sektor marginal.

Wer nun behauptet, dieser «nicht erklärbare Unterschied» von 7,4 Prozent sei Lohndiskriminierung, verschliesst leider auch die Augen vor der Realität und ignoriert die Ergebnisse zahlreicher Studien. Denn die wichtigsten Faktoren, welche diesen Unterschied erklären würden, werden einfach aussen vorgelassen. Wieso? Weil sie schwierig zu erfassen sind. Aha, die Realität ist also zu komplex, deshalb bauen wir die Politik auf die weniger komplexe

Irrealität? Da kommt mir jener in den Sinn, der zwar im Dunkeln einen Fünfliber verloren hat, diesen aber unter der Strassenlaterne sucht, weil es dort eben heller ist.

## Fehlerhafte Analysen

Worauf schauen Sie als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, wenn Sie Mitarbeitende beurteilen und damit auch über deren Lohn entscheiden? Bei der Einstellung wohl insbesondere auf die tatsächliche Berufserfahrung (inkl. Erwerbsunterbrüche und Teilzeitpensen), beim Jahresgespräch auf die erreichten Resultate, die eigentliche Leistung sowie den konkreten Tätigkeitsbereich. Aber genau diese Kriterien werden bei der Lohnanalyse des Bundes zur Lohngleichheit nicht berücksichtigt! Da fragt man sich schon, wie in aller Welt solche Lohnanalysen irgendwelche Aussagekraft über Gerechtigkeit und Lohngleichheit besitzen können. Aufgrund dieser fehlerhaften Analysen – fern der Realität – wird dann Politik gemacht. Und alle machen mit. Kann das gutgehen?

Nehmen wir ein Beispiel: Die Firma XY will eine/n Physiker/in anstellen. Zur Diskussion stehen einerseits ein 45-jähriger Physiker, welcher seit 15 Jahren berufstätig ist, andererseits eine 50-jährige Physikerin, welche den Wiedereinstieg nach 15 Jahren Pause plant. Wem würden Sie wohl den höheren Lohn zahlen? Nach den Kriterien des Bundes müsste die Frau den höheren Lohn kriegen, weil Lebensalter und Dienstjahre als «Berufserfahrung» gelten. Erwerbsunterbrüche werden nicht berücksichtigt. In der Realität würden wohl die 15 Jahre Arbeitserfahrung höher gewichtet und dem Mann ein höherer Lohn bezahlt, mit der Folge, dass sich der Arbeitgeber der Lohndiskriminierung schuldig machen würde. Wahrlich eine verkehrte Welt!

## Bequeme Haltung aufgeben

Fazit: Wäre die Politik bereit, die «nicht-erklärbaren Lohnunterschiede» nicht einfach salopp als Lohndiskriminierung abzutun, weil diese Haltung bequem und gerade en vogue ist, sondern diese zu erklären versuchen, würde die eigentliche, wahrhaftige und gewollte Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen wohl gegen Null tendieren. Denn es gibt viele weitere Faktoren, die mit grosser Wahrscheinlichkeit lohnrelevant sind, vom Bund aber systematisch ausgeschlossen werden. Zum Beispiel Karriereorientierung vs. Familienorientierung, Lohnerwartungen

und Lohnverhandlungen, Bereitschaft für Stellenwechsel und Jobsuch-Verhalten, Risikoaversion und Verkaufsskills. Die Liste könnte ohne Probleme beliebig weitergeführt werden.

Sicherlich besteht Handlungsbedarf, was die beruflichen Möglichkeiten von Frauen und Männern betrifft; so zum Beispiel bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei der Verfügbarkeit von Kindertagesstätten und natürlich auch bei den gesellschaftlichen Wertvorstellungen. Sicherlich wäre es wünschenswert, wenn sich Frauen in typische Männerberufe wagen würden: Ingenieurinnen, Bankerinnen, Informatikerinnen, Naturwissenschaftlerinnen. Und ebenso wünschenswert wäre es, wenn sich die Männer vermehrt um Haushalt und Kinder kümmern würden und die Frauen sich so vermehrt auf ihre Karrieren konzentrieren können. Doch ist es Aufgabe des Gesetzgebers, sich in die private Familienorganisation, die persönlichen Präferenzen und die eigene Lebensgestaltung einzumischen? Wohl kaum. ■

## DER AUTOR

Dr. Felix Howald ist Direktor der Industrie- und Handelskammer der Zentralschweiz.

