

Der kleine Unterschied auf dem Lohnzettel

Über die Diskriminierung und die Selbstdiskriminierung der Frauen

Dass Frauen weniger verdienen als Männer, ist eine Tatsache. Aber ist dies tatsächlich Ausdruck einer Diskriminierung? Beweisbar ist das nicht. Eines ist aber klar: Am meisten diskriminieren sich die Frauen selbst.

Claudia Wirz

«Was lohnrelevant sein darf und was nicht, das schreibt der Gesetzgeber vor.» Man lasse sich diesen Satz auf der Zunge vergehen! Was klingt wie ein Lebewohl auf den freiheitlichen Arbeitsmarkt und die liberale Wirtschaftsordnung, die der Schweiz Wohlstand und sozialen Frieden gebracht haben, ist tatsächlich in einer Schweizer Amtsstube entstanden. Genauer gesagt im Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau bzw. im Bundesamt für Statistik (BFS). Es ist der Einleitungssatz einer Broschüre mit dem Namen «Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends»; eine gemeinsame Publikation von BFS und Gleichstellungsbüro.

Nicht von dieser Welt

Hier im Gleichstellungsbüro an der Berner Schwarztorstrasse befördern Frauen und Männer Tag für Tag die Gleichstellung der Geschlechter. Zum Beispiel durchleuchten sie die Lohnpraxis. Die rechtliche Gleichstellung von Mann und Frau ist zwar weitestgehend erreicht, aber das allein erfüllt erst die Hälfte des Auftrags. Sylvie Durrer, die Chefin des Gleichstellungsbüros, verweist auf den einschlägigen Verfassungstext. Und dieser verlangt neben der rechtlichen auch die tatsächliche Gleichstellung. Massnahmen, die zur Herstellung dieser tatsächlichen Gleichstellung führen – zum Beispiel die systematische Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation – gelten nicht als Diskriminierung.

Doch was heisst das eigentlich genau – tatsächliche Gleichstellung? Ist sie mathematisch zu interpretieren und demnach dann erreicht, wenn es gleich viele Pharma-Assistentinnen gibt wie Pharma-Assistenten? Wenn also folglich überall – also zum Beispiel auch auf dem Bau – 50 Prozent Männer und 50 Prozent Frauen arbeiten? Oder ist etwa



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – nicht in jedem Fall ist die Gleichwertigkeit der Arbeit leicht zu definieren.

OBERHÄUSER / CARO

nur das Geschlechterverhältnis in der Teppichetage relevant? Ist tatsächliche Gleichstellung erreicht, wenn Männer und Frauen exakt gleich viel verdienen? Oder wenn Buben mit Puppen und Mädchen mit Autos spielen? Oder ist sie dann erreicht, wenn die Menschen in ihrem sozialen Zusammenleben ihre Geschlechtlichkeit gänzlich überwunden haben und sich gar nicht mehr als Männer und Frauen wahrnehmen?

Es ist schwierig, auf solche Fragen Antworten zu erhalten. Denn vollkommene Gerechtigkeit ist nicht von dieser Welt. Selbst Sylvie Durrer weiss nicht genau, wie sich die Gleichstellung in ihrer Vollendung darstellen würde. «Es existiert noch keine Gesellschaft, in der die tatsächliche Gleichstellung erreicht ist», sagt sie. Und betont: «Gewiss aber ist, dass in einer solchen Gesellschaft echte Wahlfreiheit für die Individuen bestehen würde, für Männer und Frauen.» Und das wünschen sich heute viele Menschen, davon ist sie überzeugt.

Also arbeitet man sich Schritt für Schritt diesem unbekanntem Ziel entgegen. Zurzeit besonders im Fokus steht die Arbeitswelt. Eine Mehrheit im Bundesrat will Frauenquoten für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen sowie eine «Lohnpolizei light» einführen, um der Diskriminierung von Frauen beim Lohn endlich den Garaus zu machen. Dass hier Handlungsbedarf besteht, wird kaum infrage gestellt, denn schliesslich zeigen es die Zahlen des BFS schwarz auf weiss: Frauen verdienen im Privatsektor fast 24 Prozent weniger als Männer. Allein – Statistik hat so ihre Tücken.

Von dem statistisch festgestellten Lohnunterschied lassen sich fast zwei Drittel durch «objektive Faktoren» plausibel erklären. Zu diesen Faktoren zählen in der heute verwendeten Berechnungsmethode unter anderem Dienstjahre, Ausbildungsniveau, Anforderungsniveau, Branche. Variablen wie Weiterbildung oder Mehrsprachig-

keit finden hingegen keine Berücksichtigung. Man wolle die Unternehmen, die die Daten den Behörden obligatorisch abliefern müssen, nicht mit übermässigem Aufwand strapazieren, sagt Didier Froidevaux vom Bundesamt für Statistik. Also verzichtet man auf gewisse Indikatoren.

Was nun bleibt, wenn man den durch diesen Katalog von «objektiven Faktoren» erklärten Lohnunterschied abzieht, ist eine nicht erklärte Lohnlücke. Was hinter dieser Lücke steckt, ist wissenschaftlich nicht geklärt. Didier Froidevaux vom BFS vermeidet deshalb den Begriff «Lohndiskriminierung»; er spricht von «Lohnunterschied», wie er selber sagt.

Für das Gleichstellungsbüro hingegen ist der Fall sonnenklar: Was die ausgewählten «objektiven Faktoren» nicht erklären können, ist automatisch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Und diese widerspricht der Verfassung und muss bekämpft werden.

So steht es auch in der Broschüre mit dem klingenden Einleitungssatz.

Diese Interpretation übernimmt das Gleichstellungsbüro laut Durrer vom Bundesgericht. In wissenschaftlichen Kreisen ist sie aber umstritten (siehe Interview). Der nicht erklärte Unterschied könnte nämlich auch ganz andere Gründe haben als bewusste Diskriminierung. Der emeritierte Basler Wirtschaftspraxisprofessor Silvio Borner zum Beispiel erklärt den Lohnunterschied unter anderem mit dem «Preis der Flexibilität». Wer nur Teilzeit arbeitet – und das trifft meistens auf Frauen zu – kommt für die obersten Führungsfunktionen eines Unternehmens oft schon aus organisatorischen Gründen nicht infrage, weil ständige Verfügbarkeit verlangt wird. Und das hat natürlich Auswirkungen auf Lohn und Karriereverlauf.

Was will die Frau?

Aber es gibt nicht nur ökonomische Erklärungsansätze für die nicht erklärte Lohnlücke. Auch das Verhalten der Frauen selbst spielt eine Rolle. Frauen wählen oft nicht nur gezielt Berufs- und Studienrichtungen, die tendenziell schlechter entlohnt werden und weniger steile Aufstiegschancen bieten, sie verhandeln auch weniger hart. Eine Studie unter deutschen Hochschulabgängern hat gezeigt, dass selbst die besten Absolventinnen mit geringeren Lohnvorstellungen ins Berufsleben einsteigen als ihre durchschnittlich begabten männlichen Studienkollegen. Frauen, auch das konnte durch Studien immer wieder nachgewiesen werden, ist der Lohn bei der Stellenwahl weniger wichtig als andere Faktoren.

Sylvie Durrer hat dafür eine Erklärung. «Frauen, die in Lohnverhandlungen und Bewerbungsgesprächen so resolut auftreten wie ein Mann, sind im Nachteil», sagt sie. «Sie gelten als «fordernd».» Die Frauen – Opfer einer diskriminierenden Wirtschaft? Die Frage ist umstritten. Unbestritten ist hingegen, dass sich Frauen – warum auch immer – trotz Wahlfreiheit und Sensibilisierungskampagnen auf allen Stufen häufig für «typisch weibliche» Berufe oder Studiengänge entscheiden. Unter den 124 Pharma-Assistent(inn)en, die dieses Jahr im Kanton Zürich die Lehre abgeschlossen, gab es nur einen einzigen Mann. Und von den 474 Informatiker(inne)n waren nur 7 Prozent Frauen.

«Eine Therapie sollte nicht schädlicher sein als die Krankheit»

Der Volkswirtschaftler George Sheldon erklärt, warum es schwierig ist, Lohndiskriminierung zu messen, und warum er von einer Lohnpolizei dringend abrät

Herr Professor Sheldon, ob in der Schweiz, in Deutschland oder in den USA – die Statistiken besagen überall das Gleiche: Frauen bekommen weniger Lohn als Männer. Sind die Frauen die stummen Opfer einer patriarchalen Wirtschaft?

Nicht notwendigerweise. Dass Frauenlöhne tiefer sind, muss nicht unbedingt etwas mit bewusster Diskriminierung zu tun haben. Der Lohnunterschied kann auch die Folge einer rein demografischen Zugehörigkeit sein, ähnlich wie bei einer Autoversicherung. Autoversicherer berechnen ihre Prämien nach dem statistischen Schadenrisiko einer Bevölkerungsgruppe. So können Prämien etwa für junge Männer höher sein als für andere. Damit werden Individuen, auch wenn sie tadellos fahren, sozusagen in «Sippenhaft» genommen. Weil Frauen heute noch eine grössere Wahrscheinlichkeit haben, im Erwerbsleben für längere Zeit auszufallen, und weil Frauen wegen Familienpflichten eher weniger flexibel sind als Männer, kann sich das in einem tieferen Lohn niederschlagen. Sie stehen dem Arbeitgeber weniger zur Verfügung.

Das Bundesgericht aber sagt: Der nicht objektiv erklärbare Lohnunterschied ist Diskriminierung.

Das ist eine juristische, nicht eine statistische Würdigung. Gerichte müssen die

Begrifflichkeiten definieren, um eine Frage rechtlich zu klären. So wird der unerklärte Unterschied zur Diskriminierung. Aber das ist nicht die «absolute Wahrheit». Die «objektiven Faktoren», die für den Lohnvergleich herangezogen werden, sind nicht abschliessend definiert und geklärt. Die heutigen Berechnungsmethoden sind wissenschaftlich gesehen bestenfalls ein Versuch, eine allfällige Lohndiskriminierung zu messen. Aber Politik und Gerichte nehmen statistische Befunde gerne für bare Münze – auch bei anderen Themen wie zum Beispiel bei der Zuwanderung.

Was könnte denn noch hinter dem nicht erklärten Lohnunterschied stecken?

Es gibt ziemlich sicher Benachteiligungen aufgrund von Vorurteilen. Aber wer sendet diese Vorurteile aus? Das kann der Arbeitgeber sein, aber genauso gut der Kunde oder das Team. Vielleicht lassen sich die Passagiere einer Fluggesellschaft nicht gerne von einer Pilotin fliegen. Es gibt sicher auch Frauen, die einem Mann im Cockpit eher vertrauen als einer Frau. Die Benachteiligten sind also oft auch selber die Träger solcher Vorurteile. Aus den USA wissen wir, dass weisse Basketball-Spieler unter sonst gleichen Bedingungen mehr verdienen als afroamerikanische. Warum? Weil das Publikum mehrheitlich weiss ist und lieber weisse Spieler sehen möchte.

Kann man eine Diskriminierung überhaupt wissenschaftlich messen?

Die Ergebnisse solcher Berechnungen sind steuerbar, je nach Variablen, die man einsetzt. Eines kann man generell sagen: Je mehr Faktoren man in eine solche Berechnung einbezieht, desto geringer wird die gemessene Diskriminierung.



«Löhne kann man nicht messen und vergleichen wie Temperaturen.»

George Sheldon
Volkswirtschaftler

Jede Person unterscheidet sich von der anderen. Deshalb ist es äusserst schwierig, ihre Löhne zu vergleichen, um eine Diskriminierung zu messen. Es gibt immer eine Grauzone.

Die Lohnstrukturerhebung, auf der diese Lohnvergleiche in der Schweiz beruhen, berücksichtigt die Produktivität einer Arbeitskraft nicht. Aber sollte der Lohn nicht gerade ein Abbild der Produktivität sein?

Faktoren wie Ausbildung, Berufserfahrung oder das Anforderungsprofil einer Arbeitsstelle sollen die Produktivität in-

direkt abbilden. Aber es ist doch so: Man glaubt, dass es eine Diskriminierung der Frauen beim Lohn gibt, und man will sie bekämpfen. Dafür schafft man ein Gesetz, und die Gerichte brauchen Begrifflichkeiten, die sie juristisch handhaben können. Aber es ist naiv, ja dilettantisch zu glauben, eine Diskriminierung könne man mit Gesetzen und Gerichtsurteilen einfach abschaffen. Ich glaube viel mehr an die Kraft schwindender Vorurteile. Geschlechtsspezifische Vorurteile im Berufsleben haben sich in der letzten Zeit deutlich abgebaut. Genau darauf sollte man setzen. Man muss bei der Bekämpfung der Lohndiskriminierung aufpassen, dass die Therapie nicht schädlicher ist als die Krankheit.

Was halten Sie denn vom Einsatz einer Lohnpolizei?

Nicht viel. Von so einem Ansinnen würde ich Abstand nehmen. Wie gesagt: Lohnunterschiede können ganz unterschiedliche Gründe haben. Löhne lassen sich nicht messen und vergleichen wie Temperaturen. Wenn man mit solchen Berechnungen dilettantisch umgeht, kann sehr leicht Blödsinn herauskommen.

Sind solche Themen auch deswegen populär, weil sich damit sehr gut politisieren lässt?

Es ist natürlich legitim, wenn sich Politiker solcher Themen annehmen. Schliesslich ist niemand für Ungerechtigkeit. Doch der Politiker will in erster Linie politisieren und nicht aufklären. Die Botschaften müssen einfach sein, auch wenn die Sache hochkomplex ist. Dass die Wähler oftmals nicht gut informiert sind, hilft dabei. Es gibt in der Politik keine Tendenz zu mehr Sachlichkeit, eher im Gegenteil.

Ist es – ganz grundsätzlich gesprochen – klug, die Welt nach ökonomischen Modellrechnungen zu gestalten, um mehr Gerechtigkeit zu erzwingen?

Es gibt überall Gerechtigkeitslücken. Man muss nur lange genug suchen bzw. mit den entsprechenden Variablen Berechnungen anstellen. Doch wenn wir dann mit einer interventionistischen Neigung überall eingreifen, müssen wir mit Kollateralschäden rechnen. Wer sagt uns, dass sich nicht eine neue Gerechtigkeitslücke auftut, weil wir anderswo eine schliessen? Wir können Ungerechtigkeiten nicht einfach mit Gesetzen wegwischen. Absolute Gerechtigkeit gibt es nur im Paradies.

Interview: Claudia Wirz

George Sheldon ist Professor emeritus und leitet die Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) am Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum (WWZ) der Universität Basel.