

Die Lohndiskriminierung der Frauen nimmt zu: Kontrollen sind nötig!

Die heute vom Bundesamt für Statistik (BFS) veröffentlichte Lohnungleichheitsanalyse gibt Anlass zur Sorge: Der nicht erklärbare Teil der Lohndifferenz ist um zwei Punkte gestiegen, obwohl die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann landesweit stabil ist. Kurz: Die Lohndiskriminierung der Frauen hat zugenommen. Leider wird die jüngste Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) diese negative Entwicklung nicht stoppen. Travail.Suisse, die unabhängige Dachorganisation der Arbeitnehmenden, erachtet weitere Massnahmen als unerlässlich, um die Unternehmen zum Handeln zu veranlassen.

Je nach Branche gibt es grosse Schwankungen bei der Lohndiskriminierung, wie die vom Bundesamt für Statistik durchgeführte detaillierte Analyse der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2016 zeigt. Den traurigen Rekord des grössten unerklärbaren Teils der Lohndifferenzen hält proportional immer noch die Hotellerie/Gastronomie: Über 80% der Lohnungleichheit lassen sich nur durch das Geschlecht erklären. Die nächsten Plätze belegen der Detailhandel und die Maschinenindustrie, mit steigenden Anteilen (65,4 und 52,5 %). In den Bereichen Finanzen und Versicherungen liegt der Anteil der Diskriminierung noch bei 30,6%, d.h. unter dem schweizerischen Durchschnitt von 42,9%. Durch diese Diskriminierung fehlen im Portemonnaie der Frauen, die in diesen Branchen arbeiten, jeden Monat 327 bis 1291 Franken.

Der öffentliche Sektor kommt dieses Jahr besser weg: Der Anteil der Diskriminierung ist von 41,1 auf 34,8% gesunken. Travail.Suisse stellt fest, dass die systematischen Kontrollen der Lohnungleichheit in diesem Sektor endlich ihre Wirkung entfalten.

2013 hatten vom Bundesamt für Statistik und vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann beauftragte Experten Empfehlungen abgegeben: Um die Diskriminierung zu beheben, müssten Unternehmen verpflichtet werden, ihre Löhne überprüfen zu lassen, und diese Pflicht sei von der Verwaltung zu kontrollieren. Sie müsse für alle Unternehmen mit über 50 Angestellten gelten. Die Berechtigung dieser Empfehlung zeigt sich auch heute wieder: Bei den KMU fallen immer noch die grössten Diskriminierungen an. «Leider ist das Parlament bei der Revision des Gleichstellungsgesetzes auf halbem Weg stehen geblieben, indem es die Schwelle für die Lohnungleichheitsanalyse bei 100 Angestellten ansetzte und jegliche verwaltungsseitige Überwachung dieser Kontrolle aufhob. Das ist willkürlich und unangemessen», meint Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik bei Travail.Suisse.

Fazit: Nun obliegt es der Zivilgesellschaft, und insbesondere den Gewerkschaften, die Praktiken der uneinsichtigen Unternehmen aufzudecken.

Lohnungleichheit: Die Abweichungen bei den Löhnen von Frauen und Männern sind auf verschiedene Faktoren zurückzuführen – darunter persönliche Faktoren (Alter, Ausbildung, Berufserfahrung), Faktoren im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz (berufliche Situation, Qualifikationsniveau, Tätigkeitsbereich) und unternehmensbedingte Faktoren (Unternehmensgrösse, Branche, Region).

Lohndiskriminierung: Nach Ausschluss der objektiven Erklärungsfaktoren per Regressionsanalyse (Oaxaca-Zerlegung) gelten die verbleibenden Abweichungen bei den Löhnen von Frauen und Männern als unerklärbar und werden von Experten als Lohndiskriminierung bezeichnet.

Für mehr Informationen:

Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik.

Travail.Suisse, 31.1.2019.

Travail.Suisse > Lohnungleichheit. Travail.Suisse, 2019-01-31