
POSITION

Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

14. Juli 2017

- «Lohndiskriminierung» und «Lohnunterschiede» sind nicht dasselbe.
- Das Ausmass der «Lohndiskriminierung» ist mit einer statistischen Analyse­methode nicht abschliessend bezifferbar, weil wichtige Faktoren wie die effektive Leistung, Erwerbsunterbrüche oder der konkrete Tätigkeitsbereich nicht ausreichend erfasst werden können. Die Erhebungen des Bundes rechtfertigen daher keine staatliche Intervention gegen Unternehmen.
- Die bestehenden Erhebungen weisen in der Schweiz in den folgenden Bereichen auf einen Handlungsbedarf hin: Frauen sollen während der Kinderbetreuungs­jahre in höherem Mass erwerbstätig bleiben können, damit es zu weniger Einschnitten in den Karriereverläufen und damit Lohnunterschieden kommt. Um Frauen und insbesondere Müttern eine gleichberechtigte Arbeitsmarktpartizipation zu erleichtern, ist ein gesellschaftliches Umdenken hinsichtlich der Familienorganisation erforderlich. Frauen müssen zudem auch in Berufe vordringen, die heute typischerweise noch Männerdomänen sind.
- Lohndiskriminierungen durch Unternehmen können bereits heute eingeklagt werden. Der Schutz der Arbeitnehmenden vor Lohndiskriminierung ist damit ausreichend gewährleistet.

AUSGANGSLAGE

Der Bundesrat hat am 5. Juli 2017 die Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes zuhanden des Parlamentes verabschiedet. Demnach müssen Unternehmen, die mindestens 50 Mitarbeitende beschäftigen, alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchführen, diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen und über das Resultat informieren. Der Bundesrat rechtfertigt diesen staatlichen Eingriff in die Lohnpolitik der Unternehmen mit dem Hinweis, der unerklärte Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern von 7,4 Prozent «stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar».¹

FAKTEN UND ZAHLEN

Was bedeutet «Lohnunterschied» zwischen Frauen und Männern?

Der – vom Bundesamt für Statistik – ausgewiesene Lohnunterschied ist die Differenz zwischen dem Durchschnitt aller Frauenlöhne und dem Durchschnitt aller Männerlöhne. Dabei werden sämtliche Berufsfelder in einen Topf geworfen. Beispielsweise werden ein Nuklearphysiker und eine Floristin miteinander verglichen. Dass je nach Wahl des Berufes, der konkreten Ausbildung, der Qualifikation, Funktion und Position eine unterschiedliche Entlohnung resultiert, liegt auf der Hand.

«Lohndiskriminierung» und «Lohnunterschiede» sind nicht dasselbe

Um die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern analysieren zu können, verwenden das Gleichstellungsbüro des Bundes sowie das Bundesamt für Statistik auf Basis der Lohnstrukturhebung (LSE) eine sogenannte Regressionsanalyse. In dieser Analyseverfahren werden bestimmte «erklärende Lohnfaktoren» verwendet, um den Lohnunterschied in einen «erklärbaren» und in einen «unerklärbaren» Teil zu trennen. Als «erklärende Lohnfaktoren» gelten: Ausbildung, ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau (vier Stufen), «Berufserfahrung» (in Form von Dienstjahren und Alter), berufliche Stellung (fünf Stufen), Grossregion, Unternehmensgrösse (fünf Kategorien) und Wirtschaftsbranche. Insbesondere unberücksichtigt bleiben Erwerbsunterbrüche und die effektive Berufserfahrung (vgl. Kapitel «Gründe für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern» für weitere Kriterien). Da einerseits nicht alle lohnrelevanten Kriterien beigezogen und andererseits Kriterien wie Unternehmensgrösse oder Kompetenzniveau nur sehr pauschal erfasst werden, kann vom so verbliebenen «unerklärbaren Lohnunterschied» nicht automatisch auf eine «Lohndiskriminierung» geschlossen werden. Dass nicht berücksichtigte Kriterien aber durchaus lohnrelevant sind, zeigt die nachfolgende Gegenüberstellung. Der fiktive Vergleich veranschaulicht die Fehlschlüsse aus den Regressionsanalysen des Bundes, wo die Angaben zu «Alter und Dienstjahre» mit «Berufserfahrung» gleichgesetzt werden.

«Unerklärbar» heisst nicht
«Diskriminierung».

¹ Medienmitteilung des Bundesrats: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-67445.html> (Juli 2017).

45-jähriger Physiker, seit 15 Jahren im Beruf tätig

versus

50-jährige Physikerin, Wiedereinstieg nach 15 Jahren

Beide treten gleichzeitig als Physikerin und Physiker mit gleichen Aufgaben und gleicher Kaderposition ins Unternehmen S. AG ein.

Wer muss mehr verdienen?

Gemäss Lohnstrukturhebung des Bundes müsste die Physikerin mehr verdienen, weil Lebensalter und Dienstjahre als «Berufserfahrung» gewertet werden – und zwar unabhängig davon, ob eine Erwerbstätigkeit unterbrochen wurde oder nicht. Beide Personen weisen aufgrund des Neueintritts null Dienstjahre auf. Das höhere Alter der Physikerin gibt demnach den Ausschlag für den höheren Lohn. Falls die Physikerin weniger verdient als der Physiker, weist das Bundesamt für Statistik dies als einen unerklärbaren Lohnunterschied aus. Von einer «Lohndiskriminierung» kann hier aber offensichtlich nicht die Rede sein.

Dieses Beispiel verdeutlicht, wie unzureichend die statistischen Auswertungen des Bundes sind, um eine Lohndiskriminierung festzustellen.

Ergebnisse der Lohnstrukturhebungen 2014 und 2012

Alle zwei Jahre werden im Rahmen der Lohnstrukturhebung die Daten erhoben, aus denen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern abgeleitet werden. Die Analyse der LSE-Daten erfolgt überbetrieblich und bezweckt die Bewertung der Lohnunterschiede in der Schweizer Volkswirtschaft. Sie darf nicht mit einer betriebswirtschaftlichen Lohnanalyse verwechselt werden. Das Bundesamt für Statistik hat für die Jahre 2012 (LSE 2012) und 2014 (LSE 2014) je eine Untersuchung in Auftrag gegeben, deren zentrale Ergebnisse in den [Tabellen 1](#) und [2](#) dargestellt sind. Der festgestellte unerklärbare Anteil sagt allerdings nichts über eine Lohndiskriminierung der einzelnen Unternehmen aus (vgl. [Kapitel «Lohndiskriminierung und Lohnunterschiede sind nicht dasselbe»](#)).

Tabelle 1

GESAMTLOHNUNTERSCHIED ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN GEMÄSS LSE 2014

Werte 2014 ²	Gesamtwert	Privater Sektor	Öffentlicher Sektor
Gesamtlohnunterschied zwischen Frauen und Männern (Mittelwert)	18.1%	19.1%	16.6%
davon unerklärbarer Anteil	42.0%	39.0%	42.0%
unerklärbarer Lohnunterschied	7.4%	7.5%	6.9%

Quelle: Bundesamt für Statistik

2 Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html> (Juli 2017); Studie: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.assetdetail.2118701.html> (Juli 2017).

Tabelle 2

**GESAMTLOHNUNTERSCHIED ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN
GEMÄSS LSE 2012**

Werte 2012 ³	Gesamtwert	Privater Sektor	Öffentlicher Sektor
Gesamtlohnunterschied zwischen Frauen und Männern (Mittelwert)	19.3%	21.3%	16.8%
davon unerklärbarer Anteil	41.0%	41.0%	39.0%
unerklärbarer Lohnunterschied	8.3%	8.7%	6.5%

Quelle: Bundesamt für Statistik

Die Differenz zwischen dem öffentlichen Sektor und dem privaten Sektor beträgt lediglich 0,6 Prozent.

Während im öffentlichen Sektor der unerklärbare Lohnunterschied zwischen 2012 und 2014 von 6,5 auf 6,9 Prozent stieg, sank derjenige in der Privatwirtschaft von 8,7 auf 7,5 Prozent. Die Differenz zwischen dem öffentlichen Sektor und dem privaten Sektor beträgt lediglich noch 0,6 Prozent. In absoluten Zahlen ist der unerklärbare Lohnunterschied in der öffentlichen Verwaltung sogar noch höher. Auf das Jahr gerechnet steht ein Betrag von rund 7000 Franken im privaten Sektor einem Betrag von rund 7350 Franken im öffentlichen Sektor gegenüber.⁴

Gründe für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Unberücksichtigte Faktoren beim unerklärbaren Lohnunterschied

Ein wichtiges, aber bisher in den Analysen des Bundes unberücksichtigtes Element beim «unerklärbaren» Lohnunterschied sind die Erwerbsunterbrüche. Sie treten gemäss einer Studie des Bundes⁵ bei Frauen häufiger auf als bei Männern.

Eine im Auftrag der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich in Auftrag gegebene Lohnstudie⁶ untersuchte für die Schweiz erstmals die möglichen Folgen von Erwerbsunterbrüchen auf die Lohnentwicklungen. Das Fazit der Lohnstudie des Kantons Zürich lautet: Der grösste Lohnunterschied besteht zwischen Männern und Müttern. Auch wenn die Datenbasis keine hinreichend qualifizierte Aussage zulässt, liefert die Lohnstudie doch Hinweise auf die grosse Auswirkung von Erwerbsunterbrüchen auf den Lohn. Die Ursache könnte in der geringeren Berufserfahrung und eingeschränkten Flexibilität von Personen mit Erwerbsunterbrüchen aufgrund von familiären Verpflichtungen liegen. Auch die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF) kommt in einer Analyse zu Teilzeitarbeit zu einem ähnlichen Ergebnis.⁷

Zudem weisen ausländische Studien auf weitere potenziell lohnrelevante Faktoren hin, die der Bund nicht berücksichtigt. Neben der «effektiven Berufserfahrung» zählen unter anderem folgende Aspekte: Karriereorientierung vs. Familienorientierung,

3 Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html> (Juli 2017); Studie: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.assetdetail.350545.html> (Juli 2017).

4 Im privaten Sektor beträgt der Durchschnittslohn bei Frauen 6166 Franken und bei Männern 7661 Franken, wogegen der Lohn im öffentlichen Sektor bei Frauen 7327 Franken und bei Männern 8784 Franken beträgt. Studie Bund, Büro BASS, S. 94 und S. 106: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.assetdetail.2118701.html> (Juli 2017).

5 Studie Bund, Büro BASS, S. 47: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.assetdetail.2118701.html> (Juli 2017).

6 Lohnstudie Zürich: http://www.ffg.zh.ch/internet/justiz_innere/ffg/de/erwerbsleben/lohngleichheit/lohnstudie/_jcr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/lohnstudie.spooler.download.1464340950757.pdf/Lohnstudie_2016.pdf (Juli 2017).

7 vgl. KOF Analysen: https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017_2_sommer_Spez_2.pdf (Juli 2017).

Lohnerwartungen und Jobsuch-Verhalten, Bereitschaft für Stellenwechsel, Lohnverhandlungen, Verhalten im Wettbewerb und Risikoverhalten.⁸

Betriebsübergreifende Analyse statt einzelbetriebliche Analyse

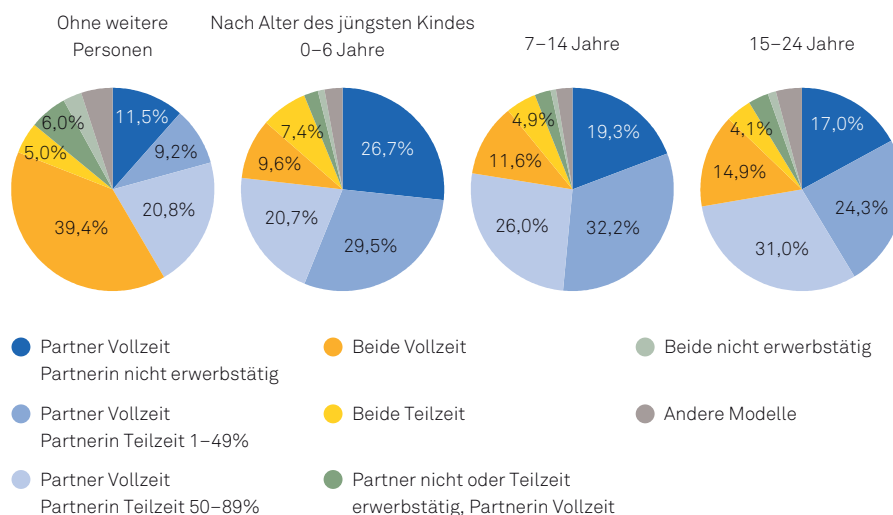
Ein weiterer Nachteil der statistischen Erhebungen des Bundesamts für Statistik liegt darin, dass die Betriebe nicht einzeln untersucht, sondern in Kategorien zusammengefasst werden. Dadurch wird betriebsübergreifend analysiert anstatt einzelbetrieblich. Die einzelnen Betriebe besitzen aber meist unterschiedliche Finanzstärken, und die Lohnhöhe kann entsprechend variieren. Ein tieferer Lohn wird aber möglicherweise mit anderen attraktiven Arbeitsbedingungen, wie die Befreiung von Blockzeiten oder die Anrechnung von Pendelzeiten als Arbeitszeit, kompensiert.⁹ Auch ein solcher Umstand kann zu Lohnunterschieden führen. Ausländische Studien liefern dafür Hinweise.¹⁰

Stark verbreitete klassische Familienmodelle und Teilzeitarbeit bei Frauen

Im Verlauf einer beruflichen Karriere hängen insbesondere Beförderung und Entlohnung stark davon ab, wieviel eine Person in ihre Karriere investiert. Nur in den seltensten Fällen reduziert der Mann sein Arbeitspensum zugunsten der Erwerbstätigkeit bzw. Karriere seiner Partnerin für die Betreuung der Kinder. Nach wie vor sind das «klassische Familienmodell» und das Zuverdienermodell der Frau vorherrschend (vgl. [Abbildung 1](#)).

Abbildung 1

ERWERBSMODELLE BEI PAAREN MIT UND OHNE KIND(ER) IM HAUSHALT 2014



Partnerin zwischen 25 und 63 Jahre / Partner zwischen 25 und 64 Jahre alt, ohne Erwerbslose gemäss ILO
Quelle: Bundesamt für Statistik

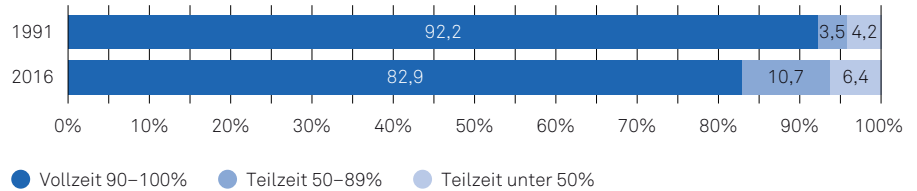
Ferner hat der Anteil von teilzeitarbeitenden Frauen seit 1991 stark zugenommen, wobei unter dem Blickwinkel des Fachkräftemangels positiv zu vermerken ist, dass der Anteil der Arbeitspensen unter 50 Stellenprozent abgenommen hat (vgl. [Abbildung 2](#)):

8 Für weitergehende Informationen vgl. Gerfin/Kaiser, Studie Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz, S. 21ff: https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf (Juli 2017).

9 vgl. Praxisbeispiel: <https://www.nzz.ch/wirtschaft/sonderwuensche-junger-arbeitnehmer-wann-ich-ins-buero-gehe-bestimme-ich-ld.155207> (Juli 2017).

10 Kurzübersicht der ausländischen Studien vgl. Gerfin/Kaiser, Studie Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz, S. 26: https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf (Juli 2017).

Abbildung 2

BESCHÄFTIGUNGSGRAD NACH GESCHLECHT 1991 UND 2016**Frauen****Männer**

Quelle: Bundesamt für Statistik

Die gesamte geleistete Zeit eines Arbeitnehmenden im Unternehmen kann auch als eine Investition betrachtet werden: Je mehr Zeit eine Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stellt, desto grösser ist in der Regel der «Return» bzw. die Entschädigung. Vergleichbar ist dies mit der Situation einer Person, die ihre Ausbildungszeit für eine berufsrelevante Zusatzausbildung auf Tertiärstufe (höhere Fachschule / Hochschulen) verlängert. Sie investiert damit in die Ausbildung, um die Chance zu verbessern, später einmal mehr zu verdienen, als wenn sie direkt nach der Erstausbildung zu arbeiten begonnen hätte. Personen mit hohen Pensen verdienen im Vergleich zu Teilzeitangestellten zumeist mehr, weil erstere aufgrund ihrer höheren zeitlichen Verfügbarkeit eher zentrale und komplexe Projekte im Unternehmen übernehmen können.

Weiter ist auch zu berücksichtigen, dass mit einem kleinen Arbeitspensum nicht jede Funktion ausgeübt werden kann. So können internationale Kunden, die längere Geschäftsreisen und Kundenbesuche im Ausland notwendig machen, kaum in Teilzeit betreut werden. Kommen dann noch zusätzliche Einschränkungen wie geringe zeitliche Flexibilität hinzu, kann der Arbeitnehmende auch nur ein beschränktes Spektrum an Aufgaben übernehmen. Mitarbeitende hingegen, die ihrer Arbeitgeberin diese Verfügbarkeit anbieten können, sind breiter einsetzbar und erhöhen deshalb möglicherweise ihre Chancen zur Übernahme schwierigerer Aufgaben mit entsprechender Lohnerhöhung oder Beförderung.¹¹

Den Arbeitgebern ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig. Sie bieten deshalb beispielsweise viele Teilzeitstellen an. Gleichwohl hat die Höhe des Arbeitspensums einen Einfluss auf die Entlohnung. Wenn aufgrund des Teilzeitpensums für Betriebe höhere Kosten – zum Beispiel wegen eines höheren Koordinationsaufwands in Projekten – anfallen, sollen diese bei der Lohnfestsetzung berücksichtigt werden können.

Ausbildungs- und Berufswahl

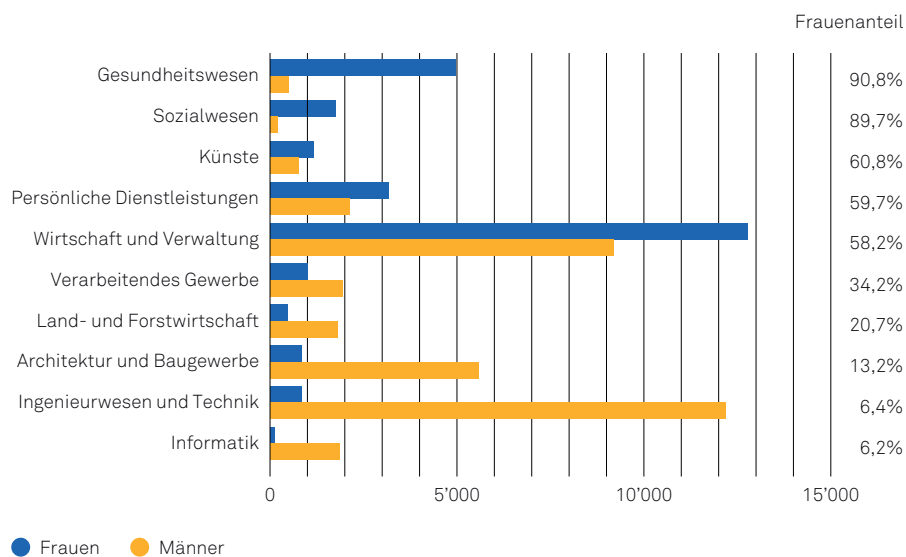
Ebenfalls Auswirkungen auf den gesamten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied hat die Ausbildungs- und Berufswahl. Nach wie vor bestehen zwischen jungen Frauen und Männern in diesem Bereich massive Differenzen, die sich auf die Karrierechancen und damit auch auf das Gesamtlohngefälle zwischen den Geschlechtern auswirken können. Denn die Löhne unterscheiden sich je nach ausgeübtem Beruf erheblich.¹²

¹¹ vgl. KOF Analysen: https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017_2_sommer_Spez_2.pdf (Juli 2017).

¹² Lohnbuch Schweiz: <https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsbedingungen/infos/lohnbuch-schweiz.html> (Juli 2017).

Abbildung 3

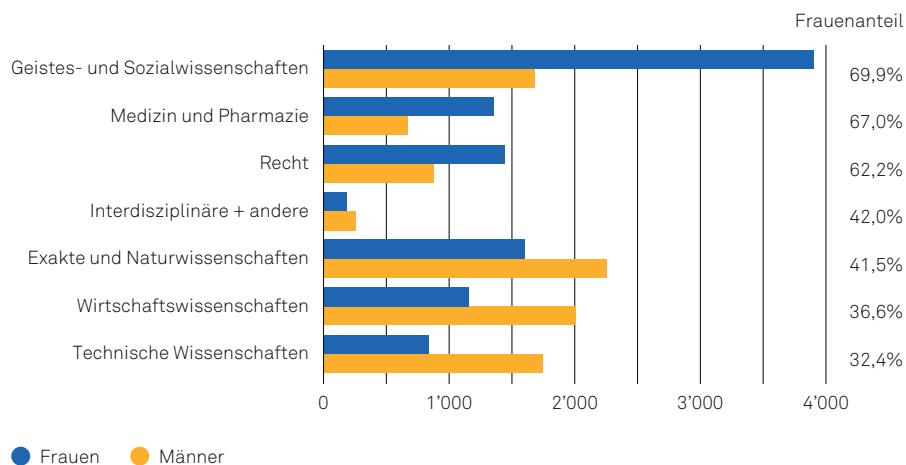
BILDUNGSFELDER DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG NACH GESCHLECHT 2014



Unter 20-jährige Schüler/innen im ersten Ausbildungsjahr einer mehrjährigen zertifizierenden Ausbildung
Quelle: Bundesamt für Statistik

Abbildung 4

EINTRITTE IN UNIVERSITÄRE HOCHSCHULEN NACH FACHBEREICHSGRUPPE 2016



Quelle: Bundesamt für Statistik

Ein Blick auf die [Abbildungen 3](#) und [4](#) zeigt, dass sich Frauen bei der Ausbildungswahl auch heute noch sehr stark auf Gesundheits- und Sozialberufe fokussieren. Gerade im technischen Bereich sind sie dagegen nach wie vor stark untervertreten.

POSITION, FORDERUNGEN UND ARGUMENTE DES SAV

Eingriffe in den Arbeitsmarkt ohne nachgewiesenen Handlungsbedarf sind nicht gerechtfertigt!

Aus dem als «unerklärbarer Lohnunterschied» ausgewiesenen Wert lässt sich einzig ableiten, dass mit den vom Bund verwendeten Lohnkriterien allein der Lohnunterschied nicht erklärt werden kann. Daher ist die Lohnstudie der Gleichstellungsfachstelle des Kantons Zürich interessant, die als erste staatliche Institution den «unerklärbaren Lohnunterschied» für die Schweiz genauer untersucht und insbesondere aufzeigt, dass Erwerbsunterbrüche einen starken Einfluss auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben können. Abgesehen von dieser Lohnstudie hat das Büro B,S,S. in Zusammenarbeit mit der Universität Bern anhand von ausländischen Studien weitere potenziell lohnrelevante Kriterien eruiert, die den «unerklärbaren Lohnunterschied» weiter verringern könnten.¹³ Bisher gab es in der Schweiz aber keine Bestrebungen, analoge Untersuchungen zur weiteren Erklärung des Lohnunterschieds durchzuführen.

Die Fakten zeigen: Es ist nicht nachgewiesen, dass der unerklärbare Anteil am Lohnunterschied auf diskriminierendes Verhalten der Unternehmen zurückzuführen ist. Vielmehr besteht Grund zur Annahme, dass verschiedene Umstände ausserhalb der Betriebe, wie beispielsweise unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich Arbeitsmodellen zwischen Frau und Mann, zum unerklärbaren Lohnunterschied führen. Eine staatliche Intervention in Form von systematischen Lohnkontrollen aufgrund der unerklärbaren Lohnunterschiede ist damit ungerechtfertigt.

Zentrale Aspekte einer liberalen Wirtschaftsordnung dürfen nicht unter dem Deckmantel der Lohnungleichheit ausgehöhlt werden.

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein wichtiges Ziel einer modernen und funktionierenden Gesellschaft. Dennoch dürfen zentrale Aspekte einer liberalen Wirtschaftsordnung, beispielsweise auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ausgerichtete Lohnverhandlungen und die Entlohnung für individuelle Leistungen und Fähigkeiten, nicht unter dem Deckmantel der Lohnungleichheit ausgehöhlt werden. Der gezielte Einsatz solcher anerkannten und bewährten Praktiken ist zentral für die Optimierung der innerbetrieblichen Leistungen. Sonst leidet die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, wodurch Arbeitsplätze gefährdet werden.

Die Mittel zur Behebung von Lohndiskriminierung sind bereits vorhanden!

Das Gleichstellungsgesetz gewährt bereits einen umfassenden Schutz vor Lohndiskriminierung. Wenn eine Lohndiskriminierung vermutet wird, können Arbeitnehmende die Gerichte anrufen. Dabei reicht es, dass sie eine Lohndiskriminierung glaubhaft machen. Der Arbeitgeber ist dann in der Pflicht, sich von diesem Vorwurf zu befreien. Den Gerichten obliegt es zu urteilen, ob der Verdacht einer Lohndiskriminierung gerechtfertigt ist. Eine Klage kann zudem auch von Verbänden erhoben werden.

Wenn ein Missstand nachgewiesen ist, können die Probleme sachlich diskutiert und angegangen werden. Wenn aber Lohnunterschiede sowie deren unerklärbarer Anteil immer noch fälschlicherweise mit Lohndiskriminierung durch den Arbeitgeber gleichgesetzt werden, ist dies polemisierend und verhindert eine effektive Lösungsfindung.

Handlungsbedarf besteht bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie in den gesellschaftlichen Wertvorstellungen

Wie die Lohnstudie des Kantons Zürich und die Analyse der KOF zu Teilzeitarbeit zeigen, können sich Erwerbsunterbrüche erheblich auf die Lohnentwicklung auswirken. Die Arbeitgeber setzen sich daher für geeignete Rahmenbedingungen ein, damit Mütter vermehrt dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben bzw. ihre Arbeitspensen erhöhen können.

¹³ Gerfin/Kaiser, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz, S. 21ff: https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf (Juli 2017).

Der Bund muss weitere Überprüfungsverfahren und deren Ergebnisse, insbesondere im öffentlichen Beschaffungswesen, anerkennen.

Ebenso nötig ist, die Wertvorstellungen in der Familie zu hinterfragen: Wenn sich Männer vermehrt um Haushalt und Kinder kümmern sollen (vgl. [Abbildung 1](#)), muss dies gesellschaftlich akzeptiert sein. Mit einer solchen Rollenverteilung können sich Frauen vermehrt auf ihre Karriere konzentrieren. Aber es ist nicht Aufgabe der Arbeitgeber, sich in die Familienorganisation einzumischen.

Auf betrieblicher Ebene sollen bestehende Instrumente zur Überprüfung der Lohnunterschiede vom Bund anerkannt werden: Logib alleine ist ungenügend!

Auf betrieblicher Ebene werden im öffentlichen Beschaffungswesen bereits heute Lohnkontrollen durchgeführt. Das eidgenössische Gleichstellungsbüro anerkennt im Rahmen dieses Kontrollverfahrens ausschliesslich «Logib». «Logib» ist ein Standardanalyseprogramm, welches das Gleichstellungsbüro den Unternehmen unentgeltlich anbietet. Da «Logib», ähnlich wie die Regressionsanalyse des Bundesamts für Statistik, extrem einfache Faktoren zur Analyse der Lohnunterschiede verwendet, ist es für eine fundierte Auswertung untauglich und eignet sich nur für eine oberflächliche Überprüfung der Lohnunterschiede. Auf dem Markt gibt es aber verschiedene Überprüfungsverfahren, die jener von «Logib» nachweislich überlegen sind. Darum müssen diese Methoden und deren Ergebnisse vom Bund und insbesondere im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens anerkannt werden.

WEITERE AUSKÜNFTE

Daniella Lützeltschwab

Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Telefon: 044 421 17 17

luetzeltschwab@arbeitgeber.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Mit der «Position» nimmt der Schweizerische Arbeitgeberverband Stellung zu politischen Themen. Die Positionen dienen als Richtschnur für die Interessensvertretung der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit.

Die Publikationsreihe erscheint in unregelmässigen Zeitabständen und ist für mobile Geräte auch in der Arbeitgeber-App verfügbar.

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband,
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Redaktion: Daniela Baumann
Gestaltung: dast visual, Daniel Stähli