

Vorbildliche Unternehmen. Vom Mythos Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann

Es gibt keine Belege, dass die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen aufgrund Diskriminierung zustande kommen. Auch wegen mangelhaften Methoden.

Sebastian Briellmann

Freude herrscht.

Frauen werden beim Lohn kaum diskriminiert – und das ist gleich doppelt belegt, gibt es gleich zwei Überbringer der frohen Botschaft: Das Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen und das auf Lohngleichheitsanalysen spezialisierte Unternehmen Comp-on. In Untersuchungen mit insgesamt 270'000 Mitarbeitern haben sie festgestellt, dass in 97 respektive 95 Prozent der Fälle keine sogenannte Lohndiskriminierung vorliegt. Das berichtete die «NZZ am Sonntag».

Die Analyse entkräftet damit die Schätzungen des Bundes. Diese besagen: 11,5 Prozent verdienen Männer mehr als Frauen. Davon lässt sich laut Bundesamt für Statistik (BfS) mehr als die Hälfte (55 Prozent) erklären – zum Beispiel durch Position oder Alter. Die restlichen 45 Prozent sind jedoch «potenziell diskriminierend». (Lesen Sie hier: Ärger über vermeintliche Diskriminierung)

Dass dieser Anteil nun massiv kleiner ist: Das müsste eine gute Nachricht sein. Freude herrscht?

Negative Folgen?

Mitnichten. Der Gewerkschaftsdachverband Travail Suisse zweifelt in der «NZZ am Sonntag» den Gehalt der Untersuchung an: «Ein Unternehmen, das die Ergebnisse unter dem Deckel hält, muss keinerlei Sanktionen befürchten. Deshalb vermuten wir, dass etliche Firmen die Auswertung so konfigurieren, dass ihre Resultate besser ausfallen, oder dass sie gar nicht teilnehmen.»

Und auch die Freude von Politikerinnen hält sich in argen Grenzen. Kathrin Bertschy, Nationalrätin der Grünliberalen, fürchtet sich im «Tages-Anzeiger». Die guten Resultate betreffen nur die Musterschüler, was negative Folgen nach sich ziehen könne: «Falls das dazu führt, dass weniger Firmen die Lohnanalysen machen, hätte es der Sache einen Bärendienst erwiesen.»

Zuerst muss jedoch beantwortet werden, ob die Erhebungen des Bundes, die knapp die Hälfte der Lohnunterschiede als potenziell diskriminierend einschätzt, überhaupt sinnvolle Erkenntnisse bringen können. Seit Jahren wird das bezweifelt.

Objektive Faktoren?

Seit Juli 2020 gilt auch noch das revidierte Gleichstellungsgesetz: Das verpflichtet Firmen mit mindestens hundert Angestellten dazu, solche Lohngleichheitsanalysen in ihrem Betrieb durchzuführen. Viele KMUs bringt das an den Anschlag. Sie machten darauf aufmerksam, dass sie gar nicht «gerecht» zahlen können, weil etwa ungelernte Produktionsmitarbeiter oder Hilfsköchinnen in derselben Kategorie eingeteilt werden wie ungelernte Bauarbeiter, die auch ungelernt deutlich mehr verdienen.

Auch Arbeitsmarkt-Professor George Sheldon sagt schon lange: «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.» Und bereits 2014 kam ein Studie – im Auftrag der damaligen Justizministerin Simonetta Sommaruga (SP) – zum Schluss, dass die Lohnunterschiede kaum auf Diskriminierung zurückzuführen sind.

An der Universität Basel haben sich Conny Wunsch und Rahel Felder vertieft mit methodischen Tücken von betrieblichen Lohngleichheitsanalysen auseinandergesetzt. Und auch sie üben Kritik an den Analysemethoden des Bundes. Felder sagt auf Anfrage: «Das Problem beim Tool des Bundes: Zum einen werden nicht alle wichtigen Faktoren berücksichtigt. Unterschiedliche berufliche Tätigkeiten und die tatsächliche Arbeitserfahrung werden beispielsweise nicht einbezogen.» Zum anderen sei es bereits bei den beachteten Faktoren schwierig, innerhalb eines Unternehmens für jede Frau ein männliches Pendant zum Vergleich zu finden. Eine Studie von Conny Wunsch und Anthony Strittmatter zeige zudem, dass die gemessene unerklärte Lohnungleichheit stark sinke, wenn die erwähnten Faktoren methodisch aufgegriffen werde.

Bestimmender Staat?

Felder sagt aber auch, dass das Resultat der Untersuchungen überraschend sei: «Möglicherweise sind die Befragungen nicht ganz repräsentativ, da wahrscheinlich Unternehmen befragt wurden, die proaktiv mitmachen. Ausserdem bieten die Firmen, die die Untersuchungen durchgeführt haben, selber Lohncoachings an.» Ihr Interesse an Best-Practice-Beispielen dürfte gross sein.

Das ist durchaus nicht unproblematisch. Felder bringt es auf den Punkt, wenn sie sagt: «Was wir hier auch sehen müssen: Es entsteht eine Industrie des Lohncoachings. Ohne staatliche Vorgabe hätte es diese Nachfrage gar nicht gegeben.»

Das dürfte in der Diskussion aber ein vernachlässigbarer Punkt sein. Viel wichtiger scheint die Frage, wie sich trotz festgestellter Schwächen in der Methodik und ohne Beweise das Narrativ durchgesetzt hat, dass Frauen beim Lohn diskriminiert werden.

Und es stellt sich ohnehin die Frage: Muss der Staat entscheiden, welche Löhne wem bezahlt werden – oder nicht eher die Gesellschaft?