

«Lohndifferenz kann man nicht mit Diskriminierung gleichsetzen»

Die Arbeitsmarktökonomin Conny Wunsch erläutert, warum Männer und Frauen unterschiedlich verdienen

Frau Wunsch, Frauen verdienen in der Schweiz 700 Franken im Monat weniger als Männer, und man weiss nicht recht, warum. Linke und Gewerkschaften sagen: «Allein, weil sie Frauen sind.» Was sagen Sie?

Es gibt viele Gründe, warum Frauen und Männer unterschiedlich viel verdienen. Die Zahl von 700 Franken im Monat allein ist nicht aussagekräftig, denn eine Differenz beim Lohn heisst nicht, dass eine Lohndiskriminierung vorliegt. Diese Darstellung ist zwar weit verbreitet, sie stimmt so aber nicht.

Die 700 Franken im Monat sind der sogenannte nicht erklärbare Teil des Lohnunterschieds. Was genau kann erklärt beziehungsweise nicht erklärt werden?

Das kommt darauf an, welche Faktoren man berücksichtigt und welche nicht. In der Lohnanalyse, die der Bund anhand der Lohnstrukturerhebung alle zwei Jahre veröffentlicht, sind das vor allem Alter, Ausbildungsniveau, Grossregion, Berufsart, Führungsverantwortung, Branche und Dienstalter. Die tatsächliche Berufserfahrung hingegen wird nicht erhoben, obwohl sie für den Lohn eine entscheidende Rolle spielt. Gerade bei der Berufserfahrung gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Ein Grossteil des Lohnunterschieds dürfte darauf zurückzuführen sein.

Die Zahlen des Bundes zur Lohnungleichheit von Mann und Frau ergeben also ein lückenhaftes Bild?

Das tun sie zwangsläufig, denn es ist faktisch nicht möglich, in der Vergleichsstatistik sämtliche lohnbestimmenden Merkmale zu berücksichtigen. Deshalb ist die Kommunikation wichtig: Die Öffentlichkeit sollte besser verstehen, dass die «nicht erklärbare» Lohndifferenz nicht mit einer Diskriminierung der Frauen gleichzusetzen ist.

Sie selber sind mit eigenen Berechnungen auf deutlich tiefere Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen gekommen als der Bund mit seinem Standardmodell. Woran liegt das?

Frauen und Männer sind oft nicht miteinander vergleichbar. Es gibt nicht immer für jede Frau mindestens einen Mann mit identischen Merkmalen, um den Vergleichslohn zu bestimmen. Moderne Analysemethoden tragen diesem Umstand Rechnung. Demnach beträgt die Lohnunterschied in der Privatwirtschaft 6 Prozent, im öffentlichen Sektor liegt sie bei gut 3 Prozent. Der Bund geht von rund 8 beziehungsweise 6 Prozent aus.

Was kann man mit der Lohnvergleichsanalyse des Bundes denn vergleichen?

Man kann zum Beispiel vergleichen: Mann und Frau, 40 Jahre alt, kaufmännischer Abschluss, tätig als Sachbearbeiter innerhalb einer Versicherung in der Region Basel, gleich lang bei der Firma tätig. Ob der Mann 20 Jahre Erfahrung hat und die Frau bloss 5 Jahre, bevor sie in die Firma eingetreten sind, wird nicht erfasst, da man die Berufserfahrung wie erwähnt nicht erhebt. Dazu müsste man Daten aus der AHV-Statistik beziehen.

Wie sieht es aus bei den Universitätsabschlüssen? Zählt ein Abschluss in Sozialwissenschaften gleich viel wie ein Abschluss in Ökonomie?

Man sieht nur, dass jemand studiert hat, aber nicht, welches Fach. Dasselbe gilt auch für die Berufsabschlüsse. Man kennt zudem die Branche sowie die Berufsgruppe. Man kann die Tätigkeit, die ausgeübt wird, also nur bis zu einem gewissen Grad differenzieren.

Sie sagen: nur bis zu einem gewissen Grad. Namentlich bei Kaderstellen dürfte es in der Realität grosse Unterschiede in der Tätigkeit geben.

Die Analyse unterscheidet nicht zwischen dem CEO eines Grosskonzerns und der Geschäftsführerin eines KMU. Zwischen diesen beiden ist die Lohndifferenz natür-



«Frauen arbeiten im Durchschnitt weniger, wenn sie verheiratet sind und Familie haben», sagt Conny Wunsch. ALEXANDRA WEY / KEYSTONE

lich frappant. Und das schlägt sich in der Statistik nieder, obwohl der unterschiedliche Verdienst sachlich begründet ist.

Welche Rolle spielt der Zivilstand?

Der Zivilstand ist für den Lohn nicht relevant. Was man aber sieht, ist, dass Frauen im Durchschnitt weniger arbeiten, wenn sie verheiratet sind und Familie haben. Solange sie nicht verheiratet sind und keine Kinder haben, verhalten sie sich im Durchschnitt faktisch wie Männer und arbeiten grösstenteils Vollzeit.

Reduziert eine Frau ihr Arbeitspensum, geht dann auch ihr auf eine Vollzeitstelle hochgerechneter Lohn zurück?

Dafür gibt es in der Schweiz keine Evidenz. Frauen mit Kindern wählen aber oftmals andere Berufe, nämlich solche, die ihnen mehr Flexibilität geben. Dadurch wird dann die Lohnspanne grösser.

Wird die Leistungsbereitschaft, die ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin aufweist, bei den Lohnanalysen irgendwie erfasst?

Es ist nicht möglich, mit objektiven Daten Leistungsunterschiede zu messen. Auch die zeitliche Flexibilität, die ein Job verlangt, wird nicht erfasst. Es ist ja häufig so, dass Jobs, die mit vielen Reisen verbunden sind, höher entlohnt sind. Frauen mit Kindern entscheiden sich häufiger gegen solche Stellen als Männer.

Grössere Firmen müssen neu Lohnvergleichsanalysen durchführen. Gemäss den bisherigen Ergebnissen überschreitet kaum eine Firma die Toleranzschwelle von 5 Prozent. Ist das nicht ein Widerspruch: Laut

Moderne Vergleichsmethoden



fon. Conny Wunsch ist ordentliche Professorin für Arbeitsmarktökonomie an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Basel. Sie hat in St. Gallen promoviert und ist seit 2013 in Basel tätig. Wunsch hat verschiedentlich zum Thema Lohnungleichheit publiziert. Zusammen mit Anthony Strittmatter vom Institut Polytechnique in Paris legte sie 2021 in einer Studie dar, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich geringer ausfallen, wenn moderne Vergleichsmethoden zur Anwendung kommen statt des Standardverfahrens, wie es der Bund verwendet.

dem Bund gibt es schweizweit einen unerklärten Lohnunterschied, in den Firmen selber findet man ihn aber nicht?

Die Lohnanalysen vergleichen Männer und Frauen aus verschiedenen Unternehmen. Wenn man den Lohn eines Mannes nimmt, der bei einer besser zahlenden Firma arbeitet, und ihn mit jenem einer sonst identischen Frau vergleicht, deren Arbeitgeber den Angestellten weniger Lohn bezahlt, entsteht eine Lohndifferenz. Wenn man dagegen die Löhne von sonst identischen Männern und Frauen in ein und demselben Unternehmen vergleicht, hat man diese Differenz nicht. Das Lohnwesen ist im öffentlichen Sektor und in grossen Firmen heute so stark reguliert, mit Lohnklassen oder Lohnstufen, dass es praktisch ausgeschlossen ist, Männer und Frauen unterschiedlich zu bezahlen.

Wie sieht es bei den KMU aus?

Die Lohnunterschiede dürften bei kleineren Firmen grösser sein, nicht zuletzt, weil es dort mehr Spielraum bei der Ausgestaltung des Lohns gibt.

Es gibt die Forderung, auch kleinere Unternehmen zu Lohnvergleichsanalysen zu verpflichten. Was meinen Sie?

Es ist sicher keine schlechte Idee, wenn auch kleinere Firmen ein Selbstmonitoring machen. Problematisch finde ich aber, wenn man Konsequenzen daran knüpft, etwa, dass sich Firmen nicht mehr auf öffentliche Ausschreibungen bewerben dürfen, wenn sie die Toleranzschwelle von 5 Prozent überschreiten. Lohnvergleichsanalysen können nie perfekt sein, deshalb sollte man sie nicht überbewerten.

Ganz allgemein: Was halten Sie vom Argument «Wenn Frauen beim Lohn tatsächlich günstiger wären, würden Firmen nur noch Frauen anstellen»?

Das sagt die ökonomische Theorie. Solche Firmen hätten dann einen Wettbewerbsvorteil.

Gibt es in der Praxis noch Arbeitgeber, die Frauen systematisch weniger bezahlen?

Es mag noch einige Firmen geben, bei denen das tatsächlich so spielt und bei denen man einer Frau zuerst einmal bewusst weniger zahlt. Ich denke aber nicht, dass das heute noch in einem grösseren Ausmass vorkommt. Was vermutlich viel eher passiert, ist, dass ein kleines Unternehmen nur wenig Geld zur Verfügung hat. Es schreibt eine Stelle aus, für die man in einem Grossunternehmen deutlich mehr verdienen könnte. Mit grosser Wahrscheinlichkeit sind es Frauen, die sich bewerben, weil ihnen ein kurzer

Arbeitsweg oder flexible Einsätze wichtiger sind als ein hoher Lohn. Ist das Lohn-diskriminierung?

Was ist Ihre Meinung?

Da tu ich mich schwer. Wenn eine Firma finanziell eng drin ist und sich in erster Linie Frauen bewerben, kann man ihr keinen Vorwurf machen, wenn sie die Frauen einstellt. Wenn ein Mann den Job akzeptiert hätte, hätte er ebenso wenig verdient. Doch der Mann nimmt eher den längeren Arbeitsweg in Kauf, weil er mehr Lohn will. Hinzu kommt, dass Frauen tendenziell weniger über den Lohn verhandeln als Männer, gerade beim Einstiegsgehalt. Ich empfehle jeder Frau, dies zu tun und ihren Lohn einzufordern. Doch Frauen sind oft risikoaverser als Männer.

Was halten Sie von folgender These: Frauen gehen davon aus, sie würden in der Finanzbranche eh benachteiligt, und suchen sich deshalb von vorneherein einen Beruf im Gesundheitswesen.

Im Einzelfall ist dies sicher möglich, aber ich bezweifle, dass dies in grösserem Umfang passiert. Es gibt Studien, gemäss denen Frauen eher davor zurückschrecken, sich kompetitiven Situationen auszusetzen. Das ist aber ein anderer Mechanismus, als sich zu sagen: In der Finanzbranche habe ich keine Chance. Man weiss, dass der künftige Verdienst und die Karriereaussichten bei der Studienwahl eine kleinere Rolle spielen als andere Faktoren, etwa das persönliche Interesse.

Und dennoch entscheiden sich Frauen tendenziell für andere Berufe als Männer. Warum?

Ich komme aus Ostdeutschland. Wer in Mathematik oder Technik talentiert war, wurde gefördert, egal, ob Mädchen oder Junge. Da hatte man diese Segregation bei den Berufsbildern lange nicht so stark wie hier. Deshalb muss sehr früh angesetzt werden, um Berufsstereotype aufzubrechen. Hinzu kommen die sozialen Normen. In Ostdeutschland war es üblich, dass beide Elternteile arbeiteten. Die Schweiz hat eine der grössten Erwerbsbeteiligungen der Frauen am Arbeitsmarkt, aber sobald Kinder da sind, brechen die Pensen ein.

Weil man es sich als Frau in der Schweiz leisten kann, weniger zu arbeiten?

Mein Eindruck ist, dass viele Frauen sich bewusst und aus eigenem Antrieb dafür entscheiden, Teilzeit zu arbeiten. Und das hat natürlich Folgen für die Karriere und den Lohn.

Interview: Katharina Fontana

Kohletransporte bremsen Schweizer Logistiker aus

Deutsche Bahn priorisiert die Versorgung von Kohlekraftwerken

TOBIAS GAFAFER

Ganzzüge voller Kohle sollten auf deutschen Schienen bald der Vergangenheit angehören. Wegen ausbleibender Gaslieferungen aus Russland ist die Bundesrepublik jedoch weiterhin auf Kohlekraftwerke angewiesen. DB Cargo, die Güterverkehrssparte der Deutschen Bahn, hat dafür innert weniger Monate rund 1000 abgestellte Wagen wieder in Betrieb genommen. Die Steinkohle gelangt von Nordseehäfen wie Rotterdam nach Deutschland. Die Züge verkehren seit Ende Oktober etwa nach Bexbach im Saarland, wo sich ein Grosskraftwerk befindet.

Diese Transporte haben gesetzlichen Vorrang, wie die Bundesregierung beschlossen. Um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten, hat Berlin spezielle Korridore eingerichtet. «Priorisierte schienengebundene Energieträgertransporte» heisst es im Beamtendeutsch. Während sechs Monaten haben Züge mit Kohle und weiteren Gütern auf definierten Routen Priorität. Das Ziel ist es, den Betrieb von Kraftwerken, Raffinerien und Stromnetzen sicherzustellen. Der Vorrang vor dem Personenverkehr sorgte für Kritik.

Viele Züge fielen aus

Nun zeigt sich, dass die Kohletransporte teilweise den übrigen Güterverkehr ausgebremst haben. Die Schweizer Bertschi-Gruppe hatte im Dezember bei Zügen, die DB Cargo führte, eine Ausfallquote von über 20 Prozent. Das liegt stark über den üblichen Werten, heisst es auf Anfrage. Bertschi ist im Chemietransport mit Wechselbehältern auf der Schiene, der Strasse und auf Schiffen in Europa die Marktführerin. Zu den wichtigsten Kunden der Firma, die ihren Hauptsitz im Aargau hat, zählt der deutsche Chemiekonzern BASF.

Betroffen waren vor allem Verkehre von den Benelux-Staaten in Richtung Deutschland und Italien. Für Bertschi liegt es auf der Hand, dass die Ausfälle durch die vielen Kohlezüge von DB Cargo ab Rotterdam und Antwerpen bedingt sind. Ein grosses Kraftwerk benötigt pro Tag etwa 6000 Tonnen Kohle. Pro Woche führt DB Cargo zwischen 30 und 40 Züge für den Kohletransport – auf demselben Korridor, der auch für den kombinierten Verkehr ab den Nordseehäfen wichtig ist.

Dem Vernehmen nach brauchte DB Cargo tatsächlich das eine oder andere Mal Slots für Züge von Bertschi für Kohletransporte. «Wir ärgern uns über jeden einzelnen Zugausfall oder eine Verspätung selber am meisten», sagt ein Sprecher der Güterbahn. DB Cargo bedauere es, dass es im Dezember bei einzelnen Kunden zu Ausfällen gekommen sei. Die Güterbahn relativiert allerdings die Bedeutung der Kohlezüge. Diese machten nur einen kleinen Teil des Verkehrs von rund 20 000 Zügen pro Woche aus.

Angespannte Betriebslage

Die Ausfälle seien nicht monokausal bedingt, sagt der Sprecher von DB Cargo. Für alle Bahnen sei die betriebliche Lage im Dezember auf dem europäischen Güterverkehrskorridor zwischen den Niederlanden und Italien angespannt gewesen. «Auf diesem viel befahrenen Korridor können auch kleine Störungen grosse Auswirkungen haben.»

Im Mittelrheintal war der Hang eines Steinbruchs abgerutscht, was zu einer mehrtägigen Gleissperrung führte. Zudem habe ein Orkan im Hafen von Rotterdam zu Verspätungen geführt, sagt der Sprecher. Der Endspurt auf Baustellen habe kurzfristig ebenfalls die Kapazitäten eingeschränkt. Deutschland hat 2022 Milliarden investiert, um seine teilweise marode Schieneninfrastruktur wieder auf Vordermann zu bringen.

Im laufenden Jahr rechnet DB Cargo nun wieder mit einem verlässlicheren Angebot. Dazu beitragen dürfte auch, dass die befürchtete Energiekrise fürs Erste abgewendet scheint.