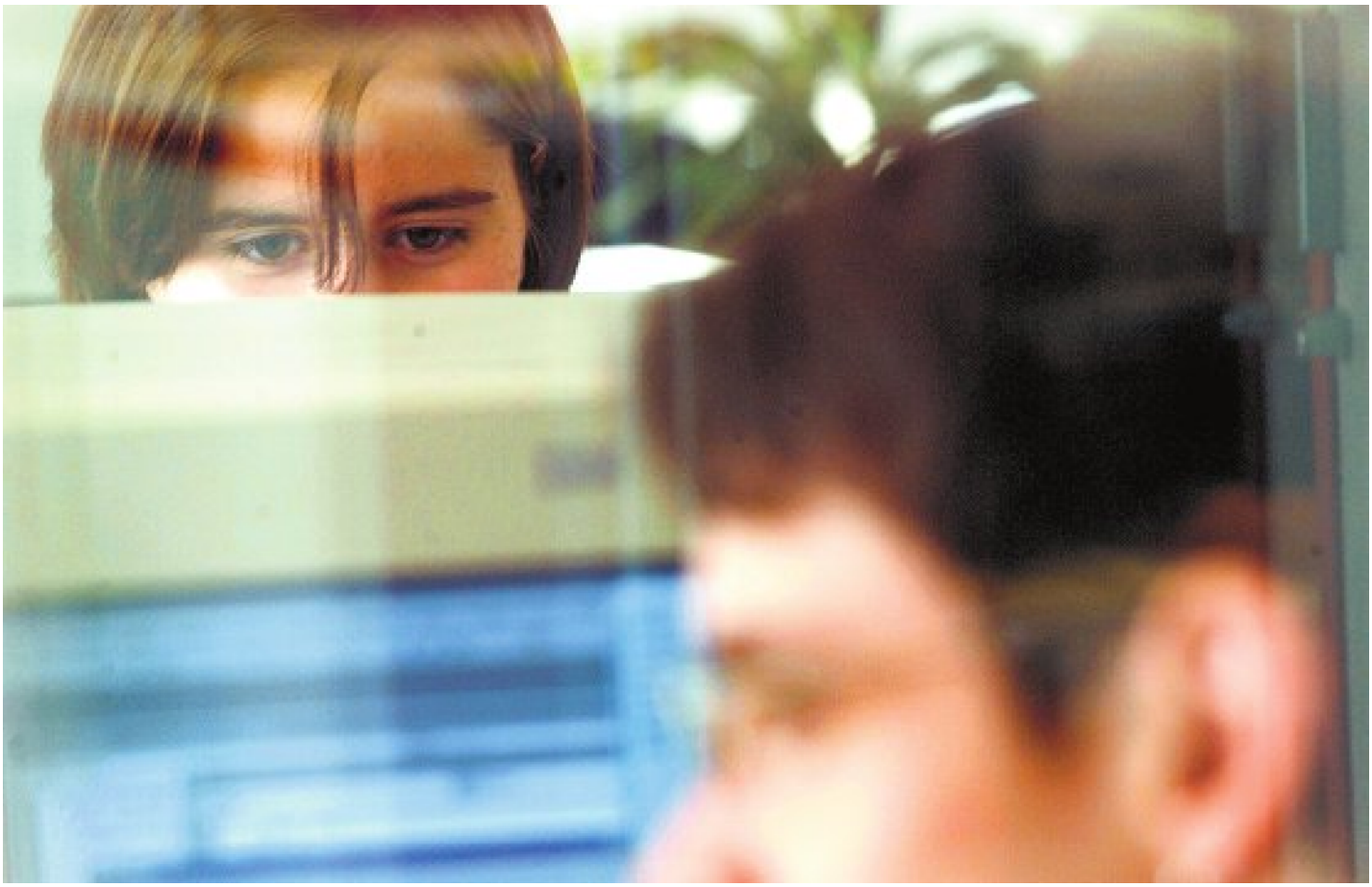

Gleiche Ausbildung, gleiche Berufserfahrung, und trotzdem haben Mann und Frau oft nicht die gleichen Aufstiegschancen und Löhne. Bild: Archiv Neue LZ

Markante Lohnunterschiede

In einer Studie zur «Rolle der Frau in den Schweizer Finanzdienstleistungsindustrien» kommt Gabrielle Wanzenried, Professorin am Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern – Wirtschaft, zum Schluss, dass Frauen gleich zweifach diskriminiert werden – bei den Karrieremöglichkeiten und beim Lohn.

In der Schweiz gibt es immer noch markante Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Beschäftigungschancen und Entlöhnung. Gabrielle Wanzenried hat sich dem Thema unter verschiedenen Gesichtspunkten genähert und dabei die Finanzdienstleister speziell unter die Lupe genommen. Die Studie ist die erste umfassende Auswertung der aktuellen Lohnstrukturdaten explizit für die Finanzdienstleistungsindustrien. Gabrielle Wanzenried vergleicht zudem die Finanzbranche mit dem gesamten privaten Sektor und ermöglicht so einen aussagekräftigen Einblick in die Situation der Frau in der Wirtschaft generell.

Hochschule Luzern – Wirtschaft

Die Hochschule Luzern – Wirtschaft ist eine der führenden Wirtschaftshochschulen der Schweiz. Sie bietet einen Bachelor in Business Administration mit acht Studienrichtungen, zwei Master of Science mit drei Majors sowie über 60 berufsbegleitende Weiterbildungsangebote in folgenden Bereichen an:

- Unternehmensführung
- Controlling & Accounting
- Finance & Banking
- International Management & Economics
- Kommunikation & Marketing
- Management & Law
- Public Management & Economics
- Tourismus & Mobilität
- Wirtschaftsinformatik

www.hslu.ch/wirtschaft

In der Studie, die auf Daten der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik beruht, werden die beruflichen Stellungen in fünf Stufen eingeteilt: oberstes und oberes Kader, mittleres Kader, unteres Kader, unterstes Kader, ohne Kaderfunktion. In der hierarchisch am höchsten eingeordneten Kategorie beträgt der Frauenanteil in den Finanzdienstleistungsindustrien weniger als 10 Prozent. Dieser Anteil nimmt mit abnehmender Hierarchiestufe deutlich zu, und in der tiefsten Kategorie bilden Frauen in Banken und Versicherungen mit 60 Prozent eine klare Mehrheit. Die einfachen und repetitiven Aufgaben werden in diesem Sektor zu 70 Prozent von Frauen ausgeübt, während die anspruchsvollen und schwierigen Aufgaben zu 90 Prozent den Männern vorbehalten sind.

Diese Konstellation drückt sich natürlich auch in den Löhnen aus, verstärkt durch den Faktor, dass für gleiche Tätigkeiten nach wie vor nicht

die gleichen Löhne für Frau und Mann gelten. In den Finanzdienstleistungsindustrien beträgt der monatliche Bruttolohn im Durchschnitt knapp 9000 Franken. Dies entspricht im Vergleich über alle Industrien hinweg dem durchschnittlich höchsten Lohn. Gleichzeitig weisen die Finanzdienstleister aber auch die grösste Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen auf, verdienen doch die Frauen im Schnitt 37 Prozent weniger als die Männer. Für den gesamten privaten Sektor hingegen beträgt die Lohndifferenz im Durchschnitt 24 Prozent.

Diskriminierungseffekt

Generell lässt sich Lohndifferenz unterteilen in einen durch objektive Faktoren, wie z. B. Ausbildung, Alter, Erfahrung, Funktionsstufe, erklärten Teil, den Ausstattungseffekt, sowie in einen unerklärten Teil, den Diskriminierungseffekt. Der Diskriminierungseffekt beträgt im gesamten privaten Sektor 38 Prozent, in den Finanzdienstleistungsindustrien hingegen nur 21 Prozent. Somit können die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in der Finanzdienstleistungsbranche zu einem höheren Ausmass durch objektive Faktoren erklärt werden.

«Die Rolle der Frau in den Schweizer Finanzdienstleistungsindustrien», Gabrielle Wanzenried, Zug, 2007

Aufstiegschancen sind für Frauen geringer

Weshalb haben Sie sich gerade mit den Finanzdienstleistern befasst?

Gabrielle Wanzenried: Diese Branche hatte bis anhin die höchste Produktivität und zahlt die höchsten Löhne. Weiter haben Entscheide, die im Finanzsektor getroffen werden, weit reichende Konsequenzen für das wirtschaftliche und soziale Leben der Bürgerinnen und Bürger.

Sind Sie überrascht von den grossen Lohnunterschieden im Finanzsektor?

Wenn die Lohnunterschiede durch die so genannten Ausstattungskriterien bereinigt werden, sind sie in dieser Branche mit 21 Prozent geringer als im privaten Sektor mit 38 Prozent. Überrascht hat mich eher das Ausmass der Beschäftigungsdiskriminierung, also die ungleichen Anstellungs- und Aufstiegschancen bei gleichwertigen Qualifikationen.

Welche Massnahmen zur Verbesserung der Situation erwarten Sie von den Unternehmen? Wo müssen sich die Frauen selber an der Nase nehmen?

Teilzeitarbeit leisten fast nur Frauen. Teilzeitarbeit verringert jedoch die Aufstiegschancen. Teilzeitarbeit muss deshalb zum einen auch auf höchster Stufe möglich sein, zum andern auch von Männern ausgeübt werden. Teilzeitjobs dürfen nicht den Geruch haben, sie seien unwichtig. Unternehmen müssen Frauen gezielt fördern, dieser Wille muss spürbar sein. Er muss von oben vorgelebt werden. Die Frauen selber müssen sich hingegen auch fördern lassen. Sie trauen sich oft zu wenig zu, sie geben zu früh auf, und sie sind zu wenig vernetzt. Eine echte Förderung der Frauen auf allen Stufen ist jedoch nur möglich, wenn in der Schweiz endlich mehr Lohntransparenz herrscht. Aber da besteht derzeit wenig Hoffnung. Über Löhne spricht man in der Schweiz nach wie vor nicht gerne.

ANZEIGE

Universität Luzern
Hochschule Luzern
Pädagogische Hochschule Zentralschweiz

EURESEARCH
your Swiss guide to European research

Euresearch Luzern

Marktvorteile mit europäischer F&E Förderung: Wollen Sie die Chance nutzen?

Das Euresearch Regionalbüro Luzern informiert über die Teilnahmemöglichkeiten an den Rahmenprogrammen der EU.

Die Dienstleistungen von Euresearch Luzern stehen allen Forschenden der Zentralschweiz – auch von Wirtschaft und Verwaltung – kostenlos zur Verfügung.

Euresearch Luzern
Technikumstrasse 21
CH-6048 Horw
Telefon: +41 (0)41 349 3390/ -5060
luzern@euresearch.ch
www.euresearch.ch/luzern