

Lohnungerechtigkeit

# «Die Frauen müssen mehr einfordern»

**Frauen verdienen noch immer weniger als Männer. Eine Förderung von Teilzeitjobs könnte dem entgegenwirken, sagt eine Zuger Wirtschaftsprofessorin.**

INTERVIEW VON NELLY KEUNE

**Warum gibt es noch immer so grosse Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen?**

**Gabrielle Wanzenried\***: Lohnunterschiede sind zum einen auf ungleiche Ausstattungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen: So ist es beispielsweise möglich, dass ein Mann im Vergleich zu seiner ansonsten gleich qualifizierten Kollegin mehr verdient, weil er länger für dieselbe Unternehmung gearbeitet hat. Die Differenzen ergeben sich unter anderem durch die familiäre Rollenteilung und Unterschiede in der Qualifikation, wie zum Beispiel bei der Ausbildung oder der beruflichen Erfahrung.

**Da ist ein Lohnunterschied ja auch gerechtfertigt.**

**Wanzenried**: Es gibt aber auch einen grossen Lohnunterschied durch Diskriminierung. Das heisst, dass Frauen und Männern mit denselben Qualifikationen für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht derselbe Lohn bezahlt wird.

**Wie gross sind die Unterschiede zwischen Mann und Frau?**

**Wanzenried**: Die neusten Zahlen aus der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik für das Jahr 2008 liegen gerade vor. Durchschnittlich verdienen Frauen in der Schweiz immer noch etwa 22 Prozent weniger als Männer. Bereinigt man diese Differenz um die oben er-



Geht es ums Salär, dann gibt es zwischen Frauen und Männern grosse Unterschiede.

EXPRESS

- Am heutigen Equal Pay Day steht die Lohngleichheit im Zentrum.
- Die Angleichung von Frauen- und Männerlöhnen geht nur langsam vonstatten.
- Viele Frauen halten sich bei den Lohnverhandlungen zu sehr zurück.

EQUAL PAY DAY

## Für einen gerechten Lohn

Heute findet in der Schweiz zum zweiten Mal der **Equal Pay Day** statt. Thematisiert wird das Ungleichgewicht der Löhne von Mann und Frau. So verdienen Frauen in der Schweiz noch immer knapp 20 Prozent weniger als Männer.

Organisiert wird der Tag zur Lohngleichheit von Business and Professional Women (BPW) Switzerland, dem schweiz- und weltweit bedeutendsten Verband berufstätiger Frauen in verantwortungsvollen Positionen, sowie verschiedenen Frauenorganisationen. Ursprünglich kommt der Equal Pay Day aus den USA, wo er bereits seit Mitte der Neunzigerjahre eine feste Institution ist.

Veranstaltung in Zug

Heute findet im Casino Zug eine grosse Veranstaltung zum Thema statt. Unter dem Motto «So holen Frauen auf» wird über eine erfolgreiche Strategie für Lohnverhandlungen informiert. Es sprechen die Zuger Regierungsrätin Manuela Weichelt-Picard, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried, Constantino Amoros, Leiter Personal Zuger Kantonalbank, und Zita Küng, EQuality – Agentur für Gender Mainstreaming. Die Veranstaltung beginnt um 19 Uhr.

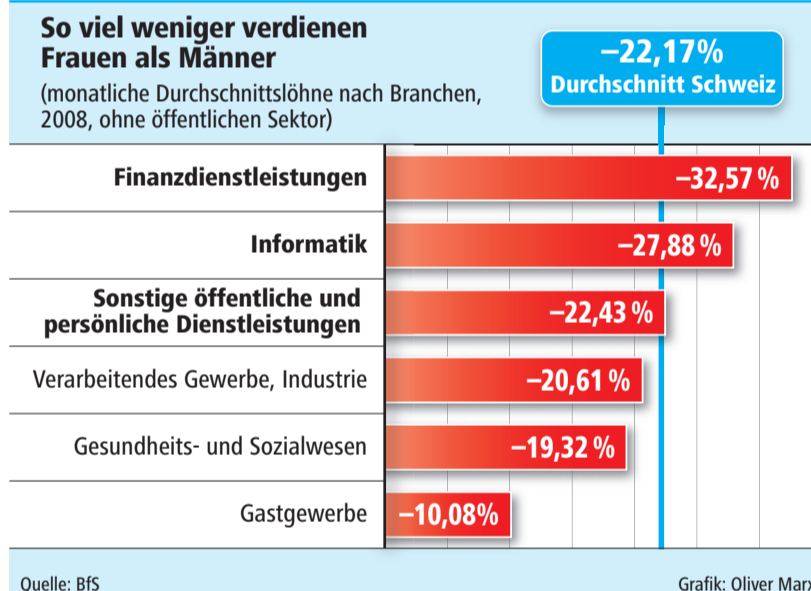


Service: Weitere Infos zum Equal Pay Day und viele Tipps rund um das Thema Löhne gibt es auf [www.zisch.ch/bonus](http://www.zisch.ch/bonus)

LOHNGEFÄLLE

### So viel weniger verdienen Frauen als Männer

(monatliche Durchschnittslöhne nach Branchen, 2008, ohne öffentlichen Sektor)



sogar mit einem 80-Prozent-Pensum schwer, eine Führungsposition zu bekommen. Wenn es mehr Männer gäbe, die Teilzeit arbeiteten, würde die Akzeptanz in den Unternehmen für Führungskräfte mit Teilpensum sicherlich steigen.

**Doch laut Ihren Zahlen steht die Teilzeitarbeit bei Männern noch immer nicht hoch im Kurs.**

**Wanzenried**: Ja, leider. Bisher zeigen die Anstrengungen, die unternommen wurden, wenig Erfolg. Im Jahr 2004 haben knapp 10 Prozent der Männer ein Teilpensum ausgeübt, hingegen waren es 52 Prozent der Frauen. Laut unseren neusten Zahlen aus dem Jahr 2008 arbeiten knapp 11 Prozent der Männer nicht in einem Vollpensum, verglichen zu 53,6 Prozent der Frauen. Somit ist die Anzahl der Männer zumindest etwas angestiegen. Doch es liegt noch ein langer Weg vor uns. Normalerweise bin ich keine grosse Befürworterin von staatlichen Eingriffen in die Wirtschaft, doch in diesem Fall könnte die Politik schon etwas unternehmen. Man könnte zum Beispiel den Unternehmen die entsprechenden Anreize schaffen, Teilzeitstellen anzubieten. Das würde das Umdenken in den Unternehmen vielleicht beschleunigen.

**Ist der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen nicht auch zum Teil durch die fehlende Bereitschaft der Frauen zu Überstunden und ihrer weniger flexiblen Verfügbarkeit begründet?**

**Wanzenried**: Laut unseren Zahlen leisten Frauen prozentual zu ihrem Lohn mehr Überstunden als Männer. Dies hängt damit zusammen, dass Frauen oft Teilzeit arbeiten und dann

flexibler sind, wenn es um Überstunden geht. Doch dadurch werden Frauen erneut diskriminiert, denn auf Überstunden wird oft keine zweite Säule bezahlt, und das wirkt sich negativ auf die Altersvorsorge von Frauen aus.

**Wie hat die Finanzkrise die Löhne der Frauen beeinflusst?**

**Wanzenried**: Einerseits hat die Finanzkrise Frauen hart getroffen. Denn meist streichen Unternehmen, die sparen müssen, zuerst die Teilzeitstellen. Andererseits hat die Krise zumindest in der Finanzbranche zu mehr Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen geführt. Noch 2004 galt: je höher die Stellung,

desto grösser der Lohnunterschied. Dies trifft nun zumindest für die Finanzindustrie für das Jahr 2008 nicht mehr zu. Jetzt nimmt die Lohnungleichheit mit zunehmender beruflicher Stellung sogar ab. Dies lässt sich mit dem geringeren Anteil an Prämienlöhnen erklären. Denn Frauen haben bei den Prämien meist deutlich weniger erhalten.

**Sind Frauen nicht zum grossen Teil auch selbst schuld, dass sie für die gleiche Arbeit weniger Lohn erhalten?**

**Wanzenried**: Keine Frau möchte ungleich entlohnt werden, und es sind insbesondere die Unternehmen und der Staat, die viel erwirken können. Trotz-

dem, ein Stück weit können Frauen schon etwas tun. So müssen sie ihre Karriere selbstbewusster planen. Das geht schon bei den Stellen los, auf die sie sich bewerben. Wenn eine Frau eine Anforderung für eine verantwortungsvolle Stelle nicht erfüllt, bewirbt sie sich oft gar nicht erst. Männer lassen sich davon nicht abschrecken. Dann müssen Frauen natürlich bei den Lohnverhandlungen höhere Forderungen stellen. Ich habe noch von keinem Unternehmen gehört, das jemanden auf Grund einer zu hohen Lohnforderung abgelehnt hat. Lieber hoch einsteigen und dann nach unten korrigieren. Wichtig für Lohnverhandlungen ist aber auch die Lohntransparenz. Dafür müssen sich Frauen im eigenen Interesse einsetzen. Denn wer weiss, was die Kollegen verdienen, kann besser verhandeln. Leider ist es in der Schweiz noch immer ein Tabu, über den Lohn zu sprechen.

**Bisher hat sich noch nicht viel bewegt bei der Lohngleichheit und den Aufstiegschancen für Frauen in der Schweiz. Haben Sie noch Hoffnung?**

**Wanzenried**: Solche Entwicklungen brauchen immer viel Zeit. Unsere Erhebungen liegen nur vier Jahre auseinander, da darf man keine Wunder erwarten. Am Ende wird der Arbeitskräftemangel, der unserem Land aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft droht, wahrscheinlich für die Frauen arbeiten. Denn dann müssen ihnen die Unternehmen auch einen attraktiven Lohn zahlen.

HINWEIS

► **\* Gabrielle Wanzenried** (40) ist Volks- und Betriebswirtschaftlerin und am Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern tätig. In einer Studie hat sie sich umfassend mit dem Thema Lohnunterschied auseinandergesetzt.



### «Die Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen beträgt 8,6 Prozent.»

GABRIELLE WANZENRIED

wählten Ausstattungseffekte, so bleibt immer noch ein Unterschied von etwa 8,6 Prozent übrig, was der eigentlichen Lohndiskriminierung entspricht.

**Sie haben die Zahlen zur Lohnunterschied erstmals im Jahr 2004 analysiert. Hat sich die Situation seitdem verbessert?**

**Wanzenried**: Es hat sich leider nicht viel bewegt. Hinzu kommt, dass es neben der oft thematisierten Lohndiskriminierung eben auch die Beschäftigungsdiskriminierung gibt, über die viel zu wenig gesprochen wird. Frauen haben bei gleicher Qualifikation deutlich weniger Aufstiegschancen als Männer. Das liegt auch daran, dass viel mehr Frauen auf Teilzeitarbeit angewiesen sind, da sie sich auch noch um die Kinder kümmern. Noch immer ist es

## Lohn: So holen Sie das Optimum heraus

Gerade für Frauen gilt: Bei den Lohnverhandlungen ist Bescheidenheit nicht immer der beste Ratgeber. Karin Meyer, Inhaberin der gleichnamigen Personalberatung in Hünenberg, gibt folgende Tipps:

### Wie bereitet man sich auf ein Lohngespräch vor?

Indem man sich über die Gehälter informiert, die für die eigene Ausbildung und berufliche Erfahrung üblich sind. Auch das Setzen von Zielen macht Sinn; so wird man sich bewusst, was man will. Ebenso sollte man sich ein Bild darüber machen, wohin man beruflich gehen möchte (Karriereschritte, lang- oder kurzfristiges Engagement, Einstieg, Quereinstieg), wo die eigenen spezifischen Kompetenzen in Bezug auf die entsprechende Position

liegen, welche Entwicklungsmöglichkeiten man dort hat und wo der Verhandlungsspielraum in Zahlen liegt.

### Wo erfahre ich, welcher Lohn in meiner Branche üblich ist?

Man soll sich ein Bild darüber verschaffen, was branchen-, kantons- und firmenüblich ist; denn auch unter Firmen kann es grosse Unterschiede geben, je nach Grösse, Herkunft usw. Eine mögliche Anlaufstelle für solche Informationen können professionelle Personalberatungen sein. Als Quellen dienen aber auch Bekannte und Kollegen, die bereits in einem ähnlichen Arbeitsumfeld tätig sind. Auch im Internet gibt es jede Menge Seiten (u. a. [www.comparis.ch](http://www.comparis.ch)), die zum Thema Lohnverhandlungen nützliche Informationen geben. Aus all diesen Informationen kann man

sich die ganz persönliche Argumentation zurechtsschneiden.

### Wie schätze ich meinen Wert richtig ein?

In 80 Prozent der Lohngespräche sagen Frauen, dass der Lohn sekundär ist – der Mann hingegen nennt einen konkreten Betrag. Und wenn Frauen von sich aus einen Betrag nennen, dann liegt dieser meistens weit unter der Summe, die ein Mann nennt. Es gibt kein Richtig oder Falsch. Auch hier kann man sich Überblicke verschaffen, indem man Erfahrungsaustausch mit Gleichgesinnten betreibt, aber auch mit Vorgesetzten, Lehrpersonal, Kollegen oder Bekannten.

### Lohnforderung: Lieber zu hoch als zu niedrig?

In der aktuellen Marktlage weder

noch. Es ist ehrlicher, zu sagen, dass man sich über die aktuellen Gehälter informiert hat. Auch kann man kundtun, was aus eigener Sicht die bisherigen Erfahrungen, Kenntnisse und Leistungen wert sind. So kann man mit den Firmenverantwortlichen erörtern, in welchen Gehaltsrahmen sie diese Voraussetzungen einstufen wollen.

### Wie lassen sich Lohnforderungen begründen?

Begründen kann man diese durch den eigenen Marktwert (branchen-, ausbildungs-, orts- und firmenübliche Gehälter), die persönliche Leistungsbereitschaft, die bisherigen Zeugnisse und nicht zuletzt die persönlichen Recherchen bezüglich der aktuellen Gehälter für das eigene Profil.

ny