

Lohndiskriminierung wird statistisch produziert

Peter Meyer-Ferreira

Seit Jahren bringt das BfS Lohnstatistiken heraus, die für Frauen einen niedrigeren Lohn für gleichwertige Arbeit ausweisen. Auch wenn sich die Unterschiede abschwächen (von rund 24% 1994 auf rund 16% 2014), sind dies Ergebnisse, von denen alle wissen, dass sie kaum aus dem eigenen Unternehmen stammen können. Und wenn HR-Verantwortliche die Lohnunterschiede in ihren Unternehmen genauer untersuchen, stellen sie regelmässig fest, dass sich die Ergebnisse des BfS bei ihnen nicht bestätigen lassen.

Wo liegt das Problem? Die Antwort liegt in der Art der Erhebung, welche die Wirklichkeit nur sehr unspezifisch abbildet. Denn das BfS kann aufgrund der erhobenen Daten nur relativ grobe Berufskategorien bilden, auch wenn innerhalb dieser noch nach gefordertem Ausbildungsabschluss und Kaderstufe unterschieden wird. Dies reicht nicht aus, um die Vielfalt der Jobs innerhalb dieser Kategorien und der damit verbundenen konkreten Aufgaben zu erfassen. Im Vergleich dazu ist jeder Lohnmarktvergleich – obwohl auch relativ hoch aggregiert – wesentlich präziser. Immerhin tragen diese Vergleiche der Praxis Rechnung, dass dieselbe Berufskategorie auch bei gleichem Schulabschluss vielfach auf mehrere Lohnklassen aufgeteilt wird, weil eben die Jobs sehr unterschiedlich gestaltet sind – und dies unabhängig von der hierarchischen Einordnung.

Die hohe Aggregation der Kategorien und Daten bei der Lohnstrukturerhebung des BfS führt nun zu Ergebnissen, die eigentlich keine Aussagen über Diskriminierung zulassen. Es verwundert deshalb nicht, dass die Lohnunterschiede zwischen den Geschlech-

tern umso mehr verschwinden, je detaillierter die Jobs erfasst werden. Vergleicht man tatsächlich Gleiches mit Gleichem (bezüglich Anforderungen, tatsächlicher Ausübung einer Funktion), sind die Unterschiede auf einmal – wie von Zauberhand – verschwunden.

Weshalb aber entstehen die Unterschiede überhaupt, wenn man die Funktionen aggregiert? Die Antwort liegt nicht in unterschiedlichen Löhnen für Dasselbe, sondern in der – gesamthaft gesehen – unterschiedlichen Ausübung der Funktionen zwischen den Geschlechtern. Frauen finden sich tendenziell häufiger in den tieferen Lohnklassen einer Berufskategorie als Männer, d.h. sie üben die weniger anspruchsvollen Ausprägungen einer Funktion aus. Dies ist ein längst bekanntes Phänomen, das manchmal als «Anstellungsdiskriminierung» bezeichnet wird, eine eher unpassende Bezeichnung, weil dahinter letztlich eine Entscheidung der Mitarbeiterin steht und keine Diskriminierung durch das Unternehmen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Sie haben u.a. mit der Priorisierung verschiedener Lebensbereiche und Jobqualitätsaspekte zu tun: Frauen sind nicht gleich fokussiert auf die Karriere wie Männer. Ihnen sind andere (z.B. zwischenmenschliche) Aspekte ihrer Funktion wichtiger als deren Karriererelevanz. Sie haben sicher auch damit zu tun, dass sich Frauen tendenziell eher unter- als überschätzen und sich deshalb oftmals nicht gleich in den Vordergrund drängen wie die Männer, wenn es um die interne Besetzung von Stellen mit höheren Ansprüchen geht. Allerdings deutet die Abnahme der Lohnunterschiede in den letzten zwanzig Jahren auf eine Veränderung dieser Muster hin (und nicht auf eine gerechtere Entlohnung).

Mit Sicherheit hat dies aber nichts mit Lohndiskriminierung zu tun. Denn innerhalb der von Frauen häufiger besetzten Stellenprofile finden sich in der Praxis keine relevanten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Man muss es bedauern, dass in der Politik diese längst bekannten Zusammenhänge systematisch ignoriert werden und stattdessen nun gar versucht wird, über eine «Lohnpolizei» direkt in die Unternehmensführung einzugreifen. Noch stärker muss bedauert werden, dass offenbar nicht einmal innerhalb der Interessenverbände der Arbeitgeber die Sachverhalte genügend bekannt sind, sonst hätte dieser Eingriff in die unternehmerischen Freiheiten wohl kaum eine Chance.

Den Unternehmen bleibt dann nur eines: Sich möglichst gut abzusichern mit entsprechenden technischen Gehaltsmassnahmen. Wie die Unternehmen damit möglichen Schwierigkeiten mit der zukünftigen staatlichen Aufsicht zielsicher vorbeugen können, erfahren Sie an der Veranstaltung «Lohn-gleichheit auf sicher» der Human Capital Academy vom 13.November.2017 in der Brasserie Lipp, Uraniastrasse 9, fünf Gehminuten vom HB Zürich.