

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 430 618 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

GLEICHSTELLUNG VON MANN UND FRAU

Lohnungleichheit ist kein «nice to have»



Anja Derungs: «Faire Löhne sind für Stellensuchende ein wichtiges Argument.»

Lohnungleichheit ist eine grundlegende Voraussetzung für die Gleichstellung von Frau und Mann. Doch Frauen verdienen in der Schweiz nach wie vor deutlich weniger als Männer. Eine Umfrage der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich bei Stadtzürcher Unternehmen zeigt: Zwar interessieren sich die Unternehmen für Lohnungleichheit, doch nur wenige wissen, wie sie die Einhaltung der internen Lohnungleichheit überhaupt systematisch überprüfen können. *Von Anja Derungs (*)*

Die gute Nachricht vornweg: Lohnungleichheit ist auch bei den Stadtzürcher Unternehmen ein Thema. Das zeigt eine Umfrage der Fachstelle für Gleichstellung und Statistik Stadt Zürich: Neun von zehn der antwortenden Unternehmen geben an, sich mit Lohnungleichheit von Frauen und Männern zu beschäftigen. Knapp ein Fünftel der Firmen gibt an, die Lohnungleichheit auch zu überprüfen. Die schlechte Nachricht: Nur wenige Unternehmen überprüfen die interne Lohngerechtigkeit systematisch mit einem anerkannten Analysetool. Das heisst, sie können eine potenzielle Lohndiskriminierung gar nicht zuverlässig erkennen.

Unbeabsichtigte Lohndiskriminierung schützt nicht vor Strafe

Lohndiskriminierung geschieht oft nicht mit Absicht. So kann es gut sein, dass sich

eine Firma gar nicht bewusst ist, dass sie Frauen und Männer nicht gleich entlohnt. Das entbindet allerdings keine Firma von ihrer Verantwortung. Denn die gesetzlichen Vorgaben sind klar. Seit 1981 ist der Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» in der Bundesverfassung verankert (Art. 8 Abs. 3 BV). Und seit 1996 findet sich im Gleichstellungsgesetz (GIG) das Verbot der Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung (Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG). Die Verfassung und das Gesetz verpflichten Arbeitgebende also dazu, Lohnungleichheit einzuhalten und Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung zu verhindern. Eine Lohndiskriminierung liegt dann vor, wenn Arbeitgebende Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnen. Bei einer Beschäftigungsdiskriminierung werden Frauen und Männer bei gleichen Qualifikationen und

Leistungen bei der Arbeitszuteilung, der Beförderung oder der Weiterbildung ungleich behandelt. Wer Frauen und Männer ungleich behandelt, muss bei Lohnklagen neben einem Reputationsschaden auch mit Lohnnachzahlungen und Bussen rechnen. Aber auch Mitarbeitende reagieren auf mögliche Lohnungleichheiten sensibel: Die Motivation schwindet, wenn Mitarbeitende erfahren oder nur schon ahnen, dass eine Arbeitskollegin oder ein Arbeitskollege für die gleiche oder gleichwertige Arbeit mehr verdient. Obwohl der Lohn nicht alleine für die Arbeitszufriedenheit ausschlaggebend ist, so ist er doch die am deutlichsten messbare und wahrgenommene

(Fortsetzung Auftaktseite 2. Bund)

THEMEN

Lohngrafik	S. 00
Die Tops und Flops der Stellenanzeigen	
Employer Branding	S. 00
Viele Stories braucht der Brand	
Aktuelle Bildungsangebote	S. 00
Alpha-Seminare	

(Fortsetzung Leitartikel)

Anerkennungsgrösse für die geleistete Arbeit. Auch wenn die meisten Unternehmen angeben, gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit sei eine Selbstverständlichkeit und sie überzeugt sind, das Geschlecht spiele bei der Lohnfestsetzung keine Rolle, so bestehen in der Stadt Zürich trotz gesetzlicher Vorgaben deutliche Unterschiede zwischen den Durchschnittslöhnen von Frauen und von Männern.

Der Lohnunterschied beträgt laut offiziellen Zahlen in der Stadtzürcher Privatwirtschaft nach wie vor gut 22 Prozent,

bei höchst anspruchsvollen Tätigkeiten sind es sogar über 28 Prozent.

Es gibt dafür objektive, aber auch diskriminierende Ursachen. Frauen verfügen in der Regel über eine kürzere Ausbildung und Erwerbserfahrung, obwohl junge Frauen stark aufholen, gerade im universitären Bereich. Zudem «wählen» Frauen noch immer oft «Frauenberufe» mit niedrigerem Lohnniveau und sind in höheren Funktionen untervertreten. Die objektiven Lohnunterschiede sind also auf Unterschiede in den Berufs-«Präferenzen», im Erwerbsverhalten, bei den Berufsverläufen, in der Anzahl Berufsjahre und auf die familiäre Arbeitsteilung zurückzuführen. Die objektiven Faktoren machen deutlich: Männer und Frauen sind auch heute noch ganz verschieden positioniert auf dem Arbeitsmarkt. In der Privatwirtschaft können rund 65 Prozent des Lohnunterschiedes mit diesen objektiven Faktoren erklärt werden, der Rest lässt sich nicht begründen und deutet auf eine Diskriminierung hin.

Lohndiskriminierung: vielfältige Ursachen

Doch wie kommt es überhaupt dazu, dass Unternehmen gleiche und gleichwertige

Arbeit nicht gleich entlohnen? Die Ursache kann in der unterschiedlichen Funktionseinstufung liegen, dass zwei Arbeiten nicht als gleichwertig anerkannt werden, in zurückhaltenderen Lohnforderungen von Frauen, in der Nicht-Berücksichtigung von ausserberuflichen Erfahrungen, in der (unbewussten) Berücksichtigung des Zivilstandes oder der Benachteiligung von Teilzeitarbeitenden. Erstaunlicherweise verdienen viele Frauen aber auch schon beim Berufseinstieg weniger als Männer.

Unterschiede können aber nicht nur beim Basislohn liegen, sondern auch bei den leistungsabhängigen Lohnanteilen oder den «Fringe Benefits», den Lohnnebenleistungen. Gerade der leistungsabhängige Lohnanteil und zusätzliche Lohnbestandteile sind aus Gleichstellungssicht ein Einfallstor für Diskriminierungen, denn Prämienverteilungen oder dynamische Lohnentwicklungen im Zuge von Leistungsbeurteilungen lassen viel Spielraum für eine Differenzierung der Löhne bei gleichen Funktionen. Diesbezüglich ist zu beachten, nicht in die Stereotypen-Fallen zu tapen:

- Führungspersonen haben signifikant bessere Chancen, dass ihre Leistung als überdurchschnittlich beurteilt wird als Personen ohne Führungsaufgabe. Zu diesem Ergebnis kommen Untersuchungen zu Mitarbeitendenbeurteilungen in der Privatwirtschaft. Dieser sogenannte Matthäus-Effekt hat einen geschlechtsspezifischen Aspekt, weil Frauen in oberen Positionen untervertreten sind.
- Das Vorurteil, Teilzeit Arbeitende hätten eine geringere Berufsorientierung, seien weniger motiviert, weniger belastbar und einsatzwillig, kann bei deren Leistungsbeurteilung eine Rolle spielen. Dies betrifft sowohl Frauen als auch Männer.
- Auch die Wahrscheinlichkeit, dass eine Leistung als überdurchschnittlich beurteilt wird, ist grösser, wenn sie als

individuelle Leistung sichtbar wird. Hintergrundarbeit, assistieren oder «zudienen» werden oft nicht als individuelle Leistungen wahrgenommen. In entsprechenden Tätigkeitsfeldern, aber auch in Teilzeitarbeitsverhältnissen, finden sich vorwiegend Frauen, womit es sie mehr trifft.

Interne Lohnüberprüfung lohnt sich

Doch gegen Lohndiskriminierung ist ein Kraut gewachsen: die interne Lohnüberprüfung. So werden unbeabsichtigte Abweichungen sichtbar und allfälliger Handlungsbedarf kann davon abgeleitet werden. Der Bund stellt dazu das kostenlose und anonyme Lohngleichheitsinstrument «Logib» zur Verfügung, die Excel-Applikation kann ohne spezifisches Statistikwissen angewendet werden. Das Analysetool ist für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden geeignet und kann unter www.logib.ch kostenlos heruntergeladen werden. Das Excel-Programm basiert auf den Daten der Lohnstrukturhebung, die alle grösseren Unternehmen alle zwei Jahre dem Bundesamt für Statistik abliefern müssen. Die verwendete Methode ist vom Bundesgericht bei Lohngleichheitsklagen anerkannt. Auch beim vom Bund initiierten Lohngleichheitsdialog wenden die Unternehmen «Logib» selbstständig an.

Eine interne Analyse der Löhne bringt nicht zu unterschätzende Wettbewerbsvorteile. Gegen innen wirkt die Transparenz vertrauensbildend und trägt zur Attraktivität des Unternehmens bei. Denn faire Löhne sind für Stellensuchende ein wichtiges Argument. Und Frauen werden aufgrund der demografischen Entwicklung künftig noch stärker umworben werden. Auch hier sind Firmen, die Lohngleichheit einhalten und auch nachweisen können, im Vorteil.

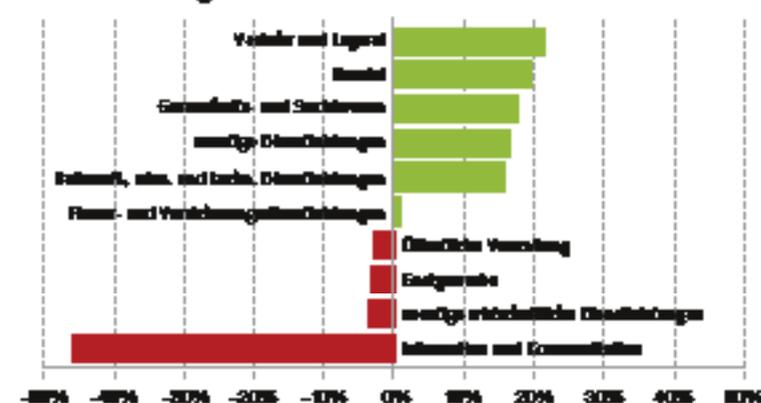
(* Anja Derungs ist die Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich. (www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung)

STELLENTREND BAROMETER

Tops und Flops

Im Vergleich April 2013 zu April 2012 hat sich die Nachfrage nach Fachkräften je nach Branche unterschiedlich entwickelt. Am stärksten zugelegt hat der Bedarf im Sektor Verkehr und Lagerei (+21%), gefolgt vom Handel (+20%), dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie den sonstigen Dienstleistern (jeweils +17%; alle Werte bereinigt um den Trend im gesamten Kadermarkt; berücksichtigt wurden nur Branchen mit mind. 100 ausgeschriebenen Positionen). Bemerkenswert stark eingebrochen sind hingegen die Anzeigenschaltungen aus der Branche Information und Kommunikation mit -46%.

Marktentwicklung nach Branchen



Quelle: Anzeigendaten vom 27. Prozentpunkt auf 20. Oktober 2012 bis April 2013 und 2012

Was sagen die Inserenten?

86% der Schweizer Industrie-Unternehmen gaben an, Kandidaten aus dem Kreis der Bewerber auf ihre Stellenanzeigen hin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu haben. Das sind 4 Prozentpunkte mehr als im Gesamtkadermarkt.

Zahl des Monats

2697 Unternehmen veröffentlichten ihre offenen Stellen im April ausschliesslich auf der eigenen Website, nicht aber in Zeitungen oder Jobbörsen.



Anzeigendaten ist ein Service der index Internet und Mediaforschung GmbH. Anzeigendaten wertet Stelleninserate in 33 Schweizer Print- und Online-Medien sowie Stellenofferten von Firmen-Websites aus.