



## POSITIONEN

# Lohngleichheit

EIT.swiss ist die Berufsorganisation für rund 2'000 Elektrofirmen mit rund 40'000 Mitarbeitenden. Er setzt sich für einen flexiblen Arbeitsmarkt ein und befürwortet wirksame Massnahmen gegen Lohndiskriminierung.

Die Forderung nach Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern ist verständlich. Es ist nicht ersichtlich, weshalb bloss auf Basis des Geschlechts weniger bezahlt werden soll. Umstritten ist hingegen, ob und in welchem Ausmass eine Lohndiskriminierung stattfindet und mit welchen Massnahmen eine Korrektur erreicht werden kann.



Die Löhne in der Schweiz werden durch viele unterschiedliche Faktoren bestimmt. Diese hängen einerseits von der Tätigkeit und andererseits von den Profilen der Arbeitnehmenden ab. Je schwieriger und belastender eine Arbeit und je höher die Qualifikation der Beschäftigten ist, desto höher fällt die Bezahlung aus. Die Lohnstrukturerhebung des Bundes zeigt, dass Männer 2014 im Durchschnitt 19,5% mehr verdienten als Frauen. Zu einem grossen Teil lässt sich diese Differenz durch die vom Bundesamt für Statistik gewählten strukturellen Faktoren erklären. 7,4% des Lohnunterschieds bleibt indes unerklärt. Der Bundesrat geht davon aus, dass es sich hier um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handelt. Dies gilt es anzuzweifeln: Statistische Methoden können keinen Rückschluss auf eine Diskriminierung geben, sondern nur zeigen, dass die gewählten Faktoren nicht für eine umfängliche Erklärung ausreichen. Die Lohnstrukturerhebung des Bundes setzt z.B. auf Faktoren, die bei der Bestimmung der Löhne in der Praxis kaum eine Rolle spielen. So zählt etwa nicht die effektive Berufserfahrung, sondern die potentielle, die sich ausschliesslich am Alter orientiert. Dafür werden andere Faktoren

ausgeblendet, wie etwa die Anzahl Stellenwechsel, die Belastung oder auch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Hinzu kommt, dass die Lohnstrukturerhebung auf ein Branchenraster setzt: Verglichen werden mehrere Unternehmen derselben Branche in einem bestimmten Gebiet. Ein KMU wird so einem Grossbetrieb gegenübergestellt. Studien, die Löhne in einzelnen Betrieben vergleichen, kommen denn auch auf einen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in vergleichbarer Stellung von nur 2 bis 3%.

### Massnahmen

Der grösste Teil der Lohnunterschiede dürfte mit der tatsächlichen Berufserfahrung zusammenhängen. Noch immer übernimmt ein Grossteil der Frauen die Hauptarbeit bei der Kindererziehung und verliert so Anschluss an den Arbeitsmarkt. Die vom Bundesrat vorgeschlagenen und vom Parlament grundsätzlich befürworteten Lohnanalysen im [Gleichstellungsgesetz \(17.047\)](#) können daran nichts ändern. Sie verursachen bestenfalls Kosten, welche die Unternehmer auf die Löhne abwälzen dürften. Hinzu kommt, dass sie nach dem Willen von Ständerat und – noch in viel deutlicherem Masse – Nationalrat nur bei einem sehr kleinen Teil der Unternehmen überhaupt zur Anwendung kommen soll und somit ihren Sinn vollends verlieren.

### Forderungen:

- EIT.swiss lehnt die Einführung von Lohnkontrollen ab. Sie orientieren sich an den falschen Kriterien und sind darum gar nicht dazu in der Lage, die unerklärlichen Lohnunterschiede zu beseitigen. Dafür verursachen sie bei den Firmen unnötige Kosten.
- Der einzige gangbare Weg ist nach Ansicht von EIT.swiss die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie garantiert, dass Frauen den Anschluss an den Arbeitsmarkt nicht verlieren und ihr Potenzial erhalten. So wird ausserdem auch ein Beitrag im Kampf gegen den Fachkräftemangel geleistet.