

Wirtschaft



Bernie Ecclestone
Der Formel-1-Chef ist ein freier,
etwas weniger reicher Mann. 10

Unternehmer suchen Argumente, um staatliche Kontrollen zu verhindern

Die vom Bund geförderte Analyse zur Aufdeckung von Lohndiskriminierung von Frauen ist umstritten.

Andreas Valda

Justizministerin Simonetta Sommaruga will nach den Sommerferien weitere Schritte im Kampf gegen Lohndiskriminierung von Frauen vorschlagen. Die Arbeitgeberverbände pochen auf Vertragsfreiheit. Sie suchen den Fortschritt, der auf Freiwilligkeit beruht. Der Gewerkschaftsbund fordert aber eine Behörde, die bei Firmen Stichproben durchführt, so wie es der Bund im öffentlichen Beschaffungswesen tut. Bisher erfolgten 28 Kontrollen. In zwei von drei Unternehmen wurde eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung festgestellt.

Löhne von Frauen in der Schweiz liegen im Schnitt 19 Prozent tiefer als bei Männern für gleichwertige Arbeit (Jahr 2012). Unterschiede sind zulässig etwa aufgrund von unterschiedlicher Ausbildung, Eignung und Spezialkenntnissen, nicht aber aufgrund des Geschlechts. Eine Studie der Universität Bern vom Oktober 2013 bezifferte die «unerklärte» Minderbezahlung von Frauen auf 8,7 Prozent, eine Studie vom Dezember errechnete einen Durchschnitt von 677 Franken weniger Lohn pro Monat.

Vordergründig bekennen sich alle zur Bekämpfung von Lohnungleichheit. Hinter den Kulissen aber gärt ein Streit darüber, wie sie gemessen werden soll. Führende Personalfachleute und Vertreter der Arbeitgeber zweifeln an der gängigen Saläranalyse des Bundes, genannt Logib, die das Bundesamt für Justiz bzw. das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) verbreitet.

Wie funktioniert Logib? Als Grundlage dient eine elektronische Tabelle, die gratis von der Website des Bundes heruntergeladen werden kann. Personalfachleute einer Firma importieren wesentliche Daten wie Löhne, Pensen und persönliche Merkmale je Mitarbeiter in diese Datei, darunter Alter, Dienstjahre, Ausbildung, Anforderungsniveau und die berufliche Stellung. Per Mausklick errechnet ein integriertes Programm die statistische Abweichung von Männer- und Frauenlöhnen. Beträgt sie mehr als 5 Prozent, gilt die Lohnstruktur als vermutlich geschlechterdiskriminierend. Mit dem Tool kann der Arbeitgeber die betroffenen Mitarbeiterinnen finden.

Wert des Merkmals «weiblich»

Unbestritten ist die statistische Methode genannt Regressionsanalyse. Sie berechnet den finanziellen Wert einer persönlichen Eigenschaft wie Ausbildung, Alter oder Geschlecht. Die Summe aller Werte ergibt den bezahlten Lohn. Wissenschaftler nutzen nun diese Möglichkeit in einem zweiten Schritt, um den in Wert der Merkmale «weiblich» oder «männlich» zu berechnen. Weichen sie signifikant voneinander ab, werden in der Firma geschlechtsbezogene Löhne praktiziert.

So stark die Methode, so heikel die Anwendung. Bestritten wird von Fachleuten die Relevanz gewisser, bei Logib verwendeter Lohnmerkmale, so etwa Alter und Dienstalter. Einige Branchen berücksichtigen diese Merkmale, andere, etwa in der Reinigung, kaum. Im Logib wird es dennoch als ein Lohnkriterium verwendet. «Logib eignet sich nicht für alle Branchen zur Saläranalyse, denn je nach Zweig werden andere Kriterien für eine Funktion als wichtig erachtet», sagt Matthias Mölleney, der Präsident der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement (ZGP), des grössten Fachverbandes. Seine Kritik, die laut «Bund»-Recherchen von Arbeitgebern und Personalfachleuten geteilt wird, lautet: «Eine Saläranalyse mit Logib gibt nur Resultate im Sinne des Erfinders.»

Um zu veranschaulichen, nennt Mölleney das Beispiel von Piloten. Das wohl wichtigste Kriterium dieser Arbeit sei, dass sie Flugzeuge sicher von A nach B bringen. Je mehr Flugstunden und Landungen, umso besser meistern sie kritische Situationen. Weder das Alter noch Dienstjahre spielten eine wichtige Rolle,



Gleiche Arbeit, weniger Lohn: Frauen und Männer in einer Besprechung. Foto: Cultura, Image Source

Männer verdienen immer noch deutlich mehr

Durchschnittliche Lohndifferenz 2012/2013, in %	
Südkorea	37,4
USA	19,1
Österreich	18,6
Schweiz	18,4
Deutschland	16,5
Frankreich	14,1
Italien	10,6
Spanien	10,6

Unterschiede 2010, in Fr.	Männer	Frauen
Oberes Kader	10 800	7 619 (-29,5%)
weniger qualifizierte Stellen	4 921	4 230 (-14,0%)
10-19 Dienstjahre, Niv. 3	6 389	5 746 (-10,1%)
Total	6 397	5 221 (-18,4%)

* 62,5% der Lohnunterschiede in der Schweiz sind erklärbar, der Rest ist diskriminierend

TA-Grafik mruw/Quelle: OECD, Eidg. Departement des Innern, Bundesamt für Statistik

Diskriminierender Lohnanteil 2010*, in Fr./Monat	
Finanzwesen	1 397
Chem. Industrie	878
Detailhandel	633
Gesundheitswesen	388
Gastronomie	187
Total	677
Privater Sektor	677
Öffentlicher Sektor	259

sondern die Flugstunden und Landungen. Ein solches Kriterium wende Logib aber nicht an. «Eine Saläranalyse mit den Kriterien Flugstunden und Landungen würde für Frauen keinen Lohnunterschied finden. Mit Logib wäre es aber gut möglich, eine Salärdiskriminierung zu finden, weil viele Frauen in diesem männerlastigen Beruf noch jung sind», sagt Mölleney. Insbesondere das Merkmal Alter sei eine unzuverlässige Variable, kritisiert auch Philipp Bauer vom Schweizerischen Arbeitgeberverband.

Als Lösung sieht Mölleney «nur branchenbezogene Saläranalysen». Diese seien aber sehr aufwendig. Eine von ihm durchgeführte Analyse für 600 Personen habe vier Monate gedauert und zwei Personen Vollzeit beschäftigt. Solchen Aufwand scheuten viele Arbeitgeber.

«Scheingenau und bürokratisch»

Das für Logib zuständige Gleichstellungsbüro weist die Kritik zurück. «Diese Saläranalyse wird von uns seit 15 Jahren angewendet und ist wissenschaftlich und juristisch unbestritten», sagt Patric Aeberhard. Logib werde jährlich von rund 5000 Personen heruntergeladen. Personalfachleute würden oft die Begriffe «Salärsystem» und «Saläranalyse» vermischen. Ein Salärsystem könne diskriminierungsfrei sein, die Lohnpraxis dennoch lohndiskriminierend. Nur eine Saläranalyse könne die Praxis aufdecken.

Tatsächlich sprechen Personalfachleute lieber von «sicher diskriminierungsfreien Salärssystemen», die sie entworfen haben, statt über Analysen, die sie als zu teuer, «bürokratisch» oder «scheingenau» ablehnen. Dies zeigen Aussagen von Firmenkadern im Evalua-

tionsbericht des Bundes, der Ende Juni publiziert wurde, aber auch von Personalfachleuten, die der «Bund» befragte. Die Krux liegt in den Lohnspannen bzw. Ermessensspielräumen. Offenbar werden sie unbewusst zulasten von Frauen angewendet. «Dieser Spielraum liegt bei 10 bis 15 Prozent für eine gleichwertige Funktion. Die konstatierten 6 bis 9 Prozent durchschnittliche Lohndiskriminierung von Frauen sind kleiner. Das macht es schwierig», sagt der Personalberater einer bekannten Firma, der nicht zitiert werden will, weil das Thema «sehr emotional und verpolitisiert» sei. Die Hauptursache sieht er darin, dass Männer «lauter in Bewerbungsgesprächen «schreien» als Frauen» und tendenziell höhere Löhne forderten, doch dafür gebe es Lösungen. Eine ihm bekannte Versicherung offeriere Frauen in Bewerbungsgesprächen «mindestens den Durchschnitt der Löhne der zu belegenden Funktion, um einer Diskriminierung zu begegnen».

Der Forschungsdirektor des Arbeitsmarktobservatoriums der Uni Genf, Roman Graf, hat Saläranalysen mit Logib durchgeführt. Er verstehe die Kritik der Unternehmen - sie sei zum Teil berechtigt. Doch Logib werde missverstanden: «Es ist ein Standard-Tool und dient der Grobanalyse.» Es sei bewusst einfach gehalten, damit es wenig Aufwand verursache. «Firmen können es mit den Daten füttern, die sie dem Bundesamt für Statistik mit der Lohnerhebung sowieso liefern müssen.» Sofern die Differenz gross sei, brauche es vertiefte Analysen. «Nicht die wissenschaftliche Kritik und nicht die Kosten sind entscheidend, sondern der Wille eines Unternehmens, seine Salärpolitik zu überprüfen.»

Lohngleichheit ist beweisbar

Anbieter von Salärvergleichen

Für Saläranalysen gibt es Profis, die Lohn-gleichheit zertifizieren. Eine «Bund»-Umfrage zeigt, dass die Fallzahlen bescheiden sind. Die Waadtländer Stiftung Equal Salary hat bisher 9 Firmen zertifiziert, 5 Prüfungen sind am Laufen. Für eine Firma mit 200 bis 400 Angestellten kostet die Zertifizierung 28 000 Franken und gilt 3 Jahre. Ein zweiter Anbieter, die Stiftung EDGE, hat bisher 3 zertifiziert, darunter Ikea und Deloitte. Derzeit geprüft werden Lombard Odier und L'Oréal. Der Prozess dauert 3 bis 9 Monate und kostet mehrere Zehntausend Franken. Ein dritter Anbieter ist die Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme SQS, die mit der Lohngleichheitsprüfung letztes Jahr gestartet hat. 2 Zertifizierungen sind dort abgeschlossen, 3 weitere in der Prüfphase. Ein vierter Anbieter, wenn auch ohne Zertifizierung, ist der Bund mit seinem «Lohngleichheitsdialog». 23 Firmen haben sich einer externen Lohnüberprüfung unterzogen und sie «erfolgreich abgeschlossen», darunter Novartis, Syngenta, Schindler Aufzüge, Swisscom, UPC Cablecom, McDonald's, Baloise und Siemens. Weitere 28 Firmen stecken mittendrin, darunter Fenaco, Zara, Bank Coop, Alstom, die Rhätische Bahn und Ringier. Für die Saläranalyse leistet der Bund Subventionen. Den wohl grössten Erfolg hat der Industrieverband Swissmem vorzuweisen. Seit 2004 bietet er seinen Mitgliedern an, am Salärvergleich einer externen Firma teilzunehmen. Zurzeit machen 300 Unternehmen mit. «Die Resultate von 2007, 2012 und 2014 zeigen, dass die Lohndifferenz von Mann und Frau deutlich unter dem offiziell tolerierten Höchstmass von 5 Prozent liegt», schreibt Swissmem auf Anfrage. (val)

Kurz

IT Berliner Connectis erhält einen französischen Besitzer

Der Informations- und Kommunikationstechnologie-Dienstleister Connectis aus Bern geht in neue Hände über. Käuferin ist die französische Spie-Gruppe, wie die bisherige Besitzerin, die deutsche Beteiligungsgesellschaft Aurelius, gestern mitteilte. Der Kaufpreis sei an einem Unternehmenswert von 48 Mio. Franken ausgerichtet und beinhaltet auch die Connectis-Schwestergesellschaft Softix, hiess es weiter. Mit Connectis erhalte Spie nun Zugang zum Schweizer Markt. Die Spie-Gruppe erzielte im Jahr 2013 mit weltweit 37 000 Mitarbeitern einen Umsatz von 4,6 Mrd. Euro. Aurelius hatte Connectis im Jahr 2008 von der Sunrise-Gruppe erworben und anschliessend das Unternehmen in die Gewinnzone geführt. Zuvor gehörte das Unternehmen zum Ascom-Konzern. Letztes Jahr erzielte Connectis mit rund 370 Mitarbeitern einen Umsatz in Höhe von 132 Mio. Franken. (sda/bwi)

Gewerbe

Berner Aerni Elektro feiert 100-jähriges Bestehen

Der Elektro-Installateur Aerni Elektro kann diesen Monat auf sein 100-jähriges Bestehen zurückblicken. Wie Geschäftsführer Philipp Zingg mitteilt, wurde das Unternehmen 1914 - zuerst als Einzel-firma - von Heinrich Biedermann gegründet. Bis 1990 hatte es seinen Sitz in der Berner Länggasse, seither im Fischermättel. Aerni Elektro beschäftigt heute 34 Mitarbeiter, davon 5 Lehrlinge. (bwi)

Finanzbranche

Schweizer Managerin geht zur Deutschen Bank

Die Deutsche Bank hat dem italienischen Rivalen UniCredit eine Managerin abgeworben. Die 53-jährige Schweizerin Nadine Faruque soll von Dezember an in der erweiterten Konzernleitung der Deutschen Bank die Einhaltung der Grundsätze guter Unternehmensführung (Compliance) überwachen. Die erweiterte Führungsebene wächst damit auf 21 Mitglieder. Die Juristin Faruque ist die zweite Frau im Topmanagement der Deutschen Bank. Die Französin Sylvie Matherat wurde im Juni berufen. (sda)

Konjunktur

Stimmung bei den Schweizer Firmen hellt sich etwas auf

Die Geschäftslage der Schweizer Unternehmen hat sich im Juli ganz leicht verbessert. Über ein Drittel der Firmen beurteilt die Geschäftslage als gut, wie aus einer Umfrage der ETH-Konjunkturforschungsstelle (KOF) bei über 6000 Unternehmen im Juli hervorgeht. Schlecht laufen die Geschäfte dagegen bei 11 Prozent der Firmen. Beim Rest ist die Lage befriedigend. Insgesamt sei die Schweizer Wirtschaft in einer günstigen und stabilen Verfassung, aber es fehle an Schubkraft. (sda)

Bangladesh

Zusammenstösse zwischen Polizei und Textilarbeitern

In Bangladesh ist es zu Zusammenstössen zwischen streikenden Textilarbeitern und der Polizei gekommen. Mit Schlagstöcken gingen Polizisten nach Augenzeugenberichten gegen mehrere Hundert Arbeiter vor, die in der Hauptstadt Dhaka die Zentrale des Verbands der Textilfabrikanten und -exporteure (BGMEA) belagern wollten. Im Kampf um ausstehende Lohn- und Sonderzahlungen befinden sich etwa 1600 Arbeiter von fünf Fabriken der Tuba-Gruppe seit neun Tagen im Hungerstreik. (Reuters)

Mobilfunk

T-Mobile in den USA soll französische Offerte ablehnen

Die US-Mobilfunktochter der Deutschen Telekom soll die Offerte des französischen Konzerns Iliad ablehnen. T-Mobile US könnte bereits heute Mittwoch das 15 Milliarden Dollar schwere Gebot als zu niedrig zurückweisen, berichtet die «Financial Times» unter Berufung auf zwei mit der Angelegenheit vertraute Personen. (Reuters)