

Die Mär der Frauen-Diskriminierung

Bundesrätin Sommaruga betet es vor, die Mehrheit betet nach: Frauen bekommen für gleiche Arbeit weniger Lohn als Männer. Doch die Statistiken, auf die sich die Justizministerin beruft, lassen andere Schlüsse zu: Viele Frauen sind im Beruf auch einfach weniger ehrgeizig. *Von Alex Baur*

Wenn die Mutter in familiären Belangen ein Machtwort spricht, ist Widerspruch zwecklos, gibt der Vater den Kindern mit einem Seufzer das Signal zur Kapitulation. So ist das bei den meisten Familien, in den meisten Ländern der Welt. So ist es in der Politik, wenn es um Familien- und Frauenfragen geht. Und so war es auch letzte Woche, als Justizministerin Simonetta Sommaruga (SP) wieder einmal behauptete, Frauen würden auf dem Arbeitsmarkt systematisch diskriminiert, was nach einschneidenden Kontrollen rufe. Und die meisten Medien, allen voran der öffentlich-rechtliche Sender SRF, echoten brav: Frauen werden diskriminiert, jetzt muss der Staat eingreifen.

Eine Frage von Angebot und Nachfrage

«Gleicher Lohn für Mann und Frau» ist ein Ladenausdruck aus dem sozialistischen Katechismus und wurde bereits 1873 beim ersten schweizerischen Arbeiterkongress postuliert. Tatsächlich wurden bis in die 1970er Jahre etwa Lehrerinnen systematisch schlechter entlohnt als ihre männlichen Kollegen, weil man selbstredend davon ausging, dass Letztere als Väter eine Familie zu ernähren hätten. 1981 wurde die Lohngleichheit in der Verfassung festgeschrieben. Was das konkret zu bedeuten hat, ist jedoch unklar. Bei Beamten, die nach einem fixen Reglement entlohnt werden, scheint die Sache relativ einfach. Auf dem freien Markt jedoch, wo zahlreiche, oft subjektive Faktoren die Höhe des Lohnes bestimmen, gibt es keinen gerechten Lohn. Es ist eine Frage von Angebot und Nachfrage.

Für jene, die an den freien Markt glauben, ist die Antwort einfach: Jeder Unternehmer, der einen teureren Mann einstellt, obwohl eine Frau für weniger Geld dieselbe Leistung erbringen würde, bestraft sich selber. Für jene, die den Kapitalismus überwinden wollen, ist die Lösung noch einfacher: Sie fordern reglementierte Beamtenlöhne für alle. Weil die Linke beim Souverän mit solchen Anliegen regelmässig Schiffbrüchler litt – letztmals mit der Mindestlohn- und der «1:12»-Initiative –, will sie den normierten Lohn auf Umwegen erschleichen, etwa über flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit oder eben via Gleichstellungsgesetz.

Glaubt man den SRF-Nachrichten, müssen sich Frauen mit 25 Prozent weniger Lohn begnügen als Männer. Sommaruga war etwas bescheidener, sie bezifferte den «Gender-Gap» auf 8,7 Prozent. Konkret: Für gleiche Arbeit erhalten Frauen im Durchschnitt jeden Monat angeblich 677 Franken weniger Lohn. Doch wie kommt



Einschneidende Kontrollen: Justizministerin Sommaruga.

man zu diesen Zahlen, wo doch Männer und Frauen meistens verschiedene Arbeiten erledigen? Das «Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien» (Bass) hat dafür im Auftrag und Sold des Bundes ein kompliziertes Rechnungsmodell entwickelt, das in der Verwaltung als Standard gilt und auf das sich auch Sommaruga beruft.

Bass ist so etwas wie ein linker Think-Tank, der sich indes hauptsächlich mit Staatsaufträgen finanziert. Bass legt stets Wert auf den Anschein von Wissenschaftlichkeit, die Studien besagen aber oft mehr über die politisch korrekte Ausrichtung der Autoren als über die Realität. Vor einigen Jahren rechnete das Büro im Auftrag des Zürcher Sozialamtes etwa vor, dass von jedem Fürsorgefranken 49 Rappen in die Wirtschaft zurückfliessen und diese so ankurbelten. Die 200 000 Franken teure Studie mit dem Titel «Sozialhilfe rentiert» baut indes schon in der Fragestellung auf einen Zirkelschluss, und gestandene Ökonomen fragten belustigt, wo denn die restlichen 51 Rappen landeten. Natürlich kommt alles Geld früher oder später wieder in Umlauf. Das Problem liegt darin, dass die Sozialhilfe keinen Mehrwert schafft und die Bezüger vielmehr daran hindert, produktiv zu werden.

Die Studie «Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung 2008» von Bass unter der Federführung von Silvia Strub ist gleichsam die Mutter einer Reihe von Folgeerhebungen über Lohndiskriminierung und ist als Anklage konzipiert. So stellte Strub fest, dass die Frauen selbst beim Bund trotz normierter Löhne im Schnitt 16,5 Prozent weniger verdienen als die Männer. Sie räumt in einem Nebensatz auch ein, dass «offensichtliche, direkte Lohndiskriminierung heute relativ selten» ist. Und sie anerkennt, dass der grösste Teil der Lohn Differenz mit den reduzierten Pensen (50 Prozent der Frauen arbeiten Teilzeit) und unterschiedlichen Hierarchiestufen zu erklären sei. Es verbleibt aber gemäss ihren Berechnungen rund ein Drittel der Differenz, das «nicht erklärbar» sei – und alles, was Strub nicht erklären kann, ist für sie automatisch diskriminierend.

Nach der Babypause geht die Schere auf

Nun sind Stellen selten deckungsgleich, Frauen und Männer erfüllen oft ganz andere Aufgaben. Und hier wird es kompliziert. Mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Formel – einer komplexen Gleichung, die mit ihren Hieroglyphen an den Maya-Kalender gemahnt – errechnet Strub aufgrund von Dienstjahren, Hierarchie und Ausbildung den «gerechten» Lohn. Die Berechnung mag für Beamten angehen. Doch auf dem freien Markt gelten andere Gesetze. Entscheidend sind dort, ungeachtet der Dienstjahre und der Zertifikate, Faktoren wie Leistung, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit oder Flexibilität.

Silvia Strub findet dann doch noch Erklärungen für die vermeintlich unerklärbare Lohn Differenz: Es sind die Karrierelücken von Frauen,



Überholte Klischees: Wissenschaftlerin Strub.

die sich zwischendurch dem Nachwuchs widmen und die beim Wiedereinstieg ins Berufsleben oft wieder ganz unten anfangen müssen. Und zweitens sind es die generell reduzierten Basisgehälter für Teilzeitstellen. Das ist letztlich das Fazit der strubischen Analyse: Die Diskriminierung beruht auf tieferen Teilzeittöhnen und Karrierelücken. Man mag von diesem Befund halten, was man will – er ist sicher nicht wissenschaftlicher, sondern politischer Natur.

Trotzdem sind die statistischen Erhebungen interessant. Man kann aus ihnen nämlich auch schliessen, dass die angebliche Benachteiligung der Frauen eine Mär ist. So lässt sich nachweisen, dass in der ersten Phase der Karriere, also bis zum 30. Lebensjahr, praktisch keine Lohn Differenz zwischen den Geschlechtern besteht. Die Schere geht erst nach der Babypause bei den über Vierzigjährigen richtig auf. Auch bei einfachen Jobs, die keiner höheren Qualifikation bedürfen, sind die Unterschiede gering.

Die Daten zeigen aber auch, dass Teilzeitmänner, genau wie -frauen, mit einem tieferen Basislohn rechnen müssen. Wenn das Diskriminierung sein soll, sind die Männer davon ebenso betroffen. Nur gibt es sachliche Gründe für den tieferen Teilzeitansatz: Für viele Führungspositionen reichen oft selbst die reglementären vierzig Wochenstunden nicht aus, sie lassen sich, aller Propaganda zum Trotz, nicht in Teilzeit bewältigen. Teilzeitjobs sind auch oft mit höheren administrativen Kosten verbunden.

Frauen wählen eher einen Fixlohn

Die strubischen Daten führen zu einem politisch unkorrekten Schluss: Frauen sind im Schnitt ganz einfach weniger ehrgeizig und bequemer als Männer. Ein wesentlicher Teil der männlichen Mehreinnahmen beruht nämlich auf Erfolgsbeteiligungen, Prämien, Gratifikationen und Überzeit. Frauen wählen eher einen Fixlohn, und der ist halt tiefer. Es lässt

sich zudem feststellen, dass ledige Frauen kaum weniger verdienen als Männer.

Verheiratete Männer dagegen haben überdurchschnittlich hohe Saläre, verheiratete oder geschiedene Frauen, die auf die Einkünfte ihres (Ex-)Gatten zählen dürfen, auffallend tiefe. Viele arbeiten wohl vor allem, um gesellschaftlich am Ball zu bleiben. Anders als in den Planspielen der Gleichsteller sind die tradierten Geschlechterrollen offenbar nach wie vor gültig. Die meisten Männer sehen sich immer noch in der Rolle des Ernährers; für Frauen haben Kinder eine höhere Priorität.

Silvia Strub hat einen Aspekt völlig ignoriert, der ihr kunstvolles Konstrukt wie ein Kartenhaus einstürzen lässt: Die Höhe des Lohns wird nicht nur vom Arbeitgeber bestimmt, sondern auch und vor allem vom Arbeitnehmer. Durch Einsatz, Fleiss und eine gezielte Karriereplanung kann er, vielleicht auch mal unter Einsatz der Ellenbogen, seine Einkünfte steigern. Verheiratete Frauen haben das in der Regel weniger nötig – also steht ein möglichst hoher Lohn nicht zuoberst auf ihrer Prioritätenliste.

Wie sehr Strub mit längst überholten Klischees arbeitet, zeigt ihre Behauptung, laut der für Frauen in den Teppichetagen die «Luft dünn» werde. Hört man sich in der Wirtschaft um, werden Kaderfrauen allein schon aus Imagegründen überall dringendst gesucht. Es gibt einfach wenige. Genau wie in der Politik überlegen sich Frauen meistens gut, ob sie den Stress auf sich nehmen wollen. Das ist ihr freier Entscheid, mit Diskriminierung hat das nichts zu tun.

Dass Sommaruga und ihre Gleichstellerinnen solche Argumente erhören, ist unwahrscheinlich. Wenn Mama ein Machtwort spricht, gibt es nichts mehr zu deuteln. Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, bei der Anstellung von Teilzeitfrauen und Wiedereinsteigerinnen Vorsicht walten zu lassen. Es muss mit komplizierten und teuren Lohnklagen gerechnet werden. O