



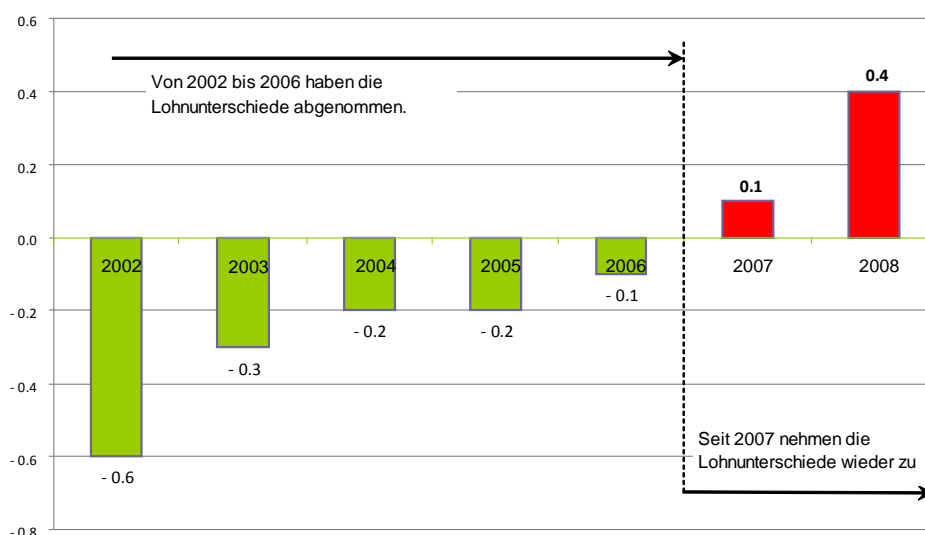
Boni vergrössern die Lohnungleichheit in der Privatwirtschaft Corinne Schärer, Gewerkschaftssekretärin Gleichstellungspolitik Unia

Die Lohnstrukturerhebung 2008 ist alarmierend. Sie zeigt erstmals seit 1996 – der Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes - eine Zunahme der Lohnungleichheit. Analysen der Unia zeigen auf, dass dies erstens mit den grossen Lohnunterschieden in oberen beruflichen Positionen zusammenhängt und zweitens eine Folge der seit 10 Jahren zunehmenden Verteilung von Boni ist. Die Vergrösserung der Lohnungleichheit ist umso erstaunlicher und stossender als sich das Bildungsniveau der Frauen stetig verbessert und der Frauenanteil an Universitäten mittlerweile sogar denjenigen der Männer übertrifft.

1. Die Lohnschere geht erstmals wieder auf

Erstmals seit der Einführung des Gleichstellungsgesetzes 1996 hat sich die Lohnschere zwischen Männern und Frauen wieder geöffnet. Das zeigt die Lohnstrukturerhebung 2008 des Bundesamtes für Statistik. Die Zahlen machen deutlich, dass die bisher von Politik und Wirtschaft verfolgte Strategie zur Verringerung der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern gescheitert ist. Während die Lohnstrukturerhebung 2006 noch ergeben hat, dass die Frauen durchschnittlich 18,9 Prozent weniger verdienten als die Männer, zeigen die neusten Zahlen eine Differenz von 19,3 Prozent. Dies ist ein klarer Rückschritt im Abbau der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern. Diese Entwicklung ist ein Verstoss gegen die Verfassung und gegen das Gleichstellungsgesetz.

Entwicklung der Reallohndifferenzen zwischen Männern und Frauen 2002-2008, in %



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

Berechnung: Unia Zentralsekretariat, Bern

Die Angleichung der Löhne hat sich seit 2002 stetig verlangsamt. Ab 2007 nimmt die Lohnschere sogar wieder zu: 2007 um 0,1%, 2008 bereits um 0,4%. Dies obwohl der Lohnunterschied immer noch sehr gross ist und das Bildungsniveau der Frauen sich seit Jahren stetig verbessert. 2008

wurden z.B. 57.1% der Abschlüsse an Schweizer Universitäten von Frauen gemacht (Quelle: BFS, Lohnindex, SHIS).

2. Lohnschere stark geöffnet im oberen und mittleren Kader

Gut sichtbar werden die Lohnunterschiede, wenn die Löhne nach vergleichbarer beruflicher Stellung analysiert werden. Im Bereich der Versicherungen und des Handels stellt man zum Beispiel beim mittleren und oberen Kader Lohnunterschiede von bis zu 29 Prozent fest. Die jüngste Lohnstrukturerhebung zeigt, dass die Lohndiskriminierung zwischen 2006 und 2008 in allen Branchen insbesondere in den oberen Etagen deutlich zugenommen hat.

Im Bankensektor ist die Zunahme der Lohnunterschied am grössten: In den obersten Etagen ist die Lohnunterschied von 15,9 auf 23,7% angestiegen. In den untersten Kaderpositionen und bei den Angestellten ohne Kaderfunktion beträgt die Lohnungleichheit 17,8% (2006 11,5%) bzw. 16,2% (14,0%). Auch in der Chemischen Industrie ist der Lohnunterschied auf den oberen Etagen innerhalb von zwei Jahren um fast 50% angestiegen, von 4,9 auf 8,7%. Im Detailhandel ist die Lohnunterschied zudem von 23,1 % noch auf rekordverdächtige 26,5 % angewachsen

Die Entwicklung der Lohnunterschiede auf den mittleren und unteren Etagen verlief hingegen unterschiedlich. Im Detailhandel ging der Lohnunterschied zwar zurück, ist aber nach wie vor am grössten. Die positive Entwicklung im Detailhandel ist das Resultat der Politik der Gesamtarbeitsverträge und der beharrlichen gewerkschaftlichen Mindestlohnkampagnen. Mindestlöhne verbessern insbesondere die Löhne der Arbeitnehmenden in den Tieflohnbranchen und in den unteren hierarchischen Positionen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind.

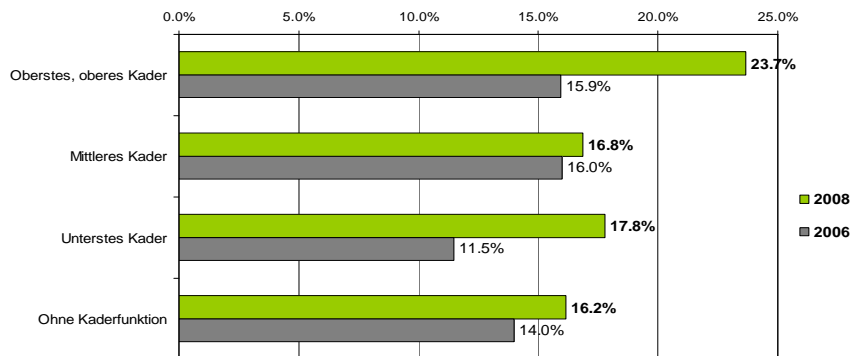
Dies zeigt sich beispielsweise auch in der grafischen Industrie: Nach Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie (Viscom – comedia – Syna), seit 2009 in Kraft, gibt es ab 2010 keine Mindestlöhne mehr unter 3500 Franken. Alle Mindestlohnkategorien wurden per 1. Januar 2010 um 100 Franken oder 2,2 bis 2,9 Prozent erhöht (Art. 221). In den Genuss von dieser Erhöhung der Mindestlöhne kommen insbesondere Frauen, junge Arbeitnehmende, MigrantInnen, unqualifiziertes Personal und bestimmte Sektoren (Buchbinderei, Versand) in der grafischen Industrie. Mit anderen Worten: In der ganzen Branche sind es rund sechs Prozent, die ab diesem Jahr nicht mehr einen Lohn unter 3500 Franken erhalten.

Lohnerhöhungen, die mit bestimmten Frankenbeiträgen für alle Lohnkategorien gleich ausfallen (z.B. 50 Franken für alle), tragen ebenso bei, das Tieflohngefälle abzubauen. In der grafischen Industrie gibt es bei den kleineren und mittleren Betrieben ein paar Beispiele, die bei der Lohnerhöhung für 2010 auf diese Art und Weise vorgegangen sind. Es sind wiederum Frauen, junge Arbeitnehmende, MigrantInnen und unqualifiziertes Personal, die von solchen Massnahmen am meisten profitieren.

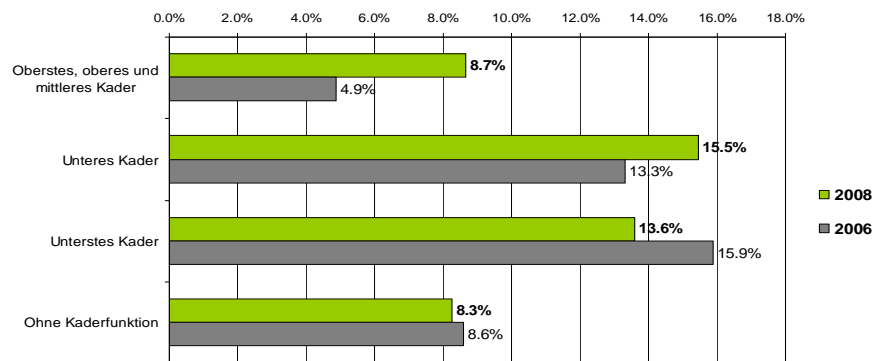
Die Zunahme der Lohnunterschiede ist insgesamt umso erstaunlicher und stossender als sich das Bildungsniveau der Frauen stetig verbessert und der Frauenanteil an Universitäten mittlerweile sogar denjenigen der Männer übertrifft.

Banken und Versicherungsgewerbe

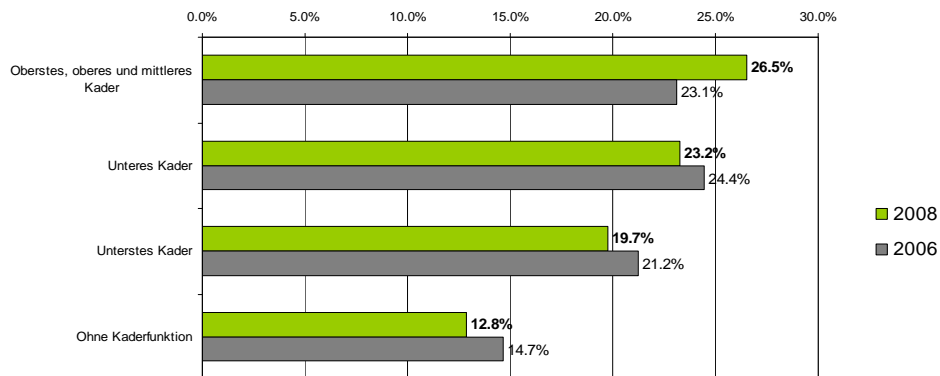
Lohnunterschied nach Geschlecht und beruflicher Stellung 2006 und 2008, in %

**Chemische Industrie**

Lohnunterschied nach Geschlecht und beruflicher Stellung 2006 und 2008, in %

**Detailhandel und Reparatur**

Lohnunterschied nach Geschlecht und beruflicher Stellung 2006 und 2008, in %



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

Berechnung: Unia Zentralsekretariat, Bern

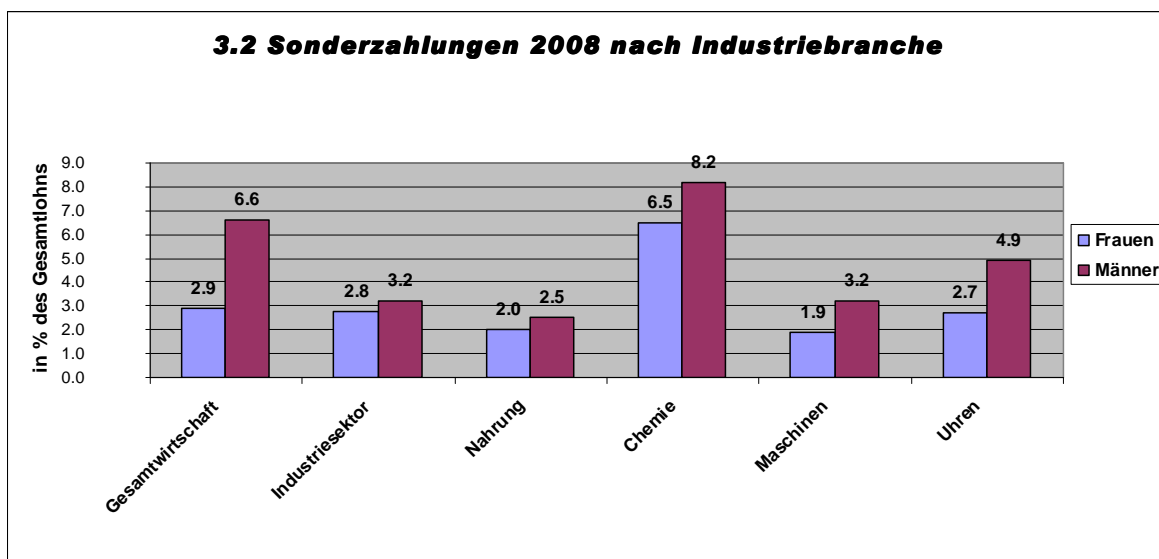
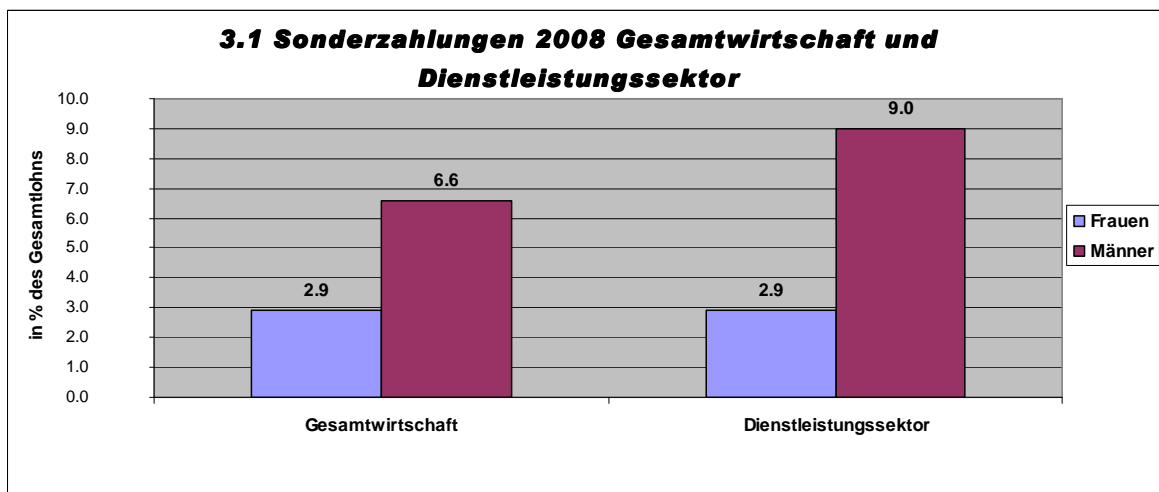
Boni vergrössern Lohnungleichheit!

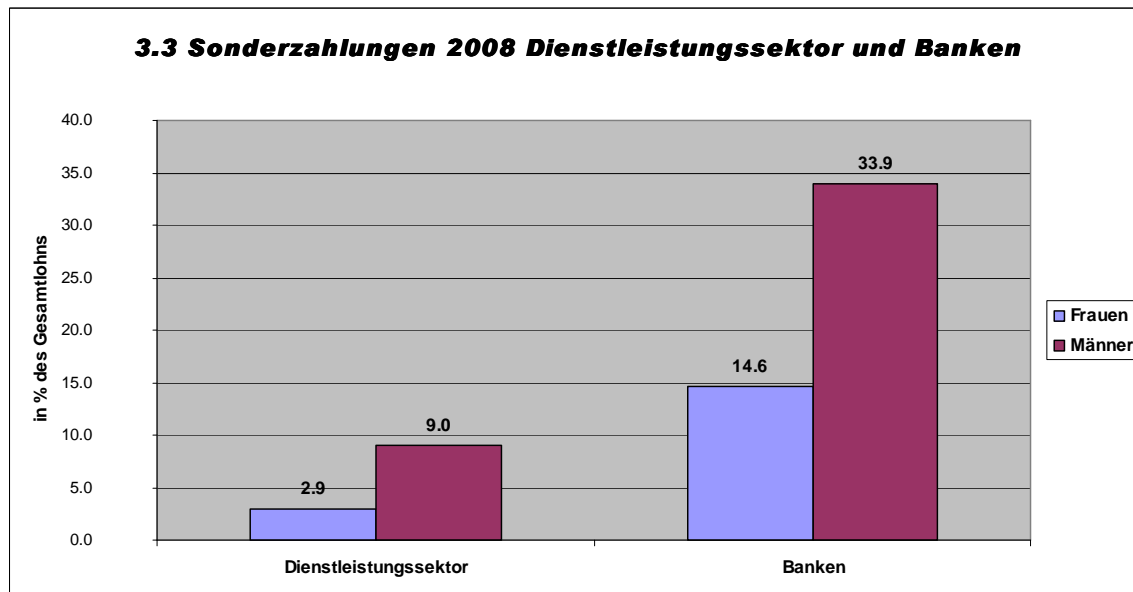
Der durchschnittliche Anteil der Sonderzahlungen am Gesamtlohn steigt seit 10 Jahren regelmässig an. Im Jahr 2008 machten die Sonderzahlungen der Arbeitnehmenden, welche diese erhalten, durchschnittlich 13'068 Franken pro Jahresgehalt aus. Das entspricht 5.5% der Lohnsumme der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Sektors. Sonderzahlungen werden nicht geschlechtsneutral verteilt. Dadurch wird die Lohnsumme noch ungerechter verteilt, als sie das ohnehin schon ist. Diese Sonderzahlungen wirken sich diskriminierend auf die Löhne der Frauen aus.

Die folgenden Grafiken zeigen den unterschiedlichen Anteil der Sonderzahlungen am durchschnittlichen Gesamtlohn der Frauen und Männer. Grafik 3.1 offenbart, dass insbesondere im Dienstleistungssektor Sonderzahlungen einen bedeutenden Bestandteil des Gesamtlohnes ausmachen: 9% bei Männer (Gesamtwirtschaft: 6,6%) und 2,9% bei Frauen (Gesamtwirtschaft ebenfalls 2,9%) Im Dienstleistungssektor ist der Anteil der Boni am Gesamtlohn bei den Männern somit dreimal grösser als bei den Frauen.

Auch in den Industriebranchen spielen Sonderzahlungen eine zunehmende Rolle, wobei der Anteil der Boni am Gesamtlohn bei den Männern meist deutlich höher ist als derjenige der Frauen. Beispielsweise in der Uhren- sowie in der Maschinenindustrie sind die Anteile der Männer an den Boni über 40 % höher als diejenigen der Frauen.

Am offensichtlichsten ist die Differenz der Sonderzahlungen im Bankensektor. Ganze 34 % beträgt der Anteil der Boni am Gesamtlohn bei den Männern, während bei den Frauen der Anteil knapp 15% hoch ist.





Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

Berechnung: Unia Zentralsekretariat, Bern

Transparente Lohnsysteme und Mindestlöhne statt Boni

Vor dem Hintergrund dieser inakzeptablen Entwicklung zu noch mehr Lohnungleichheit fordert die Gewerkschaft Unia:

1. Die Lohnsysteme müssen transparent und diskriminierungsfrei ausgestaltet sein, damit die Löhne stets überprüfbar sind (s. dazu auch Dossier SGB, „Fairplay beim Lohn“). Die Boni Zahlungen wirken erschreckend diskriminierend und führen zu mehr Lohnungleichheit. Dies ist ein Grund mehr, mit den Boni-Zahlungen Schluss zu machen.
2. Die Unia fordert die Arbeitgeber auf, endlich Konsequenzen zu ziehen und die Löhne in ihren Unternehmen zu überprüfen und anzupassen. Dies bedeutet, dass sie das vom eidg. Büro für Gleichstellung entwickelte und anerkannte Überprüfungsinstrument Logib anwenden. Auf den variablen Lohnanteil muss dabei ein besonderes Augenmerk gerichtet werden.
3. Da sich Mindestlöhne positiv auf die Verbesserung und Angleichung der (tiefen) Frauenlöhne auswirken, sollen in allen Gesamtarbeitsverträgen Mindestlöhne verankert und Gesamtarbeitsverträge auf alle Branchen und Berufe ausgedehnt werden. Da wo es keine GAV-Mindestlöhne gibt, braucht es einen gesetzlichen Mindestlohn.

Bern, 4. März 2010