

SGB-Medienkonferenz vom 8. März 2011

Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nach wie vor

Therese Wüthrich, Zentralsekretärin

Bei syndicom, der Gewerkschaft Medien und Kommunikation, zeigt sich bei den drei grossen Branchen Post, Swisscom und Grafische Industrie und Verpackung bezüglich Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern ein ähnliches Bild: Allgemein besteht für Frauen und Männer bei der Lohnentwicklung ein Zusammenhang zwischen Alter und Lohn und mit zunehmendem Alter eine wachsende Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern. Durchschnittlich erhöhen sich die Löhne zunächst mit zunehmendem Alter für beide Geschlechter, wobei der Lohnzuwachs der Männer stärker ist als derjenige der Frauen. Allgemein gesehen, erreichen die Frauen gegen das 40ste Altersjahr das Lohnmaximum, während bei den Männern die Löhne stärker ansteigen, sie erreichen erst gegen 50 das Maximum.

Die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern sind grösser, je älter die Beschäftigten sind. Während die Löhne von Frauen und Männern in der Alterskategorie zwischen 20 und 30 Jahren bei Post und Grafischer Industrie und Verpackung kaum nennenswerte Lohndifferenzen aufweisen, liegen sie bei der Swisscom bei rund 6 Prozent. Aber ab dem 30. Altersjahr öffnet sich die Schere bei der Lohndifferenz mehr oder weniger in allen drei Branchen: bei der Post sind es durchschnittlich gut acht Prozent, bei Swisscom steigt die Lohndifferenz kontinuierlich durchschnittlich gegen 22 Prozent und in der Grafischen Industrie und Verpackung gegen 24 Prozent.

In den höheren beruflichen Positionen, die Hochschule oder Fachhochschule verlangen, sind bei Post und Swisscom die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern mit jeweils denselben Anforderungen an die Ausbildung deutlich geringer als im Gesamtdurchschnitt: Bei der Post sind sie beinahe bei null (weniger als ein Prozent), bei der Swisscom bewegen sie sich bis 8 Prozent. Wird aber der Frauenanteil in Betracht gezogen, ergibt sich das folgende Bild: Bei der Post beträgt der Frauenanteil in den höheren Positionen rund 15 Prozent und bei der Swisscom rund 10 Prozent. Hingegen ist in beiden Branchen der Frauenanteil in Chargen, die eine abgeschlossene Berufslehre erfordern, hoch, gegen 50 Prozent.

Was können wir daraus schliessen?

Die nachgewiesene Lohndifferenz bei den grossen syndicom-Branchen Post, Swisscom, Grafische Industrie und Verpackung hat verschiedene Facetten. Einerseits arbeitet ein grosser Anteil von Frauen in unteren Chargen und in Bereichen, die vor allem eine abgeschlossene Berufslehre oder eine Anlehre verlangen, was nicht zum vornherein ausschliesst, dass Frauen oft eine Beschäftigung annehmen (müssen), die nicht unbe

dingt ihrem Bildungsniveau entspricht: Das heisst, sie sind überqualifiziert, respektive Frauen werden zur Lohndiskriminierung zusätzlich von einer Beschäftigungsdiskriminierung getroffen.

Andererseits ist das Bild deutlich, das die Lohnentwicklung zwischen Frauen und Männern in der Lebensphase der Familiengründung und der Familienarbeit zum Ausdruck bringt: Da Frauen in der Regel nach wie vor den grösseren Teil der Familienarbeit übernehmen, geraten sie dadurch auf dem Arbeitsmarkt immer wieder ins Hintertreffen. Es sind die Frauen, die ihre berufliche Arbeit der Familienarbeit anpassen. Die Folgen sind oft schlechter gestellte Teilzeitarbeit, kleine Arbeitspensen, prekäre Arbeitsverhältnisse etc., was nicht zuletzt auch Folgen in der Sozialversicherung für die Frauen hat.

Was ist zu tun?

Es ist unabdingbar, dass die Löhne in allen Branchen und Unternehmungen in regelmässigen Abständen überprüft werden. Lohndiskriminierung muss bekämpft werden. Schliesslich haben wir seit 30 Jahren einen entsprechenden Verfassungsartikel und seit 15 Jahren ein Gleichstellungsgesetz, das Lohndiskriminierung explizit verbietet. Branchenverbände und Unternehmungen müssen dem Lohngleichheitsdialog beitreten. So können sie ihren Willen zum Ausdruck bringen, die nach wie vor existierende Lohndiskriminierung zu bekämpfen. Zudem bieten GAV-Verhandlungen eine gute Möglichkeit, geschlechtergerechte Lohnsysteme einzuführen, wie es beispielsweise für den GAV von Télégénève (Kabelnetzbetreiber) in Genf geplant ist, einer Branche im Organisationsbereich von syndicom.

Es geht aber auch darum, Standards für familienverträgliche Arbeitszeiten zu schaffen. Es muss eine Arbeitsorganisation hergestellt werden, die es Frauen wie Männern erlaubt, die berufliche Arbeit mit der Familienarbeit zu vereinbaren. Frauen dürfen nicht länger ins Hintertreffen geraten und Diskriminierungen ausgesetzt sein, weil sie den grösseren Teil der Familien- und Betreuungsarbeit übernehmen.