

LOHNGERECHTIGKEIT

Glückliche Schweizerinnen

Die Gesetze der Eidgenossen sind wirksamer als die der Deutschen, um Lohndiskriminierung zu reduzieren. Von Petra Riedel

VON Petra Riedel | 19. November 2009 - 07:00 Uhr

© Stefan Hesse/dpa



Schweizer Franken: In dem Alpenstaat sind die Gesetze gegen Lohndiskriminierung wirksamer als in Deutschland

Über Silke Kühne haben etliche Zeitungen berichtet. Viele mit einem großen Foto von ihr. Es zeigte eine Frau, die sich gegen Lohndiskriminierung gewehrt hat. Die nicht hinnehmen mochte, dass von 27 oberen Führungsstellen in ihrer Firma 27 mit Männern besetzt waren und sie übergangen wurde. Das Landgericht Berlin-Brandenburg gab ihr recht und verurteilte ihren Arbeitgeber, den Musikrechteverwalter Gema, im vergangenen Jahr zu 28.000 Euro Schadensersatz. Außerdem erhält Kühne 20.000 Euro wegen "schwerwiegender Verletzung der Persönlichkeitsrechte". Damit gewann die 48-jährige Betriebswirtin den bisher wichtigsten deutschen Prozess in Sachen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Ob ihr das viel nützen wird, ist offen. Denn im Januar entscheidet das Bundesarbeitsgericht über ihren Fall – neue Schlagzeilen garantiert.

Ganz anders erging es einer jungen Frau in der Schweiz. Auch sie wehrte sich. Weil sie zeigen konnte, dass ihr Lohn nicht entsprechend ihrer Karriere gestiegen war und sie diskriminiert wurde, erhielt sie eine Entschädigung von 30.000 Schweizer Franken. Ihr Arbeitgeber akzeptierte das. Schlagzeilen gab es keine. Es ist ein ganz normaler Fall für die Züricher Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen. Anonym dokumentiert in einer Internetdatenbank unter der Nummer 156.

Was in Deutschland eine Ausnahme darstellt, ist in der Schweiz Normalität. Frauen ziehen vor eine Schiedsstelle oder ein Gericht, weil sie zu wenig verdienen. In der Schweiz

ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen seit Langem ein Thema, und es gibt wirkungsvolle Gesetze, auf die sich Frauen berufen können. In Berlin dagegen haben sich die neuen Regierungspartner in ihrem Koalitionsvertrag bloß auf einen Appell an die Unternehmen geeinigt. Und während die Frauen in der Schweiz allmählich gerechter bezahlt werden, bewegt sich in Deutschland kaum etwas.

Schon seit 1981 steht das Recht der Frauen auf gleichen Lohn in der Schweizer Verfassung. Das allein bewirkte allerdings nicht viel. Denn in der Praxis zeigten sich zwei Probleme. Erstens: Wie beweist man, dass man zu wenig verdient? Zweitens: Wer klagt, exponiert sich und gefährdet dabei seinen Job. Entsprechend wenige Frauen trauten sich. Erst ein Gleichstellungsgesetz im Jahr 1996 löste das Problem. Seither können auch Verbände klagen, was die Anonymität der Klägerinnen wahren kann. Und die Beweislast tragen jetzt die Unternehmen, sofern eine Frau glaubwürdige Anhaltspunkte liefert.

Am Tag, als diese neuen Regeln in Kraft traten, reichten vier Gewerkschaften Klagen ein. Gleichzeitig zogen 20 Krankenschwestern vor Gericht. Sie monierten mit Verweis auf andere Berufsgruppen, dass sie in diskriminierender Weise entlohnt worden seien. Das Gericht holte ein Gutachten ein, das ihre Besoldung mit der von Polizisten verglich. Fünf Jahre später erhielten die Krankenschwestern recht: Es sei "von der Gleichwertigkeit des Pflegeberufes mit der Tätigkeit der Polizeisoldaten" auszugehen. Die Klägerinnen bekamen Geld, rückwirkend für fünf Jahre.

Das Urteil hatte Folgen für mehrere Tausend andere Krankenschwestern und -pfleger des Kantons Zürich: Insgesamt erhielten sie Nachzahlungen von 280 Millionen Schweizer Franken und wurden mindestens eine Gehaltsstufe höher eingestuft. Der Prozess zeigte: Nicht nur einzelne Frauen, sondern ganze Berufsgruppen können in der Schweiz Lohngerechtigkeit erzwingen.

In Deutschland trat im Jahr 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, in Kraft. Eine Klagewelle löste das jedoch keineswegs aus. Im Gesetz findet sich nicht einmal eine Lohngleichheitsklausel; vom »Arbeitsentgelt« ist nur im Zusammenhang mit "Arbeitsbedingungen" die Rede.

Immerhin, das AGG betont einen Grundsatz, der auch in der Schweiz gilt: Kann eine Klägerin Indizien für Diskriminierung präsentieren, trägt die Gegenseite die Beweislast. Nur: Was sind Indizien? Ist es ein Indiz, dass in einer Firma alle oberen Führungspositionen seit Jahren nur mit Männern besetzt sind, obwohl dort genügend qualifizierte Frauen arbeiten? In Silke Kühnes Verfahren hielt der Richter der ersten Instanz das für unerheblich: Es könne auch die gesellschaftlichen Verhältnisse abbilden. Dem Richter der zweiten Instanz reichte die Diskrepanz als Indiz – eine kleine Sensation. Silke Kühne hatte vorsorglich noch einen Mathematiker damit beauftragt, zu berechnen, ob die Beförderungspraxis der Gema ein Zufall sein kann. Kann sie demnach nicht: Die Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung liege zwischen 98,7 und 100 Prozent.

Aber auch den Einsatz von mathematischen Methoden haben die Schweizer längst perfektioniert. Im Jahr 2003 zeigte der Wirtschaftswissenschaftler Yves Flückiger vor dem Bundesgericht, wie gut seine Methode der Gehaltskalkulation funktioniert. Eine Juristin mit einem Jahresgehalt von 140.000 Franken hatte gegen ihren Arbeitgeber aus Lausanne eine Lohnklage angestrengt. Der Gutachter untersuchte sämtliche Gehälter der Firma. Mit mathematischen Methoden analysierte er, wie in diesem Unternehmen das Alter, die Ausbildung, die Berufserfahrung, die Position und das Geschlecht eines Angestellten dessen Gehalt beeinflussten. Nach Flückigers Berechnungen hätte die Juristin dort 195.000 Franken verdient – wäre sie ein Mann. Was die Richter beeindruckte: Im Unternehmen fand sich tatsächlich ein Mann, der fast das gleiche Profil hatte wie die Juristin. Sein Gehalt: 196.000 Franken. Seither ist die Methode vor Gericht zugelassen.

Auf diesem mathematischen Prinzip beruht auch das Programm Logib, das das Eidgenössische Gleichstellungsbüro auf seiner Internetseite bereitstellt. "Dieser Selbsttest bietet für Unternehmen die Möglichkeit, mit relativ geringem Aufwand einen Anhaltspunkt dafür zu bekommen, ob es deutliche Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt", sagt die Berner Ökonomin Silvia Strub, die die Grundlagen für Logib entwickelt hat. Firmen, die vom Bund Aufträge wollen, sollten diesen Test gemacht haben, denn sie müssen sich verpflichten, die Lohngleichheit einzuhalten. So schreibt es das Schweizerische Bundesgesetz für das öffentliche Beschaffungswesen vor. "Das ist eine wichtige Säule zur Umsetzung der Lohngleichheit", sagt Sajeela Schmid vom Gleichstellungsbüro, das immer wieder Unternehmen kontrolliert.

Auch in der Schweiz verdienen die Männer nach den aktuellsten Zahlen immer noch 19 Prozent mehr als Frauen. Aber die Lohnlücke schwindet: Im Jahr 1996 lag sie bei 23 Prozent, 2002 bei 21 Prozent. In der deutschen Wirtschaft dagegen ist die Lücke stabil, sie liegt bei 23 Prozent. "Die Lohnunterschiede sind in Deutschland stärker verfestigt als in anderen Ländern", sagt Hermann Gartner vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. So konnten sämtliche Länder der Europäischen Union, in denen nach der EU-Statistik von 1995 die Lohnunterschiede besonders hoch waren, die Ungleichheiten verringern – mit Ausnahme Deutschlands.

Immerhin, ein Teil der Lücke lässt sich durch andere Faktoren als Diskriminierung erklären. In der älteren Generation gibt es viele Frauen mit schlechter Ausbildung. Ein Teil des Unterschiedes hat also mit der Qualifikation zu tun. Ein anderer mit der Berufserfahrung: Wenn ein Paar ein Kind bekommt, steigt in der Regel die Frau aus dem Job aus. Aber jedes Jahr Pause zählt, das wissen die Experten. Außerdem drängen Frauen eher in Wirtschaftszweige, in denen schlecht bezahlt wird. Sie arbeiten auch häufiger in kleinen Firmen; die aber zahlen niedrigere Löhne als große. Dies alles hat zur Folge, dass bei ihnen weniger auf dem Gehaltszettel steht.

Doch nicht die ganze Lohnlücke lässt sich so aufschlüsseln. Egal, welche Faktoren Experten heranziehen, um Frauengehälter zu analysieren, so gut wie immer fehlen am Ende

etliche Franken oder Euro. Ein Rest, den sich die Experten mit nichts erklären können. Außer mit dem Frausein.

In der Schweiz wie in Deutschland macht dieser diskriminierende Anteil im Schnitt etwa 40 Prozent der Lohnlücke aus – aber in der Alpenrepublik sinkt dieser Anteil, hierzulande nicht. Doch selbst das geht den Schweizern nicht schnell genug: Sie dachten im vergangenen Jahr über die Einführung einer Kontrollbehörde nach, um den Druck auf die Unternehmen zu erhöhen. Die Arbeitgeber konnten das durch ein Abkommen mit den Gewerkschaften noch einmal verhindern: Sie verpflichteten sich, mehr freiwillige Lohntests durchzuführen. Die Gewerkschaften verzichteten im Gegenzug auf Verbandsklagen. Fünf Jahre lang, bis 2014, soll die Vereinbarung gelten. Die Arbeitgeber haben eine Gnadenfrist bekommen.

In Berlin hat noch die alte Bundesregierung Ziele formuliert, die wahrscheinlich selbst in den Ministerien kaum jemand kennt: Laut einem Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit soll die Lohnlücke im Jahr 2010 nur noch 15 Prozent betragen – und bis 2015 um weitere 5 Prozentpunkte geschrumpft sein. Das sind jedoch Fantasiewerte: "In Deutschland fehlt eine politische Strategie zur Förderung der Entgeltgleichheit. Ohne eine solche wird das Ziel kaum erreichbar sein", sagt die Wirtschaftswissenschaftlerin Astrid Ziegler, die sich bei der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Thema befasst hat. Eine deutsche Version des Logib-Rechenprogramms gibt es immerhin, sie wird aber erst von wenigen Firmen benutzt. Und mehr als das hat sich die neue Regierung von Union und FDP nicht vorgenommen: Im Koalitionsvertrag verspricht sie, für Logib zu werben. Das tut keinem weh, wird aber auch nicht viel ändern.

Diesen Artikel finden Sie als Audiodatei im Premiumbereich unter www.zeit.de/audio

COPYRIGHT: DIE ZEIT, 19.11.2009 Nr. 48

ADRESSE: <http://www.zeit.de/2009/48/Lohnungerechtigkeit-Schweiz>