

Eine nicht erklärbare Lücke bleibt

Ein Teil der Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau bleibt rätselhaft. Lohnanalysen könnten helfen, diese Lücken zu schliessen.

Dorothea Alber

Mann und Frau sind in Liechtenstein vor dem Gesetz seit 1999 gleichgestellt. Die Realität ist allerdings eine andere. Nach über 20 Jahren verdienen Frauen in Liechtenstein immer noch 14,7 Prozent weniger als die männlichen Kollegen, wobei sich 40 Prozent dieser Lohnlücken nicht durch die Qualifikation, Ausbildung oder Erwerbsbiografien erklären lassen und «somit diskriminierend sind», sagt Lilit Keucheyan vom ArbeitnehmerInnenverband in Liechtenstein. Der heutige Liechtensteiner Tag der Lohngleichheit oder Equal-Pay-Day soll auf genau diese Lohnschere zwischen Frau und Mann aufmerksam machen.

Gesetzlich verpflichtende Lohnanalysen als Lösung?

Der rätselhafte Unterschied dürfte an verschiedenen Faktoren liegen. «Ein Hauptgrund ist der Karrierebruch, wenn Mütter eine Auszeit vom Arbeitsmarkt nehmen und dann bei jährlichen Lohnerhöhungen aussen vor sind oder die Karriere danach nicht so gut weiterläuft wie zuvor», sagt Nahid-Nora Elhami als Präsidentin des BPW Club Rheintal. Die Interessenvertretung für berufstätige Frauen macht ebenfalls auf die Lohnlücken aufmerksam. Auffallend ist: Je höher die Hierarchiestufe, desto grösser ist der Unterschied und die Kluft, die ein Leben lang anhält. Doch jedes Jahr regt sich pünktlich zum Equal-Pay-Day Kritik an dieser rätselhaften Gehaltslücke. Kritiker erklären sich diese einfach damit, dass Frauen eben weniger Überstunden machten oder dass sie eben seltener oder schlechter als Männer ihr Gehalt verhandelten. Wissenschaftlich fundierte Belege gibt es für solche Behauptungen aber nicht. Stattdessen ist das Thema immer mehr Politikern ein ganzes Gesetz wert.

In der Schweiz sind seit dem 1. Juli 2020 Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden verpflichtet, alle vier Jahre eine betriebsinterne Lohnanalyse durchzuführen und diese von externen unabhängigen Stellen prüfen zu lassen. Damit soll der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen entgegen gewirkt werden. «Über so eine staatliche Massnahme zur Durchsetzung der rechtlichen Gleichstellung sollte auch bei uns in Liechtenstein diskutiert



Frauen machen jedes Jahr am Tag der Lohngleichheit auf Gehaltsunterschiede aufmerksam.

Bild: Keystone

werden», sagt Lilit Keucheyan vom LANV. Für die Erreichung einer alltäglichen Gleichstellung sei allerdings die gesamte Gesellschaft gefordert.

«Verpflichtende Lohnstrukturanalysen in Unternehmen, wie sie in der Schweiz ab 100 Mitarbeitenden gesetzlich vorgeschrieben ist, wären auch in Liechtenstein hilfreich, um die Arbeitgebenden wie auch die Arbeitnehmenden für das Thema der Lohngleichheit zu sensi-

bilisieren und strukturellen Diskriminierungen vorzubeugen», sagt Alicia Längle, die Geschäftsführerin des Vereins für Menschenrechte in Liechtenstein. Der BPW Club Rheintal würde es sogar sehr begrüßen, wenn die Liechtensteiner Politik dem Schweizer Beispiel folgen würde. Es gibt ja in Liechtenstein bereits Unternehmen, die diese Analyse auf freiwilliger Basis durchführen. «Das finden wir vorbildlich und

möchten nochmal daran erinnern, dass von einer fairen Gehaltspolitik sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber profitieren», sagt der BPW-Vorstand. Ob gesetzlich oder freiwillig, die Analysen könnten Firmen eine gewisse Selbsterkenntnis bieten.

Welche Gründe gibt es für die Unterschiede?

«Ich denke, dass sich viele Unternehmen vor der Schweizer

Lohngleichheitsanalyse-Pflicht noch wenig mit solchen Analysemodellen auseinandergesetzt haben und sich daher wenig unter den statistischen Resultaten vorstellen können. Manche sind sich aber sicherlich auch nicht bewusst, dass es unerklärte Lohnunterschiede, die potenziell diskriminierend sind, vorhanden sind», sagt Theresa Goop vom Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion (CCDI) an der Uni-

versität St. Gallen, das Betriebe bei der Durchführung von Lohngleichheitsanalysen unterstützt. Die Gründe für die Unterschiede seien oft in den Lohnstrukturen, manchmal in der Firmenkultur oder in unbewussten Vorurteilen zu suchen.

Es geht nicht «nur» um Lohngleichheit

Diese Vorurteile wiegen aber schwer, denn die Nichtdiskriminierung von Frau und Mann am Arbeitsplatz ist ein grundlegendes menschenrechtliches Prinzip. Darunter fällt auch das Prinzip der Lohngleichheit, die im Gleichstellungsgesetz verankert ist. «Allerdings mangelt es an der Umsetzung», betont Alicia Längle vom Verein für Menschenrechte. Dabei gehe es nicht nur um den gleichen Lohn für die gleiche und gleichwertige Arbeit, sondern auch um die geschlechtergerechte Verteilung der Arbeit in der Gesellschaft – sowohl nach Branche als auch nach hierarchischer Position. Gerade Pflege- und Betreuungsberufe, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, sind vergleichsweise schlechter bezahlt. Und Betreuungs- und Pflegearbeit innerhalb von Familien werden oft unentgeltlich verrichtet. «Infolgedessen fallen auch die Renten und die Altersvorsorge der Frauen tiefer aus. Dabei gebühren dieser gesellschaftlich unentbehrlichen Arbeit eine höhere Wertschätzung, bessere Löhne und entsprechende Sozialleistungen», sagt Längle.

Je nach Berufsgruppe variieren die Lohnunterschiede hierzulande deutlich

Berufsgruppe	Beobachtungen		Durchschnittslohn		Frauenanteil	Lohndifferenz
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Führungskräfte	4,5%	10,8%	9'745	16'427	26,8%	-40,7%
Akademische Berufe	17,3%	18,7%	8'915	11'466	45,1%	-22,2%
Techniker	23,4%	21,9%	7'175	9'786	48,7%	-26,7%
Bürokräfte	21,2%	6,8%	6'950	8'759	73,5%	-20,6%
Dienstleistungsberufe	11,5%	6,8%	5'297	7'748	59,9%	-31,6%
Handwerksberufe	2,0%	16,9%	5'642	6'176	9,6%	-8,6%
Maschinenbediener u. Montage	1,3%	6,1%	4'998	6'178	16,4%	-19,1%
Hilfsarbeitskräfte	11,7%	6,5%	4'836	5'808	61,4%	-16,7%
Keine Angaben	7,2%	5,4%				
Total	100%	100%	6'848	9'315	47,1%	-26,5%

Quelle: Amt für Statistik, Analyse der Löhne von Frauen und Männern; Grafik: Stefan Aebi

23. Februar 2021: Der Tag der Lohngleichheit in Liechtenstein

Der Anteil der Lohnungleichheit beträgt in Liechtenstein noch immer 14,7 Prozent, wie Zahlen des Amtes für Statistik zeigen. Der Equal Pay Day – der internationale Tag der Lohngleichheit – fällt daher hierzulande auf den 23. Februar. Bis zu diesem Tag hätten die erwerbstätigen Frauen in Liechtenstein gratis gearbeitet, während ihre männlichen Kollegen bereits seit dem 1. Januar ihren Lohn erhalten, wie Organisationen und Verbände an diesem Tag betonen. Aber: 60 Prozent des Unterschieds erklären sich durch objektive Faktoren wie berufliche Stellung und Bran-

che. «Ganze 40 Prozent sind aber unerklärbar und damit potenziell direkt diskriminierend», erklärte Business & Professional Women (BPW) Club Rheintal als Interessensvertreter der berufstätigen Frauen in der Region gestern in einer Medienmitteilung. Die Tatsache, dass in männerdominierten Branchen höhere Löhne bezahlt und dass Frauen in leitenden Funktionen weniger präsent sind, begründet laut BPW zwar Teile des Lohnunterschieds, sie weist damit aber gleichzeitig auf weitere Diskrepanzen in der Arbeitswelt hin, wie der Verband betont.

Pensionskassenausweis trifft ...

