

Es gilt das gesprochene Wort.

Medienkonferenz «Lohnleichheitsdialog» vom 2. März 2009

Konstruktive Sozialpartnerschaft statt ideologische Auseinandersetzungen

Thomas Daum, Direktor, Schweizerischer Arbeitgeberverband

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Trägerschaft des Schweizerischen Arbeitgeberverbands im Lohnleichheitsdialog steht in der Tradition seines langjährigen Engagements für die Umsetzung der Lohnleichheit von Mann und Frau in der betrieblichen Praxis. Bereits 1997 erarbeitete unser Verband unter dem Titel «Lohnleichheit gewährleisten» einen Leitfadens zur Vermeidung von Lohndiskriminierung. Was in diesen Tipps für Arbeitgeber steht, gilt auch heute noch: «Die Arbeitgeberschaft unterstützt selbstverständlich das Postulat der Frauenförderung im Erwerbsleben und anerkennt auf diesem Gebiet eine Verantwortung der Betriebe». Dieser Linie folgend fokussierten wir unsere Arbeiten in den letzten Jahren verstärkt auf die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere auf die Ermöglichung von Frauenkarrieren.

Es ist jedoch leider ein Fakt, dass zwischen Mann und Frau nach wie vor Lohnunterschiede bestehen, die in der Lohnstrukturhebung mit ca. 19,5% zu Buche schlagen. Es wäre aber falsch, von einer Lohndiskriminierung der Frauen in diesem Umfang zu sprechen, denn ein grosser Teil der Lohnunterschiede ist erklärbar. Frauen haben in der Vergangenheit häufig kürzere Ausbildungen gewählt. Sie machen weniger Weiterbildungen, kommen infolge ihrer Familienpausen auf weniger Erfahrungsjahre und arbeiten oft Teilzeit. Das alles führt dazu, dass sie in qualifizierten Positionen nach wie vor stark untervertreten sind. Daraus ergeben sich Lohnunterschiede, die sicher nicht als diskriminierend bezeichnet werden dürfen, weil ihre Gründe ausserhalb des Einflussbereichs der Arbeitgeber liegen. Klammert man diese objektiv begründeten Differenzen aus, so verbleibt nach den Analysen der Statistiker noch ein Lohnunterschied zwischen Mann und Frau von 7% bis 8%, der mit dem heute vorgestellten Projekt angegangen werden soll.

Mit dem Lohnleichheitsdialog haben die Sozialpartner die Initiative ergriffen, damit nicht ein staatlicher Kontrollmechanismus in Gang gesetzt wird, der nach aller Erfahrung weniger praxishnah und flexibel wäre, als der hier gewählte Ansatz. Wir sind überzeugt, mit dem Lohnleichheitsdialog besser voran zu kommen, als mit dem Einsatz staatlicher Lohnleichheitsinspektoren!

Der Lohnleichheitsdialog ist ein weiterer, konstruktiver Schritt auf dem Weg zur Lohnleichheit. Wir hoffen, dass sich möglichst viele Unternehmen auf diesen Prozess einlassen – auch dann, wenn sie bereits wissen, dass in ihrem Betrieb keine Diskriminierung vorkommt. Es ist wichtig, auch aufzuzeigen, dass längst nicht überall Lohndiskriminierungen vorkommen.

Ein wichtiger Aspekt ist die Freiwilligkeit der Teilnahme für die Unternehmen. Wir wollen die Arbeitgeber nicht zum Eintritt in den Lohnleichheitsdialog zwingen, sondern sie von den Chancen des Prozesses überzeugen. Diese liegen in der partnerschaftlichen Zusammenarbeit der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmenden und ihren Vertretungen sowie in der Versachlichung der immer wieder emotionalisierten Lohnleichheitsdiskussion. Wenn gemeinsam mittels anerkannter statistischer Methoden diskriminierende Lohnunterschiede identifiziert werden, dann ist eine gute Voraussetzung geschaffen, um gemeinsam Massnahmen zur Elimination dieser Unterschiede zu definieren.

Der Start des Projekts fällt in eine wirtschaftlich schwierige Zeit, in der viele Unternehmen mit ganz anderen Problemen konfrontiert sind. Wir wollen den Lohnleichheitsdialog aber trotzdem starten. Anlässlich der Zwischenevaluation nach zwei Jahren wird sich dann die Frage stellen, ob das Projekt um weitere zwei Jahre verlängert werden soll.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt seit Jahren die Frauenförderung. Er tut dies – davon sind wir überzeugt – im Interesse der gesamten Arbeiterschaft und letztlich der Volkswirtschaft. Die Frauen, deren Qualifikationen in den letzten Jahren stark zugenommen haben, bilden ein Arbeitskräftepotential, das angesichts der demografischen Entwicklung immer wichtiger wird. Die Ausschöpfung dieses Potentials sollte nicht länger durch ideologische Diskussionen über die Lohnleichheit zwischen Mann und Frau behindert werden. Für die Lösung echter Lohnleichheitsprobleme ist ein sozialpartnerschaftlicher Dialog, der auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht, staatlichen Zwangsmassnahmen oder einer «Klagewelle» vor den Gerichten vorzuziehen.

Kontakt:

Thomas Daum
Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich
Tel. 044 421 17 31/ Natel: 079 438 06 61
E-mail: daum@arbeitgeber.ch